Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

29. Gewerkschaftstag | 9. – 11. Juni 2021 | Leipzig

Bildung. Weiter denken!

Geschäftsbericht 2017–2021

#GEWTAG21

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-103
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Jürgen Schmidt (V.i.S.d.P.)

Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden
Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main

April 2021

RECYCLED
Papier aus Recyclingmaterial
Paper made from recycled material
FSC® C003425

Geschäftsbericht 2017–2021

1.0 Personalia 6

1.1 Geschäftsführender Vorstand 7
1.2 Geschäftsverteilung Geschäftsführender Vorstand 8
1.3 Hauptvorstand 10

2.0 Geschäftsführender Vorstand 13

2.1 Allgemeiner Teil 14
2.2 Vorsitzende 18
2.3 Arbeitsbereich Finanzen/Vereine und Gesellschaften der GEW 29
2.3 Finanzen 29
2.3.1 VTG der AGDL 35
2.3.2 VTG der GEW-Bund 36
2.3.3 HTG der GEW 36
2.3.4 BFW der GEW 37
2.3.5 Max-Traeger-Stiftung 38
2.3.6 Heinrich Rodenstein Fonds 39
2.4 Arbeitsbereich Frauenpolitik 40
2.5 Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik 51
2.6 Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit 59
2.7 Organisationsbereich Schule 68
2.8 Organisationsbereich Hochschule und Forschung und stellvertretender Vorsitz 83
2.9 Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung 92
2.10 Geschäftsführer 100
2.11 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 105

3.0 Bundesausschüsse 117

3.1 Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung 118
3.2 Bundesfachgruppenausschuss Gesamtschulen 120
3.3 Bundesfachgruppenausschuss Gewerbliche Schulen 122
3.4 Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen 124
3.5 Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien 126
3.6 Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen 128
3.7 Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung 130
3.8 Bundesfachgruppenausschuss Kaufmännische Schulen 132
3.9 Bundesfachgruppenausschuss Realschulen 135
3.10 Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung 137
3.11 Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe 139
3.12 Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe 140
3.13 Bundesausschuss für Seniorinnen und Senioren 142

3.14 Bundesausschuss Junge GEW 144
3.15 Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten 146
3.16 Bundesfrauenausschuss 148
3.17 Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung 150

4.0 Arbeitsgruppen der Bundesunmittelbaren Mitglieder 152

4.1 AG Auslandslehrerinnen und -lehrer 153
4.2 AG Bundeswehrfachschulen 155
4.3 AG Goethe-Institut 156

5.0 Rechtsschutz 158

5.1 Bundesstelle für Rechtsschutz 159
5.2 Kommission des Hauptvorstands für Rechtsschutzeinsprüche 163

6.0 Bundesschiedskommission 164

7.0 Arbeitsgruppen, Kommissionen, Ausschüsse, Arbeitsgemeinschaften des Hauptvorstandes 166

7.1 Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien 167
7.2 Arbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LSBTI) 169
7.3 Arbeitsgruppe Bildungsfinanzierung 171
7.4 Die Deutsche Schule 173
7.5 Sportkommission 175

1.0 Personalia

1.1 Geschäftsführender Vorstand
1.2 Geschäftsverteilung Geschäftsführender Vorstand
1.3 Hauptvorstand

1.1 Geschäftsführender Vorstand

Vorsitzende	Marlis Tepe
Stellvertretender Vorsitzender	Dr. Andreas Keller
Arbeitsbereich Finanzen	Petra Grundmann
Arbeitsbereich Frauenpolitik	Frauke Gützkow
Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik	Daniel Merbitz
Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit	Björn Köhler
Organisationsbereich Schule	Dr. Ilka Hoffmann
Organisationsbereich Hochschule und Forschung	Dr. Andreas Keller
Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung	Dr. Ansgar Klinger

Dem Geschäftsführenden Vorstand gehören mit beratender Stimme an:	
Geschäftsführer	Jürgen Schmidt
Verantwortlicher Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“	Ulf Rödde

1.2 Geschäftsverteilung Geschäftsführender Vorstand

Vorsitzende Marlis Tepe	Arbeitsbereich Finanzen Petra Grundmann	Arbeitsbereich Frauenpolitik Frauke Gützkow	Arbeitsbereich Tarif- und Beamten-politik Daniel Merbitz	Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozial-arbeit Björn Köhler
Vertretung gem. § 21 der Satzung	Finanzpolitik der GEW	Frauenpolitik	Tarif- und Beamtenpolitik	Kinder- und Jugendhilfe-politik, Jugendhilferecht/ SGB VIII
Außenvertretung	Finanzcontrolling	Gleichstellungspolitik und -recht einschließlich internationale und europäische Gleich-stellungspolitik	Altersversorgung/Alters-sicherungssysteme Beamtenversorgung Rentenpolitik (Federführung: ZA mit AB Frauenpolitik)	Kinder- und Jugendhilfe-statistik
DGB-Bundesvorstand	Haushaltskalkulation	Antidiskriminierungsrecht und -politik	Mitbestimmung, europäische Mitbestimmungspolitik	Internationale Kinder- und Jugendhilfepolitik
Vorstand Bildungs-internationale	Rechnungswesen	Familienpolitik	Europabetriebsräte	Frühkindliche Pädagogik
Grundsatzfragen	Finanzbuchhaltung	Gender Mainstreaming (in ZA m. d. Vorsitzenden)	Personalvertretung und Betriebsverfassung	Aus-, Fort-, Weiterbildung sozialpädagogische Berufe
Allgemeine	Gehaltsbuchhaltung	Senior/innenpolitik	Goethe-Institute (Tarifpolitik)	Jugendhilfe und Schule/ Schulsozialarbeit (in ZA mit OB Schule)
Bildungspolitik	Reisestelle	Alterssicherung (in ZA mit AB TuB)	Bundeswehr-Fachschul-lehrkräfte	Jugendsozialarbeit (in ZA mit OB BBuWB)
Gesellschaftspolitik	Mitgliederverwaltung	Bundesfrauenausschuss	Tarifkommissionen	BFGA Sozialpädagogische Berufe
Wirtschafts- und Finanz-politik	Bundesunmittelbare Mitglieder	Bundessenior/innen-ausschuss	Rechtsschutz Funktionärsrechtsschutz	Kirchliche Mitarbeiter/innen
Internationale und Europäische Bildungs- und Gewerkschaftspolitik	MIBEV Mitgliederstatistik Mitgliederanalysen	AG LSBTI	Rechtsschutzeinsprüche (ZA mit dem Leiter Bundesstelle Rechts-schutz)	
Friedenspolitik	Beitragseinzug Beitragscontrolling		Gesundheitspolitik	
Menschenrechtsfragen	EDV-Organisation Gewerkschaftshaus Ffm		Pflegeversicherung	
Goethe-Institute (Kulturpolitik)	Kapitalanlagen, Vermögensverwaltung GEW und Gesellschaften		Schwerbehindertenpolitik	
Bildungsfinanzierung	Haushaltskommission		Arbeits- und Gesund-heitsschutz	
Allgemeine Pädagog/innen-Ausbildung (in ZA mit allen VB)				
Pädagog/innen-Arbeitsmarkt				
Organisationspolitik/ Organisationsentwicklung				
Gender Mainstreaming (in ZA mit AB Frauen-politik)				
Mitgliederwerbung und -bindung				
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit				
Parlamentarisches Verbindungsbüro (Leitung)				
Junge GEW				
AG Auslandslehrer*innen				
BAMA				
Vorsitz Max-Traeger-Stiftung und Heinrich Rodenstein Fonds				
Personalentwicklung HV				
Personalkommission				

Organisationsbereich Schule **Dr. Ilka Hoffmann**	Organisationsbereich Hochschule und Forschung **Dr. Andreas Keller**	Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung **Dr. Ansgar Klinger**	Geschäftsführer **Jürgen Schmidt**	Verantwortlicher Redakteur der E&W **Ulf Rödde**
Internationale Schulpolitik Schulpolitik Schulrecht Schulverwaltung Ausbildung der Lehrer/innen (in ZA mit OB HuF und OB BBuWB) Fort- und Weiterbildung der Lehrer/innen Die Deutsche Schule Internationale und nationale Schulstatistik Jugendhilfe und Schule/ Schulsozialarbeit (in ZA mit OB Juhi) AK Jugendliteratur und Medien BFGA Gesamtschulen BFGA Grundschulen BFGA Gymnasien BFGA Hauptschulen BFGA Realschulen BFGA Schulaufsicht und Schulverwaltung BFGA Sonderpädagogische Berufe	Stellvertretender Vorsitzender Hochschul- und Wissenschaftspolitik, -recht, -statistik Internationale Hochschul- und Forschungspolitik Ausbildungsförderung und Studentische Sozialpolitik Ausbildung der Lehrer/innen (Federführung: ZA mit OB Schule und OB BBuWB) Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Studienreform BFGA Hochschule und Forschung BASS HBS-Studien- und Promotionsförderung Read.me EGBW-Vorstand Personalkommission Kuratorium HBS Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen	Berufsbildungs- und Weiterbildungspolitik, -recht Berufliche Schulen, Internationale Weiterbildungs- u. Berufspolitik Soziale Sicherung der Beschäftigten in der WB Arbeitsmarkt- und Arbeitsförderungspolitik (in ZA mit AB TuB) Fort- und Weiterbildung der Lehrer/innen an BB, der Weiterbildner/innen Ausbildung der Lehrer/innen an BB (in ZA mit OB Schule und OB HuF) Jugendsozialarbeit (in ZA mit OB Juhi) BFGA Erwachsenenbildung BFGA Gewerbliche Schulen BFGA Kaufmännische Schulen Arbeitslosenpolitik, Arbeitsmarktpolitik/ Arbeitsförderung	Geschäftsführung Organisation Vertretung der GEW gegenüber DGB und Einzelgewerkschaften (Vorstandssekretäre) Verbindung zu den Gliederungen, Satzungsgremien (Organe der GEW-Bund, Bundesschiedskommission) Personalführung HV Personalkommission Gesellschaften und Einrichtungen der GEW	Redaktionsleitung: E&W Dialog Internet/Intranet Netzwerke Social Media Medienarbeit Öffentlichkeitsarbeit Mitgliederwerbung und -bindung (in ZA mit der Vorsitzenden) Medienpolitik Pressesprecher Weiterbildung im Bereich Presse und Öffentlichkeitsarbeit

1.3 Hauptvorstand

a) Delegierte der Landesverbände

Baden-Württemberg (2)	Petra Kilian bis Oktober 2020, Farina Semler ab Oktober 2020 Hans Maziol
Bayern (1)	Martina Borgendale
Berlin (2)	Tom Erdmann Dieter Haase
Brandenburg (1)	Sabine Henze
Bremen (1)	Christian Gloede bis November 2019, Barbara Schül ab November 2019
Hamburg (1)	Fredrik Dehnerdt
Hessen (2)	Karola Stötzel Maike Wiedwald
Mecklenburg-Vorpommern (1)	Maik Walm
Niedersachsen (2)	Sabine Kiel Peter Lilje
Nordrhein-Westfalen (2)	Christian Krebs Christian Peters
Rheinland-Pfalz (1)	Ludwig Julius bis Dezember 2020, Kathrin Gröning ab Dezember 2020
Saarland (1)	Anna Haßdenteufel bis Februar 2020, Claudia Kilian ab Februar 2020
Sachsen (1)	Jens Risse
Sachsen-Anhalt (1)	Uwe Stenzel
Schleswig-Holstein (1)	Katja Coordes
Thüringen (1)	Steffi Kalupke bis Oktober 2018, Joachim Pfeuffer ab Oktober 2018

b) ein/e Vertreter/in der AG der bundesunmittelbaren Mitglieder

	Günther Fecht

c) je ein/e Vertreter/in der Fach- und Personengruppen

BA Erwachsenenbildung	Barbara Simoleit
BA Gesamtschulen	Susanne Gondermann
BA Gewerbliche Schulen	Ralf-Wilhelm Becker
BA Grundschulen	Christiane Langer
BA Hauptschulen	Katharina Klink
BA Gymnasien	Jürgen Stahl
BA Hochschule und Forschung	Thomas Hoffmann
BA Kaufmännische Schulen	Britta Delique
BA Realschulen	Sebastian Freudenberger

BA Schulaufsicht/ Schulverwaltung	Bodo Zeymer
BA Sonderpädagogische Berufe	Gundi Müller
BA Sozialpädagogische Berufe	Linda Engels
BA Seniorinnnen und Senioren	Barbara Haas
BA Junge GEW	Franziska Hense
BA Studentinnen und Studenten	Nathalie Schäfer bis Januar 2021, Marcus Boxler ab Januar 2021
Bundesfrauenausschuss	Ilke Glockentöger
BA Migration, Diversity, Antidiskriminierung	Şenol Keser (Vertretung: Juri Haas)

d) Vertreter der Bundesstelle für Rechtsschutz

	Gerhard Jens

e) Mitglieder des Koordinierungsvorstandes

Mitglieder des GV

Vorsitzende	Marlis Tepe
OB Jugendhilfe und Sozialarbeit	Björn Köhler
AB Finanzen	Petra Grundmann
AB Frauenpolitik	Frauke Gützkow
AB Tarif- und Beamtenpolitik	Daniel Merbitz
OB Schule	Dr. Ilka Hoffmann
OB Hochschule und Forschung	Dr. Andreas Keller
OB Berufliche Bildung und Weiterbildung	Dr. Ansgar Klinger
Geschäftsführer	Jürgen Schmidt
Verantwortlicher Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“	Ulf Rödde

Vorsitzende der Landesverbände

Baden-Württemberg	Doro Moritz bis Oktober 2020, Monika Stein ab Oktober 2020
Bayern	Anton Salzbrunn bis Dezember 2020, Martina Borgendale ab Dezember 2020
Berlin	Doreen Siebernik/Tom Erdmann
Brandenburg	Günther Fuchs
Bremen	Bernd Winkelmann/Christian Gloede bis November 2019, Elke Suhr/Barbara Schüll, Jan-Eric Ströh ab November 2019
Hamburg	Anja Bensinger-Stolze
Hessen	Jochen Nagel bis November 2017, Birgit Koch ab November 2017

Mecklenburg-Vorpommern	Annett Lindner
Niedersachsen	Eberhard Brandt bis September 2017, Laura Pooth ab September 2017
Nordrhein-Westfalen	Dorothea Schäfer bis Juni 2019, Maike Finnern ab Juni 2019
Rheinland-Pfalz	Klaus-Peter Hammer
Saarland	Thomas Bock bis April 2018, Birgit Jenni ab Mai 2018
Sachsen	Ursula-Marlen Kruse
Sachsen-Anhalt	Eva Gerth
Schleswig-Holstein	Astrid Henke
Thüringen	Kathrin Vitzthum

zurück zum Inhalt

2.0 Geschäftsführender Vorstand

2.1 Allgemeiner Teil
2.2 Vorsitzende
2.2.1 Broschüren und Expertisen
2.2.2 Veranstaltungen
2.3 Arbeitsbereich Finanzen/Vereine und Gesellschaften der GEW
2.3 Finanzen
2.3.1 VTG der AGDL
2.3.2 VTG der GEW-Bund
2.3.3 HTG der GEW
2.3.4 BFW der GEW
2.3.5 Max-Traeger-Stiftung
2.3.6 Heinrich Rodenstein Fonds
2.4 Arbeitsbereich Frauenpolitik
2.5 Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik
2.6 Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit
2.7 Organisationsbereich Schule
2.8 Organisationsbereich Hochschule und Forschung
2.9 Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung
2.10 Geschäftsführer
2.11 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

2.1 Allgemeiner Teil

GEW-Arbeit im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen

Die GEW hat in den vergangenen vier Jahren mit ihren Positionen und Themen auf allen Feldern der Bildung wichtige Ziele vorangetrieben und Erfolge erzielt.

Die Grundlagen für die Arbeit sind die Ziele und Aufgaben, wie sie die Satzung der GEW vorgibt, und die Beschlüsse des letzten Gewerkschaftstages. Dabei mussten die Arbeitsweise und die Schwerpunkte auf die gesellschaftlichen Realitäten eingehen. In der vorigen Amtszeit forderte die Zuwanderung von Millionen Geflüchteten und ihre Aufnahme in das Bildungssystem ein Nachjustieren und so wurde „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ ein Schwerpunkt des Gewerkschaftstages 2017. Zwei Entwicklungen zeichneten sich bereits 2017 ab: Der enorme Fachkräftemangel würde auch in allen Bereichen der Bildung zu Engpässen und Belastungen für die Kolleg:innen führen und Handlungsspielräume einengen und das Erstarken rechter Einstellungen würde sich auch auf den Bildungsbereich auswirken.

In dieser Amtszeit hatten der gesellschaftliche und politische Rechtsruck, die Klimabewegung Fridays for Future und vor allem die Corona-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit und erforderten Nachsteuern.

Als große politische Zäsur und Herausforderung für die Demokratie wirkt sich der erstmalige Einzug der AfD in den Deutschen Bundestag 2017 aus, mit ihrer Vertretung in allen Landesparlamenten veränderte sich der politische Diskurs einschneidend. Die GEW hat sich immer wieder klar gegen rechtspopulistische, nationalistische, antidemokratische und faschistische Kräfte positioniert. Unsere Reaktion ist „Haltung zeigen statt Zurückhaltung üben“. Wir fördern die Expertise unserer Mitglieder und stärken uns durch intensive Koordination. Gegen unterschiedliche Angriffe auf den grundgesetzlich verankerten Bildungsauftrag – unter anderem durch Meldeplattformen der AfD – haben wir uns erfolgreich gewehrt. Die Politische Bildung muss von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung in der gesamten Bildungskette deutlich ausgebaut werden. Dafür haben wir uns immer wieder eingesetzt.

Im Sommer 2018 entwickelte sich – ausgelöst von der Schülerin Greta Thunberg – unter dem Leitmotiv „Fridays for Future“ eine weltweite Klimabewegung junger Aktivist:innen. Sie legt den Finger in die Wunde und fordert von Politik und Wirtschaft die Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens. Die Bewegung entfaltet Druck auf den Transformationsprozess, den unsere Gesellschaft dringend mit viel Kraft in Angriff nehmen muss. Die GEW hat den Austausch mit „Fridays for Future“ gesucht und vor Ort ihre Aktivitäten unterstützt. Mit der Bildungsinternationale setzt sich die GEW für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) entsprechend der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ein. Im DGB haben sich die Gewerkschaften intensiv in die Erarbeitung eines sozial verträglichen Kohleausstiegs eingebracht. Ein sozial gestalteter, hinreichend schneller weltweiter Transformationsprozess bleibt die Herausforderung für die nächsten Jahre.

Den gravierendsten Einschnitt der vergangenen vier Jahre stellt die Corona-Pandemie seit ihrem Ausbruch Anfang 2020 in Europa und der ganzen Welt dar. Die Pandemie hat eine globale Krise und Veränderungen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen hervorgerufen, die insbesondere auch für die Bildung einschneidende Folgen und Veränderungen mit sich bringt. Weltweit wurden Kitas, Schulen und Hochschulen zeitweilig geschlossen. Auch die GEW kann ihre Gremiensitzungen, Fachtagungen und Veranstaltungen unter Pandemiebedingungen nicht mehr in Präsenz abhalten. Die Abstimmungen zwischen der Bundesebene und den Landesverbänden erfolgte zunächst per Telefonkonferenzen und zunehmend über Videokonferenzen. Begegnungen und Reisen finden kaum noch statt. Die neue Form der Online-Zusammenarbeit bringt Vorteile mit sich, weil sie Reisezeiten einspart und schnelle Vereinbarungen ermöglicht. Der direkte politische Austausch, persönliche Beratungen und Begegnungen aber fehlen. Infolge der Pandemie hat der Hauptvorstand die schwere Entscheidung getroffen, den Gewerkschaftstag 2021 online als Wahlgewerkschaftstag zu gestalten und zu einem Antragsgewerkschaftstag 2022 wieder persönlich zusammenzukommen.

Die Schwächen des Bildungssystems werden wie unter dem Brennglas für alle sichtbar: Vernachlässigung benachteiligter Kinder, mangelnde Vorbereitung für das Lernen in der digitalen Welt – sowohl die Ausstattung als auch die Fortbildung betreffend, mangelhafte Gebäude insbesondere in Bezug auf Lüftungsmöglichkeiten und viel zu wenig Personal, um in kleineren Gruppen Abstand halten und der Pandemie durch Wechselunterricht und Distanzlernen Paroli bieten zu können. In dieser Krise galt es, durch enge Abstimmung im Geschäftsführenden Vorstand (GV) und mit vierzehntäglichem Austausch im Koordinierungsvorstand (KoVo) die GEW beisammenzuhalten und schlagkräftiger werden zu lassen. Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten, das Recht auf Bildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wie die Quadratur des Kreises. Der GEW ist es insgesamt gelungen, ihre Mitglieder online gut zu informieren und zu

stützen und mit den Forderungen – sowohl alleine als auch in Zusammenschlüssen – Gehör zu bekommen und konkrete Veränderungen zu bewirken. Die GEW hat sich als gefragte Partnerin der Bildungspolitik bewiesen – auf Bundesebene, in den Ländern und Kommunen. Entsprechend hat die GEW in Medien und Presse ihre Präsenz deutlich ausgebaut und sich gleichzeitig in Politik und gesellschaftspolitischen Bereichen profiliert: zu allen Bildungsthemen und im Speziellen zu Fragen der Bildungsfinanzierung und Teilhabechancen, zu Migration und Demokratieförderung, zur Digitalisierung, zum Ganztagsausbau, zur Kitaqualität, zum Fachkräftemangel, zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, zur Weiterbildung wie auch Schulsozialarbeit. In der Corona-Pandemie wurde die Bedeutung der Einschätzungen und Forderungen der GEW für die Bildungsbereiche und deren Beschäftigte noch einmal besonders deutlich.

Zugleich hat die GEW gerade in der Phase der Corona-Krise ihre Mitgliederzahl halten können. Dieses Ergebnis ist der guten Arbeit und dem gemeinsamen Wirken aller ehren- und hauptamtlichen Kolleg:innen auf allen Ebenen zu verdanken. Ihr Einsatz macht die Kraft der GEW aus. Diesem Engagement gilt der Dank des GEW-Hauptvorstandes! Bei gleichzeitig stark steigenden Einstellungszahlen ist aber in der Mitgliederentwicklung Luft nach oben, deshalb wurde eine digitale und analoge Mitgliederoffensive nach breiter Beratung mit den Landesverbänden aufgesetzt.

Tarifpolitisch ist es der GEW mit ihren Schwestergewerkschaften im DGB gelungen, Bildung als tarifpolitisches Gestaltungsfeld deutlich ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und unter Pandemiebedingungen gleichwohl einen guten Tarifabschluss im TVöD zu erreichen.

Als Meilenstein kann gefeiert werden, dass in Berlin seit dem Schuljahr 2017/18 Grundschullehrer:innen, die nach dem neuen Lehrkräftebildungsgesetz ausgebildet sind, E13 erhalten. Ab Sommer 2019 wurden auch alle langjährigen Lehrkräfte mit West- und Ostausbildung alter Art höhergruppiert. Bis 2017 arbeiteten Grundschullehrer:innen und in der Hälfte der Bundesländer auch noch Sekundarstufenlehrkräfte mit Haupt- oder Realschullehramt nach A12/E12. Insgesamt konnte in dieser Wahlperiode der Weg nach A13/E13 auch für Grundschullehrer:innen geöffnet werden. Schritt für Schritt haben Bundesländer auf Grund des Drucks auch der Öffentlichkeit nachgezogen und die Besoldungsgesetze zum Teil in längeren Stufen nach A13 ausgerichtet. Im Rahmen der Initiative: „Bildung. Weiter denken!“ ist dies ein Erfolg, der durch das koordinierte Vorgehen im Schulterschluss auf allen Ebenen der GEW erreicht werden konnte.

Als schwarzen Tag für Demokratie und Menschenrechte wertete die GEW das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das am 12. Juni 2018 verkündete: Beamtinnen und Beamte dürfen nicht streiken. Die Verfassungsbeschwerden der vier Lehrer:innen, die die GEW vertritt, wurde zurückgewiesen. Aus dem Urteil geht hervor, dass Beamtinnen und Beamte sich in Deutschland zwar in Gewerkschaften zusammenschließen, aber eben nicht streiken dürfen. Das höchste deutsche Gericht hält das für verfassungsgemäß. Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit fände eine Schranke in den sogenannten „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“. Elf Kläger:innen ziehen mit Rechtsschutz der GEW vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Den Kläger:innen und der Rechtsschutzabteilung gilt unser Dank für die Arbeit und das Durchhaltevermögen.

Schwerpunkte und Zusammenarbeit in der GEW

Der Gewerkschaftstag 2017 hat sechs Mitglieder des GV in ihren Ämtern bestätigt und zwei neue Kollegen gewählt, nachdem die Vorgänger nicht wieder angetreten waren. Nach den Erfahrungen der vorangegangenen Amtszeit einigte sich der GV darauf, gemeinsame Schwerpunkte festzusetzen und die Themenfelder im Verbund zu bearbeiten. Als gemeinsame Schwerpunkte wurden definiert:

- Bildung in der digitalen Welt
- Bildungsfinanzierung Initiative „Bildung. Weiter denken!
- Organisationsentwicklung und Mitgliederoffensive
- Fachkräftemangel im Bildungswesen
- Bildung in der Migrationsgesellschaft
- Aktiv gegen Rechts

Diese Schwerpunkte sind von den Vorstandsbereichen sowohl gemeinsam als auch in den jeweiligen Arbeits- und Organisationsbereichen bearbeitet worden.

Für „Bildung in der digitalen Welt“ richtete der Hauptvorstand (HV) ein GEW-Bundesforum, vergleichbar zum Zukunftsforum Lehrer:innenbildung in der vorangegangenen Amtszeit, ein. Die Federführung liegt bei Dr. Ilka Hoffmann. Sie teilt die Verantwortung mit Dr. Ansgar Klinger und ihren jeweiligen Referent:innen. Zur Unterstützung der Arbeit wurde eine halbe Stelle befristet eingerichtet. Mitglieder aus allen Landesverbänden bearbeiten das Themenfeld in verschiedenen Arbeitsgruppen. Aus der gemeinsamen Arbeit erwachsen viele Expertisen und Anregungen, die für die Mitglieder über die Homepage der GEW zur Verfügung stehen. Näheres im Bericht des VB Schule.

Eine ausreichende Bildungsfinanzierung muss weiterhin erkämpft werden. Die GEW setzte die Arbeit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ fort. Um vernetzt in die GEW und die Öffentlichkeit hinein arbeiten zu können, wird die Arbeit durch den ehrenamtlichen Koordinator Matthias Heidn und eine:n Referent:in mit halber Stelle zusammen geleitet und von einer KoVo-AG begleitet. Diese Form der Zusammenarbeit hat sich bewährt, um auf Bundes- und Landesebene an einem Strang ziehen zu können.

An der Umsetzung der Organisationsentwicklung (OE) beteiligen sich alle Vorstandsbereiche und Landesverbände. Auch hier hat die GEW an die Erfahrungen der vorangegangenen Amtszeit und der Evaluationsergebnisse angeknüpft und wieder eine KoVo-OE-AG eingerichtet und diverse Expert:innen in die Projektentwicklung einbezogen.

Der dramatische Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung, den Schulen und Berufsschulen führte zu der Einrichtung von zwei Arbeitsgruppen des KoVo. Unter Federführung von Daniel Merbitz arbeitet die KoVo-AG-Lehrkräftearbeitszeit und legte Handlungsschritte für Wege zur Arbeitszeitverkürzung bei Lehrkräftemangel vor. Unter der Federführung der Vorsitzenden erarbeitete die KoVo-AG-Lehrkräftemangel ein 10-Punkte-Programm gegen den dramatischen Lehrkräftemangel, mit dem die GEW gemeinsam in der Öffentlichkeit für Schritte gegen die Fehlsteuerung eintritt.

Der Arbeitsschwerpunkt „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ wird vom Bundesausschuss Migration, Diversity und Antidiskriminierung (BAMA) von der Referentin bei der Vorsitzenden, aber auch den einzelnen Organisationsbereichen bearbeitet.

„Aktiv gegen Rechts“ wurde federführend im Vorstandsbereich Vorsitzende bearbeitet. Nach dem Start der Meldeplattformen der AfD im September 2018 hat die GEW die KoVo-AG-AgR eingerichtet. Die Fach- und Vernetzungstagung „Haltung zeigen – Demokratie und Courage stärken“ am 1./2. November 2019 in Leipzig fand viel Anklang und wurde von diversen Landesverbänden als Blaupause für eigene Veranstaltungen genutzt.

Die Arbeit zu den Schwerpunkten konnte durch die Vernetzung der Arbeit des Hauptvorstandes mit den Landesverbänden in die Breite getragen werden. Eine weitere Verstärkung der Zusammenarbeit ist wünschenswert, hat aber ihre Grenzen durch die personellen Kapazitäten – sowohl der Vorstandsmitglieder, der Referent:innen, der Landesvorsitzenden und der meist ehrenamtlichen Vertreter:innen der GEW-Landesverbände. Dennoch ist es für die Zukunft empfehlenswert, die Arbeit weiter zu vernetzen. Wenn die GEW an einem Strang ziehen will, müssen Kommunikationsfluss und Beteiligungsmöglichkeiten immer wieder gestärkt werden. 2020 wurden die Arbeitsmöglichkeiten durch die Pandemie erheblich eingeschränkt und die Arbeit musste stark auf die Einflussnahme für den Arbeits- und Gesundheitsschutz konzentriert werden.

Fair childhood

Die GEW arbeitet weiter für das gewerkschaftliche Ziel „Bildung statt Kinderarbeit“. 2018 richtet sie die Arbeit der Stiftung fair childhood neu aus, indem sie Projekte zur Schaffung kinderarbeitsfreier Zonen in Zusammenarbeit mit der Bildungsinternationale (BI) durchführt. Dafür wurde für 2018 bis 2021 vereinbart, 100.000 Euro der Spendengelder von fair childhood jährlich an die BI zu transferieren, damit diese zusammen mit anderen gewerkschaftlichen Partnern Projekte gegen Kinderarbeit durchführen kann. Sollten die Spendeneinnahmen 100.000 Euro unterschreiten, vereinbarte die GEW, für den Rest zu bürgen. Das Spendenaufkommen der Stiftung betrug jeweils rund 100.000 Euro, sodass die Bürgschaft nicht in Anspruch genommen werden musste.

Die Arbeit der Stiftung der GEW, fair childhood, wird durch Vorstand (Marlis Tepe, Klaus Bullan, Stephanie Odenwald) und den Beirat der Stiftung ehrenamtlich mit Unterstützung durch die GEW geleistet.

Politischer Ausblick

Im Jahr des verkürzten, erstmals vornehmlich digitalen 22. Gewerkschaftstages wird der 20. Deutsche Bundestag am 26. September 2021 gewählt. Die GEW hat frühzeitig einen ausführlichen Forderungskatalog aufgestellt und diesen den demokratischen im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien zugeleitet. Die Forderungen sind auf den Bildungsbereich fokussiert und beziehen alle bildungspolitischen Bereiche ein. Um politischen Spielraum zu gewinnen, setzt die GEW sich weiter für eine nachhaltigere, sozialverträglichere Schuldentilgung für die Krisenjahre 2020/2021 ein. Die wichtigen Gelder, die durch den DigitalPakt beispielsweise fließen könnten, müssen von den Ländern zügig abgerufen und vor Ort eingesetzt werden. Die GEW muss weiter für einen Schulterschluss von Bund, Ländern und Kommunen kämpfen. In vielen Bildungsbereichen zeigt sich – wie beim Gute-Kita-Gesetz, dem Rechtsanspruch auf Ganztag sowie dem DigitalPakt, der Bewältigung der Corona-Pandemie –, dass die Kooperation zwischen Bund und Ländern einen neuralgischen Punkt im Deutschen Bildungswesen darstellt. Zwar kann der Bund bei Bildung durch Lockerungen des sogenannten Kooperationsverbots inzwischen besser

mitfinanzieren, doch gerade was die Absicherung der Qualität betrifft, bleiben dem Bund durch die Bildungshoheit der Länder die Hände gebunden. Die föderale Finanzierungsblockade und das Hin- und Herschieben von Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern und Kommunen muss überwunden werden. Dazu bedarf es einer neuen gemeinsamen Verantwortungsübernahme.

Auf dem Gewerkschaftstag 2021 werden die Vertreter:innen der demokratischen Parteien in Form einer Videobotschaft die Gelegenheit haben, sich zu diesen GEW-Forderungen zu positionieren. Nach der Wahl wird die GEW sie an ihren Worten messen.

2.2 Vorsitzende

Die Arbeit im Vorstandsbereich Vorsitzende wäre ohne die aktive und vorausschauende Arbeit der Referent:innen und Assistentinnen nicht denkbar.

Im Parlamentarischen Verbindungsbüro (PVB) gestaltet Sarah Kleemann (Dez. 2019–August 2020 vertreten durch Manfred Brinkmann) die Zusammenarbeit mit der Politik in Berlin, Doris Fritsch agiert als Assistenz des PVB. Referent im Bereich Internationales war Manfred Brinkmann bis August 2020, seit Februar 2020 arbeitet Dr. Carmen Ludwig als seine Nachfolge in Zusammenarbeit und Karin Gaines (Tz) als Assistenz und Übersetzerin, beide unterstützen auch die Arbeitsgemeinschaft AGAL und die Stiftung „fair childhood“. Die Themenfelder Organisationsentwicklung, Bildung in der Migrationsgesellschaft, Aktiv gegen Rechts sowie die Unterstützung des Bundesausschusses Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA) bilden Schwerpunkte der Arbeit von Referentin Elina Stock, begleitet von Sabine Niestroj (Tz) als Assistenz. Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gba) wird von Stefan Pfaff (Tz) in Zusammenarbeit mit der Assistenz von Nicole Lund (Tz), seit November 2019 Katja Schwarz (Tz), koordiniert. Johanna Thumm arbeitet als Referentin mit halber Stelle für die „Initiative Bildung: Weiter denken!“ und mit ¼ Stelle für die Junge GEW (Vertretung Dr. Timm B. Schützhofer September 2019–August 2020), unterstützt von Sabine Niestroj und Katja Schwarz. Für die Mitgliederoffensive arbeitet Sarah Sjögren seit Februar 2020 befristet und auf ½ Stelle.

Das Sekretariat der Vorsitzenden wurde von Bettina Zoerb (bis April 2018), Vertretung Barbara Jencio (bis August 2018), Gabi Vogel (Oktober 2018–Juni 2019), Nicole Lund (seit August 2019) geführt. Allen Mitarbeiter:innen ein herzliches Dankeschön.

Manfred Brinkmann hat die GEW für seinen Traumjob als Sozialreferent in Brasilien verlassen, ganz herzlichen Dank und alles Gute.

GEW in der Bundespolitik

Die Vertretung der GEW gegenüber den politischen Akteur:innen auf Bundesebene zählt zu den Kernaufgaben der Vorsitzenden. Sie wird dabei vom GV und allen Referent:innen, insbesondere vom PVB in Berlin unterstützt. Die GEW vertritt ihre Positionen sowohl selbstständig als auch in Kooperationen. Die Vorsitzende ist als Mitglied des Bundesvorstands (BV) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) persönlich an wichtigen Entscheidungen im Dachverband beteiligt. In enger Abstimmung mit dem GV sowie auch unter Einbeziehung von Gremien gestaltet die Vorsitzende somit aktiv die DGB-Politik mit.

In den gemeinsamen Spitzengesprächen des DGB mit der Bundeskanzlerin und der Bundesregierung, einzelnen Gesprächen mit der Bundesbildungs- sowie Familienministerin, den Vorsitzenden von Bundestagsfraktionen sowie Abgeordneten demokratischer Bundestagsfraktionen und vielen politischen Partner:innen konnte die Vorsitzende mit Unterstützung des GVs die Rolle der GEW deutlich stärken und GEW-Positionen vermitteln.

Nach der Regierungsbildung 2018 fand zusammen mit allen Vorstandsbereichen des GVs ein erster parlamentarischer Abend statt. Unter dem Motto „Schulterschluss für gute Bildung“ wurden über alle Bildungsbereiche hinweg – an moderierten runden Tischen – mit Bundestagsabgeordnet:innen die Forderungen und Ziele für die laufende Wahlperiode diskutiert.

Die GEW konnte z. B. beim DigitalPakt immer wieder schnell, anlassbezogen und schlagkräftig argumentativ gegenüber der Politik auftreten und agieren. Damit platzierte die GEW ihre Themen und Forderungen bei politischen Entscheider:innen wie auch in der Gesellschaft nachhaltig. Ein Erfolg dieses langen Atems ist auch, dass sich das Kooperationsverbot in den vergangenen Jahren immerhin gelockert hat hin zu einer Kooperationsmöglichkeit.

Ein weiterer Schwerpunkt der Vorsitzenden lag in der dauerhaften Begleitung der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztag für Grundschulkinder ab 2025. Diesen begleitete die GEW seit 2018 kritisch und wies immer wieder darauf hin, die Finanzierung und Ausbildung von Personal schnell in Angriff zu nehmen. Die Schwachstelle des Bildungsföderalismus zeigte sich anhand des Ganztagsrechtsanspruchs erneut, da die Kooperation nicht möglich ist. Bund, Länder und Kommunen stehen in einer gegenseitigen Finanzierungsblockade.

Aufgrund der großen Zahl an Presseanfragen von Print, Radio und Fernsehen konnte die GEW gerade in der Corona-Krise ihre Forderungen nach gleichen Bildungschancen für alle, Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG) und guten Beschäftigungsbedingungen im gesellschaftspolitischen Diskurs zentral platzieren und dabei als konstruktive wie problembewusste Gestalterin im politischen Prozess auftreten. Dabei halfen insbesondere die Expertisen zum AuG.

Die GEW im DGB

Beim 21. Ordentlichen Bundeskongress 2018 ist es der GEW gelungen, das Thema Bildung als zentrales Querschnittsthema zu verteidigen und als eine Kernforderung unter dem Thema „Investitionen und handlungsfähiger Staat“ zu platzieren. Für die GEW als Bildungsgewerkschaft mit dem höchsten Frauenanteil in der Mitgliedschaft waren zwei der kritisch diskutierten Themen beim DGB-Bundeskongress besonders wirkmächtig: Zum einen eine nicht vorhergesehene Diskussion um die Ausgestaltung der Erzieher:innenausbildung. Zum anderen die Diskussion um die bereits langjährige Forderung nach dem Ausstieg aus dem Ehegattensplitting. Damit wurden zwei Problemfelder aufgemacht, die den DGB und somit die Vorsitzende und die GEW langfristig beschäftigen. Diese Beispiele sind Ausdruck eines immer wieder notwendigen, aber auch sinnvollen Ringens um Themenhoheit der Mitgliedsgewerkschaften im DGB mit Bezug auf ihre teils eng beieinanderliegenden und teils sehr unterschiedlichen Organisationsbereiche. Insbesondere der Anspruch von ver.di, den kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst allein zu vertreten, strapazierte das Innenverhältnis der Gewerkschaften. Der Status quo der satzungsgemäßen Doppelzuständigkeit wurde erfolgreich beibehalten. Wie sich der DGB und seine Mitgliedergewerkschaften in den kommenden Jahren in ihrer Zusammenarbeit zeigen, ist maßgeblich entscheidend für die Wirksamkeit der gesamten Gewerkschaftsbewegung – unter anderem wegen der sich immer weiter ausdifferenzierenden Formen von Initiativen und Bewegungen, in denen sich Menschen organisieren und wiederfinden.

Die GEW nahm mit dem DGB Einfluss auf die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) inklusive der Mindestausbildungsvergütung, ebenso wie auf die Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Sie ist ein deutliches Zeichen, welche tragende Rolle die Weiterbildung für die deutsche Wirtschaft insbesondere vor dem Vorzeichen der weitreichenden Transformationsprozesse bekommt.

Nach der gemeinsamen Mindestlohnkampagne setzten sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mit der 2016 gestarteten Rentenkampagne für die Stabilisierung des Rentenniveaus ein. Die Grundrente konnte durchgesetzt werden.

Mit seinem 2018 gestarteten Zukunftsdialog hat der DGB einen Anlauf genommen, über seine eigenen Grenzen hinweg Menschen zu erreichen und neue Themen aufzugreifen. Die Themen Wohnen und Tarifbindung konnte er erfolgreich setzen.

In den DGB-Forderungen zur Bundestagswahl 2021 sind die GEW-Themen durchgängig vertreten.

Bildungsfinanzierung

Mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ setzt sich die GEW für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen sowie für mehr Geld für Bildung ein. Das Bemühen der GEW, eine ausreichend finanziell ausgestattete Bildung durchzusetzen, ist nicht neu. Trotz aller Teilerfolge bei diesen Bemühungen ist die GEW mit dem Gesamtergebnis bisher nicht zufrieden. Die Unterfinanzierung ist chronisch. Daher hat sich die GEW im März 2016 dazu entschlossen, das Thema langfristig und neuartig anzugehen. Hierfür hat sie die Form der Initiative gewählt, um sich gemeinschaftlich, kontinuierlich und koordiniert für eine Verbesserung der Finanzierung des Bildungswesens starkzumachen. Die Initiative sollte als „Impulsgeberin“ für die Aktivitäten der kommenden Jahre dienen, denn alle Verbesserungen im Bildungsbereich, ob Arbeitsbedingungen und Einkommen der Beschäftigten, kleinere Gruppen und Klassengrößen, moderne Gebäude, digitale Ausstattung und v.a.m., kosten Geld.

Nach dem Gewerkschaftstag 2017 hat die Initiative ihre Arbeit weiterentwickelt. Ausgerichtet waren die Aktivitäten dabei auf:
(1) Involvement (Zusammenarbeit innerhalb der GEW / „gemeinsam an einem Strang ziehen“) – Zielgruppe GEW-Mitgliedschaft und -Funktionär:innen,
(2) Agenda Setting („Bildung in die Köpfe“ – Wahrnehmung und Diskussion in der Öffentlichkeit, was „gute Bildung“ sein kann und muss sowie Wahrnehmung der GEW als kompetente Ansprechpartnerin) – Zielgruppe bundesdeutsche Öffentlichkeit,
(3) Lobbying (konkrete Veränderungen im Policy-Bereich Bildung und Bildungsfinanzierung) – Zielgruppe Politiker:innen.

Diesem Dreischritt entsprechend ist es das Ziel, das Thema „Bildungsfinanzierung“ in der Organisation selbst zu verstetigen und durch geeignete Aktivitäten gemeinsam gesellschaftlichen Druck zu erzeugen, um letztlich mehr Geld für Bildung durchzusetzen.

Begleitet und gesteuert wurde die Initiative durch eine vom KoVo eingesetzte Arbeitsgruppe, um die verschiedenen GEW-Ebenen einzubinden. Konkret bestand die AG aus Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands (Frauke Gützkow, Ansgar Klinger, Ulf Rödde, Jürgen Schmidt, Marlis Tepe) und (stellv.) Landesvorsitzenden (Günther Fuchs, Klaus-Peter Hammer, Tony Schwarz, Kathrin Vitzthum und Bernd Winkelmann [bis 2019]). Ebenfalls Teil der AG waren Matthias Heidn als ehrenamt-

licher Koordinator sowie Sarah Kleemann (PVB) und Johanna Thumm (zwischenzeitlich vertreten durch Dr. Timm B. Schützhofer). Die AG beriet sich in durchschnittlich drei Sitzungen pro Jahr und in Telefon- bzw. Videokonferenzen.
Die Aktivitäten und Themen im Rahmen der Initiative wurden regelmäßig in Sitzungen von GV, KoVo, HV und KAFGA behandelt, in der E&W auf den Themenseiten zur Initiative und den sozialen Medien der GEW kontinuierlich aufgegriffen und z. T. auf der Landingpage der Initiative dargestellt.

Um der Argumentationslinie der Politik, GEW-Forderungen seien richtig und wichtig, aber nicht zu finanzieren, gut begegnen zu können, mischte sich die GEW verstärkt in die Auseinandersetzung um die Steuerpolitik ein. Hierzu wurden konkrete Finanzmehrbedarfe berechnet und mit dem GEW-Steuerkonzept verdeutlicht, wie diese mit entsprechendem politischem Willen auch zu stemmen wären.
Materialien der Initiative für „Aktionszeiträume“ (AZR) wurden in Workshops mit Kolleg:innen aus den Landesverbänden entwickelt. So entstanden eine Reihe von Flugblättern, SharePics, Videoclips, Postkarten, aber auch Aktionsleitfäden. Sie dienten den Kolleg:innen dazu, möglichst unkompliziert konkrete Aktionen vor Ort und in Bildungseinrichtungen umzusetzen. Die Zielsetzung der AZR war es, ein bestimmtes Thema zu einem vereinbarten Zeitpunkt im Zusammenwirken der Bundesebene mit einer möglichst großen Anzahl von Landesverbänden gemeinsam auf die öffentliche Agenda zu setzen. In den letzten Jahren fanden jeweils zwei AZR pro Jahr statt: Während sich im Herbst Aktivitäten zu „JA13!“ etablierten, wechselten die Themen für den zweiten AZR im Jahr (Wertschätzung, Gute Arbeit, Integration/Inklusion, Gebäude, Arbeitsbelastung). Hinzu kamen 2017 und 2019 Aktionstage Anfang Februar zum „Lehrkräftemangel“. Besonders die mangelhafte Gebäudesituation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, zu der 2018 im Rahmen des AZR u. a. eine GEW-Mitgliederbefragung durchgeführt wurde, hat in der Zwischenzeit große Aufmerksamkeit erfahren und ist im öffentlichen Bewusstsein verankert.

Um sich vor Ort ein Bild vom Status quo der Arbeitsbedingungen, der Ausstattung und den Bedarfen in der „Bildungsrepublik Deutschland“ zu machen, bereiste die Vorsitzende in den vergangenen Jahren – begleitet durch Medien – gemeinsam mit den jeweiligen Landesvorsitzenden unter dem Motto „GEW in Bildung unterwegs“ Bildungseinrichtungen. Ziel dieser Aktivität war es, der Öffentlichkeit und Politik zu veranschaulichen, wie vor Ort aktuelle Themen stets mit der Frage nach einer auskömmlichen Bildungsfinanzierung verknüpft sind. Gleichermaßen boten die Besuche den Kolleg:innen in den Bildungseinrichtungen Gelegenheit zum Austausch mit der Vorsitzenden. Diese Initiative wurde von einer Reihe Landesvorsitzenden, z. B. in Baden-Württemberg unter dem Motto zeigt-uns-eure-schule, aufgegriffen.

Die GEW fordert, dass bildungspolitische Vorhaben auch im vollen Umfang finanziell abgesichert und damit nicht nur „Papiertiger“ sind. Nur mit klaren Konzepten und einer passenden finanziellen Ausstattung kann Bildung für die Zukunft tatsächlich weitergedacht und entwickelt werden.

Organisationsentwicklung (OE)

Auf Grundlage des Gewerkschaftstagbeschlusses 5.5 hat die GEW den 2013 begonnenen OE-Prozess seit 2017 fortgesetzt und weiterentwickelt. Ausgehend von der Evaluation der Projekte und Maßnahmen haben die Mitglieder der KoVo-OE-AG (Frauke Gützkow, Matthias Heidn, Thomas Hoffmann, Annett Lindner, Lisa Lewien / Ryan Plocher (bis 2019)Franziska Hense (ab 2019), Doro Moritz, Stefan Pfaff, Elina Stock, Marlis Tepe, Christiane Weißhoff) Eckpunkte zur Umsetzung des Beschlusses für den Koordinierungsvorstand (KoVo) erarbeitet. Der umfassende Verfahrensvorschlag wurde dann im Hauptvorstand (HV) beschlossen. Landesverbände benannten OE-Verantwortliche und skizzierten wie auch der GV neue Projekte oder setzten existierende fort. Der Austausch erfolgte regelmäßig in KoVo und HV. Projekte und Maßnahmen sowie die Erkenntnisse aus dem OE-Prozess 2017–2021 werden in einem separaten Evaluationsbericht ausführlich dargestellt und reflektiert.

Außerdem wurde der kollegiale Austausch über Praxiserfahrungen und innovative Ansätze in den Sitzungen und Workshops der HV-AG Mitgliederwerbung, -bindung und Generationenwechsel gefördert und vertieft. Im Fokus standen dabei insbesondere milieudifferenzierte Ansätze zur zielgruppengerechten Ansprache und werteorientierten Kommunikation. Unter dem Motto „Der GEW ein Gesicht geben“ vermittelte Michael Rasch in zwei Workshops 2018 auf Bundesebene und sukzessive auch auf Einladung mehrerer Landesverbände Methoden und Know-how zur nutzen- und werteorientierten Mitgliederwerbung sowie Öffentlichkeitsarbeit. Text- und Bildsprache wurden z. B. für Personalratswahlen stärker vom Nutzen gedacht. Diese Impulse und die verstärkte Zusammenarbeit mit Verantwortlichen der AG Öffentlichkeitsarbeit haben auf verschiedenen Ebenen dazu beigetragen, zielgruppenspezifische Werbemaßnahmen und -materialien weiterzuentwickeln.

Mitte 2019 startete die GEW-Mitgliederoffensive. Das OE-Projekt mit dem Ziel der verstärkten Mitgliedergewinnung von jungen Lehrkräften und Berufseinsteiger:innen im Schulbereich resultierte aus intensiven Beratungen im Rahmen der AG-Sitzungen zur Mitgliederwerbung/-bindung sowie Treffen der KoVo-OE-AG u. a. mit den Geschäftsführer:innen der Landesverbände. Im Austausch über erfolgsversprechende Ansätze des Online-Marketings sowie zur Erprobung und konzeptionellen Entwicklung von Ansprachetrainings für Werber:innen, bei der auch externe Expertise einbezogen wurde, erfolgte eine Verständigung über die gemeinsame strategische Ausrichtung des Projekts für die Gesamtorganisation.

Die Offensive ist zunächst bis Ende 2021 befristet und beschreitet in verschiedener Hinsicht neue Wege für die GEW: Eine bundesweite Koordination von Aktivitäten zur Mitgliederwerbung in den Landesverbänden stellt sicher, dass alle LVe am Projekt beteiligt sind. Jeder LV hat eine verantwortliche Ansprechperson für die Mitgliederoffensive benannt – sowohl für die Beteiligten vor Ort als auch für die Bundesebene. Die Koordination ist seit Februar 2020 mit einer zusätzlichen halben Referent:innen-Stelle verankert. Der zweite Strang der Offensive, die Online-Werbeoffensive, ist im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit angesiedelt. Die beiden verantwortlichen Referent:innen Sarah Sjögren und Stefan Weitzel stellen durch engen Austausch sicher, dass Offline- und Online-Offensive miteinander verzahnt sind und voneinander lernen.

Nachdem die Online-Werbung Ende 2019 erstmals geschaltet wurde, startete das dreiteilige Schulungskonzept für eine professionelle Ansprache vor Ort nach einer Pilotphase im LV BaWü im Februar 2020. Durch den Ausbruch der Corona-Pandemie konnten nur wenige Veranstaltungen stattfinden und auch die Ansprache und Mitgliederwerbung in den Schulen war stark eingeschränkt. Als Alternativangebot wurden Online-Schulungen entwickelt, die seit September 2020 von den LV abgerufen werden können. Insgesamt haben 2020 an den Präsenz- und Online-Schulungen und -Trainings 54 Kolleg:innen in sieben Veranstaltungen teilgenommen. Für die Offensive wurde eigenes Material in Form einer Klappkarte und Aufkleber erstellt, das den LV und anderen via GEW-Shop zur Verfügung steht. Im Februar fand noch ein Präsenz-Treffen der Verantwortlichen für die Offensive in den Landesverbänden statt. Den Rest des Jahres tauschte sich die Gruppe digital aus.

Wichtige Impulse für die Weiterentwicklung und die Vernetzung innerhalb der Organisation gingen auch von der zweiten bundesweiten OE-Aktivenkonferenz am 7./8. September 2018 aus. Unter dem Motto „GEW. Weiter denken! Engagement fördern und den Generationenwechsel diversitätsbewusst gestalten“ kamen insgesamt 84 aktive GEW-Kolleg:innen zusammen, um in Workshops und anderen interaktiven Settings die OE voranzubringen. Die Ergebnisse und das Feedback der Teilnehmenden wurden in einer Dokumentation zusammengefasst und mit ergänzendem Material sowie Empfehlungen aus den Workshops für die Weiterarbeit zur Verfügung gestellt.

Neben der fachlichen Begleitung, der internen Kommunikation sowie den Koordinationsaufgaben im OE-Prozess wurden weitere zentrale OE-Projekte der GEW initiiert, entwickelt und vorangetrieben – wie etwa das Workshop-Angebot zur Staffelstabübergabe (vgl. hierzu Bericht des VB Frauenpolitik). Außerdem wurde der Austausch von good practices und gewerkschaftlichen Herausforderungen über den organisatorischen Tellerrand der GEW hinaus gefördert und unterstützt. Elina Stock hat die GEW in den jährlichen DGB-Vernetzungstreffen zur Mitgliederentwicklung vertreten und war auch als Mitglied der „advisory group“ des EU-finanzierten ETUCE-Projekts „YOUR TURN! Teachers for Trade Union Renewal“ über zwei Jahre (2019/2020) intensiv mit Fragen der Organisationsentwicklung von europäischen Bildungsgewerkschaften befasst. Auch in diesem Kontext werden fortlaufend Synergien – durch Online-Seminare, Erfahrungs- und Informationsaustausch – geschaffen.

Koordination der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Grundsätzliches zur Gemeinschaftsaufgabe gba und zur Koordination

Die Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gba) wurde vom Gewerkschaftstag in Chemnitz 1997 begründet. Sie ist ein gemeinsamer Arbeitsbereich der Bundes- und Landesebene der GEW und gestaltet die Fortbildungsangebote für Mitglieder und insbesondere Funktionär:innen. Die Bundesebene leistet die Koordination – die konkreten Seminare finden auf Ebene der Landesverbände bzw. deren Untergliederungen entlang der jeweiligen Schwerpunkte statt. Rechenschaft wird dem KoVo gegenüber jährlich abgelegt. Die Zusammenarbeit zwischen HV und LV wird u. a. in den halbjährlichen Sitzungen der Bildungsarbeitskonferenz (BAK) weiterentwickelt. Die Koordination der gba organisiert außerdem in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung die Innerbetriebliche Weiterbildung der Beschäftigten beim HV. Hier werden jährlich zwei Programme entwickelt – eines exklusiv für die Beschäftigten beim HV und eines im Rahmen des OE-Projektes „Innerbetriebliche Weiterbildung“ für Beschäftigte des HV und aller LV in Kooperation mit der Academy of Labour.

Zahlen gba

Im Berichtszeitraum wurden jährlich i. d. R. zwischen 700 und 800 Seminare mit 14.000–16.000 Teilnehmer:innen angeboten. In den Jahren 2020 und voraussichtlich 2021 gab/gibt es durch die Pandemiesituation Abweichungen nach unten. Die Seminardauer ist zumeist ein bis zwei Tage. Der Etat der Gemeinschaftsaufgabe lag pro Jahr bei rund 800.000 Euro – davon 200.000 für die Koordination/ zentrale Aufgaben und 600.000 für die Landesverbände.

Arbeitsschwerpunkte gba

Der zentrale Schwerpunkt in den vergangenen Jahren war die Unterstützung der Organisationsentwicklung. Deshalb war der Koordinator Mitglied der KoVo-OE AG und OE wurde auf den MaiMeetings 2018 und 2019 sowie bei der Weiterbildung 2018 für die Bildungsarbeiter:innen aufgegriffen und fast alle LVe boten einschlägige Seminare und Tagungen an. Die Tradition der MaiMeetings als bundesweites Schaufenster der Arbeit der gba wurde fortgesetzt. Diese zentrale Bildungsveranstaltung der GEW für ihre Mitglieder und ganz besonders für ihre Funktionär:innen bietet anspruchsvolle Workshops mit versierten Trainer:innen zu den unterschiedlichsten Themen. Daneben gibt es kulturelle Highlights und politische Abendveranstaltungen. Es wird aus finanziellen Gründen nur noch zweimal pro Wahlperiode angeboten. Ein weiterer Schwerpunkt war die Unterstützung der Vorbereitung und Durchführung der 3. Jugendkonferenz der GEW, der GEWolution, welche unter dem Motto „Gesellschaft. Macht. Grenzen. Change a Failing System!“ als Onlineformat mit rund 140 Teilnehmer:innen am 29./30.05.2020 aus Frankfurt in die Republik übertragen wurde. Ausführlichere Informationen zur GEWolution sind dem Geschäftsbericht OB HuF und dem Bericht auf der Homepage zu entnehmen.

Veränderungen gba

Nach Beratungen im KoVo wurde eine KoVo-AG gba eingesetzt, um Vorschläge zur Weiterentwicklung der gba zu entwickeln. Ausführliche Hinweise zur Arbeit dieser AG und ihren Vorschlägen können dem einschlägigen GT-Antrag „Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit“ entnommen werden. Auf Ebene der BAK wurde die jährliche Herbstsitzung nun auf Einladung eines LV in einer Landesgeschäftsstelle (2018 Mainz, 2019 Hannover, 2020 Hamburg, 2021 Berlin) ausgerichtet, um den Austausch mit dem jeweiligen LV zu intensivieren und vor Ort einen noch besseren Einblick in die Arbeit zu erhalten. Einen gravierenden Einschnitt hat die Pandemiesituation ab März 2020 erbracht – viele Präsenzseminare fielen aus, technische Lösungen für Onlineseminare mussten gefunden und eingerichtet, die Seminarkonzepte entsprechend angepasst und die Trainer:innen für die neuen Technologien geschult werden etc. Dieser Prozess ist noch nicht zu Ende und er hat auch Grenzen: Seminare, die vorwiegend der Wissensvermittlung dienen, sind oft gut online durchzuführen – geht es hingegen darum, intensiven Austausch zwischen den Teilnehmer:innen zu ermöglichen, sie für die GEW zu begeistern, ihre Bindung zu festigen usw., ist dies im virtuellen Raum nur begrenzt möglich. Um die Probleme zu bewältigen, wurde die Zusammenarbeit im DGB und mit den Bildungsarbeiter:innen der anderen Gewerkschaften verstärkt.

Bildung in der Migrationsgesellschaft

Das in den Vorjahren zu einem bildungspolitischen Schwerpunkt avancierte Themenfeld „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ wurde 2017 per Gewerkschaftstagbeschluss 3.6 als eine Querschnittsaufgabe der GEW verankert und auf mehreren Ebenen sowie in verschiedenen Bildungsbereichen weiterbearbeitet. Im VB der Vorsitzenden wurden neben der fachlichen Beratung und Begleitung des BAMA Initiativen ergriffen und Projekte unterstützt, um die konstruktive Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlichen Realitäten sowie die Verwirklichung guter Bildung für alle zu fördern, die politische Bildungs- und Bündnisarbeit zu verstärken und die Partizipation von Kolleg:innen mit Migrations- und Fluchterfahrung zu unterstützen. Dabei konnten sowohl bestehende Kooperationen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene ausgebaut als auch neue Kontakte geknüpft bzw. vermittelt werden.

Mit der von der Bildungsinternationale (BI) finanzierten und im November 2017 veröffentlichten Studie „Chancen und Hoffnung durch Bildung. Wie das deutsche Schulsystem Geflüchtete integriert“ wurden Herausforderungen bei der schulischen Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen beleuchtet sowie GEW-Forderungen unter dem Motto „Bildung kann nicht warten“ aktualisiert. Sowohl das bundesweite Medienecho auf die Pressekonferenz als auch die Resonanzen in Folge der Präsentation der Studienergebnisse beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) in Brüssel sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Landesverband Bremen, der von der BI bis 2019 zusätzliche Förderung für das Projekt „Gute Bildung für Geflüchtete an Schulen“ erhielt, haben die GEW-Expertise, ihre öffentliche Wahrnehmung und Vernetzung in diesem Bereich nachhaltig gestärkt.

Gemeinsam mit Landesflüchtlingsräten, dem Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e.V. (BumF) sowie PRO ASYL hat die GEW zu verschiedenen

Anlässen die prekäre (Bildungs-)Situation von Geflüchteten kritisiert und sich in unterschiedlichen Bündnissen für die Einhaltung von Menschenrechten, eine humane Neuausrichtung der europäischen Asyl- und Flüchtlingspolitik und die Bekämpfung rassistischer Gewalt und Hetze starkgemacht. Angesichts der Corona-Krise und der massiven Menschenrechtsverletzungen asylsuchender Menschen an den EU-Außengrenzen hat die GEW etwa die Kampagne „Leave No One Behind" und mithin zivilgesellschaftliche Forderungen an die Regierungen unterstützt. Aus dieser Initiative resultierte auch eine entsprechende Erklärung des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft.

Durch die **kontinuierliche Zusammenarbeit im DGB** zu migrations- und integrationspolitischen Fragen konnte die GEW auf Bundesebene nicht nur bildungspolitische Akzente zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe von neu Zugewanderten setzen (z. B. im Konsultationsprozess zum Nationalen Integrationsplan oder zu Gesetzesinitiativen wie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz), sondern auch arbeitsmarkt-, sozial- und gleichstellungspolitische Reformen befördern bzw. kritisch begleiten. Schließlich wurde die Vorsitzende 2020 erstmals zum Integrationsgipfel der Kanzlerin eingeladen.

Der **Austausch zwischen pädagogischer Praxis, Wissenschaft und fachpolitischer Öffentlichkeit** sowie die Vermittlung und Weiterentwicklung von GEW-Positionen im Themenfeld wurde darüber hinaus auf diversen Veranstaltungen, durch Publikationen sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gezielt vorangetrieben. Mit Blick auf die migrationspädagogische Professionsentwicklung, den Wissens- und Know how-Transfer zwischen verschiedenen Professionen und Institutionen wurden u. a. folgende Projekte maßgeblich unterstützt:

Die Adaption und Verbreitung von E-Learning-Kursen für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte zur traumasensiblen Arbeit mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen in Kooperation mit BumF e.V., Bundesweiter Arbeitsgemeinschaft Psychosozialer Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer e.V. (BAfF), terres des hommes und Freudenberg-Stiftung. Seit dem Launch der zwei Kurse unter www.trauma-sensibel.de im September 2019 ist die Nachfrage kontinuierlich gestiegen, besonders im Zuge der Corona-Krise.

Bei der Fachtagung zum Thema „Diskriminierungskritische Schule" in Kooperation mit adis e.V. im November 2018 in Stuttgart haben sowohl der Landesverband als auch die Bundesebene mitgewirkt. Auch die Kooperation mit der Universität Bremen im Rahmen des dreijährigen Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Auf Dauer? Auf Zeit? Die Vielfalt transnationaler Mobilität als Herausforderung für den institutionellen Wandel von Schule in Deutschland" (TraMis) trägt Früchte und hat bildungspolitische Impulse zur Schulentwicklung befördert. Neben diversen Publikationen auf der Projektwebseite https://tramis.de soll hier exemplarisch auf den Reformvorschlag zum Abbau von Diskriminierung mehrsprachig aufwachsender Schüler:innen hingewiesen werden, der im zweiten Halbjahr 2020 in einer öffentlichen Debatte des Rats für Migration zum schulischen Umgang mit Mehrsprachigkeit mündete, an der sich die GEW intensiv beteiligt hat. Feedback aktiver Kolleg:innen, das Engagement und die Positionen der GEW in diesem Themenfeld wurden in einem umfangreichen Kommentar zusammengefasst und veröffentlicht.

In diesem Zusammenhang ist auch die MTS geförderte **Studie des Georg-Eckert-Instituts (GEI) „Konstruktionen des türkischen Selbstbilds in Schulbüchern für den herkunftssprachlichen Türkischunterricht"** zu nennen, deren Veröffentlichung inklusive Policy Paper noch aussteht.

Ferner wird eine aus OE-Mitteln finanzierte **Studie zur „Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in Deutschland"** die Grundlage zur politischen (Lobby-)Arbeit für Lehrkräfte mit Migrations- bzw. Fluchtgeschichte sowie zur zielgruppengerechten Ansprache und Beratung erweitern.

Aktiv gegen Rechts

Angesichts des gesellschaftlichen und politischen Rechtsrucks, zunehmender rassistischer und antisemitischer Gewalt sowie vermehrter Angriffe auf die Demokratie, ihre Institutionen, Normen und Werte hat die GEW ihr Engagement und die politische Bündnisarbeit im Bereich „Aktiv gegen Rechts" – gemäß Beschluss 1.5 – verstärkt. Dabei galt es nicht nur, die kritische Auseinandersetzung mit diesen Entwicklungen durch Veranstaltungen und Publikationen in verschiedenen Bildungsbereichen zu fördern, sondern zu etlichen Anlässen auch sehr konkret „Haltung" zu zeigen.

Besonders herausfordernd sind die unzähligen parlamentarischen Anfragen sowie die seit dem zweiten Halbjahr 2018 in vielen Bundesländern eingerichteten Meldeportale der AfD, mit denen die Partei darauf zielt, menschenrechtsorientierte politische Bildungs- und Aufklärungsarbeit an Schulen, Hochschulen sowie im außerschulischen Bildungsbereich zu verhindern. Diesen Versuchen der AfD, pädagogische Fachkräfte und Lehrkräfte einzuschüchtern,

Forschung und Projekte zur Demokratiebildung zu diskreditieren sowie die Bildungseinrichtungen unter Druck zu setzen, um das Bildungswesen entsprechend ihrer reaktionären Programmatik umzuformen, hat sich die GEW mit aller Kraft entgegengestellt.

„Haltung und Engagement zeigen statt Zurückhaltung üben“ – das ist und bleibt die Empfehlung der GEW an ihre Mitglieder in diesem Zusammenhang. Durch die Einrichtung einer ad hoc-AG des KoVo, die Aufbereitung von Informationen und Materialien sowie konzertierte Aufklärungs-, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist es der GEW gelungen, starke und solidarische Gegenwehr zu mobilisieren und sich als kompetente Ansprech- und Bündnispartnerin im Kampf gegen Rechts sowie für die Stärkung der politischen Bildung und Demokratieförderung zu positionieren. Vertrauensvolle interne Kommunikation und kollegiale Beratungen, FAQs zu den Meldeportalen, Flyer und Sticker unter dem Motto „Gemeinsam gegen rechte Hetze – unsere Antwort heißt Solidarität“, diverse Artikel und Beiträge in der E&W und in anderen Publikationen, Vorträge, Seminare und Workshops waren – abgesehen vom konkreten Rechtsschutz für betroffene Mitglieder – elementar für ein wirksames Auftreten nach außen wie auch für die Stärkung nach innen.

Bei der bundesweiten Fach- und Vernetzungstagung „Haltung zeigen – Demokratie und Courage stärken“ am 1./2. November 2019 in Leipzig mit ca. 100 Teilnehmer:innen und 20 Referent:innen standen pädagogische und gewerkschaftliche Handlungsperspektiven im Umgang mit Rechtspopulismus und -extremismus im Zentrum. Die damit verbundenen Ziele, den multiprofessionellen und (fach-)politischen Austausch sowie demokratische Handlungskompetenz zu stärken, wurden erreicht. Die KoVo-AG „Aktiv gegen Rechts“ hat das bereitgestellte Material und die Tagung für die Arbeit vor Ort genutzt. Empfehlungen für die pädagogische und politische Praxis zu verschiedenen Themen- und Handlungsfeldern werden für die Homepage aufbereitet. Dies ist eine fortwährende Aufgabe, die sich nicht zuletzt in den im Folgeantrag an den Gewerkschaftstag „Aktiv gegen Rechts – für eine solidarische Gesellschaft“ skizzierten Maßnahmen widerspiegelt.

Kooperationen mit „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, dem Verein „Mach‘ meinen Kumpel nicht an!“ (Gelbe Hand), Bildungsträgern wie dem DGB-Bildungswerk Bund oder im Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) wurden ebenso wie die Vernetzung mit Fachverbänden und zivilgesellschaftlichen Organisationen aktiv gefördert und ausgebaut. Auch die Internationalen Wochen gegen Rassismus wurden jährlich finanziell und ideell – durch eigene Veranstaltungen, Tagungs- und Publikationsbeiträge, Social Media- und Presseaktivitäten – unterstützt.

Der **Austausch und die Zusammenarbeit im DGB** wurden im Berichtszeitraum intensiviert. In insgesamt zehn „Expert:innengesprächen“ und regelmäßigen Monatsberichten des DGB zur „Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus“ wurde über parlamentarische wie außerparlamentarische Aktivitäten sowie Entwicklungen im rechten Spektrum beraten und informiert. Zugleich wurden erforderliche Gegenmaßnahmen und strategische Fragen erörtert. Zusätzlich hat der DGB ab 2020 in „Koordinierungstreffen mit den Zuständigen der Mitgliedsgewerkschaften für die Arbeit gegen Rechtspopulismus und extreme Rechte“ die Arbeit im Themenfeld – auch anlässlich der Bundestagswahl 2021 sowie der Personalrats- und Betriebsratswahlen – gebündelt und eine DGB-Stellungnahme zum Kabinettsausschuss der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus abgegeben. Die GEW kommentierte den Ende 2020 vorgelegten Maßnahmenkatalog mit dem Tenor „Es fehlt eine nachhaltige Gesamtstrategie“.

Internationale Arbeit

Erfolge gewerkschaftlicher Arbeit

Gewerkschaftliche Erfolge sind rar in einem internationalen Umfeld, das zunehmend von Nationalismus geprägt ist. Umso bemerkenswerter ist, dass die Weltgemeinschaft 2019 eine neue internationale Konvention gegen (sexuelle) Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beschlossen hat. Die Beschlüsse im EU-Ministerrat und im EU-Parlament, die die Mitgliedstaaten zur Ratifizierung der Konvention 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ermächtigen, stehen noch aus. Die GEW wird weiter dafür kämpfen, dass die ILO-Konvention auch von Deutschland ratifiziert wird.

Als Erfolg ist auch der Beitritt der Bundesregierung zur Safe Schools Declaration im Jahr 2018 zu werten, einer zwischenstaatlichen Verpflichtung, um Schulen und Universitäten sowie Schüler:innen und Lehrkräfte in Konfliktregionen vor Übergriffen zu schützen. Die internationale Anti-Privatisierungskampagne der Bildungsinternationale (BI) konnte 2020 erreichen, dass die Weltbanktochter „International Financial Corporation“ ihre Förderung privater Billigschulen in Entwicklungsländern einstellen musste. Mit Hilfe ihres Heinrich-Rodenstein-Fonds konnte die GEW insbesondere zahlreichen Kolleg:innen aus der Türkei helfen, in Deutschland Asyl zu erlangen.

Europäische Konsultationen und internationale Dialogforen

Die GEW beteiligt sich regelmäßig kritisch-konstruktiv an internationalen Dialogen, insbesondere im Rahmen des Europäischen Semesters, im Sektoralen Sozialen Dialog Bildung (einem Forum europäischer Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften), im Trade Union Advisory Committee (TUAC), dem gewerkschaftlichen Beratungsgremium der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in Paris und im OECD-Beratungsausschuss der BI. Dabei stimmt sie sich mit dem Verband Bildung und Erziehung (VBE) ab, der ebenfalls Mitglied der BI ist. Die GEW unterstützt den jährlich gemeinsam von BI und OECD veranstalteten Internationalen Gipfel zum Lehrkräfteberuf (ISTP) mit Bildungsminister:innen und Gewerkschaftsvertreter:innen aus OECD-Staaten. Die GEW hat das mangelnde Interesse durch die KMK kritisiert, das 2019 und 2020 durch Abwesenheit auf ministerieller Ebene zum Ausdruck gebracht wurde, nachdem die KMK noch 2016 Gastgeberin des ISTP in Berlin war.

Zusammenarbeit in der BI und im EGBW

Die GEW ist Gründungsmitglied der BI, dem mit rund 400 Bildungsgewerkschaften und 32 Millionen Mitgliedern größten gewerkschaftlichen Dachverband weltweit, und seiner Regionalorganisation, dem Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW) in Brüssel, deren Vizepräsident der stellvertretende GEW-Vorsitzende Andreas Keller ist. BI und EGBW setzen sich für die Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung und gegen Privatisierung, für gute Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich und Gewerkschaftsrechte ein. Beim 8. BI-Weltkongress in Bangkok 2019 wurde die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe als BI-Vizepräsidentin für Europa bestätigt. Ein friedenspolitischer Antrag der GEW „Bildung statt Bomben“ wurde von den Delegierten in Bangkok einstimmig angenommen. Weitere wichtige BI-Veranstaltungen waren die Weltfrauenkonferenz 2018 in Marrakesch, die Weltkonferenz zu Hochschule und Weiterbildung 2018 in Taipeh sowie die EGBW-Konferenz 2018 in Athen.

Partner in der internationalen Arbeit

Wichtige Partner für die internationale Arbeit der GEW sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften. Der DGB ist Mitglied im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Beim IGB-Kongress 2018 in Kopenhagen und EGB-Kongress 2019 in Wien waren Marlis Tepe bzw. Andreas Keller als DGB-Delegierte vertreten. Der DGB lädt seine Mitgliedsgewerkschaften regelmäßig zum Erfahrungsaustausch im Arbeitskreis internationale und europäische Gewerkschaftspolitik ein. In der Globalen Bildungskampagne (GBK), einem Bündnis von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften für das Menschenrecht auf Bildung, ist die GEW ein geachteter Partner. Durch beharrliche Lobbyarbeit der GBK ist es gelungen, den Beitrag der Bundesregierung zur internationalen Bildungsfinanzierung im Rahmen der Globalen Partnerschaft für Bildung (GPE) von 7 Millionen auf 75 Millionen Euro zu erhöhen. Seit 2018 ist die GEW gemeinsam mit Brot für die Welt in der Kampagne „100 Millionen“ des Friedensnobelpreisträgers Kailash Satyarthi aktiv, damit alle Kinder und Jugendlichen weltweit eine Schule besuchen können.

Gedenken an den Holocaust

Die GEW engagiert sich seit Jahrzehnten durch Bildungsveranstaltungen und Austauschprogramme gegen Antisemitismus und Rassismus und für eine Bildung zur Konfrontation mit dem Holocaust. Dem dienen die alle zwei Jahre stattfindenden Seminare mit der israelischen Partnergewerkschaft Histadrut HaMorim sowie gemeinsame Tagungen in Auschwitz zum Holocaustgedenktag 2019 mit israelischen und polnischen Kolleg:innen. Zum 75. Jahrestag der Befreiung des Vernichtungslagers Auschwitz-Birkenau kamen BI-Kolleg:innen aus allen Ländern zum gemeinsamen Gedenken zusammen. Eine gemeinsame Delegation von GEW und VBE war 2018 in Israel und Palästina zu Gesprächen mit zwei israelischen und drei palästinensischen Gewerkschaften der BI, um sich über die Situation in der Konfliktregion zu informieren. Seit 2019 begleitet die GEW ein Projekt der palästinensischen Kita-Gewerkschaft GUWKPS zur Qualifizierung von Erzieher:innen.

Bilaterale Kooperationen und gewerkschaftliche Solidaritätsarbeit

Die GEW pflegt bilaterale Beziehungen mit zahlreichen Mitgliedsgewerkschaften der BI, bekundet Solidarität u. a. durch die Teilnahme an Eilaktionen der BI für bedrohte und verfolgte Gewerkschafter:innen weltweit. Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenarbeit mit der türkischen Bildungsgewerkschaft Eğitim Sen, deren Mitglieder und Funktionär:innen immer wieder Repressalien durch den türkischen Staat ausgesetzt sind. Mehrfach haben GEW-Kolleg:innen 2017 und 2019 die Türkei besucht, um an Veranstaltungen von Eğitim Sen teilzunehmen und Solidarität zu bekunden. In Polen gestaltete sich die langjährige Kooperation mit der Lehrergewerkschaft NSZZ Solidarność bei der Organisation der Sprachakademie zunehmend schwieriger, sodass die GEW die traditionsreiche Veranstaltung im Jahr 2019 erstmalig mit der größeren polnischen Bildungsgewerkschaft ZNP durchgeführt hat. Wegen der Corona-Pandemie musste diese Veranstaltung 2020 leider abgesagt werden.

Stellenwert internationaler Gewerkschaftsarbeit

Von 2017 bis zum Beginn der Corona-Pandemie in Deutschland im Frühjahr 2020 haben rund 300 Personen im Auftrag des GEW-Hauptvorstands an Veranstaltungen und Reisen ins Ausland teilgenommen. Die Pandemie hat die Bedeutung internationaler gewerkschaftlicher Zusammenarbeit verdeutlicht. Aus Erfahrungen anderer Länder im Umgang mit der Corona-Krise im Bildungswesen konnten wir lernen und darüber in Newslettern, E&W und Social Media informieren. Der Stellenwert internationaler Arbeit für die GEW zeigt sich auch im Engagement einer Vielzahl ehren- und hauptamtlicher Kolleg:innen. Die GEW Jahrestagung Internationales bietet dafür ein regelmäßiges Forum.

2.2.1 Broschüren und Expertisen

Broschüren	
Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand – Stand und Herausforderungen	(Dr. Roman Jaich, 2017)
Bildungsfinanzierung: Systematisch ausgebremst – Zukunft gefährdet	(Prof. Dr. Mechthild Schrooten, 2020)
Bildungsfinanzierung – Fokus Schule (in Arbeit)	(Prof. Dr. Mechthild Schrooten, 2021)
Gebäudequalität von Bildungseinrichtungen (Mitgliederbefragung)	(Mauss Research, 2018)
Kultur und Bildungsarbeit im Ausland, Interkulturalität und Demokratie, GEW 2018	
GEW. Weiter denken! Engagement fördern und den Generationenwechsel diversitätsbewusst gestalten	(GEW, 2019)
Adäquate digitale Ausstattung an allgemeinbildenden Schulen	(Roman George, 2020)
Mehrbedarfe für eine adäquate digitale Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Lichte des Digitalpakts	(Roman George/Ansgar Klinger, 2019)
Opportunities and Hope Through Education: How German Schools Include Refugees	(Dita Vogel/Elina Stock, 2017)

Expertisen	
Kurzanalyse der Einzelpläne 17 und 30 des Bundeshaushaltsentwurfs 2020	(Birger Scholz, 2019)
Kurzbewertung des Entwurfs des Bundeshaushalts 2021	(Birger Scholz, 2020)
Der beschlossene Bundeshaushalt 2021	(Birger Scholz, 2020)
Für die „Bildungsrepublik“ zu wenig – ein Argumentationspapier zur Bildungsfinanzierung	(Dr. Timm Schützhofer, 2020)
Neue strategische Partnerschaften in der zentralstaatlichen Bildungspolitik	(Prof. Dr. Wolfgang Schroeder u. a., 2020)

Internet
https://www.gew.de/weiter-denken/material/

2.2.2 Veranstaltungen

2017	
16.–21.07.	28. Deutsch-Israelisches Begegnungsseminar: Kein Erinnern ohne Zukunft, Berlin
20.07.–02.08.	Deutsch-Polnische Masurenakademie mit Solidarność, Nowa Kaletka (Masuren)
05.–06.10.	Wissenschaftliche Tagung zur Deutschen Auslandsschularbeit: Deutsche Auslandsschularbeit und interkulturelle Sozialisation, Nürnberg
28.10.	Bundesweite Berufsverbote-Konferenz: 45 Jahre „Radikalen-Erlass“. Aus der Geschichte lernen – Betroffene rehabilitieren – Zivilcourage stärken – politische Bildung aufwerten, Kassel
2018	
16.–17.02.	Jahrestagung Internationales: Solidarität mit verfolgten Gewerkschafter:innen in der Türkei, Bad Hersfeld
10.–13.05.	19. MaiMeeting, Berlin-Müggelsee
07.–08.09.	OE-Aktivenkonferenz: GEW. Weiter denken! Engagement fördern und den Generationenwechsel diversitätsbewusst gestalten, Walsrode
25.09.	Parlamentarischer Abend: Schulterschluss für gute Bildung, Berlin
19.–27.10.	Delegationsreise nach Israel und Palästina
10.11.	AG BiFi/BdWi-Fachtagung: Die Macht der schwarzen Null, Hannover
14.–17.11.	AGAL-Rückkehrer:innen-Tagung: Auslandsschularbeit in Krisen- und Konfliktregionen, Mariaspring
2019	
26.–29. 01.	Internationales Seminar und Gedenkveranstaltung zum internationalen Holocaust-Gedenktag am 27. Januar, Krakau/Auschwitz
08.–09.02.	Jahrestagung Internationales: Europa, Bad Hersfeld
07.05.	Parlamentarisches Frühstück: Gute Räume für gute Bildung. Sanierung JETZT!, Berlin
30.05.–02.06.	20. MaiMeeting, Bad Orb
15.07.–29.07.	Deutsch-Polnische Sprachakademie mit ZNP, Ustroń (Schlesien)
28.07.–02.08.	29. Deutsch-Israelisches Begegnungsseminar: Kein Erinnern ohne Zukunft, Tel Aviv
01.–02.11.	Fach- und Vernetzungstagung AgR: Haltung zeigen – Demokratie und Zivilcourage stärken! Pädagogische und GEWerkschaftliche Handlungsperspektiven im Umgang mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus, Leipzig

2020	
27.01.	Internationale Konferenz der Bildungsinternationale zum 75. Jahrestag der Befreiung des Konzentrations- und Vernichtungslagers Auschwitz-Birkenau, Krakau
07.–08.02.	Jahrestagung Internationales: Beschlüsse des BI-Weltkongresses, Bad Hersfeld
05.09.	AG BiFi/BdWi Fach-Videokonferenz: Mehr Geld für Bildung – Analysen und Wege nach der Corona-Krise, Online
25.09.	BAMA-Seminar: Fremd- und Herkunftssprachenunterricht weiter denken!, Online
25.–27.11.	AGAL-Fachtagung: Auslandsschulen in der digitalen Welt: Voneinander lernen, Online
2021	
27.01.	Internationales Seminar und Gedenkveranstaltung zum internationalen Holocaust-Gedenktag am 27. Januar, Online
	Veranstaltungsreihe „Internationale Solidarität in Zeiten der Corona-Krise“, Online
05.03.	Internationale Solidaritätsarbeit
19.03.	Globale Bildungskampagne
26.03.	Kinderarbeit
25.03.	Seminar zu DDR-Vertragsarbeiter:innen: Zwischen Rassismus und Solidarität, Online

2.3 Arbeitsbereich Finanzen

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung für den Gewerkschaftstag 2021 war das Haushaltsjahr 2020 noch nicht abgeschlossen, sodass es noch nicht in die Betrachtung einfließen konnte. Aus diesem Grund beziehen sich die folgenden Zahlen auf die abgeschlossenen Haushaltsjahre 2016 bis 2019.

Der Prozess der Haushaltsaufstellung und Haushaltsdurchführung:

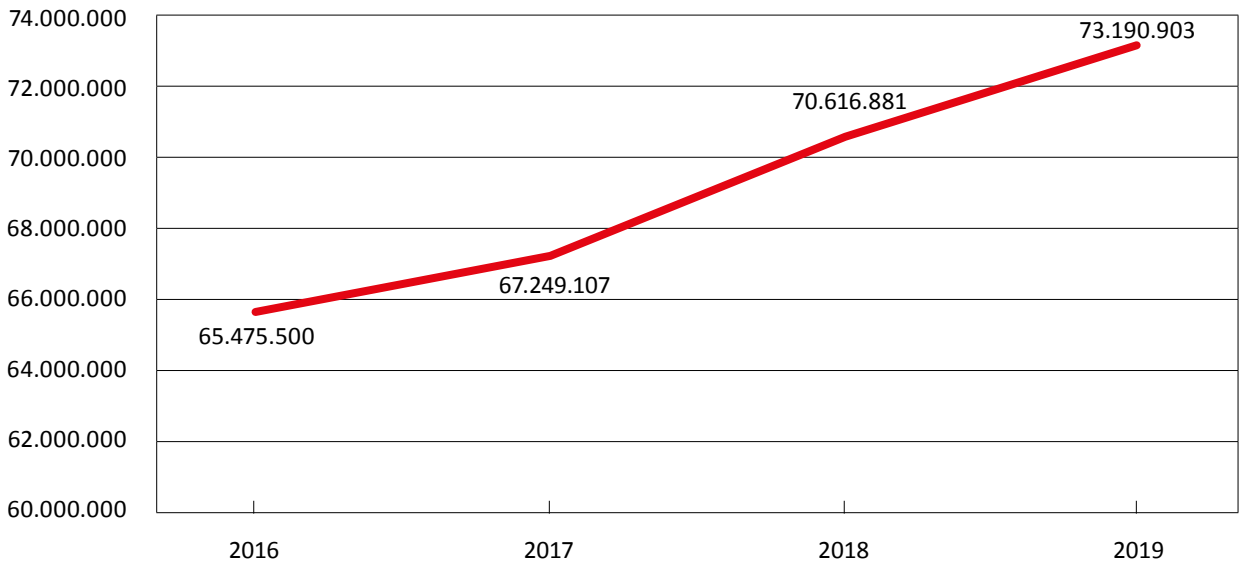
Gemäß Haushalts- und Kassenordnung werden auf der Basis der (Mitglieder-)Zahlen zum 30.6. die Beitragseinnahmen für das folgende Haushaltsjahr (= Kalenderjahr) kalkuliert. Bei einer stabil positiven Mitglieder- und Beitragsentwicklung wie im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 wird die Einnahmeentwicklung auf der Basis der 4 letzten Quartale zugrunde gelegt. Diese sehr vorsichtige Einnahmekalkulation vermeidet Kürzungen im Nachtragshaushalt. Bei einer deutlich günstigeren Entwicklung im laufenden Haushaltsjahr können Etatansätze zum Halbjahr per Nachtragshaushalt durch Beschlussfassung im Hauptvorstand erhöht werden.

Grundsätze der Haushaltspolitik

Der Gewerkschaftstag beschließt mit den Grundsätzen der Haushaltspolitik die generelle Beitragsverteilung der GEW. Festgelegt werden die Anteile am Gesamtbeitragsaufkommen für den DGB, für den Rechtsschutz der GEW, für den Kampffonds, für die Gemeinschaftsaufgaben Gewerkschaftliche Bildung und Länderfinanzausgleich sowie die Beitragsanteile für den Hauptvorstand und die Landesverbände.

Die Gewerkschaftstage 2013 und 2017 haben im Rahmen der Grundsätze der Haushaltspolitik eine Erhöhung der Beiträge beschlossen und bestimmt, dass diese zusätzlichen Beitragsanteile nach Berücksichtigung des DGB-Anteils unmittelbar und in voller Höhe an den Kampffonds abgeführt werden. Das nach diesem „Vorwegabzug“ verbleibende Beitragsaufkommen wird gemäß Beschluss rechnerisch mit 100 Prozent festgelegt und gemäß den „Grundsätzen der Haushaltspolitik“ verteilt.

Gesamtbeitragsaufkommen (GBAK) im Zeitraum 2016–2019, in €

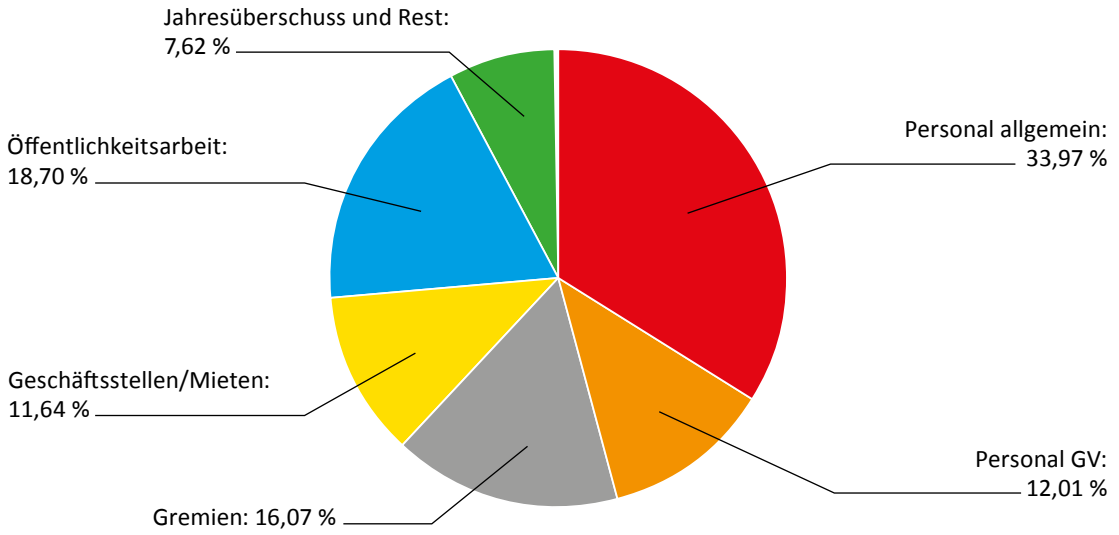


Für das Haushaltsjahr 2019 ergab sich am Beispiel des Durchschnittsbeitrags folgende Beitragsverteilung:	
Durchschnittsbeitrag pro Monat (Stand Dez. 2019) davon monatlich an:	22,02 €
DGB	2,64 €
Kampf- und Unterstützungsfonds	1,31 €
Rechtsschutz	1,04 €
Länderfinanzausgleich	0,64 €
Gewerkschaftliche Bildung	0,25 €
Hauptvorstand	3,74 €
Max-Traeger-Stiftung*	0,06 €
Landesverbände	12,34 €

Die vom Gewerkschaftstag beschlossenen Grundsätze der Haushaltspolitik gelten ab dem 1.1. des Haushaltsjahres nach dem Gewerkschaftstag für 4 Jahre.

Nach der Erstellung der Einnahmekalkulation und der Verteilung gemäß den Grundsätzen der Haushaltspolitik wird vom Arbeitsbereich Finanzen ein erster Entwurf des Haushaltes erarbeitet, der im GV beraten wird. Die Haushaltskommission stellt den Haushalt dann gemeinsam mit der Bundesschatzmeisterin auf und legt ihn den Landesschatzmeistern zur Beratung und dem Hauptvorstand in der Herbstsitzung zur Beschlussfassung vor.

Der Haushalt des Hauptvorstands gliedert sich wie folgt: Basis: Jahresabschluss 2019



Personal allgemein:

Die Bezahlung der Beschäftigten beim GEW-Hauptvorstand richtet sich nach den Anstellungsbedingungen des DGB und der beim GEW-Hauptvorstand abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Der dargestellte Kostenanteil umfasst die Monatsgehälter und alle Arbeitgeberaufwendungen (z. B. Sozialversicherungsbeiträge, betriebliche Altersvorsorge). Im Haushaltsjahr 2019 wies der Stellenplan folgende Stellenanteile aus:

21,9 Stellen für Referentinnen und Referenten
25,6 Stellen für Sekretariat/Verwaltung
3,00 Stellen für Technik

Personal Geschäftsführender Vorstand:

Für die Bezahlung des Geschäftsführenden Vorstandes gelten die vom Koordinierungsvorstand beschlossenen Regelungen der Arbeitsbedingungen.

Personalbandbreite:

Mit den Grundsätzen der Haushaltspolitik hat der Gewerkschaftstag 2017 unter Punkt V.2 folgenden Beschluss gefasst: „Die Personalkosten beim Hauptvorstand – mit Ausnahme der Personalstellen, die aus den Gemeinschaftsaufgaben erwachsen – sollen nicht mehr als 50% der anteiligen Beitragseinnahmen betragen.“ (Unter Personalkosten werden hier die Personalkosten allgemein plus die Personalkosten des GV verstanden.)
In den abgeschlossenen Haushaltsjahren wurden folgende Bandbreiten festgestellt:

- 2016: 46,00 %
- 2017: 45,26 %
- 2018: 44,75 %
- 2019: 45,98 %

Aufgrund der stabil positiven Einnahmesituation konnte die vorgegebene Bandbreite, trotz Ausweitungen im Stellenplan, im gesamten Berichtszeitraum eingehalten werden.

Gremien:

Unter den Aufwendungen für Gremien sind u. a. die Sitzungskosten der Satzungsorgane wie Hauptvorstand, Koordinierungsvorstand, Geschäftsführender Vorstand ausgewiesen; der Gewerkschaftstag wird z. B. jährlich mit mindestens 370.000 € angespart.

Die Sach- und Reisekosten der Vorstandsbereiche, der Fach- und Personengruppen, der Kommissionen und Arbeitsgruppen unterliegen einer Kostenbudgetierung. Dadurch haben die gesamten Gremien die Möglichkeit, im Rahmen der Etatansätze über finanzwirksame Maßnahmen eigenverantwortlich zu entscheiden.

Vom HV wird jährlich folgende Regelung beschlossen:
Bei den budgetierten Kostenstellen der Kostenklasse 5 werden vom Haushaltsplan abweichende Beträge in das Folgejahr übertragen. Minderausgaben in der jeweiligen Kostenstelle werden bis zu maximal 10%, bezogen auf den ursprünglichen Haushaltsansatz, positiv übertragen. Bei Mehrausgaben in der jeweiligen Kostenstelle erfolgt der negative Übertrag mit 100%. Die Budgetüberträge werden mit dem Jahresabschluss ermittelt.

Geschäftsstelle/Mieten:

Hier werden die Kosten für die Miete sowie die Nebenkosten für die Geschäftsstelle des Hauptvorstands in Frankfurt und das Parlamentarische Verbindungsbüro ausgewiesen. Ebenso die Kosten und Abschreibungen der Geschäftsstellenausstattung, Fahrzeuge, Kosten des Lastschriftverfahrens, der Versicherungen und EDV.

Öffentlichkeitsarbeit/E&W:

Zusammengefasst sind hier die Aufwendungen für Internet, Broschüren und Publikationen, Aktivitäten des GV, Werbung, Messen und die E&W als größter Einzelposten; mehr als 2/3 des E&W-Etats müssen für die Portokosten aufgewendet werden.

Neben den Vermögensgesellschaften werden auch die Jahresabschlüsse des Hauptvorstandes und des Kampf- und Unterstützungsfonds durch einen externen Wirtschaftsprüfer gemäß HGB geprüft. Im Rahmen dieser Prüfung des Jahresabschlusses der GEW wird eine Analyse der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vorgenommen.

Darüber hinaus kontrolliert der Wirtschaftsprüfer die Ableitbarkeit der Haushaltsabrechnung des jeweiligen Jahres aus der Aufwands- und Ertragsrechnung für den entsprechenden Zeitraum.

Die interne Revisionskommission legt dem HV jährlich einen Bericht vor.

Mitgliederentwicklung				
Landesverband	**Bestand 12/2016**	**Bestand 12/2019**	**Differenz**	**in Prozent**
Baden-Württemberg	49.126	50.402	1.276	2,60%
Bayern	11.028	11.367	339	3,07%
Berlin	26.879	30.544	3.665	13,64%
Brandenburg	8.454	8.325	-129	-1,53%
Bremen	5.040	5.213	173	3,43%
Hamburg	10.269	10.655	386	3,76%
Hauptvorstand*	956	860	-96	-10,04%
Hessen	25.541	25.225	-316	-1,24%
Mecklenburg-Vorpommern	4.544	4.714	170	3,74%
Niedersachsen	30.343	30.006	-337	-1,11%
Nordrhein-Westfalen	48.515	47.631	-884	-1,82%
Rheinland-Pfalz	12.142	11.535	-607	-5,00%
Saarland	2.901	2.940	39	1,34%
Sachsen	14.379	13.777	-602	-4,19%
Sachsen-Anhalt	10.381	9.862	-519	-5,00%
Schleswig-Holstein	10.669	10.692	23	0,22%
Thüringen	7.139	6.602	-537	-7,52%
GEW gesamt	**278.306**	**280.350**	**2.044**	**0,73%**

Die Mitgliederentwicklung wird jährlich durch ein ausführliches Statistikheft dokumentiert. Die aktuelle Fassung wird allen Delegierten zur Verfügung gestellt.

Schulungsprogramm

Das in den vergangenen Jahren regelmäßig angebotene und erweiterte Schulungsprogramm für D'ORG ist zu einem festen Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung geworden.
Im Dialog mit den Mitgliederverwaltungen werden die Schulungsinhalte jährlich an die Wünsche und Bedürfnisse der Landesverbände angepasst, um so eine effiziente Nutzung von D'ORG zu ermöglichen.
Zur Aufrechterhaltung des Schulungsbetriebes in der derzeitigen Pandemiesituation werden die Schulungen seit Herbst 2020 als Online-Schulung angeboten.

Zeitungsversand

Aufgrund geänderter Allgemeiner Geschäftsbedingungen der Deutsche Post AG kann die jährliche Beitragsbescheinigung nicht länger mit der E&W versendet werden. Um allen Mitgliedern auch weiterhin eine Beitragsbescheinigung zukommen zu lassen, wurde für den Mitgliederbereich der GEW-Homepage ein neues Softwaremodul entwickelt, welches eine Beitragsbescheinigung automatisiert auf Anfrage erstellt. Zusätzlich zur Online-Bereitstellung der Beitragsbescheinigung wird der entrichtete Mitgliedsbeitrag mit dem ersten Beitragseinzug des Jahres auf dem Kontoauszug ausgewiesen.
Das Programmmodul, welches für die Verbesserung des Zeitungsversands in Bezug auf die Beitragsquittung entwickelt wurde, wird auch weiterhin für die teils sehr unterschiedlichen Anforderungen der Landesverbände an die Quittung genutzt, um die Bescheinigung online bereitzustellen.

Von den 16 GEW-Landesverbänden legen zehn ihre Landesausgabe der E&W bei. Die dadurch erzielten Einsparungen bei den hohen Portokosten werden in einem Verhältnis von 60:40 zwischen Landesverband und E&W-Etat aufgeteilt.
Alle Auslandslehrkräfte werden satzungsgemäß während der Zeit ihres Auslandsaufenthaltes vom Hauptvorstand betreut. Sie erhalten weiterhin weltweit, neben der E&W,

auch die Zeitung ihres Heimatlandesverbandes. Zusätzlich beziehen auch zahlreiche Organisationen, Betriebe, Einrichtungen oder Einzelpersonen eine oder mehrere Mitgliederzeitungen im Inland wie im Ausland. All dies muss beim Erstellen der Datei für den Zeitungsversand programmtechnisch berücksichtigt werden.
In enger Zusammenarbeit zwischen dem AB Finanzen und dem Stamm-Verlag werden die Auswahlkriterien an die Druckerei übermittelt. Für die jeweils aktuelle Ausgabe wird festgelegt, wer welche Zeitung und welche Beilagen erhalten soll.

Neben der Adresse wird ein von der Deutschen Post spezifizierter Code aufgebracht, der die Post bei ihren Aufgaben unterstützt. Da nicht alle Mitglieder zuverlässig ihre neuen Adressen der GEW mitteilen, nimmt die GEW an dem seit 2009 kostenpflichtigen Postdienst Premium-adress teil. Dieses Verfahren bewirkt, dass auf elektronischem Weg zum Beispiel die neue Anschrift übermittelt wird. Diese Postrückmeldedaten – es handelt sich um circa 20.000 Datensätze p. a. – werden regelmäßig in einem automatisierten Verfahren an die Landesverbände verteilt. Die jeweilige Mitgliederverwaltung im Landesverband entscheidet, ob sie die eingetroffenen Adressänderungen akzeptiert oder ob noch Nachbearbeitungen notwendig sind.

Mitgliedsausweis

Im Zusammenhang mit der Beitragsbescheinigung, welche früher mit der Februarausgabe der E&W versendet wurde, wurde auch jährlich ein Mitgliedsausweis versendet. Da dieses Verfahren, wie oben beschrieben, nicht länger möglich ist, wurde in einer initialen Aussendung im Frühjahr 2019 an alle Mitglieder ein neuer Mitgliedsausweis versendet.
Seit Sommer 2019 wird mehrmals im Jahr, für Neu-Mitglieder und Nachbestellungen, der Mitgliederausweis produziert und unabhängig von der E&W versendet.
Für die Landesverbände wurde ein neues Softwaremodul entwickelt und bereitgestellt, mittels welchem sie neue Mitgliedsausweise nachbestellen und nachverfolgen können, wann der bestellte Ausweis produziert wurde. Da der neue Ausweis einer Scheckkarte ähnlich ist und somit viel langlebiger als der alte, wird er nicht jährlich für alle Mitglieder neu produziert.

EDV-Arbeiten in der Geschäftsstelle des Hauptvorstands

Das bereits in 2011 begonnene Konzept der Virtualisierung hat sich bewährt, sodass inzwischen die vollständige Serverinfrastruktur virtuell umgesetzt wurde. Zudem wurde und wird die bereits durch die Serviceverträge nicht mehr unterstützte Hardware kontinuierlich durch neue ersetzt und – um für ein Höchstmaß an Betriebssicherheit zu sorgen – redundant ausgelegt.
Um den ständigen Bedrohungen aus dem Internet auch weiterhin effizient begegnen zu können und um gleichzeitig einen optimalen Service für die mobile Nutzung der Dienste der HV-Infrastruktur zu gewährleisten, wurde die Firewall abermals durch eine neue, leistungsfähigere ersetzt, die für größtmögliche Sicherheit weiterhin redundant ausgelegt ist.
Da für das Client-Betriebssystem „Windows 7“ als auch für das Office-Paket „MS-Office 2010“ der Herstellersupport ausgelaufen ist, wurden diese durch die aktuellen Versionen ersetzt (Windows 10 und MS-Office 2019).

Mitgliederverwaltung für Kreisverbände

Die Mitgliederverwaltung für Kreisverbände D’ORG-Net wurde in Kooperation mit den Landesverbänden Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz weiterentwickelt. Inzwischen nutzen auch Hessen und Niedersachsen das neue D’ORG-Net. Diese neue Version ist im Funktionsumfang deutlich erweitert, benutzerfreundlich und nach kurzer Einarbeitungszeit unmittelbar nutzbar. Zudem wurde bei der Entwicklung Wert darauf gelegt, die neue D’ORG-Net-Version durch ein webbasiertes Konzept vom Betriebssystem unabhängig zu machen. Dies hat den Vorteil, dass darauf aufbauende Verbesserungen, wie beispielsweise die Implementierung neuer Funktionen, ohne langwieriges vorheriges Verteilen und Installieren von Programmpaketen sofort für alle Nutzer verfügbar sind.
Wegen des großen Zuspruchs bei den Nutzern und der immensen Arbeitserleichterung für die Landesverbände hat der Hauptvorstand entschieden, die Auswertungen von D’ORG-Net allen Kreisverbänden kostenlos als eigenständiges webbasiertes Programm in der ersten Jahreshälfte 2017 zur Verfügung zu stellen (Mitglieder-Info-Center). Dabei bleibt es jedem Landesverband überlassen, die Zugriffsberechtigungen der Kreisverbände auf seine Daten individuell zu regeln.

D’ORG Weiterentwicklung

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit D’ORG-Net entsteht eine neue webbasierte D’ORG-Version, die die Technologien von D’ORG-Net verwendet. Um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten, ist die Nutzung der neuen D’ORG-Module im bestehenden D‘ORG solange möglich, bis vollständig auf das neue D‘ORG gewechselt werden kann.

Beitragsanpassung

Um für alle Mitglieder die Entrichtung des satzungsgemäßen Beitrags sicherzustellen, pflegt der Hauptvorstand alle Tarife in D'ORG ein und legt bei Bedarf neue Tarife an. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit den Tarifbeauftragten der Landesverbände und der Abteilung Tarif- und Beamtenpolitik des Hauptvorstands.

Projekt „Digitale Rechtsfallakte"

Aufgrund beschlossener Gesetzesänderungen, welche in Zukunft den digitalen Austausch von Gerichtsakten vorschreiben, hat die GEW für alle Landesverbände eine digitale Rechtsfallakte eingeführt.
Diese Rechtsfallakte muss zum einen den Anforderungen des Gesetzgebers gerecht werden und zum anderen in D'ORG implementiert werden, um schon vorhandene Prozesse des Datenaustausches und der Dokumentenablage auch für die Rechtsfallakte nutzen zu können. Dies wird erreicht, indem auf die bereits geleistete Vorarbeit bei Einführung der digitalen Mitgliederakte D'COR zurückgegriffen wird. Somit kann der Entwicklungsaufwand vertretbar gehalten und die Implementierung vereinfacht werden.
Die Umsetzung der Anforderungen wurde in einer Projektgruppe bearbeitet und vor Inkrafttreten des Gesetzes erfolgreich abgeschlossen. Alle Landesverbände wurden in dem neuen Programmmodul geschult.

Seminar- und Tagungsverwaltung

Die Seminar- und Tagungsverwaltung, mit der alle Arten von Veranstaltungen geplant und durchgeführt werden können, wurde im Berichtszeitraum für den Gewerkschaftstag 2021 angepasst und weiter optimiert. Diese Änderung steht auch für alle Landesverbände zur Verfügung.

Zusätzlich steht die Seminar- und Tagungsverwaltung vor der Vollendung einer weiteren Anpassung und Optimierung. Die neue Version ist an den GEW-Internetauftritt gekoppelt und bietet eine zeitgemäß webbasierte Anmeldung für Seminare und Tagungen. Zudem bringen diese Neuerungen Entlastung bei der Planung und Durchführung von Seminaren und Tagungen.

Team und Arbeitsgruppen des AB Finanzen

Im Arbeitsbereich Finanzen verlasse ich mich auf folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
Simone Balzer, Elke Brahm, Hanan Challioui, Hartmut Fleck, Christa Frohne, Willi Häuser (bis Juli 2020), Joachim Menger, Michael Menger, Sabine Quint und Elisabeth Gutjahr (ab Dez. 2020).

Neben der bereits erwähnten Projektgruppe zur digitalen Rechtsfallakte sind dem AB Finanzen noch die Haushaltskommission des Hauptvorstands, die Sportkommission und die Revisionskommission zugeordnet. Zur Vorbereitung des Gewerkschaftstagantrags wurde ad hoc die Arbeitsgruppe „Grundsätze der Haushaltspolitik" eingerichtet.
Der finanzfachliche Austausch findet auf den zweimal jährlich stattfindenden Schatzmeister*innentagungen statt.
Für die eingebrachte Arbeitskraft und das hohe Engagement sei allen Kolleginnen und Kollegen hiermit herzlich gedankt.

Petra Grundmann, 18.01.2021

In enger Abstimmung mit dem Geschäftsführer Jürgen Schmidt unterhält die GEW folgende Vereine und Gesellschaften:

2.3.1 VTG der AGDL

Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Lehrerverbände mit beschränkter Haftung

Gründung:

Die Gründung erfolgte 1949, die Gesellschaft ist im Handelsregister beim Amtsgericht Frankfurt am Main eingetragen.

Zweck:

Gegenstand der Gesellschaft ist die Übernahme des den Lehrervereinen vor dem Jahre 1933 gehörenden Vermögens, soweit dieses im Zuge der Rückgabe der AGDL zugesprochen wird, sowie dessen Verwaltung und Verwertung und des Zuwachsvermögens des früheren NSLB e.V. und des in Zukunft bei der AGDL entstehenden Vermögens.

Die VTG der AGDL hält einen Anteil am Stammkapital der GIRO. Mit notariellem Vertrag vom 20. März 1995 wurden gemeinschaftliche Objekte betreffende Restitutionsansprüche nach dem Vermögensgesetz an die GIRO abgetreten. Diese hat sich verpflichtet, die Ansprüche durchzusetzen und die Objekte zu verwerten.

In seiner Sitzung vom 20. Mai 1996 hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass die aus der Rückerstattung von Altvermögen erzielten Erlöse sowie die daraus erzielten Zinserträge (nach Berücksichtigung eines Inflationsausgleichs) anteilig mit je 18 % den fünf östlichen Landesverbänden und mit 10 % dem Hauptvorstand zugewiesen werden. Das anteilige Vermögen kann nur zweckgebunden zum Erwerb von Büroräumen und zur finanziellen Unterstützung der Mietkosten der jeweiligen Geschäftsstellen sowie der Außenstelle des Hauptvorstands in Berlin abgerufen werden. Mit Schreiben vom 22. Februar 2007 teilte die GIRO der Gesellschaft mit, dass nunmehr alle Einzelansprüche abgewickelt sind. Ab 2007 wird es daher keine weiteren Auszahlungen von Vermögensanteilen für die Landesverbände Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen geben.

Nach Ausstieg der BGAG als Gesellschafterin hat die GIRO ihre Gesellschaftsstruktur völlig neu geregelt. Dafür mussten sämtliche Gesellschafter*innen alle zukünftigen Ansprüche zugunsten der Gesellschaft abtreten. Notariell beglaubigt verfügt die AGDL seitdem über eine Beteiligungsquote von 3,89 %, mit der sie an Restitutionen der GIRO partizipiert. Die Erlöse werden gemäß Beschluss des Aufsichtsrates für Mietkostenzuschüsse des Hauptvorstandes in Berlin abgerufen.

Stammkapital:

Das Stammkapital beträgt 26.250 €.
Die Geschäftsanteile werden treuhänderisch für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hauptvorstand) von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden der GEW für die 16 GEW-Landesverbände von den jeweiligen Landesverbandsvorsitzenden sowie dem Bayerischen Lehrerinnen- und Lehrerverein gehalten.

Aufsichtsrat:

Der Aufsichtsrat setzt sich aus sechs Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands der GEW zusammen. Der Aufsichtsrat bestimmt die Geschäftsführung.

Geschäftsführung:

Die Gesellschaft wird durch einen oder mehrere Geschäftsführer*innen vertreten. Zur alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführung sind vom Aufsichtsrat Petra Grundmann und Jürgen Schmidt bestellt.

Die Jahresabschlüsse wurden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für die Jahre 2016 bis 2019 wurden uneingeschränkte Bestätigungsvermerke zum Jahresabschluss der Gesellschaft und uneingeschränkte Bescheinigungen zur Jahresrechnung des Treuhandvermögens erteilt.

Die Geschäftsführung wurde entlastet.

2.3.2 VTG der GEW-Bund

Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft mit beschränkter Haftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Bund

Gründung:

Die Gesellschaft wurde 1975 gegründet und ist im Handelsregister beim Amtsgericht Frankfurt am Main eingetragen.

Zweck:

Gegenstand der Gesellschaft ist die treuhänderische Verwaltung von Vermögenswerten für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Gewinne der Gesellschaft werden an das von ihr für die GEW verwaltete Treuhandvermögen abgeführt.

Gesellschafter und Geschäftsführung:

Die Anteile am Stammkapital werden von Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands der GEW treuhänderisch für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gehalten.

Die Gesellschaft wird durch einen oder mehrere Geschäftsführer*innen vertreten. Zur alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführung sind Petra Grundmann und Jürgen Schmidt bestellt.

Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft sowie die Jahresrechnungen des Treuhandvermögens werden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Die Jahresabschlüsse 2016 bis 2019 erhielten uneingeschränkte Bestätigungsvermerke bzw. uneingeschränkte Bescheinigungen.

Der Geschäftsführung ist Entlastung erteilt worden.

2.3.3 HTG der GEW

Hausgrundstücksverwaltungs- und Treuhandgesellschaft mit beschränkter Haftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Gründung:

1985, eingetragen im Handelsregister unter Nr. HRB 26192 beim Amtsgericht Frankfurt am Main.

Zweck:

Gegenstand der Gesellschaft ist die treuhänderische Errichtung, Bereitstellung und Verwaltung von Hausgrundstücken für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie ihrer Einrichtungen.

Die HTG der GEW unterhält und verwaltet Grundstück und Haus der Bildungsgewerkschaft GEW in Frankfurt am Main (Vermietung von Büroräumen an GEW-Hauptvorstand und BFW der GEW, Vermietung von Tagungsräumen) einschließlich Tiefgarage, Inneneinrichtungen und Mobiliar sowie die angemieteten Räumlichkeiten für das Parlamentarische Verbindungsbüro des GEW-Hauptvorstandes in Berlin. In Frankfurt am Main wird im Wohngebäude eines Nachbargrundstückes eine Eigentumswohnung als Hausmeisterwohnung unterhalten.

Umschuldung des Darlehens:

Gemäß Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 24. November 2015 hat die HTG zum 1. Januar 2016 ein Darlehen von TEUR 3.000 bei der Commerzbank aufgenommen und das langjährige Darlehen des Kampffonds kostengünstiger abgelöst.

Stammkapital und Gesellschafter:

Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt EUR 30.000,00; hiervon sind EUR 17.217,70 eingezahlt. Gewinne der Gesellschaft werden an das von ihr für die GEW verwaltete Treuhandvermögen abgeführt.

Die Geschäftsanteile werden von Petra Grundmann, Andreas Keller, Ulf Rödde und Marlis Tepe treuhänderisch für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gehalten.

Geschäftsführung:

Die Gesellschaft wird durch zwei Geschäftsführer gemeinsam vertreten. Zu Geschäftsführern sind Petra Grundmann und Jürgen Schmidt bestellt.

Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft sowie die Jahresrechnungen des Treuhandvermögens werden von den Geschäftsführern aufgestellt und unter Einbeziehung der Buchführung von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für die Jahresabschlüsse und die Jahresrechnungen (2016–2019) wurden nach Wirtschaftsprüfung durch die Kanzlei Markworth uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt. Der Jahresabschluss für das Jahr 2020 erfolgt turnusgemäß erst nach Abgabeschluss des Geschäftsberichtes und konnte an dieser Stelle somit nicht berücksichtigt werden.

Den Geschäftsführern ist für die Jahre 2017, 2018 und 2019 die Entlastung erteilt worden. Eine Entlastung für das Jahr 2020 kann erst nach Abschluss des Geschäftsberichtes erfolgen.

2.3.4 BFW der GEW

Bildungs- und Förderungswerk der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB e.V.

Gründung:

1970, eingetragen im Vereinsregister beim Amtsgericht Frankfurt am Main.

Zweck:

Das BFW der GEW soll soziale Belange derjenigen wahren und fördern, die in der GEW organisiert sind bzw. in der GEW Mitglied werden können. Für deren Ehepartner*innen bzw. Lebensgefährt*innen, ihre wirtschaftlich nicht selbstständigen Familienangehörigen sowie für Beschäftigte der GEW gelten die gleichen Bedingungen. Der Satzungszweck wird insbesondere verwirklicht durch:

Maßnahmen zur staatsbürgerlichen oder beruflichen Bildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitslose, insbesondere durch die Durchführung von Seminaren, Kursen und Tagungen; Herausgabe und Förderung wissenschaftlicher und publizistischer Arbeiten im Bildungssektor; Förderung der Völkerverständigung durch internationale Begegnungen; Förderung der sozialen Belange durch das Angebot von Vorsorgemaßnahmen; Förderung der Seniorenarbeit durch kulturelle und gesellige Maßnahmen; Förderung der Jugend auf kulturellem Gebiet durch Jugendaustausch und durch Jugendbildung; Unterstützung von Schulen und Schüler*innen im Ausland in besonderen Notlagen.

Zur Altersfürsorge wurde 1971 mit der DBV (Deutsche Beamten-Versicherung, Wiesbaden) ein Gruppenversicherungsvertrag über Todesfall-Einzelversicherungen abgeschlossen.

Organe:

Vorstand, Beirat und Hauptversammlung. Dem Vorstand gehören an: Marlis Tepe (Vorsitzende), Dr. Andreas Keller (stellvertretender Vorsitzender), Petra Grundmann (Schatzmeisterin) sowie als Beisitzerinnen und Beisitzer Frauke Gützkow, Jürgen Schmidt, Michael Futterer und Ulrich Märtin.

Zu Geschäftsführer*innen sind Petra Grundmann und Jürgen Schmidt bestellt.

Der Beirat besteht aus je einem Mitglied aus jedem Landesverband der GEW, in der Regel sind dies die Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer der GEW-Landesverbände.

Die Hauptversammlung besteht aus den Mitgliedern des Beirats und aus je einer/einem Delegierten aus den Landesverbänden der GEW.

Die Jahresabschlüsse des Vereins werden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft.

Die Jahresabschlüsse 2016 bis 2019 erhielten uneingeschränkte Bestätigungsvermerke.

Der Beirat hat die jeweiligen Bilanzen festgestellt und genehmigt.
Die Entlastung des Vorstandes für den Zeitraum findet im November 2021 statt.

2.3.5 Max-Traeger-Stiftung

Die Stiftung wurde 1960 mit Sitz in Frankfurt am Main gegründet. Sie dient der wissenschaftlichen Erforschung der Erziehungs-, Schul- und Hochschulwirklichkeit. Die Stiftung erteilt Forschungsaufträge und kann deren Ergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich machen.

Das Stiftungskapital in Höhe von 56.242 € wurde von der GEW (40.903 €), dem BLLV (10.226 €) und dem Land Hessen (5.113 €) aufgebracht. Die Stiftung unterliegt nach dem Hessischen Stiftungsgesetz der staatlichen Aufsicht.

Organe der Stiftung sind:
- Vorstand
- Kuratorium und
- Wissenschaftlicher Beirat.

Die Mitglieder der Organe sind ehrenamtlich tätig.

Der Vorstand setzt sich aus Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands der GEW zusammen.

Das Kuratorium ist personengleich mit dem Hauptvorstand der GEW.
Das Kuratorium entscheidet grundsätzlich über die Erteilung von Forschungsaufträgen, die Durchführung von Forschungsprojekten und über die Auswertung ihrer Ergebnisse. Forschungsprojekte bis zum Betrag von 5.113 € können auch vom Vorstand genehmigt werden.

Der wissenschaftliche Beirat besteht aus von der GEW unabhängigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Auf Anraten des Magistrats der Stadt Frankfurt am Main in seiner Funktion als Stiftungsaufsicht wird seit 2003 auf eine externe Prüfung verzichtet und die eingesparten Finanzmittel werden dem Stiftungszweck zugeführt.

Pro Jahr werden in der Regel Forschungsprojekte mit einem Volumen von rd. 200.000 € gefördert.

2.3.6 Heinrich Rodenstein Fonds

Mit Hilfe des 1981 gegründeten Heinrich Rodenstein Fonds (HRF) unterstützt die GEW weltweit Menschen in Notsituationen, sei es, dass sie wegen gewerkschaftlichen Engagements oder aus politischen Gründen bedroht und kriminalisiert werden oder aus anderen Gründen unverschuldet in Not geraten. Der HRF leistet schnell und unbürokratisch Hilfe für verfolgte und inhaftierte Gewerkschafter*innen und deren Familien, für Menschen auf der Flucht, bei Naturkatastrophen, bei persönlichen Schicksalsschlägen und für Kinder in Not. Der Vorstand besteht aus Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands der GEW und beschließt über die Verwendung der Mittel. Vorsitzende ist Marlis Tepe. Durch die vielfältigen Kontakte der GEW innerhalb der Bildungsinternationale erfährt der HRF stets aktuell, wo Kolleginnen und Kollegen oder deren Familien in anderen Ländern Hilfe benötigen.

Der Fonds finanziert sich ausschließlich durch Spenden von GEW-Mitgliedern und Förderern und ist als gemeinnützig anerkannt. Jeder Spenden-Euro kommt ohne Abzüge zum Einsatz, da die GEW sämtliche Verwaltungskosten des HRF trägt. Die jährlichen Spendeneinnahmen bewegen sich in der Regel zwischen 20.000 und 40.000 Euro. Über die Arbeit des HRF wird regelmäßig im Internet berichtet: www.gew.de/internationales/heinrich-rodenstein-fonds. Die Jahresabschlüsse werden von einem externen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für den Zeitraum 2016 bis 2019 wurden uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt.

2.4 Arbeitsbereich Frauenpolitik

1 „Lieber gleichberechtigt als später!“
2 Lohngerechtigkeit – die GEW-Kampagne JA 13
3 FrauenStärken – Gleichstellungsrecht und -praxis
4 Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten
5 GEW-Querschnittsthemen – frauenpolitisch mitgestaltet
6 Frauenpolitik vernetzen – in der GEW, im DGB, auf internationaler Ebene
7 Senior*innenpolitik
8 LSBTI* – Antidiskriminierungspolitik und Vielfalt in der Pädagogik
9 Organisationsentwicklung – geschlechter- und generationenbewusst
Anhang
Veröffentlichungen / Veranstaltungen

1 „Lieber gleichberechtigt als später!“

Das Motto „Lieber gleichberechtigt als später“ gilt für alle Felder des Arbeitsbereichs, für die Frauen- und Gleichstellungspolitik wie für die Senior*innenpolitik und die LSBTI*-Politik. Gleiche Rechte für alle Bevölkerungsgruppen garantiert das Grundgesetz – und dennoch sind einige weitere Gesetze erforderlich, die Durchsetzung der Menschenrechte für Frauen, für Ältere, für Menschen unterschiedlicher Geschlechter und sexueller Orientierungen durchzusetzen. All dies sind Felder gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik. Die GEW arbeitet hier intensiv mit dem DGB und anderen Gewerkschaften, Parteien bzw. Fraktionen, Verbänden und Organisationen zusammen.

Solidarität und Chancengleichheit sind gewerkschaftliche Leitmotive für soziale Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie, in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft. Egalitäre Geschlechterverhältnisse und die Emanzipation von traditionellen Rollenvorstellungen – für Frauen wie für Männer – sind das Ziel. Außerdem die Teilhabe und Selbstbestimmung bis ins hohe Alter und die gleichwertige Anerkennung aller Geschlechter, sexuellen Orientierungen und Identitäten. Aktuell macht die Corona-Pandemie besonders deutlich, wie wichtig ein gleichstellungspolitischer Kompass ist.

Die Themengebiete des Arbeitsbereichs Frauenpolitik wurden in enger Zusammenarbeit mit den Satzungsgremien Bundesfrauenausschuss (BFA) und Bundessenior*innenausschuss (BSA) sowie der AG-LSBTI* (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter*) bearbeitet. Die ehrenamtlichen Kolleg*innen prägen ganz maßgeblich die Arbeit der GEW. Mit ihnen und insbesondere den Leitungsteams und Sprecher*innen pflege ich einen kontinuierlichen Austausch. Für die gute und produktive Zusammenarbeit und die dialogorientierte Kommunikation möchte ich mich bei ihnen recht herzlich bedanken.

In meiner Gesamtverantwortung als Vorstandsmitglied arbeite ich in zwei Arbeitsgruppen des Koordinierungsvorstands mit – der zur Organisationsentwicklung und der zur GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“ –, außerdem im Beirat des GEW-Geschichtsprojekts.

Das Team des Arbeitsbereichs Frauenpolitik besteht aus Frauke Gützkow, dem Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, Dr.in Janina Glaeser, der Referentin für Frauenpolitik auf einer vollen Stelle (derzeit in Elternzeit), sowie Silvia Weil und Nicole Wilde, die alle Organisations-, Verwaltungs- und Assistenzaufgaben erledigen (Stellenumfang insgesamt 1,5 Stellen). Von August 2018 bis Mai 2019 hat Annabell Kolbe als Elternzeitvertretung für Janina Glaeser mitgearbeitet, seit Oktober 2020 hat Janina Henkes die Vertretung übernommen. Seit März 2020 wird das Team von der studentischen Aushilfe Amanda Glanert unterstützt. Dank ihrem überdurchschnittlichen Engagement und ihren fachlichen Kompetenzen sowie ihrer Kooperations- und Kommunikationsstärke waren das breite Themenspektrum und die hohe Arbeitsintensität in den vielfältigen Themen- und Aufgabengebieten des Arbeitsbereichs zu bewältigen. An dieser Stelle möchte ich mich bei den Kolleginnen für ihre professionelle Arbeit und die gute Zusammenarbeit recht herzlich bedanken.

2 Lohngerechtigkeit – die GEW-Kampagne JA 13

JA 13, das Thema Lohngerechtigkeit steht weiterhin auf der Tagesordnung der GEW. Es geht um gleiches Geld für gleichwertige Arbeit, um die Erhöhung der Eingangsbesoldung in allen Lehrämtern mit wissenschaftlicher Ausbildung auf A 13. Sah es anfangs noch so aus, als wäre es

eine Frage der Zeit, dass mehr und mehr Bundesländer ihre Besoldungsordnungen ändern und Grundschullehrkräfte sowie Lehrkräfte in der Sekundarstufe I, sofern sie ebenfalls noch in A 12 eingruppiert sind, höhergruppieren, stagniert diese Entwicklung zurzeit. Den GEW-Landesverbänden Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen ist es gelungen, Änderungen der Besoldungsgesetze zu erreichen, in Niedersachsen erhalten die Lehrkräfte an Grundschulen und in der Sekundarstufe I Zulagen zur A 12-Besoldung. Besonders bemerkenswert an den bisherigen Erfolgen ist, dass es den ostdeutschen Landesverbänden gelungen ist, dass auch die Lehrkräfte unterer Klassen in A 13 eingruppiert werden. Das ist ein großer Schritt in Richtung Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Lehrämter und gleiche Wertschätzung für die Tätigkeit der Lehrkräfte unabhängig von der Ausbildungsdauer und der Schulform. Vor allem in den großen Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen steht die Eingruppierung in A 13 noch aus, in Grundschule und Sekundarstufe I (bis auf Hessen, hier werden Haupt- und Realschullehrkräfte schon seit Langem nach A 13 besoldet). Deshalb ist es wichtig, den politischen Druck für Entgeltgleichheit bundesweit aufrechtzuerhalten. Öffentlichkeitsarbeit zur Information über die Gleichwertigkeit der Lehrämter und zum Abbau der Diskriminierung der Grundschullehrer*innen ist ein Schwerpunkt des Gewerkschaftstagsbeschlusses 2.6 „JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen“. Hier wird auch vorgeschlagen, den Rechtsweg zu beschreiten; die GEW Nordrhein-Westfalen hat eine Strategie dazu ausgearbeitet und unterstützt Mitglieder auf dem Klageweg.

Noch ehe die GEW Kampagne JA 13 unter dem Motto „JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen“ Gestalt annahm, begingen die Grundschulkolleg*innen in der GEW Hessen 2015 den „Ersten Tag der unbezahlten Arbeit an Grundschulen“. Das ist der Tag Mitte November eines jeden Jahres, ab dem Grundschullehrer*innen im Vergleich zu ihren Kolleg*innen an anderen Schulformen unbezahlt arbeiten. Seit 2016 werden im November jährlich bundesweit die GEW-Aktionszeiträume JA 13 veranstaltet. Sie werden auf Bundesebene vom Arbeitsbereich Frauenpolitik in Kooperation mit den Vorstandsbereichen Schule, Tarif- und Beamtenpolitik, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, dem Rechtsschutz und der Koordination der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ (unter deren Dach die Aktivitäten laufen) intensiv vorbereitet und begleitet. Die Arbeit ist durchweg erfolgreich – gemessen an der Zahl der beteiligten Landesverbände, der öffentlichen Resonanz, der Mobilisierung der Kolleg*innen an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I bzw. der GEW-Fachgruppen, und auch im Corona-Herbst 2020 ist es den Landesverbänden gelungen, angemessene Aktionsformen zu entwickeln und damit Sichtbarkeit zu erzeugen.

Für die Vorbereitung der Aktionszeiträume wurden den GEW-Landesverbänden jährlich Workshops mit wechselnden thematischen Akzenten angeboten. Einen Überblick über die Regelungen der Bundesländer zu Schulstruktur, Lehrer*innenbildung und Eingruppierung bietet die Broschüre „Auf dem Weg zu A 13: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in den Bundesländern“. Sie erschien erstmals im Herbst 2018 und wurde in den darauffolgenden Jahren aktualisiert und um ein Kapitel zu Grundschulgehältern im Bundesvergleich und Landkarten zur Besoldung nach A 12 und A 13 an Grundschulen und in der Sekundarstufe I ergänzt. Seitens des Hauptvorstands werden die Landesverbände mit Pressemitteilungen (im Frühjahr zum Equal Pay Day, im Herbst zum Aktionszeitraum), mit Artikeln für Landesverbandszeitschriften und E&W, Share Pics, Videos und die Landing Page www.gew.de/ja13 unterstützt.

In der GEW hat sich die Haltung durchgesetzt, dass die ungleiche Eingruppierung der Lehrämter eine Ungerechtigkeit ist und sie geht dagegen an. Die Kolleg*innen haben sich von dem beamtenrechtlichen Denkmodell des Abstands zwischen Gymnasial- und Berufsschullehrkräften einerseits und Lehrkräften an Grundschulen und in der Sekundarstufe I gelöst. Beamten- und tarifpolitisch sowie frauenpolitisch aktive GEW-Landesverbände, selbstbewusste Frauen und auch Männer, die sich für die Anerkennung ihrer Professionalität und gegen Diskriminierung einsetzen, sowie der politische Druck auf die Landesregierungen durch den Mangel an Fachkräften haben ein Gelegenheitsfenster für die GEW-Forderung JA 13 geöffnet. Dieses Zeitfenster gilt es zu nutzen. Lehrkräfte an Grundschulen und in der Sekundarstufe I verdienen A 13/E 13, weil ihre Arbeit es wert ist, nicht weil es gerade zu wenige von ihnen auf dem Arbeitsmarkt gibt.

3 FrauenStärken – Gleichstellungsrecht und -praxis

FrauenStärken lautet seit vielen Jahren das Motto für die GEW-Aktivitäten zu Gleichstellungsrecht und -praxis, zur diskriminierungsfreien Personalpolitik oder auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wirksame Landesgleichstellungsgesetze sind die Voraussetzung für eine engagierte Vertretung der Interessen weiblicher Beschäftigter im Bildungswesen durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Ansprechpartnerinnen für Chancengleichheit, Frauenvertreterinnen – es gibt

vielfältige Bezeichnungen und Aufgabenzuschnitte. Viele GEW-Landesverbände unterstützen diese Interessenvertreterinnen ähnlich intensiv wie Personalräte. Es ist ein Kernanliegen, den länderübergreifenden Austausch auf Bundesebene zu ermöglichen, bei Novellen von Gleichstellungsgesetzen zu beraten und die Kolleginnen mit Informationsmaterial und Fachtagungen in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Nach wie vor geht es darum, die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und die Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze unter anderem durch Quoten, Personalentwicklungsmaßnahmen und aktiven Diskriminierungsschutz zu verbessern. Der Gewerkschaftstagsbeschluss 1.12 „Für zukunftsweisende Landesgleichstellungsgesetze“ von 2017 beschreibt die Eckpunkte, auf die es in Novellierungsprozessen besonders ankommt. Die Veröffentlichung „Die Schule im Blick – GEW Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht“ ist nach wie vor grundlegend für die Umsetzung. Mit Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und der Mitgestaltung des Schöneberger Forums 2018, der DGB-Tagung für Personalräte, konnte das Thema Gleichstellungsrecht aus GEW-Sicht in die Fachöffentlichkeit hineingetragen werden.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Fachtagungen in der Reihe FrauenStärken im Schulbereich ausgerichtet. Das Themenspektrum reichte von Lehrer*innenarbeitszeit, Schulleitungsbesetzung über den Rechtsweg zu A 13 bis hin zu den Koalitionsverhandlungen nach der Bundestagswahl (2017). Neben gleichstellungsrechtlichen Fragen wie bundespolitischen Gesetzesinitiativen zu Entgelttransparenz, Frauen in Führungspositionen und schulischen Themen wie Teilzeit, Beurteilungswesen und Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten ging es um gesellschaftspolitische Themen wie Gleichstellung und Parité, (gleicher Anteil von Männern und Frauen in den Parlamenten) § 219a Strafgesetzbuch und Argumentationsstrategien gegen Antifeminismus 2019.

Die Besetzung von Schulleitungsstellen war das Thema eines Forschungsprojekts, das von der Max-Traeger-Stiftung der GEW gefördert und vom Arbeitsbereich Frauenpolitik fachlich begleitet wurde. Prof. Dr. Katja Kansteiner hat „Schulleitungsbesetzung unter der integrierenden Perspektive von Gender Mainstreaming und Diversity Management“ untersucht.

Gleichstellungsrecht und -praxis sind auch ein Arbeitsschwerpunkt der hochschulpolitisch Aktiven in der GEW. Gemeinsam mit dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung wurde 2017 der Workshop „Chancengleichheit in wissenschaftlichen Karrieren“ veranstaltet. Dreh- und Angelpunkt für Chancengleichheit in der Wissenschaft sind faire Beschäftigungsbedingungen und familiengerechte Rahmenbedingungen sowie Zielvorgaben für Frauen in Leitungspositionen.

Und noch etwas ist berichtenswert: Seit 2018 werden auch Schülerinnen und Studentinnen in den gesetzlichen Mutterschutz einbezogen. Die GEW war hier in Arbeitszusammenhängen des DGB und des Bundesministeriums für Familie, Senioren Frauen und Jugend gefragt, die Besonderheiten im Vergleich zu Beschäftigten in den Blick zu nehmen.

4 Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten

Die Bedeutung von Zeit im Allgemeinen und der Verteilung von Sorgearbeit im Besonderen sind in der Corona-Pandemie unübersehbar. Wer betreut Kinder oder Pflegebedürftige, begleitet den Distanzunterricht der Kinder, leistet die Hausarbeit? Wer steckt dafür beruflich zurück, reduziert die Arbeitszeit oder verlängert die Elternzeit? Innerhalb der Familien droht die Gefahr, verstärkt in überholte Geschlechterrollen zu verfallen, wenn Kinderbetreuung und Bildung in die Familien verlagert werden. Die Bildungseinrichtungen von der Kita über die (Ganztags-)Grundschule und den Hort bis zu den weiterführenden Schulen haben nicht nur einen Bildungsauftrag, sie stellen auch die Betreuung außerhalb der Familie sicher und ermöglichen Erwerbsarbeit für beide Elternteile. Wie die Grenzen vom Privaten zum Öffentlichen durch Homeoffice im digitalen Zeitalter verschwimmen, bleibt neu zu bewerten. Die gleichstellungspolitische Forderung, die in GEW-Stellungnahmen und Briefen an politisch Verantwortliche mehrfach angeführt werden musste, ist ein Hinweis auf die Notwendigkeit einer konsistenten Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, denn viele Maßnahmen sind nicht geschlechtsneutral und damit ist die Gefahr groß, dass ein Geschlecht bevorzugt wird oder ein anderes nicht ausreichend berücksichtigt wird.

Der Gewerkschaftstagsbeschluss 1.9 „Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten“ von 2017 hat bereits deutlich gemacht, dass es beim Thema Zeit für Gewerkschaften um weit mehr als die Erwerbsarbeitszeit geht. Die Zeit für Sorgearbeit in der Familie und im Freundeskreis, die Zeit für politisches Engagement ebenso wie die Zeit für sich selbst gehören genauso dazu. Die Zeitbedarfe variieren je nach Lebenssituation und -phase. Es wurden eine Reihe von Workshops zur Meinungsbildung in der GEW zum Themenspektrum durchgeführt, unterschiedliche Aspekte des Themas wurden bei Tagungen des Arbeitsbereichs integriert und auch bei Veranstaltungen wie dem MaiMeeting und der GEWolution angeboten. Mit dem OE-Projekt „Zeit zu

leben, Zeit zu arbeiten, Zeit für ehrenamtliches Engagement“ wurden die Aspekte der geschlechterbewussten Ausrichtung der GEW-Arbeit zu Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, die Reflexion zu Care-Arbeit, die Organisationsentwicklung und Generationenwechsel in der GEW verknüpft.

Bei zwei Zukunftskonferenzen des Arbeitsbereichs Frauenpolitik (beide waren Teil des OE-Projekts) stand das Thema Zeit im Fokus: Die Konferenz 2018 hatte den Titel „Geschlecht – Erziehung – Wissenschaft, Geschlechterverhältnisse debattieren“. Programmpunkte waren u. a. das Zeitpolitikmodell der Atmenden Lebensläufe, die neue Care-Debatte und die pädagogischen Berufe sowie – mit Blick auf die GEW – Zeit für politisches Ehrenamt. Mit der ZukunftsKonferenz „Für eine feministische Zeitpolitik in der GEW! Gewerkschaftliche Blicke auf Systemrelevanz und Sorgearbeit“ 2020 wurde der gewerkschaftliche Blick auf Lohnarbeit erweitert und die unbezahlte Sorgearbeit in den Fokus gerückt. Care-Ökonomie und Zeitsouveränität, Vereinbarkeit und Digitalisierung, Facetten einer feministischen Zeitpolitik, bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit oder auch sorgende Männlichkeiten standen auf dem Programm. Die Veranstaltung war noch aus einem anderen Grund spannend: Es war die zweite große GEW-Konferenz, die komplett online durchgeführt wurde. Viele Kolleg*innen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen der GEW und von externen Dienstleister*innen haben zum Erfolg beigetragen. Möglichkeiten, Herausforderungen und Grenzen dieses Formats können nun besser eingeschätzt werden.

Mit dem Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik konnte die zeitpolitische Zusammenarbeit intensiviert werden. An deren GEW-Arbeitszeitkonferenz 2019 nahmen mehrere frauenpolitisch engagierte Kolleginnen teil und gestalteten auch einen Workshop. Im Diskussionspapier Arbeitszeit, das aus der Konferenz hervorgegangen ist, finden sich einige Anknüpfungspunkte an den Gewerkschaftstagsbeschluss 1.9 und die Debatten, die bei verschiedenen GEW-Veranstaltungen geführt wurden.

Dem Hauptvorstand wird im März 2021 ein Positionspapier zur feministischen Zeitpolitik vorgelegt, „Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten – Zeit, die unbezahlte und die bezahlte Sorgearbeit in den Blick zu nehmen.“ Auch hier konnte mit Kolleg*innen aus allen Organisationbereichen und aus der Tarif- und Beamt*innenpolitik zusammengearbeitet werden. Die Ist-Situation zur Erwerbstätigkeit, die Verteilung von Care-Arbeit und Modelle selbstbestimmter Arbeitszeit werden angesprochen und eine Reihe von GEW-Positionen formuliert.

5 GEW-Querschnittsthemen – mitgestaltet

Genderforschung und Gleichstellungspolitik werden deutlich stärker als früher in Frage gestellt – beispielsweise von rechten Parteien in Deutschland, aber auch in Osteuropa. Wer hinter den Angriffen steht und welche Ziele damit verfolgt werden, wurde auf Einladung der Vorstandsbereiche Frauenpolitik und Hochschule und Forschung im Frühjahr 2019 mit Expert*innen aus dem In- und Ausland diskutiert. Der Workshop trug den Titel „Wissenschaft im Visier von ‚Antifeminismus‘“. Angriffe auf Geschlechterforschung, Gender Studies und Gleichstellung“. Aktive Antifeminist*innen sind eine vielschichtige Gruppe ultrareligiöser, neoliberaler und neu-rechter Kreise. Mögliche Gegenstrategien setzen auf Vernetzung und Solidarität.

Digitalisierung ist überall spürbar, im Privat- und im Berufsleben. Sie findet im Kontext des demografischen Wandels, dem Bedeutungszuwachs der überwiegend von Frauen erbrachten (personenbezogenen) Dienstleistungen und einem Wandel der Werte statt. Unter diesen Gesichtspunkten wird die Arbeit des GEW-Bundesforums „Bildung in der digitalen Welt“, aber auch der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung oder die Ergebnisse des dritten Gleichstellungsberichts für die Bundesregierung reflektiert. Hier hat sich eine Sachverständigenkommission mit der Frage befasst, welche Weichenstellungen erforderlich sind, um die Entwicklung in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben.

Räume für Debatten rings um die beiden Themen „Aktiv gegen Rechts“ und Digitalisierung wurden im Rahmen der frauenpolitischen Fachtagungen und dem GEW-Senior*innentag eröffnet.

Ein weiteres Handlungsfeld, das weiterhin ganz oben auf der Agenda der Bildungsgewerkschaft GEW steht, ist die Berufsorientierung. Hier gibt es immer noch viel zu viele veraltete Rollenklischees, gerade im dualen System. Das Berufswahlspektrum wie das der Studienfächer müssen sowohl für Mädchen/Frauen als auch für Jungen/Männer erweitert werden, ebenso wie für Trans*, Inter* und Nicht-Binäre. Gendersensible Berufsorientierung ist eine Aufgabe für Lehrkräfte, Aus- und Weiterbildner*innen und Berufsberater*innen. Forschungsergebnisse und praxisorientierte Handreichungen dazu gibt es, mit einem Flyer wurde auf eine aktuelle Arbeit an der Universität Hamburg aufmerksam gemacht.

6 Fraueninteressen vernetzen – im DGB und auf internationaler Ebene

DGB

Die gewerkschaftlichen Frauenpolitikerinnen sehen sich zurecht als Netzwerk, das bewegt – die Politik in Berlin zu frauen-, gesellschafts- und arbeitsbezogenen Themen und die programmatische Ausrichtung der Frauen- und Gleichstellungspolitik und weiterer gewerkschaftlicher Handlungsfelder. Die fachliche und politische Zusammenarbeit wird im DGB-Frauenausschuss sowie in direktem Kontakt der Vorstandsfrauen, die im DGB und den Mitgliedsgewerkschaften für Frauenpolitik zuständig sind, koordiniert und führt alle vier Jahre zur DGB-Frauenkonferenz. Die GEW ist in den Beiräten des Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ und dem Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten“ aktiv beteiligt, bringt hier die Perspektiven des Bildungsbereichs ein und bezieht Anregungen für ihre eigene Arbeit zu Entgeltgleichheit und Vereinbarkeit/Zeitpolitik.

Die GEW wirkt an Stellungnahmen des DGB-Bundesvorstands zu frauen-, gleichstellungs- und familienpolitischen Themen mit. Das Themenspektrum sei hier ausschnittsweise und stichpunktartig illustriert: Im Zuge der Maßnahmen zur Corona-Pandemie ging es um Kinderkrankengeld, Kurzarbeit, Berechnung der Höhe des Elterngeldes. Für den GEW-Arbeitsschwerpunkt Zeitpolitik und Umverteilung von Sorgearbeit war die Positionierung zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz relevant sowie die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, die Brückenteilzeit und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Während die GEW auf beamt*innenpolitischer Ebene mit der JA 13-Kampagne für Lohngerechtigkeit eintritt, geht es in anderen Branchen um das Entgelttransparenzgesetz, d. h. um Auskunftsanspruch, Prüfverfahren, Berichtspflicht. Auch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst war und ist Gegenstand der Beratungen der acht DGB-Gewerkschaften.

Die Motti zum Internationalen Frauentag illustrieren das politische Handlungsspektrum: „100 Jahre Frauenwahlrecht – wir haben viel erreicht!“ (2018), „Wir für ein soziales Europa“ (2019), „Wir fairändern: fairsorgen, fairgüten, fairteilen“ (2020), „Mehr Gewerkschaft! Mehr Gleichstellung! Mehr denn je!“ (2021). Seit einigen Jahren engagieren sich zum Weltfrauentag auch Bündnisse wie Bundesweit Frauenstreik oder die AG Feministische Lohnarbeitskämpfe. Hier sind überwiegend jüngere Frauen aktiv, zu deren Art, auf Gewerkschafterinnen zuzugehen, und deren Umgang mit dem Streikbegriff auch in der GEW erst eine Position gefunden werden musste.

Internationales

Gewerkschaftspolitik lebt auch vom internationalen Austausch. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist die Arbeit der Europäischen Kommission einschließlich ihrer Richtlinien bedeutsam, ob es nun um Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit oder Quoten geht. Die GEW ist eng eingebunden in die Arbeit des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (EGBW), dem Dachverband der Bildungsgewerkschaften in Europa, und arbeitet im Gleichstellungskomitee des EGBW mit.

Gemeinsam mit Kolleg*innen aus dem Schulbereich wurde das EGBW-Projekt „EU CONVINCE – EU COmmoN Values INClusive Education“ (dt. EU überzeugt – gemeinsame Werte inklusiver Bildung) mitgestaltet. Im Fokus standen politische Bildung und gute Praktiken und Politiken inklusiver Bildung.

Auch die Begegnungen bei Weltkongressen der Bildungsinternationale und die Einflussnahme auf deren Positionen sind wichtige Bestandteile der internationalen GEW-Arbeit. Eine GEW-Delegation nahm an der Weltfrauenkonferenz 2018 in Marrakesch teil und am Weltkongress 2019 in Bangkok.

Eine besondere Erfahrung war die 63. Sitzung der Frauenrechtskommission (Commission on the Status of Women – CSW63) im März 2019 im Hauptquartier der Vereinten Nationen in New York City. Vertreter*innen der UN-Kommission, aus Mitgliedsstaaten, von UN-Einheiten sowie akkreditierte Nichtregierungsorganisationen (NROs) aus aller Welt bearbeiteten das Schwerpunktthema Soziale Sicherungssysteme, Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und nachhaltiger Infrastruktur für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen und Mädchen. Der Delegation der Bildungsinternationalen ging es darum, auf das Abschlussdokument Einfluss zu nehmen.

7 Senior*innenpolitik

Die GEW-Senior*innen sind politisch, sie sind produktiv und sie sind sichtbar – in der GEW, im DGB, in kommunalen Strukturen und in Senior*innenorganisationen. Senior*innen sind eine der vielfältigsten gesellschaftlichen Gruppen und setzen auch in der GEW unterschiedliche Akzente. Die GEW gehört zu den Gewerkschaften, in denen Senior*innen auf allen Ebenen aktiv sind und starke Satzungsrechte haben. Der durchschnittliche Senior*innenanteil an der Mitgliedschaft liegt bei knapp

20 Prozent, er schwankt deutlich im Vergleich der GEW-Landesverbände und liegt bei 10, 13 oder 15 Prozent bis hin zu 22, 24, 26 Prozent.

Ein Höhepunkt der Arbeit war der 6. Senior*innentag der GEW unter dem Motto „Gesellschaft verändern – Teilhabe im Alter“ im Mai 2019 in Berlin-Köpenick. Das Leitbild des 7. Altenberichts der Bundesregierung, die gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen, war der rote Faden der Veranstaltung: Dazu wurden die Bedeutung von Kommunen, die Diversität der Älteren und die Rolle des Sozialstaats thematisiert. Außerdem standen gesellschaftspolitische Themen wie Veränderungen durch Digitalisierung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Umgang mit Rechtspopulismus auf dem Tagungsprogramm. Die Tagung diente damit auch der Bearbeitung des Themenspektrums, das mit den Gewerkschaftstagsbeschlüssen 1.10 „Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement“ und 1.11 „Rechtliche Beteiligung von Seniorinnen und Senioren“ von 2017 auf die GEW-Tagesordnung gesetzt worden waren. Die Fachtagungen bieten senior*innenpolitisch Aktiven aus den GEW-Landesverbänden die Möglichkeit, sich mit Expert*innen aus Politik, insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Wissenschaft, Gewerkschaften und Sozialverbänden zu zentralen Fragestellungen der aktuellen Senior*innen- und Sozialpolitik auszutauschen. Die Fachtagung wurde dokumentiert und ein Flyer herausgegeben mit dem Titel „Teilhabe? Na klar! Im Alter selbstbestimmt leben“.

Die Sozialversicherungen zu stärken und gerechter zu gestalten ist Kernanliegen des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften. Von besonderem Belang für Ältere war im Berichtszeitraum die Arbeit der Rentenkommission und die DGB-Kampagne „Rente muss reichen“. Die GEW ist über die Mitarbeit in verschiedenen DGB-Gremien an der Positionsfindung beteiligt (vgl. Bericht des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik).

Es geht den Gewerkschaften um einen Kurswechsel mit dem Ziel, die gesetzliche Rente zu stärken und das Rentenniveau bei mindestens 48 Prozent zu sichern, die paritätische Finanzierung der Beiträge beizubehalten und das Renteneintrittsalter nicht weiter anzuheben, sondern Übergänge in die Rente besser sozial abzusichern. Mit Blick auf die Pflege lautet das Ziel, dass Eigenanteile für die Pflege künftig mit einer Pflegevollversicherung gedeckt werden sollen. Die Senior*innenpolitik des DGB hat an Profil gewonnen, seit der DGB Ende 2018 die Position eines DGB-Senior*innenbeauftragten eingerichtet hat. Eine enge Zusammenarbeit gibt es außerdem mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorinnen- und Seniorenorganisation (BAGSO), die Ende 2019 ihr 30. Jubiläum feierte. Neben der GEW gehören die IG-Metall, die IG BAU, die GdP und die EVG und der DGB zu den Mitgliedsorganisationen. Die GEW-Senior*innenpolitik profitiert sehr davon, dass Mitglieder des Bundessenior*innenausschusses der GEW im DGB, aber auch in der BAGSO intensiv mitarbeiten.

Ein Spiegelbild für die politische und thematische Vielfalt gewerkschaftlicher Senior*innenpolitik sind die Dialog-Seiten, die dreimal jährlich in E&W erscheinen. Hier werden gesellschaftspolitische Themen vertieft, wie 50 Jahre 1968, 30 Jahre deutsche Vereinigung oder die Europawahl aus der Sicht Älterer. Ein Blick auf die Bildungspolitik der vergangenen 70 Jahre hat hier ebenso Platz wie die Digitalisierung. Das freiwillige bürgerschaftliche Engagement wurde mehrfach aufgegriffen, ob generationenübergreifende Klimastreiks oder die Mitverantwortung Älterer in Kommunen. Themen wie Rente oder Pflege werden praxisorientiert und politisch behandelt. Die Themen werden journalistisch so präsentiert und gewerkschaftspolitisch zugespitzt, dass sie für das breite Mitgliederspektrum der GEW lesenswert sind.

8 LSBTI* – Antidiskriminierungspolitik und Vielfalt in der Pädagogik

Die GEW war eine der ersten Gewerkschaften, die aktiv Lesben- und Schwulenpolitik gemacht hat: 1978 wurde die AG Schwule Lehrer in der GEW gegründet und 2018 ein großes Jubiläum gefeiert. Etwa 10 Jahre später hat sich auch der AK Lesbenpolitik der GEW Baden-Württemberg gegründet und die Gruppe der Lesbischen Pädagoginnen in der GEW Berlin. Es gab im Berichtszeitraum also Grund zu feiern und sich der eigenen Wurzeln zu vergewissern – der Positionierung für die Rechte aller Beschäftigten im Bildungsbereich und gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, dem Einsatz für eine Pädagogik die (in heutiger Wortwahl) vorurteils- und diversitätsbewusst ist, die Offenheit für gesellschaftliche Bewegungen.

Alte und Neue Rechte vertreten in den Parlamenten, in ihren Netzwerken und auf der Straße eine Ideologie der Ungleichwertigkeit, es sind Auseinandersetzungen zu führen um den vermeintlichen Genderwahn (Unwort des Jahres 2017), die Akzeptanz von Vielfalt und gegen Diffamierungen von Aufklärungsbroschüren wie z. B. „Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heißt jetzt Ben“. Der Gewerkschaftstagsbeschluss 3.15 „Wirkungsvolle Instrumente implementieren, die Diskriminierung im Bildungsbereich bekämpfen“ von 2017 bot den Rahmen, in der GEW bundesausschuss- und vorstandsbereichsübergreifend daran zu arbeiten, Schutz-

lücken im AGG zu schließen und Beschwerdestellen und -verfahren zu etablieren. Die Kultusminister*innenkonferenz wurde aufgefordert, mit einer eigenen LSBTI*-Richtlinie Vorgaben zu machen – was trotz der großen Herausforderungen und den Lücken in Rahmenlehrplänen, Lehrkräfteaus- und -fortbildung, Informations- und Beratungsangeboten sowie Beschwerdemöglichkeiten abgelehnt wurde.

In anderen Themen gibt es mehr Dynamik: Schulbuchverlage sind mittlerweile gesprächsbereiter als noch vor einigen Jahren, wenn es um den Abbau von Geschlechterstereotypen und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und Identität geht. Die AG LSBTI* bearbeitet das Thema seit dem entsprechenden Gewerkschaftstagsbeschluss 2013 immer wieder.

Im DGB wurde der Bundesarbeitskreis LSBTTIQQAAP+ (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Queer, Questioning, Asexuelle, Alliierte, Pansexuelle) aufgebaut, um die Antidiskriminierungsarbeit zu stärken und Bedürfnisse von LSBTTIQQAAP+ in der Arbeit des DGB als gewerkschaftliche Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen.

Was die GEW betrifft, wurde der Antrag auf Mitgliedschaft um eine dritte Kategorie erweitert: männlich – weiblich – divers. Und: Die AG LSBTI* hat sich nach 20 Jahren Arbeit auf Bundesebene auf den Weg gemacht, ihre Arbeit – vorausgesetzt, der Gewerkschaftstag stimmt zu – als Bundesausschuss Queer fortzusetzen und sich auf diese Weise noch enger mit Fach- und Personengruppen zu vernetzen und der Gesamtorganisation Impulse geben zu können.

9 Organisationentwicklung – geschlechter- und generationenbewusst

„Gender Mainstreaming im OE-Prozess: den geschlechter- und diversitätsbewussten Generationenwechsel in der GEW fördern und begleiten“ lautet der Titel eines Organisationsentwicklungsprojets in der Regie der Vorstandsbereiche Frauenpolitik und Vorsitz. Beide sind für Gender Mainstreaming in der GEW verantwortlich und haben in den vergangenen Jahren die Linie entwickelt, über einen projektorientierten Ansatz zu mehr Gleichstellung beizutragen. Das Hauptziel des Projektes lautete, mehr (junge) Frauen für ehrenamtliches Engagement in der GEW zu gewinnen und aktive (ehren- und hauptamtliche) Kolleg*innen zu unterstützen, den Generationenwechsel in den Gremien bzw. Untergliederungen geschlechter- und diversitätsbewusst zu gestalten.

Viele kennen die Situation, Verantwortung abgeben zu wollen und die Staffel weiterzugeben. Gemeinsam über diese Situation nachzudenken, zu überlegen, wie sie angegangen werden kann, was in Gesprächen mit potenziellen Nachfolger*innen besprochen werden kann und soll – an Fragen wie diesen setzt das Workshop-Konzept zur Staffelstabübergabe in der GEW an. Es ist ein konkretes Ergebnis des Organisationsentwicklungsprojektes. Ein weiteres waren zwei Netzwerktreffen für Führungsfrauen in der GEW mit dem Titel „Ambitionen“. Was macht es für Frauen attraktiv, sich in der GEW zu engagieren und politische Verantwortung zu übernehmen? Welche Ambitionen haben sie, welche weiblichen Vorbilder treffen sie, welche Hürden gibt es im männlich dominierten Machtumfeld?

Der gesamte OE-Prozess wurde auf Bundesebene von einer AG des Koordinierungsvorstands vorangebracht, der Landesvorsitzende, Fach- und Personengruppenvertreter*innen sowie Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands angehören. Durch die Mitarbeit in der KoVo-OE-AG können mehrere gleichstellungspolitische Linien miteinander verschränkt werden – ob es sich um OE-Projekte auf Bundes- und Landesverbandsebene handelt, um Zeit für Ehrenamt oder um Struktur- und Satzungsfragen der GEW.

Frauke Gützkow
Im Januar 2021

Veröffentlichungen

August 2017	Gendersensible Berufsorientierung, Eine Aufgabe für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen Autorinnen: Hannelore Faulstich-Wieland, Barbara Scholand
Februar 2018	Schulleitungsbesetzung unter der integrierenden Perspektive von Gender Mainstreaming und Diversity Management (2015–2017), Abschlussbericht eines MTS-geförderten Forschungsprojekts Autor*innen: Katja Kansteiner, Oliver Klose
Juni 2018	Männer ins Grundschullehramt, Wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann, Expertise für das Zukunftsforum Lehrer_innenbildung, gefördert von der Max-Traeger-Stiftung Autoren: Olaf Stuve, Dr. Thomas Viola Rieske
Oktober 2018	JA 13 – Es geht doch! Flugblatt
Dezember 2018	Für Gerechtigkeit der Geschlechter, in: Der Personalrat, Personalrecht im Öffentlichen Dienst, Bund-Verlag, Heft 12/18 Autorin: Frauke Gützkow
Februar 2019	Veranstaltungen methodisch spannend gestalten – wie gelingt's? Handreichung für GEW-Aktive Autorinnen: Svenja Pfahl, Selina Alin und Linda Hentschel
Februar 2019	Auf dem Weg zu A 13: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in den Bundesländern Autorin: Sheila Ragunathan unter Mitarbeit von Gesa Bruno-Latocha
Februar 2019	Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht – die Schule im Blick, In: GiP – Gleichstellungsrecht in der Praxis, Heft 2/2019 Autorin: Frauke Gützkow
Juli 2019	Intersectionality in text books, Quality Criteria for Equality and Anti-Discrimination of sexual and gender diversity in text books and teaching materials, Flugblatt für den Weltkongress der Bildungsinternationale in Bangkok
Oktober 2019	Auf dem Weg zu A 13: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in den Bundesländern, Autorin Länderkapitel 1.1 bis 1.16: Sheila Ragunathan Autor Kapitel 2.3: Wer zahlt wieviel? Grundschulgehälter im Bundesvergleich: Kai Eicker-Wolf
Oktober 2019	Auf dem Weg zu A 13: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in den Bundesländern, Zentrale Aussagen Autorin Länderkapitel 1.1 bis 1.16: Sheila Ragunathan

November 2019	Gesellschaft verändern – Teilhabe im Alter, Dokumentation der seniorinnen- und seniorenpolitischen Fachtagung der GEW vom 14.–15. Mai 2019 in Berlin-Köpenick, Redaktion: Silvia Weil
Mai 2020	Teilhabe? Na klar! Im Alter selbstbestimmt leben. Autorin: Anja Dilk unter Mitarbeit von Barbara Haas und Jutta Staack
Mai 2020	„Gleichstellung in der Bezahlung verwirklichen!“ In: Grundschule, Ideen, Erfahrungen, Konzepte, Westermann Verlag, Heft 3/2020 Autorin: Frauke Gützkow
Juni 2020	Staffelstab – Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Verantwortungsübergabe bei Funktionär*innen in Haupt- und Ehrenämtern der GEW Autor*innen: Stefan Reuyß und Esther Mader
September 2020	Staffelstabübergabe in der GEW – ein Workshop-Konzept! Redaktion: Marlis Tepe, Frauke Gützkow, Janina Glaeser, Elina Stock, Ursula Hilpertshauser
Oktober 2020	Auf dem Weg zu A 13: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in den Bundesländern Aktualisierung: Dagmar Thiel, 3. aktualisierte Auflage
Oktober 2020	Auf dem Weg zu A 13: Eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung in den Bundesländern, zentrale Aussagen, 2. aktualisierte Auflage
Oktober 2020	Handreichung zur JA 13-Kampagne der GEW „JA 13! – Jetzt!“, basierend auf den Online-Workshops „Botschaften prägnant formulieren“ der GEW im Juli und Oktober 2020

Newsletter Gender & Diversity

März 2017	Wie digital ist die Arbeit der Zukunft?
April 2017	Gendersensible Berufsorientierung
Februar 2018	Weltfrauenkonferenz der Bildungsinternationale in Marrakesch
März 2018	Zeit für eine neue Zeitpolitik
März 2018	So war die Weltfrauenkonferenz
März 2018	Equal Pay Day: Lohnlücke endlich schließen
April 2018	Neue Runde der Girls’ and Boys’ Days
Juni 2018	Das Netz, die Pubertät und der Missbrauch

November 2018	Schritt für Schritt Richtung A 13
Februar 2019	Vielfalt, Gleichstellung, Antidiskriminierung!
April 2019	Mehr Männer an die Grundschulen!
Mai 2019	Gemeinsam gegen Antifeminismus
Juli 2019	Vielfalt und Gleichstellung muss schon Thema in Schule und Kita sein
August 2019	Geschlechterstereotype aufbrechen!
November 2019	A 13 für alle
November 2019	Frauenrechte auf allen Ebenen stärken!
Juli 2020	Für eine feministische Zeitpolitik der GEW
November 2020	Entgeltgleichheit und gutes Geld für gute Arbeit!

Veranstaltungen

19.–20.05.2017 Hannover	Workshop für eine zeitpolitische Agenda 2017 „Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten“ Geschlechtergerechte Arbeit im Bildungssektor
30.06–01.07.2017 Frankfurt	Workshop zur Vorbereitung des Aktionstages/Aktionszeitraums JA 13 im November 2017
07.07.2017 Frankfurt	Workshop „Chancengleichheit in wissenschaftlichen Karrieren“, gemeinsam mit dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung
01.–02.12.2017 Berlin	GEW-Fachtagung FrauenStärken im Schulbereich „Aufwerten, führen, entlasten! Gewerkschaftspolitische und rechtliche Wege für Gleichberechtigung im Schulbereich“
26.–27.01.2018 Fulda	GEW Workshop für eine zeitpolitische Agenda 2021 „Keine Zeit! Pädagogische Arbeit im Uhrzeigersinn“
10.–13.05.2018 Berlin-Köpenick	Workshop „Lebens- und Arbeitszeit. Gesellschaftliche Probleme (gewerkschaftspolitische Perspektiven)“ beim MaiMeeting der GEW
08.06.2018 Hannover	Vorbereitungsworkshop zum Aktionszeitraum „JA 13“
28.–29.09.2018 Berlin	FrauenZukunftsKonferenz der GEW „Geschlecht – Erziehung – Wissenschaft, Geschlechterverhältnisse debattieren“
19.–20.02.2019 Kassel	Workshop „Wissenschaft im Visier von ‚Antifeminismus‘“, Angriffe auf Geschlechterforschung, Gender Studies und Gleichstellung“, gemeinsam mit dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung

21.03.2019 Frankfurt	Empfang in der GEW-Geschäftsstelle zum Internationalen Frauentag „Wir für ein soziales Europa“
02.04.2019 Berlin	Training workshop „Education for digital democratic citizenship in the Internet era: Challenges and opportunities“, im Rahmen des CONVINCE Projekts des EGBW zu Democracy and Citizenship
14.–15.05.2019 Berlin-Köpenick	Seniorinnen- und seniorenpolitische Fachtagung der GEW „Gesellschaft verändern – Teilhabe im Alter“
14.–15.06.2019 Fulda	Workshop zur Kampagnenplanung „Auf dem Weg zu A 13“
29.–30.11.2019 Berlin	GEW Fachtagung FrauenStärken „Gleichstellungsrecht – aktuell und herausfordernd“
31.01.–01.02.2020 Stuttgart	„Zeitpolitik mit Genderblick“ Workshop mit der GEW Baden-Württemberg
30.–31.05.2020 Online	Workshop „Feministische Zeit-Ideen: Der gewerkschaftliche Blick auf unbezahlte Sorgearbeit“ bei der GEWolution, 3. Bundesjugendkonferenz der GEW
19.–20.06.20 Hannover	Ambitionen – Netzwerktreffen für Führungsfrauen in der GEW
11.07.2020 Online	Workshop JA 13, Vorbereitung des Aktionszeitraums
11.–12.09.2020 Frankfurt/online	GEW Zukunftskonferenz „Für eine feministische Zeitpolitik in der GEW! Gewerkschaftliche Blicke auf Systemrelevanz und Sorgearbeit“
25.–26.09.2020 Hannover	Ambitionen – Netzwerktreffen für Führungsfrauen in der GEW
31.10.2020 Online	Workshop JA 13, Vorbereitung des Aktionszeitraums
16.11.2020 Online	Wissenschaft-Praxis-Workshop: Recht als Strategie? Geschlecht und Recht als Argumente in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, gemeinsam mit Teilprojekt B der DFG-Forschungsgruppe „Recht Geschlecht Kollektivität“
29.–30.01.2021 Online	Workshop Staffelstabübergabe, veranstaltet vom Genderteam der GEW

2.5 Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik

Neben den größeren und auch den vielen kleineren Tarifrunden, auf die im Verlauf dieses Berichts eingegangen wird, war die tarif- und beamtenpolitische Arbeit im Berichtszeitraum von zwei Schwerpunkten geprägt: Der Fortgang der juristischen Auseinandersetzung um die vollen Koalitionsrechte für Beamtinnen und Beamte, also um ihr Streikrecht und die Verstetigung der Tarifbewegung zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Diese anspruchsvollen und komplexen Aufgaben sind nur im Team zu bearbeiten. Daher vorab mein herzlicher Dank an die engagierten ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen und in allen Gliederungen unserer GEW! Ohne diese kollegiale Zusammenarbeit, der gemeinsamen Beratung, der nützlichen Hinweise, der konstruktiven Kritik, der vielen guten Ideen, des Einsatzes mit Leidenschaft und Herzblut wären wir gemeinsam nicht so vorangekommen, wohl wissend, dass wir noch nicht alle tarif- und beamtenpolitische Ziele erreicht haben und uns bei manchen Forderungen eisiger Wind ins Gesicht weht. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfordert langen Atem und Beharrlichkeit. Beides besitzen wir gemeinsam.

Streikrecht für Beamtinnen und Beamte

Ein für die GEW zentrales und bereits seit mehreren Jahrzehnten bewegtes Thema ist die Durchsetzung des Streikrechtes für Beamtinnen und Beamte. Es gibt einen Widerspruch zwischen internationalem Recht und dem in der BRD geltenden Streikverbot.

In der Vergangenheit sind immer wieder auch verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer den Streikaufrufen der GEW gefolgt. Sie haben Disziplinarmaßnahmen, z. B. Verweise oder Rügen, in Kauf genommen, die nach einigen Jahren aus der Personalakte entfernt wurden. Die GEW hat einzelne Kolleginnen und Kollegen unterstützt, wenn sie gegen die Disziplinarmaßnahmen klagen wollten, um gegen das Streikverbot vorzugehen.

Am 17. Januar 2018 wurde vor dem Bundesverfassungsgericht mündlich verhandelt. Der damalige Bundesinnenminister Thomas de Maizière selbst hat gegen das Streikrecht argumentiert. („Rosinenpickerei“). Es geht bei der Forderung nach einem Streikrecht aber nicht um Rosinenpickerei, sondern um verweigertes Recht aus der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Die GEW vertritt die Auffassung, dass unsere Demokratie ein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte aushält. Sie stützt sich dabei auch auf die Argumentation des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR), der ein pauschales, statusbezogenes Beamtenstreikverbot bereits für rechtswidrig erklärt hat. Sie fordert kein pauschales Streikrecht, sondern geht dagegen vor, dass Lehrkräften in nicht hoheitlichen Tätigkeiten ein Grundrecht verwehrt wird. Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits vor Jahren bestätigt, dass die Tätigkeiten von Lehrkräften nicht hoheitlich sind.

Das Bundesverfassungsgericht ist der Argumentation der GEW nicht gefolgt und hat – nicht überraschend, sondern erwartungsgemäß – am 12. Juni 2018 die Verfassungsbeschwerden der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer, die den Beamtenstreikaufrufen der GEW gefolgt waren, zurückgewiesen. Dieser 12. Juni 2018 war kein guter Tag für die Demokratie und die Europäische Menschenrechtskonvention. Die GEW hat daraufhin entschieden, den Gang der betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zu unterstützen. Zum Zeitpunkt der Abgabe des Geschäftsberichts sind die Verfahren beim EGMR anhängig. Die GEW hat ihre Positionen im Wege einer sogenannten Drittintervention in dieses Verfahren eingebracht.

Bereits bei dem hohen Medien- und Mitgliederinteresse im Umfeld der mündlichen Verhandlung im Januar 2018 und der Verkündung der Entscheidung im Juni 2018 haben wir uns u. a. in umfangreichen FAQs auch sensiblen Fragen gestellt und darauf hingewiesen, dass die GEW nicht das Berufsbeamtentum abschaffen möchte.

Auf einer Fachkonferenz am 20. November 2018 wurde die Entscheidung aus Karlsruhe fachlich bewertet, u. a. durch den Experten Dr. Thomas Klein. Darüber hinaus wurden durch Daniel Merbitz „Zehn Thesen zur Umsetzung eines möglichen Beamtenstreikrechts für verbeamtete Lehrkräfte an Schulen“ vorgestellt.

Es liegt noch sehr viel Arbeit an. Rechtliche und rechtspolitische Fragen wie die nach dem Verhältnis von Streikrecht und Alimentationsprinzip, nach dem Beginn und Ende der Friedenspflicht, nach dem Verhältnis von Entgeltverhandlungen und Gesetzgebungskompetenz des Haushaltsgesetzgebers in der Beamtenbesoldung bis hin zu gewerkschaftlichen Streikstrategien müssen geklärt werden. Dies gestaltet sich nicht einfach, da hier juristisches und tarifpolitisches Neuland betreten werden muss. In kleinen Schritten tasten wir uns gemeinsam vor. Dies ist herausfordernder als gedacht.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Im öffentlichen Dienst der Länder fanden im Berichtszeitraum zwei Tarifrunden statt, 2017 und 2019. Die Tarifrunde 2017 fand vor dem Gewerkschaftstag 2017, aber nach Redaktionsschluss des Geschäftsberichts der vorigen Wahlperiode des GEW Hauptvorstands statt. In diese Tarifrunde 2017 waren die Gewerkschaften mit einer Forderung im Gesamtvolumen von sechs Prozent in die Tarifrunde gegangen und hatten neben einer Entgelterhöhung und einer sozialen Komponente auch die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) und die Einführung einer Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 der Entgelttabelle gefordert. Im Ergebnis wurden zwei Prozent mehr Gehalt zum 1. Januar 2017 und eine soziale Komponente von 75,00 Euro für die unteren Entgeltgruppen vereinbart. Zum 1. Januar 2018 sind die Gehälter um weitere 2,35 Prozent gestiegen. Zudem wurde erstmals eine Stufe 6 für die Entgeltgruppen (EG) 9 bis 15 eingeführt, die drei Prozent über der Stufe 5 liegt und in zwei Schritten ab Januar und Oktober 2018 umgesetzt wurde.

2019 forderten die Gewerkschaften eine Entgelterhöhung um 6,0 Prozent, mindestens aber 200,00 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten sowie Verbesserungen an der Entgeltordnung (Anlage A), um die Einkommen der im Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten der Länder an den Verdienst im SuE bei den Kommunen anzugleichen. Für die GEW war die zeitnahe Einführung der „Paralleltabelle“ im TV EntgO-L eine weitere Hauptforderung.

Zum Verhandlungsauftakt brachte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) erstmalig das Thema Neudefinition des „Arbeitsvorgangs“ (§ 12 TV-L) als Gegenforderung in die Verhandlungen ein. Die Gewerkschaften machten gleich deutlich, dass dies für sie ein No-Go darstellt, weil damit ein Grundpfeiler des Eingruppierungsrechts untergraben wird.

Die Verhandlungen wurden dadurch erschwert, dass die von der TdL für die Paralleltabelle postulierten Kosten fast dreimal so hoch waren wie von der GEW berechnet und die TdL nicht bereit war, die Zahlen der betroffenen Beschäftigten preiszugeben. Sie stellte lediglich eine Erhöhung der Angleichungszulage um 30,00 Euro (auf dann 60,00 Euro) in Aussicht.

In der Folge riefen die Gewerkschaften bundesweit zu Warnstreiks auf, die ihren Höhepunkt am 25. bis 28. Februar erreichten, unmittelbar vor dem dritten Verhandlungstermin. Obwohl die Mobilisierung durch Schulferien in sechs Bundesländern und durch die zunehmende Verbeamtung von Lehrkräften in den Ost-Bundesländern erschwert wurde, beteiligten sich deutlich mehr GEW-Mitglieder als 2017. Bundesweit stellte die GEW über 40 Prozent aller Streikenden. Schwerpunkt war Berlin mit gut einem Drittel aller Personenstreiktage, von denen fast 70 Prozent von der GEW mobilisiert wurden.

Die dritte Verhandlungsrunde gestaltete sich schwierig, weil die Arbeitgeberseite zerstritten war und bis kurz vor Schluss jederzeit ein Scheitern drohte. Hinsichtlich der Kosten der Paralleltabelle musste die TdL nach einer Schnellbefragung ihrer Mitglieder die Zahlen der GEW bestätigen, war aber dennoch nicht bereit, über einen konkreten Zeitplan zur vollständigen Einführung der Paralleltabelle zu verhandeln. Stattdessen wurde vereinbart, die Angleichungszulage auf 105,00 Euro zu erhöhen und sie zum Gegenstand der nächsten Tarifrunde zu machen. Ein großer Erfolg der Länderrunde 2019 war die Übernahme der kommunalen S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst in den TV-L. Die stufengleiche Höhergruppierung konnte nicht durchgesetzt werden. Stattdessen wurden die Garantiebeträge deutlich erhöht. Zum Arbeitsvorgang einigte man sich auf eine „Gesprächszusage“. Der Preis des insgesamt akzeptablen Abschlusses war die lange Laufzeit bis Ende September 2021. Die Entgelte werden dadurch auf das Niveau bei den Kommunen (TVöD VKA) angehoben. Das Tarifergebnis war sehr komplex und zahlreiche Themen, insbesondere die Umsetzung und Überleitung betreffend, mussten in die Redaktionsverhandlungen verschoben werden.

Lehrkräfteentgeltordnung

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

In der Tarifrunde 2017 unterzeichnete die GEW den TV EntgO-L und ist nun auch bei der Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte wieder Tarifvertragspartei. In der Tarifeinigung wurde außerdem vereinbart, nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen zur Entgeltrunde die Gespräche zu strukturellen Fragen der Entgeltordnung fortzusetzen.

In der Tarifrunde 2019 wurde die Angleichungszulage deutlich auf 105,00 Euro erhöht (s. o.). Die Tarifvertragsparteien erklärten zudem, dass die Paralleltabelle Gegenstand der nächsten Tarifrunde 2021 wird. Außerdem wurde vereinbart, dass im Anschluss an die Tarifrunde Tarifverhandlungen über die Weiterentwicklung des TV EntgO-L geführt werden, da dies aufgrund der Komplexität der Tarifrunde 2019 nicht verhandelt wurde.

Im Januar 2020 konnte endlich mit der TdL ein Termin für die vereinbarten Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung des TV EntgO-L für Juni 2020 vereinbart werden. Pandemiebedingt konnte dieser nur als Videokonferenz stattfinden. Im Anschluss daran weigerte sich die TdL, weitere Verhandlungstermine zu vereinbaren, solange ver.di eine andere Vereinbarung aus der Tarifrunde – Gespräche zum Arbeitsvorgang – nicht eingelöst habe.
Im November 2020 drückten die Gewerkschaften GEW, ver.di und dbb in einem gemeinsamen Brief an die TdL ihre Verärgerung über die Blockadehaltung der TdL aus und fordern die TdL auf, wieder zu einer praxis- und lösungsorientierten Zusammenarbeit zurückzukehren und die Verhandlungen zur Weiterentwicklung des TV EntgO-L wieder aufzunehmen.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund und Kommunen (TVöD)

Im öffentlichen Dienst Bund und Kommunen (TVöD) fanden im Berichtszeitraum zwei Tarifrunden statt. Zur Vorbereitung der Tarifrunden wurden zweitägige „Vorbereitungstreffen“ durchgeführt, die den Charakter einer tarifpolitischen Konferenz haben. Diese eröffnen Freiräume für strategische und fachliche Debatten und eine bessere Vernetzung außerhalb der durch die Verhandlungstermine eng getakteten Sitzungen der Tarifkommissionen. In der Tarifrunde 2018 konnten Gehaltssteigerungen in einem Gesamtvolumen von 7,5 Prozent erreicht werden. Dieses Volumen ergibt sich unter anderem aus der überproportionalen Erhöhung der Eingangsstufe in allen Entgeltgruppen, der überproportionalen Anhebung der untersten Entgeltgruppen und der Korrektur einzelner Tabellenwerte, wodurch einige Konstruktionsfehler korrigiert wurden, die bereits seit Einführung der TVöD-Tabelle bestanden. Dafür mussten die Gewerkschaften eine lange Laufzeit von zweieinhalb Jahren akzeptieren. Der Tarifabschluss umfasste darüber hinaus die Angleichung der Jahressonderzahlung Ost für den kommunalen Bereich in mehreren Schritten bis 2022 und die Aufnahme der praxisintegriert Auszubildenden (PiA, OptiPrax) in den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege –, was für die Auszubildenden Gehaltszuwächse von 300,00 bis 400,00 Euro bedeutete. Damit wurden zwei zentrale Forderungen der GEW umgesetzt.

Während der Tarifrunde 2018 hat die Mitgliederversammlung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Bayern das Mandat zu Verhandlungen über die tarifliche Eingruppierung kommunaler Lehrkräfte erteilt. Die Verhandlungen starteten im Sommer 2018 und wurden im Dezember 2018 fortgesetzt. Die GEW legte einen Vorschlag mit Direkteingruppierungen vor, der detailliert besprochen wurde. Die Verhandlungen gerieten ins Stocken, nachdem der KAV den Verhandlungstermin im März 2019 wegen eines von der GEW vor dem Gewerkschaftshaus geplanten „Empfangs der Arbeitgeber“ kurzfristig abgesagt hatte. Erst nach der Sommerpause und einem personellen Wechsel auf Arbeitgeberseite konnten die Verhandlungen im Herbst 2019 wieder aufgenommen werden.
Die GEW erklärte ihre Bereitschaft zu einem Abschluss, der sich an die Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte im Länderbereich (TV EntgO-L) anlehnt. Im Gegenzug erklärte sich der KAV bereit, bei den Kommunen bestehende bessere Regelungen bayernweit tarifvertraglich zu regeln. Der Tarifvertrag trat am 1. August 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2021.

Die Tarifrunde 2020 war geprägt von Corona. Bereits im April 2020 vereinbarte ver.di mit der VKA einen TV COVID, der Bedingungen für Kurzarbeit im öffentlichen Dienst regelte und deutliche Aufstockungen für das Kurzarbeitergeld vorsah. Der Geschäftsführende Vorstand der GEW hatte darauf hingewiesen, dass Kurzarbeit für öffentliche Träger in den Bereichen Schule, Hochschule und Sozial- und Erziehungsdienst aus Sicht der GEW nicht in Frage kommt. Diese Intervention war insofern erfolgreich, als beide Tarifparteien klarstellten, dass der TV COVID nicht auf den Sozial- und Erziehungsdienst zielt. Auch wenn einzelne Kommunen und freie Träger im Kita-Bereich Vorstöße in dieser Richtung unternahmen, konnten diese in den meisten Fällen abgewehrt werden.

Im Juni 2020 unternahm ver.di in Abstimmung mit GEW, GdP und IG BAU einen Vorstoß, die Tarifrunde in das Frühjahr 2021 zu verschieben in der Hoffnung, dass sich die Corona-Lage bis dahin bessern würde und absehbar ist, wie die wirtschaftliche Erholung verläuft. Das lehnte die VKA strikt ab. Die Tarifrunde startete daher wie ursprünglich geplant am 1. September 2020. In zwei Verhandlungen blieben die Arbeitgeber bei der bereits im Juni 2020 angekündigten Linie und legten kein Angebot vor. Darauf reagierten die Gewerkschaften mit Warnstreiks, die unter Pandemiebedingungen neue Formen annahmen. Die GEW nutzte intensiv das Internet und soziale Medien. Die Landesverbände entwickelten kreative Protestformen, die sich mit wenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und unter Einhaltung der Hygienebestimmungen durchführen ließen. Insgesamt ist es gelungen, eine große Öffentlichkeit zu erreichen und mehrheitlich zu überzeugen, dass die Forderungen der Gewerkschaften berechtigt sind.

Eine Woche vor der dritten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber ein erstes Angebot vor. In drei langen Verhandlungstagen konnte schließlich ein Abschluss erzielt werden: Für 2020 eine steuer- und abgabenfreie „Corona-Prämie“ von 200,00 bis 600,00 Euro, ab April 2021 1,4 Prozent, mindestens 50,00 Euro mehr und ab April 2022 noch einmal 1,8 Prozent. Mit der Senkung der Arbeitszeit Ost auf Westniveau in zwei Schritten bis Januar 2023 wurde eine langjährige GEW-Forderung durchgesetzt.

Die GEW konnte ihre Mitgliederzahl im Bereich TVöD stabilisieren und war für die anstehenden Tarifauseinandersetzungen gut vorbereitet.

Die GEW hatte sich gut darauf vorbereitet, dass im Jahr 2020 auch die nächste Tarifauseinandersetzung zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe (SuE) im TVöD VKA stattfinden sollte. Die Eingruppierungsvorschriften waren zum 30. Juni 2020 erstmals kündbar. Bereits im Mai 2019 hat die GEW mit der tarifpolitischen Konferenz „Eisenach III“ die zentralen Themen diskutiert und eine Imagekampagne vorbereitet, die im Frühjahr 2020 starten sollte. Am 5. März 2020 fand – in ungekündigtem Zustand – ein erstes Gespräch zwischen ver.di und VKA statt, das ergebnislos endete. Die für den 23. März 2020 geplante zweite Verhandlungsrunde wurde wegen der Corona-Pandemie abgesagt. Ver.di hat in Abstimmung mit der GEW auf eine Kündigung der Eingruppierungsvorschriften zum 30. Juni 2020 verzichtet und das Thema Aufwertung SuE auch nicht im Rahmen der Tarifrunde TVöD im September/Oktober 2020 aufgerufen. Zum Zeitpunkt der Berichtsabgabe ist ungewiss, ob und wann im Jahr 2021 die Gewerkschaften die Tarifauseinandersetzung erneut angehen.

Corona-Pandemie

Ab Ende März 2020 war die Abteilung TuB mit zahlreichen Anfragen von Mitgliedern zu den Auswirkungen der Corona-Krise und den daraus folgenden Gesetzesänderungen und den Folgen für ihre Arbeitsbedingungen konfrontiert. Gemeinsam mit der Bundesrechtsschutzstelle und den Kolleginnen und Kollegen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie den anderen Vorstandsbereichen wurde ein Frage-Antwort-Komplex („FAQ“) zu Kurzarbeit, Arbeitsrecht, Mitbestimmung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und vielen weiteren Themen entwickelt, der seither kontinuierlich ausgebaut und um weitere Fragekomplexe ergänzt wurde.

Tarifvertrag Land Hessen

Da das Land Hessen nicht mehr Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist und seit 2009 einen eigenen Tarifvertrag (TV-H) hat, finden für die Landesbeschäftigten eigene Tarifrunden statt. Die Verhandlungen 2019 fanden im Nachgang zum Tarifabschluss mit der TdL Ende März 2019 statt. Sie wurden dadurch erschwert, dass das Land ein Angebot vorgelegt hatte, das sich strukturell erheblich von dem Abschluss mit den anderen Bundesländern unterschied und so eine Rückkehr des Landes Hessen in die TdL zusätzlich kompliziert gemacht hätte. Dies konnte im Ergebnis verhindert werden. Der Abschluss orientierte sich an den Tariferhöhungen im TV-L und auch die dort vereinbarten Verbesserungen, wie z. B. die Eingruppierung der SuE-Beschäftigten, wurden übernommen. Der hessische Innenminister Peter Beuth hat Ende November 2020 den Gewerkschaften gegenüber signalisiert, dass eine Rückkehr in die TdL unter Beibehaltung der (besseren) hessischen Tarifregelungen nicht möglich sei. Der Arbeitgeberverband lehne dies aus grundsätzlichen Erwägungen ab.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Die Betriebsrente im öffentlichen Dienst über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und die kommunale Zusatzversorgungskassen (ZVK) ist im Altersversorgungstarifvertrag (ATV) und im Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal (ATV-K) geregelt. Die GEW ist über die Mitarbeit von Gesa Bruno-Latocha in der ver.di-Verhandlungskommission ATV/ATV-K in die Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung eingebunden. Nachdem in den Tarifrunden 2015 und 2016 eine Festschreibung des Leistungsniveaus gelungen war, begannen Ende 2018 Gespräche zur Tarifpflege zwischen ver.di/dbb einerseits und Bund/TdL/VKA andererseits. Da es eine solche Tarifpflege seit der Unterzeichnung des ATV/ATV-K im Jahr 2002 nicht mehr gegeben hatte, hatte sich eine lange Liste von Fragen angesammelt, die von den Folgen des neuen Versorgungsausgleichs über Flexirente und Rente mit 63 bis hin zum Betriebsrentenstärkungsgesetz reichte. Über anderthalb Jahre trafen sich die Verhandlungsdelegationen nahezu im Monatsrhythmus. Im Oktober 2018 dann trat die TdL mit der Forderung an die Gewerkschaften heran, die Gesamteinigung nur unterzeichnen zu wollen, wenn die Gewerkschaften zustimmten, tarifvertraglich auf die gesetzlich geforderte Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge ab 2022 zu verzichten. Das lehnten die Gewerkschaften ab. Seither (bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts) ruhen die Verhandlungen.

Insbesondere der steigende Arbeitnehmerbeitrag im Tarifgebiet Ost bringt dort weiterhin ein hohes Interesse für das Thema mit sich. Auf Informationsveranstaltungen können die Teilnehmenden in der Regel davon überzeugt werden, dass das Festhalten am ATV trotz des hohen Arbeitnehmerbeitrags im Interesse der Beschäftigten ist. Im Jahr 2020 mussten mehrere geplante „VBL-Schulungen“ pandemiebedingt abgesagt werden. Darüber hinaus steht der Arbeitsbereich auch den Haupt- und Ehrenamtlichen der GEW regelmäßig beratend zur Seite, wenn Mitglieder sich mit Spezialfragen zur Zusatzversorgung an die GEW wenden. Im Rahmen der Beratung von und dem Lobbying zu betriebsrentenrechtlichen Fragestellungen im Rahmen des DGB tritt die GEW insbesondere für die Belange der Zusatzversorgung und der dort Versicherten ein, da dies den weit überwiegenden Teil der Tarifbeschäftigten innerhalb der GEW betrifft.

Goethe-Institut

Die Tarifarbeit beim Goethe-Institut (GI) war geprägt von der anhaltenden Krise des Eigenmittelbereichs, der im Wesentlichen die Inlandsinstitute umfasst. Diese war durch eine Prüfung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) ausgelöst worden. Sie attestierte Anfang 2017 nahezu allen Honorarlehrkräften Scheinselbstständigkeit, was zu erheblichen Nachzahlungsforderungen gegenüber dem GI geführt hätte. In der Folge hat sich das GI bemüht, dies durch Verhandlungen mit der DRV abzuwenden. 2018 konnte die GEW noch alle Gegenforderungen der Arbeitgeberseite bei der Übernahme des Tarifergebnisses des TVöD für den Eigenmittelbereich abwehren. Im Dezember 2019 musste sie dann aufgrund der wirtschaftlichen Lage einem Kompromiss zustimmen. Dieser umfasste eine befristete Erhöhung der Unterrichtsdeputate der Vertragslehrkräfte, schließt im Gegenzug aber betriebsbedingte Kündigungen und Standortschließungen bis Ende 2021 aus. Anfang 2020 gab das GI bekannt, dass die Betriebsprüfung durch die DRV nun abgeschlossen ist mit dem überraschenden Ergebnis, dass die Honorarlehrkräfte doch nicht scheinselbstständig tätig gewesen seien. Die GEW hat dies als „Ablasshandel“ kritisiert.
Seit 2018 verhandelt die GEW mit dem GI auch das Ortskräftestatut (OKS) neu, das die Regeln für die Wahl von Vertrauenspersonen und die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen der Ortskräfte an den Auslandsinstituten festlegt. Diese Verhandlungen drohen daran zu scheitern, dass der Arbeitgeber die Honorarlehrkräfte pauschal aus dem Geltungsbereich ausschließen will, von dem sie bisher zweifelsfrei umfasst sind. Die GEW hat von Beginn der Verhandlungen an erklärt, dass sie dazu nicht bereit ist. Das OKS ist kein Tarifvertrag, sondern wird vom Arbeitgeber als verbindliche Richtlinie in Kraft gesetzt. Bisher war es jedoch unstrittig, dass das OKS zuvor – wie ein Tarifvertrag – mit der GEW verhandelt wird.

Neben der Tarifarbeit betreut der Arbeitsbereich TuB beim Hauptvorstand die Mitglieder der Arbeitsgruppe Goethe-Institut in der GEW in allen gewerkschaftlichen Belangen. Das umfasst die Sitzungen des Arbeitsgruppenvorstands (AGV), die Betriebsratsgremien, GEW-Vertrauensleute und Betriebsgruppen sowie die alle vier Jahre stattfindende Mitgliederversammlung und weitere tarifpolitische Tagungen. Siehe dazu auch den Bericht des AGV.

FRÖBEL

Der Haustarifvertrag mit der FRÖBEL-Gruppe wurde im Berichtszeitraum weiter verbessert. Neben den Gehaltsrunden in den Jahren 2018 und 2020, die sich im Umfang an den Tarifabschlüssen zum TVöD orientierten, wurden die Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigten in Technik und Verwaltung überarbeitet und dabei erhebliche Einkommensverbesserungen für mehrere Beschäftigtengruppen erreicht. Die praxisintegriert Auszubildenden (PiA, OptiPrax) wurden in den Tarifvertrag aufgenommen. Die 2015 erkämpfte Jahressonderzahlung wurde mehrfach erhöht und umfasst 2021 und 2022 jeweils eine Zahlung von 500,00 Euro im Juni und 950,00 Euro im November. Die Bonuszahlung für GEW-Mitglieder wurde fortgeschrieben und für langjährig Beschäftigte konnte mit dem Tarifabschluss 2020 eine überproportionale Gehaltssteigerung erreicht werden. Der Tarifvertrag garantiert bundesweit einheitliche Beschäftigungsbedingungen für die gesamte FRÖBEL-Gruppe, die mit 4.200 Beschäftigten in 197 Einrichtungen weiter an Bedeutung gewinnt.

Internationaler Bund

Die Tarifverhandlungen mit dem Internationalen Bund (IB) gestalteten sich auch in den vergangenen vier Jahren weiterhin schwierig. Ende 2017 gelang es nach mehreren Jahren zäher Verhandlungen, einen Entgelttarifvertrag (ETV), welcher für alle Beschäftigten Gültigkeit hat, abzuschließen. Es gibt nun sieben neue Entgelttabellen für den IB, u. a. eine Basistabelle, die das unterste Niveau – keine Organisationseinheit des IB darf dieses Niveau unterschreiten – abbildet und für die sechs Organisationseinheiten des IB je eine Entgelttabelle. Gemeinsam mit diesem Tarifvertrag wurden Regelungen zur Überleitung vereinbart, welche Beschäftigungszeiten berücksichtigte und eine Besitzstandswahrung garantierte. Alle Beschäftigten wurden entsprechend der neuen Zuordnungstabelle einer neuen Entgeltgruppe zugeordnet. Beschäftigte,

die bislang noch nicht eingruppiert waren, wurden entsprechend dieser Zuordnungstabelle eingruppiert.

2019 kündigten drei der sechs Organisationseinheiten (OE) ihre Entgelttabellen zum 31. Dezember des Jahres, sodass im November Verhandlungen zu Entgelterhöhungen begannen. Diese konnten trotz der im März 2020 in Deutschland einsetzenden Pandemie per Videokonferenz Ende April abgeschlossen werden.

Nachdem die Entgelt- und Überleitungstarifverträge zum 1. Januar 2018 in Kraft traten, fehlte es für Beschäftigte, die danach eingestellt wurden, an tariflichen Regelungen zur Eingruppierung. Seit Ende 2017 wurden mehrfach Versuche unternommen, eine Entgeltordnung, welche sich an den Regeln des öffentlichen Dienstes orientiert, zu verhandeln.

Berlitz Deutschland GmbH

In den letzten Jahren wurden die Tarifverhandlungen mit Berlitz zunehmend schwieriger. Sowohl in der Tarifrunde 2017 als auch in der Tarifrunde 2019 konnten Gehaltssteigerungen für die Beschäftigten erzielt werden. Dies gelang in der Tarifrunde 2020 nicht, sodass sie ohne Ergebnis endeten. Zum Zeitpunkt der Berichtsabgabe ist noch offen, wie es weitergeht und ob bzw. wann der Arbeitgeber erneut zu Tarifverhandlungen aufgefordert wird.

Mindestlohn Weiterbildung – Bereich Sozialgesetzbuch (SGB) II/III

Die Tarifverhandlungen über die Fortsetzung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns für das pädagogische Personal im Bereich der Weiterbildung nach SGB II und SGB III wurden Anfang 2018 erneut aufgenommen. Nach zähen Verhandlungen konnte im Juli 2018, nachdem die „Zweckgemeinschaft“ als Arbeitgeberverband des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB) im Februar 2018 die Verhandlungen zunächst auf unbestimmte Zeit ausgesetzt hatte, endlich ein Ergebnis erzielt werden. Der Mindestlohn im Bereich des pädagogischen Personals wird seit dem 1. Januar 2019 in zwei Stufen dargestellt in Abhängigkeit von der Qualifikation. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von vier Jahren. In seiner Sitzung am 27. März 2019 beschloss das Bundeskabinett, den Mindestlohntarifvertrag für das pädagogische Personal in der Weiterbildung nach SGB II und III für allgemeinverbindlich zu erklären. Damit trat der Tarifvertrag zum 1. April 2019 in Kraft – drei Monate später als ursprünglich geplant.

Branchentarifvertrag Weiterbildung

Bereits während der letzten Wahlperiode verhandelte der Arbeitsbereich TuB zusammen mit ver.di neben dem Branchenmindestlohn Weiterbildung über einen Branchentarifvertrag für die Beschäftigten im Bereich der Weiterbildung im Rechtskreis SGB II und SGB III. Ziel der Verhandlungen mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes ist ein allgemeinverbindlicher Mantel- und Entgelttarifvertrag für die Branche. Die Verhandlungen wurden jedoch bereits nach wenigen Verhandlungsrunden aufgrund der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgeberseite, mehr als die gesetzlichen Mindeststandards in einem Tarifvertrag festzuschreiben, durch die Gewerkschaften unterbrochen. Seitdem hat es keine neuen Verhandlungen gegeben.

Tarifschulungen

Das Schulungskonzept wurde weiterentwickelt. Neben den in den vorherigen Wahlperioden etablierten tarifpolitischen Grundlagen- und Aufbauschulungen, die im jährlichen Wechsel stattfinden, wird seit 2018 auch einmal im Jahr eine Grundlagenschulung zum TV-L und TV EntgO-L angeboten. Die tarifpolitische Grundlagenschulung sollte 2020 das erste Mal mit einem neuen Konzept als Planspiel durchgeführt werden. Pandemiebedingt konnte der für Anfang Dezember 2020 geplante Probelauf nicht stattfinden. Dieser ist nun für die erste Jahreshälfte 2021 geplant.
Die tarifpolitische Aufbauschulung wurde um Elemente der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere im Umgang mit Online-Medien, ergänzt.

Beamtenpolitik auf Bundesebene

Seit das Beamtenrecht einschließlich Besoldung und Versorgung in Landeskompetenz liegt, nimmt der Vorstandsbereich TuB auf Bundesebene hier schwerpunktmäßig Koordinations- und Beratungsaufgaben wahr. Dies geschieht in enger Abstimmung mit der Kerngruppe TuB, die aus ehren- und hauptamtlichen Expertinnen und Experten aus den Landesverbänden und der Bundesebene besteht und die beamtenpolitischen Themen bearbeitet und sich über die jeweiligen Entwicklungen in den Ländern austauscht. Zu den Aufgaben des Vorstandsbereiches TuB auf Bundesebene gehört auch die Zusammenarbeit mit dem AB Frauenpolitik bei der Kampagne „JA 13“ sowie mit dem Pressesprecher und der Internetredaktion in allen beamtenrechtlichen Fragen.

Auf Bundesebene ist der Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik über die Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte in die Arbeit des DGB als beamtenpolitische Spitzenorgani-

sation eingebunden. Dies betrifft sowohl alle Beteiligungsverfahren bei Gesetzen und Verordnungen, die ausschließlich die Beamtinnen und Beamten des Bundes betreffen, als auch Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene, die für alle Beamtinnen und Beamten von Bedeutung sind. Durch ihre Vertreterinnen und Vertreter in der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte (Dagmar Heinisch-Weiser, Daniel Merbitz und Katrin Löber, seit dem Ausscheiden von Katrin Löber im Dezember 2019 Gesa Bruno-Latocha, Stellvertretung Dagmar Roselieb und seit 2020 Maria Rosenke) wirkt die GEW an der beamtenpolitischen Willensbildung auf Bundesebene mit.

Arbeitszeit

Das Thema Arbeitszeit war in der gesamten Wahlperiode ein Schwerpunkt der Arbeit des Vorstandsbereichs. Zunächst betreute der Vorstandsbereich die vom Koordinierungsvorstand eingesetzte „KoVo-AG Lehrkräftearbeitszeit“. Diese setzte sich in mehreren Sitzungen unter anderem mit dem Spannungsfeld aus der Forderung nach Absenkung der Pflichtstunden/Deputate/ Regelstundenmaße und dem teilweise dramatischen Lehrkräftemangel auseinander. Die AG erarbeitete eine „Muster-Vereinbarung“ (zur Nutzung als Tarifvertrag oder als koalitionsrechtliche Vereinbarung), um deutlich zu machen, dass die GEW auch vorübergehende Mehrarbeit mitträgt, unter der Voraussetzung, dass mittelfristig eine Absenkung der Pflichtstunden/Deputate/ Regelstundenmaße verbindlich festgeschrieben wird. Leider konnte sich der Koordinierungsvorstand nicht auf ein koordiniertes Vorgehen in dieser Sache verständigen.
Im September 2019 führte der Vorstandsbereich eine große, vorstandsbereichsübergreifende Arbeitszeitkonferenz durch: Die Eisenacher Arbeitszeitkonferenz. Die Ergebnisse dieser Konferenz wurden erstmals im November 2019 im Hauptvorstand diskutiert. Im November 2020 wurde das zwischenzeitlich überarbeitete Diskussionspapier vom Hauptvorstand beschlossen. Es soll die Grundlage der Arbeitszeitpolitik der GEW in den nächsten Jahren bilden. Die zentralen Forderungen aus dem Arbeitszeitpapier werden dem Gewerkschaftstag 2021 als Antrag vorgelegt.

Mitbestimmung Betriebsrätearbeit

In den letzten vier Jahren bewältigte der Arbeitsbereich TuB erneut die Aufgabe der Materialerstellung für die Betriebsratswahlen für die gesamte GEW. Wie in der vergangenen Wahlperiode erfolgte dies für die Wahl 2018 in Zusammenarbeit mit den anderen DGB-Gewerkschaften. Auch die Betriebsratswahlmaterialien 2022, deren Vorbereitung zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses des Berichts in Arbeit sind, werden als Gemeinschaftsprojekt erstellt. Seit 2013 ist die GEW zudem Kooperationspartner des Deutschen Betriebsrätetages und des dort verliehenen Deutschen Betriebsrätepreises (dem Pendant zum Personalrätepreis). Darüber hinaus wurden vom Arbeitsbereich TuB in der vergangenen Wahlperiode mehrere Schulungen für Betriebsräte sowie für Hauptamtliche in den Landesverbänden geplant und durchgeführt, unter anderem eine Schulung zu den Grundlagen im Betriebsverfassungsrecht in Englisch.

Personalrätearbeit

Im Verlauf der Wahlperiode führte der Arbeitsbereich TuB für Personalräte verschiedene Schulungen durch. So wurde bundesländerübergreifend u. a. ein Seminar zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz angeboten, welches auf hohen Zuspruch traf und im Jahr 2021 sowohl für Personalräte als auch für Betriebsräte wiederholt wird (mehr dazu im Abschnitt „Arbeits- und Gesundheitsschutz“). Zudem wurden Wahlvorstandsschulungen sowie Personalräte-Grundlagenschulungen im Bereich des Bundespersonalvertretungsrechts durchgeführt. Die Leistungen der GEW-Personalratsmitglieder sind zudem regelmäßig durch die Nominierung und Ehrung im Rahmen des Deutschen Personalrätepreises gewürdigt worden: Zuletzt erhielt der Personalrat studentischer Beschäftigter an der TU Berlin 2020 den Silberpreis. Ab 2020 wurde die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte an Schulen in der GEW (wieder) etabliert. Ziel ist u. a. die Vernetzung und der Austausch der Kolleginnen und Kollegen untereinander. Aufgrund der Pandemie konnten die Treffen zunächst nur digital stattfinden, der Austausch war jedoch gerade wegen der aktuellen Situation sehr hilfreich und konstruktiv.

Sozialpolitik

Während der gesamten Wahlperiode wirkte der Arbeitsbereich an der sozialpolitischen Meinungsbildung im DGB mit. Die GEW ist durch den Sitz von Daniel Merbitz und Gesa Bruno-Latocha im Sozialpolitischen Ausschuss des DGB sowie durch die Mitwirkung in den SPA-Arbeitsgruppen Alterssicherung sowie Gesundheitspolitik/Pflege durch Gesa Bruno-Latocha, seit 2019 zudem durch Annabell Kolbe in der SPA-Arbeitsgruppe Arbeitsschutz eingebunden. Schwerpunktthemen im Bereich der Alterssicherung waren die Begleitung des Gesetzgebungsverfahrens zur Grundrente sowie die Begleitung der Arbeit der Rentenkommission der Bundesregierung (Beratung des Kommissionsmitglieds für den DGB, Annelie Buntenbach). Ein weiteres wichtiges Thema war das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Schwerpunktthema des DGB im Bereich der Gesundheitspolitik war die Erarbei-

tung einer Position zur Sozialen Gesundheitswirtschaft. Hier hat sich die GEW wegen der geringen Betroffenheit nicht persönlich eingebracht. Im Bereich der Pflegepolitik wurde im DGB eine Position zu einer Pflegebürgervollversicherung erarbeitet. Die GEW hat zusammen mit GdP und dem ver.di-Bundesbeamtensekretär darauf geachtet, dass die Interessen der Beamtinnen und Beamten berücksichtigt werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Nach dem GEWerkschaftstag 2017 wechselte die Zuständigkeit für Arbeits- und Gesundheitsschutz von dem Vorstandsbereich Frauenpolitik zu Tarif- und Beamtenpolitik. Aufgrund von personellen Wechseln in der Abteilung sowie eines 2019 neu geschaffenen Stellenanteils wurde die Arbeit zeitverzögert aufgenommen. Mittlerweile wurden mehrere Schulungen für Personalratsmitglieder zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz organisiert und von einem Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht durchgeführt, die gut angenommen werden. Für 2021 ist erneut eine PR-Schulung und erstmals eine für Betriebsratsmitglieder vorgesehen. Die für 2020 geplante Veranstaltung zu Gefährdungsbeurteilungen musste pandemiebedingt verschoben werden und wird 2021 sowohl für Personal- wie auch für Betriebsratsmitglieder nachgeholt.

Neben diversen Schulungs- und Fortbildungsangeboten für GEW-Kolleginnen und Kollegen, Betriebs- und Personalräte sind insbesondere die fünf Gutachten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu nennen, die im Frühjahr 2020 von Prof. Dr. Wolfhard Kohte angefertigt und bei deren Erstellung TuB mitgearbeitet hat. Mittlerweile findet ein regelmäßiger Austausch von Arbeits- und Gesundheitsschützerinnen und -schützern statt, die auf Landesebene aktiv sind. Diese Arbeit soll nach dem GEWerkschaftstag 2021 intensiviert und institutionalisiert werden.

Wie alle Monatsberichte des Arbeitsbereichs, die zugleich Bestandteil dieser Rechenschaftslegung sind, ist auch dieser Geschäftsbericht von allen Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsbereichs geschrieben worden. Also von Oliver Brüchert, Katharina Berkenkamp (bis Juni 2019), Gesa Bruno-Latocha, Gabi Herzog, Annabell Kolbe (ab Juli 2019), Katrin Löber (bis Nov. 2019), Dagmar Roselieb, Maria Rosenke (ab Dez. 2019), Stephanie Schüler und mir. Ich danke ihnen allen, Referentinnen und dem Referenten und Assistenzen, für ihre hervorragende Arbeit, für ihre Kollegialität und ihre allzeit solidarische Unterstützung.
Ihr seid ein Klasse-Team! Ich danke Euch von Herzen!

Daniel Merbitz

2.6 Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit

0. **Einleitung**
1. **Corona-Pandemie**
2. **Tarifpolitik**
3. **Inklusion**
4. **Schulsozialarbeit**
5. **Gute-KiTa-Gesetz / Bundesqualitätsgesetz**
6. **Erzieher*innenausbildung**
7. **Profession Kita-Leitung**
8. **Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder**
9. **SGB-VIII-Reform / Kinderrechte / Kindergrundsicherung**
10. **Internationales**
11. **Tagungen und Veröffentlichungen**
12. **Schlussbemerkung und Ausblick**

0. Einleitung

Unterstützung, Beratung und Kontakt zu den Landesverbänden und Untergliederungen

Die letzte Amtsperiode war von Übergängen geprägt. Die personellen Wechsel im Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit (OB JuS) sowie beim Leitungsteam des Bundesfachgruppenausschusses Sozialpädagogische Berufe (BFGA Sozpäd.) waren erhebliche Herausforderungen, die jedoch weitgehend erfolgreich gemeistert werden konnten. Die Unterstützung der landesverbandlichen Arbeit war geprägt durch zahlreiche Besuche von Fachtagen und Fachgruppentreffen. Zunehmende Digitalisierung ermöglichte die Unterstützung aller Landesverbände, z. B. in der aktuellen Pressearbeit, und brachte gemeinsam Bewegung in bundespolitische Themen wie den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Die aufkommende Corona-Pandemie verhinderte geplante Besuche, ebenso die Präsenz vor Ort bei Streiks. Der Kontakt in die sozialpädagogischen Bereiche der Landesverbände erfolgte neben den Sitzungen des BFGA Sozpäd. vor allem über regelmäßige Austauschrunden mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Kolleg*innen der OBs JuS. Es gelang, Studierende der Evangelischen Hochschule (EHS) Dresden als Praktikant*innen gemeinsam mit Bezirks- und Landesverband zu betreuen und für ein längerfristiges Engagement in der GEW zu gewinnen.

Zur Verbesserung des wegen der Pandemie reduzierten Kontaktes wurde das digitale Format von „Evening-Meetings“ eingeführt: Björn Köhler besucht Landesverbände und -fachgruppen digital, nimmt auf, was die Kolleg*innen bewegt und berichtet von der Bundesebene. Diese Meetings werden gut angenommen und es kommt zu regen Diskussionen, was die Kolleg*innen als wertschätzend erleben.

Anhörungen im Bundestag

- Anhörung/Fachtag Fraktion DIE LINKE zum **Fachkräftemangel** am 28.5.2018 mit einem Hauptvortrag von Björn Köhler. Alessandro Novellino und Birte Radmacher leiteten jeweils einen Workshop.
- Anhörung SPD-Fraktion am 22.10.2019 zum **Ganztag** gemeinsam mit Ilka Hoffmann. Björn Köhler wies auf die Notwendigkeit fachlicher Standards hin.
- Anhörungen im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
  - zur Aufnahme von **Schulsozialarbeit ins SGB VIII** am 16.12.2019, auf der sich Björn Köhler als Experte für die Verankerung im SGB VIII aussprach und die Wichtigkeit der Angebote für Schulgemeinschaften darstellte.
  - zum **Ganztagsfinanzierungsgesetz** am 15.6.2020. Björn Köhler sprach zu notwendigen Qualitätskriterien und dass sich diese in der Finanzierung wiederfinden müssten.
  - zum **Fachkräftemangel** am 14.9.2020 mit Björn Köhler als Experte zur aktuellen Situation in der Erzieher*innenausbildung.

Medienarbeit

Unterstützt durch die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PrÖff) konnte die Medienpräsenz des OB JuS ausgebaut und geschärft werden. Zahlreiche Interviews und Statements von Björn Köhler gab es in Printmedien und wichtigen Nachrichtensendungen, z. B. Tagesschau, Tagesthemen, heute journal, Nachtjournal, frontal21 und vielen weiteren Fernseh- und Radiosendungen. In den Printmedien war der OB JuS wichtige Informationsquelle u. a. für diverse SPIEGEL-Artikel, den Focus, die dpa und Lokalzeitungen. Hervorzuheben war ein Interview zum Gute-KiTa-Gesetz in der ZEIT.

Insbesondere zum Gute-KiTa-Gesetz, aber auch während des ersten Lockdowns, war der Vorstandsbereich gefragter Ansprechpartner für die Medien und konnte sogar lange die Meinungsführerschaft zu beiden Themen bilden. Weiterhin nutzen Medien die GEW als Informationsquelle für Recherchen, Björn Köhler konnte sich als Experte etablieren. Auch wenn „Kita“ als Thema aktuell in den Medien etwas verschwunden ist und stark auf die Corona-Auswirkungen für Schulen fokussiert wird, gelingt es immer wieder, den Jugendhilfebereich in die Presse zu bringen.

Strukturen und Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ):

- Fachausschuss Kinderrechte und Familienpolitik (Birte Radmacher)
- Fachausschuss Jugend, Schule und Beruf (Björn Köhler)
- Mitgliedersäule „Personal und Qualifikation“ (Björn Köhler / Birte Radmacher)

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge

- Mitglied Hauptausschuss (Björn Köhler)
- Fachausschuss Soziale Berufe (Björn Köhler)
- AK Kita- und Familienpolitik (Björn Köhler)

Weitere Mitgliedschaften:

- Deutsches Jugendinstitut (Björn Köhler)
- WiFF-Beirat: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Björn Köhler)
- Beirat der EHS Dresden (Björn Köhler)
- Kuratorium „Haus der kleinen Forscher“ (Björn Köhler)
- FRÖBEL-Weiterbildungskommission (Björn Köhler)
- Jugendherbergswerk (Björn Köhler)
- Fachbereich Bildungseinrichtungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) (Björn Köhler, Frauke Gützkow)
- DGUV Projektgruppe Branchenregel Kindertageseinrichtungen (Sabine Henze)
- Kooperationsverbund Schulsozialarbeit (Björn Köhler)
- BMFSFJ Corona-Kita-Rat (Björn Köhler)
- BMFSFJ/DJI: Monitoring Gute-KiTa-Gesetz (Björn Köhler)
- UNESCO-Programm Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) – Fachforum Frühkindliche Bildung (Björn Köhler)
- Fachbeirat Träger und ihre Kitas – Träger-Einrichtungs-Kooperation im Spannungsfeld von Steuerung und Unterstützung (TrEiKo) (Birte Radmacher)
- Mitarbeit: Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V. (BAG BEK), (Björn Köhler, Birte Radmacher)

1. Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hatte großen Einfluss auf die Aktivitäten. Viele Tagungen und Treffen mussten online mit mehr Aufwand stattfinden. Die Bundesgeschäftsstelle ging im Frühjahr in einen Lockdown, was die Arbeit zusätzlich erschwerte. Trotzdem war der OB JuS bei aufkommenden Fragen und Problemen sehr aktiv, galt und gilt als wichtiger Ansprechpartner für Politik und Medien. Der stellenweise prägende Einfluss zeigte sich z. B. an einem Papier zur schrittweisen Öffnung von Kitas, das auch als Grundlage für die Beratungen der JFMK im Frühjahr diente. So gelang es, gewerkschaftliche Positionen in die Debatten einzubringen. Auf Wunsch von Bundesministerin Giffey wirkt die GEW auch als Beraterin im Corona-Kita-Rat mit.

Mit den Landesverbänden gab es regelmäßige Austauschrunden zu lokalen Problemlagen, um diese auf Bundesebene zu vertreten. Kurzzeitig schwand das öffentliche Interesse an der Situation in den Kitas und der Jugendhilfe, z. B. am Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der GEW gelang es immer wieder, auf die Belange der Kitas und ihrer Beschäftigten aufmerksam zu machen. Geplant ist eine Porträtserie, welche die Arbeitsbedingungen von GEW-Kolleg*innen darstellt und mit wissenschaftlichen Interviews zur Forschungslage verknüpft.

2. Tarifpolitik

Im Tarifbereich gab es eine enge Zusammenarbeit mit den Abt. Tarif- und Beamtenpolitik (TuB) und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PrÖff). Der GEW gelang es, in der TVöD-Tarifrunde 2018 sichtbar zu werden. Wichtig war für die Stadtstaaten, aber z. B. auch Thüringen, die Übernahme der S-Tabelle in den Tarifvertrag der Länder 2019.

Vor große Herausforderungen hat die TVöD-Tarifrunde 2020 mitten in der Pandemie den Jugendhilfebereich gestellt, sodass eine „normale“ gewerkschaftliche Tarifrunde unmöglich war. Trotzdem konnten die Bedürfnisse sozialpädagogisch Beschäftigter in die Verhandlungen eingebracht werden und trotz hartnäckigen Widerstands der Arbeitgeber ein Tarifabschluss erzielt werden.

Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst

Bedauerlich ist, dass die Tarifrunde zur Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) des TVöD aufgrund der Pandemie auf unbestimmte Zeit verschoben wurde. Trotzdem nahm die GEW die Konzeption einer Imagekampagne für den SuE mit dem Slogan „Wir sind die Profis!“ auf, um die Aufwertung dieser Berufe voranzubringen und an die Beschlüsse der Eisenacher Konferenzen anzuknüp-

fen. Aufgrund der ständigen Verschiebungen der SuE-Tarifrunde und letztlich auch aufgrund der Pandemie musste die Kampagne mehrfach umgestaltet werden, da z. B. Dreharbeiten in Kitas über Kita-Berufe unmöglich waren. Erste Gestaltungselemente wurden mit Video-Testimonials als Hinführung und Zwischenschritt zur SuE-Tarifrunde bereits zur TVöD-Runde 2020 erfolgreich genutzt. Ein Pixi-Buch „Die Kita im Streik“ wurde gemeinsam mit PrÖff und TuB, angestoßen durch eine Initiative von BASS und Junge GEW, herausgegeben. Zusätzlich wird aus dem OB JuS noch ein Flyer zur Elternarbeit in Tarifrunden erstellt.

Die anhaltende Pandemiesituation erfordert weitere Zwischenschritte, um das Ziel der Aufwertung voranzubringen.

OE-Projekt „Tariflohn für alle“

Die im OE-Projekt entstandenen Materialien zur Finanzierung von Kitas in den Ländern werden vor allem von den Ost-Landesverbänden für die politische Arbeit genutzt und müssen nach der Neufassung der Kita-Gesetze in mehreren Bundesländern angepasst werden. Weitere Landesverbände wurden für das Projekt gewonnen.

3. Inklusion

Arbeitskreis Inklusion

Der Index für Inklusion wird weiterhin oft bestellt und gehört zu den beliebtesten Veröffentlichungen der GEW. 2017 hat der AK Inklusion eine Begleitbroschüre verfasst, die sich mit dem viel genutzten, aber häufig wenig differenzierten Begriff „Haltung“ auseinandersetzt und versucht, sich einer Begriffsklärung zu nähern. 2017 widmete sich der AK Inklusion auf der VIII. Inklusionstagung erneut dem Index für Inklusion als Reflexionsmittel. Die Teilnehmenden bekamen Einblicke in die Praxis und wie der Index vielfältig Anwendung findet.

2018 befasste sich der Arbeitskreis mit der Mehrdimensionalität von Inklusion und organisierte die IX. Kita-Inklusionstagung. Das Finanzierungssystem und die Verwaltung von Inklusion wurde beleuchtet und Projekte zur Öffnung der Kitas in den Sozialraum vorgestellt und diskutiert. 2020 konnte die X. Tagung aufgrund der Pandemie nicht stattfinden, sodass im Januar 2021 eine Ersatzveranstaltung online stattfindet.

4. Schulsozialarbeit

Insgesamt nahm das Thema in der Legislatur einen großen Raum ein. Kennzeichnend war die starke Vernetzung in der GEW mit den Vorstandsbereichen Schule und BB/WB, was den Gedanken der „Bildungsgewerkschaft“ bei den Beteiligten sehr gefördert hat.

Das hohe fachliche Ansehen der GEW wurde auch in der Bundestagsanhörung am 16.12.2019 deutlich, in der die gesetzliche Absicherung von Schulsozialarbeit diskutiert wurde.

OE-Projekt Schulsozialarbeit

Ziel des gemeinsam verantworteten Projekts der OB Schule, BB/WB und JuS ist es, die GEW für diese Berufsgruppen attraktiver zu machen und ggf. Strukturen auf Bundes- und Landesverbandsebene zu schaffen, in denen Schulsozialarbeiter*innen und Expert*innen sich einbringen können.

Nach einer Diskussion über Ziele und Vorgehen erfolgte eine Bestandsaufnahme darüber, welche Landesverbände über Strukturen verfügen, um Schulsozialarbeiter*innen gezielt Anknüpfungspunkte zu bieten. Das Ergebnis war ausbaufähig. De facto wird Schulsozialarbeit nur in wenigen Landesverbänden als eigenes Themenfeld sichtbar und auf GEW-Bundesebene vor allem vom OB JuS bespielt. Eine Einbindung der Landesverbände wäre jedoch umso wichtiger, als Mitgliederwerbung und -bindung Aufgabe der Länder ist und potentielle Neumitglieder in der Regel Erstkontakt mit einer Untergliederung bekommen. Mit diesem Ergebnis wurde das Ziel, eine Struktur auf Bundesebene zu schaffen, als vorerst unrealistisch eingeschätzt. Vorrangig erschien, Landesverbände bei der Organisation des Arbeitsfelds zu unterstützen. Die AG wurde um Landesverbände erweitert, die Ansprechpartner*innen und/oder existierende Strukturen für Schulsozialarbeit benennen konnten.
Anschließend wurden Materialien zur Mitgliederwerbung als Unterstützung für die Landesverbände entwickelt: In einem Flyer werden Vorteile und Aktivitäten der GEW für Schulsozialarbeiter*innen hervorgehoben sowie die gemeinsame Verbindung aller Bildungsbereiche. Mit einem Plakat sollen Schulsozialarbeiter*innen in Schulen und Einrichtungen gezielt angesprochen werden.
Als weiterer Schritt wurde ein Konzept zur Ansprache von Schulsozialarbeiter*innen auf Landes-, Bezirks- und Kreisebene erarbeitet. In fachbezogenen Veranstaltungen sollen Kolleg*innen auf die Arbeit der GEW hingewiesen werden und die Möglichkeit zur Einbindung bekommen. Das Konzept besteht aus mehreren Modulen, die je nach Bedarf eingesetzt werden können, z. B. als Halbtags- oder Ganztagsveranstaltung. Eine erste erfolgreiche Erprobung fand im Landesverband Niedersachsen statt, was zur Anpassung der Module führte. Diese sollen anschließend in weiteren Landesverbänden (u. a. Berlin und Schleswig-Holstein) weiterentwickelt werden. Diese Praxisphase konnte aufgrund der Pandemie bisher nicht umgesetzt werden. Aus den Arbeitsergebnissen erwuchs auf Anregung einiger AG-Mitglieder ein Gewerkschaftstagan-

trag zur Stärkung der Strukturen in den Untergliederungen. Die Arbeit im OE-Prozess soll fortgesetzt werden.

Kooperationsverbund Schulsozialarbeit

Der Kooperationsverbund Schulsozialarbeit ist ursprünglich ein Zusammenschluss von BAG EJSA (evangelische Jugendarbeit), IN VIA (Caritas), AWO, Internationaler Bund und GEW, um theoretische Positionen und Stellungnahmen zu entwickeln. In diesem Thinktank arbeiten Expert*innen aus den beteiligten Organisationen sowie Einzelmitglieder aus Wissenschaft, Forschung und Praxis seit über zehn Jahren zusammen. Ein wichtiger Impuls war z. B. die Entwicklung eines Anforderungsprofils und Berufsbildes für Schulsozialarbeit, das sich bundesweit zu einem Standard entwickelt hat.

2017 gelang es, die Kontakte zu den Hochschulen auszubauen, Wissenschaftler*innen und den Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge als bedeutende Partner für die Mitarbeit im Kooperationsverbund zu gewinnen.
2019 hat der Kooperationsverbund ein Positionspapier „Schulsozialarbeit angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen“ veröffentlicht und in der Fachwelt zur Diskussion gestellt.
Zudem gab es im Dezember 2018 eine erste Arbeitstagung zu Schulsozialarbeit und Digitalisierung, die zu mehreren wissenschaftlichen Veröffentlichungen führte und im Dezember 2020 als digitale Tagung fortgesetzt wurde.

Aktuell arbeiten einige Mitglieder des Kooperationsverbunds mit weiteren Partnern an einer Broschüre zur Schulsozialarbeit als Menschenrechtsprofession.

Da einige langjährige Mitglieder aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, hat sich das Gesicht des Kooperationsverbunds in den letzten Jahren verändert und dann positiv weiterentwickelt. Mit der Aufnahme neuer Mitglieder und durch neue Kooperationen konnte die Arbeit gestärkt werden. Als herausfordernd zeigte sich die enge personelle Ausstattung der beteiligten Organisationen, gerade auch in der Pandemiezeit. Insgesamt war und ist die GEW durch die Mitarbeit im Kooperationsverbund fachlich gut in das Arbeitsfeld Schulsozialarbeit eingebunden und bundesweit hoch angesehen.

Bundeskongress Schulsozialarbeit

Vom 10. bis 12.10.2019 fand in Jena der 3. Bundeskongress Schulsozialarbeit des Kooperationsverbunds unter Beteiligung der GEW mit rund 600 Teilnehmenden statt. Neben den Hauptvorträgen gab es rund 100 Foren und Workshops, an denen zahlreiche GEW-Kolleg*innen mitwirkten. Mit Praktikant*innen der EHS Dresden wurde eine Befragung zu den Arbeitsbedingungen der Teilnehmenden durchgeführt und die neuen Materialien präsentiert, was zu zahlreichen Eintritten führte. Gemeinsam mit dem thüringischen Kultusminister wurde die „Jenaer Erklärung“ zur Stärkung der Schulsozialarbeit verabschiedet.

5. Gute-KiTa-Gesetz / Bundesqualitätsgesetz

Die gemeinsamen Bemühungen von GEW, AWO und KTK/Caritas für ein Bundesqualitätsgesetz haben Wirkung gezeigt. Im Mai 2017 kam es durch den Bund-Länder-Bericht zu einem zustimmenden JFMK-Beschluss und der Erstellung eines Eckpunktepapiers für die Erarbeitung eines Kita-Qualitätsentwicklungsgesetzes. Inhalt ist die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebots. Damit gehen einher: ein guter Fachkraft-Kind-Schlüssel, qualifizierte Fachkräfte, die Stärkung der Leitung, die räumliche Gestaltung, Entwicklungsförderung und Gesundheit, Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Kindertagespflege und die Steuerung im System sowie Finanzierungsmöglichkeiten und die dauerhafte finanzielle Beteiligung des Bundes. Die Grundlage und Begründung des Gesetzes ist die Herstellung gleicher Lebensverhältnisse.
Am 1.3.2018 fand der bereits 7. Dialog-Workshop „Von 100 auf Null? Die Zukunft des Bundes-Kita-Qualitätsentwicklungsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode“ in Berlin statt. Zum Diskutieren eingeladen waren die familienpolitischen Sprecher*innen von SPD, CDU, FDP, den GRÜNEN und LINKEN.
Um größeren politischen Druck aufzubauen, wurde mit den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege und ver.di die **Initiative „Qualitätsversprechen einlösen“** gegründet. Ziel war es, das Gesetzgebungsverfahren zum später so genannten Gute-KiTa-Gesetz kritisch zu begleiten.

Am 19.9.2018 wurde der Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (KiQuTG) vom Bundeskabinett verabschiedet. Am 26.9. veranstaltete das Bündnis einen öffentlichkeitswirksamen Dialog-Workshop zur Weiterentwicklung der Qualität der Kindertagesbetreuung und für ein besseres Gute-KiTa-Gesetz. Im Rahmen der Veranstaltung wurde mit den familienpolitischen Sprecher*innen der Bundestagsparteien (ohne AfD) zum Gute-KiTa-Gesetz diskutiert. Außerdem hat das Bündnis seine Sicht und Kritik zum Gesetzentwurf begründet und mit den anwesenden Vertreter*innen der Kinder- und Jugendhilfe diskutiert.

Zur ersten Anhörung im Bundestag am 19.10.2018 hat unsere erweiterte Initiative „Qualitätsversprechen einlösen – Eine Initiative der freien Träger und Gewerkschaften für mehr Qualität in der Kindertagesbetreuung“

(AWO, KTK/Caritas, DRK, Diakonie, GEW, Paritätischer Gesamtverband, ver.di und ZWST) eine Pressemeldung mit einem vorgeschalteten Pressehintergrundgespräch veröffentlicht. Gleichzeitig nahm der **Bundesrat** zum geplanten Gesetz Stellung. Die Länder forderten eine Garantie, dass die Mittel des Bundes auch nach 2022 weiter fließen. Außerdem übten sie scharfe Kritik an den Plänen des Bundes, die Mittelverwendung zu überwachen und warnten vor Eingriffen in ihre Kompetenzen.
Mit dem BFGA Sozialpädagogische Berufe wurde die **Aktion „Retten, was zu retten ist“** in den Ländern gestartet.

Im **KiQuTG** ist ein **Monitoring** zur Umsetzung des Gesetzes in den Ländern vorgesehen. Es wird vom DJI wissenschaftlich durchgeführt und dient als Basis für regelmäßige Berichte. Das Monitoring wird von einem Expert*innengremium aus Theorie und Praxis begleitet, darunter Björn Köhler.

Am 10.2.2020 fand der 9. Dialog-Workshop „Wie gut ist das Gute-KiTa-Gesetz?“ von AWO, KTK/Caritas, GEW mit großem fachlichen Interesse statt, auf dem das Gute-KiTa-Gesetz von der Wissenschaft (Petra Strehmel), der Politik, dem BMFSFJ und den Verbänden (Björn Köhler) bewertet wurde. Nach der Podiumsdiskussion mit Mitgliedern des familienpolitischen Ausschusses des Bundestags wurde abschließend von den Teilnehmenden gefordert, das Ziel nach einem Bundesqualitätsgesetz gemeinsam weiter zu verfolgen.

6. Erzieher*innenausbildung

Seit Jahren wird in der KMK und der Fachwelt über eine Reform der Erzieher*innenausbildung diskutiert, um diese attraktiver zu gestalten und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Trotz des gemeinsamen KMK-Rahmens ist die Ausbildung nach Landesrecht sehr zersplittert, mit teilweisen unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen. Aktuell gibt es 64 Wege, um Erzieher*in zu werden. Die GEW weist seit Jahren auf den bestehenden und sich verschärfenden Fachkräftemangel aufgrund der Arbeitsbedingungen und der unakzeptablen Ausbildungssituation hin. Durch die Diskussionen zum Gute-KiTa-Gesetz und zu den Plänen für eine Ganztagsbetreuung in Grundschulen rückte der Fachkräftebedarf erneut in den Blick von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Nach stichhaltigen Erhebungen und Prognosen fehlen aktuell rund 100.000 Fachkräfte, bis 2025 sogar mehr als 300.000. Trotzdem handeln Bund und Länder nur sehr verhalten und wenig wirkungsvoll. Die GEW war in dieser Phase geschätzte Ansprechpartnerin für die Presse, was in zahlreichen Pressemeldungen und Auftritten in Funk und Fernsehen deutlich wurde.

Als politische Konsequenz hat das BMFSFJ eine Fachkräfteoffensive initiiert und den Ausbau von praxisintegrierten Ausbildungsmodellen (PiA), wonach angehende Erzieher*innen ein Entgelt erhalten, finanziell gefördert. Diese Förderung wird entgegen der Zusage von Ministerin Giffey 2021 nicht fortgesetzt.
Der OB JuS hat diese Entwicklungen begleitet und regelmäßig Einfluss auf die Politik genommen. So fand am 12.12.2017 ein gemeinsamer Workshop von AWO und GEW mit dem Titel „Wird alles anders? Erzieher*innenausbildung quo vadis?“ statt. Darin wurden die verschiedenen Entwicklungen in der Ausbildung beleuchtet und politische Forderungen aufgestellt.

Im Rahmen des DGB-Bundeskongresses 2018 kam es zu einem erheblichen Dissens über die zukünftige Linie des DGB bei der Ausgestaltung der Ausbildung. Während die GEW die Weiterentwicklung des aktuellen Systems hin zu mehr Akademisierung und einer Stärkung der PiA anstrebt, befürwortet ver.di eine Überführung in Richtung einer dualen Berufsausbildung. Dies führte zu einer widersprüchlichen Beschlusslage im DGB. Seitdem wird versucht, diese in einer gemeinsamen AG beim DGB aufzulösen.

Im Nachklang schärfte die GEW ihre Position und entwickelte Eckpunkte zur Stärkung der PiA, die im Hauptvorstand verabschiedet wurden. Eine gemeinsame AG Erzieher*innenausbildung von OB JuS und BB/WB bewertet verschiedene neue Ausbildungsmodelle und erstellt eine politische Arbeitshilfe für die Landesverbände. Mit Beteiligung der Landesverbände fanden 2020 drei digitale Fachtage zu nichtvollzeitschulischen Ausbildungswegen statt.

Ein Angriff auf die Qualität der Ausbildung durch eine von der KMK geplante Fachassistenzausbildung, als neues Berufsbild unterhalb des*der Erzieher*in, wurde erfolgreich abgewehrt.

Darüber hinaus unterstützt der Vorstandsbereich die Professionalisierung des neuen Berufsbildes Kindheitspädagog*in, um zum einen die Akademisierungsdebatte erneut anzustoßen und zum anderen eine tarifliche Aufwertung des Berufs zu erreichen.

7. Profession Kita-Leitung

Kita-Leiter*innen sehen sich durch Veränderungen im System (z. B. multiprofessionelle Teams und praxisintegrierte Ausbildung) mit einer zunehmend komplexeren Tätigkeit konfrontiert.
Ziel des **OE-Projekts Profession Kita-Leitung** war es deshalb, sich dem*der Kita-Leiter*in als Schlüsselposition

zu widmen. Wir möchten einerseits die Professionalisierung perspektivisch vorantreiben, um damit einhergehende tarifpolitische Forderungen zu stärken, und andererseits die Rolle der Kita-Leiter*innen für die Mitgliedergewinnung und -bindung an die GEW nutzen.

8. Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung beschlossen, bis 2025 ein Recht auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder einzuführen. Dabei will sie keine Ganztagsschulen fördern, wie die GEW es fordert, sondern lediglich additive Angebote. Neben der Frage der Finanzierung muss die Bundesregierung auch die Frage der Qualitätsstandards und des damit verbundenen Fachkräftebedarfs lösen. Die GEW konnte mit ihrer Expertise ihre Forderungen nach fachlichen Standards und einer verlässlichen Finanzierung gezielt in die Debatte einbringen, u. a. in Bundestagsanhörungen, mit einem Positionspapier zu fachlichen und personellen Standards, Fachartikeln und der Beteiligung an Diskussionsprozessen in der Zivilgesellschaft.
Aus Sicht der GEW muss der Ganztag von Fachkräften mindestens auf dem Niveau des SGB VIII gestaltet werden. Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen und Lehrkräfte in multiprofessionellen Teams mit einer eindeutigen Konzeption und ggf. Kooperationsvereinbarungen zwischen Jugendhilfe und Schule sind Mindeststandards, die nicht unterlaufen werden dürfen. Um dies zu bekräftigen, haben GEW, AWO und weitere Verbände im Sommer 2020 eine gemeinsame Erklärung zur Qualität im Ganztag verabschiedet, die in der Politik weite Aufmerksamkeit fand. Die Landesverbände haben dies mit eigenen Pressemeldungen und Briefen an die zuständigen Ministerien unterstützt.
2020 wurde Björn Köhler als Experte in eine Workshop-Reihe des BMBF eingeladen, die als Pilotreihe für einen Dialogprozess zwischen Ländern und Zivilgesellschaft dienen soll.
Zur Drucklegung des Geschäftsberichts hat die Bundesregierung immer noch nicht alle Fragen abschließend geklärt, was eine Einführung mit entsprechenden Standards 2025 immer unwahrscheinlicher werden lässt.

9. SGB-VIII-Reform / Kinderrechte / Kindergrundsicherung

SGB-VIII-Reform

Seit Jahren plant die Bundesregierung, das wichtigste Gesetz der Kinder- und Jugendhilfe zu reformieren. Nach einem gescheiterten Versuch in der letzten Legislatur hat die jetzige Bundesregierung das Projekt wieder in Angriff genommen. Dazu hat sie einen ursprünglich breit angelegten Dialogprozess „Mitreden – Mitgestalten“ gestartet, um in der Jugendhilfeszene eine breite Akzeptanz für die Reform, die vor allem Inklusion, Kinderschutz und Kinderrechte stärken sollte, zu erreichen. Leider war die GEW nur stellvertretend für den DGB daran beteiligt, was eine kontinuierliche Mitarbeit unmöglich machte. Den Verlauf des Dialogprozesses hätten wir uns anders gewünscht mit einer arbeitsfähigen Größe der Dialoggruppe sowie ausreichende Bearbeitungs- und Kommentierungsfristen. Die Bundesregierung hält unbeeindruckt an dem hohen Tempo fest.

Die GEW versucht gemeinsam mit anderen Verbänden und der Opposition im Bundestag noch Einfluss zu nehmen und sinnvolle Änderungen im Gesetzentwurf zu erreichen. Dazu wurde eine eigene AG SGB VIII aus den Vorstandsbereichen JuS und Schule gebildet.

Kinderrechte

Im Rahmen des BFGA ist die AG Kinderrechte entstanden. Ihr Ziel ist, die Kinderrechte der UN-Kinderrechtskonvention (KRK) und die daraus abzuleitenden rechtssicheren Grundlagen zur Weiterentwicklung der Qualität in pädagogischen Einrichtungen aufzuzeigen.

Die KRK bezweckt ein rechtlich integriertes System zur Sicherstellung der bestmöglichen Lebensbedingungen für Kinder. Ihr Leitprinzip ist der Vorrang des Kindeswohls (Art.3 Abs.1), das insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe (öffentliche Fürsorge) und der Bildung gilt. Aus kinderrechtlicher Perspektive wird frühkindliche und schulische Bildung als individuelles Recht des Kindes auf (volle) Persönlichkeitsentwicklung verstanden (Art. 29). Wesentliche Kriterien zur Gewährleistung des Kindeswohls sind Sicherheit, Gesundheit, Zahl und fachliche Eignung des Personals sowie eine ausreichende Aufsicht (Art. 3 Abs. 3).

Im Februar 2020 hatte die AG Kinderrechte Ideen für einen Flyer und eine Broschüre entwickelt, die den Einfluss der Kinderrechte auf die Kita-Qualität verdeutlichen sollen. Die Berücksichtigung der Kinderrechte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kann dadurch als immens wichtig dokumentiert und als Arbeitsmittel in der gesamten Organisation eingesetzt werden. Gleichzeitig werden die Bestrebungen, die Kinderrechte vollumfänglich im Grundgesetz zu verankern, weiterverfolgt. Die Weiterarbeit wurde aufgrund der Pandemie zunächst unterbrochen und im Oktober 2020 per Videokonferenz mit dem Ziel, den Flyer im Januar 2021 in Umlauf zu bringen, wieder aufgenommen.

Kindergrundsicherung

Innerhalb des Bündnisses Kindergrundsicherung hat die GEW ein Konzept zur Vermeidung von Kinder- und Familienarmut miterarbeitet. Leider hat der DGB ein eigenes Konzept entwickelt, das damit nicht kompatibel ist. Derzeit wird versucht, die Konzepte von DGB, Bündnis und Deutschen Bundesjugendring anzugleichen, um gemeinsam mit starker Stimme gegenüber der Politik für eine angemessene finanzielle Absicherung von Kindern und Familien einzutreten.

10. Internationales

International ist die GEW auf europäischer und weltweiter Ebene über die Bildungsinternationale (BI) vernetzt. Hier gibt es regelmäßige Austauschrunden mit anderen Gewerkschaften zur frühkindlichen Bildung in Form eines Round Table. Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften gelang es, auf dem Weltkongress der Bildungsinternationale einen einstimmigen Beschluss zur Stärkung der frühkindlichen Bildung in der BI zu verabschieden.

Die internationale Forschung in der Sozialen Arbeit wird von der GEW durch die finanzielle und aktive Unterstützung von TiSSA – The international Social Work and Society Academy gefördert. Hier haben Jungwissenschaftler*innen die Möglichkeit, ihre Arbeiten vorzustellen und Unterstützung zu erhalten. Die jährlichen Kongresse fanden 2017 in Polen, 2018 in Slowenien und 2019 in Deutschland statt. 2020 konnte TiSSA leider nur in einer verkürzten Form online stattfinden. Björn Köhler wurde ins Steering Committee berufen und prägt somit diese Kongresse maßgeblich mit.

11. Tagungen und Veröffentlichungen

Tagungen 2017

27.–28.10. Fulda	VIII. Inklusionstagung „Der Index für Inklusion als Reflexionsinstrument in Kindertageseinrichtungen“
05.–06.12. Eisenach	Nikolaustagung „Schulsozialarbeit in gesellschaftlicher Verantwortung“, KV Schulsozialarbei,
12.12. Berlin	Fachtag „Wird alles anders? Erzieher*innenausbildung quo vadis?“, AWO, GEW

Tagungen 2018

01.03. Berlin	7. Dialog-Workshop „Von 100 auf Null? Die Zukunft des Bundesqualitätsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode“, AWO, KTK, GEW
08.09. Frankfurt a.M.	Fachtagung Bildungs- und Lerngeschichten (Bildungsbuch)
26.09. Berlin	8. Dialog-Workshop „Für ein besseres Gute-KiTa-Gesetz“ Initiative der freien Träger und Gewerkschaften für Qualität in der Kindertagesbetreuung
05.10. Berlin	Fachgespräch „Länderspezifische Finanzierungssysteme und Inklusion in Kindertageseinrichtungen“, Diakonie, Beki, Der Paritätische, GEW
02.–03.11. Bad Hersfeld	IX. Kita-Inklusionstagung „Dimensionen von Inklusion – Von der Realität zur Qualität“
06.–07.12. Hofgeismar	Nikolaustagung „Schulsozialarbeit in der digitalen Welt – Auftrag und Verantwortung der Schulsozialarbeiter*innen“, KV Schulsozialarbeit

Tagungen 2019

25.–26.01. Kassel	Bundestagung „verschieden * gleich * gemeinsam – Die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“, OB JuS und Schule
10.–11.10. Jena	Bundeskongress Schulsozialarbeit „Bildung – Chancen – Gerechtigkeit“, Kooperationsverbund Schulsozialarbeit

Tagungen 2020

10.02. Berlin	9. Dialog-Workshop „Wie gut ist das Gute-KiTa-Gesetz?“ AWO, KTK, GEW
online	**Fachtage Erzieher*innenausbildung: OB JuS und WB/BB**
13.05.	1. Fachtag „Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin – berufsbegleitend*praxisintegriert*dualisiert – worüber reden wir?“
29.06.	2. Fachtag „Berufsbegleitende Ausbildung mit pädagogischen Tätigkeiten“
19.08.	3. Fachtag „Praxisintegrierte Ausbildung“
08.–09. online	Nikolaustagung „Digitale Spaltung verhindern – welchen Beitrag kann Schulsozialarbeit dazu leisten?“, Kooperationsverbund Schulsozialarbeit

Tagungen 2021

22.01. online	EinBlick(e) in den Index für Inklusion
06.02. online	Fachtag Erzieher*innen-Ausbildung
	10. Dialog-Workshop Bundesqualitätsgesetz
	Fachtag Profession Kita-Leitung
	Digitalisierung in der Kita“, Kooperation mit Haus der kleinen Forscher
	X. Inklusionstagung „Diversitätskompetente Ausbildung im Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung“

Veröffentlichungen

2017	Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit, S. Henn, B. Lochner, C. Meiner-Teubner u.M.v. E. Strunz, AG Gewerkschaft und Junge Soziale Arbeit
12/2017	Inklusion – Wie hältst du’s mit der Haltung? Haltung als Kern pädagogischer Profession, AK Inklusion
2017	Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Finanzierung inklusiv. Länderspezifische Finanzierungssysteme als eine Grundlage von Inklusion in der Kindertagesbetreuung, N. Rudolphi, C. Preissing, GEW, Der Paritätische, Diakonie

2017	Beruf Erzieher*in – mehr als Spielen und Basteln. Arbeits- und organisationspsychologische Aspekte, Prof. Dr. B. Rudow, Waxmann
2/2019	Auf UmWegen zu einer inklusiven KiTa. Interviews und Porträts, Anja Dilk, AK Inklusion
9/2019	Das Selbstverständnis der Schulsozialarbeit angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen, Svenja Pasternack, Nicole Pötter, Claudia Seibold, Kooperationsverbund Schulsozialarbeit
9/2019	Traumberuf Schulsozialarbeit. Sei dabei – werde aktiv – gestalte mit! (Flyer), OE AG Schulsozialarbeit
3/2020	Pixi-Buch Streik in der Kita, C. Fuchs, AB TuB
derzeit in Bearbeitung:	Flyer Kinderrechte als Maßstab – Für gute Qualitätsstandards, AG Kinderrechte
	Arbeitshilfe zur Erzieher*innenausbildung, AG Erzieher*innenausbildung
	Flyer und Broschüre: Im Erziehungsberuf fit bis zur Rente – Prävention für ältere frühpädagogische Fachkräfte, Prof. Dr. B. Rudow
	Wir schaffen das – Wie pädagogische Fachkräfte im Team mit Kindern und ihren Familien gewaltfrei kommunizieren, B. Leitner
	Flyer Eltern im Streik, B. Leitner
	Extremistische Äußerungen in Kitas, B. Leitner
	Tarif-Flyer Kita-Leiter*innen, R. Prott
	Flyer Profession Kita-Leiter*in, AG OE KiTa-Leitung

12. Schlussbemerkung und Ausblick

Zentral war in den letzten Jahren, neben der Fortsetzung der politischen Arbeit (u. a. Bundesqualitätsgesetz), die bisher guten Kontakte in die Bundespolitik, zu Bundesverbänden, Hochschulen und Bündnispartnern zu halten. Obwohl zunehmend größere und zum Teil finanziell stärkere Gewerkschaften aus dem DGB oder der Beamtenbund versuchen, im Feld Kita, Jugendhilfe und Sozialarbeit Fuß zu fassen, konnten wir durch gute fachliche Arbeit das Ansehen der GEW weiter ausbauen.

Trotzdem ist eine gute fachliche Arbeit gelungen. Das zeigte sich in der hohen Medienpräsenz und dass Bundesministerin Giffey die GEW um Unterstützung im Corona-Kita-Rat bat. Zudem wurde Björn Köhler mit Unterstützung der AGJ-Vorsitzenden, Prof. Karin Böllert, und der Fachschulverbände für den Vorstand der AGJ nominiert, um dort den Bereich Personal und Qualifikation zu vertreten. Die AGJ ist der wichtigste Zusammenschluss von Jugendhilfeträgern, Ausbildungsstätten und Jugendämtern auf Bundesebene und eine gewichtige Beratungsinstanz der Bundesregierung. Wichtige Themen bleiben auch in der Zukunft der Fachkräftemangel, die Aufwertung und Verbesserung der Arbeitssituation unserer Mitglieder und altersgerechtes Arbeiten.
Dabei muss es weiterhin gelingen, den Bereich Jugendhilfe und Sozialarbeit stärker mit den anderen Bildungsbereichen in der GEW zu verknüpfen, um weiter zu einer echten „Bildungsgewerkschaft“ zu werden und die GEW in der Öffentlichkeit als Fachgewerkschaft weiter zu etablieren, die neben Schule auch Soziale Arbeit, frühkindliche und außerschulische Bildung verknüpft sieht und behandelt und somit eine starke Interessenvertretung für alle Bereiche ist.

2.7 Organisationsbereich Schule

0. Vorbemerkung
1. Schule in Corona-Zeiten
2. Politische und strukturelle Herausforderungen für das Schulsystem
2.1. Inklusion / Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
2.2. Schulstruktur / Bündnis „Eine für alle …“
2.3. Ganztag
2.4. Qualitätssicherung – Bildungsmonitoring
2.5. Ökonomisierung, Privatisierung und Lobbyismus im Schulwesen
2.6. Arbeitsplatz Schule
3. Zur Entwicklung der Profession(en)
3.1. Aus- und Fortbildung von Lehrkräften
3.2. Multiprofessionelle Zusammenarbeit / Berufsethos
3.3. Jugendhilfe und Schule / Schulsozialarbeit
4. Bildung in der digitalen Welt
5. Weitere Arbeitsschwerpunkte
5.1. (Sozio-)ökonomische Bildung / Arbeitswelt und Schule / Berufsorientierung
5.2. Politische Bildung
5.3. Bildung für nachhaltige Entwicklung
5.4. Friedensbildung / Rekrutierung Minderjähriger
6. Organisationspolitische, wissenschafts- und forschungsorientierte Aktivitäten
6.1. Schulpolitische Koordination
6.2. DDS und AJuM
6.3. Kuratorien und Beiräte
6.4. Max-Traeger-Stiftung
7. Internationale Aktivitäten
7.1. TUAC und OECD
7.2. ETUCE und Bildungsinternationale (EI)

0. Vorbemerkung

Im Berichtszeitraum wurde die Arbeit des Vorstandsbereichs Schule von folgenden Kolleg*innen geleistet: Dr. Ilka Hoffmann als gewähltes Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und Leiterin des Vorstandsbereichs, Martina Schmerr (Referentin), Birgita Dusse (Referentin für das Projekt „Bildung in der digitalen Welt“), Laura Wallner (Referentin für das Projekt „Bildung in der digitalen Welt“ bis 2019, seit 2021 Referentin für das OE-Projekt Multiprofessionelle Zusammenarbeit und weitere OE-Projekte) sowie Edda Bühler und Siham Fahmi als Assistentinnen.

Viele unserer bildungspolitischen Aktivitäten sind jedoch ebenso wenig denkbar ohne die vielfältige und regelmäßige Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsbereichen und Bündnispartnern. Mit den Bereichen Berufliche Bildung und Weiterbildung sowie Jugendhilfe und Sozialarbeit gab es eine kontinuierliche und fruchtbare Zusammenarbeit zu den Themen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), Sozialarbeit in allgemein- und berufsbildender Schule, multiprofessionelle Zusammenarbeit, Ganztag, Digitalisierung, Berufsorientierung und Lobbyismus. Mit dem Arbeitsbereich Frauenpolitik und den Bereichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Tarif- und Beamtenpolitik haben wir das Thema JA 13 bearbeitet. Darüber hinaus sind wir aktive Gründungsmitglieder von Bündnissen zu „Eine Schule für alle“, zu BNE, zur Rekrutierung Minderjähriger durch die Bundeswehr und zur Friedensbildung.

Für weitere Informationen über die Arbeit im Organisationsbereich Schule siehe auch die Berichte der allgemeinschulischen Bundesausschüsse, der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) sowie der DDS-Redaktion. Diese Gremien und Gruppen sind dem Vorstandsbereich Schule zugeordnet und arbeiten sowohl eigenständig wie in Kooperation mit dem Vorstandsbereich. Wir danken an dieser Stelle herzlich allen, die mit uns kritisch, konstruktiv und engagiert zusammengearbeitet haben.

1. Schule in Corona-Zeiten

Die Corona-Pandemie hat die Schulen vor große Herausforderungen gestellt. Kurzfristige Schulschließungen im Frühjahr ohne genügende Vorbereitung und mit unzulänglichen digitalen Möglichkeiten verlangten den Schulleitungen und Kolleg*innen viel Engagement und Improvisationstalent ab. Der Vorstandsbereich Schule setzte sich von Anfang an für einen besseren Gesundheitsschutz und mehr Mitbestimmung ein. Flankierend wurde ein umfassendes **„Leitlinienpapier“** mit kurz- und langfristigen Forderungen und Maßnahmen verfasst, das als Orientierung für die gewerkschaftliche Arbeit im Schulbereich diente und die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Pädagogik, Medienbildung, Ausstattung, Professionalisierung, Datenschutz, Mitbestimmung und Privatisierung umfasste.

Im Laufe der Pandemie wurde deutlich, dass die KMK ohne Rücksicht auf die Beschäftigten auf Präsenzunterricht setzte und an der Zusammenarbeit mit der GEW und den Verbänden zu wenig Interesse zeigte. Wir haben immer wieder deutlich gemacht, dass der Gesundheitsschutz aller Personen im Arbeitsfeld Schule höchste Priorität haben muss. Diese Forderungen wurden mit dem Hinweis auf das Bildungsrecht und drohende Benachteiligungen regelmäßig vom Tisch gewischt. Dadurch entstand in der Öffentlichkeit das falsche Bild eines sozial gerechten Bildungssystems, das erst durch die Aussetzung eines durchgehenden Präsenzunterrichts zu Benachteiligungen führt. Andererseits setzten die Ministerien bei den Schulöffnungen ihren Fokus einseitig auf Prüfungen, Leistungsbewertungen und die Übergänge im gegliederten Schulsystem, also auf den strukturellen Status quo, anstatt auf pädagogische Maßnahmen zur Unterstützung der Kinder und Jugendlichen. Dabei könnten aus der Corona-Krise Lehren für ein inklusives, zukunftsfähiges Schulwesen gezogen werden. Den falschen Darstellungen und Fehlentwicklungen sind wir durch **Pressearbeit** entgegengetreten.

2. Politische und strukturelle Herausforderungen für das Schulsystem

2.1. Inklusion / Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Der Gewerkschaftstag 2017 hat zwei Beschlüsse gefasst, die für die Haltung der GEW zur inklusiven Bildung maßgeblich sind: „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“ sowie die „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“. Beide Beschlüsse wurden mit großer Mehrheit gefasst. Trotz der breiten Zustimmung der Delegierten des Gewerkschaftstages wurde der Inklusionsbeschluss in Teilen der GEW kritisch gesehen, vor allem, was die Forderung nach einer schrittweisen Aufhebung des Parallelsystems von Förder-/Sonderschulen betrifft. Der Einsatz für die inklusive Bildung wurde teilweise als unvereinbar mit einem beherzten Eintreten für bessere Arbeitsbedingungen angesehen. Der Vorstandsbereich Schule hat aufgrund dieser schwierigen Diskussionslage sehr kurz nach dem Gewerkschaftstag einen umfassenden Zeit- und Arbeitsplan zur Entwicklung einer dezidiert gewerkschaftlichen Positionierung zur inklusiven Schule erarbeitet. Nach **zwei Workshops** für Kolleg*innen aus dem Organisationsbereich Schule fand im Juni 2018 ein gemeinsames **Strategietreffen des Koordinierungsvorstands (KOVO) und der AG 2/3 des OB Schule** statt, in dem wesentliche Punkte der innergewerkschaftlichen Diskussion zur Sprache kamen, an denen weitergearbeitet werden sollte.

Als ein zentraler Punkt erwies sich u. a. die Steuerung von Ressourcen für die inklusive Schule. Bislang läuft sie in den meisten Bundesländern über die Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs. Im November 2018 fand ein **GEW-internes Fachgespräch zum Thema „Steuerung von Ressourcen im Kontext von sozialer Ungleichheit und Inklusion“** statt mit Impulsen von Gabriele Bellenberg, Klaus Klemm, Ulf Preuss-Lausitz und Horst Weishaupt. Es wurde deutlich, wie eng die Themen Armut, soziale Benachteiligung und Schulstruktur zusammenhängen. Die Beiträge der Tagung liegen in einer gleichnamigen **Broschüre** vor. Eine für Juni 2019 anberaumte **GEW-Bundesarbeitstagung Inklusion** musste coronabedingt abgesagt werden, steht aber weiterhin auf der Agenda des Vorstandsbereichs.

Schwierig ist für die GEW schließlich auch, die Forderung nach einer inklusiven Schule mit der Unterstützung der Arbeit der Kolleg*innen in den verschiedenen Schulformen zu verknüpfen. Sowohl die Förderschulen als auch die Gymnasien bilden dabei die „äußeren Ränder“ eines gegliederten Schulsystems, stehen also oft im Fokus, wenn es um die schulische Auslese geht. Wir setzen weiterhin auf die Transformation des Schulsystems hin zu einem inklusiven Gesamtsystem. Die Bundesausschüsse haben an diesem Thema intensiv gearbeitet. Für die Gymnasien wurde schon auf dem Gewerkschaftstag der Beschluss gefasst, die Oberstufe zu flexibilisieren, um der Heterogenität der Lernenden besser Rechnung tragen zu können. Auch für das in einigen Bundesländern noch voll bestehende Förderschulsystem müssen Transformationswege in das allgemeine Schulwesen gefunden werden.

Ein weiteres Thema war **„Inklusion und Unterricht“**. Wie soll Inklusion im konkreten (Fach-)Unterricht umgesetzt

werden? Eine Broschürenreihe hierzu haben wir mit „Inklusion bewegt. Vielfalt in der Praxis“, einem Erfahrungsbericht der Grundschulkollegin Nora Simon, eröffnet. Eine **Broschüre** zum **„Umgang mit Vielfalt im Fachunterricht“** wird zum Gewerkschaftstag vorliegen.

Ilka Hoffmann ist weiterhin aktives Mitglied des **„UNESCO-Expertenkreises Inklusive Bildung“**, der sich regelmäßig mit Veranstaltungen, Stellungnahmen und Empfehlungen – etwa zur inklusiven Transformation des Schulwesens – in die bildungspolitische Debatte einbringt. Außerdem war unser Vorstandsbereich mit **Fachartikeln und Stellungnahmen** in verschiedenen wissenschaftlichen und pädagogischen Publikationen vertreten. Wichtig war auch die **anlassbezogene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**. Anlässlich des **zehnjährigen Bestehens zur UN-Behindertenrechtskonvention** konnte z. B. eine gemeinsame Erklärung mit Elke Hannack (DGB) veröffentlicht werden. Auch mit dem Grundschulverband haben sich gemeinsame Presseanlässe ergeben. Ilka Hoffmann blickt zudem auf eine Reihe von Podiumsauftritten, Vorträgen, Einladungen zu Fachgesprächen, Workshopleitungen und Berufungen in Forschungsbeiräte zurück.

Angesichts des chronisch unterfinanzierten und weiterhin auf Sortierung und soziale Auslese hin ausgerichteten Schulwesens bleibt der Eindruck, dass Inklusion nicht gewollt ist. Von einer Annäherung an das Ziel der UN-Konvention kann keine Rede sein. Es zeigt sich vielmehr, dass die offiziell vermeldeten höheren „Inklusionsquoten“ überwiegend entstehen, weil immer mehr Kinder innerhalb der Regelschulen die Diagnose des sonderpädagogischen Förderbedarfs erhalten. Der Abbau des Anteils der Kinder an Förderschulen gerät hingegen ins Stocken. Manche Bundesländer haben sich im Berichtszeitraum sogar wieder vom Ziel der UN-Konvention entfernt.

2.2. Schulstruktur / Bündnis „Eine für alle …“

Wie wenig in der Frage von Chancenungleichheit und dem sozial ungerechten Schulsystem von der Kultusministerkonferenz erwartet werden kann, zeigten deren Beschlüsse vom Oktober 2020: gesellschaftliche Integration, sozialer Zusammenhalt und Chancengleichheit werden zwar weiterhin proklamiert, aber es fehlen die notwendigen Vorhaben zur Realisierung. Während die soziale Spaltung im Schulwesen durch frühe Auslese allenfalls kosmetisch angegangen wird, bleiben die Anerkennung und angemessene Unterstützung bereits weitgehend inklusiv arbeitender Schulen weiterhin aus.

Dabei boten die Jahre 2019/2020 durch vielfältige politische Jubiläen durchaus Anlass für andere Impulse. **100 Jahre Grundschule, 50 Jahre Gesamtschulverband, 100 Jahre Reichsschulkonferenz**: diese Daten eigneten sich, um alte Fragen neu zu stellen:Wie muss ein Schulsystem aussehen, das demokratisches Denken und den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft fördert? Auf welchen Ansätzen lässt sich aufbauen? Welche Relikte aus der Kaiserzeit gibt es, die demokratische Anliegen bis heute untergraben? Unter dem Titel **„Eine demokratische Gesellschaft braucht ein demokratisches Schulwesen“** hat der Vorstandsbereich Schule im Juni 2019 ein **Pressehintergrundgespräch** durchgeführt und zu diesem Anlass eine umfangreiche **Sammlung von „Zahlen, Daten, Fakten“** zusammengestellt, die Argumente für die „Eine Schule für alle“ liefern. Auch war der Vorstandsbereich Schule aktiv beteiligt an den Jubiläumskongressen des Grundschulverbands (GSV) und der Gemeinnützigen Gesellschaft Gesamtschule (GGG).

Zentral für diesen Berichtsabschnitt ist zudem die Arbeit unseres **Bündnisses „Eine für alle – Die inklusive Schule für die Demokratie“**, dem der GSV, GGG, Aktion Humane Schule (AHS), das NRW-Bündnis „Eine Schule für alle“ sowie der Verein Politik gegen Aussonderung (PogA) angehören. Im Berichtszeitraum hat das Bündnis sechs Teile einer **Schriftenreihe** herausgegeben, in der in unregelmäßigen Abständen Vorträge, Informationen und Positionen im Zusammenhang des Bundeskongresses „Eine für alle – Die inklusive Schule für die Demokratie“ von 2016 veröffentlicht werden. Zu den Autor*innen gehören Vernor Muñoz, Reinald Eichholz, Justin J. W. Powell, Sigrid Arnade, Brigitte Schumann und Peter Schmidt. Derzeit entsteht aus genannten historischen Anlässen ein umfangreiches **Sonderheft** zur **100-jährigen Geschichte der Schulreformen** in Deutschland. Für 2020 war zudem ein **Theaterevent** anlässlich **„100 Jahre Reichschulkonferenz“** geplant. Mit den Mitteln des beteiligungsorientierten, politischen Theaters sollen alte und neue Argumente für und gegen eine Veränderung der Schulstruktur beleuchtet und ins Verhältnis zu unserem aktuellen Schulsystem und seinen Auswirkungen auf die Gesellschaft gesetzt werden. Das Event musste coronabedingt leider verschoben werden.

Das Bündnis hat sich zudem im September 2020 mit einer **Corona-Erklärung „Neue Wege – statt weiter wie bisher!“** öffentlich zu Wort gemeldet und appelliert, die Corona-Krise für neue schulpädagogische und schulstrukturelle Veränderungen zu nutzen. Insbesondere stellen die Verbände des Bündnisses die starren, normierten Leistungserwartungen und Leistungsbewertungen in Frage und fordern, Klassenwiederholungen und Abschulungen von „höheren“ auf geringer bewertete Schulformen als Schritte zu einem inklusiven Schulsystem auf Dauer abzuschaffen.

Der Vorstandsbereich Schule lädt weiterhin – gemeinsam mit GSV und GGG – zum jährlichen traditionellen **Himmelfahrtstreffen „Eine Schule für alle/Inklusion“** ein, wo mit Kolleg*innen aus Schule, Verbänden und Wissenschaft Strategien für inklusive und strukturelle Schulreformen beraten werden.

2.3. Ganztag

Die Bundesregierung hat den **„Rechtsanspruch auf ganztägige Betreuung im Grundschulalter“** beschlossen. Da nur eine bundesgesetzliche Regelung für die Regierung möglich war, wurde beschlossen, den Rechtsanspruch über das SGB VIII zu regeln. Darauf hatten wir keinerlei Einfluss. Nun galt es, mit diesem Regierungsbeschluss umzugehen und politische Forderungen zu stellen, die verhindern, dass der Ganztag zum Einfallstor für prekäre Beschäftigungsverhältnisse verkommt und dass das Thema Qualität zur Seite geschoben wird. Um hier Haltelinien einzuziehen und politisch sprechfähig zu sein, wurde ein gemeinsames Positionspapier von den Vorstandsbereichen Jugendhilfe/Sozialarbeit und Schule verfasst. Wir (Björn Köhler und Ilka Hoffmann) wurden zu Expertenanhörungen eingeladen und brachten dort unsere Forderungen vor.

Das Thema Inklusion spielte in der Debatte um den Rechtsanspruch keine Rolle. Zunächst wurde sogar eine Verschiebung der inklusiven Reform des SGB VIII mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs begründet. Mittlerweile lag ein Referent*innenentwurf zur SGB VIII-Reform vor. Die Gefahr besteht jedoch, dass auch hier zwischen den Zeilen Einsparungen vorgesehen werden, indem man bspw. den individuellen Anspruch auf Eingliederungshilfen einschränkt. Der VB Schule hat sich in die Stellungnahme zum Entwurf eingebracht.

2.4. Qualitätssicherung – Bildungsmonitoring

Bereits 2015 hatte die Kultusministerkonferenz eine **Neujustierung des Bildungsmonitorings** beschlossen. Die Verbände und Gewerkschaften waren zu entsprechenden Fachgesprächen eingeladen worden. Geändert wurde u. a., dass auch Schüler*innen mit dem Förderbedarf „Lernen“ verstärkt in die Vergleichsstudien miteinbezogen werden. Ergebnis: Die Lernrückstände gegenüber von im gemeinsamen Unterricht unterrichteten Kindern mit gleichen sozialen und kognitiven Voraussetzungen betrugen laut einer umfassenden Studie des IQB mindestens ein Schuljahr. Eine weitere Änderung war die Einführung von sozialen Clustern, um Schulen mit ähnlicher sozialer Zusammensetzung miteinander zu vergleichen. Diese „Clusterung“ haben wir begrüßt.

An den **Gesprächen und Fachkonferenzen der KMK** nahmen teil: Ilka Hoffmann für die GEW, Udo Beckmann (VBE), Maresi Lassek und Hans Brügelmann (Grundschulverband), Petra Stanat und wechselnde Mitarbeiter*innen des IQB, wechselnde Teilnehmer*innen des Schulausschusses der KMK und gelegentlich der Bundeselternrat und ausgewählte Bildungsforscher*innen.

Die Fachgespräche 2018 und 2019 mit KMK und IQB hatten **VERA 3** zum Schwerpunkt. Wir stellten die Wirksamkeit der Vergleichsuntersuchungen in der Grundschule für die inklusive Schulentwicklung in Frage und boten an, an dem Umbau von VERA 3 zu einem Selbstevaluationsinstrument für die Schulen mitzuwirken. Dieser Vorschlag wurde nicht aufgegriffen. Auch die Forderung nach einer wissenschaftlichen Evaluation der Wirksamkeit von VERA auf die Schul- und Unterrichtsentwicklung wurde abgelehnt. Dennoch haben wir uns weiterhin kritisch-konstruktiv eingebracht. Jürgen Stahl vom BFGA Gymnasien hat die GEW bei der **Fachtagung zur Überarbeitung der Bildungsstandards** für das Abitur vertreten, Ilka Hoffmann hat sich in die Fachgespräche zu den **Bildungsstandards für „Deutsch“** für Grundschule und Sekundarstufe I eingebracht. Insgesamt ist die Einflussnahme auf das nationale Bildungsmonitoring mühsam und zeitraubend. Dennoch ist es wichtig, konsequent auf Fehlentwicklungen aufmerksam zu machen und den Standpunkt der GEW einzubringen.

Trotz der offensichtlichen Probleme des Bildungsmonitorings haben wir die IQB-Ländervergleiche und auch den nationalen Bildungsbericht bildungspolitisch genutzt, denn in allen Studien wird die Verstärkung der sozialen Benachteiligung durch ein unterfinanziertes, hierarchisch gegliedertes Schulsystem deutlich. Dies kommt unseren bildungspolitischen Positionen entgegen. Die GEW sollte weiterhin Fachgespräche zum Bildungsmonitoring einfordern und durch Presse- und Lobbyarbeit die einseitige Outputsteuerung des Bildungssystems in Frage stellen. Der VB Schule wird diesen Weg weitergehen und die gute Zusammenarbeit mit dem Grundschulverband und den Landesverbänden in dieser Frage intensiv weiterführen.

2.5. Ökonomisierung, Privatisierung und Lobbyismus im Schulwesen

Wir beobachten seit mehreren Jahren eine Zunahme der Aktivitäten verschiedener privater Akteure im Bildungswesen: Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Privatunternehmen, Stiftungen, Vereine und sonstige Lobbygruppen. Diese versuchen zunehmend, die Inhalte und Rahmenbedingungen schulischen Lernens zu beeinflussen, sei es durch Bildungsstandards, fragwürdige Studien, Schulwettbewerbe, Unterrichtsmaterialien, Schulkoopera-

tionen oder auch Public Private Partnerships. Besonders augenfällig waren die privaten und lobbyistischen Bestrebungen im Bereich der Digitalisierung und der politisch-ökonomischer Bildung (siehe hierzu auch Abschnitt 5.1). Die Ziele dabei sind vielfältiger Art. Über den Verkauf von Produkten an Schulen, die Gewinnung künftiger Kund*innen, die Sicherung der eigenen Marktstellung oder die Verbreitung bestimmter Weltanschauungen hinaus lassen sich zunehmend Versuche beobachten, die Paradigmen schulischer Bildung insgesamt zu verändern, etwa in Richtung Funktionalisierung, Effizienzorientierung, Entkollektivierung oder Entdemokratisierung.

Die **Digitalisierung** schulischer Bildung, deren coronabedingte Beschleunigung und der Digitalpakt Schule können als weitere Einfallstore für private Einflüsse und Anbieter gelten. Unter Leitung des Vorstandsbereichs Schule hat die AG 4 des GEW Bundesforums Bildung in der digitalen Welt die Aktivitäten der Großkonzerne der Digitalindustrie im Bildungsbereich kritisch beobachtet und frühzeitig ein Dossier zu den **„Aktivitäten der Digitalindustrie im Bildungsbereich**“ für unsere Mitglieder veröffentlicht. Weil sich die Hintergründe und Interessen privater Anbieter nicht immer leicht entschlüsseln lassen, ist in diesem Kontext auch der **Flyer „Lobby-Check. Für eine werbe- und lobbyismusfreie Schule“** auf den Weg gebracht worden. Darin enthalten sind Forderungen aus dem Beschluss zu Lobbyismus des (letzten) Freiburger Gewerkschaftstags, teilweise neue Forderungen an die Adresse der Kultusministerien und die Kultusministerkonferenz (KMK) sowie Tipps, wie man als einzelne Kolleg*in, als Personalrat oder als Kollegium Werbung und lobbyistischen Aktivitäten konkret begegnen kann. Auf der Basis des Lobby-Checks, der auch vom Geschäftsführenden Vorstand beschlossen wurde, hat die GEW die **KMK** aufgefordert, **„Empfehlungen zum Umgang mit Lobbyismus und Werbung an Schulen“** auf den Weg zu bringen. Unser Vorstandsbereich hat sich zudem in den vergangenen Jahren mehrfach für die Einrichtung einer **öffentlichen Monitoringstelle für Lehrmaterialien digitaler und analoger Art** eingesetzt.

Erfreulich war in diesem Kontext, dass der Bundesverband Verbraucherzentrale (VZBV) fast zeitgleich zum „Lobby-Check“ eine Initiative „Für werbefreie Schulen“ ergriff. Außerdem konnte der **VZBV** die Arbeit des **„Materialkompass“** – eine Anlaufstelle für die Begutachtung fragwürdiger Lehrmaterialien – wieder in vollem Umfang aufnehmen und war diesbezüglich in den vergangenen Jahren von der GEW unterstützt worden. Die öffentliche Wahrnehmung des Themas Lobbyismus und Kommerzialisierung wurde zusätzlich durch unsere **Zusammenarbeit mit DGB und HBS** befördert (s. Abschnitt 5.1).

Die Ökonomisierungstendenzen im Rahmen der Digitalisierung von Bildung zeigen sich indessen nicht nur in Form der gestiegenen Markt- und Steuerungsmacht einzelner IT-Konzerne, die sich einer demokratischen Kontrolle entziehen, sondern auch auf subtilerem Wege. Zum einen berührt die Digitalisierung fundamentale Grundrechte von Lernenden und Lehrenden. Zum anderen können Datafizierung und Algorithmisierung auch zu einer ungewollten Modellierung und Steuerung von Lehr-, Lern-, Diagnose- und Entscheidungsprozessen führen. Die GEW sollte genau beobachten, wie sich hieraus ökonomisierende, normierende oder diskriminierende Effekte auf das Lernen und die Pädagogik ergeben oder inwieweit Freiräume für Lehrkräfte und Schüler*innen und nicht zuletzt Freiräume für demokratisches Handeln eingeschränkt werden. Auch können durch die Digitalisierung weitere Grundsätze unterlaufen werden, wie etwa der kostenfreie und gleichberechtigte Zugang zu Bildung. Zum Komplex **„Learning Analytics, Algorithmen und Big Data“** und **„Digitale Grundrechte“** wurden daher sowohl eine Broschüre als auch zwei Anträge zum Gewerkschaftstag erarbeitet.

Schließlich ist das Thema **Privatschulen** eine Dauerbaustelle in der Arbeit des Vorstandsbereichs Schule. Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurde die Diskussion erfreulicherweise immer wieder durch aktuelle Studien befeuert. So hat der Vorstandsbereich Schule die in **2018** erschienene **Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung „Privatschulen in Deutschland“** ausführlich öffentlich kommentiert. Die Studie hat erneut einige „Legenden“ widerlegt, wie etwa, dass Privatschulen bessere Leistungen hervorbrächten als öffentliche Schulen. Auch konnten die zum Teil beträchtlichen Schulgelder und die Verstärkung sozialer und ethnischer Spaltung öffentlich gut durch die GEW angeprangert werden. Weitere Studien in den vergangenen Jahren ermittelten die rechtswidrige Schulgeldpraxis und einen Verstoß gegen das Sonderungsverbot durch Berlin und Hessen (2017) oder wiesen nach, dass eine – im internationalen Vergleich – mangelnde Regulierung und Kontrolle der Privatschulen deren soziale Abschottung befördert (2018). Die GEW hat **über die MTS eine weitere Studie** gefördert, die mit der landläufigen Klage aufräumt, die Privatschulen seien unterfinanziert, existenziell gefährdet und würden gegenüber den öffentlichen Schulen ungerecht behandelt (Pia Akkaya, Marcel Helbig, Michael Wrase: **Voraussetzung sozialer Verantwortung – Privatschulfinanzierung in den deutschen Bundesländern**. Darstellung und Vergleich der Finanzierungssysteme für allgemeinbildende Ersatzschulen in den 16 Ländern, Dezember 2019).

Mit Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung hat unsere Abteilung bereits in früheren Jahren zu den hier aufgeführten Themen **Privatisierungsreporte** herausgegeben, so auch zum Thema Privatschulen. Im aktuellen Berichtszeitraum ist lediglich der Privatisierungsreport Nr. 15 aktualisiert worden. In Zusammenarbeit mit der AG 4 des Bundesforums Digitalisierung ist jedoch die **Übertragung der Produktreihe in ein Online-Format** geplant, zunächst mit dem Fokus Digitalisierung. Zudem haben wir uns vielfach im Kontext dieses Berichtsabschnitts durch **Pressestatements, Artikel, Vorträge oder Podiumsauftritte** positioniert, etwa in Veranstaltungen von Universitäten, der Friedrich-Ebert- und der Rosa-Luxemburg-Stiftung, der Bundeszentrale für Politische Bildung oder des Bundesverbands Verbraucherzentrale.

Die GEW sieht die Voraussetzungen für die Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung und des Sozialstaatsprinzips, für Chancengleichheit, Solidarität und gesellschaftlichen Zusammenhalt nur in einem öffentlichen Schulsystem gegeben. Dazu gehört auch weiterhin das konsequente Eintreten gegen eine (weitere) Deregulierung, Ökonomisierung und Privatisierung von Bildung.

Siehe auch https://www.gew.de/privatisierung-lobbyismus/ und https://www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/ und https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/privatisierungsreport-16-privatschulen-auf-dem-pruefstand/

2.6. Arbeitsplatz Schule

Ein Problem, das jede Reform des Schulwesens und jede Hoffnung auf Entlastung der Lehrkräfte in höchstem Maße erschwert hat, ist der extreme Lehrkräftemangel vor allem im Grundschulbereich. Neben der Erhöhung der Anzahl der Studienplätze ist es auch wichtig, die Attraktivität des Berufs zu erhöhen. Und ein Schritt hierfür ist eine bessere Entlohnung. Auch aus Gründen der Lohngerechtigkeit ist die Bezahlung aller Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte der Sekundarstufe I mit A/E13 überfällig. Der Vorstandsbereich Schule hat sich deshalb von Anfang an in der **Arbeitsgruppe zu „JA 13“** aktiv eingebracht.

Der Lehrkräftemangel macht auch eine Verstärkung des Quer- und Seiteneinstiegs in den Schuldienst notwendig. Zur **Qualifikation der Seiteneinsteiger*innen** hat der VB Schule ein umfassendes Orientierungspapier verfasst, das mehrfach in den Gruppen und Gremien der GEW diskutiert und überarbeitet wurde. Ilka Hoffmann wurde vom Netzwerk Bildung der Friedrich-Ebert-Stiftung als Expertin zum Thema „Quer- und Seiteneinstieg“ eingeladen. Mit Marlis Tepe gemeinsam wurde ein **10-Punkte-Papier zum Umgang mit dem Lehrkräftemangel** verfasst. Ein weiteres Dauerthema ist die **Lehrkräftearbeitszeit**. Zweifellos ist die Unterrichtsverpflichtung zu hoch und die an Lehrkräfte gestellten Anforderungen sind in der normalen Arbeitszeit kaum zu schaffen. Dieses Thema wollen wir auch in Zukunft zu einem Schwerpunktthema machen. Zunächst haben wir im Rahmen des Bundesforums „Bildung in der digitalen Welt“ eine **Studie zur Arbeitsbelastung** im Rahmen der Digitalisierung in Auftrag gegeben.

3. Zur Entwicklung der Profession(en)

3.1. Aus- und Fortbildung von Lehrkräften

Nachdem in den letzten Jahren der Fokus der Bildungspolitik überwiegend auf der Ausbildung gelegen hatte, stand in dieser Amtsperiode endlich auch die Fortbildung von Lehrkräften auf der Agenda. Durch Presse- und wissenschaftliche Aktivitäten sowie eine Veranstaltung hat unser Vorstandsbereich hierzu aktiv beigetragen. Die bildungspolitische Akzentuierung des Themas war u. a. deshalb dringend geboten, weil der Fortbildungsbedarf in den letzten Jahren stetig angestiegen ist, die öffentliche Hand sich jedoch zunehmend aus diesem Bereich zurückgezogen und die Investitionen hierfür abgebaut hat. Auch im Kontext des dramatisch zunehmenden Lehrkräftemangels und des steigenden Anteils von Quer- und Seiteneinsteiger*innen im Schuldienst gewinnt die Lehrkräftefortbildung eine zunehmende Bedeutung.

Mit Unterstützung der **Max-Traeger-Stiftung** konnten zwei **Grundlagewerke** veröffentlicht werden: zum einen eine Bestandsaufnahme der **Lehrkräftefortbildung in Deutschland** (Hg. von Daschner et al.), zum anderen eine Studie über Probleme und Lösungsansätze der **„Steuerung und Qualitätsentwicklung im Fortbildungssystem“** (Hg. von Priebe et al.). Auf der Grundlage der Kooperation mit beiden Herausgebern hat unser Vorstandsbereich in 2019 die **Fachkonferenz „Qualität, Wirksamkeit und Zukunft der Fortbildung von Lehrer*innen“** veranstaltet (in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung). Ilka Hoffmann hat zudem die GEW bei mehreren KMK-Fachgesprächen zum Thema sowie auf einem **Podium der Friedrich-Ebert-Stiftung** zur „Zukunft der Lehrerfortbildung“ vertreten. Auch hat der Vorstandsbereich Schule einen **Positionsentwurf zum Thema „Seiteneinstieg und pädagogische Qualität: Forderungen der GEW zur Qualifizierung von Seiteneinsteiger*innen“** in die GEW-Diskussion eingebracht, der Mindeststandards zur Diskussion stellte. Das Papier konnte zwar aufgrund der großen föderal bedingten Unterschiede nicht verabschiedet werden, wurde aber vielfach als Argumentationsgrundlage für die schulpolitische Diskussion genutzt.

Unsere Arbeit zum Thema Aus- und Fortbildung hatte mit den 2017 vom Gewerkschaftstag verabschiedeten **„GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“** eine gute Grundlage und wir konnten diese auf verschiedentliche Einladungen anderer Organisationen gut präsentieren. Insbesondere das Thema Lehrkräftefortbildung sollte indessen unbedingt weiterbearbeitet werden. Im Fokus dabei sollten eine bessere Ressourcenausstattung, der bedarfsgerechte quantitative Ausbau, die Sicherung der Qualität sowie die Nachhaltigkeit der Angebote stehen.

3.2. Multiprofessionelle Zusammenarbeit / Berufsethos

Die Vernetzung und Weiterentwicklung der pädagogischen Professionen spielt – vor allem im Kontext von Inklusion, Ganztagsschulentwicklung und Schulsozialarbeit – in pädagogischer, professionspolitischer wie auch in schulpolitischer Hinsicht eine immer wichtigere Rolle. Höhepunkt unserer Arbeit hierzu war die **GEW-Bundestagung „verschieden * gleich * gemeinsam – Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“**, die der VB Schule im Januar 2019 in Kooperation mit dem VB Jugendhilfe und Sozialarbeit im Rahmen der GEW-Organisationsentwicklung (OE) durchgeführt hat. Die Tagung erwies sich nicht zuletzt deshalb als besonders fruchtbar, weil nicht nur im Bildungswesen, sondern auch in der GEW strukturelle Orte für die Zusammenarbeit der verschiedenen Professionen fehlen.

Eine regelmäßige **konzeptionelle Zusammenarbeit** hat sich zudem mit der **GEW Niedersachsen** eingespielt, zuletzt im Rahmen einer fachgruppenübergreifenden Tagung im Februar 2020, für die gemeinsam eine anspruchsvolle Großgruppenmoderation für Veranstaltungen mit vielfältigen pädagogischen Professionen entwickelt worden ist. Aber auch andere Landesverbände haben von der Bundesarbeit profitiert, indem sie die Expertise und unsere Bundesveranstaltungen als Anregung für ihre Arbeit aufgriffen. Schließlich ist der Vorstandsbereich Schule aktiv eingebunden in die Arbeit des **OE-Projekts Schulsozialarbeit**, das vielfältige Anknüpfungspunkte zum Thema multiprofessionelle Zusammenarbeit aufweist. Siehe hierzu auch den nächsten Abschnitt sowie den Geschäftsbericht des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit. In **2021** hat der Vorstandsbereich eine umfangreiche **Broschüre** zum Thema Multiprofessionelle Zusammenarbeit veröffentlicht, die die Expertise aus unseren Bundestagungen bündelt und sowohl theoretische, didaktische und politische Beiträge als auch Beispiele guter Praxis in Schule, Aus- und Fortbildung enthält.

Neben den konsensualen Vorstellungen über die nötigen Rahmenbedingungen multiprofessioneller Zusammenarbeit (wie etwa entsprechende Ressourcen, die Ablehnung prekärer Anstellungsverhältnisse, die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung, die Verankerung von Teamzeiten im Schulalltag als „Systemzeit“, die Zusammenarbeit auf Augenhöhe sowie der Ausbau entsprechender Aus- und Fortbildung) spielen immer auch pädagogische und (gemeinsame) berufsethische Fragen eine zentrale Rolle. Der Vorstandsbereich Schule hat im Rahmen seiner Veranstaltungen, mehrerer **Zeitschriftenartikel** und zahlreicher **Vorträge** und **Workshops** in GEW-Landesverbänden sowie für HBS-Stipendiat*innen in der Lehramtsausbildung das Thema Multiprofessionalität stets auch dazu genutzt, den **„Berufsethos von Pädagoginnen und Pädagogen“ der Bildungsinternationalen (BI)** aktiv zu verbreiten und mit Mitgliedern zu diskutieren (s. a. den GEW-Beschluss zum Berufsethos von 2013).

Flankierend hierzu vertritt Ilka Hoffmann die GEW in der Expert*innenrunde der **„Reckahner Reflexionen zur Ethik pädagogischer Beziehungen“**. Unter dem Titel „Kinderrechte und pädagogische Beziehungen“ hat dieser Kreis – unter Leitung von Prof. Dr. Annedore Prengel – ethische, auf den Kinderrechten beruhende Materialien und Implementierungsstrategien entwickelt. Die GEW unterstützt und bezuschusst zudem eine aktuelle Wanderausstellung des Reckahner Projekts.

Der **BI-Berufsethos** vereinigt drei Perspektiven: 1. das Menschenrecht auf Bildung als Grundlage professionellen Handelns, 2. die gewerkschaftliche Perspektive zur Sicherung von angemessenen Rahmenbedingungen sowie 3. die Professionsentwicklung zur Sicherung der Qualität im Bildungsbereich. Diese drei Dimensionen wird unser Vorstandsbereich weiter vorfolgen. Die GEW sollte weiterhin Orte schaffen, an denen die multiprofessionelle Zusammenarbeit erfahrbar wird, an denen sich jede Profession gleichermaßen vertreten sieht und unsere Mitglieder dabei „verschieden * gleich * gemeinsam“ für ein Ziel einstehen: ein inklusives Bildungssystem, in dem Respekt, Wertschätzung, Solidarität, Gemeinschaft, Gleichberechtigung, Demokratie und Teilhabe den Lernenden wie auch den Kolleg*innen gegenüber gelebt werden und in dem die Pädagog*innen ihr Handeln nicht nur politisch, rational und pädagogisch, sondern auch ethisch begründen können.

3.3. Jugendhilfe und Schule / Schulsozialarbeit

Gemeinsam mit den Vorstandsbereichen Jugendhilfe / Sozialarbeit und Berufliche Bildung / Weiterbildung versuchen wir durch das **OE-Projekt „Soziale Arbeit im**

Kontext von Schule und beruflicher Bildung“ die schulische Sozialarbeit zu stärken. Ziele sind: die bessere Organisation des Bereichs innerhalb der GEW, Erhöhung des politischen Drucks für bessere Arbeitsbedingungen und Bezahlung sowie die Weiterentwicklung von Leitlinien. Hierzu finden regelmäßige Koordinationstreffen mit Vertreter *innen der GEW-Landesverbände und Bundesausschüsse statt.

4. Bildung in der digitalen Welt

4.1. Auftrag, Arbeitsstruktur, inhaltliche Themensetzung und Ziele

Mit dem Beschluss 3.26 „Bildung in der digitalen Welt“ auf dem Gewerkschaftstag 2017 in Freiburg fiel der Startschuss für das bundesweite gleichnamige GEW-Projekt, das durch einen vom HV im Juni 2018 verabschiedeten Aktionsplan konkretisiert wurde. Das Bundesforum arbeitete von März 2019 bis zum Gewerkschaftstag 2021 an der Umsetzung des Aktionsplans. In diesem Kontext wurden Veranstaltungen durchgeführt und Stellungnahmen, Dossiers und Broschüren veröffentlicht. Durch die Corona-Pandemie hat das Thema Digitalisierung im Bildungsbereich weiter an Bedeutung gewonnen, was sich auch im öffentlichen und medialen Interesse an den Positionen der GEW in diesem Bereich widerspiegelt.

Das Bundesforum wurde von Ilka Hoffmann und Ansgar Klinger geleitet und bestand aus Vertreter*innen aller GEW-Landesverbände sowie aller Fach- und Personengruppen. Koordiniert wurde die Arbeit von einem Koordinierungsteam, das aus Ilka Hoffmann (GV), Ansgar Klinger (GV), Marlis Tepe (GV), Julia Landgraf und Björn Rützenhoff (Vertreter*innen der Landesverbände) sowie Fred Schell und Ellen Sefrin (Vertreter*innen der Bundesfachgruppen) bestand.

Das Bundesforum hatte zum Ziel **arbeitspolitische, rechtliche und pädagogische Herausforderungen** zu diskutieren und Positionen und Forderungen für diese Bereiche zu entwickeln. Vorschläge für eine bessere **Verankerung von Medienbildung und Digitalisierung in den Curricula** stehen ebenso auf der Agenda wie die **Aus- und Fort- und Weiterbildung der Lehrenden**. Weil die Digitalisierung auch ein Einfallstor für die Kommerzialisierung und Ökonomisierung des Bildungswesens ist, spielten die **Verteidigung öffentlich verantworteter und finanzierter Bildung** sowie das **Zurückdrängen des zunehmenden Lobbyismus** eine zentrale Rolle. Eines der zentralen Themen des Bundesforums war überdies der im März 2019 beschlossene **Digitalpakt Schule**.

Bei der konstituierenden Tagung des Bundesforums im März 2019 fand im Rahmen eines World Café ein thematischer Austausch statt, der die Basis für die Bildung von vier **Arbeitsgruppen** für die weitere Arbeit gelegt hat.

1. **Arbeit, Rechte und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bildungsbereich**
2. **Pädagogische Herausforderungen und Chancen**
3. **Aus-, Fort- und Weiterbildung der im Bildungsbereich Beschäftigten**
4. **Ökonomisierung und Kommerzialisierung**

4.2. Veranstaltungen

Im September 2019 fand in Fulda eine Veranstaltung zum Thema **Learning Analytics** mit Sigrid Hartong statt, die wichtige Impulse für die kritische Auseinandersetzung der GEW mit Forderungen nach effektivem und individualisiertem Lernen sowie mit den Gefahren von Algorithmen und Big Data im Bildungswesen gesetzt hat. Es wurde deutlich, dass das Konzept „Learning Analytics“ im Zusammenhang mit einer neuen Form von Bildungssteuerung und expandierender Dateninfrastrukturen gesehen werden muss. Die aus der Veranstaltung hervorgegangene **Broschüre** hat dazu beigetragen, die Positionierung der GEW in diesem Bereich zu schärfen.

Ein Schwerpunkt des Projekts in 2020 war die repräsentative **GEW-Mitgliederbefragung zum Digitalpakt Schule und Digitalisierung an Schulen**. Angesichts der Corona-Pandemie konnte sie wichtige Befunde zu dringenden Fragen liefern, wie etwa der Nutzung von Endgeräten, der Lücken in Aus-, Fort- und Weiterbildung oder der zunehmenden Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu trennen. Eine zentrale Botschaft war, dass die Kollegien bei der Umsetzung des Digitalpakts Schule zu wenig Informationen und zu wenig Zeit für medienpädagogische Konzepte zur Verfügung haben. Die befragten Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen nutzen digitale Medien und Kommunikationsmittel und bewerten diese überwiegend positiv, sehen sich aber durch die Arbeitgeber nur mangelhaft unterstützt: Arbeitsgeräte waren bislang Privatsache, die Ausstattung ließ zu wünschen übrig und Lehrkräfte fühlten sich in Datenschutzfragen oft alleine gelassen.

Die Corona-Pandemie führte zu dem Paradox, dass die Arbeit des Bundesforums sowohl blockiert als auch intensiviert wurde. Einerseits mussten sowohl die bereits vollständig vorbereitete **Tagung „Gesellschaft digital?** Herausforderungen der Digitalisierung für Gesellschaft, Bildung und Unterricht“ und die 2. Bundesforumssitzung Mitte März 2020 sowie ein Parlamentarisches Frühstück zum einjährigen Bestehen des Digitalpakts binnen kurzer

Zeit abgesagt werden. Die Arbeitsgruppen des Bundesforums, dessen Mitglieder häufig in das Corona-Krisenmanagement vor Ort eingebunden waren, mussten sich zunächst auf die neue Arbeitsweise umstellen. Andererseits bekam das Digitalisierungsthema mit der Pandemie eine neue Dynamik. So bewirkte die erste **Online-Pressekonferenz der GEW zur Mitgliederbefragung** im Juni 2020 ein derart großes und positives Medienecho, wie es die GEW selten zuvor erlebt hat. Mit der Kernforderung „Digitalisierung ist keine Privatsache“ konnten wir zum Beispiel die Debatte um die öffentliche Bereitstellung von Dienstgeräten erheblich voranbringen.

Die geplanten Beiträge der Tagung „Gesellschaft digital?“ u. a. zur **Kontroverse zwischen Informatik und Medienpädagogik** sowie zum **„digitalen Kapitalismus“** wurden schließlich in einer Broschüre veröffentlicht. Über den Sommer fanden außerdem die Arbeitsgruppen zu ihrer regelmäßigen Zusammenarbeit zurück, wenn auch überwiegend online.

Am 17. und 18. September 2020 fand in Steinbach die **2. Sitzung des Bundesforums** als Hybridsitzung statt. Schwerpunkt bildete die Vorbereitung des Gewerkschaftstages und die Beratung der in den Arbeitsgruppen erstellten Antragsentwürfe. Das Koordinierungsteam und das Bundesforum hatten sich dafür entschieden, dem Gewerkschaftstag keinen weiteren „Leitantrag“ (wie in 2017) vorzulegen, sondern ein **Antragspaket**, das wichtige und notwendige Positionen zu den Problemen der Digitalisierung konkretisiert: Cloudsysteme im Schulbereich, Anforderungen an Datenschutz, Forderungen zur Umsetzung des Digitalpakts Schule, pädagogische Fragen der Digitalisierung („Die digitale Welt braucht Gestaltungskompetenz und Souveränität“), Aus-, Fort- und Weiterbildung, „Learning Analytics, Algorithmen und Big Data in Bildung und Wissenschaft“ sowie Grundrechte von Lernenden und Lehrenden in der digitalisierten Welt.

Die **Online-Tagung „Digitalisierung zwischen Teilhabe und Spaltung“** fand am 2. Dezember 2020 unter Teilnahme von Welf Schroeter, Anna-Maria Kamin und Christian Filk statt, die Vorträge zum Konzept des mitbestimmten Algorithmus, zur inklusiven Schulentwicklung in der Digitalisierung und den Gefahren gesellschaftlicher Spaltung hielten. Im zweiten Teil der gut besuchten Veranstaltung, die in einer **Broschüre** dokumentiert wird, fand ein GEW-interner Austausch statt.

Neben Recherchen zu aktuellen Digitalisierungsthemen wurde eine **Sammlung von Dienst- und Betriebsvereinbarungen** angelegt, sowie **Synopsen** zur Umsetzung des Digitalpakts in den Bundesländern und zu Digitalisierungsbeschlüssen der Landesverbände.

4.3. Öffentlichkeitsarbeit

Der projekteigene **Newsletter „Bildung in der digitalen Welt“** wird gut angenommen. Das Projekt koordiniert sich stetig mit der **Webredaktion** und der **E&W** zu Digitalisierungsfragen, steuert Meldungen und Fachbeiträge bei und hat zahlreiche Impulse zu E&W-Schwerpunktausgaben setzen können („Pädagogik und Digitalisierung“ in 2020 und „Lernen im Netz“ 2019). Zudem haben Vertreter*innen der GEW-Geschäftsstelle und des Bundesforums vielfach in **Interviews, Artikeln** oder auf **Fachveranstaltungen** unsere Themen präsentiert. Dies alles hat zudem zu einer stetigen Zunahme an Anfragen an unser Projekt geführt.

4.4. Stellungnahmen, Dossiers und Expertisen

Jasper Prigge verfasste nach einem Vortrag in der AG 1 des Bundesforums eine Stellungnahme zu den **Auswirkungen des neuen EU-Urheberrechts** für Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen, die als **Mitgliederinfo** veröffentlicht wurde. Aus der fachlichen Arbeit der Arbeitsgruppen sind außerdem ein **Flyer** zum **„Digitalpakt Schule“**, ein Flyer zu **Schulclouds** sowie der Flyer **„Lobbycheck:** für eine werbe- und lobbyismusfreie Schule“ entstanden. Außerdem sind im Rahmen des Projekts **Dossiers** zur **KMK-Strategie**, zum **Digitalpakt Schule**, zu den **Aktivitäten der Digitalindustrie** im Schulbereich, zu **Social Media** und zur **Mediennutzung** von Kindern und Jugendlichen erschienen.

Zwei **Studien zu den Mehrbedarfen digitaler Ausstattung an berufsbildenden sowie allgemeinbildenden Schulen** sind in Zusammenarbeit mit Roman George veröffentlicht worden. Sie belegen, dass der Digitalpakt – gemessen an den verkündeten Erwartungen – viel zu klein gerechnet ist und zur nachhaltigen Sicherung einer Mindestausstattung mit Administration und Support das mindestens Vierfache nötig wäre. Aus der Arbeit des Bundesforums heraus wurden zudem zwei von der Max-Traeger-Stiftung geförderte Expertisen auf den Weg gebracht: **„Digitalisierung im Schulsystem“ mit dem Fokus Arbeitszeit** und Arbeitsbelastung (Frank Mußmann, Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften in Göttingen) und **„Die Umsetzung des Digitalpakts Schule in den 16 Bundesländern: Wirkungsweisen und mögliche Problemlagen“** (Michael Wrase, Universität Hildesheim in Zusammenarbeit mit dem WZB). Erste Ergebnisse sollen zum Gewerkschaftstag vorliegen.

Bis zum Gewerkschaftstag werden **weitere Projektaktivitäten** stattfinden bzw. abgeschlossen: eine Sitzung des Bundesforums im März 2021 mit einer politischen Podiumsdiskussion zu GEW-Forderungen, weitere Fachtage zu Methodik und Fachdidaktik sowie zu Digitalisierung und Kita/Grundschule, eine Broschüre zum bildungsbereichsübergreifenden „Primat der Pädagogik“, eine Handreichung zu Blended Learning sowie Privatisierungsreporte auf der Webseite. Dem Gewerkschaftstag soll zudem eine ausführliche Broschüre zum Bundesforum „Bildung in der digitalen Welt“ vorgelegt werden.

5. Weitere Arbeitsschwerpunkte

5.1. (Sozio-)ökonomische Bildung / Arbeitswelt und Schule / Berufsorientierung

Im bildungspolitischen und leider auch sehr wirtschaftslobbyistisch geprägten Diskurs über schulische Lerninhalte spielen seit geraumer Zeit Wirtschafts- und Finanzthemen eine bedeutende Rolle. Der „Kampf um die Köpfe“ junger Menschen findet insbesondere im Bereich der politisch-ökonomischen Bildung und vermehrt seit der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise statt. Im Fokus stehen dabei Lehrplanforderungen und Unterrichtsmaterialien, auch mit Konsequenzen für die politische Bildung. Bei der Berufs- und Arbeitsweltorientierung ist zugleich zu beobachten, dass sie zunehmend auf das Praxislernen fokussiert wird und unter funktionalistischem oder verwertbarkeitsorientiertem Vorzeichen erfolgt.

Auch in dieser Amtsperiode hat sich die GEW – etwa im Rahmen der DGB-Initiative Schule Arbeitswelt, des Projekts Böckler Schule sowie der Mitwirkung in HBS-Forschungsbeiräten – **für eine bessere Arbeitswelt- und Berufsorientierung sowie für eine gute sozioökonomische Bildung** stark gemacht. Zu den konkreten Aktivitäten gehörten insbesondere die Verbreitung und Produktion von **Materialien für Schulen**, gemeinsame **Fortbildungsveranstaltungen** für Lehrkräfte sowie die Beteiligung am **Diskurs über eine bessere ökonomische Bildung**. So hat die GEW mit der IG Metall ihre gemeinsamen Materialien um ein weiteres **Heft zum Thema „Schülerfirmen“** ergänzt (2018; in Kooperation mit der Arbeitskammer Saarland) und die **Broschüre zur „Betriebserkundung“** (2019) neu aufgelegt. Zusammen mit dem Heft zum „Schülerbetriebspraktikum“ (2016) liegt nunmehr eine Trilogie vor, die Lehrkräfte und Schulen programmatisch, pädagogisch, schul- sowie betriebspraktisch dabei unterstützt, die Arbeitswelt- und Berufsorientierung stärker aus Arbeitnehmer*innensicht und als Teil einer umfassenden, sozioökonomisch fundierten Arbeitswelt- und Berufsorientierung umzusetzen.

Weitere arbeitnehmer*innenorientierte **Unterrichtsmaterialien für den sozioökonomischen Unterricht** entstehen im Rahmen des **Projekts „Böckler Schule“ der Hans-Böckler-Stiftung (HBS)**, in dessen Beirat die GEW mit anderen Gewerkschaften vertreten ist. Im Berichtzeitraum wurden hier, flankierend zur o. g. Gewerkschaftsbroschüre, ein Schüler*innenheft zu Schülerfirmen veröffentlicht sowie Unterrichtsmaterialien zu den Themen Mindestlohn, Digitale Plattformen, Algorithmen, Bezahlbares Wohnen, Frauen in Führungspositionen, Arbeitsbelastung u. a.

Auch haben GEW und IG Metall ihre jährlichen **Lehrer*innenfortbildungsaktivitäten** fortgesetzt. Im Fokus standen die Veränderungen in der Arbeitswelt durch die **Digitalisierung** und die Auswirkungen auf Ausbildung, schulisches Lernen und die **Berufs- und Arbeitsweltorientierung**. Weitere Lehrerfortbildungen wurden – in Zusammenarbeit mit der Arbeitskammer Saarland – zu den Themen Schülerfirmen und Betriebserkundung angeboten.

Die GEW, die DGB-Initiative Schule und Arbeitswelt sowie „Böckler Schule“ präsentieren sich jährlich gemeinsam als „Partner für Schulen“ im Rahmen der jährlichen **Didacta** mit Materialien und **Veranstaltungen** zu Berufs- und Arbeitsweltorientierung, Lobbyismus und Konzepten sozio-ökonomischer Unterrichtsgestaltung. Zusätzlich hat die GEW auf der Messe – in Kooperation mit Attac – eine Veranstaltung zu **„Zehn Jahre Finanzkrise:** Globalisierungskritische Perspektiven im Unterricht“ durchgeführt. Eines der hier präsentierten Materialien zur Eurokrise war mit Unterstützung der GEW produziert worden.

Mit dem **DGB-Expert*innenkreis Sozioökonomische Bildung** hat die Initiative Schule Arbeitswelt einen Stamm von wissenschaftlichen, didaktischen und publizistischen Berater*innen aufgebaut, der die Themen dieses Berichtsabschnitts in regelmäßigen Abständen strategisch berät und ggf. Aktivitäten koordiniert, etwa im Rahmen der Auseinandersetzungen über ein „Pflichtfach Wirtschaft“. Zudem ist im Rahmen der **HBS-Forschung** ein mehrteiliges Produkt (von Reinhold Hedtke und Birgit Weber) entstanden, dessen Herzstück – das **„Sozioökonomische Curriculum“** – durchaus als Gegenentwurf zu aktuellen, ökonomistischen und eher wirtschaftsliberal ausgerichteten Konzepten ökonomischer Bildung an Schulen verstanden werden kann. Für dieses Konzept werden GEW und DGB in 2021 verstärkt werben. Die GEW zieht mit den DGB-Gewerkschaften auf Bundesebene an einem Strang, wenn es darum geht, – in Abgrenzung zu einseitigen ökonomistischen Konzeptionen – die Einführung eines Pflichtfachs Wirtschaft zu verhindern und stattdessen eine umfassende sozioökonomische Bildung zu

vertreten, welche die Inhalte der verschiedenen Fächer und Bezugsdisziplinen verzahnt, ökonomische Fragestellungen multiperspektivisch behandelt und die Lebensweltorientierung ebenso achtet wie die Prinzipien des Beutelsbacher Konsenses. Der Vorstandsbereich Schule hat sich außerdem vielfach durch **Pressestatements und Artikel** zu den Themen ökonomische Bildung, finanzielle Bildung, Unterrichtsmaterialien und Lobbyismus geäußert. Auch ist der **Privatisierungsreport Nr. 15** („Propaganda und Produktwerbung. Wie Unternehmen mit kostenlosen Unterrichtsmaterialien Einfluss auf Schulen ausüben“) in 2019 aktualisiert worden.

Der GEW lag auf ihrem letzten Gewerkschaftstag in Freiburg ein Antrag zur **„Arbeitsweltorientierten Allgemeinbildung / Berufs- und Lebensweltorientierung“** der Fachgruppen Haupt- und Realschulen vor, der vom Hauptvorstand im Juni 2017 beschlossen worden ist. Hierin plädiert die GEW für eine Einbettung des Anliegens in den schulischen Allgemeinbildungsauftrag, für den Ausbau in allen Schulstufen und -formen sowie für eine entsprechende Anpassung der Lehrer*innenausbildung und Ressourcen. Die Überarbeitung der entsprechenden **KMK-Empfehlungen** erfolgte bereits im Jahr des Beschlusses und wurde Ende 2017 veröffentlicht. Bereits der Titel „Berufliche Orientierung“ verweist darauf, dass die konzeptionell breiteren Vorstellungen der GEW hier nicht enthalten sind. Der eigentlich gute Gedanke der individuellen Förderung ergeht sich in einem Nebeneinander von Praxislernen, Information, Beratung und flächendeckenden Potenzialanalysen mit dem Hauptziel der Berufswahlkompetenz.

Vor allem bezogen auf die Gruppe benachteiligter junger Menschen droht die Berufsorientierung immer mehr zu einem an den Widrigkeiten des Arbeitsmarktes und der wirtschaftlichen Entwicklung orientieren Berufswahl- und Anpassungsprozess zu werden. Der emanzipatorische Anspruch von Arbeitswelt- und Berufsorientierung/ Lebensplanung gerät dadurch mehr und mehr außer Acht. Die GEW muss sich auch weiterhin für das Anliegen im Sinne eines allgemeinbildenden, fächerübergreifenden Auftrags von Schulen einsetzen, der die Bedürfnisse und Interessen der jungen Menschen ernst nimmt und gesellschaftlicher Teilhabe, interessengeleitetem Handeln und der Gestaltung von Arbeit, Wirtschaft und Lebenswelt zur Geltung verhilft.

Siehe auch:
https://www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/; https://www.gew.de/schule/berufsorientierung/; http://schule.dgb.de/; www.boeckler-schule.de;

5.2. Politische Bildung

Die zuvor skizzierten Entwicklungen in der ökonomischen und arbeitsweltlichen Bildung geraten zunehmend in Widerspruch zur **Politischen Bildung**. Die Einführung des Pflichtfachs Wirtschaft in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen zeigt z. B. deutliche Konsequenzen in der Entkoppelung ökonomischer Bildungsinhalte von politischen Perspektiven. Auch sind in den letzten vier Jahren Studien erschienen, die nicht nur belegen, wie stark die ökonomische Bildung mittlerweile auf Kosten der politischen Bildung ausgeweitet wurde, sondern auch, wie gering und bundesweit unterschiedlich der Stellenwert der politischen Bildung an sich in den Stundentafeln ist. Darüber hinaus stand die Politische Bildung im Berichtszeitraum ohnehin auf der Agenda, begründet durch die Krisenerscheinungen der Demokratie sowie die fremdenfeindlichen, antisemitischen und rechtspopulistischen Tendenzen in der Gesellschaft.

Der Vorstandsbereich Schule war in diesem Zusammenhang sowohl an der Vorbereitung der von der GEW/MTS finanziell unterstützten **Tagung „Wann, wenn nicht jetzt? Politische Bildung in den Schulen“** in Hofgeismar (ausgerichtet von der Evangelischen Akademie Hofgeismar und der Universität Kassel) beteiligt als auch an der Formulierung der gleichnamigen Grundsatzerklärung **(„Hofgeismarer Erklärung“)**, die in 2018 schließlich vom GEW-Hauptvorstand beschlossen wurde. Ilka Hoffmann hat die GEW auf dem Hofgeismarer Podium und durch einen Workshop vertreten sowie einen Beitrag für den **Abschlussband „Jetzt erst recht: Politische Bildung!“** verfasst. Auch hat sich der Vorstandsbereich Schule aktiv an der Zusammenstellung der **E&W-Schwerpunktausgabe „Politische Bildung“** beteiligt (04/2018). In den nächsten Jahren wird es darum gehen, die politische Bildung aufzuwerten, ihrer Funktion für Demokratie und Menschenrechte mehr Geltung zu verschaffen, sie weiterhin gegen Angriffe ökonomischer oder rechtspopulistischer Art zu schützen und den „Homo politicus“ – statt eines „Homo oeconomicus“ – zum Leitbild der schulischen Allgemeinbildung zu machen.

5.3. Bildung für nachhaltige Entwicklung / Globales Lernen

Die Herausforderungen des Klimawandels, des Artenschwundes, der gesellschaftlichen Transformation durch die Automatisierung unserer Produktionsstätten, der weltweiten sozialen Ungleichheit und der Endlichkeit von Ressourcen können nur gemeistert werden, wenn wir unsere Produktions- und Konsummuster ändern. Das wiederum ist nur möglich, wenn alle Generationen Zugang zu qualitativ hochwertiger, wirkungsvoller Bildung

für nachhaltige Entwicklung erhalten. Dieses Ziel, Bildung für nachhaltige Entwicklung in den Bildungsplänen und der Schulentwicklung fest zu verankern, verfolgt der VB Schule seit vielen Jahren. Auf mehreren Ebenen waren wir hier aktiv:

- Mitarbeit im **Fachforum Schule des BMBF**: Die beim BMBF angesiedelten BNE-Fachforen sind die zentralen Gremien im Prozess zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms BNE (WAP) sowie des Nationalen Aktionsplans BNE (NAP). Hier ging es vor allem um die Implementierung von BNE in die Bildungspläne und zuletzt auch um die Umsetzung von BNE in der Zusammenarbeit von Schule und Kommune. Zum Fachforum Schule gehören Vertreter*innen der KMK, Wissenschaftler*innen, NGOs, Eltern, Schüler*innen, Schulpraktiker*innen und wir als Gewerkschaft.

- **Vertretung des DGB in der „Nationalen Plattform BNE“**: Die den Fachforen übergeordnete „Nationale Plattform“ stellt gewissermaßen den Steuerkreis des BNE-Prozesses dar. Hier beraten KMK, BMBF, Elternvertretung, Schulleiterverband, Arbeitgeberverbände, die Wirtschaft, Kirchen, Jugendverbände, kommunale Spitzenverbände, Forscher*innen und der DGB zusammen. Leider hat die GEW keinen eigenen Platz in dieser Runde, vertritt aber den DGB. In Zusammenarbeit mit dem DGB macht Ilka Hoffmann hier insbesondere die gewerkschaftlichen Themen stark: gute und faire Arbeit, soziale Gerechtigkeit, Kinderarmut, Anti-Diskriminierung und Vielfalt. Darüber hinaus finden regelmäßige Treffen der DGB-Mitglieder aus den BNE-Fachforen und BNE-Arbeitsgruppen statt.

- **Mitarbeit in der AG „Digitalisierung und BNE“** beim BMBF.

- Mitarbeit in dem von Greenpeace initiierten und von uns mitbegründeten **„Bündnis ZukunftsBildung“**. Weitere Bündnisorganisationen sind BUND, BUNDJugend, Germanwatch, Globale Bildungskampagne, InnoWego, NAJU, Oxfam und Welthungerhilfe. Ziel des Bündnisses ist die Implementierung von BNE in alle Bildungsbereiche. Zu den Aktivitäten gehören gemeinsame Öffentlichkeits- und politische Lobbyarbeit sowie die Entwicklung von Leitlinien. Vielbeachtet wurde die vom Bündnis in Auftrag gegebene und veröffentlichte **Studie: „Warum redet niemand über Geld? – Vorschläge zur Finanzierung von Bildung für Nachhaltige Entwicklung in Schule“** (2018). Das Bündnis hat darüber hinaus eine Finanzierungsstudie für den Hochschulbereich veröffentlicht: **„Bildung für nachhaltige Entwicklung benötigt Geld: Vorschläge zur Finanzierung von ausgewählten Maßnahmen an Hochschulen“** (2018).

- Regelmäßige **Information in den GEW-Gremien** (gemeinsam mit dem Bereich Berufliche Bildung und Weiterbildung) über unsere Aktivitäten zu BNE und den SDGs (Sustainable Development Goals).

- **Öffentlichkeitsarbeit** für BNE und Vertretung des Themas in Anhörungen des Bundestages.

- Formulierung eines Gewerkschaftstagsantrags gemeinsam mit dem VB Berufliche Bildung und Weiterbildung. Diskussion des Antrags mit den GEW-Bundesausschüssen.

5.4. Friedensbildung / Rekrutierung Minderjähriger

Die Bundeswehr hat ihren Etat für Nachwuchswerbung in den letzten Jahren auf weit über 35 Millionen Euro gesteigert. Allein die Jugendoffiziere erreichten 2019 mehr als 110.000 Schüler*innen. Zudem hat die Bundeswehr ihre mediale Werbung, etwa durch eigene YouTube-Serien, massiv ausgebaut. Seit 2011 wurden bereits über 14.000 17-Jährige von der Bundeswehr an der Waffe ausgebildet. Die Themen Bundeswehr, Rekrutierung und Friedensbildung sind also auch in den letzten vier Jahren virulent geblieben.

Die GEW hat auf ihrem Freiburger Gewerkschaftstag 2017 in Bekräftigung und in Ergänzung vorangegangener Beschlusslagen die Rekrutierung Minderjähriger zur Bundeswehr abgelehnt und hierfür zum Beispiel Gespräche mit den Abgeordneten des Deutschen Bundestages sowie die Unterstützung des jährlichen Aktionstags „Aktion Rote Hand“ beschlossen. Der Vorstandsbereich Schule hat stetig – seit 2018 im Bündnis mit der von der GEW mitgegründeten Kampagne **„Unter 18 nie! – Keine Minderjährigen in der Bundeswehr“** – für die öffentliche und politische Präsenz des Themas gesorgt. Neben den mittlerweile zahlreichen Materialien der Kampagne werden die mit terre des hommes gemeinsam veröffentlichte Zeitung „Kinder im Visier“ (2016) oder auch die **Broschüre „Why 18 matters!“** (2019, gemeinsam mit terre des hommes, Deutsche Friedensgesellschaft – DVG-VK – und Kindernothilfe) weiterhin abgefragt.

Die mittlerweile 20 Trägerorganisationen der Kampagne – darunter neben der GEW Bund auch mehrere GEW-Landesverbände – wollen im Einklang mit dem UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes und der Kinderkommission des Bundestags den internationalen „18-Jahres-Standard“ auch in Deutschland durchsetzen und sich weiterhin für ein Verbot von Bundeswehrwerbung bei Minderjährigen engagieren. Hierzu haben wir – gemeinsam mit dem Bündnis – regelmäßig **Pressemitteilungen** veröffentlicht, z. B. zum jährlichen **Aktionstag „Aktion Rote Hand“**,

die **Unterschriftensammlung** der Kampagne fortgeführt, trotz Corona im Juni 2020 mit guter Resonanz einen **Aktionsmonat** durchgeführt, alle Mitglieder des Bundestags und sicherheitspolitischen Repräsentant*innen auf Bundesebene angeschrieben und **Lobbygespräche** mit allen Parteien – außer der AfD – geführt. Die Reaktionen waren teilweise erfreulich. Auch Politiker*innen, die sich nicht prinzipiell an der Rekrutierung Minderjähriger stören, sind mittlerweile dafür sensibilisiert, dass die gängige Praxis mehr Nachteile als Vorteile bringt. Perspektive der Kampagne ist die Aufnahme unseres Anliegens in die Wahlprogramme und Koalitionsverhandlungen im Kontext der Bundestagswahl 2021.

Zudem war der Vorstandsbereich Schule an der Neugründung des **bundesweiten Netzwerks Friedensbildung** in 2017 beteiligt. Das Netzwerk organisiert den fachlichen und politischen Austausch auf Bundesebene und hat zum Ziel, Friedensbildung sichtbar zu machen, öffentlich zu bewerben und entsprechende politische Aktivitäten zu koordinieren. Unter anderem wurden gemeinsam **Workshops** zu den Themen **„Modelle zur Institutionalisierung von Friedensbildung“** (2018) und **„Die SDGs als globale Chance für Friedensbildung auch in Deutschland nutzen“** (2020) veranstaltet. Die GEW selbst hat zu beiden Themen – Friedensbildung und Rekrutierung – im Rahmen der jährlichen Didacta Veranstaltungen organisiert.

Die GEW sieht sich den Zielen der Friedensbewegung und dem Menschenrecht auf Bildung sowie den Kinderrechten verpflichtet. Verfassungs- und völkerrechtliche Kontroversen sowie bildungspolitische, pädagogische und kinderrechtliche Kritik dürfen auch weiterhin nicht unter den Tisch fallen. Der zentrale Bildungsauftrag von Schulen liegt aus Sicht der GEW nicht in der Vermittlung von militär- und sicherheitspolitischen Konzepten, sondern in erster Linie in einer Friedenserziehung zu Toleranz, Konfliktlösungs-, Demokratie- und Kritikfähigkeit.

Siehe auch: https://www.gew.de/schule/bundeswehr/
und http://unter18nie.de/
und https://www.netzwerk-friedensbildung.de/

6. Organisationspolitische, wissenschafts- und forschungsorientierte Aktivitäten

6.1. Schulpolitische Koordination

Wichtig für die Entwicklung schulpolitischer Positionen ist die Koordination und Einbeziehung der schulischen Bundesfachgruppenausschüsse, der Landesverbände und der Bundesausschüsse der anderen Bereiche. Das Beratungs- und Diskussionsgremium, in dem die verschiedenen Perspektiven zusammenkommen, ist die **AG 2/3 des VB Schule**. Hier treffen sich dreimal jährlich die zuständigen Referent*innen und Funktionär*innen des VB Schule der Landesverbände und die Vorstände der schulischen Bundesausschüsse. Darüber hinaus wurden andere Bundesausschüsse (wie der BAMA oder die Fachgruppe Jugendhilfe und Sozialarbeit) zu thematischen Schwerpunkten eingeladen. Junge GEW, BAMA und der Bundesfrauenausschuss haben feste Delegierte in der AG 2/3. Im Berichtszeitraum wurden praktisch alle der in diesem Geschäftsbericht aufgeführten Themen des Vorstandsbereichs Schule dort beraten. Wichtige Themen waren etwa Lehrkräftemangel, Quer- und Seiteneinstieg, Digitalisierung, Schule der Vielfalt sowie „JA 13“. Der KoVo wurde über die Aktivitäten und Beratungen der AG 2/3 informiert und Papiere dort nochmals zur Diskussion gestellt.

6.2. DDS und AJuM

Zu den Aufgaben der Leiterin des VB Schule gehört die enge Zusammenarbeit mit der Redaktion und dem wissenschaftlichen Beirat der von der GEW herausgegebenen wissenschaftlichen Zeitschrift DDS – Die Deutsche Schule. Neben dem inhaltlichen Austausch geht es dabei auch um die finanzielle Sicherstellung sowie um organisatorische Angelegenheiten. In dieser Wahlperiode lagen die Umstellung auf Open Access sowie ein Wechsel in der Redaktionsleitung an. Die DDS hat neben den regelmäßigen Zeitschriften auch vielbeachtete Sonderhefte herausgegeben, im Berichtszeitraum zum Beispiel:

- **„Langsam vermisse ich die Schule ...“. Schule während und nach der Corona-Pandemie (2020)**
- **„Neue Steuerung“ – Renaissance der Kybernetik? (2020)**
- **Bildungsforschung mit Daten der amtlichen Statistik (2019)**

Die **AG Jugendliteratur und Medien** (AJuM) der GEW engagiert sich für Leseförderung und Medienbildung in Kindergarten, Schule, Hort, Hochschule und anderen Einrichtungen. Dabei gibt die AJuM eine vielfältige und attraktive Palette von Publikationen heraus. In der vergangenen Wahlperiode haben der VB Schule und die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit intensiv mit der AJuM zusammengearbeitet, um die Produkte und Aktivitäten – vor allem die umfangreiche Datenbank mit Rezensionen von Kinder- und Jugendliteratur und -medien – wirksamer in den öffentlichen GEW-Auftritt einzubetten. Eine große Herausforderung war der bislang noch nicht abgeschlossene Umzug der AJuM-Webinhalte – vor allem der Literaturdatenbank – auf die GEW-Website. Ilka

Hoffmann nimmt gelegentlich an den Gesamtvorstandssitzungen der AJuM und regelmäßig an der (von der AJuM ausgerichteten) Verleihung des **Heinrich-Wolgast-Preises der GE**W teil, ein Preis, der an Kinder- und Jugendliteratur in allen medialen Formen vergeben wird, die sich in beispielhafter Weise mit Erscheinungen und Problemen der Arbeitswelt befasst.

6.3. Kuratorien und Beiräte

Der Vorstandsbereich Schule war in folgenden Kuratorien und Beiräten vertreten:

- **Kuratorium des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten.** Das Kuratorium trifft sich zweimal jährlich, wählt das Thema für die Ausschreibung aus und berät den Ausschreibungstext. Im Kuratorium sind u. a. Gesc hichtswissenschaftler*innen, Museumspädagog*innen sowie Personen aus Literatur und Journalismus vertreten. (Ilka Hoffmann)

- **Forschungsbeirat des Projekts von INSIDE:** „Schulische Inklusion und Übergänge nach der Sekundarstufe I in Deutschland“ des IQB. Im Rahmen des Projekts werden auch Promotionsarbeiten erstellt. Aufgabe des Beirats: Kritische Überprüfung von Forschungsdesigns, Fragebögen und inhaltlichen Fragestellungen. Die weiteren Mitglieder des Beirats sind mehrheitlich Universitätsprofessor*innen aus der Inklusionsforschung. (Ilka Hoffmann)

- **Stiftungsrat der „Stiftung Lesen“** (Ilka Hoffmann)

- Redaktionsbeirat der **Zeitschrift „Gemeinsam Lernen“** (Debus Verlag) (Ilka Hoffmann)

- **Beirat des Projekts „Böckler Schule“** der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Martina Schmerr)

6.4. Max-Traeger-Stiftung

Die Max-Traeger-Stiftung gehört zu den wenigen Stiftungen, die schulbezogene Forschungen unterstützt. Ein Großteil der Anfragen und Anträge wird deshalb vom VB Schule bearbeitet. Dies bedeutet Beratung von Wissenschaftler*innen, Sichtung von Forschungs-Exposés, Antragsstellung und Betreuung der Forschungsvorhaben. Insgesamt hat der VB Schule in der Wahlperiode mehr als 50 Anfragen bzw. Anträge bearbeitet. Nur ein Teil ist in eine tatsächliche Antragsstellung eingemündet. Themen der bewilligten Vorhaben waren u. a. Inklusive Bildung, Medienbildung/Digitalisierung, Privatisierung im Bildungswesen, pädagogische Diagnostik, Autonomie von Lehrkräften (internationales Projekt mit der Universität Uppsala) sowie Lehrkräftefortbildung.

7. Internationale Aktivitäten

7.1. TUAC und OECD

Ilka Hoffmann nimmt seit 2013 regelmäßig an den Sitzungen der TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD) teil. Dieses Gewerkschaftskomitee besteht aus 58 Gewerkschaften aus 30 OECD-Ländern (Dachorganisationen und Bildungsgewerkschaften. Für Deutschland: DGB und GEW) und tagt zweimal jährlich in Paris, zuletzt online. Ziele der TUAC sind: frühe Information der Gewerkschaften über Planungen und Studien der OECD-Bildungsabteilung, gewerkschaftliche Koordination und Lobbyarbeit gegenüber der OECD sowie das Einbringen der sozialen und menschenrechtlichen Dimension. Der Großteil der Bildungsgewerkschaften nimmt eine kritisch-konstruktive Haltung gegenüber der OECD ein. Kritisch wird vor allem die Humankapitalthese der OECD gesehen. Die Gewerkschaften betonen demgegenüber das Menschenrecht auf Bildung sowie die Bildung von mündigen und kritischen Bürger*innen.

Der internationale Einfluss der OECD in Bildungsfragen ist gewachsen. Sie engagiert sich in der Entwicklungszusammenarbeit und gemeinsam mit der UNESCO für die globalen Entwicklungsziele (SDGs). Hier sammelt die OECD good-practice-Beispiele für die Umsetzung des 4. Entwicklungsziels: Nachhaltige, inklusive Bildung. Die Bildungsabteilung der OECD betont den Stellenwert der Bildungsgewerkschaften für Reformprozesse im Bildungswesen, da mehrere Studien ergeben haben, dass erfolgreiche Bildungspolitik auf einem guten Zusammenwirken von Regierungen und Bildungsgewerkschaften beruhen.

Die Zusammenarbeit zwischen der Bildungsabteilung der OECD und der Bildungsinternationale hat sich intensiviert. Ausdruck davon ist die Einladung von Gewerkschafter*innen in thematische Arbeitsgruppen der OECD. Ilka Hoffmann ist in die **Arbeitsgruppe „Alignment between curriculum change and teacher education & professional development“** als Expertin berufen worden. Schwerpunkt ist hier die Lehrkräftebildung. Weitere Gewerkschaftsmitglieder in dieser Gruppe kommen aus Kanada, Litauen, Japan und Spanien.

7.2. ETUCE und Bildungsinternationale (EI)

Der VB Schule ist bei den Konferenzen des European Trade Union Committee for Education (E-TUCE) regelmäßig vertreten, zuletzt 2020, wo wir auch aktiv an der Gestaltung eines Webinars zur Digitalisierung im Rahmen der Pre-Conference beteiligt waren und die Positionen und Aktivitäten des GEW-Bundesforums „Bildung in der digitalen Welt“ vorstellen konnten. Ilka Hoffmann ist

Mitglied des **ETUCE Advisory Panels**. Hier geht es um die Zusammenarbeit mit EU und Bildungsinternationale zur EU-Bildungspolitik sowie Themen wie Schulleitung und Professionsentwicklung. Das Advisory Panel tagt durchschnittlich zweimal im Jahr in Brüssel.

Darüber hinaus war Ilka Hoffmann in der Organisationsgruppe des **EU-Projekts: „Education Trade Unions for the Teaching Profession. Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue"** aktiv. Hier fanden Workshops in Warschau, Rom und Brüssel statt. Ilka Hoffmann hat zudem im Rahmen des **EU-Projekts „Convince – Common values – inclusive education"** Workshops zu „Digitalisation and inclusive education" angeboten. Im Rahmen der **Arbeitsgruppe „Bildung" des Sektorialen Sozialen Dialogs** (EU/ETUCE) gab Ilka Hoffmann einen Input zum Thema: **„Schools for inclusion**: How can open and innovative practices be used to promote inclusive education?"

Martina Schmerr vertritt die GEW im **EI-Research Network**, das die weltweiten gewerkschaftlichen Bildungsforschungsaktivitäten vernetzt, sowie im **EI-Research Institute Board**. Zu erwähnen ist, dass die EI zeitnah nach Ausbruch der Conona-Pandemie die Studien **„Commercialisation and privatisation in/of education in the context of Covid-19"** und „A Review of **Technology in Teaching and Learning"** (Alison Egan) auf den Weg gebracht hat. Von zentraler Bedeutung sind außerdem die Studien, die die EI im Rahmen der „Global Response"-Kampagne gegen die zunehmende Kommerzialisierung und Privatisierung veröffentlicht, sowie der alle drei Jahre erscheinende **Report zum „Status of Teachers"**. Der Vorstandsbereich Schule hat im Berichtszeitraum mehrere internationale „Surveys" von EI und ETUCE bearbeitet, so etwa zu Inklusion, Privatisierung und Digitalisierung.

Die GEW ist zudem – vertreten durch Martina Schmerr – seit 2020 Mitglied der **EI-Reference Group „Future of Work in Education"**, wo „Künstliche Intelligenz" und andere Erscheinungsformen der Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Zukunft von Bildung und Arbeit beraten werden. Ziel ist die Bereitstellung von Leitlinien und Unterstützungsangeboten für die Mitgliedsgewerkschaften.

2.8 Organisationsbereich Hochschule und Forschung und stellvertretender Vorsitz

1. Politische Verantwortung und Vorstandsbereichs-Team

Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung ist seit 2007 Dr. Andreas Keller, der seit 2013 darüber hinaus die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden der GEW innehat. Er ist seit 1990 Mitglied der GEW und hat im Ehrenamt verschiedene Funktionen auf regionaler, Landes- und Bundesebene ausgeübt. Davor war er beruflich in Forschung und Lehre (Philipps-Universität Marburg), in der Politikberatung (Deutscher Bundestag) und im Wissenschaftsmanagement (Charité – Universitätsmedizin Berlin) tätig.

Im Vorstandsbereich Hochschule und Forschung wird er zum Zeitpunkt der Berichtslegung unterstützt von den Referentinnen Stefani Sonntag (seit März 2018 in Nachfolge von Sonja Staack), Dana Dülcke (seit August 2017 in Nachfolge von Julia Rüthemann auf einer halben Stelle für die Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung zuständig, von September 2019 bis August 2020 vertreten durch Janina Henkes) und Nina Ulbrich (seit Oktober 2019 auf einer halben Stelle für den Bereich Studium und Lehre zuständig), den Assistentinnen Jessica Geh (seit Januar 2018 mit einem Stellenanteil von 85 Prozent) und Andrea Vath sowie der studentischen Aushilfe Franziska Chuleck (seit September 2019 in der Nachfolge von Bilge Cömert von März 2018 bis September 2019). Ihnen sei an dieser Stelle herzlich für ihr Engagement gedankt. Ohne ihren überdurchschnittlichen Einsatz wäre das umfangreiche Arbeitsprogramm des Vorstandsbereichs nicht zu bewältigen gewesen.

2. Wissenschafts- und Studienfinanzierung

Budenheimer Memorandum: Ein neuer Hochschulpakt muss her!

Auf ihrer 10. Wissenschaftskonferenz im September 2018 in Budenheim griff die GEW mit dem Budenheimer Memorandum in die Auseinandersetzung um die Zukunft des Hochschulpakts ein. Das Memorandum formuliert Anforderungen an einen neuen Hochschulpakt, im Kern: Verstetigung, Aufstockung und Dynamisierung der Paktmittel sowie Bindung der Mittelvergabe an gute Arbeit und aktive Gleichstellungspolitik.

Im November 2018, auf ihrem 10. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest in Berlin, forderte die GEW in den laufenden Verhandlungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), die Weichen für eine nachhaltige Hochschulfinanzierung, eine bessere Qualität von Lehre und Studium sowie Dauerstellen für Daueraufgaben zu stellen.

Für eine Reform des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG)

Im Februar 2017 veröffentlichte die GEW gemeinsam mit DGB, ver.di und IG Metall den Alternativen BAföG-Bericht, der die Abkopplung des BAföG von den tatsächlichen Bedarfen und Studienrealitäten kritisierte und daraus Forderungen ableitete. Die GEW beteiligte sich im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 sowie in der Debatte um die 26. BAföG-Novelle 2019 aktiv am BAföG-Bündnis, dem neben der GEW und dem Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten in der GEW (BASS) der freie zusammenschluss von student*innenschaften (fzs), die DGB-Jugend sowie weitere Studierenden- und Jugendorganisationen angehören.

Um das Studium krisenfest zu machen, hat die GEW gemeinsam mit dem DGB einen Forderungskatalog für eine 27. Novelle erarbeitet, der Grundlage für die politische Lobbyarbeit im Vorfeld der Bundestagswahl 2021 sein soll und zugleich Bausteine für eine weitergehende Strukturreform des BAföG enthält. Ziele sind u. a. eine deutliche Anhebung von Bedarfssätzen und Freibeträgen, die Umstellung der Förderung auf einen Vollzuschuss und die Wiedereinführung des Schüler*innen-BAföG an allgemeinbildenden Schulen.

Protest gegen unzureichende Coronahilfe für Studierende

Anstelle der von der Großen Koalition versprochenen Trendwende setzte sich die Talfahrt des BAföG auch nach der 26. Novelle fort: Die Gefördertenquote sank 2019 auf ein Allzeittief von nur noch elf Prozent. Die Coronakrise traf daher viele Studierende mit voller Härte.

Die GEW unterstützte die bundesweite Demonstration „Eine Milliarde für eine Million – Studi-Hilfe jetzt!“ im Juni 2020 in Berlin, zu der das Bündnis „Solidarsemester 2020“ mit Beteiligung der GEW-Studis aufgerufen hatte. Auf der Eröffnungskundgebung warnte Andreas Keller, dass zehntausende Studierende aus finanzieller Not in den Studienabbruch getrieben würden.

Zuvor hatte Andreas Keller in seiner Stellungnahme gegenüber dem Bundestagsbildungs- und -forschungsausschuss eine echte Soforthilfe sowie eine wirksame Coronanovelle des BAföG eingefordert.

3. Auf dem Weg zum „Traumjob Wissenschaft“

Umsetzung der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Die unter dem Eindruck der GEW-Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ durchgesetzte WissZeitVG-Novelle von 2016 sollte die aus dem Ruder gelaufene Befristungspraxis in der Wissenschaft vermeiden und insbesondere Kurzzeitverträgen entgegenwirken. Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal dürfen nach WissZeitVG außer im Rahmen von Drittmittelprojekten nur noch zur Förderung der Qualifizierung und mit einer der Qualifizierung angemessenen Vertragslaufzeit befristet werden. Die GEW begleitete die Umsetzung des novellierten Gesetzes kritisch und unterstützte die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer verbesserten Rechtsposition.

Seit April 2019 ist Andreas Keller Mitglied im Beirat, der die Evaluation der Gesetzesnovelle im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) begleitet. Da diese erst 2022 vorliegen soll, veranlasste die GEW selbst eine wissenschaftliche Untersuchung, die belastbare Aussagen zu den Auswirkungen der Novelle erlaubt. Mit der von der Max-Traeger-Stiftung (MTS) geförderten Expertise von Dr. Freya Gassmann, die im März 2020 auf dem 10. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest in Berlin vorgestellt wurde, konnte die GEW die erste und bislang einzige Evaluation der WissZeitVG-Novelle veröffentlichen. Ergebnis: Die Wirkungen des Gesetzes beschränken sich auf eine geringfügige Verlängerung der Vertragslaufzeiten um durchschnittlich vier Monate, ein Rückgang der Befristungsquote ist statistisch nicht nachweisbar – diese beträgt bei wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten 89 Prozent.

Gestützt auf diese Daten konnte die GEW den Druck auf Bundesregierung und Bundestag erhöhen, eine Nachbesserung der Novelle von 2016 auf den Weg zu bringen. Diese Forderung wurde 2020 von den Bundestagsfraktionen von FDP und Linken sowie von Abgeordneten der SPD und Grünen aufgegriffen.

Coronanovelle des WissZeitVG

Vor dem Hintergrund der Coronakrise wurde im Mai 2020 das WissZeitVG geändert: Die zulässige Befristungsdauer bei Qualifizierungsverträgen wurde um zunächst sechs Monate, mit einer nachfolgenden Verordnung im September 2020 dann um insgesamt zwölf Monate verlängert. Andreas Keller hatte den Gesetzesentwurf in seiner Stellungnahme gegenüber dem Bundestagsbildungs- und -forschungsausschuss kritisiert, insbesondere die fehlende Verbindlichkeit der Verlängerungsoption bei coronabedingten Forschungs- und Qualifizierungsverzögerungen und das Fehlen einer Regelung für studentische Beschäftigte.

Zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Durchsetzung von coronabedingten Verlängerungen hat die GEW ihren Ratgeber „Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ aktualisiert und um eine Formulierungshilfe für eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Regelung eines kollektiven Nachteilsausgleich erweitert.

Im Gespräch mit Bildungsministerin Anja Karliczek konnte Andreas Keller im Mai 2020 erreichen, dass Promotionsstipendien bei coronabedingten Verzögerungen auch über die Förderungshöchstdauer von vier Jahren hinaus verlängert werden können. Davon profitieren Stipendiat*innen der Begabtenförderwerke einschließlich der Hans-Böckler-Stiftung.

Frist ist Frust: Kampagne für Dauerstellen durch Bund-Länder-Zukunftsvertrag

Mit dem Budenheimer Memorandum (s. o.) legte die GEW 2018 einen umfassenden Forderungskatalog für die Fortführung und Weiterentwicklung des Hochschulpakts nach 2020 vor. Gemeinsam mit ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) verlieh die Bildungsgewerkschaft den Kernforderungen – 100 Prozent Dauerstellen aus Paktmitteln, keine Hochdeputatsstellen, transparente Kontrolle der Mittelverwendung – in der Kampagne „Frist ist Frust“ Nachdruck. Protestaktionen vor dem Berliner Sitz des BMBF im April und Mai 2019 fanden ein beachtliches Medienecho. Eine im März 2019 gestartete Online-Petition wurde von über 17.500 Unterstützer*innen unterzeichnet.

Die Verstetigung der Förderung und die Schaffung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen als Teilziel des Hochschulpakt-Nachfolgeprogramms „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ waren ein Erfolg der Kampagne „Frist ist Frust“. Mit dezentralen Aktionen forderte die GEW mit ihren Bündnispartner*innen im Januar 2020 die Umsetzung durch die Länder ein. Die GEW-Analyse der Verpflichtungserklärungen der Länder zeigte indes: Verbindliche Zusagen zur Schaffung von mehr Dauerstellen blieben die Ausnahme – und Bundesbildungsministerin Karliczek nahm daran keinen Anstoß. Bund und Länder haben die Chance zu einer Entfristungsoffensive an den Hochschulen verpasst.

Reform der Personalstruktur

2017 veröffentlichte die GEW unter dem Titel „Wissenschaft als Beruf“ ihren vom Gewerkschaftstag beschlossenen Vorschlag für eine Reform der Personal- und Karriere-

struktur an Universitäten und stellte diesen im November 2017 auf einer gemeinsamen Tagung mit dem NGAWiss vor. Damit konnte die GEW die Debatte um Daueraufgaben für Dauerstellen in der Professur und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft maßgeblich vorantreiben.

Umsetzung des Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“

Auf dem 8. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest im März 2017 in Berlin stellte die GEW ihren Kodex-Check vor, der einen Überblick über Personalpolitik und Befristungspraxis der 82 staatlichen Universitäten in Deutschland entlang der zehn Kriterien des Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ der GEW ermöglicht (www.kodex-check.de). Im September 2018 wurde der Check überarbeitet und um die Daten der Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg ergänzt. Der Kodex-Check basiert auf Daten einer von der Max-Traeger-Stiftung geförderten und von Anne K. Krüger, Franziska Leischner, Johannes Moes und Anna Schütz verfassten Studie der Humboldt-Universität zu Berlin.

Im Juli 2017 veröffentlichte die GEW ergänzend die von Torsten Steidten erstellte Synopse „Kodizes für Gute Arbeit in der Wissenschaft“. Darin werden weit über 100 Kodizes und andere Selbstverpflichtungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aber auch Wissenschaftsorganisationen und Ländern, dokumentiert und analysiert, die Impulse des Herrschinger Kodex aufgreifen.

Zehn Jahre Templiner Manifest – Kampagne „Dauerstellen für Daueraufgaben“

Auf der Jubiläumskonferenz „Zehn Jahre Templiner Manifest“ im November 2020, die in Berlin produziert und im Livestream ausgestellt wurde, stellte die GEW den Aufruf „Dauerstellen für Daueraufgaben“ vor und diskutierte ihn mit Vertreter*innen des Bunds, der Länder und der Hochschulen. Es gab überraschend viel Zuspruch von Politiker*innen jeder Couleur. Der Aufruf, der über die GEW-Website unter www.gew.de/dauerstellen und mit einem eigens produzierten Mobilisierungsvideo beworben wird, kann als Online-Petition unterzeichnet werden. Innerhalb von drei Wochen konnten mehr als 5.000 Unterstützer*innen gewonnen werden.

Anlass für die Konferenz war der 10. Jahrestag der Verabschiedung des Templiner Manifests, mit der die GEW 2010 die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet hat. Die Meilensteine und Erfolge der Kampagne sind in dem in Kooperation mit der Deutschen Universitätszeitung (DUZ) herausgegebenen DUZ Special „Der Weg zum Traumjob Wissenschaft“ dargestellt.

Auf der Jubiläumskonferenz präsentierte die GEW außerdem eine von der Max-Traeger-Stiftung gefördert Studie zur Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in den letzten 15 Jahren. Roland Bloch, Jakob Hartl und Carsten Würmann konnten zeigen, dass eine höhere Grundfinanzierung sichtbar zu einer Erhöhung der Dauerstellenquote führt. Die Personalentwicklungskonzepte der Universitäten, die erfolgreich am Tenure-Track-Programm teilnehmen, enthalten so gut wie keine verbindlichen Aussagen zu Personalstrukturentwicklungen, wie Anne K. Krüger in einer Teilstudie zeigen konnte.

Gesundheit für den akademischen Mittelbau

Zeitverträge, Mehrarbeit und schwierige Work-Life-Balance sind Belastungsfaktoren für den akademischen Mittelbau und schlagen auf die Gesundheit. Das zeigte eine von der Max-Traeger-Stiftung geförderte und von Burkhard Gusy und Tino Lesener verfasste Studie, die die GEW im Oktober 2017 veröffentlichte. Die GEW flankierte die Veröffentlichung der Studie mit einer Tagung in Hannover, die gemeinsam mit dem Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen ausgerichtet wurde.

4. Lehre, Studium und Pädagog*innenbildung

Qualität von Lehre und Studium

Unter der Fragestellung „Lust oder Frust? Qualität von Lehre und Studium auf dem Prüfstand“ rückte die GEW das Thema ins Zentrum ihrer 10. Wissenschaftskonferenz im September 2018 in Budenheim. Das Budenheimer Memorandum formulierte nicht nur Anforderungen an einen neuen Hochschulpakt (s. o.), sondern fasste die Kernaspekte guter Lehr- und Studienbedingungen zusammen. Mit ihrem Positionspapier „Innovation durch Partizipation“ legte die GEW 2019 nach, um ihrer Forderung nach einer breiten und nachhaltigen Förderung von Qualitätsverbesserungen durch eine Weiterentwicklung des Qualitätspakts Lehre Nachdruck zu verleihen.

2020 hat die Corona-Pandemie Qualitätsmängel in Studium und Lehre sowie Missstände der Ausstattung der Hochschulen mit Personal und einer leistungsfähigen digitalen Infrastruktur noch deutlicher sichtbar gemacht. Mit dem im Oktober 2020 veröffentlichten GEW-Positionspapier „Lehre und Studium krisenfest machen“ forderte die GEW, flankiert von zahlreichen Online-Aktionen und Veranstaltungen zum „Solidarsemester 2020“, die politisch Verantwortlichen auf, schnell und nachhaltig für Verbesserungen zu sorgen.

Die Arbeit des GEW-Bundesforums „Bildung in der digitalen Welt“ unterstützte der Organisationsbereich Hochschule und Forschung im März 2019 durch die Veröffentlichung einer von Julia Landgraf erstellten Materialsammlung „Hochschule und Forschung in der digitalen Welt“.

Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses

Andreas Keller ist für die GEW Mitglied in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Bologna-Prozesses und seit 2017 für den EGBW Mitglied der europäischen Bologna Follow-up Group (BFUG) und EGBW-Vertreter in der Generalversammlung des Europäischen Qualitätssicherungsregisters (EQAR).

Als Ko-Vorsitzender der BFUG-Arbeitsgruppe „Neue Ziele“ und als EGBW-Delegierter für die 9. Bologna-Folge-Konferenz der europäischen Wissenschaftsminister*innen im Mai 2018 in Paris machte sich Andreas Keller für die Durchsetzung der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraums und eine aktive Unterstützung von Lehrenden stark, welche die Grundlage von guten Studienbedingungen darstellen. Mit der Aufwertung der Lehre in der akademischen Laufbahn und einer Verbesserung der Fort- und Weiterbildung der Lehrenden wurden zentrale Impulse des EGBW im Pariser Kommuniqué aufgegriffen.

In der 2018 eingesetzten BFUG-Beratungsgruppe „Lehre und Studium“ konnte Andreas Keller schließlich durchsetzen, dass die Rahmenbedingungen für die Lehrenden einschließlich ihrer Beschäftigungsbedingungen sowie dem Recht auf Mitbestimmung und Wissenschaftsfreiheit in dem im November 2020 verabschiedeten Rom-Kommuniqué explizit benannt werden. Auf der 10. Bologna-Folge-Konferenz, die pandemiebedingt online durchgeführt wurde, konnte Andreas Keller als Vertreter des EGBW zu den Wissenschaftsminister*innen aus 49 Ländern sprechen.

Mit der Konferenz „Bildung und Europa – Traum oder Wirklichkeit?“ setzte die GEW im Mai 2019 zudem ein bildungspolitisches Zeichen im Vorfeld der Europawahlen und nahm die großen europäischen Aufgaben rund um Bologna, Brexit, wachsende Nationalismen und zunehmender sozialer Spaltung in den Blick.

Studienakkreditierung

Seit Januar 2018 vertritt Andreas Keller gemeinsam mit Hans-Jürgen Urban (IG Metall) die Gewerkschaften im Akkreditierungsrat. Andreas Keller agiert hier als Vertreter der beruflichen Praxis in der Branche Bildung, in der die GEW von den Kitas über die allgemein- und berufsbildenden Schulen bis zur Weiterbildung Beschäftigte organisiert, und verschafft außerdem der Stimme ihrer studentischen Mitglieder sowie der Lehrenden an den Hochschulen mit und ohne Professur Gehör.

Für die GEW ergeben sich wichtige Interventionsmöglichkeiten im Akkreditierungsrat: Kriterien für die Akkreditierung sind nicht nur Studiengangskonzepte, Qualifikationsziele und Qualitätsmanagementsysteme, sondern auch Studierbarkeit und Geschlechtergerechtigkeit, Ressourcenausstattung sowie Personalstruktur und didaktische Qualifikation der Lehrenden.

Ein eigens entwickeltes Qualifizierungsseminar „Akkreditierung von Lehramtsstudiengängen“ wurde im Mai 2019 im Rahmen des GEW-Projekts Organisationsentwicklung und in Kooperation mit dem Studentischen Akkreditierungspool erfolgreich durchgeführt und soll 2021 wieder aufgenommen werden. Seit 2017 ist die GEW Trägerorganisation des Gewerkschaftlichen Gutachter/innen-Netzwerks, einem wichtigen Forum für Akkreditierungsangelegenheiten, dem neben der GEW der DGB sowie die Gewerkschaften IG Metall, ver.di und IG BCE angehören.

Umsetzung der „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“

Die vom Zukunftsforum erarbeiteten und vom Gewerkschaftstag 2017 beschlossenen „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ wurden im November 2017 auf der GEW-Tagung „All inclusive? Perspektiven für eine innovative Lehrer_innenbildung“ präsentiert und mit Vertreter*innen aus Politik und Erziehungswissenschaft diskutiert.

Im anschließenden Workshop „GEWerkschaft wirkt. Perspektiven der Umsetzung der Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ tauschten GEW-Aktive aus Landesverbänden und Bundesausschüssen Erfahrungen zu Kampagnen und Initiativen aus und eruierten zukünftige Interventionsmöglichkeiten zur Umsetzung der Leitlinien in den Landesverbänden.

Im November 2019 stellte Andreas Keller die Leitlinien auf einem Symposium der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) vor. Im März 2020 mahnten GEW und DGfE anlässlich der Vorstellung des von der Max-Traeger-Stiftung geförderten „Datenreports Erziehungswissenschaft 2020“ fehlende Professuren in der Erziehungswissenschaft an Universitäten an.

Eine 2019 von Bilge Cömert für die GEW erarbeitete Analyse der Qualitätsoffensive Lehrer*innenbildung

zeigte, dass in vielen geförderten Projekten Impulse der GEW-Leitlinien aufgegriffen worden sind.

5. Organisationsentwicklung und GEW-Wissenschaftsoffensive

Aktivenkonferenz Hochschule und Forschung

Mit der Aktivenkonferenz Hochschule und Forschung im Rahmen des Projekts Organisationsentwicklung im September 2019 in Erkner hat die GEW einen neuen konzeptionellen Weg eingeschlagen. Die rund 100 Kolleg*innen aus Hochschulgruppen, Landesverbänden, Selbstverwaltungsgremien, Betriebs- und Personalräten qualifizierten sich zu den Themen Zeitverträge, Mitbestimmung, Mitgliedergewinnung und -aktivierung, daneben war Raum für die Diskussion mit Bundestagsabgeordneten sowie für die Analyse von Erfolgsfaktoren von Arbeitskämpfen im In- und Ausland. Wesentlicher Bestandteil der Konferenz waren die Entwicklung von Visionen für eine „Hochschule 2030“ in vier Zukunftswerkstätten.

GEWolution 2020

Unter dem Motto „Gesellschaft.Macht.Grenzen. Change a failing System!“ fand Pfingsten 2020 die GEWolution 2020, die dritte GEW-Bundesjugendkonferenz coronabedingt als Online-Konferenz statt. Im Geschäftsführenden Vorstand war der Organisationsbereich Hochschule und Forschung in Zusammenarbeit mit den Bundesausschüssen Junge GEW und Studentinnen und Studenten für die Konferenz verantwortlich. Die GEWolution 2020 wurde aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

In 20 Workshop- und Vortragsangeboten wurde u. a. darüber nachgedacht, wie Behinderungen von Teilhabemöglichkeiten erfolgreich erkannt und abgewehrt und diejenigen, die von Ausschlüssen betroffen oder bedroht sind, geschützt werden können. Die Teilnehmer*innen beschäftigten sich überdies mit den Bedingungen des Streiks und anderer Protestformen, die im Rahmen einer livegestreamten Podiumsdiskussion mit außergewerkschaftlichen Akteur*innen und Bewegungen diskutiert wurden.

Qualifizierungsseminare für Betriebs- und Personalräte

Die GEW richtete im Berichtszeitraum vier Qualifizierungsseminare für Hochschul-Personalräte aus (im Februar 2017 in Bad Hersfeld, im Februar 2018 sowie Februar 2019 in Magdeburg, im Februar 2020 in Fulda), die jeweils von 60 bis 80 Teilnehmer*innen besucht wurden. In Kooperation mit der Koordinierungsgruppe der Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft wurden zwei Qualifizierungsseminare (im September 2017 in Haltern am See und im September 2019 in Erfurt) durchgeführt, an denen jeweils über 100 Kolleg*innen teilnahmen. Die Durchführung der Seminare wird seit 2018 von der lea bildungsgesellschaft, dem gemeinnützigen Bildungswerk der GEW Hessen, unterstützt.

An Betriebs- und Personalräte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder in Selbstverwaltungsgremien und Aktive in GEW-Hochschul- und Betriebsgruppen richtete sich das Qualifizierungsseminar „Zeitverträge in der Wissenschaft“ im November 2018 in Berlin mit ca. 100 Teilnehmer*innen.

Doktorand*innen in der GEW

Mit der GEW-Projektgruppe Doktorand*innen (PG Dok) macht die GEW ihren promovierenden und promotionsinteressierten Mitgliedern ein niedrigschwelliges Angebot, sich in ihrer Gewerkschaft zu engagieren. In jährlich jeweils sechs bundesweiten Treffen werden Themen wie Zugänge zur Promotion, Chancengleichheit in der Promotion, Mitbestimmung von Doktorand*innen sowie „Neue Rechte an Hochschulen“ und „Open Access“ bearbeitet. Im November 2020 wurde das von der PG Dok erarbeite Positionspapier „Promotion mit Beeinträchtigung“ veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum hat die GEW unter aktiver Mitwirkung der PG Dok und dank der freundlichen Förderung durch das Bildungs- und Förderungswerk der GEW insgesamt drei Seminare für Doktorand*innen erfolgreich durchgeführt: „Promovieren – aber wie? Möglichkeiten und Herausforderungen der Finanzierung“ im Juni 2017 in Erkner, „Promovieren als Berufsqualifikation: Realitäten, Motivation und Perspektiven“ im Juni 2018 in Erkner sowie „Uni oder divers? Unterschiedliche Promotionskontexte und ihre Bedingungen“ im Juni 2019 in List auf Sylt.

Mit dem Seminarangebot „Promovieren leicht(er) gemacht“ hat die GEW im Rahmen des Projekts Organisationsentwicklung dank des Engagements der Projektgruppe Dok-Multiplikator*innen (Dok-Multiplis) in Zusammenarbeit mit Landesverbänden ein regelmäßiges Fortbildungsangebot für Doktorand*innen etabliert. Die Fortbildungsformate sind neben kurzen Informationsveranstaltungen z. B. Exposé-Schreibwerkstätten, die Workshops „Studieren und dann Promovieren“ sowie „Durch Höhen und Tiefen der Promotion“.

Seminare für Studierende

Im Dezember 2018 fand in Magdeburg das Studierendenseminar „Studentische Mitbestimmung an Deiner Hochschule“ statt. Ziel war, Studierende über die gewerkschaftlichen, arbeits- und hochschulrechtlichen Möglichkeiten der Mitbestimmung und Mitgestaltung zu informieren und Vernetzung von Aktiven zu ermöglichen. Im Februar 2020 fand in Hattingen unter dem Titel „TVStud für alle“ ein bundesweites tarifpolitisches Seminar statt, das die GEW gemeinsam mit ver.di ausgerichtet hat. Die Teilnehmenden bekamen tarifpolitisches Grundlagenwissen vermittelt und informierten sich über bundesweit existierende Tarifinitiativen. Die Seminare fanden mit Unterstützung des Bildungs- und Förderungswerks der GEW statt.

Aktiv gegen Rechts

Mit den Seminaren „Wissenschaft im Visier von ‚Antifeminismus‘ – Angriffe auf Geschlechterforschung, Gender Studies und Gleichstellung“ gemeinsam mit dem Arbeitsbereich Frauenpolitik im Februar 2019 in Kassel sowie dem Seminar für Studierende und Doktorand*innen „Strategien gegen Rechts – Neurechte Erscheinungsformen an Hochschulen“ mit Unterstützung des Bildungs- und Förderungswerks der GEW im März 2019 in Halle (Saale) eröffnete die GEW Raum, sich mit rechtsextremen und rechtspopulistischen Tendenzen auseinanderzusetzen und Gegenstrategien gegen die Neue Rechte zu entwickeln.

Klärung der Mitgliedsrechte für studentische Beschäftigte

Unter der Leitung von Andreas Keller hat eine vom Koordinierungsvorstand (KOVO) eingesetzte Arbeitsgruppe im Juli 2019 einen Vorschlag zur Gestaltung der Ansprüche von als studentischen Beschäftigten tätigen GEW-Mitgliedern auf Streikgeld, Rechtsschutz und Berufshaftpflichtversicherung erarbeitet, der vom KOVO angenommen und vom Hauptvorstand beschlossen wurde. Studentische Beschäftigte erhalten künftig bei Arbeitskämpfen Streikgelder in Höhe des Nettogehaltsabzugs. Ferner wurde der Rechtschutz für Studierende auf Angelegenheiten, die ihre Tätigkeit als studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen betreffen, erweitert.

Studierendenzeitung „read.me“

Die GEW-Zeitung für Studierende „read.me“ ist im Berichtszeitraum regelmäßig einmal im Semester mit einer Auflage von ca. 40.000 Exemplaren erschienen, die bundesweit über die Landesverbände und an Hochschulen verteilt wurden, 2020 pandemiebedingt ausschließlich als digitale Ausgaben. Neben Andreas Keller und Stefani Sonntag arbeiten in der Redaktion vom BASS benannte Studierende mit. Alle Themen, die Studierende hochschulpolitisch, gewerkschaftlich oder politisch bewegen – Ausbildungsförderung, Bologna-Prozess, Digitalisierung, studentische Mitbestimmung, Präsenzpflicht, Tarifvertrag für studentische Beschäftigte, rassistische Gewalt etc. – hatten mit der read.me ein Forum.

Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung (HBS)

Eine wichtige organisationspolitische Bedeutung für die GEW hat die Studien- und Promotionsförderung der HBS, die für GEW-Mitglieder vom Organisationsbereich Hochschule und Forschung koordiniert wird. Für die GEW stellt die Förderung ein wichtiges Instrument dar, Mitglieder zu fördern, zu binden und zu aktivieren, die in Zukunft verantwortungsvolle Positionen in Wissenschaft, Bildungseinrichtungen, Politik und Gesellschaft wahrnehmen oder als qualifizierte Beschäftigte im Organisationsbereich der GEW Funktionen in Gewerkschaft, Betriebs- und Personalräten oder Selbstverwaltungsgremien übernehmen.

Von dieser Möglichkeit hat die GEW auch in den vergangenen vier Jahren dank der aktiven Unterstützung durch die Landesverbände umfassend und mit großem Erfolg Gebrauch gemacht: Im Berichtszeitraum wurden über 400 Anträge von GEW-Mitgliedern auf Studien- oder Promotionsförderung begutachtet und in den Gremien der Stiftung vertreten. In der Promotionsförderung stellt die GEW aktuell die meisten Stipendiat*innen.

Die Stipendiat*innen werden von Andreas Keller mit einem Gratulationsschreiben in der Förderung begrüßt und über Aktivitäten der GEW sowie Möglichkeiten, sich in die GEW-Arbeit einzubringen, informiert. Es werden Kontakte zu den Landesverbänden hergestellt oder Praktika vermittelt, die ebenfalls von der Stiftung gefördert werden können. Die GEW informiert regelmäßig auf Veranstaltungen der HBS über ihre Aktivitäten, bildungs- und wissenschaftspolitische Positionen und Möglichkeiten des Engagements.

Im Rahmen des Projekts Organisationsentwicklung wurden spezifische Angebote zur Vernetzung und Aktivierung der von der HBS geförderten Mitglieder entwickelt. Im November 2018 wurde ein Seminar zum Thema „Studentische Mitbestimmung“ durchgeführt, im September 2019 im Rahmen der Aktivenkonferenz ein entsprechender Workshop angeboten. Darüber hinaus wurde ein Gesprächskreis mit Stipendiat*innen-Vertreter*innen etabliert.

6. Innen- und Außenvertretung

Gremien und Projektgruppen

Der Organisationsbereich Hochschule und Forschung im Geschäftsführenden Vorstand unterstützt die Arbeit des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung (BFGA HuF) und des Bundesausschusses der Studentinnen und Studenten (BASS). Mit den Leitungs- bzw. Sprecher_innenteams beider Bundesausschüsse arbeitet er in der Kerngruppe Hochschule und Forschung zusammen. In der Koordinierungsgruppe Hochschule und Forschung vernetzt er sich mit den für Hochschule und Forschung zuständigen Hauptamtlichen bzw. den zuständigen Mitgliedern der Geschäftsführenden Vorstände der Landesverbände.

Die Arbeit des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung wurde von vier Projektgruppen unterstützt: „Wege zum Traumjob Wissenschaft“, „Lehre und Studium“ (seit Juli 2018), Doktorandinnen und Doktoranden (PG Dok) und „Fortbildung von Doktorandinnen und Doktoranden“ (Dok-Multiplis).

Den Kolleg*innen in den Gremien und Projektgruppen sei an dieser Stelle für das große Engagement und die vertrauensvolle Zusammenarbeit gedankt!

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und Hans-Böckler-Stiftung (HBS)

Andreas Keller gehört dem Bundesausschuss sowie dem Bildungspolitischen Ausschuss des DGB an. Weiter ist er Mitglied des Kuratoriums der HBS und mit Dana Dülcke im Gesprächskreis Studienförderung, die die GEW außerdem im Auswahlausschuss Promotionsförderung vertritt. Stefani Sonntag vertritt die GEW im Arbeitstreffen Hochschulpolitik sowie im Koordinierungskreis Studierendenarbeit des DGB. Sie ist außerdem stellvertretendes Mitglied im Leitungsgremium der DGB-Jugend.

Internationale Gewerkschaftsarbeit

Andreas Keller ist einer von sechs Vizepräsident*innen des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (EGBW), der europäischen Region der Bildungsinternationale (BI). Im Dezember 2020 wurde er für weitere vier Jahre in das Amt gewählt. In dieser Funktion nahm er regelmäßig an den Sitzungen von Vorstand und Ausschuss des EGBW teil. Im November 2018 und November 2020 war Andreas Keller Delegierter der EGBW-Konferenz, die in Athen (2018) bzw. online (2020) abgehalten wurden. Darüber hinaus ist er im Wechsel mit der Vertreterin des VBE Mitglied der Lenkungsgruppe sowie des Plenums des Europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs Bildung, den das EGBW gemeinsam mit der europäischen Dachorganisation der Bildungsarbeitgeber führt. Weiter vertritt er die GEW im Ständigen Ausschuss für Hochschule und Forschung des EGBW.

Im Mai 2019 war Andreas Keller Mitglied der EGBW-Delegation beim Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Wien und im Juli 2019 Mitglied der GEW-Delegation beim Weltkongress der BI in Bangkok. Im Januar 2020 leitete Andreas Keller die GEW-Delegation beim Holocaust-Gedenken der Bildungsinternationale zum 75. Jahrestags der Befreiung des Konzentrations- und Vernichtungslagers Auschwitz-Birkenau in Krakau und Oświęcim und steuerte ein Grußwort bei.

Bildungs- und Wissenschaftsorganisationen

Andreas Keller ist für die GEW ständiger Gast bei den Mitgliederversammlungen der Hochschulrektorenkonferenz und des Deutschen Studentenwerks, dessen Kuratorium er außerdem angehört.

Andreas Keller und Stefani Sonntag vertreten die GEW bei der Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (AGBR), den Gesamtbetriebsräten der Max-Planck-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft, der Betriebsräteversammlung der Fraunhofer-Gesellschaft und der Koordinierungsgruppe der Betriebs- und Personalräte der Leibniz-Gemeinschaft.

Andreas Keller ist Mitglied des Hochschulrats der Hochschule Fulda, des Kuratoriums der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, des Kuratoriums der Humboldt-Universität zu Berlin (seit 2017) sowie des Karlsruher Instituts für Technologie (seit 2019).

Seit 2018 ist Andreas Keller als Vertreter der Berufspraxis stimmberechtigtes Mitglied im Akkreditierungsrat, er wird vertreten von Stefani Sonntag. Nina Ulbrich ist ständiger Gast im Akkreditierungsrat.

Der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien (DGWF) und dem World University Service gehört die GEW als korporatives Mitglied an und wird auf den Mitgliederversammlungen durch Andreas Keller vertreten. Beim Kongress der DGfE im März 2018 in Essen war die GEW wieder mit einem Infotisch vertreten und lud über 300 Mitglieder und Freund*innen zum GEW-Abend ein. Diese Aktivitäten wurden erneut vom Organisationsbereich Hochschule und Forschung organisiert. Der DGfE-Kongress 2020 sowie die bereits geplanten GEW-Aktivitäten mussten kurzfristig pandemiebedingt abgesagt werden.

7. Publikationen

Reihe „GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung“ beim Verlag wbv Media (Bielefeld)

2017	Andreas Keller, Sonja Staack, Anna Tschaut (Hrsg.): Von Pakt zu Pakt? Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung. Dokumentation der 9. GEW-Wissenschaftskonferenz. Band 123.
2017	Benjamin Baumgarth, Anke Burkhardt, Sabine Paschke, Peer Pasternack, Nurdi Thielemann: Drei Phasen. Die Debatte zur Qualitätsentwicklung in der Lehrer_innenbildung. Band 124.
2019	Andrea Blättler, Franz-Dominik Imhof: Bologna emeritus? 20 Jahre hochschulpolitische Integration Europas – Analyse und Kritik. Band 125.
2019	Lisa Brockerhoff, Andreas Keller (Hrsg.): Lust oder Frust? Qualität von Lehre und Studium auf dem Prüfstand. Dokumentation der 10. GEW-Wissenschaftskonferenz. Band 126.
2021 im Erscheinen	Roland Bloch, Anne K. Krüger, Jakob Hartl, Carsten Würmann: Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. Eine Längsschnittanalyse (2007–18). Band 127.

Ratgeber

2017	Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. 2., überarbeitete Auflage.
2018	Sozialversicherung für Promovierende. 2., überarbeitete Auflage.
2018	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. 3., überarbeitete Auflage.
2019	Fixed-Term Contracts in Higher Education. A Guide. Including the Provisions of the 2016 Act (Wissenschaftszeitvertragsgesetz). (Englische Übersetzung des Ratgebers „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“).
2020	Richtig selbstständig? Ratgeber für freie Lehrkräfte. 2., überarbeitete Auflage. (mit Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik und Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung).
2020	Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage.
2021 im Erscheinen	Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. 3., vollständig überarbeitete Auflage.
2021 im Erscheinen	GEW-BAföG-Handbuch BAföG, 22. vollständig überarbeitete Auflage.

Expertisen

2017	Torsten Steidten: Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft.
2017	Tino Lesener, Burkard Gusy: Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau: Ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland.
2019	Julia Landgraf: Hochschule und Forschung in der digitalen Welt. Kommentierte Materialsammlung.

2020	Freya Gassmann, unter der Mitwirkung von Cathrin Benkel und Jascha Groß: Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novelle von 2016.
2020	Wolfhard Kohte: Besonders dringliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Öffnung und Digitalisierung der Hochschulen. (in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich der Vorsitzenden).
2020	Anne K. Krüger, unter Mitarbeit von Jan Cloppenburg: Personalentwicklung in der Wissenschaft. Eine Untersuchung der Personalentwicklungskonzepte für das wissenschaftliche Personal von im Tenure-Track-Programm erfolgreichen Hochschulen.

Weitere Publikationen

2017	15 Populäre Irrtümer zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz.
2017	Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung.
2017	Wissenschaft als Beruf. Reformvorschlag der Bildungsgewerkschaft GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten.
2019	We can do better! The GEW programme for higher education and research policies. (Englische Übersetzung des Wissenschaftspolitischen Programms der GEW).
2020	Der Weg zum Traumjob Wissenschaft – Zehn Jahre Templiner Manifest. DUZ Special. (herausgegeben mit der Deutschen Universitätszeitung – DUZ).
2020	Lehre und Studium krisenfest machen. Herausforderungen während und nach der Coronakrise. Ein Positionspapier der Bildungsgewerkschaft GEW.
2020	Promovieren mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung. Positionen der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW.

Zeitung

Semesterweise	read.me, GEW-Zeitung für Studierende.

Veröffentlichungen in Sammelbänden, Zeitschriften, Zeitungen und Online-Magazinen

Die umfangreiche Veröffentlichungsliste von Andreas Keller ist auf der GEW-Website abrufbar: https://www.gew.de/hauptvorstand/stellv-vorsitzender/cv-andreas-keller/

Newsletter, Internet und Social Media

Der Vorstandsbereich gibt regelmäßig den GEW-Newsletter „Hochschule und Forschung“ heraus, mit dem rund 6.000 Leser*innen erreicht werden. Die Nachrichten unter www.gew.de/wissenschaft auf der GEW-Website werden vom Organisationsbereich Hochschule und Forschung angeregt, konzipiert oder verfasst. Die Facebookseite Templiner Manifest ist von über 1.700 Leser*innen abonniert. Andreas Keller nutzt seine Accounts auf Facebook, Twitter, Instagram und LinkedIn für GEW-Öffentlichkeitsarbeit. In den Social Media wurden die Hashtags #Dauerstellen und #TraumjobWiss etabliert.

2.9 Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

I. Arbeitsstrukturen und Bedingungen

In den Jahren 2017 bis 2021 wurden viele inhaltliche Schwerpunkte der vorangehenden Zeit weiterbearbeitet, neue Themen kamen hinzu. Besonders hervorgehoben waren in der Weiterbildung die Mitwirkung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie und in der Beruflichen Bildung die Maßnahmen zur Erfassung und Bewältigung des Lehrkräftemangels, ferner die Leitung des Projekts „Bildung in der digitalen Welt“, jeweils überlagert von den Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie seit dem Frühjahr 2020.

Im Bereich Weiterbildung waren die vorrangigen Inhalte neben der Mitwirkung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie: Skandalisierung der prekären Arbeit mit dem Ziel einer Verbesserung der Lage der Honorar-Lehrkräfte im Weiterbildungssektor, die Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrages Weiterbildung als Mindestlohn, die Bemühungen um Verbesserungen in der Grundbildung und im Zweiten Bildungsweg. Außerdem war die internationale Ebene ein wichtiger Teil unseres Engagements. Bezüglich der Themen der beruflichen Bildung und Weiterbildung fand jeweils eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Bundesfachgruppenausschüssen Kaufmännische und Gewerbliche Schulen sowie Erwachsenenbildung statt.

Ein hohes Maß an Zeit nahm die Vertretung des Vorstandsbereichs nach außen in Anspruch: Mitarbeit in verschiedenen Gremien, wie im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), in dem die gesamte bundesweite Ordnungsarbeit für die Ausbildungsberufe des dualen Systems geleistet wird, sowie im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA), jeweils mit Unterausschüssen und Arbeitsgruppen und seit dem Herbst 2018 in der Nationalen Weiterbildungsstrategie mit ihren Arbeitsgruppen und „Themenlaboren“. Diese Gremien sind für die Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung sehr wichtig, da hier sozusagen bundesweite Steuerung ausgeübt oder in Form zu erarbeitender Empfehlungen angestrebt wird. So findet die berufliche Weiterbildung zu einem großen Teil im Kontext von BA-Maßnahmen statt, die jedoch auch die berufliche Erstausbildung betreffen; auch beim Thema Übergang in Ausbildung hat die BA eine wichtige Funktion. Die Präsenz im Verwaltungsrat der BA – dort können wegen der begrenzten Anzahl nur wenige der interessierten DGB-Gewerkschaften berücksichtigt werden – ist für den Vorstandsbereich sehr wertvoll; dank des Engagements in der beruflichen Bildung und Weiterbildung konnte eine erneute Berufung in den Verwaltungsrat der BA für die Amtsperiode bis 2022 erzielt werden. Darüber hinaus wurden zahlreiche Kooperationen und Kontakte gepflegt, wie beispielsweise Gespräche mit anderen bildungspolitischen Akteuren oder die Teilnahmen als Referent oder Podiumsdiskutant bei Veranstaltungen Dritter.

Im Folgenden werden die einzelnen Aufgaben und Themenbereiche überblicksmäßig beschrieben, wobei die Vollständigkeit der von Mitte 2017 bis zum heutigen Tag der Organisation vorgelegten gut 40 chronologischen Monatsberichte des Vorstandsbereichs BBWB selbstredend nicht erreicht werden kann. Ferner ist auf die sowohl in der Berufsbildung als auch in der Weiterbildung im Berichtszeitraum erschienenen jeweils gut 40 „Infoblätter“ (frei abonnierbar) hinzuweisen, die in der Regel zu Beginn eines Kalendermonats erscheinen und jeweils relevante Informationen aus der Berufsbildungs- bzw. Weiterbildungspolitik einschließlich einer gewerkschaftlichen Kommentierung sowie teilweise eines Berichts aus der Arbeit des Vorstands BBWB enthalten.

II. Übergreifende Themen

Arbeitsmarktpolitik – Bundesagentur für Arbeit

Seit 2013 gehöre ich als gewerkschaftlicher Vertreter dem Verwaltungsrat (VR) der Bundesagentur für Arbeit (BA) an – dieser berät den Vorstand der BA. Ferner wirke ich im Ausschuss II mit, in dem die eigentliche arbeitsmarkt-, berufsbildungs- und weiterbildungsbezogene Arbeit geleitet wird, also die intensive Auseinandersetzung mit den entsprechenden Maßnahmen und die Einbringung von Vorschlägen und Anfragen der Arbeitnehmerfraktion. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen betreffen sowohl die berufliche Bildung wie auch Weiterbildung. Begleitet wurde u. a. die Einführung des Instruments der Assistierten Ausbildung – diese Maßnahme erhöht die Chancen und die Qualität der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Die Anliegen sowohl der teilnehmenden jugendlichen und erwachsenen Lernenden als auch die Lehrkräfte der beteiligten Bildungsträger zu achten wie auch das Augenmerk der eher auf duale Berufe fokussierten Arbeitsverwaltung auf die vollzeitschulischen Berufe im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen zu lenken war meine Maxime als gewerkschaftlicher Vertreter.

Für erwachsene Arbeitslose oder Rehabilitanden werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung finanziert, bislang zu einem großen Teil kurzfristige Trainingsmaßnahmen. Ein Sonderprogramm „Weiterbildung für gering

Qualifizierte“ (WEGEBAU) für Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben konnte unter verbesserten Rahmenbedingungen fortgesetzt werden. Nach dem Rückgang der Weiterbildungsmaßnahmen ab 2002 trat in den Jahren nach 2007 zunächst eine Stabilisierung bei leichtem Wachstum auf niedrigem Niveau ein. Die seit 2011 vollzogenen Kürzungen in der Weiterbildungspolitik konnten in den jüngeren Haushaltsberatungen kompensiert werden: Sowohl die Investitionen in aktive Arbeitsförderung vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und steigender Qualifizierungsbedarfe ebenso wie die Haushaltsansätze für eine lebensbegleitende Berufsberatung, für Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Qualifizierung konnten deutlich erhöht werden.

Die Arbeitnehmerverteter:innen haben den Ausbau des Projekts „Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)“ deutlich, zum Teil auch gegen Widerstände der Arbeitgeberseite, unterstützt und vorangebracht. In der Phase „LBB vor dem Erwerbsleben“ wurde die Berufsberatung in den allgemeinbildenden Schulen ausgebaut und in berufsbildenden Schulen teils eingeführt, die Phase „LBB nach dem Erwerbsleben“ soll eine flächendeckende sanktionsunabhängige Berufsberatung der BA, wo möglich auch in Kooperation und unter Einbindung vorhandener Beratungsstrukturen, ermöglichen.

Die Gewerkschaften haben seit 2010 in einer Arbeitsgruppe beraten, wie die deutsche Vergabepolitik von Arbeitsmarktdienstleistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III reformiert werden kann, mit dem Ziel, prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung zu minimieren. Im Berichtszeitraum konnten die Reformauswirkungen der 2016 in Kraft getretenen europäischen Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe von Dienstleistungen beobachtet werden. Neben den allgemeinen Dienstleistungen betrifft dies die sozialen Dienstleistungen und somit auch die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen der BA nach SGB II/III. Der gesamte Reformprozess war im Vorfeld von der GEW im Rahmen einer Gesamtstrategie mit allen DGB-Gewerkschaften sowie mit einem von der GEW und der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit initiierten Bündnis mit weit über 80 Prozent aller agierenden Arbeitgeber im Rechtskreis SGB II/III federführend politisch begleitet worden. Der Preiswettbewerb insbesondere in den Bereichen der beruflichen Bildung, des Übergangs Schule-Beruf und der Beschäftigung/Qualifizierung hatte in den vergangenen Jahren zahlreiche Einrichtungen vor die Wahl gestellt, ganze Arbeitsbereiche aufzugeben oder auszugründen. Prekäre Arbeitsbedingungen, Entlohnung für hochqualifizierte pädagogische Arbeit auf Hartz-IV-Niveau, ruinöser Wettbewerb und Überlebenskampf der Träger sowie ein schleichender Qualitätsverfall waren die bekannten Folgen, die nun wieder – wenn auch langsam – überwunden werden können. Mit der Reform sind Bestimmungen (§ 128 Abs. 1 des neuen Vergabegesetzes) eingeführt worden, wonach Unternehmen bei der Auftragsausführung alle tarifrechtlichen Verpflichtungen einhalten müssen und verpflichtet sind, den Beschäftigten Mindestarbeitsbedingungen nach Mindestlohngesetz zu gewähren sowie allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem Entsendegesetz als auch nach dem Tarifvertragsgesetz einzuhalten.

Die BA nimmt nunmehr in ihr „Lieferantenmanagement“ zunehmend Qualitätskriterien auf, die sich stabilisierend auswirken. In ähnlicher Weise konnte den Gewerkschaften unter Beteiligung der GEW in Form der Mitwirkung bei der Reform der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) eine qualitätssteigernde Wirkung gelingen.

Internationale Arbeit

Seit Februar 2015 gehört die GEW nach einem Antrag des Vorstandsbereichs der Europäischen Allianz für Ausbildungsstellen an, die von den Generaldirektionen Bildung und Kultur sowie Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission koordiniert wird. Sie zielt darauf ab, Behörden, Unternehmen, Sozialpartner, Berufsbildungseinrichtungen, Jugendvertretungen und andere wichtige Akteure zu verbinden, um die Berufsausbildung in ganz Europa zu fördern. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der hohen Jugendarbeitslosigkeit vor allem im Süden Europas von besonderer Bedeutung.

Im Juli 2018 nahm ich als Mitglied der GEW-Delegation am Weltkongress der Bildungsinternationale (Education International) in Bangkok, Thailand, teil.

Der Vorstandsbereich beteiligt sich zweimal jährlich an den Terminen der TUAC, dem gewerkschaftlichen Beratungs- und Kontrollgremium der OECD, in Paris. Im Vordergrund stehen die bildungsökonomisch motivierten Analysen insbesondere der beruflichen, allgemeinbildenden und Weiterbildungspolitik der OECD.

III. Berufliche Bildung

Novellierung des BBiG – Berufliche Bildung inklusiv gestalten

Im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 2018 und 2019 hat sich die GEW für eine inklusive Gestaltung eingesetzt. Das BBiG solle allen jungen Menschen, auch wenn sie von Benachteiligung oder Beeinträchtigung und Behinderungen betroffen sind, ermög-

lichen, eine Berufsausbildung zu beginnen, erfolgreich abzuschließen und als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt teilzuhaben. Dazu gehören u. a. eine gute Berufsorientierung im Sinne einer vorberuflichen Bildung (Berufswahl und Berufsausbildungsvorbereitung). Sie setzt mit präventiven Angeboten an und soll die Orientierungs- und Entscheidungskompetenz junger Menschen stärken. Des Weiteren soll jedem (jungen) Menschen der Zugang zu einer anerkannten und vollwertigen Berufsausbildung mit einer Mindestausbildungszeit von drei Jahren mit einem Rechtsanspruch ermöglicht werden. Um dies auch umsetzen zu können, müssen, ausgehend von den jeweils spezifischen individuellen Dispositionen, entsprechende Förder- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Berufsbildende Schulen:

Schüler/innenzahlen und Lehrkräftebedarf

Mit einer vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialakademie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellten Studie „Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030“ weist die GEW im Frühjahr 2018 nach, dass die Kultusministerkonferenz länderübergreifend bislang von unzureichenden Vorausberechnungen des Lehrkräftebedarfs ausgeht. Der im Herbst desselben Jahres auf Länderebene heruntergebrochenen Vorausberechnung kommt die Bertelsmann-Stiftung wenige Tage mit einer eigenen ähnlichen Prognose zuvor. Dies dürfte u. a. Anlass für die KMK gewesen sein, ihre eigenen bis dato überholten Vorausberechnungen anzupassen. Der Vorstandsbereich stellt mit den Prognosen der Schüler/innenzahl und des Lehrkräftebedarfs Maßnahmen zur Behebung des Lehrkräftemangels an berufsbildenden Schulen vor.

10-Punkte-Programm: Berufliche Schulen handlungsfähig machen für Europa

Im Vorfeld der Europawahl macht der Vorstandsbereich im Frühjahr 2019 die in den Bundesfachgruppen erarbeiteten 10 Punkte zur Stärkung der berufsbildenden Schulen vor dem Hintergrund der Verstärkung eines europäischen Austauschs und der Vernetzung bekannt.

Gute Bildung für Neuzugewanderte

Seit dem Winter 2014/2015 arbeitet der Vorstandsbereich an der Aufgabenstellung und setzt sich für ein Berufsschulprogramm für Geflüchtete ein: Für ältere Jugendliche und junge Erwachsene ist durchgängig die Verbindung von Deutsch-Lernen, sozialpädagogischer Begleitung und psychologischer Unterstützung, aber auch von praktischem Arbeiten und Lernen erforderlich; nur die berufsbildenden Schulen können hier kulturelle, sprachliche und berufliche Bildung so verbinden, dass eine fundierte Ausbildungs- und Berufsvorbereitung realisiert wird. Mit der im Herbst 2018 organisierten Tagung „Gute Bildung für Neuzugewanderte“ verfolgt der Vorstandsbereich den Anspruch, zum einen eine Bestandsaufnahme der beruflichen Ausbildung Neuzugewanderter in den Bundesländern zu leisten und zum anderen Gelingensbedingungen bzw. Mindeststandards hierfür aufzuzeigen.

Berufliche Hochschule Hamburg

Die Berufliche Hochschule Hamburg (BHH) wurde zum 01.01.2020 gegründet; sie soll den Betrieb zum Sommersemester 2021 aufnehmen. Während bislang in Hamburg mehr als 40 % der Auszubildenden über eine Hochschulreife verfügen und viele Absolventen des Dualen Systems mit Abitur nach der Ausbildung ihre Unternehmen wegen der Aufnahme eines Studiums verlassen, fehlt es bislang an kombinierten Bildungsangeboten einer Berufsausbildung und eines Bachelorstudiums, die nicht mit stark verdichteten Lern- und Arbeitsaufkommen sowie mit Studiengebühren verbunden sind. Der Hamburger Senat will dieser Entwicklung mit einer studienintegrierten Ausbildung begegnen, die innerhalb von vier Jahren sowohl eine duale Ausbildung als auch ein Bachelorstudium und damit zwei berufsqualifizierende Abschlüsse ermöglicht. Dabei werden die Leistungen an den drei Lernorten Betrieb, Berufsschule sowie Hochschule gegenseitig anerkannt und somit inhaltliche Doppelungen reduziert. Für die Gründungsphase der BHH ist ein aus neun Mitgliedern bestehender Gründungsrat zu bilden; der Senator für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt hat mich auf Vorschlag des DGB Hamburg als Arbeitnehmervertreter benannt. Zwischenzeitlich wurde das Gründungspräsidium berufen und eine Berufungsordnung beschlossen. In Arbeit sind u. a. die Entwicklung von Curricula, einer Studien-Prüfungs- sowie einer Immatrikulationsordnung und die Gestaltung der Ausschreibungen von Professuren für die Startphase des Studienbetriebs. Derzeit ist noch nicht klar erkennbar, wie sich die Corona-Pandemie auf die mögliche Entwicklung der BHH hinsichtlich des Angebots und der Nachfrage von Ausbildungs- bzw. Studienplätzen auswirkt.

Politische Bildung in der Berufs- und Weiterbildung

Der im Grundgesetz verankerte Erziehungs- und Bildungsauftrag impliziert insbesondere für die Berufsschule als Ort der Fachklassen des Dualen Systems die Notwendigkeit, berufsfeldübergreifende sowie allgemeinbildende Kompetenzen und Inhalte zu vermitteln und in diesem Sinne die Persönlichkeit der Lernenden zu fördern. Dies muss immer wieder eingefordert werden. Auch in der Weiterbildung zeichnet sich zunehmend ab, dass die im

Sommer 2019 verabschiedete „Nationale Weiterbildungsstrategie“ ihre bisherige Engführung auf die berufliche zugunsten der allgemeinen und politischen Weiterbildung erweitern muss, soll tatsächlich eine neue „Weiterbildungskultur“ entwickelt werden. U. a. diese Forderung konnten wir mit der „Schweriner Erklärung“ während der Tagung „Wichtiger denn je: Politische Bildung und Professionalisierung“ als erste größere Präsenzveranstaltung, die die GEW seit Bestehen der Corona-Pandemie ausrichten konnte, im Juni 2020 der Öffentlichkeit vorstellen.

Erweiterung der Leitlinien für Schulbauten um berufsbildende Schulen

Die bislang erschienenen „Leitlinien für leistungsfähige Schulbauten in Deutschland“ beziehen sich ausschließlich auf allgemeinbildende Schulen. Der Vorstandsbereich BBWB strebt eine Erweiterung der bisherigen Leitlinien in einer mittleren Frist um berufspädagogisch durchdachte Leitlinien und Standards für die Sanierung und den Bau Berufsbildender Schulen an. Hierzu sind seit dem Sommer 2018 erste Überlegungen unter Einbindung der für Schule zuständigen Beigeordneten des Deutschen Städtetages sowie des Deutschen Landkreistages als Vertreter der Schulträger sowie seit dem Winter 2020/21 konkrete Ausführungen gemeinsam mit dem Architekten und früheren Berufsschulleiter Dieter Staudt und dem Hamburger Lehrstuhlinhaber für Bautechnik Prof. Werner Kuhlmeier entstanden.

Gremienarbeit im Bundesinstitut für Berufsbildung

Berufsbildungsberichterstattung

Jeweils im Frühjahr berät die Arbeitsgruppe die Fachleute des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des BIBBs in der Erarbeitung und Detailformulierung des Berufsbildungsberichts, bevor er – nach vorausgehender Befassung durch das Bundeskabinett – veröffentlicht werden kann. In den vergangenen Jahren konnte nach intensiver Vorarbeit teilweise eine gemeinsame Stellungnahme der beteiligten Bänke (Sozialpartner und Länder) erreicht werden.

AG Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Die Arbeitsgruppe folgt der Empfehlung der Hauptausschusses, noch während der laufenden Legislaturperiode vorbereitende Gespräche für eine rechtliche Verankerung mit allen „Stakeholdern“ aller formalen Bildungsbereiche im AK DQR zu führen. Das seit mehreren Jahren genannte Ziel, den DQR rechtlich umzusetzen und zu verankern, ist nach wie vor nicht erreicht.

Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ wirke ich im Forum BBNE mit. Dort wird u. a. erarbeitet, welche Qualifikationsanforderungen in ausgewählten Aus- und Weiterbildungsberufen bezüglich der BNE zu identifizieren sind und wie angesichts der besonderen Bedingungen der beruflichen Bildung Nachhaltigkeitsaspekte in die Bildungsgänge u. a. vor dem Hintergrund der Digitalisierung implementiert werden können.

IV. Weiterbildung

Arbeitsbedingungen in Integrationskursen

Dieses Aufgabenfeld bestimmte einen Schwerpunkt der Arbeit des Vorstandsbereichs über den gesamten Berichtszeitraum.

Das langjährige Engagement der GEW für die Belange der DaZ/DaF-Lehrkräfte und eine Verbesserung der Bedingungen der Integrationskurse hat sich bezahlt gemacht. Für dieses Engagement sind beispielhaft zu nennen:

- Der Bericht „15 Jahre Integrationskurs: Prekäre Arbeitsbedingungen in Sprachkursen für Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund“,
- Briefe an und Gespräche mit dem Bundesministerium des Innern, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, den Ausschüssen und Fraktionen des Deutschen Bundestages,
- Pressemitteilungen,
- regelmäßige Informationen über das frei erhältliche „Infoblatt Weiterbildung“.

Im Winter 2020/21 wurde das Mindesthonorar der Lehrkräfte in den ab Januar beginnenden Integrations- und Berufssprachkursen von 35 auf 41 Euro angehoben. Dem waren mehrere Aktivitäten der GEW vorausgegangen. Der Haushaltsausschuss des Bundestages, dessen Beschluss die Honoraranhebung zugrunde liegt, erkennt somit die Forderung der GEW nach Orientierung eines Honorars in der Weiterbildung als untere Grenze an dem als allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn in der beruflichen Weiterbildung an. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung für die öffentlich finanzierte Weiterbildung. Für die Lehrkräfte in den Integrations- und Berufssprachkursen jedoch ist aufgrund der vorgegebenen Qualifikationsvoraussetzung der Integrationskursverord-

nung nicht eine Orientierung an dem Mindestlohn, sondern an der Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrags öffentlicher Dienst und damit in Höhe von 64 Euro erforderlich – dies, soweit eine qualifikationsadäquate Festanstellung in der Daueraufgabe Integration vorläufig nicht erreicht wird.

Wir haben einiges erreicht auf dem zurückliegenden und oft entbehrungsreichen Weg, und wir haben noch eine gute Strecke vor uns – auf dem Weg zu Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen, die mit dem öffentlichen Dienst vergleichbar sind.

Zweiter Bildungsweg

Das Nachholen schulischer Abschlüsse als Teil der Erwachsenenbildung wird als Zweiter Bildungsweg (ZBW) verstanden. Erstmals in der Weimarer Republik als Errungenschaft von Arbeiterbewegung und Sozialdemokratie ermöglicht sind die schulabschlussbezogenen Angebote des ZBW in der Öffentlichkeit hingegen heute kaum bekannt. Auch wenn in den vergangenen Jahrzehnten durch Strukturreformen im Bildungswesen die sogenannte Durchlässigkeit erhöht wurde, hat sich bei den aktuellen Schülerkohorten der zunächst über viele Jahre zu beobachtende Trend zu höher qualifizierenden Schularten sowie zum Erwerb höher qualifizierender Abschlüsse nicht mehr fortgesetzt, worauf auch die im jüngsten nationalen Bildungsbericht referierten, zuletzt sinkenden Quoten von Absolventen/innen mit mittlerem Abschluss sowie der Hochschulreife hinweisen. Dass der Stellenwert formaler Abschlüsse und Zertifikate im Rahmen der Lebens- und Berufsbildungsbiografien in unserer Gesellschaft außerordentlich hoch bleibt, zeigt ebenso wie die neuerdings wieder steigenden Anteile von Schülern/innen – zuletzt sogar knapp 7 %, die das Schulsystem ohne Abschluss verlassen, die Notwendigkeit eines leistungsfähigen Zweiten Bildungswegs auf. Den insgesamt untererforschten Zweiten Bildungsweg in der Fachöffentlichkeit bekannter zu machen und die oftmals prekären Beschäftigungsbedingungen der Lehrenden aufzuzeigen, war Intention eines Fachtags, den der Vorstandsbereich gemeinsam mit der Arbeitsgruppe ZBW im September 2020 durchführte und in dem das von der Max-Traeger-Stiftung finanzierte Gutachten „Der Zweite Bildungsweg in den Bundesländern – Strukturen und Perspektiven“ (Prof. Dr. Bernd Käpplinger / Martin Reuter) veröffentlicht werden konnte. Der Fachtag bot der Arbeitsgruppe Anlass und Rahmen für die Erarbeitung eines Gewerkschaftstagsantrags.

Mindestlohn- und Branchentarifvertrag

Die folgenden Tabellen geben Auskunft über die aus Sicht des Vorstandsbereichs in Gänze bislang erfolgreiche Tarifarbeit von GEW, ver.di und der Zweckgemeinschaft des BBB für die pädagogisch Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche nach dem SGB II/III.

Der Vorstandsbereich engagiert sich in Verbindung mit dem Tarifbereich in zahlreichen informellen Gesprächen, um Bewegung der Tarifpartner von einem Mindestlohntarifvertrag hin zu einem Branchentarifvertrag zu initiieren.

Seit 2019 wird der Mindestlohn in zwei Qualifikationsstufen abgebildet. Welche Qualifikation zu einem Anspruch

Mindestlohn- und Branchentarifvertrag

Vereinbart zwischen:
GEW, ver.di, Zweckgemeinschaft des BBB

Geltungsbereich:
nur die pädagogischen Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche nach dem SGB II/III

Gesetzliche Grundlage:
Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799)

Zielrichtung:
untere Haltelinie gegen Dumpinglöhne (Mindesthonorare sind ausgeschlossen)

Mindestentgelte für eine 39-Stunden-Woche	West	Ost
2013	12,60 Euro	11,25 Euro
2014	13,00 Euro	11,65 Euro
2015	13,35 Euro	12,50 Euro
2016	14,00 Euro	13,50 Euro
2017	14,60 Euro	14,60 Euro
2018	15,25 Euro	15,25 Euro

Der Mindestlohn in zwei Qualifikationsstufen abgebildet.

Gruppe 1				Gruppe 2			
01.01.2019	3,00 %	15,72 €/h	2.666,75 €	01.01.2019	3,50 %	15,79 €/h	2.677,54 €
01.01.2020	3,00 %	16,19 €/h	2.745,37 €	01.01.2020	3,75 %	16,38 €/h	2.777,59 €
01.01.2021	3,00 %	16,48 €/h	2.828,46 €	01.01.2021	3,90 %	17,02 €/h	2.886,12 €
01.01.2022	3,00 %	17,18 €/h	2.913,25 €	01.01.2022	4,00 %	17,70 €/h	3.001,42 €
	+12,55 %	+1,92 €	+325,58 €		+16,03 %	+2,44 €	+413,75 €

Der Mindestlohn steigt in Gruppe 1 bis zum 1. Januar 2022 um 12,55 %

Der Mindestlohn steigt in Gruppe 2 bis zum 1. Januar 2022 um 16,03 %

auf den höheren Mindestlohn der Gruppe 2 führen, ist im Anhang der Mindestlohnverordnung aufgeführt. Arbeitnehmer:innen ohne eine der aufgeführten Qualifikation erhalten den Mindestlohn der Gruppe 1. Zur Differenzierung wurde der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) herangezogen, der hier als Vergleichsinstrument für Qualifikationsniveaus dient.

Beschlüsse zur Beschäftigung der Lehrkräfte und Qualitätsstandards in Integrationskursen sowie zur guten Arbeit in der Weiterbildung

Die vorliegende gesellschaftliche Entwicklung aufgreifend hat der Vorstandsbereich mehrere richtungsweisende Beschlüsse des GV entwickelt bzw. den aktuellen Tarifentwicklungen angepasst:

- Beschäftigungsbedingungen von DaF/DaZ-Lehrkräften in Integrationskursen – Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 07.12.2017, beruhend auf dem Beschluss des BFGA Erwachsenenbildung vom 24.11.2017, zuletzt aktualisiert (TVöD) im November 2020

- Gute Arbeit in der Weiterbildung – Strategien im Umgang mit „Freier Mitarbeit“ (Mai 2016, zuletzt aktualisiert [Mindestlohntarifvertrag f. d. Weiterbildung] im Januar 2021)

Initiative Bundesrahmengesetzgebung Weiterbildung

Die Vorstandsbereich setzt sich auch mit der Schwestergewerkschaft ver.di dafür ein, die bereits 2008 erhobene Forderung nach einem Bundesweiterbildungsgesetz zu erneuern, die auch der DGB unterstützt hat. Da sich die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in früheren Jahrzehnten kontinuierlich verschlechtert haben und dies – fast paradox – bei gleichzeitig enorm gestiegenen Erwartungen an die Weiterbildung, wird die Notwendigkeit bundesgesetzlicher Regelungen besonders offenkundig. So bedarf die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung einer neuen Grundlage und diejenige der individuellen Weiterbildung bedarf einer dringenden Erweiterung. Ferner ist die bislang vernachlässigte Weiterbildungsberatung im Sinne eines flächendeckenden Netzes auszubauen. Schließlich bedarf es regionaler und nationaler Regelungsinstanzen, die eine Kooperation und Koordination der vielfältigen Akteure der Weiterbildung ermöglichen. Die Politik hat mit der Einrichtung der Nationalen Weiterbildungsstrategie darauf reagiert.

Nationale Weiterbildungsstrategie

Gemäß dem zwischen CDU, CSU und SPD vereinbarten Koalitionsvertrag auf Bundesebene 2018 haben die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Arbeit und Sozialordnung in enger Abstimmung mit den Ländern und den Sozialpartnern mit „… dem Ziel, breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern, … eine Nationale Weiterbildungsstrategie …“ entwickelt (Koalitionsvertrag 2018). Neben dem DGB, den Industriegewerkschaften und ver.di gehört die GEW zu den beteiligten Akteuren seitens der Gewerkschaften. Seit der Konstituierung im Herbst 2018 haben wir bei der Erstellung des „Strategiepapiers“ im Sommer 2019 und anschließend in den vier Themenlaboren zur Grundbildung, Qualitätssicherung, Vorausschau und Beratung sowie in der Arbeitsgruppe Personal in der Weiterbildung mit jeweils eigenen umfangreichen „Arbeitsfahrplänen“ intensiv mitgewirkt. Im Frühjahr sollen die Themengruppen Handlungsempfehlungen aussprechen und ein Gesamtbericht zur Umsetzung der Strategie erstattet werden.

Herbstakademien

Unterstützt vom Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung und unter Beteiligung der Kooperationspartner Justus-Liebig-Universität Gießen sowie der Goethe-Universität Frankfurt/Main hat der Vorstandsbereich die traditionelle Herbstakademie mit jeweils relevanten weiterbildungspolitischen Themen durchgeführt:

- 2018: Gute Arbeit in der Weiterbildung: Profession in der Erwachsenen- und Weiterbildung zwischen Anspruch und Arbeitsrealität.
- 2019: Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung. Gewerkschaftliche Anforderungen an die Nationale Weiterbildungsstrategie.

Grundbildung

Dass gut 6 Millionen Menschen in Deutschland im erwerbsfähigen Alter zu den gering literalisierten Personen gehören und damit weder ausführliche Sätze richtig lesen noch schreiben können, ist eine Erkenntnis der Level-One-Studien 2010 und 2018, in deren Folge sowohl die Bundesregierung als auch die Länder ab 2016 die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ ausgerufen haben. Für den Vorstandsbereich BBWB ist es ein Anliegen, im Rahmen der Dekade auf drei für die Grundbildung wesentliche Aspekte hinzuwirken: Wir sind der Überzeugung, dass ein Rechtsanspruch auf Grundbildung mit verbindlichen und verlässlichen Strukturen einhergeht. Für die Lernenden in der Grundbildung wird ein flächendeckendes, hochwertiges, kostenfreies sowie niederschwelliges Angebot benötigt, das personell entsprechend ausgestattete Grundbildungszentren unterbreiten können. Erforderlich ist ferner eine Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse in der Grundbildung – gute Arbeit und Profession in der Weiterbildung sind also zwei Seiten ein und derselben Medaille. Vor diesem Hintergrund hat die Max-Traeger-Stiftung den Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Michael Wrase (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) mit dem Gutachten „Das Recht auf Grundbildung und die Pflicht des Staates zur Sicherung des bildungsrechtlichen Existenzminimums“ beauftragt. Es gibt klare Auskunft auf die Frage, wie Bund und Länder in einer gemeinsamen Strategie die staatliche Pflicht zur Gewährleistung eines bildungsrechtlichen Existenzminimums erfüllen und somit der unter anderem durch die Level-One-Studien aufgedeckten Bildungsarmut begegnen können. Die bildungspolitischen Maßnahmen der Länder – zuständig für das Schulwesen und die Erwachsenenbildung – und die sozialpolitischen Maßnahmen des Bundes – konkretisiert in den Leistungen für Bildung und Teilhabe sowie in der Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und der Jugendhilfe – müssen erweitert und enger miteinander verzahnt werden! Eine Kurzfassung für eilige Leser:innen konnte als WZB-Brief Bildung in Kooperation mit der GEW veröffentlicht werden.

V. Bundesforum Bildung in der digitalen Welt

Gemeinsam mit Ilka Hoffmann habe ich das GEW-Projekt geleitet. Ob seiner Bedeutung ist ihm ein eigener Geschäftsbericht – innerhalb des Berichts des Vorstandsbereichs Schule –zugestanden.

VI. Mitarbeit in weiteren Gremien – Kontakte

Wir waren in folgenden Gremien und Ausschüssen vertreten:

- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung einschließlich folgender Unterausschüsse und Arbeitsgruppen
  - UA Berufsbildungsberichterstattung
  - AG DQR
  - AG Berufliche Bildung und nachhaltige Entwicklung (BBNE)
- Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, außerdem im Ausschuss II des Verwaltungsrats (arbeitsmarktpolitische Maßnahmen)
- Berufsbildungspolitischer Ausschuss des DGB
- Nationale Weiterbildungsstrategie einschließlich folgender Gremien
  - Steuerkreis
  - Themenlabore:
  - Alphabetisierung und Grundbildung
  - Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung
  - Strategische Vorausschau und Analyseinstrumente
  - Weiterbildungspolitische Beratungsstrukturen
  - Arbeitsgruppe Personal in der öffentlich finanzierten Weiterbildung

An folgenden Bündnissen/Initiativen/Verbänden sind wir beteiligt:

- Nationales Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung
- Rat der Weiterbildung

Mit folgenden Organisationen haben Kontakte und Gespräche stattgefunden:

- Bundesministerium des Innern (zum Thema Integrationskurse)
- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (zum Thema Integrationskurse)
- Kontinuierlich mit den Bundestagsfraktionen SPD, Linkspartei und Bündnis ’90/Grüne, anlassbezogen (Vergabepolitik) mit der Bundestagsfraktion CDU/CSU
- Unterausschuss Berufliche Bildung der Kultusministerkonferenz
- Deutscher Volkshochschulverband
- Bundesverband Alphabetisierung
- Bildungsverband (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung, BBB)
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit

An folgenden Messen bzw. Kongressen haben wir uns mit eigenen Fachforen zur Berufs- und Weiterbildung beteiligt:

- Didacta Hannover 2018
- Didacta Köln 2019
- Didacta Stuttgart 2020 (kurzfristig pandemiebedingt abgesagt)
- Hochschultage Berufliche Bildung Siegen 2019

Frankfurt/M., 15.01.2021, Ansgar Klinger

2.10 Geschäftsführer

Die Aufgaben des Geschäftsführers sind im Rahmen der Geschäftsverteilung des Geschäftsführenden Vorstands die Zuständigkeiten für Personal, Organisation und die Einrichtungen der GEW, außerdem die Vertretung der GEW gegenüber dem DGB und den Einzelgewerkschaften in verschiedenen Gremien und Ausschüssen.

Personal

In der Abteilung des Geschäftsführers hat es im Berichtszeitraum weitere personelle Wechsel gegeben. Das aktuelle Team des Geschäftsführers besteht aus dem Sekretariat mit Nuran Lorenz, Anna Geis und Sigrid Mittnacht, auch Brigitte Eßer übernimmt neben ihrer Arbeit in der Telefonzentrale und im Empfang Sekretariatsaufgaben. Als Referentin der Geschäftsführung ist inzwischen Katharina Berkenkamp tätig. Sie wurde während ihrer Elternzeit in 2020 von Timm Schützhofer vertreten. Als Hausmeister ist weiterhin Michael Krienke im Bereich der Geschäftsführung tätig, in Druckerei und Versand Andreas Nagel und Patrick Krienke. Zusammengefasst: Die Abteilung Geschäftsführung hat sich im Berichtszeitraum personell erneuert, nicht mehr tätig in der Geschäftsführung sind Arno Carbach, Sigrid Altendorfer, Hans Rothberg und Heike Fritsche.

Die hohe Personalfluktuation in der gesamten Geschäftsstelle des Hauptvorstands setzt sich fort, bedingt durch Renteneintritte, Stellenwechsel, insbesondere aber auch durch Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen. Der Aufwand für die Durchführung der Bewerbungsverfahren, eine sorgfältige und sachgerechte Personalauswahl, besonders aber auch für die mit den Neueinstellungen verbundenen Maßnahmen zur Einarbeitung war entsprechend hoch.

Ein Generationenwechsel im Bereich der Referentinnen und Referenten ist weitgehend vollzogen, im Bereich der Assistenzen/Verwaltungsangestellten steht dieser unmittelbar bevor. Im Zusammenhang mit dem Generationenwechsel werden zunehmend veränderte Einstellungen und Wertemuster der Beschäftigten deutlich, die auf eine veränderte Bewertung arbeitsbedingter Themen hindeuten. Dies wird beispielsweise bei den Themen „Work-Life-Balance“ oder „Wertschätzung“ deutlich. Auch kann immer weniger von einem familiären gewerkschaftlichen Hintergrund bzw. einer gewerkschaftlichen Sozialisation oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Gewerkschaften ausgegangen werden. Dieses stellt zunehmend Herausforderungen im Bereich Einarbeitung und Einsozialisation, die bisher noch nicht in ausreichendem Maße beantwortet werden konnten.

In der Schnittstelle von Personal- und Organisationszuständigkeit gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen in der Geschäftsstelle und auch der Gliederungen zur täglichen Arbeit der Geschäftsführung. Der Optimierung vorhandener und Entwicklung neuer Arbeits- und Kommunikationsformen wird dabei besondere Bedeutung zugemessen. Dieser Prozess wurde durch die Corona-Pandemie ab März 2020 in rasantem Tempo vorangetrieben: So sind inzwischen alle Beschäftigten des Hauptvorstands in der Lage, mobil zu arbeiten; alle Beschäftigten verfügen über Kommunikationsmittel, um auch außerhalb der Geschäftsstelle erreichbar und arbeitsfähig zu sein, an kommunikativen Prozessen teilzunehmen und von außerhalb Zugriff auf ihre gewohnte Arbeitsumgebung nehmen zu können.

Zur besseren Gestaltung von Arbeitsprozessen, zu mehr Qualität von Arbeit gehört als ein Instrument der Personalentwicklung auch die innerbetriebliche Weiterbildung. Diese wird seit 2017 kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert. In Zusammenarbeit mit dem Koordinator für gewerkschaftliche Bildungsarbeit Stefan Pfaff wird eine strukturierte Weiterbildung angeboten, die nicht nur traditionelle Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich oder der Büroorganisation umfasst. Angeboten werden auch Weiterbildungsmaßnahmen zum Teambuilding, zur Medienkompetenz, zum Fremdsprachenerwerb und zur Gesundheitsprävention.

Im weitesten Sinne zur Personalentwicklung gehört auch das neu etablierte Employee Assistance Program, das vom Dienstleister Insite angeboten wird, der dieses Angebot u. a. auch für die Beschäftigten der IG Metall anbietet. Im Rahmen dieses Programm können sich Mitarbeiter*innen der GEW und ihre Angehörigen in vielfältigen Fragen und Lebenslagen zum beruflichen oder privaten/familiären Umfeld professionelle Beratung und Hilfestellungen geben lassen.

Ausgehend von einer Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz bearbeitet die Geschäftsführung auch dieses Thema eingehend in Kooperation mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Steuerungsgruppe zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz. Neben kurzfristig erfolgten Maßnahmen wie etwa zum Thema soziale Interaktion wird von dieser Arbeitsgruppe auch an Themen wie Kommunikation/ E-Mail-Flut oder Führungsverhalten in der GEW gearbeitet.

Die Zusammenarbeit des Geschäftsführers in seiner Aufgabenstellung als Arbeitgeber mit dem fünfköpfigen Betriebsrat beim Hauptvorstand war im Berichtszeitraum bei aller Verschiedenheit der Sichtweisen auf die zu behandelnden Aufgaben vertrauensvoll und konstruktiv. Besonders zu erwähnen ist, dass im Berichtszeitraum neben anderen Betriebsvereinbarungen wie etwa zur Frage der freiwilligen Teilzeit auch eine grundlegende Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit abgeschlossen wurde, mit der auf die sich wandelnden Sichtweisen und Bedürfnisse der Beschäftigten (Stichwort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf) eingegangen wird, gleichzeitig aber auch die organisationsbezogenen Interessen der GEW berücksichtigt werden.

Gremien, Arbeitsgruppen und Kommissionen in der GEW

Ein zentraler Bestandteil der Aufgaben der Geschäftsführung ist die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Satzungsorgane der GEW auf Bundesebene. Neben der Organisation, Vor- und Nachbereitung der Sitzungen von Hauptvorstand, Koordinierungsvorstand und Geschäftsführendem Vorstand ist vor allem die Organisation und Vorbereitung des Gewerkschaftstags mitsamt der Geschäftsführung der Antragskommission ein arbeits- und zeitintensiver Prozess im Rahmen der Geschäftsführung. Für alle Organe der GEW auf Bundesebene stehen Cloud-System zur Verfügung, die einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Gewerkschaftsarbeit leisten können, sofern der Nutzungskreis vergrößert werden kann.

Das Sicherstellen einer gelingenden Zusammenarbeit der Gliederungen der GEW auf der Arbeitsebene ist eine Aufgabenstellung, mit der sich die inzwischen zweimal jährlich stattfindende Tagung der Geschäftsführer*innen der Landesverbände und des Hauptvorstands befasst. Diese Tagung wird inzwischen durch regelmäßige Kommunikation in Telefon- und Videokonferenzen und Information aller Geschäftsführer*innen unterstützt.
Im Rahmen der Zusammenarbeit der Geschäftsführer*innen wurde in einer kleinen Arbeitsgruppe das Thema „nachhaltige Gewerkschaftsarbeit“ bearbeitet, um gemäß dem Freiburger Gewerkschaftstagsbeschluss zur Nachhaltigkeit Empfehlungen für den GEW Hauptvorstand und die Gliederungen der GEW geben zu können. Nach langen und intensiven Diskussionen konnte der Hauptvorstand im November 2020 Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Gewerkschaftsarbeit der GEW beschließen.

Ausgehend von einem öffentlichen Vorwurf, die GEW habe ihre Vergangenheit, insbesondere das Verhalten ihrer Vorläuferorganisationen in der NS-Zeit nicht genügend aufgearbeitet, wurde der Geschäftsführer mit der Thematik „Bearbeitung der Geschichte der GEW“ beauftragt. Vom Geschäftsführer initiiert wurde ein Projekt „Geschichte der GEW“ gegründet, dessen Projektgruppe von Michaela Kuhnhenne (Hans-Böckler-Stiftung, bis 2020) und Stefan Müller (Friedrich-Ebert-Stiftung) geleitet wird. Im Rahmen dieser Tätigkeit sind mehrere Teilprojekte entstanden, die inzwischen größtenteils auch zu Publikationen geführt haben. In der Projektgruppe wurden unterschiedliche Themen behandelt, unter anderem „GEW und NS-Vergangenheit“, „Friedenspolitische Gespräche zwischen GEW und GUE“, „GEW im Einheits- und Transformationsprozess“, „GEW und pädosexuelle Übergriffe/Handlungen“.

Die Publikationen zur Geschichte der GEW werden im Beltz Verlag in der Reihe „Beiträge zur Geschichte der GEW“ publiziert, die zu diesem Zweck vom Geschäftsführer gegründet wurde. Erschienen sind dort bisher Publikationen von Hans-Peter de Lorent (Max Traeger – eine Biografie), Alexandra Jaeger (Abgrenzungen und Ausschlüsse – die Unvereinbarkeitsbeschlüsse in der GEW Hamburg), Marcel Bois (Volksschullehrer zwischen Anpassung und Opposition – die „Gleichschaltung“ der Gesellschaft der Freunde des vaterländischen Schul- und Erziehungswesens in Hamburg) und Jörn-Michael Goll (Die GEW und das NS-Erbe).

Nach einer bundesweiten Veranstaltung zur Thematik Berufsverbote wurde vom Geschäftsführenden Vorstand eine Kommission zur Rehabilitierung von Betroffenen der GEW-Unvereinbarkeitsbeschlüsse eingesetzt und mit Brigitta Göbel (Schleswig-Holstein), Jochen Nagel (Hessen) und Jürgen Schmidt (Hauptvorstand) besetzt. In dieser Kommission wurden Maßnahmen zur Rehabilitierung der von Unvereinbarkeitsbeschlüssen betroffenen Mitglieder erarbeitet. Die Maßnahmen werden vom Geschäftsführer sukzessive umgesetzt. So wird den betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine beitragsfreie Fortführung der Mitgliedschaft in der GEW sowie eine Aufwandspauschale angeboten, die mit einer Entschuldigung der GEW verbunden ist. In dieser Thematik ist die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Landesverbänden der GEW Voraussetzung für eine angemessene und akzeptable Entschuldigung der GEW.
Im Rahmen der Thematik „Unvereinbarkeitsbeschlüsse“ wurde nach einer entsprechenden Studie in Hamburg auch auf Bundesebene eine Studie zu den Unvereinbarkeitsbeschlüssen der GEW in Auftrag gegeben. Die von Marcel Bois erstellte Studie „Von den Grenzen der Toleranz“ wird im 1. Halbjahr 2021 im Rahmen der Reihe „Beiträge zur Geschichte der GEW“ im Beltz Verlag veröffentlicht.

Zur Mitarbeit in den Gremien der GEW gehört auch die Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen, die von den Gremien zeitweise oder längerfristig gebildet werden. Der Geschäftsführer hat unter anderem in den KOVO-Arbeitsgruppen „Initiative ‚Bildung. Weiter denken!“ und „Gewerkschaftliche Bildungsarbeit“ mitgearbeitet.

Ausgehend von ausführlichen und intensiven Diskussionen über die Themen „Personalentwicklung“, „Führungskräfte in der GEW“ und „Strategische Ausrichtung der Personalentwicklung“ auf den Tagungen der Geschäftsführer*innen wurde vom Geschäftsführer in Zusammenarbeit mit Geschäftsführer*innen einiger Landesverbände ein OE-Projekt zur innerbetrieblichen Weiterbildung in der GEW initiiert, das sich an Beschäftigte und Führungskräfte der GEW richtet und bundesweit Angebote zur Weiterbildung entwickelt und anbietet. Das Angebot umfasst neben EDV-Schulungen der DATAX-AG und Medientrainings der Abteilung Presse und Öffentlichkeitsarbeit insbesondere Schulungsangebote der Academy of Labour (ehemals Akademie der Arbeit). Das Angebot reicht von Schulungen zur aktuellen Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht über Rhetorikschulungen, Schulungen zur Lobbyarbeit oder Schulungen zur Büroorganisation oder zur Gesundheitsprävention bis hin zu Schulungen für Führungskräfte.

Zur Tätigkeit des Geschäftsführers gehört auch die Geschäftsführung der Bundesschiedskommission, die vor allem eine sorgfältige, satzungsgemäße und termingerechte Erledigung von Arbeiten im Auftrag der Bundesschiedskommission erfordert. Zur Arbeit der Bundesschiedskommission sei auf den Geschäftsbericht derselben verwiesen.

DGB

Der Geschäftsführer vertritt die GEW im Kontext des DGB auf Bundesebene im Personalausschuss und in der Mitgliederversammlung der Unterstützungskasse des DGB (UK). In der UK wurden im Berichtszeitraum in der Konstruktion der (teilweise) kapitalgedeckten Betriebsrente der Unterstützungskasse aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase auf dem Kapitalmarkt strukturelle Maßnahmen erforderlich, insbesondere wurde ein neuer Tarif mit einem niedrigeren Garantiezins eingeführt.
Die Arbeit im Personalausschuss des DGB dient vor allem zum Austausch über erfolgte und geplante personelle Maßnahmen im Verbund der DGB-Gewerkschaften und damit auch zur Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen in den Gewerkschaften.

Der Geschäftsführer vertritt die GEW zudem im Organisationsausschuss des DGB auf Bundesebene sowie beim Treffen der Organisationsleiter der Mitgliedsgewerkschaften des DGB. Vor diesem Hintergrund war und ist der Geschäftsführer auch an Gesprächen beteiligt, die zu Lösungen im Konflikt mit ver.di um den Organisationsbereich Sozial- und Erziehungsdienst beitragen.

Die Abstimmung auf der Arbeitsebene zwischen dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften in der Vorbereitung von Sitzungen des Bundesvorstands des DGB wird durch die Vorstandssekretär*innen der Gewerkschaften wahrgenommen. In Ermangelung einer derartigen Stelle wurde diese Aufgabe für die GEW von Sarah Kleemann in ständiger Vertretung des Geschäftsführers und in Absprache mit Letzterem wahrgenommen. So hat der Geschäftsführer nur punktuell und gelegentlich an den Sitzungen der Vorstandssekretär*innen in Berlin teilgenommen. Während der Elternzeit von Sarah Kleemann wurde diese Aufgabe für mehrere Monate auch von Manfred Brinkmann wahrgenommen.

Im Auftrag der GEW bzw. des DGB nimmt der Geschäftsführer zudem ein Mandat im Aufsichtsrat des ACE, dem Automobilclub der Gewerkschaften wahr. Darüber hinaus hat der Geschäftsführer einen Sitz im Verwaltungsausschuss der GUV/Fakulta, der gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung für Verkehrsteilnehmer*innen in beruflicher und dienstlicher Tätigkeit. Anfallende Sitzungsgelder und Aufwandsentschädigungen für die Tätigkeit in Aufsichtsrat und Verwaltungsausschuss werden gemäß der Ehrenordnung des Geschäftsführenden Vorstands vom Geschäftsführer zu 100 Prozent an den Heinrich-Rodenstein-Fonds, die Max-Traeger-Stiftung oder an die GEW-Stiftung fair childhood abgeführt.

Einrichtungen und Gesellschaften der GEW

Eine große Zahl von Aufgabenstellungen hat der Geschäftsführer in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der GEW zu erledigen.
So ist der Geschäftsführer des GEW Hauptvorstands auch alleiniger Geschäftsführer in den rechtlich eigenständigen Vereinen „Die Bildungsgewerkschaft e.V.“ und der „Allgemeine deutsche Lehrerinnen- und Lehrergewerkschaft e.V.“. Die Mitglieder beider Vereine kommen in der Regel einmal jährlich zu einer Jahreshauptversammlung zusammen, auf der auch jeweils ein Vorstand gewählt wird.
Die Hausgrundstücksverwaltungs- und Treuhandgesellschaft mit beschränkter Haftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (HTG der GEW) stellt einen weiteren Arbeitsbereich des Geschäftsführers dar. Die

HTG wurde 1985 gegründet und ist im Handelsregister unter Nr. HRB 26192 beim Amtsgericht Frankfurt am Main eingetragen.
Der hauptsächliche Gegenstand der Gesellschaft ist die treuhänderische Errichtung, Bereitstellung und Verwaltung von Hausgrundstücken für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sowie ihrer Einrichtungen.
Entsprechend unterhält und verwaltet die HTG der GEW Grundstück und Geschäftsstelle der Bildungsgewerkschaft GEW in Frankfurt am Main (Vermietung von Büroräumen an GEW-Hauptvorstand, Vermietung von Tagungsräumen) einschließlich Tiefgarage, Inneneinrichtungen und Mobiliar sowie die angemieteten Räumlichkeiten für das Parlamentarische Verbindungsbüro des GEW-Hauptvorstandes in Berlin. In Frankfurt am Main wird im Wohngebäude eines Nachbargrundstückes eine Eigentumswohnung als Hausmeisterwohnung unterhalten.
Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt EUR 30.000,00; hiervon sind EUR 17.217,70 eingezahlt.
Gewinne der Gesellschaft werden an das von ihr für die GEW verwaltete Treuhandvermögen abgeführt. Die Geschäftsanteile werden von Petra Grundmann, Andreas Keller, Ulf Rödde und Marlis Tepe treuhänderisch für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gehalten.
Zu Geschäftsführer*innen sind Petra Grundmann und Jürgen Schmidt bestellt.
Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft sowie die Jahresrechnungen des Treuhandvermögens werden von den Geschäftsführern aufgestellt und unter Einbeziehung der Buchführung von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für die Jahresabschlüsse und die Jahresrechnungen 2016, 2017, 2018 und 2019 wurden von Fa. Markworth Wirtschaftsprüfer, Steuerberater (Frankfurt am Main) uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt.
Den Geschäftsführer*innen ist für die Jahre 2016, 2017, 2018 und 2019 Entlastung erteilt worden.
Gemäß Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 24. November 2015 hat die HTG zum 1. Januar 2016 ein Darlehen von TEUR 3.000 bei der Commerzbank aufgenommen und das langjährige Darlehen des Kampffonds damit kostengünstiger abgelöst.
In den beiden vergangenen Jahren wurden zahlreiche Modernisierungsarbeiten in den Räumen der Geschäftsstelle und in der Außenanlage vorgenommen, u. a. wurde die Heizung modernisiert, die Außenverschattung erneuert und begonnen, die Leuchtmittel in der Geschäftsstelle auf nachhaltige und energieeinsparende Produkte umzustellen.

Mit dem Bildungs- und Förderungswerk der GEW (BFW) werden Seminare, Kurse und Tagungen zur staatsbürgerlichen oder beruflichen Bildung für Arbeitnehmer*innen unterstützt, wissenschaftliche Publikationen gefördert und internationale Begegnungen zur Förderung der Völkerverständigung ermöglicht. Zu den Aufgaben des BFW gehört auch die Unterstützung der Jugend- und Senior*innenarbeit. Fördermittel fließen in Projekte und Maßnahmen in den Landesverbänden oder kommen direkt Projekten in den Bildungseinrichtungen zugute.
Das BFW der GEW ist im Vereinsregister des Amtsgerichts Frankfurt unter der Nummer 5950 eingetragen und hat seinen Sitz in Frankfurt am Main. Es verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung 1977.
Mitglieder des BFW der GEW können alle Mitglieder und Beschäftigte der GEW werden. Mitglieder des BFW konnten bis Dezember 2019 Verträge über eine Sterbegeldversicherung im Rahmen eines Gruppenvertrags des BFW der GEW mit dem Versicherungsträger DBV/AXA abschließen. Zum Dezember 2019 hat die DBV/AXA-Versicherung diesen Vertrag teilweise gekündigt, sodass weitere Verträge über eine Sterbegeldversicherung nicht mehr abgeschlossen werden können. Bereits bestehende Verträge im Rahmen dieses Gruppenvertrags werden wie bisher weitergeführt. Aufgrund dieser Vertragsänderungen, die zu deutlichen Mindereinnahmen für das BFW führten, mussten zur Absicherung der Gemeinnützigkeit des BFW zahlreiche Maßnahmen ergriffen werden, insbesondere wurden die Personalkosten und die Mietkosten deutlich gesenkt und die komplette Verwaltung der Sterbegeldversicherungen an einen Dienstleister übertragen.

Zum Aufgabengebiet des Geschäftsführers gehört auch die gemeinsame Geschäftsführung der Vermögens- und Treuhandgesellschaft der GEW-Bund (VTG der GEW-Bund) mit der Schatzmeisterin. Die VTG der GEW-Bund wurde 1975 gegründet und ist im Handelsregister unter Nr. HRB 15201 beim Amtsgericht Frankfurt eingetragen. Gegenstand dieser Gesellschaft ist die treuhänderische Verwaltung von Vermögenswerten für die GEW. Nähere Erläuterungen zum Wirtschaftsbetrieb der VTG der GEW Bund finden sich im Geschäftsbericht der Schatzmeisterin.

Eine gemeinsame Geschäftsführung mit der Schatzmeisterin der GEW besteht auch in der Vermögens- und Treuhandgesellschaft der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Lehrerverbände GmbH (VTG der AGDL). Die VTG der AGDL wurde im Jahre 1949 gegründet und ist im Handelsregister eingetragen unter der Nr. HRB 10798 beim Amtsgericht Frankfurt. Ursprünglicher Gegenstand der Gesellschaft war für die Arbeitsgemeinschaft deutscher Lehrerverbände die Übernahme des den Lehrervereinen vor dem Jahre 1933 gehörenden Vermögens, soweit dieses im Zuge der Rückgabe des Vermögens der AGDL zugespro-

chen wurde, die Verwaltung und Verwertung desselben sowie des Zuwachsvermögens des früheren NSLB e.V. und des in Zukunft bei der AGDL entstehenden Vermögens. Nähere Erläuterungen zum aktuellen Betrieb der VTG der AGDL finden sich im Geschäftsbericht der Schatzmeisterin.

Zum Aufgabengebiet des Geschäftsführers gehört auch die alleinige Geschäftsführung der Max-Traeger-Stiftung. Die Stiftung wurde 1960 gegründet. Das Stiftungskapital wurde von der GEW, dem bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverein e.V. (BLLV) und dem Land Hessen aufgebracht. Die Max-Traeger-Stiftung dient der wissenschaftlichen Erforschung der Erziehungs- und Schulwirklichkeit sowie der Hochschulwirklichkeit. Die Stiftung erteilt Forschungsaufträge, publiziert die Ergebnisse von beauftragten Studien und fördert wissenschaftliche Arbeiten und Forschungsvorhaben.
Informationen zu den von der Stiftung geförderten Forschungsarbeiten finden sich auf der neu gestalteten Webseite der Stiftung (https://www.gew.de/stiftungen-vereine/max-traeger-stiftung). Hier sind viele Studien direkt einsehbar oder können dort direkt abgerufen bzw. bestellt werden.
Nähere Erläuterungen zum wirtschaftlichen Stiftungsbetrieb finden sich im Geschäftsbericht der Schatzmeisterin.

Die Tätigkeit als Geschäftsführer umfasst auch die Geschäftsführung des Heinrich-Rodenstein-Fonds (HRF). Mithilfe des 1981 gegründeten HRF unterstützt die GEW weltweit Gewerkschafter*innen in Notsituation, sei es, dass sie wegen gewerkschaftlichen Engagements oder aus politischen Gründen bedroht und kriminalisiert werden oder aus anderen Gründen, wie zum Beispiel Naturkatastrophen unverschuldet in Not geraten. Durch die vielfältigen Kontakte der GEW innerhalb der Bildungsinternationale erfährt der HRF stets aktuell, wo Kolleginnen und Kollegen oder deren Familien in anderen Ländern Hilfe benötigen.
Im Berichtszeitraum wurde ein großer Teil der Hilfen an aus Syrien geflüchtete Menschen vergeben sowie an Kolleginnen und Kollegen der Lehrergewerkschaft Eğitim Sen, die aus der Türkei aufgrund von Verfolgung oder drohenden Haftstrafen fliehen mussten.
Der Fonds finanziert sich ausschließlich aus Spenden von GEW-Mitgliedern und Förderer*innen und ist als gemeinnützig anerkannt. Jede Spende kommt ohne Abzüge zum Einsatz, da die GEW sämtliche Verwaltungskosten des HRF trägt. Die jährlichen Spendeneinnahmen bewegen sich zwischen 20.000 und 40.000 Euro. Über die Arbeit des HRF wird regelmäßig auf der Website der GEW berichtet (https://www.gew.de/internationales/heinrich-rodenstein-fonds/). Die Jahresabschlüsse werden von einem externen Wirtschaftsprüfer geprüft, für den Zeitraum 2016–2019 wurden uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt. Nähere Erläuterungen zum Betrieb des HRF finden sich im Geschäftsbericht der Schatzmeisterin.

2.11 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

2.11.0 Einleitung
2.11.1 Personalia
2.11.2 Corona-Pandemie
2.11.3 Periodika
2.11.3.1 Erziehung und Wissenschaft
2.11.3.2 Spartenmedien (Dialog, read.me)
2.11.4 Website
2.11.5 Social Media
2.11.6 Publikationen
2.11.7 Messen und Ausstellungen
2.11.8 Serviceangebote und GEW-Shop
2.11.9 Kampagnen
2.11.10 Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung
2.11.11 Qualifizierungs- und Schulungsangebote
2.11.12 Pressearbeit
2.11.13 Aktionen/Aktivitäten

In der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind die Bereiche Periodika, Publikationen, Internet, Social Media, Pressestelle, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit, Serviceangebote, Kampagnenaktivitäten, Messe- und Kongressauftritte, Qualifizierungsangebote im Bereich Medienaktivitäten sowie Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung zusammengefasst.

2.11.0 Einleitung

Der im vorausgegangenen Berichtszeitraum eingeschlagene Weg, die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und deren Arbeit umzustrukturieren und strategisch so auszurichten, dass die neuen, veränderten und erweiterten Anforderungen an die und Aufgaben der Kommunikationsangebote und -leistungen der GEW erfüllt werden können, ist nach dem Gewerkschaftstag 2017 in Freiburg i. Brsg. fortgesetzt worden und wird in den nächsten fünf Jahren weiter beschritten.

In den vergangenen Jahren hat die GEW insbesondere ihre Aktivitäten im Bereich Social Media intensiviert und ausgebaut. Um in der Abteilung die crossmediale Arbeit zu verbessern, Abstimmungsprozesse zu verkürzen und Synergieeffekte zu erzielen, ist ein Konzept erarbeitet worden, um die unterschiedlichen Arbeitsbereiche der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in einer Redaktion zusammenzufassen. Die Redaktion sorgt für eine gemeinsame Planung der Themen und Inhalte, die kommuniziert werden sollen, sowie deren medienspezifische Umsetzung. Bei Redaktionsschluss für den Geschäftsbericht befindet sich die Abteilung im Umbauprozess mit Blick auf die gemeinsame Redaktion.

Der GEW ist es mit Unterstützung der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit seit dem Gewerkschaftstag in Freiburg i. Brsg. gelungen, sich in der Mitgliedschaft, Öffentlichkeit, Bildungsadministration und bei den politischen Entscheidungsträgern sowie den Arbeitgebern noch stärker als „die“ Bildungsgewerkschaft im DGB zu profilieren. Das heißt: Hohe Kompetenz der GEW in Fragen der materiellen Interessenvertretung der Mitglieder und hohe inhaltlich-konzeptionelle Kompetenz in bildungspolitischen Fragen schärfen das Profil der GEW. Sie wird als Organisation wahrgenommen, die es versteht, sich in die öffentliche Debatte einzumischen und dabei Kritik mit wegweisenden Alternativen zu den Diskussionen und Entscheidungen von Politik und Verwaltung, aber auch gegenüber den Arbeitgebern zu verknüpfen – und diese auch durchzusetzen. Dies ist insbesondere während der Corona-Krise deutlich geworden, in der die GEW beispielsweise ein überdurchschnittliches Medienecho erreicht hat.

Schwerpunktsetzungen in der Arbeit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – beispielsweise in der Tarifpolitik sowie bei der frühkindlichen Bildung, im Bereich der Hochschulen und im Schulbereich – haben diese Entwicklung ebenso unterstützt wie der zunehmend abgestimmte Einsatz der Medien, die der GEW zur Verfügung stehen.

2.11.1 Personalia

Im Berichtszeitraum gab es in der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit folgende personelle Entwicklungen.

Brittney Johnston war bis Anfang 2018 in Mutterschutz und Elternzeit. Sie ist auf ihrer Stelle Sekretariat Öffentlichkeitsarbeit von Sigrid Mittnacht vertreten worden.

Stefan Weitzel hat Ende 2018 und von Mitte bis Ende 2019 Elternzeit in Anspruch genommen. Eine (befristet eingestellte) Vertretung auf seiner Stelle Internetredakteur gab es in dieser Zeit nicht.

Jürgen Amendt hat im April 2019 die Redakteursstelle bei der „Erziehung und Wissenschaft“ von Helga Haas-Rietschel übernommen. Helga Haas-Rietschel ist in den Ruhestand gegangen.

Evelyn Bongiorno-Schielke ist Ende 2019 befristet bis zum 31. Dezember 2021 als Internetredakteurin mit einer halben Stelle eingestellt worden, um zusätzliche Aufgaben im Rahmen des Projekts „Mitgliederoffensive“, das Teil des Organisationsentwicklungsprozesses der GEW ist, mit Blick auf die Mitgliedergewinnung über Anzeigenschaltungen bei Google zu bewältigen.

In der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit teilen sich fünf Kolleginnen und drei Kollegen sechseinviertel Stellen. Das entspricht exakt dem Stellenvolumen des Berichtszeitraumes 2013–2017. Die halbe Stelle „Internetredakteur/in“ hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch Arbeitszeitreduzierungen bei mehreren ursprünglichen Vollzeitstellen erwirtschaftet. Sollten die Vollzeitstellen bis Ende 2021 nicht wieder in Anspruch genommen werden, würde sich mit dem Auslaufen der halben Stelle Internet eine Reduktion des zur Verfügung stehenden Stellenvolumens gegenüber der Zeit vor 2017 ergeben.

- Pamela Pankotsch, Sekretariat Pressestelle (ca. 55-Prozent-Stelle)
- Katja Wenzel, Redaktionsassistenz „Erziehung und Wissenschaft“ (1/1-Stelle)
- Brittney Johnston, Sekretariat Öffentlichkeitsarbeit (ca. 65-Prozent-Stelle)
- Jürgen Amendt, Referent „Erziehung und Wissenschaft“ (1/1-Stelle)
- Sarah Holze, Referentin Öffentlichkeitsarbeit (80-Prozent-Stelle)
- Stefan Weitzel, Referent Internet (80-Prozent-Stelle)
- Evelyn Bongiorno-Schielke (50-Prozent-Stelle), befristet bis 31. Dezember 2021.
- Ulf Rödde, als Redaktionsleiter der „Erziehung und Wissenschaft“ GV-Mitglied mit beratender Stimme, Abteilungsleiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Pressesprecher (1/1-Stelle)

Die Gestaltung der „Erziehung und Wissenschaft“ liegt seit Mitte 2001 bei der Werbeagentur Zimmermann. Den technischen Support für die Website leistet seit 2013 die Agentur Bytebetrieb. Unterstützung für die Internet- und Social-Media-Arbeit erhält der GEW-Hauptvorstand seit 2005 durch zwei externe Journalistinnen.

2.11.2 Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie mit dem von der Politik verhängten Lockdown hat auf die Arbeitsaufgaben der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wie ein Brandbeschleuniger gewirkt. Von einem auf den anderen Tag waren die Massenmedien der GEW (fast) der einzige Weg, über den die Organisation mit den Mitgliedern und der Öffentlichkeit kommunizieren konnte, sie war das entscheidende Kommunikationsmittel, über das schnell sehr viele Mitglieder über viele grundlegende Fragen, die in großer Zahl aufpoppten, zu informieren. Die entscheidende Rolle spielte die GEW-Website – flankierend wurden die Social-Media-Kanäle eingesetzt, um Nutzerinnen und Nutzer auch auf die Hintergrundinformationen auf der Website hinzuweisen. Die sofort eingerichtete „Corona-Landingpage“ konnte schnell durch die sehr gute Zusammenarbeit insbesondere mit der Abteilung Tarif- und Beamtenpolitik sowie der GEW-Rechtsschutzstelle und die Bereitstellung von Informationen durch den DGB-Bundesvorstand umfangreich bestückt werden. Die Landingpage ist permanent aktualisiert, ausgebaut und erweitert worden. Da sich mittlerweile zehn Landesverbände dem Website-Projekt des GEW-Hauptvorstandes angeschlossen haben, die alle auf der gleichen technischen Typo3-Basis arbeiten, konnten diese Landesverbände alle Corona-Informationen zeitgleich über ihre Websites ausspielen. Eine Zahl soll das große Informationsbedürfnis der GEW-Mitglieder und der Öffentlichkeit widerspiegeln: Zwischen 4.500 und 7.000 Menschen nutzen die GEW-Website täglich – im März und April 2020 haben egen an vielen Tagen über 20.000 Menschen die GEW-Website besucht.

Zusätzlich sind in der ersten Phase der Corona-Zeit von der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit neue Mitgliederwerbemodule für die Website entwickelt und implementiert worden. Diese Werkzeuge stehen auch den Landesverbänden, die an dem Website-Projekt beteiligt sind, zur Verfügung. Diese Form der Mitgliederwerbung ist sehr wichtig, da über einen mehrere Monate dauernden Zeitraum die personale Ansprache potenzieller Mitglieder faktisch zum Erliegen gekommen ist.

Die Erziehung und Wissenschaft hat, beginnend mit der April-Ausgabe 2020, die Entwicklung der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf den Bildungsbereich kontinuierlich mit mehreren Schwerpunkt- bzw. Hintergrundheften sowie vielen Einzelbeiträgen begleitet. Zudem hat sie die Printleserinnen und -leser immer wieder auf die Corona-Landingpage der GEW-Website verwiesen, da über dieses Medium alle aktuellen Informationen schnell verfügbar gemacht worden sind.

Die Corona-Pandemie und die Folgen für den Bildungsbereich waren auch für die Pressearbeit sehr herausfordernd. Positiv gewendet: Die Medien haben unzählige Anfragen an die GEW gestellt sowie um die Unterstützung bei der Suche nach Kitas, Schulen, Schulleitungen, Lehrkräften, Erzieherinnen und Erziehern etc. gebeten. Parallel zu dieser reaktiven Pressearbeit ist die GEW proaktiv, etwa mit Pressemitteilungen und Statements der Vorsitzenden sowie von Vorstandsmitgliedern an die Medien herangetreten. Während der Corona-Pandemie hat sich zudem eine enge, vertrauensvolle und sehr gute Zusammenarbeit mit dem Verband Bildung und Erziehung (VBE) und dem Bundeselternrat (BER) auch mit Blick auf eine gemeinsame Pressearbeit entwickelt, mit der wir eine gute Medienresonanz erreicht haben. Unter dem Strich hat die GEW zum Thema Corona-Pandemie in einem Zeitraum von mehr als einem halben Jahr (bis zum Redaktionsschluss für den Geschäftsbericht) eine so hohe Medienresonanz erzielt wie noch nie kontinuierlich über eine so lange Zeitspanne. Dies gilt für Print-, Online- sowie die audiovisuellen Medien, über die die GEW teils flächendeckend für die gesamte Bundesrepublik präsent war. Interessant, zugleich aber auch schwierig zu bearbeiten, war, dass wie zu keinem Zeitpunkt zuvor Journalistinnen und Journalisten getrieben durch persönliche Erfahrungen und Interessen zu Corona-Themen recherchiert haben. Die persönliche Betroffenheit hat ihnen dabei häufig den Blick auf Strukturfragen verstellt.

Absolutes Highlight war die erste virtuelle Pressekonferenz, zu der dieW je eingeladen hat. Während der Pressekonferenz hat die Bildungsgewerkschaft Anfang Juni 2020 eine Studie zum Digitalpakt und zur Digitalisierung an Schulen vorgestellt, die zu diesem Zeitpunkt den Nerv des öffentlichen Interesses getroffen hat. An die 40 Vertreterinnen und Vertreter der Medien haben an der Pressekonferenz teilgenommen oder sind im Vorfeld der Pressekonferenz entsprechend informiert worden. Das stellte eine bundesweite flächendeckende Berichterstattung – auch durch die wichtigen Qualitätsmedien des Landes – sicher.

2.11.3 Periodika

2.11.3.1 „Erziehung und Wissenschaft"

Die „Erziehung und Wissenschaft" ist das „Aushängeschild" der GEW(-Publikationen). Sie wird auch außerhalb der GEW als „Qualitätszeitschrift" wahrgenommen. Die Zeitschrift erscheint elfmal jährlich mit einem Umfang von 48 Seiten. Für die Mitglieder der GEW ist die E&W das – teils mit Abstand – wichtigste Informations- und Kommunikationsmedium. Das ist das Ergebnis einer 2014 im Vorfeld des Website-Relaunches in Auftrag gegebenen Studie. Dieses Ergebnis ist insofern bemerkenswert, da auch „persönliche Kontakte / Gespräche mit GEW-Vertretern und Vertreterinnen" sowie die Landeszeitungen und die Websites der Landesverbände in der Gunst der Mitglieder hinter E&W rangieren. Und das obwohl diese einen strukturellen Vorteil (größere Nähe – nicht zuletzt der Themen – zu den Mitgliedern) gegenüber E&W genießen. Die Grundkonstellation ist vergleichbar mit dem Verhältnis zwischen dem Regional-/Lokalteil und der Bundesberichterstattung im Politikteil einer Tageszeitung. Hier wird jedoch die lokale Berichterstattung deutlich häufiger und intensiver rezipiert als der Bundesteil der Zeitung. Die Ergebnisse der Untersuchung sind für GEW-Mitglieder repräsentativ. Diese ist – harte wissenschaftliche Kriterien zu Grunde gelegt – die valideste Studie, die der GEW-Hauptvorstand je hat erstellen lassen.

Die E&W soll die GEW in der bildungs-, beamten- und tarifpolitischen Landschaft in Deutschland positionieren und deren Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Arbeitgebern sowie Vertretern aus Politik, Verwaltung, Medien und Öffentlichkeit stärken, Mitglieder und Funktionäre informieren und argumentativ stärken, Mitglieder aktivieren und an die Organisation binden sowie bei der Werbung neuer Mitglieder nützlich sein. Dabei berücksichtigt sie den internationalen Kontext. Zudem soll sie die innergewerkschaftliche Demokratie und Partizipation stärken, Service bieten und die Kolleginnen und Kollegen bei der Bewältigung ihres Arbeitsalltags unterstützen. Hierbei soll sie unterschiedliche politische Strömungen, Arbeitsplatzinteressen, fachliche Interessen und Arbeitsgebiete der Mitglieder und Funktionäre einer heterogen zusammengesetzten Gewerkschaft über alle Bildungs-

bereiche hinweg integrieren und widerspiegeln. Die E&W soll den Diskurs zwischen den Mitgliedergruppen zu bildungspolitischen, pädagogischen sowie tarif- und beamtenpolitischen Themen initiieren, unterstützen und publizistisch begleiten. Sie soll bundesweit als „das Fachmedium für Bildung“ die Akzeptanz der GEW in der bildungs-, tarif- und beamtenpolitisch interessierten Öffentlichkeit stärken.

Da sich durch die rasante Weiterentwicklung der elektronischen Medien die Rezeptionsgewohnheiten der Nutzerinnen und Nutzer und damit auch der Zielgruppen, die die GEW über ihre Medien erreichen will, verändert haben, kommen dem Internetauftritt des Hauptvorstandes und dem Bereich Social Media immer mehr Bedeutung zu. Mit der E&W, der Website sowie der Social-Media-Präsenz verfügt die GEW über drei Massenkommunikationskanäle, die beim Informationstransfer und der interaktiven Kommunikation komplementär eingesetzt werden und deren zunehmend engere Verzahnung die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum vorangetrieben und jetzt zu einem Crossmedia-Konzept weiterentwickelt hat.

Grundlage für in diesem Sinne gelingende Kommunikationsprozesse ist ein integratives Redaktionskonzept der E&W, nach dem adressatenorientiert – ebenso wie auf den weiteren Kommunikationskanälen – gearbeitet wird. Die in diesem Sinne zielgruppenspezifische Adressatenorientierung setzt die E&W-Redaktion im Wesentlichen in vier Punkten um:

1. In diversen Leser/innenbefragungen haben die GEW-Mitglieder das Bedürfnis artikuliert, über die E&W stärker über Entwicklungen in den anderen Landesverbänden informiert zu werden. Diesem Interesse hat die Redaktion – insbesondere mit Blick auf die integrative Funktion der E&W – Rechnung getragen, indem sie beispielsweise eine Länderserie zum Thema Lehr- und Fachkräftemangel – ausgehend von dem Schwerpunktheft 11/2017 – veröffentlicht hat. In dieser Artikelreihe sind die Entwicklungen in den Bundesländern dargestellt und bewertet sowie die Aktivitäten der GEW-Landesverbände vorgestellt worden. Zudem wird die Rubrik „Auf einen Blick“ weiterhin verstärkt für Kurzmeldungen aus den Landesverbänden genutzt. Zusätzlich hat die Redaktion bei der Themenauswahl für einzelne Beiträge stärker darauf geachtet, Entwicklungen in einzelnen Bundesländern darzustellen und einzuordnen, insbesondere wenn diese bundesweite Bedeutung wie die Arbeitszeitstudie der GEW Niedersachsen hatten.

2. Die Redaktion achtet darauf, Themen aus den vier Organisations- sowie den Arbeitsbereichen der GEW in jeder Ausgabe mit redaktionellen Beiträgen zu berücksichtigen. Insbesondere ist auch bei der Auswahl der E&W-Schwerpunkte Wert darauf gelegt worden, organisationsbereichsübergreifende Themen zu finden und diese aus den jeweils bildungsbereichsspezifischen Blickwinkeln zu beleuchten (s. z. B. Schwerpunkte „Sucht“, 6/2018, „Vorsicht! Baustelle. Sanierungsstau in Bildungseinrichtungen“, 9/2019, „Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen“, 1/2020, „Lärm in Bildungseinrichtungen“, 5/2020, oder „Gesunde Ernährung in Kita, Schule und Hochschule“, 9/2020). Die jeweils spezifischen Zielgruppeninteressen der Mitglieder aus den vier Organisationsbereichen sind in mehreren Schwerpunkten berücksichtigt worden (z. B. „Lehrkräftemangel“, 11/2017, „Soziale Situation der Studierenden“, 12/2017, „Stiefkind Weiterbildung“, 7/8/2018, „Gute Kitas“, 2/2019, „Schulsozialarbeit“, 2/2020, „Prekäre Arbeitsbedingungen in Hochschule und Weiterbildung“, 4/2020, oder „Gute Arbeit – gute Pädagogik in der Kita“, 6/2020).

3. Die E&W hat die Berichterstattung aus dem Bereich Angestellten- und Beamtenpolitik sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht intensiviert. Ausdruck dieser verstärkten Berücksichtigung sind beispielweise die Schwerpunkthefte, die jährlich im Vorfeld der bundesweiten Tarifrunden (Länder, Kommunen, Bund) erscheinen. Aus den Statistiken über die Zugriffszahlen für die GEW-Website wissen wir, dass Informationen und Themen aus dem Bereich der Angestellten- und Beamtenpolitik am häufigsten aufgerufen werden. Aus diesem Grund haben wir das Informationsangebot im Internet erweitert und verbessert und wollen dieses Interesse der Nutzerinnen und Nutzer selbstverständlich auch in der E&W widerspiegeln. Aus diesem Grund veröffentlicht E&W während der Tarifrunden als Zusatzangebot vierseitige sog. Oversize-Beihefter, die Antworten auf einzelne Themen/Fragen des Tarifgeschäfts geben. Diese Beihefter sollen zudem in der Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung eingesetzt werden.

4. Die Mitglieder haben in den Leser/innenbefragungen immer wieder darauf hingewiesen, dass sie sich von den Medien der GEW wünschen, Hilfe und Unterstützung für die Bewältigung ihres Arbeitsalltags zu erhalten. Diesem berechtigten Anliegen hat die E&W-Redaktion etwa durch die Themenauswahl bei folgenden Schwerpunktheften Rechnung getragen: „Inklusion“, 5/2017, „Jugendgewalt“, 9/2017, „Politische Bildung“, 4/2018, „Sucht“, 6/2018, „Mobbing“, 6/2019, „Bildung

für nachhaltige Entwicklung“, 10/2019, „Lernen im Netz“, 12/2019, „Gesundheitsschutz“, 1/2020, „Lärm“, 5/2020, oder „Gesunde Ernährung“, 9/2020.

Die GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“, die im September 2016 gestartet ist, hat die E&W mit einer kontinuierlichen Berichterstattung begleitet. Das gilt auch für das Thema „JA13“. Mit der Initiativenberichterstattung setzt E&W einen zusätzlichen Akzent auf bildungsökonomische Themen und Fragestellungen.

An dem Zukunftsthema „Bildung für die digitale Welt“ ist die E&W auch in diesem Berichtszeitraum drangeblieben. Die Redaktion hat eine Vielzahl einzelner Beiträge sowie die Schwerpunkthefte „Bildung in der digitalen Welt“, 10/2018, „Lernen im Netz“, 12/2019, und „Genderpolitik und Digitalisierung“, 3/2020, publiziert. Auch das Thema Rechtsextremismus hat E&W – wie bereits in den Jahren zuvor – weiter verfolgt und zusätzlich zu einzelnen Artikeln die Schwerpunkthefte „Rassismus im Alltag“, 9/2018, „Rechtsruck“, 4/2019, und „Rassismuskritische Bildungsarbeit“, 12/2020, veröffentlicht. Auch mit Blick auf den Frauenanteil bei den GEW-Mitgliedern von über 70 Prozent nutzt die Redaktion seit einigen Jahren regelmäßig die März-Ausgabe der E&W, um ein frauenpolitisches Thema aufzubereiten.

Darüber hinaus hat die E&W-Redaktion mit Blick auf die 2010 gegründete GEW-Stiftung „fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit“ das Thema Kinderarbeit zu einem Schwerpunkt der kontinuierlichen Berichterstattung gemacht: In fast jeder Ausgabe ist eine Doppelseite zu diesem Themenkomplex erschienen.

Zur Zeit des Redaktionsschlusses des Geschäftsberichtes hat die E&W-Redaktion in Kooperation mit der Agentur Zimmermann an einem grundständigen Relaunch der „Erziehung und Wissenschaft“ gearbeitet, der 2021 abgeschlossen werden soll.

Die Veränderungen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Post, die mit Beginn des Jahres 2005 in Kraft getreten sind, hatten das gesamte Beilagenversandwesen der E&W und damit auch das Huckepack-Verfahren (Transport der Landeszeitungen und anderer Publikationen der Landesverbände plus deren Beilagen über die E&W) in Frage gestellt. Im Kern besagt die seither geltende Regelung, dass die „Mutter“ (= E&W) mehr wiegen muss als sämtliche Beilagen. Die zehn Redaktionen der Landesverbandszeitungen, die das Huckepack-Verfahren nutzen, und die E&W-Redaktion haben in den vergangenen Jahren diverse Maßnahmen ergriffen, um diese Vorgabe einzuhalten. In diesem Zusammenhang ist es gelungen, zwei Reiseveranstalter (Gemeinnütziges Erholungswerk der IG BAU, Berge & Meer) als verlässliche Langzeitkooperationspartner der GEW zu gewinnen. Diese schalten regelmäßig Beihefter in der E&W und erhöhen damit das Grundgewicht der Zeitung, sodass alle Beilagen mit der E&W versandt werden können, ohne dass ein Strafporto fällig wird. Während der Corona-Krise hat „Berge und Meer“ kurzfristig zugesagte Beihefter storniert. Durch die Produktion eigener GEW-Beihefter konnte ein Strafporto vermieden werden. Das Huckepack-Verfahren spart der GEW als Gesamtorganisation jährlich eine höhere sechsstellige Eurosumme.

Mit dem Jahreswechsel 2019/2020 ist es zu erheblichen Einschnitten der Serviceleistungen der Post für den Versand von Postvertriebsstücken wie den Zeitschriften der Gewerkschaften gekommen. Parallel zu einer Erhöhung der Portokosten von rund 4 Prozent wollte die Post auch den den DGB-Gewerkschaften bisher gewährten Rabatt in Höhe von 2,5 Prozent streichen. Gleichzeitig hat sie allen Gewerkschaften die Zusatzvereinbarungen gekündigt, die in einem gewissen Rahmen einen Schutz vor Strafporti gewährt haben. Zudem war die Post nicht mehr bereit, für alle Gewerkschaften einheitliche Verträge auszuhandeln und zu vereinbaren. Jetzt müssen die Einzelgewerkschaften alle ihre Anliegen im Einzelfall mit der Post verhandeln. Im Zuge ihrer Automatisierungsbemühungen beim Versand der Postvertriebsstücke hat die Post außerdem Vorgaben, beispielsweise für die Platzierung des Adressfeldes für die Empfängerinnen und Empfänger, gemacht, die teils einen Eingriff in die redaktionelle Gestaltung der Zeitschrift bedeuten. Darüber hinaus gehende noch viel weiter gehende Eingriffe, die teils die üblichen Versandmodalitäten so verändert hätten, dass ein Versand in der bisherigen Form nicht mehr möglich wäre – geplant waren diese Maßnahmen für 2020/2021 – hat die Post nach unserem aktuellen Kenntnisstand erst einmal nicht weiterverfolgt. Durch einen neu mit der Post ausgehandelten Vertrag ist es der GEW gelungen, den Rabatt von 2,5 Prozent zu erhalten. Allerdings müssen dafür während des Versands bestimmte Leistungen von der GEW erbracht werden. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, führt das zu einer Verringerung des Rabatts.

Für den Jahreswechsel 2020/2021 hat die Post eine Portoerhöhung von 0,9 Prozent angekündigt, dies jedoch mit einer verlängerten Laufzeit der Postvertriebsstücke verknüpft. Konkret: Bisher galt die Regel E+2, das heißt nach der Einlieferung der Paletten mit den adressierten Zeitschriften sollen diese nach zwei Tagen bei den Empfängerinnen und Empfängern ankommen. Ab 2021 wird die Regel E+4 gelten, also sich die Postlaufzeit verdoppeln.

Zudem hat die Post angekündigt, dass sie die Zeitschriften am Samstag und am Montag nicht mehr ausliefern wird. Wer die alte Postvertriebslaufzeit von E+2 beibehalten will, muss der Post pro Heft 2,5 Cent Zusatzporto zahlen. Bei einer Jahresversandmenge der E&W von gut drei Millionen Exemplaren würden jährlich Portomehrkosten von knapp 80.000 Euro entstehen. Das bedeutete faktisch eine Portoerhöhung für 2021 von fast 9 Prozent.

Zur Einordnung: Jeder Prozentpunkt Portoerhöhung bedeutet allein für E&W Kostensteigerungen von gut 10.000 Euro.

2.11.3.2 Spartenmedien

Die Spartenzeitungen „Dialog“ und „read.me“ werden von der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Frauenpolitik und dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung des GEW-Hauptvorstandes herausgegeben.

Dialog

Der „Dialog“ richtet sich an die Zielgruppe der GEW-Mitglieder „55+“. Seit 2009 erscheint der „Dialog“ als integraler Bestandteil der „Erziehung und Wissenschaft“ dreimal jährlich, jeweils mit einem Umfang von vier Druckseiten. Für die Erstellung des „Dialog“ ist die Redaktion um die Vertreterinnen des GEW-Arbeitsbereich Frauenpolitik und eine als freie Journalistin arbeitende geschäftsführende externe Redaktionskoordinatorin erweitert worden. Der „Dialog“ widmet sich in jeder Ausgabe einem Schwerpunktthema. Markenzeichen des „Dialog“ ist die Aufmacher-Karikatur, für die der Karikaturist Karl-Heinz Brecheis gewonnen werden konnte.

read.me

Die „read.me“ wird für die Zielgruppe der Studierenden produziert. Sie ist die zweite Spartenzeitung, für deren Fortbestand sich der Koordinierungsvorstand 2009 ausgesprochen hatte. Sie wird zweimal jährlich als eigenständige Zeitschrift produziert. Die redaktionelle Verantwortung liegt beim Organisationsbereich Hochschule und Forschung. Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit leistet bei Bedarf Unterstützung.

2.11.4 Website

Die Leitlinie für den adressatenorientierten Auftritt des GEW-Hauptvorstandes im Internet lautet: „Kommunikation ist keine Einbahnstraße.“ Nach der ersten strukturellen und inhaltlichen Weiterentwicklung sowie der Einführung eines Content Management System (CMS) 2004 hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 2007 einen erneuten Gesamt-Relaunch der Website vorgenommen.

Da die Kommunikation im „Netz“ in den vergangenen Jahren immer wichtiger geworden ist, sich rasant weiterentwickelt und – teils grundlegend – verändert hat, wurde ein grundständiger Relaunch der GEW-Website fällig. Mit dem Relaunch von 2014 trug die GEW diesen Entwicklungen Rechnung – sowohl mit Blick auf die externe und interne Kommunikation als auch mit der Bereitstellung einer neuen technischen Basis (Typo3).
Die „neue“ GEW-Website hat die politische Wirksamkeit und Durchsetzungsfähigkeit der GEW gestärkt. Die Vorstandsbereiche des GEW-Hauptvorstandes und die Landesverbände können ihre politischen und fachlichen Informationen und Positionen auf der Seite aktueller, attraktiver und übersichtlicher präsentieren. Die Website schafft die Voraussetzung dafür, dass die GEW schneller, zielgerichteter und besser mit der Öffentlichkeit, das heißt Entscheidungsträgern aus Politik und Bildungsadministration, Multiplikatoren sowie Journalistinnen und Journalisten, Wissenschaftlern, bildungs-, beamten- und tarifpolitisch Interessierten sowie GEW-Funktionären und -Mitgliedern kommunizieren und diese informieren kann. Der Relaunch hat einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, Informationen zielgruppenspezifischer als in der Vergangenheit aufzubereiten und zu transportieren.
Die Nutzungsdaten der Website liegen zwischen 150.000 und 300.000 Besuchen pro Monat. Sie sind im Vergleich zur „alten“ Website deutlich gestiegen. Pro Besuch tätigen die Nutzerinnen und Nutzer zwei bis vier Aktionen, sehen sich also weitere Seiten oder Meldungen an oder laden sich eine PDF-Datei herunter. Sie bleiben dabei zwischen zwei und drei Minuten lang auf der Webseite. Das entspricht einer Verlängerung der Aufenthaltszeit gegenüber der „alten“ Website um rund ein Drittel! Die Kombination dieser Zahlen lässt den Schluss zu, dass das Konzept der neuen Website, die Inhalte zwischen aktuellen Meldungen und erklärenden Grundsatztexten aufzuteilen, erfolgversprechend ist: Die Leserinnen und Leser einer Meldung klicken häufig auch einen erklärenden Grundsatztext an. Ebenso interessieren sich Leserinnen und Leser eines Grundsatztextes für aktuelle Meldungen zu diesem Thema.

Die Öffentlichkeitsarbeit der GEW leistet einen eigenständigen Beitrag zur Mitgliedergewinnung, -bindung und -aktivierung. Insbesondere die Nutzung der elektronischen Kommunikation ist mit dem Relaunch ausgebaut und weiterentwickelt worden. Website und Social Media erreichen stärker als andere Medien direkt die GEW-Mitglieder und die interessierte Öffentlichkeit – und sprechen damit auch potenzielle Mitglieder an. Gerade durch den Einsatz von Website und Social Media sowie deren nach dem Relaunch engere Verzahnung miteinander wird eine personale Kommunikation mit gegenseitiger Interaktion

von Sender und Empfänger aufgebaut, die über die traditionellen Kanäle der Massenkommunikation nicht möglich ist.
Zudem hat der Relaunch einen wichtigen Beitrag geleistet, den Austausch und die gemeinsame Nutzung von Informationen und Daten zwischen Hauptvorstand und den Landesverbänden, die sich an dem gemeinsamen Projekt beteiligt haben, auf ein qualitativ neues Niveau zu heben – ebenso den Austausch der Landesverbände untereinander. Es sind Synergieeffekte mit Blick auf die materiellen und personellen Ressourcen entstanden, bei gleichzeitiger Qualitätsverbesserung des Angebotes für die Nutzerinnen und Nutzer der Websites.

Bei der Bereitstellung und Aufbereitung der Informationen, die der GEW-Hauptvorstand auf der Website veröffentlicht, hat die Redaktion im Berichtszeitraum verstärkt Wert darauf gelegt, dass die Inhalte über bestimmte Schlüsselbegriffe über Suchmaschinen wie Google leicht auffindbar sind und hochgerankt werden (= Suchmaschinenoptimierung, SEO). Das ist in sehr vielen Fällen gut gelungen.

Für den redaktionellen Ansatz einer interaktiven, personalen Kommunikation stehen die zahlreichen Newsletter, die in den vergangenen Jahren eingerichtet worden sind. Neben den themenspezifischen Newslettern zu Hochschule, Frauen, Weiterbildung, Beruflicher Bildung, Bildungsfinanzierung, Internationalem und Tarif bietet der GEW-Hauptvorstand auch einen zentralen, bereichsübergreifenden Newsletter an. Dieser erscheint in der Regel alle zwei Wochen und fasst im Wesentlichen die wichtigsten Meldungen, die über die Website kommuniziert werden, zusammen. Der Newsletter sowie die meisten themenspezifischen Newsletter können über die GEW-Website abonniert werden.

Seit 2004 wird der GEW-Webauftritt zudem konsequenter für die Gewinnung neuer Mitglieder genutzt, beispielsweise durch die Möglichkeit, „online“ Mitglied zu werden. Durch stetige Optimierung der Sicherheit durch bessere Verschlüsselungsverfahren, sicherere Anbindung an die Mitgliederverwaltungen der Landesverbände und eine bedienfreundliche Nutzerführung ist die Akzeptanz des Online-Beitrittsformulars deutlich gestiegen. Mittlerweile laufen über 75 Prozent der Neueintritte über das Internet – Tendenz weiter steigend. In der Corona-Krise hat der Hauptvorstand neue Module zur Mitgliedergewinnung auf der Website integriert (s. 2.11.2).

Im Zuge des Website-Relaunches hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auch eine Bilddatenbank aufgebaut. Dafür hat sie mehrere Fotografinnen und Fotografen beauftragt, zielgerichtet Bilder und Symbolfotos zur Illustration von Beiträgen zu machen, die alle Organisations- und Arbeitsbereiche sowie die Querschnittsaufgaben der GEW abdecken. Hinzu kommt ein großzügiger Rahmenvertrag mit der Bildagentur Shutterstock, über den es der GEW möglich ist, Bilder mit einer zeitlich und räumlich unbegrenzten Lizenz für alle GEW-Gliederungen zu erwerben. Alle Bilder und Grafiken, die in der Bilddatenbank bereitgestellt werden, können alle Organisationseinheiten der GEW in allen ihnen zur Verfügung stehenden Medien und Publikationen zeitlich unbegrenzt kostenlos verwenden. Die Bilddatenbank hat sich in der GEW etabliert und wird von sehr vielen Organisationseinheiten sehr gerne umfangreich genutzt. Die Bildsprache der Publikationen der GEW hat sich durch die intensive Nutzung deutlich verbessert.

2.11.5 Social Media

Die GEW hat Ende der 2000er-Jahre die ersten Schritte in Richtung Nutzung der Social-Media-Kanäle gemacht. Sie hat GEW-Accounts bei YouTube (2008), Facebook (2010) und Twitter (2012) eingerichtet. Seither werden diese Kanäle mit Informationen bespielt und haben in vergleichsweise kurzer Zeit – gerade gemessen an dem Informationsangebot – eine erfreulich große Zahl an „Followern“ und Kontakten gewonnen. Mehr als 19.000 Menschen haben die Facebook-Seite der GEW abonniert, knapp 9.000 folgen dem Twitter-Account. Die Informationen, die die GEW über diese Kanäle postet, sind im Wesentlichen dem Medium entsprechend aufbereitete Informationen, die auch auf der Website des GEW-Hauptvorstandes bereitgestellt werden. Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit achtet darauf, dass bestimmte Informationen nicht exklusiv auf einzelnen Kommunikationskanälen bereitgestellt und damit eventuell Mitglieder von der Rezeption bestimmter Informationen ausgeschlossen werden.
Es gibt vor allem einen Trend: Während immer weniger Menschen direkt www.gew.de aufrufen, besucht eine stark wachsende Zahl von Menschen Webseiteninhalte, die über Facebook und Twitter verbreitet werden oder erreicht diese über Suchmaschinen wie Google (s. 2.11.4). Die Arbeit auf den Social-Media-Kanälen zeigt, dass Bilder, Grafiken und Videos für eine gelingende und erfolgreiche Kommunikation eine immer größer werdende Bedeutung haben. Mit entsprechenden Angeboten kann die GEW über diese Kanäle so viele Menschen – insbesondere auch außerhalb der Organisation – erreichen wie mit keinem anderen Medium. Dem hat der Hauptvorstand im Berichtszeitraum im Rahmen der personellen Möglichkeiten Rechnung getragen und seine Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich verstärkt. Ausdruck sind

beispielsweise die in großer Zahl veröffentlichten Share-Pics, aber auch die wachsende Zahl von Videos, die für die unterschiedlichsten Anlässe und diverse Zielgruppen produziert worden sind. Es zeigt sich: Weniger ist in der Regel mehr. Je pfiffiger (und kürzer) ein Video aufbereitet ist, desto höher die Zugriffszahlen und die Chance, dass der Beitrag komplett angesehen wird. Und: Menschen hören und schauen gerne echten anderen Menschen, die beispielsweise ganz normal wie sie selbst im Arbeitsleben stehen, und deren Geschichten zu.
Im Vergleich dazu kommen Statements von GEW-Funktionärinnen und -Funktionären auf deutlich niedrigere Zugriffszahlen.
Diese Erfahrungen setzt die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei der Auswahl von Formaten und dem Aufbau der Beiträge um. Eine Entwicklung, die die weiter zunehmende Bedeutung der Social-Media-Kanäle unterstreicht, ist die Tatsache, dass sich in den vergangenen zwei bis drei Jahren auch die Mitgliederdiskussion über Tarifergebnisse und deren Bewertung immer stärker von der GEW-Website auf die Social-Media-Kanäle verlagert hat.

So schnell sich die elektronische Kommunikation auch weiterentwickelt, bestätigt sich doch eine alte Erkenntnis der Kommunikationswissenschaft: Neue Medien führen nicht dazu, dass „alte“ Medien verdrängt werden. Nutzungsgewohnheiten verändern sich und die Zielgruppen, die man auf bestimmten Kanälen erreichen kann, splitten sich. Für die Kommunikation der GEW bedeutet das: Sie muss auf allen Medienkanälen präsent sein, das redaktionelle Angebot muss sich den Nutzergewohnheiten und den Zielgruppen eines Mediums anpassen. Perspektivisch muss die GEW deshalb auch weitere Informationskanäle nutzen. Das jüngere Publikum zwischen 18 und 25 Jahren ist längst nicht nur auf Facebook unterwegs. Das Bilderportal Instagram bietet großes Potenzial, jüngere Menschen zu erreichen. Das haben die Werbemaßnahmen auf der Facebook-Ad-Plattform gezeigt. Dort eingestellte Anzeigen können auch auf Instagram ausgespielt werden. Die Werbevideos der GEW haben auf Instagram zum Teil mehr Reaktionen als auf Facebook erzielt. Es ist daher absehbar, dass Facebook und Twitter langfristig nicht die Kanäle sein werden, um jüngere Menschen anzusprechen. Auch WhatsApp kann für die GEW ein Informationskanal werden. Diese Messaging-App wird – allen Datenschutzproblemen zum Trotz – von Menschen nahezu aller Altersschichten verwendet. Die GEW wird daher ein Redaktionskonzept für weitere Medien und Plattformen entwickeln müssen.

Faktisch erfordern die neuen Kommunikationsmedien und die Erwartungshaltung der Nutzerinnen und Nutzer an kurze Reaktionszeiten eine Präsenz der GEW an 365 Tagen im Jahr, 24 Stunden am Tag – eine Anforderung, die auch im Pressebereich immer stärker gestellt wird. Für diese Herausforderung ist die GEW personell nicht adäquat aufgestellt. Das gilt insbesondere, da immer mehr Arbeitszeit durch technische Anforderungen absorbiert wird und damit weniger Zeit für die redaktionelle Arbeit bereitsteht.

2.11.6 Publikationen

Die seit 1994 in Kooperation mit den Landesverbänden entwickelte „Grundausstattung“ und die zielgruppenspezifischen Werbematerialien für die Gesamtorganisation sind von der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit kontinuierlich weitergeführt worden. Darüber hinaus ist die Materialreihe, mit der sich die Organisation politisch-inhaltlich gegenüber Mitgliedern und Öffentlichkeit positioniert, permanent fortgesetzt worden. Dabei sind die Reihen gestalterisch modernisiert worden und noch einmal orientiert an den Zielgruppen und der Qualität der Informationen neu und besser strukturiert worden.

Bei der Bereitstellung von Informationen (auch über die Website) nutzt die GEW verstärkt die mittlerweile zur Verfügung stehende digitale Technik. So werden beispielsweise Flugblätter, Broschüren, (Vordruck-)Plakate etc. den Landesverbänden und deren Untergliederungen bei Bedarf als Datensätze zur eigenständigen Weiter- und Druckverwertung zur Verfügung gestellt.

Das seit Jahrzehnten erfolgreiche Lehrer/innen- und Erzieher/innenkalenderkooperationsprojekt zwischen Hauptvorstand und Landesverbänden steht vor dem Aus. Der Grund: Immer mehr Landesverbände steigen – aus ganz unterschiedlichen Gründen – aus. Ein Krisentreffen 2020 hat keine Klärung bringen können.

2.11.7 Messen und Ausstellungen

Die Bildungsmesse „didacta“ ist für die GEW die wichtigste Messe. Deshalb hat sie sich in den vergangenen Jahren auf dieser Ausstellung regelmäßig mit einem 200 bis 300m² großen Hauptstand sowie einem kleineren Stand im Kita-Bereich präsentiert. Dabei haben der Hauptvorstand und der jeweils zuständige Landesverband (NRW, Baden-Württemberg und Niedersachsen) eng kooperiert. Der Messestandort wechselt jährlich: Die Messen in Köln, Hannover und Stuttgart sind Ausrichter der „didacta“. Das Konzept, viele Aktivitäten, Service- und Unterstützungsleistungen der GEW am Stand anzubieten, hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Hinzu gekommen sind spezielle Angebote, die sich an junge Kolleginnen und Kollegen in der Phase des Berufseinstiegs wenden. Das Ziel, mit diesen Angeboten einen zusätzlichen Anreiz für den Besuch des GEW-Standes zu bieten, ist erreicht

worden. Das belegen die positive Resonanz der Kolleginnen und Kollegen sowie vergleichsweise hohe Eintrittszahlen in die GEW während der Messe.

Das 2001 angeschaffte Standsystem ermöglicht einen flexiblen Einsatz des Messebaumaterials für unterschiedliche Standgrößen und kann den spezifischen Anforderungen der Landesverbände auf der „didacta“ entsprechend gut gehandhabt werden. Es ist darüber hinaus auch auf anderen Veranstaltungen, etwa beim Gewerkschaftstag, gut einzusetzen. Allerdings ist das Material – trotz permanenter Reparaturarbeiten und Ersatzanschaffungen – in die Jahre gekommen, der Messebau hat sich weiterentwickelt. Deshalb soll das alte Messebausystem durch ein neues ersetzt werden.

Zusätzlich zur „didacta“ hat sich die GEW jeweils auch mit einem kleinen Stand insbesondere auf den Kirchentagen sowie diversen regionalen Ausstellungen und Messen, GEW-Tagungen und Kongressen gut präsentiert. Seit 2018 hat die GEW zudem einen Stand auf der Buchmesse Leipzig, die seit vielen Jahren einen hohen Prozentsatz an Lehrkräften sowie Erzieherinnen und Erziehern unter den Besuchern verzeichnet.

2.11.8 Serviceangebote und GEW-Shop

Die GEW bietet eine Reihe von Serviceangeboten, die für die Mitglieder einen kostenlosen Zusatznutzen zu ihrer Mitgliedschaft bieten (s. GEW-Servicescheckheft). Insbesondere die Reiseangebote werden von den Mitgliedern sehr gut angenommen. Die langjährigen Kooperationen mit den Reiseveranstaltern „Berge & Meer“ und „GEW“ (Gemeinnütziges Erholungswerk der IG BAU) laufen – mit Einschränkungen während der Corona-Pandemie – gut. Die Serviceangebote des Hauptvorstandes sind für die Mitglieder in allen Landesverbänden zugänglich.

Der GEW-Shop, über den die Organisationseinheiten der GEW sowie Mitglieder Werbe- und Organisationsartikel sowie Publikationen bestellen können, hat sich sehr gut weiterentwickelt. Der Dienstleister „Call a Gift“, der mit der Gesamtverantwortung für den GEW-Shop beauftragt worden ist, hat sich als zuverlässiger Partner erwiesen. Die Agentur hat die Abwicklung des Materialversandes sehr gut und in höchstem Grade zuverlässig abgewickelt. Dies gilt auch für den Versand der Prämien an Werberinnen und Werber, die „Call a Gift“ bereits seit 2002 im Auftrag der GEW erledigt. Um den Bestellerinnen und Bestellern einen besseren Service zu bieten, wurde der GEW-Shop auf der technischen Plattform (Magento) aufgesetzt und technisch regelmäßig upgedatet.

2.11.9 Kampagnen

Die GEW hat mit Unterstützung der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum eine Reihe kleiner, mittlerer und großer Kampagnen organisiert.
Die Aktivitäten im Rahmen der jährlichen Tarifrunden haben in den vergangenen Jahren immer mehr den Charakter von Kampagnen angenommen. So werden jährlich in größerem Umfang Broschüren und Tarifinfos produziert, die Berichterstattung über die E&W ist umfangreich, auf der GEW-Website stehen zwei Tarifrundenportale (TV-L und TVöD) zur Verfügung, die bspw. über das Tariftelegramm und die Mitgliederblogs ergänzt werden.
Zudem wurden die Tarifrunden zunehmend auf und über die Social-Media-Kanäle der GEW unterstützt. Für die öffentliche Präsentation und eine zielgruppenspezifische Ansprache der Mitglieder hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in enger Kooperation mit den Abteilungen Tarif- und Beamtenpolitik sowie Jugendhilfe und Sozialarbeit eine große Anzahl von Videos und Share-Pics produziert. Dabei haben wir – in Abstimmung mit der Agentur 18frames – diverse Sendeformate entwickelt und getestet, bis hin zum Storytelling über eine Videoserie mit Blick auf die nächste Aufwertungsrunde für die im Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten. Künftig ist noch stärker darauf zu achten, dass die Beiträge crossmedial gespielt werden und dabei die originären Stärken der einzelnen Medien von Print bis Social Media besser benutzt werden können.

Für die Initiative „Bildung. Weiter denken!“ hatte die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, in Kooperation mit der Agentur Zimmermann, die für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit erforderlichen Essentials entwickelt (Key Visual, Umsetzung des Kampagnen-Designs auf Broschüren, Flugblättern, Plakaten etc.) und den Landesverbänden in elektronischer Form als Templates zur Verfügung gestellt. Seit der Auftaktpressekonferenz und der Einrichtung einer Initiativen-Website werden „Bildung. Weiter denken!“ und deren Inhalte über alle GEW-Medien prominent gespielt.

2.11.10 Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung

Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die Landesverbände und die Abteilung Vorsitzende bei ihren Aktivitäten zur Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung.
Weiter positiv entwickelt hat sich das Prämienwerbekonzept des GEW-Hauptvorstandes. Das Angebot an Prämien wird jährlich geprüft, aktualisiert und mit einem eigenen

Flyer präsentiert. Neben attraktiven Prämien trägt besonders das Online-Prämienformular zur Akzeptanz bei den (neuen) Mitgliedern bei.
Seit 2019 begleitet und unterstützt die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit das Projekt „Mitgliederoffensive“ zur Werbung von Lehrkräften verstärkt. Sie zeichnet für den Bereich der Online-Mitgliederwerbung verantwortlich und ist an der Übertragung der Erfahrungen aus der virtuellen Welt in Maßnahmen für die reale Welt beteiligt. Mit der Schaltung von bezahlter Werbung für die GEW über Google haben wir Neuland betreten. Ein mit Unterstützung der Agentur Bytebetrieb entwickeltes Werbekonzept – die Agentur verfügt in diesem Marktsegment über hohe Kompetenzen – ist sehr erfolgreich. Das zeigen die Daten, die parallel zum Werbeprozess erzeugt, erfasst und ausgewertet werden. Sie geben entscheidende Hinweise, wie die Online-Werbung Stück für Stück optimiert werden kann. Diese Form der Werbung war/ist für die GEW insbesondere während der Corona-Pandemie wichtig. Die bezahlte Online-Mitgliederwerbung ist ein Alleinstellungsmerkmal der GEW: Kein Lehrerverband hat bisher ähnliche Aktivitäten entfaltet. Diese „Alleinstellung auf dem Markt“ sollte die GEW weiter nutzen, ausbauen und als zusätzliches Instrument der Mitgliederwerbung, insbesondere mit Blick auf die Zielgruppe jüngerer Lehrkräfte, etablieren und zu einem späteren Zeitpunkt auch auf andere Beschäftigtengruppen ausdehnen.

2.11.11 Qualifizierungs- und Schulungsangebote

Zusätzlich zu den seit vielen Jahren bewährten Fernseh-/Hörfunk-Trainingsangeboten für Führungskräfte und Öffentlichkeitsarbeiter/innen des GEW-Hauptvorstandes und der Landesverbände hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum ihr Qualifizierungs- und Schulungsangebot fortgeführt. Die Angebote decken inhaltlich die Palette Fotografieren, Erstellung von Videos, Netzarbeit sowie journalistisches Recherchieren und Schreiben, insbesondere mit Blick auf Veröffentlichungen auf den Websites der GEW sowie den Social-Media-Kanälen ab. Für diese Seminare werden Funktionärinnen und Funktionäre aus Fach- Personengruppen ebenso wie Mitglieder, die keine Funktion in der GEW ausüben, aber die Arbeit der GEW mit Beiträgen für die Medien der Organisation unterstützen wollen, GEW-Aktive sowie Beschäftigte der GEW angesprochen. Die Nachfrage nach diesen Qualifizierungsmaßnahmen hat oft die Kapazitäten der Angebote überstiegen, sodass Kolleginnen und Kollegen mit Wartelisten vorliebnehmen mussten. Positiv gewendet: Die Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit wird die Abteilung in den nächsten Jahren fortsetzen können und gegebenenfalls ausweiten.

2.11.12 Pressearbeit

In den vergangenen Jahren hat sich in den Zeitungsredaktionen, im gesamten Medienbereich, ein erheblicher Wandel vollzogen hat. Der Konkurrenzdruck zwischen den Medien und den Kommunikationskanälen (Stichwort: Online-Medien, zunehmende Bedeutung von Social Media und Blogs) ist erheblich gestiegen. Zudem haben insbesondere die Printmedien mit massiven finanziellen Einbrüchen im Anzeigengeschäft und der Konkurrenz (kostenloser und schnellerer) Online-Angebote zu kämpfen. Diesen Prozess hat die Corona-Krise noch einmal verschärft und zugespitzt. Teils massive Sparmaßnahmen haben dazu geführt, dass die Zahl der fest angestellten Redakteurinnen und Redakteure immer weiter abgebaut worden ist. Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Unter den Stellenstreichungen bei allen Medien hat auch die redaktionelle Besetzung für die bildungspolitische Berichterstattung erheblich gelitten. Es gibt in den Redaktionen kaum noch „Bildungsjournalistinnen und Bildungsjournalisten“.

Auch Redakteurinnen und Redakteure in den Nachrichtenagenturen stehen immer stärker unter Erfolgsdruck: Sie müssen Tag für Tag nachweisen, dass ihre Artikelangebote von den Redaktionen der Print- und Onlinemedien übernommen werden. Dies führt unter dem Strich zu einer stärkeren Konzentration auf eine Mainstream-Berichterstattung und dem Versuch, originäre journalistische Recherchetätigkeiten auf die Pressestellen von Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften zu verlagern. Parallel zum Abbau fester Stellen werden immer mehr Aufgaben an freie und/oder feste-freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter outgesourct. Ein Prozess, der mittlerweile alle Medien erfasst hat, mit teils erheblichen Folgen für die Qualität der journalistischen Arbeit.

Die Online-Berichterstattung hat weiter an Bedeutung gewonnen, nicht zuletzt da diese aufgrund ihrer Schnelligkeit fast mit Hörfunk und Fernsehen konkurrieren kann. Viele Verlage stehen zurzeit vor dem großen Problem, dass sie den Nutzerinnen und Nutzern ihre Online-Angebote im Wesentlichen noch (!) kostenlos zur Verfügung stellen, diese aber immer weniger über den Verkauf von Anzeigen und/oder die Querfinanzierung durch Gewinne in anderen Unternehmensbereichen finanzieren können. Deshalb versuchen sie jetzt stärker, kostenfreie Angebote in kostenpflichtige umzuwandeln. Die Redakteurinnen und Redakteure profitieren von der Umstellung nicht/kaum.

Diese Entwicklungen erfordern in der Pressearbeit der GEW ein Mehr an Medienarbeit und eine veränderte Medienarbeit, z. B. auch mit Blick auf die steigenden

Anforderungen an Serviceleistungen der GEW für die Medienschaffenden. Zunehmend recherchieren Journalistinnen und Journalisten nicht mehr im ersten Schritt per Telefon und/oder über das persönliche Gespräch, sondern verschicken Mails mit umfangreichen Informations- und Rechercheanforderungen an die Pressestellen, gerne auch parallel an mehrere Pressestellen in einem bestimmten Themensegment wie der Bildung.

„Lobbyarbeit“ wird bei der steigenden Zahl der Ansprechpartnerinnen und -partner immer aufwändiger, um Positionen und Themen der GEW zu transportieren, gleichzeitig aber auch ineffektiver, da viele Journalistinnen und Journalisten sich nur sporadisch mit Bildungsthemen beschäftigen. Aus diesem Grund ist die Presseabteilung dazu übergegangen, verstärkt Hintergrundgespräche anzubieten, in denen die Versorgung der Journalistinnen und Journalisten mit Basisinformationen im Vordergrund steht. Zusätzlich ist es notwendig, das Infoangebot an die Medien immer schneller abzusetzen, stärker medienspezifisch aufzubereiten und der veränderten Nachfragequalität anzupassen. Dabei verliert die „klassische“ Presseabteilung an Relevanz – Twitter wird für politische Botschaften der GEW zunehmend wichtiger. Dieses Medium nutzen insbesondere Politikerinnen und Politiker sowie Journalistinnen und Journalisten.

Im Vordergrund der Pressearbeit im Berichtszeitraum standen die kontinuierliche Besetzung zentraler bildungs-, gesellschafts-, beamten- und tarifpolitischer Themen (insbesondere zu den Themen in der Corona-Pandemie, s. 2.11.2) sowie die entsprechende Positionierung der GEW. Weiterentwicklungsfähig ist die sog. „aktive Medienarbeit“ der GEW, d. h. eigene Themen zu setzen und für (und mit) diese(n) die Meinungsführerschaft in der Öffentlichkeit zu übernehmen.

Die Wiederwahl von Marlis Tepe als GEW-Vorsitzende hat es möglich gemacht, sie weiter als „Gesicht der Bildungsgewerkschaft“ bei den Medien und in der Öffentlichkeit zu verankern. Zahlreiche Auftritte und Statements insbesondere im TV, aber auch im Radio sowie viele Kommentare, Interviews und Zitate in Print- und Onlinemedien legen davon Zeugnis ab.

Im Zuge der Diskussion um den Ausbau von Kitas und Krippen hat die GEW Themen aus dem Jugendhilfe- und sozialpädagogischen Bereich und dabei insbesondere die Fragen der Qualität des Angebotes und der Bezahlung im SuE-Bereich stärker ins öffentliche Bewusstsein und die öffentliche Diskussion gerückt. Entscheidungsträger und Öffentlichkeit sind dafür sensibilisiert, dass sich die wachsende Bedeutung des frühkindlichen Bereichs und damit der Erzieherinnen noch nicht in ausreichendem Maße in besseren Arbeitsbedingungen und höheren Gehältern der Beschäftigten niederschlägt. Mit diesem Bewusstseins- und Meinungswandel sind jedoch die Grundlagen gelegt, beispielsweise die Situation der Erzieherinnen tarifpolitisch künftig weiter zu verbessern.

Im Hochschulbereich hat es die GEW mit Unterstützung der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit geschafft, mit dem „Templiner Manifest“ (2010) und den nachfolgenden Erklärungen bis hin zur 10-Jahres-Feier des Manifests Ende 2020 die Journalistinnen und Journalisten von ihrer inhaltlichen Kompetenz zu überzeugen. Die Position der GEW zu hochschulpolitischen Themen ist zunehmend gefragt. Dies dokumentieren viele Anfragen von Journalistinnen und Journalisten und die anschließende Berichterstattung über diesen Bildungsbereich. Das ist ein Erfolg der auf Langfristigkeit und Kontinuität angelegten Öffentlichkeitsstrategie im Hochschulbereich der GEW.

Zudem ist es der GEW im Berichtszeitraum gelungen, wieder stärker zu Themen des Schulbereichs, aber auch zu pädagogischen Themen öffentlich wahrgenommen und gehört zu werden. Hier spielen Qualitätsmedien wie die Süddeutsche Zeitung und Deutschlandradio/-funk eine wichtige Rolle.

Mit den o. g. Veränderungen in der Medienlandschaft spielen – zusätzlich zur Nachrichtenagentur dpa – Redaktionsverbünde wie das Redaktionsnetzwerk Deutschland (RND) und Funke-Mediengruppe für die GEW eine zunehmend wichtige Rolle. Sie pushen zugespitzte Aussagen und lassen diese auch über die Agenturen, insbesondere dpa, laufen. Mit vielen Statements – in erster Linie der Vorsitzenden Marlis Tepe – für das RND hat die GEW eine bundesweite Berichterstattung erzielt. Ähnlich erfolgreich ist die Zusammenarbeit mit der Neuen Osnabrücker Zeitung und der Herholz-Schmidt-Gruppe, über die die GEW oft mit Statements und Interviews bundesweite Abdruckergebnisse erreicht hat.

Auf eine weitere, interessante Entwicklung, die sich in den vergangenen Jahren zunehmend verstärkt hat, soll in diesem Zusammenhang hingewiesen werden: Die Journalistinnen und Journalisten verstehen die Pressestellen – das gilt auch für die GEW-Landesverbände – zunehmend als Serviceagenturen zur Vermittlung von Lehrkräften, Erzieherinnen, Schulen oder Kitas. Der Aufwand, den die GEW für diese Serviceleistung betreibt, schlägt sich häufig nicht in der öffentlichen Wahrnehmbarkeit der Organisation durch diese Arbeit nieder.

2.11.13 Aktionen/Aktivitäten

Seit Gründung der GEW-Stiftung „fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit“ hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in diesem Arbeitsfeld ein großes Maß an Medien- und Öffentlichkeitsaktivitäten entfaltet, um die Stiftung in der GEW-Mitgliedschaft, den Bildungseinrichtungen und der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dazu gehören die kontinuierliche Berichterstattung in der „Erziehung und Wissenschaft“, die E&W-Extra, umfangreiches Infomaterial und die (Mit)Pflege der fair childhood-Website.

Ulf Rödde

zurück zum Inhalt

3.0 Bundesausschüsse

3.1 Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung
3.2 Bundesfachgruppenausschuss Gesamtschulen
3.3 Bundesfachgruppenausschuss Gewerbliche Schulen
3.4 Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen
3.5 Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien
3.6 Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen
3.7 Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung
3.8 Bundesfachgruppenausschuss Kaufmännische Schulen
3.9 Bundesfachgruppenausschuss Realschulen
3.10 Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung
3.11 Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe
3.12 Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe
3.13 Bundesausschuss für Seniorinnen und Senioren
3.14 Bundesausschuss Junge GEW
3.15 Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten
3.16 Bundesfrauenausschuss
3.17 Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung

3.1 Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung

Vorstandsteam

Barbara Simoleit/Vertretung im HV + in der Bundestarifkommission
Andreas Klepp/Vertretung im KAFGA
Josef Mikschl (bis Februar 2020)
Alexander Deimling (ab Februar 2020)

VertreterInnen der Landesverbände

Mitglieder des Bundesfachgruppenausschusses im Berichtszeitraum:

Nr.	Name	Vorname	Landesverband
1	Bender-Gilchrist	Eva-Maria	Hessen
2	Carqueville	Isabel	Hessen
3	Deimling	Alexander	Baden-Württemberg
4	De la Rosa	Paola	Bremen
5	Gehrt-Bisch	Kristin	Bayern
6	Jung	Dr. Ulrich	NRW
7	Klepp	Andreas	Niedersachsen
8	Klinger	Ansgar	GEW-Hauptvorstand
9	Konrad	Nadya	Rheinland-Pfalz
10	Mikschl	Josef	Schleswig-Holstein
11	Müller	Helena	GEW-Hauptvorstand
12	Nonn	Katja	Thüringen
13	Oels	Monika	Berlin
14	Simoleit	Barbara	NRW
15	Spaan	Gudrun	Brandenburg
16	Zunker	Detlef	Hamburg

Zusammensetzung und Arbeitssituation

Der niedrige Organisationsgrad in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie die zu geringe Anzahl aktiver Mitglieder führt dazu, dass in mehreren LV keine aktive Landesfachgruppe existiert und dass in einigen anderen die Arbeit an sehr wenigen Einzelnen hängt. Dies spiegelt sich wider in der Vertretung im Bundesfachgruppenausschuss. Im Berichtszeitraum waren daher nur 10 Landesverbände regelmäßig vertreten.

Erschwerend kommt hinzu, dass aktive Mitarbeit über eine Freistellung als PR- oder BR-Arbeit oder tarifvertraglichen Sonderurlaub nur wenigen Mitgliedern des BFGA möglich war.

Diese besonderen Herausforderungen waren auch Gegenstand eines entsprechenden OE-Projekts, in dem der BFGA zusammen mit dem Vorstandsbereich eine ausführliche qualitative Umfrage unter den LFG und LV zur Vorbereitung eines Workshops (coronabedingt vom Herbst 2020 auf das Frühjahr 2021 verschoben) durchführte.

Eine AG des BFGA zum Zweiten Bildungsweg umfasst neben Mitgliedern des BFGA auch einige weitere KollegInnen aus den LV. Sie haben die Erstellung des Gutachtens zum ZBW von Prof. Käpplinger und M. Reuter und den damit verbundenen Fachtag im September 2020 in Frankfurt unterstützt.

Einige wichtige Vertretungen in nationalen Gremien sowie bedeutsame inhaltliche Zuarbeiten leisteten die ehemaligen Mitglieder des BFGA Ursula Martens-Berkenbrink (Vertretung im Rat der Weiterbildung sowie Mitarbeit am Positionspapier zur Digitalisierung), Wilfried Rehfeld (Vertretung im Nationalen Forum Beratung) und Fred Schell (Positionspapier zur Digitalisierung).

Treffen

Der Bundesfachgruppenausschuss hat sich im Berichtszeitraum in der Regel viermal jährlich getroffen – jeweils zu drei zweitägigen Sitzungen und eine im Zusammenhang mit der Herbstakademie o. a. Veranstaltungen. Einmal jährlich wurde ein Teil der Sitzung zusammen mit den BFGA Gewerbliche und Kaufmännische Schulen durchgeführt.

Veranstaltungen

Der BFGA war aktiv an Vorbereitung und Durchführung der traditionellen Herbstakademien zu den Themen „Profession in der Erwachsenen- und Weiterbildung“ in 2018 in Gießen sowie „Gewerkschaftliche Anforderungen an die Nationale Weiterbildungsstrategie“ 2019 in Frankfurt sowie an der Tagung zu „Profession und Politischer Bildung in Berufs- und Weiterbildung“ im Juni 2020 in Schwerin beteiligt.

Kooperationen

Zusammen mit dem Vorstandsbereich arbeiteten Mitglieder des BFGA kontinuierlich u. a. mit den (gewerkschaftlichen KollegInnen der) DaF/DaZ-Initiativen und des Bundesverbands Alphabetisierung und Grundbildung zusammen; unregelmäßige Kontakte bestehen zu den GEW-KollegInnen der Goethe-Institute.

Themenbereiche

Neben den bereits erwähnten Themen der Veranstaltungen Professionalisierung und NWS u. a. Situation der Honorarlehrkräfte, besonders in den Integrationskursen sowie die Bedingungen der EB-Einrichtungen mit diesem Bereich, Zweiter Bildungsweg, Mindestlohn-TV und weitere Tarifarbeit, Auswirkungen der Digitalisierung auf die EB, Politische Bildung, Grundbildung, Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung, Beratung in der EB.

Aus der Beschäftigung und Diskussion mit den Themen Zweiter Bildungsweg sowie Grundbildung gingen Anträge des BFGA an den Gewerkschaftstag 2021 hervor.

Der BFGA war beteiligt an der Formulierung der „Schweriner Erklärung zur Politischen Bildung in Berufsbildung und Erwachsenenbildung“, der Vorbereitung der Veranstaltung dazu im Juni 2020 in Schwerin und ist gemeinsam mit dem Vorstandsbereich und den BFGA der Beruflichen Bildung Initiator des damit verbundenen Antrags zum Gewerkschaftstag.

Ausblick

Die Arbeit des BFGA war geprägt von den großen Herausforderungen, die sich aus dem Widerspruch zwischen den vielfältigen Arbeitsfeldern und Themen der Erwachsenen- und Weiterbildung einerseits und den Schwierigkeiten der Mitgliedergewinnung und aktiver gewerkschaftlicher Arbeit andererseits ergeben. Hier die GEW flächendeckender und nachhaltiger zu verankern wird auch das zentrale Thema der kommenden Jahre sein. Dabei spielen der Ausbau und die Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit, neben den Internetseiten vor allem auch das monatliche Infoblatt Weiterbildung, durch die und für die BFG eine große Rolle.

Dank

Wir bedanken uns für die stets konstruktive, verlässliche und von persönlicher Wertschätzung geprägte Zusammenarbeit mit Ansgar Klinger, Arnfried Gläser und Helena Müller, für die vielfältige organisatorische Unterstützung bei den Kolleginnen Brigitte Kramer und Christine Sturm sowie für die gute Kooperation mit den KollegInnen der berufsbildenden BFGA in der Kerngruppe des Vorstandsbereichs.

3.2 Bundesfachgruppenausschuss Gesamtschulen

An der Arbeit der Bundesfachgruppe Gesamtschulen (BFG GS) nahmen seit dem letzten Gewerkschaftstag (GWT) Vertreter*innen aus 14 Landesverbänden teil. Der Kollege Uli Steller, der vor vielen Jahren für den Arbeitsbereich Integration beruflicher und allgemeiner Bildung ein weiteres Mitglied der Bundesfachgruppe geworden war, verabschiedete sich im Juni 2018 von der Bundesfachgruppe Gesamtschulen. Der Kollege Stefan Dehne, den wir zum Ehrenmitglied (bundesfachgruppeninterne Bezeichnung für die Würdigung einer langjährigen, engagierten Arbeit für die Gesamtschulbewegung) ernannt hatten, verstarb im Herbst 2020.

Seit dem letzten GWT haben folgende Kolleg*innen vollständig oder zeitlich begrenzt einen Landesverband der GEW in der Bundesfachgruppe Gesamtschule vertreten:

Landesverband	Name
Baden-Württemberg	Helmut Jung, Mathias Lange
Bayern	Barbara Schreyögg
Berlin	Nuri Kiefer
Bremen	Rebecca Schwenzer, Björn Richter
Hamburg	Jürgen Blech
Hessen	René Scheppler
Mecklenburg-Vorpommern	Georg Huyoff
Niedersachsen	David Engelskirchen, Isabelle Rochas, Mustafa Yalcinkaya
Nordrhein-Westfalen	Wilhelm Berner, Monika Stangier
Rheinland-Pfalz	Claudia Niggemann, Andreas Gerdon
Saarland	Traudel Job, Pia Aschenbrenner-Boßlet
Schleswig-Holstein	Jürgen Timmann
Sachsen	Thomas Jahre
Thüringen	Arno Lange, Sylvia Hoke

Die Zusammensetzung der BFG GS hat sich seit dem letzten Gewerkschaftstag verändert: Sie ist erheblich jünger geworden. Merkmal ist die gute Kooperation der Jüngeren mit den Kolleg*innen, die die Gesamtschulentwicklung über Jahrzehnte persönlich erlebt und begleitet haben. Sie wird von beiden Seiten als ausgesprochen produktiv erlebt.

Die Themen der BFG GS waren orientiert an den Entwicklungen in den Bundesländern sowie an den Themen, die im Hauptvorstand, im KAFGA, in der AG 2/3 des VBs Schule und im Bundesforum „Bildung in der digitalen Welt“ eine Rolle spielten. Daneben existieren weitere thematische Schwerpunkte, die wir seit Jahren kontinuierlich bearbeiten:

- Entwicklung der Schulstruktur in der Bundesrepublik
- Entwicklungsbedingungen für Integration und Inklusion
- Entwicklung von Schulkonzepten für integrative und inklusive Schulen
- Entwicklung von reformorientierten gymnasialen Oberstufen
- Entwicklung von Ganztagsschulkonzepten
- Auswirkungen der diversen Spielarten der Modernisierung in den Einzelschulen, im Schulsystem, deren Alternativen und deren Rückbau
- Privatisierungstendenzen im Schulbereich
- Entwicklungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung in Schulen
- Unterrichtsausfall, Seiten- und Quereinsteiger*innen, Arbeitsbelastung, Arbeitszeitfragen

- Finanzierung und Arbeitsbedingungen der Bundesfachgruppen

Darüber hinaus gab es, bedingt durch aktuelle politische und bildungspolitische Entwicklungen, Themen, die entweder zu neuen Schwerpunkten wurden oder in denen bisherige Schwerpunkte unter neuen Aspekten diskutiert werden konnten:

- Fridays for Future (HV-Antrag)
- Politische Bildung, Beutelsbacher Konsens
- Rassismus
- Neue rechte und rechtsradikale Bewegungen
- Schule unter Coronabedingungen (3x HV-Antrag und GWT-Antrag)
- Neue Chancen in der Auseinandersetzung um Lehrer*innen-Arbeitszeit durch die Ergebnisse der Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudien in Niedersachsen und Frankfurt (2x HV-Antrag und GWT-Antrag)
- Professionspolitik (Teil eines GWT-Antrags)

Für unsere Arbeit haben wir immer wieder von Referent*innen profitiert, die wir teilweise auch mehrfach zu unseren Tagungen eingeladen haben:

Eberhard Brandt (u. a.: Arbeitszeiterfassung in der Schule, EuGH-Urteil vom 14.05.2019, Lehrkräftebedarf und Nachwuchsmangel, Schulen in kirchlicher Trägerschaft, Subsidiarität im Bildungsbereich, Politische Bildung)

Uta Jahre (u. a.: Entwicklung einer Neuen Rechten)

Alex Zollmann (u. a. Rassismus, Neoliberalismus, Privatisierung, Hermann-Lietz-Schulen)

Prof. Dr. Andreas Gruschka (Neue Steuerung, neoliberale Schulkonzepte und die Alternativen)

Harald Benthien (Schulentwicklung)

Herbert Storn (Privatisierung)

Dr. Roman George (Privatisierung)

Juri Haas (u. a.: Antidiskriminierung, Migration)

Burkhard Naumann (Initiative Gemeinschaftsschulen)

Wir selbst haben zweimal Integrierte Gesamtschulen hospitiert und uns mit dem jeweiligen pädagogischen Konzept der Gesamtschulen intensiv auseinandersetzen können:

- Ernst-Reuter-Schule II in Frankfurt
- Borwinschule in Rostock

Ein weiterer 2020 geplanter Besuch des Chemnitzer Schulmodells musste verschoben werden.

Besonders wichtig und sehr eindrucksvoll waren für uns ein Besuch in Mecklenburg-Vorpommern und coronabedingt statt Besuch eine Videoschalte nach Sachsen. Wir hatten die Chance, mit den jeweiligen GEW-Vorsitzenden Maik Walm und Uschi Kruse ausführlich über die bildungspolitische und politische Entwicklung des Landes zu sprechen. Beide haben dabei auch die GEW-Politik ihres Bundeslandes vorgestellt und uns erläutert, wie sie auf die aktuellen Herausforderungen reagieren.

Susanne Gondermann, Helmut Jung
(Vorsitzende und stellvertretender Vorsitzender der Bundesfachgruppe Gesamtschulen)

3.3 Bundesfachgruppenausschuss Gewerbliche Schulen

Vorsitzender	**Ralf Becker**
Stellvertreterin	**Dagmar Heinisch-Weiser**
Baden-Württemberg	Kai Otulak
Bayern	Albin Malereanu
Berlin	Herbert Hannebaum
Brandenburg	Dagmar Heinisch-Weiser
Bremen	Michael Graf-Jahnke
Hamburg	Martin Neumann
Hessen	Ulli Horbrügger
Mecklenburg-Vorpommern	Dr. Frank Grimmig
Niedersachsen	Detlef Duwe
NRW	Roswitha Lauber
Rheinland-Pfalz	Wolfgang Butterbach
Saarland	Klaus Graus, Birgit Jennie, Klaudia Kilian
Sachsen	Carsten Müller
Sachsen-Anhalt	Steffen Plewe
Schleswig-Holstein	Gudrun Harries
Thüringen	Jochen Weiß

Im zurückliegenden Berichtszeitraum von 2017–2021 ist es wieder gelungen, eine Vertretung aller sechzehn Landesverbände in der Bundesfachgruppe zu gewährleisten, sodass Informationstausch und Weitergabe gesichert waren.

Die bewährten Arbeitsstrukturen wurden gegenüber der ablaufenden Periode nicht verändert. Sie bestehen im Wesentlichen aus drei Ausschusssitzungen jährlich, dem E-Mail-Rundbrief des Vorstandsbereichs, der Kerngruppe (zusammengesetzt aus den Vorsitzenden der drei im Vorstandsbereich arbeitenden Fachgruppen) und Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen, die sich im engeren Sinne mit berufsbildungspolitischen Fragestellungen beschäftigten. Darüber hinaus wurde in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe kaufmännische Schulen und dem Vorstandsbereich mehrere Tagungen und Expertengespräche durchgeführt. So organisierten wir z. B. im Juni 2020 in Schwerin eine der wenigen Präsenztagungen der GEW unter Coronabedingungen zum Thema Stärkung der politischen Bildung und Professionalisierung in der Beruflichen Bildung und der Weiterbildung. Dabei verabschiedeten wir die Schweriner Erklärung zur Stärkung der politischen Bildung. Als wichtig und erfolgreich hat sich die Einladung von Expert*innen zu bestimmten Themen bei Fachgruppensitzungen erwiesen.

Daneben gab es eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung und fachspezifisch mit allen anderen Organisationsbereichen und Fachgruppen.

Gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum wurde die Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsbereichen, anderen DGB-Gewerkschaften und auf internationaler Ebene intensiviert. Vertreter*innen der Bundesfachgruppe referierten und diskutierten bei Ausbilder*innentagungen von IGM, IGBCE, IGBAU und ver.di und beim Berufsbildungstag des DGB sowie auf Veranstaltungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Europäischen Gewerkschaftsvertretung in Brüssel.

Durch die Teilnahme an den Hochschultagen Berufliche Bildung 2019 in Siegen wurde mit Lehrkräfteausbildenden, Lehramtsstudierenden und Lehrkräften die Themen Lehrkräftebedarf und Lehrkräftenachwuchs, Reform der Lehrkräfteausbildung, Professionalisierung der Arbeit an Berufsbildenden Schulen und Anforderungen an den Beruf diskutiert.

Die Ergebnisse der gemeinsamen Tagung der BFGA Gewerbliche Schulen und Kaufmännische Schulen und des Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung „Die digitale R*Evolution – Herausforderungen für Berufliche Bildung und Weiterbildung“ wurden in das vom Hauptvorstand eingerichtete Bundesforum „Bildung in der digitalen Welt“ eingespeist.

Mit dem Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit wurde das Thema Schulsozialarbeit und Reform der Erzieher*innenausbildung diskutiert.

Zu verschiedenen Themen gab es Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften. Darüber hinaus unterstützte die Bundesfachgruppe die DGB Jugend bei ihrer Arbeit an Berufsbildenden Schulen.

Mitglieder der Fachgruppe vertraten die GEW in Fragen der internationalen Berufsbildung bei der TUAC, der ETUC, der EU-Kommission, der europäischen Alliance for Apprenticeship und bei CEDEFOP.

Berufsbildungspolitik/Berufsschule

Die folgenden Themenbereiche wurden unter besonderer Berücksichtigung der gewerblichen Berufsausbildung betrachtet. Zu bestimmten Bereichen liegen Positionspapiere vor, andere waren Grundlagen für Diskussionspapiere oder für Tagungen des Vorstandsbereichs.

Themenbereiche:

- Inklusion in der Beruflichen Bildung
- Berufliche Bildung in der Migrationsgesellschaft und Beschulung Geflüchteter und Eingewanderter
- Digitale R*Evolution – Herausforderungen für Berufliche Bildung und Weiterbildung
- Übergang Schule Beruf / Übergangsmanagement
- Duale Ausbildung und Hochschulzugang
- Akademisierung der Berufsbildung
- Internationale Austauschprogramme und Mobilität von Auszubildenden in Europa
- Entwicklung des Fachkräftebedarfs/Auswirkungen auf die Berufsbildung
- Perspektiven der beruflichen Vollzeitschulen
- Reform der Erzieher*innenausbildung
- Novellierung des Berufsbildungsgesetzes und Reform des Prüfungswesens
- Allianz für Aus- und Weiterbildung
- Berufsschule als Ganztagsschule und digitale Ausstattung Berufsbildender Schulen
- Pakt für die Berufsbildenden Schulen
- Zukunft der Lehrkräfte für Fachpraxis
- Lehrerbildung und Lehrkräftebedarf der berufsbildenden Schulen, Seiten- und Quereinstiege, Lehramt BBS neu denken
- Schweriner Erklärung zur Stärkung der politischen Bildung
- Umgang mit QUERFRONT und der AfD

Unser Dank gilt der Leitung des Vorstandsbereichs, dem ehemaligen Referenten und der jetzigen Referentin sowie den weiteren Mitarbeitern der Geschäftsstelle in Frankfurt, die wesentlich zu einem reibungslosen Arbeitsablauf beigetragen haben. Wir bedanken uns darüber hinaus bei allen Kolleginnen und Kollegen und allen Gästen, die die Fachgruppenarbeit aktiv gestützt und vorangebracht haben.

Ralf Becker, Dagmar Heinisch-Weiser

3.4 Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen

Auf dem Gewerkschaftstag 2017 wurden die Vorsitzende des Bundesfachgruppenausschusses Christiane Langer (LV Bremen) und die stellvertretende Vorsitzende Susanne Hoeth (LV Hessen) bestätigt.

Der Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen war bei allen GEW-Gremiensitzungen (HV, KAF-GA, AG 2/3) durch Leitungsmitglieder vertreten und brachte sich so immer mit in die Diskussionen ein.

Bei allen weiteren überregionalen Tagungen und Seminaren der GEW arbeitete der Bundesfachgruppenausschuss, häufig mit mehreren Mitgliedern, aktiv mit:

- Bundesforum „Bildung in der Digitalen Welt“
- Weiterarbeit an dem Antrag 3.17 des GT 2017 „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“
- Aktionszeitraum A 13/E 13
- GEW-Arbeitszeitkonferenz in Eisenach

Selbstverständlich arbeiten alle Mitglieder des Bundesfachgruppenausschusses Grundschulen in ihren Landesfachgruppenausschüssen, oftmals in Leitungsfunktion, mit.

Über das Jahr verteilt wurden drei Treffen abgehalten, jeweils gemeinsam mit dem Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe.

Auf der Sitzung im Juni 2017 referierten die neugewählten Vorsitzenden der Vorstandsbereiche Schule, Ilka Hoffmann, und Jugendhilfe und Soziale Arbeit, Björn Köhler, ihre inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte und stellten diese zur Diskussion.

In der Sommersitzung 2018 stellte Ingrid Ahrend die Ergebnisse der gemeinsam mit Benjamin Haas durchgeführten Untersuchung „Auf dem Weg zur inklusiven Schule“ vor.

Im Herbst 2018 fand das Treffen zusammen mit dem Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe und Sonderpädagogische Berufe statt. Dabei wurden Positionen zum Thema „Wie arbeiten multiprofessionelle Teams im Ganztag?“ erarbeitet.

Im September 2019 machte uns Wolfgang Grüner mit der Arbeit des Beratungszentrum Bruneck, Südtirol vertraut.

Schwerpunkt unserer Arbeit im Berichtszeitraum war die Umsetzung der inklusiven Beschulung in den verschiedenen Bundesländern. Die Veränderungen und Ereignisse in den einzelnen Bundesländern „überrollten“ uns oft in der Planungsarbeit und wir haben uns auf die Erstellung von themenbezogenen Schwerpunktsynopsen (siehe unten) verständigt.

Diese Arbeit war die Grundlage unseres Antrags für Grundsätze für den Gewerkschaftstag 2021 „Eine Schule für alle vor Ort“.

Die Themen, die wir bearbeiteten:

- Benötigen wir noch eine Feststellungsdiagnostik?
- Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team
- Welche Forderungen brauchen wir für die gelingende Umsetzung der inklusiven Beschulung?
- Kompetenzraster zur Beurteilung der SuS-Leistung
- Zensurengebung in den Grundschulen der Bundesländer
- Digitale Bildung in der Primarstufe
- Die Geschichtsschreibung der Sonderpädagogik und des Sonderschulsystems
- Bericht Staatenprüfung zum Umsetzungsstand der UN-Behindertenkonvention
- A 13/E 13 für Grundschullehrer*innen & SEK-I-Lehrer*innen
- Inklusion an allgemeinbildenden Schulen und die Unterstützung durch Beratungszentren
- Novellierung des SGB VIII und XII
- Inklusive Lehrer*innenfortbildung und Lehrer*innenausbildung
- Inklusive Ganztagsgrundschulen
- Eine Schule für alle vor Ort

Besonders hervorheben möchten wir, dass die beiden Fachgruppenausschüsse – Grundschulen und Sonderpädagogische Berufe – schon seit vielen Jahren die Tradition

haben, zusammen zu tagen. Unsere Arbeitsergebnisse entstehen im gemeinsamen Diskussionsprozess, sodass unterschiedliche Sichtweisen bedingt durch Ausbildung, Profession und strukturelle Gewohnheiten geprägt durch das bestehende Schulsystem direkt im Reflexionsprozess zusammengeführt werden können. Themen, die oberflächlich betrachtet nur die eine oder andere Fachgruppe betreffen oder von ihr eingebracht werden, führen bei näherer Betrachtung stets zu allgemeinpädagogischen Fragestellungen. So versuchen wir die Transformation in ein inklusives Schulsystem zu unterstützen und den Weg zu einer Schule für alle gemeinsam zu ebnen.

Christiane Langer, Susanne Hoeth

3.5 Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien

Es ist uns gelungen, Vertreter*innen aus allen Bundesländern an unserer Arbeit zu beteiligen. In der Regel nehmen zwischen 12 und 14 Teilnehmer*innen an unseren dreimal im Jahr stattfindenden Sitzungen teil. Im Berichtszeitraum waren wir in neun Bundesländern zu Gast und haben zwei Online-Sitzungen durchgeführt, dazu haben wir auch jeweils die Landesvorsitzenden eingeladen. Die Sitzungen dauern in der Regel von Freitagabend bis Sonntagmittag. Bei der organisatorischen Vorbereitung der Sitzungen werden wir tatkräftig von den Vertreter*innen des jeweiligen Landesverbandes unterstützt. Die inhaltliche Vorbereitung obliegt dem Leitungsteam.

Folgende Personen haben in den vergangenen vier Jahren im Auftrag ihres Landesverbandes regelmäßig – oder bei einem Personenwechsel zeitweise – mitgearbeitet:	
Vorsitz (Leitungsteam – Vertreter im HV)	**Jürgen Stahl** (Baden-Württemberg)
Vorsitz (Leitungsteam – Vertreterin im KAFGA) bis 9/2019	**Angelika Haase** (Sachsen)
Vorsitz (Leitungsteam – Vertreterin in der AG 2/3) ab 9/2019	**Yvonne Heimbüchel** (Hamburg)
Vorsitz (Leitungsteam – Vertreter in der AG 2/3 und KAFGA)	**Heribert Schmitt** (Nordrhein-Westfalen)
Baden-Württemberg	Markus Riese
Bayern	Andreas Hofmann, Angela Naujoks
Berlin	Michael Brüser
Brandenburg	Ute van den Bruck
Bremen	Miriam Breckoff, Alexander Hanke
Hamburg	Yvonne Heimbüchel, Uta Stremmel
Hessen	Stefan Edelmann, Holger Giebel
Mecklenburg-Vorpommern	Torsten Beilke
Niedersachsen	Anne Kilian
Nordrhein-Westfalen	Heribert Schmitt
Rheinland-Pfalz	Sybilla Hoffmann
Saarland	Alois Bambach, Sabine Grünwald
Sachsen	Angelika Haase
Sachsen-Anhalt	Michael Winkler
Schleswig-Holstein	Janka Poloczek
Thüringen	Gunter Zeuke

Die Arbeit im Leitungsteam hat sich bewährt. Insbesondere die Aufteilung der Gremienarbeit wurde trotz erhöhtem Abstimmungsbedarf als entlastend wahrgenommen. Wegen der Arbeitsverdichtung im Landesverband musste Angelika Haase das Leitungsteam verlassen, an ihre Stelle wurde Yvonne Heimbüchel gewählt. Für das kommende Leitungsteam werden Yvonne Heimbüchel, Alois Bambach und Heribert Schmitt kandidieren, damit wird auch die Teilnahme an Gremien neu aufgeteilt.

Die Mitglieder des Leitungsteams waren unter anderem bei verschiedenen Gymnasialtagen in den Landesverbänden als Referenten zu Gast. Eine gemeinsame Sitzung mit den inhaltlichen Schwerpunkten „Weiterentwicklung der Sekundarstufe II“ und „Perspektiven der Schulstrukturdebatte“ fand mit dem BFGA Gesamtschulen sowie Mitgliedern der Leitungsteams der BFGA Realschulen und Hauptschulen statt. Im Bundesforum „Bildung in der digitalen Welt“ waren wir durch Heribert Schmitt vertreten. Wir haben versucht, auf möglichst vielen Bundestagungen Präsenz zu zeigen, so zum Beispiel bei der Arbeitszeitkonferenz in Eisenach. Inhaltlich beschäftigen wir uns mit aktuellen bildungs- und gewerkschaftspolitischen Themen und positionieren uns zu von anderen Gremien der GEW oder dem OB Schule vorgetragenen Inhalten. Stellungnahmen haben wir zum Beispiel zu

einem gemeinsamen Fach Werteerziehung abgegeben. In den Länderberichten wurden die immer wieder auseinanderlaufenden Entwicklungen in den Bundesländern und die sehr diversifizierte Schullandschaft in vielen Details deutlich. Beispielhaft sei die Schulzeitlänge und die unterschiedliche Ausgestaltung der gymnasialen Oberstufe am Gymnasium genannt. Vor dem Hintergrund der stark divergierenden Vorstellungen aus den Landesverbänden ist die Bundesfachgruppe Gymnasien ein wichtiges Forum zur Diskussion, Positionierung und auch zur Arbeit in den Landesverbänden.

Themenschwerpunkte:

- Entwicklung und Rolle des Gymnasiums in der Bildungslandschaft, bundesweites Zentralabitur, Schulzeitdauer (G8/G9), Ganztagsgymnasium, Modularisierung der Oberstufe („Abitur im eigenen Takt“), Digitalisierung, Chancengleichheit
- (Schulformbezogene) Arbeitszeit und- belastung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitstudien
- Lehrkräftemobilität
- Bildungsfinanzierung
- Tarifpolitik, Fragen des Arbeitsplatzes, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Unterrichtsqualität, Bildungsstandards, deutsche und internationale Vergleichsstudien, Inklusion
- Personalratsarbeit, Konkurrenzsituation zum Beamtenbund

Ein weiterer Schwerpunkt der vergangenen Jahre war die Weiterentwicklung der Broschüre „Das Gymnasium – zukunftsfähige GEWerkschaftliche Positionen“. Viele Mitglieder haben an der Texterstellung mitgearbeitet.

Für den Gewerkschaftstag 2021 legen wir Anträge zum bundeseinheitlichen Zentralabitur, zu den didaktischen und pädagogischen Herausforderungen der Bildung in der digitalen Welt, zur Lehrer*innenfortbildung, zur Lehrkräftemobilität und zur digitalen Kommunikation innerhalb der GEW vor. Die Position der GEW „Eine Schule für alle“ tragen wir als Zielperspektive mit. Wir bemühen uns, die Vorzüge längeren gemeinsamen Lernens in heterogenen Gruppen über die Landesvertreter*innen bis zur Basis – der Gymnasiallehrkraft an der Schule – näherzubringen. Die GEW bleibt bei den Mitgliedern an den Gymnasien nur glaubwürdig, wenn sie sich unabhängig von der Zielperspektive mit den Arbeitsbedingungen, den pädagogischen und didaktischen Entwicklungen des Unterrichts intensiv beschäftigt und für Verbesserungen eintritt. Das sind wir unseren Mitgliedern am Gymnasium schuldig.

Mit kollegialen Grüßen
Heribert Schmitt (für das Leitungsteam)

3.6 Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen

Der Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen (BFGAHS) hat im Berichtszeitraum durchgängig zusammen mit dem Bundesfachgruppenausschuss Realschulen getagt. Es finden zwei bis drei Sitzungen pro Jahr an wechselnden Standorten statt, in der Regel sind diese dreitägig.

In Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen vor Ort erfolgte Planung, Organisation und Durchführung folgender Sitzungen:

- 2017 – Hannover, Schwerin
- 2018 – Flensburg, Aschaffenburg, Wernigerode
- 2019 – Bochum, Berlin, Stuttgart
- 2020 – Saarbrücken (digitale Konferenz aufgrund der Corona-Pandemie), Gotha, Potsdam (digitale Konferenz aufgrund der Corona-Pandemie)

In den Jahren 2017 und 2018 haben wir für alle BFGA-Sitzungen einen Redakteur aus unseren Reihen beauftragt, Artikel zu den aktuellen Sitzungen und Themen des Bundesfachgruppenausschusses Hauptschulen zu schreiben, um sie in der Gewerkschaftszeitung E&W zu veröffentlichen. In einigen Zeitungen der Landesverbände wurden diese Artikel auch abgedruckt. Leider ist es uns nicht gelungen, in der Bundesausgabe der E&W unsere Artikel unterzubringen.

Das Leitungsteam traf sich im Dezember 2017, Dezember 2018 und im Januar 2020 jeweils zu einer Klausursitzung in Kelsterbach. Die Klausurtagung im Dezember 2020 musste aufgrund der Corona-Pandemie als Videokonferenz stattfinden.

In Aufgabenteilung haben wir an den Gremiensitzungen, Arbeitsgemeinschaften und Veranstaltungen der GEW-Bund teilgenommen, im Besonderen zu den Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Bildung in der digitalen Welt“.
Darüber hinaus haben wir uns in die Vorbereitung der JA13!-Kampagne eingebracht.

Aktuell sind folgende Kolleg*innen in den Bundesfachgruppenausschuss von ihren Ländern delegiert:
Gerlinde Hess (Thüringen), Jana Persighel (Sachsen), Uwe Riske, Urte Gräper (Niedersachsen), Margot Simoneit, Ruth Brenner (Bayern), Jenni Weber (Rheinland-Pfalz), Katharina Klink (Baden-Württemberg).

Das Leitungsteam besteht derzeit aus Katharina Klink und Gerlinde Hess.
Am Sitzungstermin in Stuttgart 2019 erklärte Michael Tietz seinen Rücktritt als Vorsitzender der BFGA Hauptschulen. Familiäre Gründe haben ihn zu diesem Schritt bewogen. Gleichzeitig schied er auch als Mitglied der BFGA Rheinland-Pfalz aus. Auf diesem Sitzungstermin wurde in einer offenen Wahl das neue Leitungsteam gewählt. Seit zwei Jahren bereiten wir im Leitungsteam den Generationswechsel vor. Vor dem Gewerkschaftstag 2021 wird ein neues junges Team die Leitung der Fachgruppe übernehmen. Gerlinde Hess wird sich aus dem Leitungsteam verabschieden.

Im Berichtszeitraum schieden Delegierte aus dem BFGAH aus und neue kamen hinzu:
Norbert Gundacker, Berlin – leider folgte kein Mitglied nach
Jutta Britze, NRW – es folgte Heike Pauels
Michael Tietz, RLP

Die verschiedenen Bestrebungen, weitere Bundesländer zu „aktivieren“, waren nicht von Erfolg gekrönt. Leider hat der gezielte Besuch von Bundesländern, die bislang keine Mitglieder in den BFGA Hauptschulen delegiert haben, nicht dazu geführt, dass neue Mitglieder für den BFGA benannt wurden und/oder dauerhaft mitarbeiten.

Der BFGA Hauptschulen beschäftigte sich bei seinen Sitzungen mit folgenden Themen:

- Vor- und Nachbereitung des Bundesgewerkschaftstages 2017
- Aktuelle Länderberichte (ständiger Tagesordnungspunkt auf allen Sitzungen)
- Berichte aus den Bundesgremien (ständiger Tagesordnungspunkt auf allen Sitzungen)
- Schulbesuche (Mittelschule Hösbach, Bayern, „Bildungsabschlüsse und Inklusion“; Nessetal-Schule Warza, Thüringen, „Digitaler Unterricht“)
- Sprachlernklassen / Integration Geflüchteter
- Schulcloudsysteme – Umsetzung des Digitalpaktes
- Digitales Unterrichten – Schule in Coronazeiten
- Kampagne „JA13!“ – Besoldung und Bezahlung in der Sekundarstufe I

- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Gefährdungsbeurteilungen / Über- bzw. Belastungsanzeigen
- Organisationsentwicklung: Generationswechsel in den Bundesfachgruppenausschüssen
- Europawahl 2019 und die Folgen daraus
- Personalvertretung / Personalratsarbeit vor Ort in den unterschiedlichen Bundesländern
- Arbeit in den Landesfachgruppen „vor Ort“
- Sozialindex – Mittelzuweisung im Bildungsbereich
- Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- Vorbereitung des Bundesgewerkschaftstages 2021
- Wahlen des Leitungsteams des BFGAs Hauptschulen

Für unsere Arbeit erfuhren wir immer wieder gute Unterstützung von der Geschäftsstelle in Frankfurt am Main, für die wir uns herzlich bedanken.

Das Leitungsteam des BFGAHS

3.7 Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung

Der BFGA HuF kommt i. d. R. drei- bis viermal im Jahr zu anderthalb- bis zweieinhalbtägigen Sitzungen an unterschiedlichen Tagungsorten zusammen. Im Jahr 2020 hat der BFGA nur eine Präsenzsitzung im Januar durchgeführt und ab April 2020 pandemiebedingt seine Arbeitsweise auf Video- und Telefonkonferenzen umgestellt. Dadurch gab es zwei zusätzliche Sitzungstermine, um sich mit den Auswirkungen der Pandemie auf den Hochschulbereich zu befassen.

An unseren Sitzungen nehmen Andreas Keller, Vorstandsmitglied HuF und stellvertretender Vorsitzender der GEW, und/oder Stefani Sonntag, Referentin im Vorstandsbereich HuF, teil. Auch laden wir zu unseren Sitzungen ständige Gäste aus dem Bundesfrauenausschuss (Sahra Damus), dem BASS-Leitungsteam (Nathalie Schäfer, Sabrina Arneth, Adrian Weiß) sowie unser Mitglied in der Großen Tarifkommission, Hans-Dieter Klein, ein.

In den vergangenen vier Jahren setzte sich der beständige Wandel in der personellen Zusammensetzung des BFGAs HuF weiterhin fort. So schieden über die Hälfte der erfahrenen Mitglieder aus und neue rückten nach, die wir in unsere Arbeit eingebunden haben. Alle Landesverbände haben Mitglieder für den BFGA benannt.

Die Organisation unserer Sitzungen wird von Jessica Geh und Andrea Vath (Mitarbeiterinnen im Vorstandsbereich HuF) tatkräftig unterstützt – wofür wir beiden an dieser Stelle sehr danken.

Die BFGA-Sitzungen sind vor allem für den länderübergreifenden Informations- und Meinungsaustausch unverzichtbar. Folgende Punkte sind feste und notwendige Bestandteile unserer Tagesordnung:

- Berichte aus dem Vorstandsbereich HuF und vom Leitungsteam,
- Länderberichte mit Sonderberichtspunkten, die vorab – schriftlich – abgefragt werden,
- Erfahrungsaustausch, Meinungsbildung und Positionsfindung zu aktuellen hochschulpolitischen Themen, Kampagnen, Aktionen und (auch organisationsinterne) Verabredungen,
- Erarbeitung von Arbeits- und Positionspapieren sowie Gewerkschaftstagsanträge.

Außerdem bringen die Arbeits- und Projektgruppen des Vorstandsbereichs HuF Arbeits- und Positionspapiere in unsere Sitzungen ein, die mit uns abgestimmt werden.

Unsere Sitzungen werden von der Kerngruppe, bestehend aus dem Leitungsteam des BFGAs HuF, den BASS-Sprecher*innen sowie dem Vorstandsbereich HuF, vor- und nachbereitet. Dafür trifft sich die Kerngruppe zu Arbeitssitzungen. Zu Beginn des Berichtszeitraums stellten Thomas Hoffmann, Doreen Pöschl und Gunter Quaißer das Leitungsteam. Anfang 2018 wurde Simone Claar Teil des Leitungsteams und Nachfolgerin unseres wunderbaren Kollegen Gunter Quaißer, der leider im Sommer 2018 nach schwerer Krankheit verstorben war.

Im Berichtszeitraum vertrat Thomas Hoffmann den BFGA HuF im Hauptvorstand. Doreen Pöschl nahm an den KAFGA-Sitzungen teil. Simone Claar war Stellvertreterin für KAFGA und HV. Zudem vertrat Thomas Hoffmann den Hochschulbereich in der KOVO-OE-AG. Außerdem haben Jochen Meißner (LV Hamburg) und stellvertretend Julia Landgraf (LV Schleswig Holstein) den BFGA HuF im Bundesforum „Bildung in der digitalen Welt“ vertreten, in das aus dem HuF-Bereich außerdem Michael Gebel (LV Thüringen) und Ralf Streibl (LV Bremen) von ihren Landesverbänden delegiert worden sind. Im Berichtszeitraum standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Aktiv gegen Rechts in der Gesellschaft und den Hochschulen
- Neue Perspektiven und Visionen von Hochschule und Forschung 2030
- Novellierung der Hochschulgesetze in den Ländern
- Prekäre Beschäftigungsbedingungen im HuF-Bereich (u. a. Lehrbeauftragte, Dauerstellen für Daueraufgaben)
- Berufsperspektiven an Hochschulen
- Rechtsschutz im Organisationsbereich (u. a. Auswirkungen des WissZeitVG)
- Steigerung der Qualität von Studium und Lehre, Digitalisierung an Hochschulen Hochschulfinanzierung (z. B. Grundfinanzierung, Drittmittel, Verwendung BAföG-Mittel, Hochschulpakt/Zukunftsvertrag)
- Inklusion und Diversität in Hochschule und Forschung

- Durchsetzung von Zivilklauseln an den Hochschulen
- Tarifierung der studentischen Beschäftigung
- Hochschulen unter Pandemiebedingungen (u. a. Musterdienstvereinbarungen)

Wir haben den Vorstandsbereich bei der Kampagne „Traumjob Wissenschaft“ u. a. bei Aktionen an den einzelnen Hochschulstandorten, um auf die prekären Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung aufmerksam zu machen, unterstützt (u. a. aktuell bei der Aktion „#Dauerstellen für Daueraufgaben – jetzt!“ – https://youtu.be/bNuOBWr8fa0). Außerdem beteiligt sich Simone Claar an Debatten zu dem Thema in Social Media, insbesondere bei Twitter.

Dem BFGA kommt bei Veranstaltungen im HuF-Bereich auch eine impulsgebende, koordinierende Funktion zu und unsere Mitglieder übernehmen Moderationsaufgaben und Impulsreferate etwa auf Konferenzen. So waren Mitglieder des BFGA an der konzeptionellen Vorbereitung und erfolgreichen Durchführung der GEW-Wissenschaftskonferenz „Lehre und Studium nachhaltig verbessern“ (26.– 29.09.2018) in Budenheim beteiligt. Zudem haben wir Veranstaltungen und Schulungen wie das Kick- Off-Seminar „Studentische Mitbestimmung an Deiner Hochschule“ (07.–09.12.2018) in Magdeburg, die GEW-Aktivenkonferenz „Wir können auch anders! Hochschule 2030“ (13.–15.09.2019) in Erkner und die jährlich stattfindenden Follow-Up-Kongresse sowie Qualifizierungsseminare für Personalräte an Hochschulen aktiv unterstützt und mitgetragen. Auch konnten wir den Vorstandsbereich HuF bei der Erarbeitung von Thesenpapieren und Informationsmaterialien unterstützen.

Außerdem bringen wir uns in die bundesweite „FrististFrust“-Kampagne ein, die die Aushandlung der Zukunftspakte begleitete. Die Mitglieder des BFGAs HuF haben die Forderungen mit in ihre Landesverbände genommen.

Mit dem Ziel des Generationenwechsels scheidet Thomas Hoffmann zum Gewerkschaftstag 2021 aus dem Leitungsteam aus und übergibt den Staffelstab an Claudia Koepernik (LV Sachsen).

Simone Claar, Thomas Hoffmann, Doreen Pöschl

3.8 Bundesfachgruppenausschuss Kaufmännische Schulen

Vorsitzende	Britta Delique, Martina Hanns, Christina Kunze
Baden-Württemberg	Birgitt Michalek
Bayern	Dr. Doris Weber
Berlin	Christina Kunze
Berlin	Conny Rubach
Brandenburg	./.
Bremen	Karsten Krüger
Hamburg	Amrey Depenau
Hessen	Carsten Leimbach / Lioba Boll
Mecklenburg-Vorpommern	Ines Busse
Niedersachsen	Britta Delique
Nordrhein-Westfalen	Klemens Lüchtefeld
Rheinland-Pfalz	Daniela Bartkus-Börder
Saarland	Julia Willeke
Sachsen	Martina Hanns
Sachsen-Anhalt	Christian Kümmling
Schleswig-Holstein	Uwe Schürch, Sven Lange
Thüringen	Dieter Gebhardt

Stand: Dezember 2020

Im Berichtszeitraum von 2017–2020 ist es uns leider erneut nicht gelungen, eine Vertretung aus dem Landesverband Brandenburg zu gewinnen. Informationstausch und -weitergabe konnten allerdings durch die Vertreterin aus der Fachgruppe Gewerbliche Schulen gesichert werden. Dafür danken wir der Kollegin herzlich.

Die Arbeitsstrukturen wurden gegenüber der ablaufenden Periode nicht verändert. Sie bestehen i. d. R. aus drei Ausschusssitzungen jährlich, dem E-Mail-Rundbrief des Vorstandsbereichs, der Kerngruppe (zusammengesetzt aus den Vorsitzenden der drei im Vorstandsbereich arbeitenden Fachgruppen) und Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen, die sich im engeren Sinne mit berufsbildungspolitischen Fragestellungen beschäftigten.

Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe gewerbliche Schulen und dem Vorstandsbereich mehrere Tagungen und Expertengespräche durchgeführt. Als wichtig und erfolgreich hat sich die Einladung von Expert*innen zu bestimmten Themen bei den Fachgruppensitzungen erwiesen.

Weiterhin arbeiten wir eng und vertrauensvoll mit dem Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung zusammen sowie fachspezifisch mit allen anderen Organisationsbereichen.

Die Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich sowie mit den Fachgruppen Erwachsenenbildung und Gewerbliche Schulen ist von Vertrauen, Sachlichkeit und Offenheit geprägt und stellt eine enge Verzahnung der jeweiligen Arbeitsschwerpunkte sicher.

Inhaltliche Arbeit
1. Übergreifende Themen

Diese Themen wurden insbesondere in der Kerngruppe vorbereitet und überwiegend in gemeinschaftlicher Sitzung der drei Bundesfachgruppen diskutiert:

- Mitgliederwerbung und -bindung
- Digitalisierung / Lernplattformen unter besonderer Berücksichtigung der Pandemie-Situation

- Die digitale R*Evolution – Herausforderungen für Berufliche Bildung und Weiterbildung
- Schulsozialarbeit
- Politische Bildung und Professionalisierung
- Entwicklungen im Bereich Berufliche Bildung/Weiterbildung: Kommunale Bildungslandschaften
- Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung
- DQR/DECVET (Auswirkungen der europäischen Bildungspolitik)
- Inklusion, Umgang mit Geflüchteten, Migration und Beschulung

2. Berufsbildungspolitik und Berufsschule

2.1 Auch in den letzten vier Jahren war ein zentrales Thema die Auseinandersetzung mit den qualitativen und quantitativen Krisenerscheinungen im Berufsbildungssystem sowie dessen Reform und Weiterentwicklung. Die Arbeit war insbesondere geprägt von der Wirkung der europäischen Entscheidungen auf das nationale Berufsbildungssystem (z. B. Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung) und der beruflichen Integration sozial benachteiligter junger Menschen. Die enorme Zahl von Geflüchteten und die damit verbundenen Probleme beim Unterrichten waren immer wieder Thema und Antragsgrundlagen für den Vorstandsbereich. Die Bedeutung der politischen Bildung in beruflichen Schulen und in der Weiterbildung wurde fortlaufend problematisiert. Hinzu kommt seit dem Frühjahr 2020, dass die Pandemie viele Probleme verschärfte und auch offenlegte (z. B. im Bereich der Digitalisierung).

Folgende Themen sind maßgeblich in die Bundesdebatten zur beruflichen Bildung eingeflossen. Einige bildeten die Grundlage für Diskussionspapiere im Vorstandsbereich sowie für Tagungen, die bundesweit in Hamburg und Schwerin stattfanden.

Die benannten Themenbereiche wurden zusammen mit den gewerblichen Vertreter*innen erörtert und unter besonderer Berücksichtigung der kaufmännischen Sichtweise geschärft; aber auch unter dem Blickwinkel der dualen Berufsausbildung sowie im Rahmen einer Fachschulausbildung betrachtet.

Themenbereiche:

- Professionalisierung der Arbeit an Berufsbildenden Schulen und Anforderungen an den Beruf
- Neue Herausforderungen für die Lehrkräfte in der Beruflichen Bildung
- Internationale Austauschprogramme und Mobilität von Auszubildenden in Europa
- Berufsschule als Ganztagsschule und digitale Ausstattung Berufsbildender Schulen
- Inklusion in der Beruflichen Bildung
- Berufliche Bildung in der Migrationsgesellschaft und Beschulung Geflüchteter
- Übergang Schule Beruf / Übergangsmanagement
- Duale Ausbildung und Hochschulzugang
- Akademisierung der Berufsbildung
- Internationale Austauschprogramme und Mobilität von Auszubildenden in Europa
- Entwicklung des Fachkräftebedarfs / Auswirkungen auf die Berufsbildung
- Perspektiven der beruflichen Vollzeitschulen
- Reform der Erzieher*innenausbildung
- Novellierung des Berufsbildungsgesetzes
- Allianz für Aus- und Weiterbildung
- Berufsschule als Ganztagsschule und digitale Ausstattung Berufsbildender Schulen
- Pakt für die Berufsbildenden Schulen
- Zukunft und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte für Fachpraxis
- Lehrerbildung und Lehrkräftebedarf der berufsbildenden Schulen, Seiten- und Quereinstiege, Lehramt BBS neu denken
- Stärkung der politischen Bildung, sowie Umgang mit QUERFRONT und der AfD

Aus daraus resultierenden Veröffentlichungen in gewerkschaftlichen und anderen Publikationen sowie bei Anhörungen und Kongressen waren der Vorstandsbereich und Vertreter/innen der Bundesfachgruppen präsent.

2.2. Berufsschulspezifische Themen
In den beiden beruflichen Bundesfachgruppen fand zusätzlich eine stärkere Akzentuierung des schulischen Teils der Berufsbildung statt, bei der die aktuellen Entwicklungen am Lernort Berufsbildende Schule, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsinhalte im Mittelpunkt standen.

Rolle/Funktion der Berufsschule:

- eigenverantwortliche Schulen (Modelle der Bundesländer, u. a. SV+ und ProReko)
- Neuordnung der Büroberufe
- Sprachförderung als Aufgabe der Berufsbildenden Schule
- Zukunft der beruflichen Vollzeitschulen
- Fachkräftebedarf und Auswirkung auf die Schülerzahlen (Veränderungen des Lehrkräftebedarfs aufgrund des demografischen Wandels)
- Fachlehrkräfte/Lehrkräfte für Fachpraxis
- Sinkende Schülerzahlen – Auswirkungen auf die Schulstandorte
- Situation der berufsbildenden Schulen hinsichtlich der Ausstattung mit Sozialpädagogen
- Jugendberufshilfe und berufliche Schulen
- Fachklassenstandorte

Zu einzelnen Themenbereichen liegen Positionen vor. Andere waren Grundlagen für Diskussionspapiere des Vorstandsbereichs.

3. Spezifisch kaufmännische Probleme

Eine Vielzahl der o. g. Problembereiche sind zusätzlich im Kontext „Wirtschaft und Verwaltung“ zu akzentuieren, so z. B. die Prüfungsproblematik und die vollschulische Berufsausbildung. Dazu kommen immer wieder die unterschiedlichen Verfahrensweisen aus den Bundesländern, die es zu beachten und einzubinden gilt, wenn es um gewerkschaftliche Arbeit geht.
Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaften und dem DGB im Rahmen der Neuordnung kaufmännisch verwaltender Berufe (z. B. Büroberufe, Großhandelsmanagement).
Die Berufliche Bildung ist in der GEW ganz besonders auch eine Aufgabe auf Bundesebene. Das zeigen auch immer wieder die differenzierten Auseinandersetzungen in der Bundesfachgruppe. Nur wenn die berufliche Bildung kompetent im Vorstandsbereich vertreten wird, ist es auch langfristig möglich, gezielte Mitgliederwerbung und -bindung in diesem grundlegenden Bildungsbereich in allen Bundesländern zu realisieren.

Unser Dank gilt der Leitung des Vorstandsbereichs, dem ehemaligen Referenten und der jetzigen Referentin sowie allen weiteren Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle in Frankfurt, die wesentlich zu einem reibungslosen Arbeitsablauf beigetragen haben.

Unser besonderer Dank gilt Ansgar Klinger, der uns in den letzten Jahren sehr kompetent unterstützte und vieles durch sein unermüdliches Engagement für die berufliche Bildung ermöglichte.
Wir bedanken uns auch bei allen aktiven Kolleginnen und Kollegen der Bundesfachgruppe und den Gästen, die die Fachgruppenarbeit aktiv gestützt und vorangebracht haben.
Wir bedauern sehr, dass Martina Hans unser Leitungsteam im Frühjahr 2021 verlassen wird.

Britta Delique, Christina Kunze und Martina Hans

3.9 Bundesfachgruppenausschuss Realschulen

Der Bundesfachgruppenausschuss Realschulen (BFGAR) hat im Berichtszeitraum durchgängig zusammen mit dem Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen getagt. Es finden zwei bis drei Sitzungen pro Jahr an wechselnden Standorten statt, in der Regel sind diese dreitägig.

In Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen vor Ort erfolgte Planung, Organisation und Durchführung folgender Sitzungen:
2017 – Hannover, Schwerin
2018 – Flensburg, Aschaffenburg, Wernigerode
2019 – Bochum, Berlin, Stuttgart
2020 – Saarbrücken (digitale Konferenz aufgrund der Corona-Pandemie), Gotha, Potsdam (digitale Konferenz aufgrund der Corona-Pandemie)

In den Jahren 2017 und 2018 haben wir für alle BFGA-Sitzungen einen Redakteur aus unseren Reihen beauftragt, Artikel zu den aktuellen Sitzungen und Themen des Bundesfachgruppenausschusses Realschulen zu schreiben, um sie in der Gewerkschaftszeitung E&W zu veröffentlichen. In einigen Zeitungen der Landesverbände, wurden diese Artikel auch abgedruckt. Leider ist es uns nicht gelungen, in der Bundesausgabe der E&W unsere Artikel unterzubringen.

Das Leitungsteam traf sich im Dezember 2017, Dezember 2018 und im Januar 2020 jeweils zu einer Klausursitzung in Kelsterbach. Die Klausurtagung im Dezember 2020 musste aufgrund der Corona-Pandemie als Videokonferenz stattfinden.

In Aufgabenteilung haben wir an den Gremiensitzungen, Arbeitsgemeinschaften und Veranstaltungen der GEW-Bund teilgenommen, im Besonderen zu den Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Bildung in der digitalen Welt“.

Darüber hinaus haben wir uns in die Vorbereitung der JA13!-Kampagne eingebracht.

Aktuell sind folgende Kolleg*innen in den Bundesfachgruppenausschuss von ihren Ländern delegiert: Kristina Argus (Thüringen), Horst Brockmeier (NRW), Ulrike Fischer (Sachsen), Sebastian Freudenberger (Niedersachsen), Reinhardt Mehringer (Bayern), Stefan Hofmann (Sachsen-Anhalt), Marcus Görgen (Rheinland-Pfalz), H.-Jürgen Riegler (Rheinland-Pfalz), Heike Ackermann (Baden-Württemberg).

Das Leitungsteam besteht derzeit aus Sebastian Freudenberger, Marcus Görgen und H.-Jürgen Riegler.

Im Berichtszeitraum schieden Delegierte aus dem BFGAR aus und neue kamen hinzu:
- Stephan Lippels, Bayern —> Reinhardt Mehringer
- Sven Oberst, Sachsen-Anhalt —> Stefan Hofmann
- Marcus Schütz, Baden-Württemberg —> Heike Ackermann

Die verschiedenen Bestrebungen, weitere Bundesländer zu „aktivieren“, waren nicht von Erfolg gekrönt. Leider hat der gezielte Besuch von Bundesländern, die bislang keine Mitglieder in den BFGA Realschulen delegiert haben, nicht dazu geführt, dass neue Mitglieder für den BFGA benannt wurden und/oder dauerhaft mitarbeiten.

Der BFGA Realschulen beschäftigte sich bei seinen Sitzungen mit folgenden Themen:

- Vor- und Nachbereitung des Bundesgewerkschaftstages 2017
- Aktuelle Länderberichte (ständiger Tagesordnungspunkt auf allen Sitzungen)
- Berichte aus den Bundesgremien (ständiger Tagesordnungspunkt auf allen Sitzungen)
- Schulbesuche (Mittelschule Hösbach, Bayern, „Bildungsabschlüsse und Inklusion“; Nessetal-Schule Warza, Thüringen, „Digitaler Unterricht“)
- Sprachlernklassen / Integration Geflüchteter
- Schulcloudsysteme – Umsetzung des Digitalpaktes
- Digitales Unterrichten – Schule in Coronazeiten
- Kampagne „JA13!“ – Besoldung und Bezahlung in der Sekundarstufe I
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Gefährdungsbeurteilungen / Über- bzw. Belastungsanzeigen
- Organisationsentwicklung: Generationswechsel in den Bundesfachgruppenausschüssen
- Europawahl 2019 und die Folgen daraus
- Personalvertretung / Personalratsarbeit vor Ort in den unterschiedlichen Bundesländern

- Arbeit in den Landesfachgruppen „vor Ort“
- Sozialindex – Mittelzuweisung im Bildungsbereich
- Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- Vorbereitung des Bundesgewerkschaftstages 2021
- Wahlen des Leitungsteams des BFGAs Realschulen

Für unsere Arbeit erfuhren wir immer wieder gute Unterstützung von der Geschäftsstelle in Frankfurt am Main, für die wir uns herzlich bedanken.

Das Leitungsteam des BFGAR

3.10 Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung

Dem Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung der GEW gehören jeweils Mitglieder aus verschiedenen Bundesländern an, die dort in den Bereichen Schulaufsicht, Schulberatung, Schulpsychologie oder externe Evaluation arbeiten und der entsprechenden Fachgruppe der GEW auf Landesebene angehören.

Die Gruppe trifft sich in der Regel bis zu dreimal im Jahr, die Tagungsorte wechseln zwischen den Bundesländern. Die Kollegin/der Kollege aus dem gastgebenden Land bereitet die dreitägige Veranstaltung vor. In jeder Periode ist ein Auslandsaufenthalt vorgesehen.
Zum Programm gehören neben Schulbesuchen unter speziellen Fragestellungen (Übergang zu weiterführenden Schulen, Inklusion – *unter dem Diktat schlechter Bedingungen*, usw.), auch die Erörterung spezieller Themen, die für die Arbeit der Gruppenmitglieder von Bedeutung sind (z. B. „Leitbild Schulaufsicht“) dazu. Die Länderberichte aus den verschiedenen Bundesländern und Landesverbänden der GEW ermöglichen den Blick über den Tellerrand – aus gewerkschaftlicher Sicht – und geben den Mitgliedern des Bundesfachgruppenausschusses Impulse für die Arbeit im eigenen Bundesland, sowohl im Job als auch in der Gewerkschaft.
Ein immer wiederkehrender Punkt ist der Erfahrungsaustausch zur Arbeit in Personalräten in Behörden und Verwaltungen. Inzwischen gibt es einen Internetauftritt beim HV, der allerdings der weiteren Pflege bedarf. Verbessert hat sich die Kooperation mit dem zweiten Schulaufsichtsverband, der KSD.
Im April ist eine gemeinsame Veranstaltung geplant.

In den vergangenen vier Jahren fanden die folgenden Treffen statt:

- 07.–09.05.2017 in Freiburg im Breisgau (Regionale Schulentwicklung; Gesamtschule in Baden-Württemberg)
- 14.–16.09.2017 in Bad Kösen (Begabtenförderung in Schulpforte, Projekt LiGa – Lernen im Ganztag)
- 09.–11.11.2017 in Ludwigshafen (Inklusion, Beschulung von Migrantenkindern)
- 19.–21.04.2018 in Berlin (Lehrerausbildung; vor allem: Quereinsteiger/innen)
- 20.–22.09.2018 in Kassel (Reformpädagogik)
- 07.–11.11.2018 in Südtirol (Schulbau, Inklusion)
- 02.–05.05.2019 in Soltau (Übergangsmanagement, Studien- und Berufsberatung)
- 26.–28.09.2019 in Düsseldorf (Schulbau)
- 20.–24.11.2019 in München (Politische Bildung an berufsbildenden Schulen)
- 24.–26.09.2020 in Dessau (Neue Ansätze für digitale Bildung, Qualitätssicherung an BbS, Schulaufsicht und Corona)

Die einzige Tagung im vergangenen Jahr stand – wie alles in Jahr 2020 – unter dem unguten Stern der Pandemie. Natürlich steht in der Fachgruppe der Austausch über die aktuelle Situation in den Bundesländern und deren Auswirkungen nun im Vordergrund.

Die Mitglieder des Bundesfachgruppenausschusses hoffen sehr, dass im Jahr 2021 wieder Treffen in der altgewohnten und bewährten Form stattfinden können.
Denn: Das gemeinsame Erleben, Diskutieren und Austauschen ist doch immer noch die wirkungsvollste Form der Zusammenarbeit, trotz aller Medienaffinität.

Beispielhaft sei an dieser Stelle aus dem Bericht einer Teilnehmerin zur Tagung in Südtirol (November 2018) zitiert: „Bei der Sitzung in Südtirol bot sich die Gelegenheit für einen tieferen Einblick in die inklusive Entwicklung der Schulen. Die Hospitation in einer Dorfschule mit Kita und die in einer städtischen Sekundarschule belegten eindrucksvoll, wie engagiert das (uns) vom Schulamt in Bozen dargelegte umfassende Inklusionskonzept in den Schulen gelebt wird. Die italienische und damit auch die Südtiroler Integrationsentwicklung erreichte 1977 einen ersten Höhepunkt mit der Schließung aller Sonderschulen und der Versetzung ihrer Lehrkräfte an die allgemeinen Schulen. Inzwischen gibt es über 40 Jahre Erfahrung mit der Integration/Inklusion. Es gibt immer noch keine Sonderschulen, sondern alle Schülerinnen und Schüler besuchen die allgemeinen Schulen und werden dort unterstützt. Da es traditionell keine sonderpädagogische Ausbildung in Südtirol gab, wurde inzwischen ein Qualifizierungsprogramm für sonderpädagogische Unterstützungslehrkräfte aufgelegt, das rege genutzt wird. Es war ein großes Glück, ein solches inklusives Schulsystem im fortgeschrittenen Stadium besuchen zu dürfen.“

Natürlich werden solche Eindrücke in der Gruppe intensiv diskutiert, nicht immer kommt man zu einer einheitlichen Einschätzung – gerade was das Thema Inklusion und das

Erleben der Realität im Heimatland – meist unter nicht sehr positiven Bedingungen – dazu angeht.
Aber: Richtungsweisende Erkenntnisse nehmen alle Teilnehmenden immer mit.

Auch darf der wichtige Hinweis eines Kollegen, der seit 2017 regelmäßig als Vertreter des Bundesfachgruppenausschusses Schulaufsicht/Schulverwaltung an den Sitzungen der AG 2/3 – VB Schule teilnimmt, hier nicht fehlen. Er weist darauf hin, dass es von eminenter Bedeutung ist, die spezifische Sichtweise des BFGA in den AG 2/3-Sitzungen darzustellen, wie z. B. beim komplexen Thema „Situation von Lehrkräften mit ausländischen Abschlüssen", welches bei einer gemeinsamen Tagung mit dem BAMA behandelt wurde. Die Fortführung einer derartigen, auch personell konstanten Beteiligung des BFGA in der Gremienarbeit der GEW ist dringend anzuraten.

Fazit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bundesfachgruppenausschusses:
Die Tagungen sind aus vielerlei Gründen wertvoll und erhaltenswert, sie ermöglichen den Blick in andere Bundesländer, geben Impulse, machen Mut und helfen oft außerdem, suboptimale Arbeitsbedingungen vor Ort – wenn auch mit Zähneknirschen – hinzunehmen und gemeinsam für bessere Bedingungen in den Schulen und den Schulbehörden – zum Wohle der Schülerinnen und Schüler – zu streiten.
Noch ein abschließendes Wort zur Nachwuchsgewinnung für den BFGA in verschiedenen Bundesländern. In Bayern waren wir in dieser Hinsicht sehr erfolgreich und konnten die Gründung einer neuen LFG initiieren. Allerdings blieben die Appelle in anderen Bundesländern erfolglos und eine immer älter werdende Gesellschaft spiegelt sich hier ebenfalls wider.
Bedingt durch Arbeitsverdichtung und Personalabbau werden für Kolleginnen und Kollegen oft hohe Hürden für die Teilnahme an diesen interessanten Runden aufgebaut. Hier sind die Landesverbände gefragt und wir hoffen auf die Zukunft.
Ein Dank für die Unterstützung geht an den HV, insbesondere an Kollegin Buehler für die Unterstützung der Organisation.

Bodo Zeymer

3.11 Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe

Auf dem Gewerkschaftstag 2017 wurden die Vorsitzende des Bundesfachgruppenausschusses Sonderpädagogische Berufe, Gundi Müller (LV Niedersachsen) und die stellvertretende Vorsitzende Gabi Gabler (LV Bayern) bestätigt.

Der Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe war bei allen GEW-Gremiensitzungen (HV, KAFGA, AG 2/3) durch Leitungsmitglieder vertreten und brachte sich so immer mit in die Diskussionen ein.

Bei allen weiteren überregionalen Tagungen und Seminaren der GEW arbeitete der Bundesfachgruppenausschuss, häufig mit mehreren Mitgliedern aktiv mit:

- Bundesforum „Bildung in der Digitalen Welt“
- Steuerung von Ressourcen im Kontext von sozialer Ungleichheit und Inklusion
- Weiterarbeit an dem Antrag 3.17 des GT 2017 „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“
- Aktionszeitraum A 13/E 13
- GEW-Arbeitszeitkonferenz in Eisenach

An weiteren Veranstaltungen, wie z. B. den jährlichen Inklusionstagen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, nahmen Vertreter*innen des Bundesfachgruppenausschusses teil.

Selbstverständlich arbeiten alle Mitglieder des Bundesfachgruppenausschusses Sonderpädagogische Berufe in ihren Landesfachgruppenausschüssen, oftmals in Leitungsfunktion, mit.
Über das Jahr verteilt wurden drei Treffen abgehalten, jeweils gemeinsam mit dem Bundesfachgruppenausschuss Grundschule.
Auf der Sitzung im Juni 2017 referierten die neugewählten Vorsitzenden der Vorstandsbereiche Schule, Ilka Hoffmann, und Jugendhilfe und Soziale Arbeit, Björn Köhler, ihre inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte und stellten diese zur Diskussion.
In der Sommersitzung 2018 stellte Ingrid Ahrend die Ergebnisse der gemeinsam mit Benjamin Haas durchgeführten Untersuchung „Auf dem Weg zur inklusiven Schule“ vor.
Im Herbst 2018 fand das Treffen zusammen mit dem Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe statt. Dabei wurden Positionen zum Thema „Wie arbeiten multiprofessionelle Teams im Ganztag?“ erarbeitet.

Im September 2019 machte uns Wolfgang Grüner mit der Arbeit des Beratungszentrums Bruneck, Südtirol vertraut.

Schwerpunkt unserer Arbeit im Berichtszeitraum war die Umsetzung der inklusiven Beschulung in den verschiedenen Bundesländern. Die Veränderungen und Ereignisse in den einzelnen Bundesländern „überrollten“ uns oft in der Planungsarbeit und wir haben uns auf die Erstellung von themenbezogenen Schwerpunktsynopsen (siehe unten) verständigt.
Diese Arbeit war die Grundlage für unseren Antrag für Grundsätze für den Gewerkschaftstag 2021 „Eine Schule für alle vor Ort“.

Die Themen, die wir bearbeiteten:

- Benötigen wir noch eine Feststellungsdiagnostik?
- Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team
- Welche Forderungen brauchen wir für die gelingende Umsetzung der inklusiven Beschulung?
- Einstellung und Versetzungen von Sonderpädagog*innen in den Regelbereich
- Kompetenzraster zur Beurteilung
- Digitale Bildung in der Primarstufe
- Die Geschichtsschreibung der Sonderpädagogik und des Sonderschulsystems
- Bericht Staatenprüfung zum Umsetzungsstand der UN-Behindertenkonvention
- A 13/E 13 für Grundschullehrer*innen & SEK-I-Lehrer*innen
- Inklusion an allgemeinbildenden Schulen und die Unterstützung durch Beratungszentren
- Novellierung des SGB VIII und XII
- Inklusive Lehrer*innenbildung
- Inklusive Ganztagsgrundschule
- Eine Schule für alle vor Ort

Gundi Müller, Gabi Gabler

3.12 Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe

Die Arbeit des Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe war von Beginn an durch Austausch und Vernetzung, auch über die Professionsgrenzen der Kinder- und Jugendhilfe hinaus, geprägt. So wurden die Themenfelder Migration, Digitalisierung, Inklusion, die SGB-VIII-Novelle, geschlechtersensible und rassismuskritische Pädagogik, Kita-Leitung, die Arbeitsbedingungen pädagogischer Fachkräfte in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, die Kinderrechtskonvention, frühkindliche Bildung im europäischen Kontext, das Arbeitsfeld Schulsozialarbeit sowie die Entwicklung eines qualitativen Ganztags kontinuierlich und angeregt zwischen den Kolleg*innen im Bundesfachgruppenausschuss diskutiert. Auf Grundlage der Beschlüsse des Gewerkschaftstages 2017 wurden des Weiteren ihre Umsetzung und konkrete Handlungsstrategien thematisiert und besprochen. In enger Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen der Abteilung Jugendhilfe und Sozialarbeit fanden dazu die Sitzungen des Bundesfachgruppenausschuss in regelmäßigen Abständen bis zu vier Mal pro Jahr im gesamten Bundesgebiet statt. Des Weiteren wurden eine Vielzahl von Landesfachgruppen/Referate durch die stellv. Vorsitzenden, Linda Engels (LV NRW) und Alessandro Novellino (LV RLP), besucht.

In der Anfangsphase lag ein Schwerpunkt der inhaltlichen Arbeit in der aktiven Weiterentwicklung des tarifpolitischen Profils der Kinder und Jugendhilfe in der GEW, insbesondere mit Blick auf die zu erwartende Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst 2020. So wurde durch den Gewerkschaftstagsbeschluss 2.11 bereits früh damit begonnen, sich mit dem neugewählten Leiter des Vorstandsbereichs Tarifpolitik, Daniel Merbitz, eng zu verzahnen und in regelmäßiger Abstimmung aktiv an der Umsetzung beizutragen. Dazu wurden durch den Bundesfachgruppenausschuss konkrete Strategien zur Durchführung vorgeschlagen und in einem diskursiven Prozess innerhalb der Organisation angepasst. Dieser Prozess spiegelte sich auch in der konstant regen Teilnahme der Kolleg*innen an den Tarifpolitischen Konferenzen in Eisenach und den Tarifkommissionen wider. Im Jahr 2018 gelang es, die Tarifrunde im öffentlichen Dienst (Bund/Kommunen) erfolgreich zu begleiten und die GEW auch medienwirksam als Tarifgewerkschaft zu präsentieren. Aus den Erfahrungen der Tarifrunden 2015 und 2018 wurde in einem weiteren Schritt die Kommunikation zu tarifpolitischen Themen durch den Bundesfachgruppenausschuss erörtert und mit Unterstützung von Wolfgang Nafroth (Nafroth.com/PR + Kommunikationsberatung) im April 2019 nach kreativen und einfallsreichen Lösungen gesucht, um die anstehenden Tarifrunden im öffentlichen Dienst und im Sozial- und Erziehungsdienst 2020 zu gestalten.

Die vergangene Periode war für die Kolleg*innen im Bundesfachgruppenausschuss auch von einschneidenden Umbrüchen geprägt. So war der plötzliche Tod des langjährigen Vorsitzenden André Dupuis im Januar 2018 für alle ein Schock. André hat mit seinen Ideen und seiner Arbeit die Entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe innerhalb und außerhalb der GEW entscheidend mitgeprägt und mitgestaltet. Für die Kolleg*innen war und ist es entscheidend, diese richtungsweisende Arbeit zu würdigen und im Sinne Andrés fortzuführen.

Neben der Tarifarbeit lag ein Fokus des Bundesfachgruppenausschuss in der aktiven Mitgestaltung bildungspolitischer Themen und somit in der Zusammenführung der ökonomischen und der politischen Dimensionen der Arbeitsfelder. Bereits während des Wahlkampfes zur Bundestagswahl 2017 wurden die Kanzlerkandidat*innen der Parteien mit den Positionen der GEW zur frühkindlichen Bildung konfrontiert. Kurz nach Veröffentlichung des Koalitionsvertrages konnte der Bundesfachgruppenausschuss seine fachlich fundierte Rückmeldung abgeben und sich durch eine breit gestreute Stellungnahme aktiv in bundespolitische Prozesse einmischen. Auch im Prozess des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (Gute-KiTa-Gesetz) konnte der Bundesfachgruppenausschuss seine Expertise in einem partizipativen Prozess bündeln und diese mit den politisch Verantwortlichen kommunizieren.

Besonders Birte Radmacher, die Referentin für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim Hauptvorstand, konnte durch ihre beeindruckende soziologische Perspektive dazu beitragen, die bildungspolitischen Blickwinkel des Gremiums zu erweitern und die politische Arbeit entscheidend voranzubringen. Dies hat sich insbesondere in der Durchführung der „Qualitätsworkshops“ manifestiert, die einen wichtigen Beitrag dabei geleistet haben, den gewerkschaftlichen Diskurs zu einem bundesweiten Kita-Qualitätsgesetz an die politisch Verantwortlichen heranzutragen. Ebenso zeigte sich dies in der Arbeit des AK Inklusion, der mit seiner fachlich-inhaltlichen Ausrichtung enorm wichtige Impulse in den Bundesfachgruppenausschuss tragen konnte und dessen Arbeit konstruktiv beeinflusst hat.

Ein weiterer wichtiger Baustein in der Arbeit des Bundesfachgruppenausschuss war auch die Außendarstellung unserer Organisation. Dazu nahmen die Kolleg*innen an

einer Vielzahl von Fachtagen, Bildungsmessen und Podiumsdiskussionen teil und es gelang ihnen dabei, die Arbeit des Bereiches Jugendhilfe und Sozialarbeit in der GEW in den Vordergrund zu stellen und neue Mitglieder zu gewinnen. Auch international konnte der Bundesfachgruppenausschuss seine Netzwerke ausbauen und vertiefen. Gemeinsam mit dem Bundesfrauenausschuss gelang es, eine Kollegin aus dem Sozial- und Erziehungsdienst auf die Frauenpolitische Konferenz nach Marrakesch zu entsenden und diesen Bereich der Bildungskette zu repräsentieren. Ebenfalls wurden die Zusammenarbeit mit der Bildungsinternationalen (BI) und dem Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE) vertieft und im Kontext der Konferenzen zur frühkindlichen Bildung in Kenia und Norwegen Netzwerke zu europäischen Gewerkschaftskolleg*innen aufgebaut.

Mit den Kolleg*innen der Bundesfachgruppenausschüsse Grundschule und Sonderpädagogische Berufe wurden gemeinsame Sitzungen geplant und durchgeführt. Im Kontext des Rechtsanspruches auf einen schulischen Ganztag wurde hierbei die Notwendigkeit einer gemeinsamen Position betont, ohne dabei die verschiedenen Perspektiven und Zugänge zu negieren.

In den vergangenen Monaten hat sich der Bundesfachgruppenausschuss intensiv mit den Folgen der globalen Covid-19-Pandemie beschäftigt. Dabei wurde nicht nur die aktuelle Situation konstant bewertet und mögliche Strategien erörtert. Den Kolleg*innen ist es gemeinsam gelungen, unterstützt durch Rückmeldungen und Ergänzungen diverser Bundesausschüsse, ein zukunftsweisendes Papier mit dem Titel „Die Kinder und Jugendhilfe in Zeiten von Covid-19 – was folgt dem Applaus?“ für die Professionen der Kinder- und Jugendhilfe zu erarbeiten. Dabei stand die Frage im Fokus, welches Gesellschaftsmodell notwendig ist, um die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe im Sinne der Kinder und mit Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten umsetzen zu können. Mehr als eine bloße Rückkehr zum Status quo war hierbei das Einfordern und Erdenken alternativer Modelle die Triebfeder der Kolleg*innen. Besonders erfreulich war es hierbei zu sehen, wie intensiv das Papier innerhalb der GEW diskutiert und welche Rückschlüsse daraus gezogen werden konnten.

In den kommenden Jahren werden die oben aufgeführten Themen wie auch die Professionsentwicklung der Kita-Leitung sowie die verschobene Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst und die tatsächliche Umsetzung der Kinderrechte als Aufgabenfelder im Bundesfachgruppenausschuss anstehen.

Linda Engels, Alessandro Novellino
Vorsitzenden-Team Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe

3.13 Bundesausschusses für Seniorinnen und Senioren (BSA)

Der BSA setzt sich zusammen aus den 16 Landesvertreter*innen, dem Team der Vorsitzenden, Barbara Haas und Jutta Staack (auch für Hamburg) sowie einem zusätzlichen Mitglied nach § 24 Satzung für die Schriftführung. Wir vertreten inzwischen ca. ein Fünftel der Mitgliedschaft der GEW mit steigender Tendenz. Unsere Arbeit ist vorwiegend sozial- und gesellschaftspolitisch. Der BSA ist ein Querschnittsbereich in der GEW und mehrere Arbeitsbereiche sind dauerhaft zu bearbeiten:

1. Die Wahrnehmung der Termine auf **GEW-Hauptvorstandsebene** (jeweils drei- bis viermal pro Jahr, 1,5 Tage lang):
   Hauptvorstandssitzungen: Hier hat der BSA im Laufe der Jahre 2019/20 Standards zum freiwilligen bürgerschaftlichen Engagement zur Beschlussfassung des HV gebracht; Aufgabe des BSA wird es 2021 sein, eine Broschüre zum Thema zu verfassen.
   KAFGA-Sitzungen: Inhaltlicher Austausch zwischen GV und den Bundesausschüssen: Beratung und Vorstellung der drei Anträge zum kommenden Gewerkschaftstag und Vernetzung mit Anträgen anderer Bundesausschüsse, ebenso der Bundesfrauenausschuss mit der Bearbeitung vieler frauenpolitischer Themen und Entwicklung satzungsändernder Anträge (z. B.: Quote) und je nach Schwerpunkt die AG Mitgliederwerbung und -bindung.

2. **Der Arbeitskreis Senior*innenpolitik des DGB** nahm 2017 als Koordinierungskreis seine Arbeit nach längerer Pause wieder auf. Seither beteiligen wir uns aktiv an der Arbeit des DGB für Senior*innen. Seit Sommer 2018 leitet der ehrenamtliche Seniorenbeauftragte des DGB, Klaus Beck, den Arbeitskreis Senior*innenpolitik sowie die verschiedenen Unterarbeitsgruppen zu seniorenpolitischen Themen: Fertiggestellt wurde – auch mit der Zuarbeit des BSA der GEW – die Broschüre „Seniorenpolitische Eckpunkte“, ein Argumentepapier zur Seniorenmitwirkung wurde entwickelt, Eckpunkte zur Bundestagswahl 2021 werden zusammengestellt und die kommunale Seniorenpolitik wird bearbeitet. Wir beschäftigen uns mit der Diskriminierung älterer Menschen durch Algorithmen (vor allem bei Bank- und Versicherungsgeschäften). Auch eine Anhörung zur Rentenbesteuerung und Doppelbesteuerung zusammen mit der Lohnsteuerhilfe e.V. machte die Brisanz des Themas deutlich. Eine Stellungnahme im April 2020 „Corona-Krise und Seniorinnen/Senioren“ machte die drohende Diskriminierung älterer Menschen insbesondere in der Pflege, aber auch durch pauschale Benennung als Risikogruppe deutlich. Die Koordinierung der Arbeit der Gewerkschaften in der BAGSO gewinnt immer mehr an Stellenwert in der BAGSO durch den AK Senior*innenpolitik. So bereiten wir den Deutschen Seniorentag 2021 der BAGSO vor. Eine Fachtagung des DGB-AK Seniorenpolitik zur Digitalisierung liegt bereits zwei Jahre zurück, ein DGB-Workshop zur Seniorenmitwirkung in Hamburg fand 2019 statt.

3. **Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO)** mit rund 120 Mitgliedsorganisationen arbeitet in vier Fachkommissionen (FK): Aktuelle Fragen, Digitalisierung, Gesundheit und Pflege, Freiwilliges Engagement und Partizipation. Der BSA ist Mitglied in der BAGSO. Alle Fachkommissionen sind mit Vertreter*innen des BSA besetzt. Die FK tagen drei- bis viermal im Jahr eintägig. Zunehmend tauschen sich die Vertreter*innen der Gewerkschaften über die Inhalte und Positionen dazu aus.

   Die BAGSO greift vor allem Themen des BMFSFJ auf und erarbeitet Stellungnahmen (siehe www.bagso.de). Am Deutschen Seniorentag der BAGSO 2018 in Dortmund beteiligte sich der BSA mit zwei Workshops, „Bildung im Alter“ und „Armut und Reichtum – Auswirkungen auf das Alter“ sowie an dem gemeinsamen Stand der DGB-Gewerkschaften in der Messehalle. Der Deutsche Seniorentag im November 2021 ist bereits wieder in der Planung.

4. Einen großen Bereich unserer Arbeit bilden **Organisation und Vernetzung des BS**A, die intensive Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich und dem Sekretariat Frauenpolitik, Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen (2–3 pro Jahr).
   Für einen bundesweiten GEW-Senior*innentag entwickelten wir gemeinsam mit dem Arbeitsbereich Frauenpolitik eine prominent besetzte Fachtagung im Mai 2019 zum Thema
   „Gesellschaft verändern – Teilhabe im Alter“. Dazu liegen eine Dokumentation (11/2019) und ein Werbeflyer zur GEW-Senior*innenpolitik vor.

   Information des BSA: Führen einer Terminliste; Berichte von den wahrgenommenen Sitzungen in BAGSO, DGB, GEW-Gremien. Vorbereitung von Weiterbildungen des BSA und Fachgesprächen; Organisation der Teilnahme an verschiedenen Seniorentagen (BAGSO, DGB, GEW).

2017 legten wir in einer moderierten Runde unsere Ziele und daraus folgende Projekte fest: Anlegen einer **Referent*innenliste** von gelungenen Veranstaltungen; **Seniorenmitwirkungsgesetze in allen Bundesländern**; Biografiearbeit mit Kolleg*innen in **Altersarmut; Tag des 1. Oktober: „Internationaler Tag der älteren Menschen“**, **„Wir im LSA“**: Erstellen landesspezifischer Flyer und Vorstellen von Konzepten zur **Mitgliederbindung**.

Barbara Haas und Jutta Staack

3.14 Bundesausschuss Junge GEW

1. Ziele

Die Junge GEW ermöglicht den Austausch, die Vernetzung und die Vertretung der Interessen aller jungen Menschen im Bereich Bildung, Erziehung und Wissenschaft unter – in der Regel – 35 Jahren aus sehr unterschiedlichen Berufsgruppen: Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen, Studierende, junge Wissenschaftler*innen, Erwachsenenbildner*innen, Lehrer*innen in Ausbildung und im Berufseinstieg sowie Arbeitslose. Die Zusammensetzung macht deutlich, wie heterogen die Interessen der jungen Mitglieder gelagert sein können. Darauf versucht der Bundesausschuss Junge GEW entsprechend einzugehen und eine Vielfalt an Themen zu diskutieren. Die Interessenvertretung umfasst dabei sowohl Themenfelder, die zum Kanon der GEW-Arbeit gehören, als auch Sachverhalte, die sonst in der GEW kaum thematisiert werden. Entsprechend der Diskussionen in den Landesverbänden bringen die Delegierten ebendieser Landesstrukturen Themen in die bundesweite Debatte ein. Auf der anderen Seite werden Themen des Bundesgremiums in die Landesverbände zurückgespiegelt. Es zeigen sich trotz der föderalen Struktur immer wieder Schnittstellen, die gemeinsam bearbeitet werden müssen. Die Teilnehmer*innen des Bundesausschusses Junge GEW setzen sich mit bildungspolitischen, gesellschaftspolitischen sowie innergewerkschaftlichen Themen auseinander, die sie dann in den Hauptvorstand sowie ihre Landesverbände und darüber hinaus in andere Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Gremien einbringen.

2. Strukturen und Kontakte

Der Bundesausschuss Junge GEW arbeitet in der Regel in Form von drei oder vier dreitägigen Arbeitssitzungen im Jahr. Seit 2020 werden diese zusätzlich durch eintägige digitale Sitzungen in Vorbereitung auf den Gewerkschaftstag 2021 unterstützt. Jeder Landesverband kann gemäß den Arbeitsrichtlinien bis zu vier Delegierte benennen, welche die unterschiedlichen Organisationsbereiche repräsentieren. An den Beratungen des BAs nahmen im Schnitt zehn bis 20 Personen aus bis zu zehn Landesverbänden teil. Diese Zahl schwankte in den letzten Jahren, wobei einige Landesverbände kontinuierlich an allen Sitzungen der letzten Jahre teilnahmen. Vor allem bei den digitalen Sitzungen gab es eine erhöhte Beteiligung, vor allem der Landesverbände, die in Präsenz eher nicht teilnehmen konnten. Das Leitungsteam des BAs war stets bemüht, auch die nicht kontinuierlich partizipierenden Landesverbände wieder anzusprechen und sie zur Teilnahme am BA zu ermutigen. Die Sitzungen wurden intern moderiert, um in der begrenzten Zeit möglichst effektiv zu arbeiten. Dabei wurde regelmäßig auf eine faire Aufgabenverteilung geachtet und Kommunikationsregeln beachtet, erarbeitet und eingehalten, um ein faires Miteinander zu gewährleisten. Zudem wurden Genderkriterien in der Redeverteilung bedacht und umgesetzt. Zwischen den Sitzungen führte das dreiköpfige Sprecher*innenteam die Geschäfte und vertrat die Interessen der Jungen GEW in den Gremien auf Bundesebene. Die thematische Arbeit wurde zudem arbeitsteilig in Arbeitsgruppen bis zur nächsten Sitzung weitergeführt. Das dreiköpfige Sprecher*innenteam vertrat die Interessen des BAs auf Bundesebene vor allem in den Sitzungen des Hauptvorstands, des KAFGA sowie in anderen Bundesgremien der GEW. In den Gremien der DGB-Jugend vertrat Lisa Lewien bis zu ihrem Ausscheiden die Interessen der Jungen GEW. Danach übernahm Marcus Boxler die Vertretung.

Innerhalb der BA-Sitzungen veranstaltet die Junge GEW inhaltliche Seminarsitzungen. Außerdem gab es im Herbst 2018 eine Fachtagung zum Thema „50 Jahre 68er“. Darüber hinaus organisierte der BA Junge GEW zusammen mit dem BASS im Jahr 2020 die digitale Bundesjugendkonferenz „GEWolution“. Weiterhin war der BA stets bemüht, Vertreter*innen in unterschiedlichste Gremien zu entsenden, wie dem BFA, dem BAMA, KoVo-OE-AG sowie die AG 2/3, die AG LSBTI*, die AG MW/MB und die AG BiFi, AG Internationales der DGB-Jugend. Zwischen dem Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) und dem BA Junge GEW findet zudem ein regelmäßiger Austausch statt, der durch die Corona-Pandemie noch intensiver wurde. Dabei werden Themen zusammen diskutiert, abgesprochen und sich vernetzt. Das Sprecher*innenteam des BA junge GEW setzte sich in den vergangenen Jahren zunächst wie folgt zusammen:
Lisa Lewien, Rike Müller und Bernard Göbel. Die Stelle von Bernard Göbel übernahm im Herbst 2017 Ryan Plocher. Rike Müller trat im Herbst 2018 zurück. Für sie folgte im Frühjahr 2019 Marcel Helwig im Sprecher*innen-Team. Im Herbst 2019 schied Ryan Plocher aus dem Bundesausschuss aus und Franziska Hense ergänzte das Sprecher*innen-Team. Im März 2020 beendete Lisa Lewien ihre Tätigkeit im Sprecher*innen-Team und wurde durch Mine Hänel ersetzt.
Die zeitversetzte Wahl ermöglicht Kontinuität im Team. Dieses Verfahren hat sich bewährt.

3. Aktivitäten

Der Austausch über die Arbeit der Jungen GEW in den einzelnen Landesverbänden nimmt eine relevante Stellung im Bundesausschuss Junge GEW ein. Auf den Sitzungen berichten die Delegierten über ihre Aktivitäten vor Ort mit dem Ziel, gemeinsame inhaltliche Schwerpunkte zu setzen und sich zu unterstützen. Inhaltlich beschäftigten wir uns unter anderem mit folgenden Themen: Organisationsentwicklung innerhalb der GEW, Antisemitismus, Gedenkstättenpädagogik, Tarifrecht, Personenstandsgesetz (dritte Option) in pädagogischen Kontexten, feministische Themen wie dem FemStreik und dem § 218/219. Zudem nahm die Ausgestaltung der Fachtagung „50 Jahre 68er“ und die der digitalen GEWolution Raum ein.

Daneben war, wie in den vergangenen Jahren auch, das Thema „Generationenwechsel und Beteiligung von jungen Kolleg*innen“ das zentrale Aufgabenfeld im Bundesausschuss der jungen GEW. Dafür wurden Kolleg*innen in die oben genannten Gremien entsendet, um den Austausch zwischen den Jugendstrukturen und anderen Gremien zu erhöhen und die innergewerkschaftliche Vernetzung voranzutreiben.

Ein besonderer Schwerpunkt lag in der zweiten Hälfte der Legislatur darauf, dass frühzeitig damit begonnen wurde, Antragsvorhaben für den Gewerkschaftstag zu formulieren und daran anschließend eine Reihe von satzungsändernden und inhaltlichen Anträgen zum Gewerkschaftstag 2021 zu stellen. Vor allem auch durch Sprecher*innen in Interviews und Gastbeiträge auf Tagungen/Konferenzen und in den Medien wurden unsere Positionen in die Öffentlichkeit getragen.

4. Ausblick

Im Hinblick auf die kommende Legislatur wollen wir nach dem digitalen Gewerkschaftstag 2021 eine Zukunftswerkstatt im Rahmen einer Präsenzsitzung gestalten, um wieder vermehrt inhaltlich an gewerkschaftlichen, bildungspolitischen aber auch gesellschaftspolitischen Themen zu arbeiten. Des Weiteren ist geplant, die DGB-Jugendkongresse auf Bezirks- und Bundesebene zu begleiten und auch inhaltlich mit Anträgen zu bereichern. Die gute Zusammenarbeit mit den oben genannten Gremien zu verstetigen und im Rahmen der personellen Möglichkeiten auszubauen, ist ein besonderes Anliegen. Darüber hinaus wollen wir daran arbeiten, die GEW inklusiver, diverser und barrierefreier zu gestalten und die Partizipation von junger GEW auf Bundes- wie Landesebene zu erhöhen.

5. Dank

Unser Dank gilt allen Mitgliedern des Bundesausschusses Junge GEW, die sich in den letzten Jahren engagiert für die Interessen junger Mitglieder eingesetzt haben. Darüber hinaus danken wir insbesondere Marlis Tepe, die für uns GV-Ansprechpartnerin war, sowie allen Unterstützer*innen unserer Arbeit auf Bundesebene, in den Landesverbänden und anderen Bundesausschüssen, die unsere Arbeit anerkannt, ernst genommen und uns ermutigt haben, uns weiterhin in der GEW zu engagieren. Einen ganz besonderen Dank möchten wir außerdem unseren Ansprechpartner*innen auf hauptamtlicher Ebene Johanna Thumm, Katja Schwarz, Nicole Lund, Timm Schützhofer und Stefan Pfaff zukommen lassen, die uns immer mit Rat und Tat zur Seite standen und stehen.

3.15 Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten

Der Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) vertritt die Belange der Studierenden innerhalb der GEW. In diesem Kontext hat der BASS zur gewerkschaftlichen Positionierung der GEW beigetragen. Die Arbeit des BASS fand in vertrauensvollem Austausch sowie durch inhaltliche wie personelle Unterstützung durch den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung sowie der jungen GEW statt. Besonderen Dank möchte der BASS daher Stefani Sonntag, Andreas Keller und dem Leitungsteam der HuF sowie dem Sprecher*innenteam der Jungen GEW aussprechen. Der folgende Bericht soll einen Einblick in die Arbeit des Bundesausschusses geben, kann aber den Arbeitsumfang nicht in vollem Maße darstellen. Wir bedanken uns bei allen Aktiven, die zum Gelingen der studentischen Arbeit in der GEW beigetragen haben.

Basisarbeit

Zentrales Anliegen des BASS ist die Verankerung der studentischen Themen in der Gewerkschaftsarbeit. Mit dem studentischen Status geht naturgemäß eine hohe Fluktuation aufgrund der Kürze dieses Lebensabschnittes einher, weswegen eine Verstetigung der Basis- und Gremienarbeit dem BASS besonders wichtig war. Jährlich finden sich die studentischen Vertreter*innen aus den Landesausschüssen (LASS) zu vier Sitzungen des BASS zusammen. Die Sitzungen beinhalten jeweils Berichte des Sprecher*innenteams und der LASSe, aktuelle gewerkschaftliche und hochschulpolitische Themen sowie einen ausführlichen Themenschwerpunkt, der sich an der Arbeit des BASS orientiert. Darüber hinaus hält der BASS Telefon- und Videokonferenzen zwischen den Sitzungen ab. Mit dem Zweck und Ziel der Verstetigung der Arbeit sowie zur Produktion und Distribution von Wissen hat eine OE-Arbeitsgruppe des BASS eine Online-Arbeitsplattform, das „GEW-Net“ aufgesetzt. Durch diesen Wissensspeicher wird eine aktive politische Auseinandersetzung mit den Studien- und Arbeitsverhältnissen der Hochschulen erleichtert. Derzeit wird das OE-Projekt von Basisgruppenebene über die Landesebene bis zur Bundesebene sowie über die Studierenden hinaus genutzt. Der BASS wirkte zudem in einer KoVo-Ag „Mitgliedsrechte Studentische Beschäftigte“ mit, die einen Vorschlag zur Gestaltung des Mitgliedsbeitrags für studentische Beschäftigte und der damit verbundenen Ansprüche auf Streikgeld, Rechtsschutz und Berufshaftpflichtversicherung erarbeitete.

Gremienarbeit

Das Sprecher*innenteam nimmt darüber hinaus als ständiger Gast an den Sitzungen des BFGA HuF und des BA Junge GEW teil. Zudem bereitet es die Sitzungen vor und tauscht sich mit dem Vorstandsbereich HuF sowie dem Leitungsteam des BFGA HuF in den Sitzungen der Kerngruppe aus. Das Sprecher*innenteam vertritt die studentischen Belange im Hauptvorstand sowie im Koordinierungsausschuss Fachgruppenarbeit. Darüber hinaus nimmt eine Vertretung des BASS am DGB-Bundesjugendausschuss teil. Mit besonderem Nachdruck setzen sich die Vertreter*innen des BASS in den DGB-Strukturen für mehr Repräsentation von GEW-Interessen ein und implementieren bildungsassoziierte Themen in die quartalsmäßig stattfindenden Bundesjugendausschüsse, die Bundesjugendkonferenz sowie die Herbst- und Sommerakademien der DGB-Jugend. Vor allem in Vorbereitung der bundesweiten DGB-Jugend-Kampagnen im Kontext anstehender Bundestagswahlen konnte der BASS dadurch bildungspolitische Themen prominent platzieren und in die Aufmerksamkeit der anderen Mitgliedsgewerkschaften rücken.

Studienfinanzierung

Zentrales politisches Thema war die Studienfinanzierung. Der BASS hat politisch die 26. Novellierung des BAföG begleitet und an der Positionsfindung der GEW mitgearbeitet. Das Thema Sozialpolitik war immer wieder Thema der Sitzungen und Positionsfindung des BASS sowie zahlreicher Artikel der read.me. Der BASS nahm als studentische Vertretung an der AG BAföG Strukturreform des DGB teil, die Forderungen des DGB an die 27. Novellierung des BAföG erarbeitete. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Wiedereinführung des Schüler*innen-BAföG sowie einer Öffnung des BAföG für Nicht-EU-Studierende gelegt worden. Ergebnisse der Arbeit zum Thema Studienfinanzierung sind in Gewerkschaftsanträge eingeflossen.

Studienfinanzierung unter Corona

Die Problematik der unzureichenden Studienfinanzierung verschärfte sich im Zuge der Corona-Pandemie in einem besonderen Maße, was ein aktives Handeln der Studierendenschaft zur Folge hatte. Der BASS nahm in der Auseinandersetzung eine zentrale Rolle ein. Der Bundesausschuss der Studis in der GEW erarbeitete zu Beginn der Pandemie gemeinsam mit der Bundesfachgruppe Hochschule und Forschung ein Positionspapier. Auf dieser Grundlage brachte sich der BASS aktiv in die öffentliche Debatte ein, etwa mit Gastbeiträgen in Radiosendungen, in Pressemitteilungen und -konferenzen. Der BASS organisierte eine Kampagne, die sich in ihrer Kritik gezielt an die unzulängliche Soforthilfe der Ministerin Karliczek richtete. Darüber hinaus vernetzte sich der BASS im Bündnis für ein Solidarsemester aktiv und war maßgeblich

an der Organisation einer bundesweiten Demonstration in Berlin für ein Solidarsemester beteiligt. Das bundesweite Bündnis von über 160 Studierendenorganisationen, Jugendverbänden, Gewerkschaften, Fachschaften und Zusammenschlüssen forderte unter dem Namen „Solidarsemester“ die Solidarisierung der verschiedenen universitären Statusgruppen – Studierende, Lehrende, administrative Mitarbeitende –, um insbesondere, aber nicht ausschließlich, den finanziellen Herausforderungen der Pandemie gemeinsam zu begegnen, für eine strukturelle Entlastung zu sorgen und den Leistungsdruck für alle Beteiligten auszusetzen. Es ist ein Verdienst der politischen Arbeit des BASS, dass das Thema der Studienfinanzierung und die nichtausreichenden Soforthilfen breit in die öffentliche Debatte getragen worden sind.

Internationales

Der BASS vernetzte sich auf internationaler Ebene, etwa auf Veranstaltungen wie dem Weltkongress von Education International, auf dem Hochschulpolitischen Kongress der argentinischen Gewerkschaft CONADU oder hinsichtlich der europäischen Studierendenpolitik mit der European Students Union. Zur Einbindung junger Gewerkschaftsmitglieder hielt der BASS gemeinsam mit der Jungen GEW zwei Inputs bei Vernetzungstreffen von ETUCE und setzte sich dort aktiv für eine Jugendquote ein. Anliegen des BASS ist es, internationale gewerkschaftliche Kämpfe zusammenzudenken, weshalb zahlreiche Artikel der Studierendenzeitung read.me sich mit internationalen Kämpfen befassten, etwa in Chile, Hongkong, Weißrussland, Ungarn und zuletzt mit studentischen Protestierenden in der Türkei. Der BASS brachte sich aktiv in die Arbeitsgruppe des Bereichs Internationales zum Lieferkettengesetz ein und vernetzte sich im Rahmen dieser Zusammenarbeit mit der „Brot für die Welt“-Jugend, der DGB Jugend und Amnesty International. Zum 1. Mai 2020 beteiligte sich der BASS an einer Videosequenz in #1von100Millionen für den DGB-Livestream „Solidarisch ist man nicht alleine“.

Studentische Hilfskräfte

Ein wichtiges Feld für den BASS war die Situation studentischer Beschäftigter an Hochschulen und der Kampf für Tarifverträge über Berlin hinaus. Neben dem zum Themenfeld ausgerichteten Seminar „TVStud für alle“ (siehe Bildungspolitik) bringt sich der BASS aktiv in die bundesweite Vernetzung studentischer Beschäftigter ein. Insbesondere in Bremen und Hamburg begleitet der BASS jüngst die Bestrebungen eines studentischen Tarifvertrages.

Hochschulpolitischer Schwerpunkt

Der BASS bringt aktiv die studentische Perspektive in den hochschulpolitischen Schwerpunkt der GEW ein. Nicht nur durch die aktive Vorbereitung und Teilnahme an Wissenschafts- und Aktiven-Konferenzen, sondern auch durch die Teilnahme an Projektgruppen zum Thema Studienreform „Lehre- und Studium“ oder der Projektgruppe „Wege zum Traumjob Wissenschaft“.

Bildungsarbeit

Bildungsarbeit ist eine zentrale Aktivität des BASS, weshalb der BASS einmal im Jahr ein studentisches Bildungsseminar veranstaltet. Die Seminare finden mit freundlicher Unterstützung des Bildungs- und Förderungswerks der GEW statt. Im Dezember 2018 fand in Magdeburg das Studierendenseminar „Studentische Mitbestimmung an Deiner Hochschule“ statt. Im März 2019 fand in Halle das Seminar „Strategien gegen Rechts“ für Studierende und Doktorand*innen statt. Das Seminar hat über Erscheinungsformen der Neuen Rechten an Hochschulen informiert. Im Februar 2020 fand in Hattingen unter dem Titel „TVStud für alle“ ein bundesweites, tarifpolitisches Seminar in Zusammenarbeit mit den Studierenden von ver.di statt. Im Mai 2020 fand die GEWolution, der Bundesjugendkongress in digitaler Form statt, in dessen Planung, Umsetzung und Durchführung sich der BASS in der Projektgruppe aktiv eingebracht hat. Darüber hinaus unterstützte der BASS mit einem Vortrag die feministische Zeitkonferenz des Vorstandsbereichs Frauenpolitik und des Bundesfrauenausschusses.

Vernetzungsarbeit

Der BASS hat sich aktiv mit hochschulpolitischen Akteur*innen vernetzt. Darunter sind neben der DGB-Jugend und gewerkschaftlichen Studierendenvertretungen der freie Zusammenschluss von Student*innenschaften, dem Dachverband von Asten, Stupas und Sturas zu nennen sowie der Bundesausschuss ausländischer Studierender, das Aktionsbündnis gegen Studiengebühren und der Bund demokratischer Wissenschaftler*innen.

Studierendenzeitung read.me

Die Studierendenzeitung „read.me“, die in Zusammenarbeit des BASS mit dem Vorstandsbereich Hochschule und Forschung regelmäßig einmal pro Semester erscheint, enthält Beiträge zu studentischen Themen. Das Redaktionsteam der read.me trifft sich jährlich vier Mal, um im Peer-Review gemeinsam Themen und Artikel zu besprechen.

3.16 Bundesfrauenausschuss

Die Mitarbeiterinnen im Leitungsteam des BFA waren:
Norma Gertz (LV Brandenburg), Ilke Glockentöger (LV NRW), Ute Wiesenäcker (LV Niedersachsen)

Delegierte im BFA (Stand Januar 2021)**:**

Land/Organisation	Name der Vertreterin
Schleswig-Holstein	Swaantje Heeren
Hamburg	Susanne Jacobs
Niedersachsen	Julia Laing
Bremen	Maike Bullkötter
Mecklenburg-Vorpommern	Anke Burchardt
Sachsen-Anhalt	Peggy Osadolor
Nordrhein-Westfalen	Barbara Bielinski
Rheinland-Pfalz	Ingrid Vollmer-Winter
Sachsen	Alexandra Hanke
Saarland	Birgit Weis
Thüringen	Katja Nonn
Hessen	Hannelore Hirn
Baden-Württemberg	Andrea Wagner
Brandenburg	--
Berlin	Wiebke Senff
Bayern	Renate Oehler
AG LSBTI (kooptiert)	Elke Gärtner
BSA (kooptiert)	Jutta Staak
Junge GEW (kooptiert)	Mine Hänel
FG KiJuSo (kooptiert)	--
BAMA (kooptiert)	Erika Fischer

Nicht namentlich aufgeführt sind die Personen, die inzwischen aus dem BFA ausgeschieden sind bzw. als Gäste teilgenommen haben (Delegierte dürfen interessierte Gäste aus den eigenen Landesverbänden mitbringen).

Unsere Themen

- Kontinuierliche Mitarbeit in vielen Gremien und AGs der GEW (HV, KAFGA, AG 2/3, AG Mitgliederwerbung und -bindung)
- Besonders intensive Zusammenarbeit mit den Gremien BAMA, AG LSBTIQ*, Fachgruppe Jugendhilfe und Sozialarbeit, Junge GEW, BASS und Bundessenior*innen-ausschuss
- Weiterentwicklung des eigenen Gremiums: neue Arbeitsformen, Stimmrecht auch für kooptierte Gremien
- Internationaler Frauentag: Austausch und Verbreitung von Aktionsmaterial, Schreiben von Artikeln, Unterstützung bzw. Organisation von Veranstaltungen (oft in Zusammenarbeit mit dem DGB), Schwerpunkt: 100 Jahre Frauenwahlrecht
- Unterstützung der FrauenStreik-Aktionen
- Unterstützung der Aktionen zu Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit (A13/E13 für alle)
- Unterstützung und Mitorganisation von Veranstaltungen aus dem VB Frauenpolitik („FrauenStärken“, FrauenZukunftskonferenz)

- Auseinandersetzung mit dem Thema „Zeit zum Leben – Zeit zum Arbeiten“: Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen der GEW (AG Zeitpolitik), Unterstützung eines Workshops beim Mai-Meeting, Diskussionen über Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Ehrenamt und anderen Lebensbereichen, Ausarbeitung von schriftlichen Stellungnahmen

- Auseinandersetzung mit Diversity: Fortbildung zu wissenschafticher Begriffsklärung, Zusammenarbeit mit dem BAMA (gemeinsame Treffen und gemeinsame Arbeitsgruppen)

- Auseinandersetzung mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus: Fortbildung zu neuen Tendenzen im Rechtspopulismus und speziell zur AfD, Diskussion des neuen Antifeminismus

- Internationaler Austausch: Besuch von Bildungsinternationale-Weltkongress 2019 und ISTP 2018

- Auswertung des Gewerkschaftstages 2017

- Diskussion über eine geschlechtergerechte Weiterentwicklung der GEW (Doppelspitze, Amtszeitbegrenzung, Quotenregelungen) und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Landesverbänden Vorbereitung von Anträgen zum Gewerkschaftstag 2021

3.17 Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA)

1. Vertretung der Bundesländer und Bundesausschüsse im BAMA

Inzwischen sind fast alle GEW-Landesverbände im BAMA vertreten. Aus einigen Landesverbänden gibt es Neumitglieder, die mit neuem Schwung die künftige Arbeit stärken. Darunter sind auch einige jüngere Kolleg*innen und da sich der BAMA zukunftsfähig aufstellen will, hat er den Generationswechsel proaktiv im Blick. Eine dauerhafte Vertretung fehlt uns nach wie vor aus Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Ferner sind je ein Mitglied der Jungen GEW, der AG LSBTI sowie der BFG Sozialpädagogische Berufe als weitere Mitglieder im BAMA kooptiert.

2. Leitung des BAMA

Im Leitungsteam ist der Generationswechsel vollzogen. Seit 2018 bilden Şenol Keser (NRW), Dana Gora (SH) und Juri Haas (Sachsen) das BAMA-Leitungsteam. Sie arbeiten eng mit Elina Stock, Referentin im VB Vorsitzende, zusammen und es gibt regelmäßigen Austausch, um die Arbeit des BAMAs zu koordinieren.

3. BAMA-Sitzungen und Zusammenarbeit mit Gremien und Arbeitsgruppen auf Bundesebene

Im Berichtszeitraum traf sich der BAMA acht Mal und tauschte sich zu Aktivitäten in den Landesverbänden/-ausschüssen sowie auf Bundesebene aus. Marlis Tepe und Elina Stock nahmen regelmäßig an den Sitzungen teil; zudem wurden themenbezogen Gäste eingeladen und der Austausch zu anderen Bundesausschüssen und Arbeitsgruppen gepflegt. Im HV wurde der BAMA von Şenol Keser und (stellvertretend) Juri Haas vertreten, im KAFGA von Dana Gora.

Die BAMA-Sitzung im **September 2017** in Bad Hersfeld fand noch unter der Leitung von Monika Gessat statt. Zum Themenschwerpunkt „Sinti und Roma“ waren zwei Referenten eingeladen. Es gab eine kleine Feier zum 30-jährigen Jubiläum des BAMA und zur Verabschiedung von Süleyman Ateş aus dem Leitungsteam.

Auf der Sitzung im **März 2018** in Kassel war unser aus Syrien geflüchtete Kollege Brhan Al Zoabi, LV Sachsen, zu Gast und berichtete von seinen Erfahrungen sowie Ideen zur Unterstützung geflüchteter Lehrkräfte. Außerdem wurde Dana Gora neu in das Leitungsteam gewählt. Im **September 2018** überreichte Monika Gessat den Staffelstab an Juri Haas als drittes Mitglied im Leitungsteam. Mit Prof. Riem Spielhaus vom Georg-Eckert-Institut diskutierten wir erste Ergebnisse der Studie zu Schulbüchern für den herkunftssprachlichen Türkischunterricht.

Im **Februar 2019** tagte der BAMA in Göttingen mit dem Bundesfrauenausschuss (BFA) und der AG LSBTI*, um gemeinsame Arbeitsschwerpunkte, Projekte und die weitere Zusammenarbeit im Themenfeld Antidiskriminierung und Diversity auszuloten. Seither entsendet der BAMA Erika Fischer (SAN) in den BFA, um den regelmäßigen Austausch zu sichern.

Auf den Sitzungen im **Mai und September 2019** in Kassel befassten wir uns mit der Entwicklung in den Landesausschüssen sowie der Umsetzung bestehender GT-Beschlüsse. Zudem wurden die Arbeitsrichtlinien des BAMA aktualisiert. Mit Robert Enge, Fachberater bei SUPPORT – für Betroffene rechter Gewalt RAA Sachsen e.V., erfolgte ein Austausch zu (rassistischer) Diskriminierung und Gewalt an Schulen. Ferner wurde Otmar Eholzer als langjähriges, stark engagiertes Mitglied gebührend verabschiedet.

Im **Februar 2020** setzte sich der BAMA weiter intensiv mit den GT-Beschlüssen 2017 und Herausforderungen bei deren Umsetzung auseinander. Er legte anhand dessen die nächsten Arbeitsschwerpunkte fest. Außerdem gab es einen Themenaustausch mit der AG 2/3. Eine engere Zusammenarbeit wurde vereinbart und durch die Teilnahme von Juri Haas an den Sitzungen der AG kontinuierlich gewährleistet.

Mit dem BA Junge GEW fand im **September 2020** ein Austausch zu gemeinsamen Anliegen statt. Dabei wurden auch neue GT-Anträge diskutiert sowie deren Umsetzungsmöglichkeiten auf Bundes- und Länderebene.

4. Zusammenarbeit mit dem Hauptvorstand

Marlis Tepe arbeitete eng mit dem BAMA zusammen, berichtete regelmäßig persönlich auf BAMA-Sitzungen über aktuelle Themen und zeigte auf, bei welchen sich der BAMA einbringen kann. Fachlich und organisatorisch unterstützt wurde der BAMA von Elina Stock und Sabine Niestroj. Somit wurde die Mitwirkung des BAMA an Veranstaltungen auf Bundesebene gefördert und der kollegiale Austausch, die Vernetzung sowie die inhaltliche Arbeit gestärkt. Neben verschiedenen Fachtagungen (von GEW, DGB, SoR-SmC u. a.), waren BAMA-Mitglieder in Forschungsvorhaben, politische Lobby- und Öffentlich-

keitsarbeit, Kampagnen sowie Projekte zur Professions- und Organisationsentwicklung involviert und konnten ihre Expertise weiter ausbauen und vermitteln.

5. Schwerpunkte der Arbeit des BAMA im Berichtszeitraum

- Bildung für Neuzugewanderte, Mehrsprachigkeit, DaZ, HSU
- Anerkennung und Gleichstellung migrierter Pädagog*innen, einschließlich Beschäftigungsverhältnisse
- Migrationspädagogik und transkulturelle Bildung, einschließlich Wertefach/LER
- Diskriminierungsschutz an Bildungseinrichtungen
- Antirassismus / Aktiv gegen Rechts
- Internationale Solidarität

Das Leitungsteam des BAMA:
Dana Gora, Juri Haas, Şenol Keser

zurück zum Inhalt

4.0 Arbeitsgruppen der Bundesunmittelbaren Mitglieder

4.1 AG Auslandslehrerinnen und -lehrer
4.2 AG Bundeswehrfachschulen
4.3 AG Goethe-Institut

4.1 AG Auslandslehrerinnen und -lehrer (AGAL)

1. Personalia

1.1. Zuständig beim Hauptvorstand:

Marlis Tepe, Manfred Brinkmann, Carmen Ludwig (seit 02/2020), Volker Busch, Karin Gaines

1.2. Vorsitz: Günther Fecht

Stellvertreter/in: Wolfgang Reinert (bis 11/2018), danach: Marina Melber
Beisitzer/innen: Jürgen Hahn-Schröder (bis 11/2018), danach: Eileen Thomas, Stephan Münchhoff, Thomas Rosenbaum
Aufgrund der Corona-Pandemie finden die Wahlen zum AGAL-Vorstand 2021 statt.

1.3. Beauftragte der Landesverbände:	
Baden-Württemberg:	Eileen Thomas
Bayern:	Georg-Michael Schopp
Berlin:	Thomas Rosenbaum
Brandenburg:	André Hess
Bremen:	Pamela Beetz, ab 2019: Regina Auf dem Berge
Hamburg:	Wilfried Auel
Hessen:	Günther Fecht
Mecklenburg-Vorpommern:	N.N.
Niedersachsen:	Sandra Bender
Nordrhein-Westfalen:	Marc Seegers, Rainer Devantié, Angela Schäfers
Rheinland-Pfalz:	Andreas Böcker
Saarland:	Susanne Bleimehl
Sachsen:	Ina Benner
Sachsen-Anhalt:	Stephan Münchhoff
Schleswig-Holstein:	Jörg Cygan
Thüringen:	Jürgen Fischer (bis 11/2018), danach: N.N.

1.4. Beauftragte für Sonderaufgaben:	
Berufsbildende Schulen:	Andreas Geiseler (Sachsen-Anhalt)
Bundesprogrammlehrkräfte:	Stephan Münchhoff
Europäische Schulen:	Benjamin Feiler (ES München)
FachschaftsberaterInnen:	Holger Dähne (Schleswig-Holstein)
Grundschullehrkräfte:	Saskia Neuweger (Hessen)
ZfA-Vorbereitungslehrgänge:	Angela Schäfers (NRW)
Schulleitung:	Rainer Devantié (NRW), Jana Marth (Berlin)
Schulentwicklung:	Jana Marth (Berlin)
Senioren:	Wolfgang Gotterbarm (Baden-Württemberg)

2. AGAL in der GEW

Die AGAL ist auf nahezu allen Positionen sehr gut besetzt. In regelmäßigen Abständen wurden mit allen oben genannten Mitgliedern zweimal im Jahr Sitzungen durchgeführt. Das Vorstandsteam (2016–18) traf sich im Schnitt alle zwei Monate, das Vorstandsteam (2018–heute) traf sich bis zu viermal im Jahr, ab 2020 coronabedingt online.

Die enge Verzahnung mit dem HV ist eng und produktiv: Die Arbeit der AGAL wurde eng begleitet von Manfred Brinkmann und seiner Nachfolgerin Carmen Ludwig, von

Karin Gaines sowie von Volker Busch in der Rechtsabteilung. Die GEW-Vorsitzende, Marlis Tepe, nahm an AGAL-Sitzungen teil, verantwortete deren Initiativen durch Briefe und in Gesprächen mit politisch Verantwortlichen im Bereich der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP) sowie auf dem Weltkongress der Auslandsschulen (2017).

3. Mitgliederbetreuung und Öffentlichkeitsarbeit

Die AGAL betreut etwa ein Drittel der knapp 2.000 deutschen Auslandslehrkräfte. Seit 2016 vertritt der AGAL-Vorsitzende Günther Fecht die bundesunmittelbaren Mitglieder aus AGAL, AG Goethe-Institute und AG Bundeswehrfachschulen bei den Sitzungen des Hauptvorstandes.

Mit der Umstellung vom AGAL-Rundbrief (Papierform) auf den AGAL-Newsletter im Jahre 2018 hat die Wahrnehmung der AGAL bei den Mitgliedern im In- und Ausland sowie den Mittlern (KMK, Auswärtiges Amt, ZfA, WDA und dem AKBP) weiter zugenommen, was durch vermehrte E-Mail-Anfragen und die erfreulich guten Abrufzahlen des Newsletters nachweisbar ist.

In vielen Landesverbänden arbeiten AGAL-Beauftragte in den Landesvorständen mit. Informationsveranstaltungen zum Auslandsschuldienst werden mit Unterstützung der jeweiligen GEW-Landesverbände durchgeführt. Dabei erreichen wir nicht nur GEW-Mitglieder, sondern können auch etliche GEW-Beitritte verbuchen. Unterstützt wird diese Tendenz durch die Arbeit der AGAL-KollegInnen bei den Vorbereitungslehrgängen der ZfA in Bonn und Berlin.

Über die Beratung der im Ausland tätigen KollegInnen, die meist per Mail oder telefonisch erfolgt, sind keine gesicherten quantitativen Aussagen möglich. Man kann aber davon ausgehen, dass alle GEW-KollegInnen (und auch viele andere) vor Ort über diesen Beratungs-Service der AGAL gut eingebunden und weitere KollegInnen für die GEW gewonnen werden. Fazit: Die Öffentlichkeitsarbeit wurde nachhaltig weiter verbessert.

4. Aktiv gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit in den vergangenen vier Jahren war die Durchsetzung des Versorgungszuschlags für beurlaubte, lebenszeitbeamtete Ortslehrkräfte (OLK). Neben der Vertretung der ADLK und BPLK widmete sich die AGAL zunehmend auch den Sorgen und vertraglichen Probleme der mindestens 700 OLKs an den DAS sowie an den Europäischen Schulen.

5. Personalvertretung und Digitalisierung

Weitere wichtige Schwerpunkte unserer Arbeit, die sich aus Punkt 4 ableiten, sind die Etablierung einer wirklichen Personalvertretung nach bundesdeutschem Vorbild und die Beschäftigung mit der Digitalisierung an DAS, die ohne aktive Beteiligung der Lehrkräfte für uns nicht denkbar ist. Zum erstgenannten Punkt haben wir einen eigenen Entwurf vorgelegt, der Abgeordneten im Unterausschuss AKBP, der ZfA, dem AA und weiteren Mittlern im Auslandsschulwesen zur Kenntnis gebracht wurde.

6. Bildungspolitische Akzente und Vernetzung

Die AGAL wandte sich mit verschiedenen weiteren Stellungnahmen an die verantwortlichen Stellen in der AKBP. Auf Initiative der AGAL wurde das Deutsche Sprachdiplom Inland eingeführt und insbesondere unter Beteiligung zurückgekehrter Programmlehrkräfte durchgeführt, die an nationalen Schulen im Ausland Deutsch als Fremdsprache unterrichtet haben. Das an ausgewählten Inlandsschulen eingerichtete DSD I (Inland) bescheinigt jungen Migrantinnen und Migranten gute Deutschkenntnisse, zur Aufnahme einer Ausbildung in gewerblichen und kaufmännischen Bereichen.

Bildungspolitische Akzente setzten AGAL-VertreterInnen in ihren Gesprächen mit den anderen Akteuren in der Auslandsschularbeit, auf Podien oder bei Tagungen und Fachanhörungen (etwa zu den Themen Demokratische Rechte und Lehrer*innenversorgung an DAS). Die Zusammenarbeit mit der anderen Lehrkräfte-Vertretung (VdLiA) ist freundschaftlich und eng. Die Beziehung zur ZfA ist sehr produktiv und gut. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt. Die Kommunikation mit dem WDA, einer Lobbyvertretung der Schulvereine der einzelnen DAS, dem ca. 70 Prozent angehören, ist merklich zurückgefahren worden, da der WDA für die direkte Anwerbung der o.g. OLKs steht, sprich: prekäre Beschäftigungsverhältnisse befördert.

7. Tagungen

Die AGAL selbst führte im Berichtszeitraum – wie seit fast 50 Jahren üblich – zwei Tagungen zur deutschen schulischen Arbeit im Ausland durch: „Auslandsschularbeit in Konflikt- und Krisenregionen“ (2018) sowie „Auslandsschulen in der digitalen Welt: Voneinander lernen“ (2020). Die Tagung 2020 fand coronabedingt online statt, was die Möglichkeit bot, die Mitglieder an den DAS verstärkt einzubinden und zu beteiligen.

4.2 AG Bundeswehrfachschulen

Vorsitzender der AG:	Andreas Rettig, Berlin
Stv. Vorsitzende:	Anne Gottschalk, München
Verantwortlich beim HV:	Maria Rosenke

Die AG Bundeswehrfachschulen vertritt vorrangig Beschäftigte der Bundeswehrfachschulen. Die Bundeswehrfachschulen sind Einrichtungen der Bundeswehr, welche mit dem Soldatenversorgungsgesetz (SVG) von 1957 als Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung geschaffen wurden, in welchen allgemeinberufliches und allgemeinbildendes Wissen vermittelt wird. An den Schulen sind Lehrgänge zur Erlangung der Fachhochschulreife, des Mittleren Schulabschlusses, verschiedener Berufsabschlüsse, der Erlangung berufsqualifizierender Fähigkeiten und Fertigkeiten und der Auffrischung allgemeiner schulischer Kenntnisse eingerichtet. Die Lehrgangsteilnehmer sind Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Die schulischen Abschlüsse sind durch Abkommen mit der Kultusministerkonferenz und der zuständigen Kammern bundesweit anerkannt. Derzeit bestehen im gesamten Bundesgebiet zehn Bundeswehrfachschulen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Bundeswehrfachschulen sind zivile Lehrkräfte, welche als Beamte und Arbeitnehmer an den Bundeswehrfachschulen der Bundeswehr tätig sind. Darüber hinaus sind ehemalige Beschäftigte im Ruhestand Mitglieder der Arbeitsgruppe. Die AG Bundeswehrfachschulen in der GEW ist die *einzige aktive Interessenvertretung für Lehrkräfte der Bundeswehr*. Die Nachwuchsarbeit gestaltete sich auch in der Periode 2016 bis 2020 für ein Schulsystem, das im Berichtszeitraum von rückläufigen Lehrgangsteilnehmerzahlen bei gleichzeitig zunehmenden Zurruhesetzungen des Personals betroffen war, schwierig. Dennoch konnten einige jüngere Kolleginnen und Kollegen für die GEW-Arbeit gewonnen werden. Der Vorstand und die Mitglieder der Arbeitsgruppe wollen aus diesem Potenzial weitere Mitglieder gewinnen.

Eines der vorrangigen Ziele der Arbeitsgruppe ist es, den Bestand des Bundeswehrfachschulsystems zu sichern und dessen Weiterentwicklung konstruktiv zu begleiten, indem die Lehrgangskonzeption zeitgemäß erhalten und entwickelt wird und ein angemessenes Bildungs- und Ausbildungsangebot auch unter Beachtung der Erfordernisse der Streitkräfte gewährleistet ist. Im Jahr 2020 begleitete die GEW auch die Umsetzung geeigneter Corona-Maßnahmen an den Schulen konstruktiv.

In den Jahren 2018 und 2020 fanden Mitgliederversammlungen statt, bei denen auch der Hauptvorstand vertreten war. Auf der Mitgliederversammlung im Januar 2020 im Gustav-Stresemann-Institut (GSI) in Bonn/Bad Godesberg wurden ein neuer Vorstand und die Sprecherinnen und Sprecher als Vertreter der zehn Schulen gewählt. Die AG-Sprecherinnen und -sprecher der AG tagen ein- bis dreimal im Jahr, um einerseits die gewerkschaftliche Arbeit zu koordinieren und rechtliche Informationen auszuwerten und andererseits pädagogische Fragen der Erwachsenenbildung im System der Bundeswehr zu erörtern. In Zusammenarbeit mit dem GEW-Hauptvorstand führt die Arbeitsgruppe außerdem erfolgreich Schulungen für Mitglieder von Personalräten an Bundeswehrfachschulen und Auslandsschulen der Bundeswehr durch.

Die AG Bundeswehrfachschulen konnte im November 2020 bei den Wahlen zum Bezirkspersonalrat beim Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw), welchem die Bundeswehrfachschulen und die Auslandsschulen der Bundeswehr organisatorisch nachgeordnet sind, erneut einen großen Erfolg erreichen. Die Gruppe der Arbeitnehmer beim BiZBw wird ausschließlich durch die Personalräte der GEW vertreten. Bei den Beamten sind die GEW-Vertreter die größte Gruppe. Die Zusammenarbeit mit den übrigen Verbänden im Bezirkspersonalrat ist erfahrungsgemäß konstruktiv und vertrauensvoll. Somit kann die GEW über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte Einfluss nehmen und die Probleme der Schulen und ihrer Beschäftigten aus erster Hand vortragen. Die AG Bundeswehrfachschulen trat darüber hinaus bei den Wahlen zum Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) an, konnte sich jedoch nicht durchsetzen. Ziel ist es dennoch, die Arbeit des BMVg im Bereich der *schulischen Bildung zielgerichtet und konstruktiv zu begleiten und den Einfluss im BiZBw und BMVg zu stärken*.

Andreas Rettig
Vorsitzender
AG Bundeswehrfachschulen

4.3 AG Goethe-Institut

Arbeitsgruppenvorstand (AGV) 2016 bis 2020	
Nina Wichmann	Nairobi/Toronto
Bettina Lantz-Okoye	Düsseldorf
Hartmut Krehky	Göttingen, bis 2019
Anja Geissel	München Zentrale
Irene Schmied	Dublin
Barbara Ebert	Dublin
Susanne Riemenschneider	Honorarlehrkraft, bis 2017
Michaela Becker	kooptiert 2017
Anja Büchele	London, kooptiert 2020

1. Situation

Der AGV wurde im Juni 2016 durch die Mitgliederversammlung der AG Goethe neu gewählt. Vier Kolleg/innen wurden erstmals in den AGV gewählt, drei setzten ihre Arbeit fort. Aufgrund des Ausscheidens von Susanne Riemenschneider wurde zunächst 2017 Michaela Becker kooptiert. Nach dem Ausscheiden von Hartmut Krehky wurde 2020 Anja Büchele kooptiert.

Der neue AGV setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen aus den Arbeitsbereichen Verwaltung, Lehre, Sprachkurse, Prüfungen, Bildungskooperation, Programmarbeit und Steuerung zusammen. Der AGV begleitet die Tarifarbeit der GEW und bezieht in seinen Publikationen (Goethe-Info und AG Newsletter) Position zu allen Fragen rund um die Beschäftigungsbedingungen am Goethe-Institut.

Der AGV tagte jeweils viermal im Jahr, davon je einmal im Jahr in der Zentrale München und in Berlin und zweimal in der Hauptgeschäftsstelle der GEW in Frankfurt. Zu den Terminen der Sitzungen bot der AGV zweimal in jedem Jahr ein **GEW Café** an, zu dem die Kolleginnen und Kollegen an den jeweiligen Standorten eingeladen waren, ihre Fragen und Themen einzubringen und mit dem AGV zu diskutieren.

Aufgrund der Pandemie und der damit einhergehenden Reise- und Kontaktbeschränkungen tagte der AGV ab März 2020 auf der Videokonferenzplattform Zoom, ab Sommer 2020 etwa alle vier Wochen bis Jahresende.

Die für Juni 2020 geplante Mitgliederversammlung mit Neuwahl des AGV musste aufgrund der Pandemie um ein Jahr auf Mai 2021 verschoben werden.

2. Themen

Am 25. und 26. Mai 2019 veranstaltete die AG Goethe-Institut die **Tagung „Digitalisierung und Arbeitswelt“** in der Tagungsstätte der IG BAU in Steinbach. Im Mittelpunkt der Tagung standen die Unterthemen Verdichtung, Entgrenzung und Unterstützung/Qualifizierung. In die Thematik führte **Prof. Dr. Wolfgang Menz**, Universität Hamburg, mit einem Vortrag mit anschließender Diskussion ein. Auch **Sandra Mierich** vom I.M.U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Hans-Böckler-Stiftung, nahm als Vortragende an der Tagung teil. Es waren diese Themen, insbesondere die Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit, der die Digitalisierung Vorschub leistet, die den Mitgliedern der AG Goethe während der ganzen Legislaturperiode besonders wichtig waren.

Weitere Themen des AGV waren: Hilfe bei Einstufungsforderungen, Bedingungen für Home Office, Unterstützung der Protestaktionen „Black Friday“ an den Inlandsinstituten. In der Tarif- und Verhandlungskommission Eigenmittelbereich vertritt Bettina Lantz-Okoye den AGV.

Durch die Unterstützung der Mitglieder bei diesen Themen demonstriert der AGV, dass durch gewerkschaftliches Engagement Erfolge zu erzielen sind, dass der Steinbacher Appell und der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen weiterhin für den AGV nichts an Gültigkeit verloren hat und dass der AGV aktiv dabei mitwirkt, Tarifverträge durchzusetzen. Die Tagung zur Digitalisierung zeigte, dass die AG Goethe Probleme der gegenwärtigen Arbeitswelt adressiert und als Zukunftsthemen identifiziert.

Die Pandemie hat die Digitale Arbeit in weiten Teilen des Goethe-Instituts zur allgemeinen Realität werden lassen. Für den AGV bedeutet dies, dass es gilt, sich weiterhin

aktiv mit den Herausforderungen um das Thema Digitale Arbeit und Home Office zu beschäftigen und die Maßnahmen des Arbeitgebers, diese auszugestalten, kritisch zu begleiten.

3. Vernetzung der Mitarbeitervertretungen im Goethe-Institut

Der AGV pflegt gemeinsam mit dem Arbeitsbereich TuB beim Hauptvorstand der GEW den Austausch mit den Betriebsratsgremien am Goethe-Institut (Lokale BRe, GBR, EBR und der Ortskräftekommission). So ist der „Runde Tisch“ einmal jährlich seit 2011 eine feste Institution geworden. Dort treffen sich Kolleginnen und Kollegen der Arbeitnehmervertretung im Präsidium, der Betriebsausschüsse des Gesamtbetriebsrats, des Betriebsrats Ausland und Zentrale und des Europäischen Betriebsrats, der Ortskräftekommission, der Schwerbehindertenvertretung und des AGV der GEW mit dem Vorstand. Dort werden Themen wie Personalplanung, Arbeitsbedingungen und Digitalisierung aus den verschiedenen Perspektiven der jeweiligen Mitarbeitervertretung besprochen. Eine weitere wichtige Funktion ist der direkte Austausch der Gremien, die sonst nicht gemeinsam tagen.

Bei den Sitzungen der AG Goethe, die in der Zentrale stattfanden, hat sich die AG immer mit Mitgliedern des Betriebsrats und der Ortskräftekommission getroffen. Zudem hat die AG Goethe aktive Kontakte zur AG Auslandsschullehrer*innen und Erwachsenenweiterbildung.

4. Lobbyarbeit

Im Parlament und im parlamentarischen Raum hat der AGV seine erfolgreiche Lobbyarbeit fortgesetzt und führte Lobbygespräche mit Politikerinnen und Politikern und Mitgliedern des Unterausschusses für Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik (AKBP).

Am 2. Juni 2017 sprachen Vertreterinnen und Vertreter der AG Goethe im Deutschen Bundestag mit Claudia Roth und am 23. September 2019 mit Dieter Dehm.

5. Perspektiven für die zukünftige Arbeit

Die Arbeit des AGV orientiert sich perspektivisch weiter an den Inhalten des Steinbacher Appells. In den kommenden Jahren wird es darum gehen, diese auf die Realitäten der neuen digitalen Arbeitswelt, wenn nicht gar einem neu ausgestalteten Goethe-Institut, zumindest im Inland, anzupassen. Der Eigenmittelbereich wird an den Inlandsinstituten künftig Zentren für internationale Kulturelle Bildung aufbauen, die über verschiedene Bundesprogramme gefördert werden können. Dieser Prozess muss vom AGV aus Arbeitnehmer*innenperspektive begleitet werden. Zudem wird der Stellenplan der Zentrale um 110 Stellen aufgestockt, wobei auch bereits existierende, prekäre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden sollen. Dies ist gut für die gewerkschaftliche Arbeit und positiv für die Arbeit und die Beteiligung an der Arbeit der AG Goethe. Die Gewinnung neuer Mitglieder und die Aktivierung bereits existierender Mitglieder bleibt für den AGV in der Amtsperiode 2021 bis 2025 wichtig.

zurück zum Inhalt

5.0 Rechtsschutz

5.1 Bundesstelle für Rechtsschutz
5.2 Kommission des Hauptvorstands für Rechtsschutzeinsprüche

5.1 Bundesstelle für Rechtsschutz

Der GEW-Rechtsschutz hat auch im Berichtszeitraum sehr erfolgreich und auf hohem qualitativem und quantitativem Niveau gearbeitet.

Die folgenden **Auswertungen der Rechtsschutzdatenbank** machen den Umfang und den wirtschaftlichen Erfolg dieser Arbeit deutlich:

Auswertungen der Rechtsschutzdatenbank

	2017	2018	2019	2020	Insgesamt
Rechtsschutzfälle	5.376	4.784	4.620	4.018	18.798
davon:	1.551	1.257	1.455	1.148	5.411
Externe Rechtsschutzvertretung	28,8 %	26,3 %	31,5 %	28,6 %	28,8 %
DGB Rechtsschutz GmbH	2.327	2.448	2.260	2.147	9.182
	43,3 %	51,2 %	48,9 %	53,4 %	48,8 %
GEW-Juristen	1.498	1.079	905	723	4.205
	27,9 %	22,5 %	19,6 %	18,0 %	22,4 %

Ausschlaggebend für eine erfolgreiche GEW-Rechtsschutzarbeit ist neben der wirtschaftlichen Verwendung der für den Rechtsschutz zugewiesenen Finanzmittel der Nutzen und der Mehrwert für die rechtsschutzsuchenden Mitglieder und ihre Zufriedenheit mit den Leistungen der Rechtsschutzstellen. Diesen **Erfolgswert** für die rechtsschutzsuchenden GEW-Mitglieder zeigen die Daten der **abgeschlossenen Fälle** und ihre Aufschlüsselung nach der **Art der Rechtsvertretung auf**:

Art der Rechtsvertretung

Erfolgswerte		2017	2018	2019	2020	Insgesamt
positiv		1.261	1.353	1.746	1.080	5.440
negativ		804	722	662	655	2.843
sonstige Erledigung		2.471	2.154	1.986	1.887	8.498
Summe		4.536	4.229	4.394	3.622	16.781
Erfolgswerte nach Art der Rechtsvertretung						
Positiv	DGB RS GmbH	635	645	871	650	2.801
	GEW	238	408	522	109	1.277
	Rechtsanwalt	388	300	353	321	1.362
	Summe	1.261	1.353	1.746	1.080	5.440
Negativ	DGB RS GmbH	413	391	372	383	1.559
	GEW	84	92	84	48	308
	Rechtsanwalt	307	239	206	224	976
	Summe	804	722	662	655	2.843
Sonstige Erledigung	DGB RS GmbH	960	1.037	818	886	3.701
	GEW	870	619	583	440	2.512
	Rechtsanwalt	641	498	585	561	2.285
	Summe	2.471	2.154	1.986	1.887	8.498
Summe	DGB RS GmbH	2.008	2.072	2.061	1.919	8.060
	GEW	1.192	1.120	1.189	597	4.098
	Rechtsanwalt	1.336	1.037	1.144	1.106	4.623
	Summe	4.536	4.229	4.394	3.622	16.781

Dabei werden in der Rechtsschutzdatenbank die Tätigkeiten außerhalb einer Rechtsvertretung nach außen nicht zentral erfasst, mithin die persönlichen Rechtsberatungen in den GEW-Rechtsschutzstellen im Rahmen der von den Rechtsschutzstellen angebotenen Sprechstunden, die telefonischen und schriftlichen Beratungen und Begleitung von Mitgliedern, oft auch über einen längeren Zeitraum hinweg in den Fällen, in denen (noch) keine Rechtsvertretung nach außen erfolgen soll, die Erstellung von Kurzgutachten und Handreichungen für Mitglieder in Fallgestaltungen, die eine größere Anzahl der Mitglieder betreffen und diese bei der Rechtswahrung und auch Geltendmachung von Ansprüchen unterstützen, Abstimmungen der Rechtsschutzstellen untereinander in grundlegenden Fragestellungen des Rechtsschutzes, die Teilnahme und Mitarbeit an und in Gremiensitzungen, die Unterstützung der Vorsitzenden und der Geschäftsführungen in arbeitsrechtlichen und sonstigen rechtlichen Belangen sowie nicht zuletzt die erforderlichen umfangreichen Dokumentationsarbeiten, die von den ehren- und hauptamtlichen Rechtsschützer*innen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen der Verwaltung in den GEW-Rechtsschutzstellen der Bezirksverbände, der Landesverbände und des Hauptvorstands geleistet werden.

Die Wirkungen der vom Hauptvorstand 2006 beschlossenen Steuerungsinstrumente werden am Vergleich der Ergebnisse aus der Rechtsschutzdatenbank in den Jahren 2006 und 2018 und an der Entwicklung der Rechtsschutzfinanzierung überaus deutlich:

Art der Rechtsvertretung

Rechtsvertretung	**2006**	**2018**
durch Gewerkschaftsjurist*innen	35,69 %	73,72 %
durch externe Jurist*innen	64,31 %	26,28 %

Entwicklung der Rechtsschutzfinanzierung

Jahr / % des Beitragsaufkommens	**Rechtsschutzfonds**	**Zuschüsse an Landesverbände**
2009 / 5,5 % / 2.610.942 €	4,0 % / 1.910.568 €	1,5 % / 700.374 €
2014 / 5,0 % / 2.885.000 €	2,15 % / 1.303.250 €	2,85 % / 1.581.750 €
2018 / 5,0 % / 3.225.000 €	2,0 % / 1.290.000 €	3,0 % / 1.935.000 €

Damit ist das mit den Steuerungselementen 2006 angestrebte Ziel insgesamt erreicht.

Die weitere Steuerung im Sinne der wirtschaftlichen Verwendung der Mitgliedsbeiträge gehört zu den Aufgaben der Bundesstelle für Rechtsschutz.

Mit dem Beschluss zur **Finanzierung** des Rechtsschutzes (Grundsätze der Haushaltspolitik III.) hat der Gewerkschaftstag 2017 die erfolgreichen Regelungen für die wirtschaftliche Verwendung der für den Rechtsschutz aufgewendeten Finanzmittel fortgeschrieben: Der Anteil des Rechtsschutzes am gesamten Beitragsaufkommen blieb bei 5 %. Zugleich wurden als Anteil für den Berufsrechtsschutz der Mitglieder 2 % und als Zuschuss für den Aufwand der Landesverbände und des Hauptvorstands für die Rechtsschutzstellen 3 % festgelegt.

Damit konnte die für die Mitglieder besonders wertvolle Beratungsarbeit außerhalb der Rechtsvertretung insbesondere der Landesrechtsschutzstellen der größeren Landesverbände verbessert werden.

Die Bundesstelle für Rechtsschutz steht uneingeschränkt hinter der Erhöhung des Zuschusses für den Aufwand der Rechtsschutzstellen, weil dadurch die Beratungskapazität für die GEW-Mitglieder durch GEW-Jurist*innen entscheidend gestärkt wird – und diese Unterstützung auch notwendig ist. Sie sieht gute Ansätze, dass diese Zielsetzung auch vom Gewerkschaftstag 2021 weiterverfolgt wird.

Die dem Rechtsschutzfonds für den Berufsrechtsschutz unserer Mitglieder zur Verfügung gestellten **Haushaltsmittel** wurden in folgendem Umfang verbraucht:

Haushaltsmittel			
Jahr	**Haushaltsmittel**	**Ausgaben**	**Je Mitglied**
2017	1.341.600 €	1.230.004 €	4,42 €
2018	1.345.719 €	1.034.787 €	3,70 €
2019	1.381.176 €	1.079.787 €	3,85 €
2020	1.480.000 €	1.010.228 €	3,60 €

Damit erwirtschaftete jeweilige Überschüsse einschließlich der Zuweisungen aus der Rechtspolitischen Umlage des DGB wurden der **Rechtsschutzrückstellung** zugeführt (Beträge auf- oder abgerundet). Deren Bestand überschritt dadurch in allen Jahren die Zwei-Millionen-Euro-Grenze:

Rechtsschutzrückstellung			
Jahr	**Zuführung**	**Bestand am 31.12.**	
2017	515.014 €	3.096.976 €	
2018	694.983 €	2.291.960 €	Zuführung Kampffonds: 1.500.000 €
2019	776.896 €	3.068.856 €	

Für den GEW-Rechtsschutz wird ein Volumen der Rechtsschutzrückstellung von 2.000.000 € als notwendig angesehen, um auch größere Risiken abzudecken. Deshalb hat der Hauptvorstand dem Kampf- und Unterstützungsfonds aus der vorhandenen Rückstellung 2018 den Betrag von 1,5 Millionen € zur Verfügung gestellt.

Fortbildung

Eine wichtige Grundlage für die GEW-Rechtsschutzarbeit sind die Fortbildungsveranstaltungen für die ehren- und hauptamtlichen GEW-Rechtsschützerinnen und Rechtsschützer sowie für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung der Landesrechtsschutzstellen und der Bundesstelle für Rechtsschutz.

Mit der Fortbildung im GEW-Rechtsschutz werden u. a. folgende Satzungsziele erreicht und gesichert:

- Die Gewährleistung eines gleichmäßigen GEW-Rechtsschutzangebots für alle Landesverbände auf qualitativ hohem Niveau
- Rechtssicherheit in der Wahrnehmung der beruflichen und rechtlichen Interessen der Mitglieder
- Sicherstellung des Einflusses der GEW auf die rechtspolitische Entwicklung in der Bundesrepublik und in der Europäischen Union
- Die gemeinsame Bewertung der Rechtsprechung aus gewerkschaftlicher Sicht
- Die sorgfältige Abstimmung der Entscheidungen und Verwaltungsvorgänge auf den Ebenen Landesverband und Hauptvorstand
- Die gute Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH
- Der rechtssichere Umgang mit den rechtsschutzsuchenden GEW-Mitgliedern in allen Rechtsschutzstellen

Aktuell werden jährlich für die gemeinsame Fortbildung der ehren- und hauptamtlichen Rechtsschützerinnen und Rechtsschützer, für die Juristinnen und Juristen jeweils vier sowie für die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung drei Fortbildungstage angeboten. Diese wurden in folgendem Umfang in Anspruch genommen:

2017:	294 Teilnehmertage
2018:	258 Teilnehmertage
2019:	324 Teilnehmertage
2020:	51 Teilnehmertage

Erläuterung für den 2020 durch die Corona-Pandemie bedingten Rückgang der Teilnehmertage: Die Fortbildung der Juristinnen und Juristen musste auf drei Tage verkürzt, die gemeinsame Fortbildung der ehren- und

hauptamtlichen Rechtsschützerinnen und Rechtsschützer sowie die Fortbildung der Assistenzen mussten abgesagt werden.

Für diese Veranstaltungen werden gemäß Beschluss des Hauptvorstands die über den Haushaltsansatz für Fortbildung hinausgehenden Kosten aus dem Rechtsschutzfonds finanziert.

Beamtenstreikrecht

Mit der abweisenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Juni 2018 war der innerstaatliche Rechtsweg erschöpft und damit der Gang zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eröffnet. Auf ihren Antrag hin wurde den elf Klägerinnen und Klägern Rechtsschutz für Beschwerden beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gewährt und alle Beschwerden wurden fristgerecht durch das Gewerkschaftliche Zentrum für Revision und Europäisches Recht der DGB Rechtsschutz GmbH eingelegt und ausführlich begründet. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hatte mit Schreiben vom 12. September 2019 die Bundesrepublik Deutschland zur Stellungnahme aufgefordert sowie die Möglichkeit zur sog. Drittintervention eröffnet. Als solche Drittbeteiligten haben 2020 die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) jeweils eigene Stellungnahmen abgegeben, die die Position unserer Beschwerdeführer*innen unterstützen. Der Deutsche Beamtenbund und das Königreich Dänemark haben Stellungnahmen im Sinne der abweisenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts abgegeben. Dies wird ebenfalls unterstützt von der Stellungnahme der Bundesrepublik Deutschland. Es ist nicht bekannt, wann und in welcher Form der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte beraten und entscheiden wird. Über die Konsequenzen einer jederzeit möglichen Entscheidung im Sinne eines Streikrechts auch für Beamtinnen und Beamte findet im GEW-Rechtsschutz und dem Geschäftsbereich Tarif- und Beamtenpolitik aber bereits jetzt schon in regelmäßigen Abständen ein Austausch statt.

Gerhard Jens — Dr. Hartwig Schröder
Leiter — Stellvertretender Leiter
der Bundesstelle für Rechtsschutz

5.2 Kommission des Hauptvorstands für Rechtsschutzeinsprüche

Nach den vom Hauptvorstand erlassenen Richtlinien für den Rechtsschutz kann das rechtsschutzsuchende Mitglied die Entscheidung der zuständigen Rechtsschutzstelle anfechten, wenn es mit dieser Entscheidung nicht einverstanden ist. Die Entscheidung über diese Einsprüche hat der Hauptvorstand seit 1975 einer Kommission aus seinen Mitgliedern übertragen, der auch der Leiter der Bundesstelle für Rechtsschutz mit beratender Stimme angehört.

Mitglieder der Kommission im Berichtszeitraum 2017 bis 2020:	
Dorothea Schäfer	LV Nordrhein-Westfalen (bis 2019)
Doro Moritz	LV Baden-Württemberg (bis 2020)
Christiane Langer	BFGA Grundschulen
Gundi Müller	BFGA Sonderpädagogische Berufe
Daniel Merbitz	Geschäftsführender Vorstand
Klaus-Peter Hammer	LV Rheinland-Pfalz
Eva Gerth	LV Sachsen-Anhalt (ab 2019)

Die zuständigen GEW-Rechtsschutzstellen haben **18.798** Anträge rechtsschutzsuchender Mitglieder entschieden. In **59** Fällen **(0,3 %)** ist von rechtsschutzsuchenden Mitgliedern Einspruch gegen die Entscheidungen der Rechtsschutzstellen eingelegt worden. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Verteilung auf die Landesverbände und ihre Landesrechtsschutzstellen:

Bundesunmittelbare Mitglieder	1	Niedersachsen	10
Baden-Württemberg	9	Nordrhein-Westfalen	14
Bayern	5	Rheinland-Pfalz	0
Berlin	4	Saarland	0
Brandenburg	2	Sachsen	2
Bremen	3	Sachsen-Anhalt	1
Hamburg	1	Schleswig-Holstein	1
Hessen	2	Thüringen	1
Mecklenburg-Vorpommern	3		

Die Kommission hat über diese Einsprüche in 10 Sitzungen und einem Umlaufverfahren beraten. Bei 9 Einsprüchen wurde der Rechtsschutz abweichend von den Entscheidungen der Rechtsschutzstellen bewilligt; bei 52 Einsprüchen wurden die ablehnenden Entscheidungen der Rechtsschutzstellen bestätigt.

Daniel Merbitz

zurück zum Inhalt

6.0 Bundesschiedskommission

6.0 Bundesschiedskommission

Der Bundesschiedskommission (BSK) der GEW gehören drei **Ständige Mitglieder** und drei **Stellvertretende Mitglieder** an. Auf dem Gewerkschaftstag 2017 in Freiburg wurden als

Ständige Mitglieder

Sigrid Strauß

Dr. Brigitte Reich

Ulrich Hinz

und als Stellvertretende Mitglieder

Wolfram Bundesmann

Tilman Boehlkau

Jürgen Ebert

gewählt.

In einer gemeinsamen Sitzung der ständigen und stellvertretenden Mitglieder der BSK Ende 2017 mit dem für die Geschäftsstelle der BSK zuständigen GEW-Geschäftsführer Jürgen Schmidt wurden Verabredungen zur Arbeitsweise und zur Kommunikation untereinander getroffen. Im weiteren Zeitablauf bis zur Abfassung dieses Geschäftsberichts im November 2020 ist die BSK wie folgt tätig gewesen:

- Durchführung eines Verfahrens vor der BSK am 22.2.2018. Beantragt war die Aufhebung eines Beschlusses einer Landesschiedskommission (Thema: Quotierung der Delegierten). Die Entscheidung der LSK wurde mit Auflagen für den Landesverband bestätigt.
- Ein Antrag auf Aufhebung der Entscheidung der BSK in o. a. Verfahren wurde nach Befassung im Hauptvorstand von diesem am 16.11.2018 abgelehnt.
- In einem vor der BSK angestrengten Verfahren eines Kreisverbandes gegen den Beschluss einer Landesschiedskommission (Thema: Aufwandsentschädigung im Kreisverband) kam es zunächst zu einem coronabedingten Aussetzen des Verfahrens und schließlich zur Rücknahme der Berufung durch die Antragsteller am 5.5.2020 sowie zu einer gütlichen Einigung auf der Ebene des Landesverbandes.
- Ein Antrag eines Kreisverbandes zur Durchführung eines Verfahrens vor der BSK musste am 20.7.2020 wegen des Fehlens einer Entscheidung der Landesschiedskommission abgelehnt werden.
- Ein erneuter Antrag o. a. Kreisverbandes am 28.10.2020 war Anlass dafür, der zuständigen Landesschiedskommission des Landesverbandes anzuraten, die LSK satzungsgemäß zu besetzen und ein Verfahren einzuleiten. Dies wurde durch die Landesschiedskommission am 11.11.2020 zugesagt.

Die Mitglieder der BSK bedanken sich für die organisatorische Unterstützung der Geschäftsstelle des GEW-Hauptvorstandes bei der Durchführung der Sitzungen, der Sicherstellung der Abstimmung der Mitglieder der BSK bei anstehenden Fragestellungen und der administrativen Abwicklung der Aktivitäten der BSK gemäß Satzung und Schiedsordnung.

Sigrid Strauß, Dr. Brigitte Reich und Ulrich Hinz

zurück zum Inhalt

7.0 Arbeitsgruppen, Kommissionen, Ausschüsse, Arbeitsgemeinschaften des Hauptvorstandes

7.1 Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien
7.2 Arbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LSBTI)
7.3 Arbeitsgruppe Bildungsfinanzierung
7.4 Die Deutsche Schule
7.5 Sportkommission

7.1 Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien

Für Lese- und Medienbildung engagiert: Die Arbeit der AJuM

Kinder- und Jugendmedien haben entscheidenden Einfluss auf die Sozialisation von Kindern und Jugendlichen. Die AJuM engagiert sich für Leseförderung und Medienbildung in Kindergarten, Schule, Hort, Hochschule und anderen Einrichtungen. Die Arbeitsgruppe sichtet kontinuierlich den Buchmarkt und gibt Empfehlungen und Orientierungen für Eltern, Erzieher:innen, Pädagog:innen, Bibliothekar:innen, Lehrer:innenbildung und die Forschung heraus. In den 14 aktiven Landesstellen werden regelmäßig Neuerscheinungen besprochen, Fachtage und Fortbildungen organisiert, es wird aber auch über die Qualität von anderen Kinder- und Jugendmedien diskutiert.

Die AJuM-Landesstellen arbeiten eng mit den jeweiligen GEW-Landesstellen zusammen. Aktuell engagieren sich in der AJuM bundesweit 495 Mitarbeiter:innen. Über diese inhaltlich konkrete Arbeit lassen sich immer wieder neue Mitglieder für die GEW gewinnen. Außerdem ist die AJuM eng vernetzt mit anderen Organisationen im Kinder- und Jugendbuchbereich, wie die Akademie für Kinder- und Jugendliteratur Volkach, der AKJ, Auditorix u. a.
Die AJuM unterstützt die GEW bei der Aufgabe als Gruppenbeisitzer:innen der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien und bei der Erarbeitung von Positionen zu Fragen der Lese- und Medienbildung, auch im Rahmen des GEW-Bundesforums Bildung in der digitalen Welt.

Im Rahmen von Fortbildungen und Fachtagen auf Landes- und Bundesebene werden immer wieder GEW-Mitglieder und andere Interessierte angesprochen. Die Bundesfachtagung 2019 fand zum Thema „Faszination Zauberwelt. Neue Perspektiven auf die Fantastik in Kinder- und Jugendmedien“ in Wolfenbüttel mit ca. 90 Personen statt. Wichtig ist für die AJuM auch die Präsenz auf der Leipziger Buchmesse. Nachdem diese jahrelang dort allein vertreten war, gibt es seit 2018 einen gemeinsamen AJuM/GEW-Messestand, an dem sowohl die Materialien der AJuM und die Arbeit der Arbeitsgruppe als auch die Arbeit der GEW vorgestellt werden.

Gesucht und gefunden: Die Rezensions-Datenbank www.ajum.de

Das Herzstück der AJuM-Arbeit ist die Rezensions-Datenbank. Dort werden jährlich zwischen 4.000 und 5.000 Rezensionen von den Mitarbeiter:innen eingepflegt und veröffentlicht. Besondere Stärken der Datenbank sind die Unabhängigkeit und die öffentliche, kostenfreie Nutzungsmöglichkeit. Hier werden Rezensionen von Kolleg:innen angeboten, die in pädagogischen Kontexten arbeiten. Durch die enge Verbindung mit der GEW ist ein bestimmter Blick auf die Literatur gewährleistet, der durch demokratische Grundwerte, Vielfalt und Gleichberechtigung gekennzeichnet ist.
Im Dezember 2020 wurde einstimmig dem Umzug und der Modernisierung der Rezensions-Datenbank durch den Hauptvorstand zugestimmt, der für 2021 geplant ist.

Ausgezeichnet zum Lesen! Der LesePeter und der Heinrich-Wolgast-Preis

Mit dem **LesePeter** werden monatlich im Wechsel ein besonders empfehlenswertes Bilderbuch, Kinderbuch, Jugendbuch und Sachbuch ausgezeichnet. Die Jurys arbeiten landesstellen- und bildungsbereichsübergreifend. Der LesePeter findet in den GEW-Zeitungen, der Fachpresse und bei den Verlagen ein Echo. 2018 bekam der LesePeter ein modernisiertes Aussehen und ein neues Logo.

Der **Heinrich-Wolgast-Preis** zeichnet alle zwei Jahre ein Buch aus, das in besonderer Weise die Arbeitswelt thematisiert. Ergänzt wird die Preisvergabe mit einer Shortlist mit 10 empfehlenswerten Titeln. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben und ist mit 2.000 Euro dotiert. Der Preisträger 2019 war Wolfgang Korn: „Lauf um dein Leben. Die Weltreise der Sneakers.“ München: Carl Hanser Verlag, 2019. Am 17. September 2021 wird der Wolgast-Preis erneut in Göttingen verliehen. Auch dieser soll 2021 ein neues Logo bekommen, um öffentlichkeitswirksamer damit werben zu können.

Jährlich druckfrisch: Fachzeitschrift, Materialhefte und Empfehlungslisten

Kontinuierlich erarbeitet die AJuM neue Materialien, die den Bereich der aktuellen Kinder- und Jugendmedien wissenschaftlich forschen oder pädagogisch didaktisch erschließen. So gibt die AG in Zusammenarbeit mit dem kopaed Verlag München die **Fachzeitschrift kjl&m** heraus, die viermal im Jahr erscheint. Einmal jährlich erscheint ein **Extra-Band** zu einem spezifischen Thema. Im Jahr 2020 wurde aus der Bundesfachtagung heraus ein Sammelband zum Thema „Faszination Zauberwelt. Neue Perspektiven auf die Fantastik in Kinder- und Jugendmedien“ erstellt.

Daneben gibt es jährlich **Materialhefte** zu bestimmten Themen wie „Leseförderung oder der Arbeit mit Kinder-

und Jugendlyrik“. 2020 ist ein Heft zum Thema „Leseleidenschaft wecken. Leseförderung innerhalb und außerhalb der Schule“ erschienen, welches als pdf-Datei auf der Homepage abrufbar ist.

Zur Buchmesse werden ebenfalls regelmäßig **thematische Empfehlungslisten** zu aktuellen Büchern erstellt, z. B. zu den Themen Klimaschutz; Emanzipation; Literatur zur DDR oder Wende.

7.2 AG Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LSBTI*)

Sprecher*innen-Team:	
Conny-Hendrik Kempe-Schälicke	Berlin
Marcus Heyn	Thüringen
Bodo Busch	Nordrhein-Westfalen
Tina Breidenich	Hessen

Die GEW-Arbeitsgemeinschaft lesbischer, schwuler, bisexueller, trans* und inter* Pädagog*innen und Wissenschaftler*innen (AG LSBTI*) besteht aus Vertreter*innen entsprechender AG'en in GEW-Landesverbänden, zurzeit in Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, NRW, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen. Angestrebt sind nach einer vom Hauptvorstand beantragten Satzungsänderung Vertretungen aus allen Landesverbänden in einem „Bundesausschuss Queer" der GEW.

Ziel der bisherigen AG LSBTI* und eines zukünftigen BA Queer ist es, Aktivitäten der Landes-AG'en zu bündeln, Erfahrungen auszutauschen und eigene Projekte durchzuführen. Dazu trifft sich die Bundes-AG zweimal jährlich zwei- bis dreitägig – pandemiebedingt im Oktober 2020 und im Februar 2021 online. Zwischen den Treffen arbeiten Unterarbeitsgruppen zu einzelnen Themen meist per Mail zusammen.

Qualitätskriterien zur Abbildung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Schulbüchern

Anknüpfend an die von der GEW veröffentlichte Schulbuchstudie und als Beitrag zur Umsetzung des Beschlusses 3.19 „Abbau von Geschlechterstereotypen und Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und Identität in Schulbüchern …" vom Gewerkschaftstag 2013 wurden, ausgehend von einer Vorarbeit der Berliner Kolleg*innen, Schulbuchkriterien weiterentwickelt, u. a. mit Blick auf weitere Dimensionen wie ethnische Vielfalt, und dann anhand von Schulbüchern erprobt.

Die Qualitätskriterien stehen auf dem derzeitigen Stand zur Verfügung. Sie können evtl. noch zu stärkerer Mehrdimensionalität und Intersektionalität ausgebaut werden. Außerdem gilt es, sie in den Bundesländern einzubringen, wo es Schulbuch-Zulassungsverfahren der Schul- oder Kultusministerien gibt. Eine Unterarbeitsgruppe der AG LSBTI* beschäftigt sich mit ihrer Fortentwicklung und Verbreitung, sie will z. B. noch berufliche Bildung und Online-Medien in den Blick nehmen.

Materialien zu geschlechtlicher Vielfalt und zur Inklusion trans*, inter* und nicht-binärer Lernender und Lehrender

Spätestens mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur 3. Option beim Geschlechtseintrag und der zunehmenden Sichtbarkeit von trans*, inter* und nicht-binären Lernenden und Lehrenden stellt sich die Frage, wie das Bildungssystem für diese inklusiver gestaltet werden kann. Die AG LSBTI* hat beschlossen, zunächst Materialien zur Situation der Lernenden zu erarbeiten, da wir vermuten, dass sich diese Fragen aktuell vielen Lehrenden stellen. Die AG hat existierende Veröffentlichungen gesichtet und beschlossen, diese um einen niedrigschwelligen Flyer zum Einstieg für Lehrende und ein weiter verweisendes Web-Angebot der GEW zu ergänzen. Ein Textentwurf liegt vor und wird mit einem Konzept für die Web-Infos beim Online-Treffen im Februar besprochen. Im Anschluss beschäftigen wir uns mit Arbeitsbedingungen von trans*, inter* und nicht-binären Kolleg*innen, insbesondere bei Transitionsprozessen im Rahmen von Arbeits-, Praktikums- oder Ausbildungsverhältnissen.

Vergleich der Landesaktionspläne gegen Homo- und Trans*-Feindlichkeit im Bereich Bildung

Bildung ist Ländersache und damit ein wichtiges Handlungsfeld im Rahmen von Landesaktionsplänen gegen Homo- und Trans*-Feindlichkeit, wie sie inzwischen von den meisten Landesregierungen unter mehr oder weniger Beteiligung der LSBTI*-Communities aufgestellt werden, auch der AG'en der GEW. Eine Unterarbeitsgruppe der AG LSBTI* vergleicht gegenwärtig die Bildung betreffenden Teile bestehender Aktionspläne und erarbeitet Hinweise für andere Bundesländer.

Veröffentlichungen und Veranstaltungen für LSBTI* Lehrkräfte und Erzieher*innen

Die GEW und ihre AG LSBTI* unterstützen seit Jahrzehnten mit Veröffentlichungen und Präsenz bei bundesweiten Veranstaltungen Selbstorganisation und Vernetzung von LSBTI* Kolleg*innen, zum Beispiel durch Herausgabe des

Rechtsratgebers „Raus aus der Grauzone“ und Teilnahme beim bundesweiten Treffen der lesbischen Lehrerinnen an Himmelfahrt sowie beim Pfingsttreffen der schwulen Lehrer. Das gilt es fortzuführen.

Vernetzung der DGB-Gewerkschaften zum Thema LSBTI*

Mitglieder der AG LSBTI* vertreten die GEW im nach dem letzten Bundeskongress vom DGB eingerichteten Arbeitskreis LSBTTIQAPP+. Das dient einerseits dem Austausch über die LSBTI*-Arbeit in den DGB-Gewerkschaften, andererseits hat der DGB seither auch bei Anhörungen des Bundestags zu LSBTI* betreffenden Gesetzen, etwa zur „3. Option“, Stellung genommen und Positionspapiere des BDA dazu diskutiert.

Internationale gewerkschaftliche Vernetzung

Mitglieder der AG LSBTI* stellten die LSBTI*-Arbeit der GEW bei den gemeinsamen LSBTI-Foren der Internationale der Öffentlichen Dienste und der Bildungs-Internationale bei deren Weltkongressen in Genf und Bangkok sowie bei der LGBT-Konferenz unserer britischen Schwestergewerkschaft NEU vor.

Zusammenarbeit mit BAMA und BFA

Im Februar 2019 tagte die AG LSBTI* mit BAMA und BFA, im Februar 2020 mit dem BFA. Gemeinsame Themen sind z. B. die Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt in Bildungsmedien, Beschwerderechte für Lernende in Schul- und Hochschulgesetzen oder die Beschwerdestellen nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Lehrende. Die stellten die drei Gremien auch gemeinsam bei der Sitzung des Koordinierungsausschuss Fachgremienarbeit (KAFGA) zum Thema Diversity im September 2019 vor. Diese Zusammenarbeit gilt es weiter auszubauen.

Ausblick/Planungen

Die Baustellen Sichtbarkeit von Vielfalt in Schulbüchern und Diskriminierungsschutz für Lernende und Lehrende (Beschluss 3.15 von 2017) wollen wir weiter angehen, gemeinsam mit BFA und BAMA und im Austausch zwischen den Bundesländern. LSBTI*-spezifischere Handlungsfelder sind das Verfolgen der Landesaktionspläne und inklusive Bedingungen für trans*, inter* und nichtbinäre Lernende und, z. B. mit Hinweisen für Personalratsarbeit, Lehrende. Die Vernetzung mit anderen Gewerkschaften und Organisationen der queeren Community soll fortgesetzt werden.

7.3 Arbeitsgruppe Bildungsfinanzierung

Seit dem Gewerkschaftstag 2017 ist die Hauptvorstands-Arbeitsgruppe „Bildungsfinanzierung“ (AG BiFi) bei der Vorsitzenden angesiedelt.

In der AG BiFi treffen sich bis zu zwei von den Landesverbänden entsandte Kolleg*innen ca. zweimal im Jahr und erörtern Grundsatzfragen der Bildungsfinanzierung, immer wieder auch mit externen Expert*innen. Zusätzlich hat sich das Sprecherteam (Kai Eicker-Wolf – GEW Hessen – und Matthias Heidn – GEW Schleswig-Holstein –, Marlis Tepe – Vorsitzende –, bis Mitte 2019 Jochen Bauer – GEW Nordrhein-Westfalen), das die Arbeit der AG BiFi koordiniert, in Sitzungen, Telefon- und Videokonferenzen abgestimmt.
Im Berichtszeitraum wurden folgende Themen in den AG-Sitzungen bearbeitet:

- „Plurale Ökonomik und Sozioökonomische Bildung“,
- Analyse des Koalitionsvertrages (Bundesebene) mit dem Blick „Bildungsfinanzierung“,
- ÖPP,
- Fachkräftemangel/Deprofessionalisierung im Bildungsbereich,
- „Arbeit 4.0. – Digitalisierung der Arbeit, Qualifikation und Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen, Beteiligung der Gewerkschaften und Personalräte“,
- „Arbeit 4.0. – Folgen für das Bildungssystem und für die Arbeit der GEW“,
- „Digitalisierung im schulischen Alltag“,
- Haushalts- und steuerpolitische Entwicklungen in Deutschland,
- Investitionsstau im Schulbereich,
- „Die Einzelpläne 17 und 30 des Bundeshaushalts 2020 (Entwurf) im Kontext der föderalen Finanzbeziehungen“,
- GEW-Steuerkonzept,
- „Bildungsfinanzierung – Zahlen und Fakten kompakt“
- GEW-Forderungen zur Bundestagswahl (Bildungsfinanzierung),
- Umsetzung des Beschlusses des Gewerkschaftstages 2017 zur Bildungsfinanzierung und
- Erarbeitung von Anträgen zur Bildungsfinanzierung für den Gewerkschaftstag 2021.

Mehrfach wurden Bildungsfinanzierungsthemen in der E&W aufgearbeitet, in der Ausgabe Februar 2021 war es sogar das Schwerpunktthema.

Durch personelle Überschneidungen mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ werden vielfach auch in der AG BiFi entstandene Ideen und Vorschläge durch die Initiative in die Tat umgesetzt. Insbesondere geht es dabei um Broschüren und Expertisen (z. B. zur Erfüllung des Dresdner Bildungsgipfels [Mechthild Schrooten], zum Bundeshaushalt und zu den coronabedingten Notkrediten [Birger Scholz], zu den Bedarfen der Digitalisierung [Roman George und Ansgar Klinger], aber auch um Vorlagen für die Gremien [GV, KOVO und HV] und Organisation von Aktivitäten bzw. Veranstaltungen [Parlamentarisches Frühstück, gemeinsame Tagung mit der „AG Alternative Wirtschaftspolitik“/Memorandumgruppe und mit dem Bund demokratischer Wissenschaftler*innen, BdWi]).

An diesen gemeinsamen Tagungen nahmen jeweils ca. 50 Kolleg*innen teil. Themen waren:

- „Die Macht der schwarzen Null“, am 10.11.2018 und
- „Mehr Geld für Bildung – Analysen und Wege nach der Corona-Krise“, am 05.09.2020 (online).

Insgesamt kann die Bilanz gezogen werden, dass „Bildungsfinanzierung“ zunehmend ein wesentliches Thema der GEW geworden ist. Das manifestiert sich in der öffentlichen Wahrnehmung unserer diesbezüglichen Themen (Investitionsstau, Gebäude, Ausstattungsfragen von der Kita bis zur Weiterbildung, Umsetzung der Digitalisierung, usw.), aber auch in der GEW-internen Arbeit (Broschüren, Materialien, Homepages, TOPs bei Sitzungen, usw.). „Mehr Geld für Bildung“ ist zudem inzwischen in Form von eigenen Arbeitsgruppen „Bildungsfinanzierung“, einem entsprechenden Vorstandsbereich und/oder speziellen Webseiten in über der Hälfte der Landesverbände als zentrales Handlungsfeld etabliert.

Aufgabe nach dem Gewerkschaftstag wird es sein, die Beschlüsse des Gewerkschaftstages umzusetzen, die Repräsentanz der Landesverbände in der AG BiFi zu verbessern und den Generationenwechsel zu organisieren.

Ziel muss es sein, das vorhandene Fachwissen auf dem Gebiet der Bildungsfinanzierung weiterzugeben, um es für die GEW zu erhalten.

Matthias Heidn

7.4 Die Deutsche Schule

Mit der DDS hat die GEW eine wissenschaftliche Zeitschrift (gedruckt und online), die zur evidenz-informierten Fundierung und Orientierung aktueller Diskussionen und Entwicklungen im Bildungswesen beiträgt. Sie stellt Verbindung zwischen unterschiedlichen Akteuren des Bildungssystems in Forschung, Politik, Administration und Bildungspraxis her und trägt zur adressatengerechten Aufbereitung und Vermittlung wiss. Erkenntnisse bei, die die demokratische Entwicklung und Qualität der Bildungseinrichtungen/-prozesse und die Weiterentwicklung der pädagogischen Professionen befördern. Durch ihr Peer-Review-Verfahren ist die DDS auch in der Scientific Community anerkannt und attraktiv für Nachwuchswissenschaftler*innen.

Der Waxmann Verlag unterstützt die Arbeit durch Kooperation bei Lektorat, Satz und Vertrieb. Seit 2018 ist sie nach einem einjährigen Embargo auch kostenfrei im Open Access verfügbar, zurzeit alle Hefte 2009–2019. 144.168 Downloads der in dieser Zeit erschienenen 397 Beiträge sind sehr erfreulich.

Die Redaktionsarbeit wird durch eine wiss. Mitarbeiterin (Geschäftsstelle) unterstützt. Zu den Tätigkeiten gehören u. a. die Pflege der Homepage (www.dds-home.de) sowie die Administration der Online-Kommunikationsplattform der Redaktion, die Koordination der Peer Reviews, das Redigieren der Beiträge, die Kommunikation mit Autor*innen und Verlagen sowie die Organisation der Sitzungen.

Jede Ausgabe hat einen thematischen Schwerpunkt sowie „Weitere Beiträge“ (alle peer-reviewed). Hinzu kommen Berichte, Diskussionsbeiträge und Rezensionen.

Schwerpunktthemen seit 2017
Professionalisierung im Berufsfeld Schule
Bildung in der digitalen Welt
Flucht und Bildung
Übergänge nach der allgemeinbildenden Schule
Datenbasiertes Schulleitungshandeln
Inklusive Bildung in Schulen
Geteilte Verantwortung in Netzwerken
Adressierungsprobleme im Schulbereich
Universitätsschulen
Herausforderungen und Perspektiven der Lehrkräftequalifizierung
Wissenstransfer und Implementation
Digitalisierung und Bildungsgerechtigkeit
Schülerzahlvorausberechnungen und Lehrkräftebedarf
Politische Bildung und Schule
Schulleitungsfortbildung – Stand und Desiderate
Lehrkräftemangel und Lehrerrekrutierung – historische Perspektive und aktuelle Problemlage

Beihefte seit 2017	
14. Beih. (2019):	Bildungsforschung mit Daten der amtlichen Statistik
15. Beih. (2020):	„Neue Steuerung“ – Renaissance der Kybernetik?
16. Beih. (2020):	„Langsam vermisse ich die Schule …“. Schule während und nach der Corona-Pandemie In Vorbereitung
17. Beih. (2021):	Schule während der Corona-Pandemie. Neue Ergebnisse und Überblick über ein dynamisches Forschungsfeld
18. Beih. (2021):	Schulstrukturen in Deutschland

Die Beihefte 14, 15 und 16 wurden finanziell von der MTS gefördert. Durch Zuschüsse des DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation und des Wissenschaftszentrums Berlin konnten die Hefte 14 und 16 im Open Access erscheinen und erzielen erfreulich hohe Downloadzahlen.

Die personelle Zusammensetzung der Redaktion spiegelt den Anspruch der Zeitschrift im Hinblick auf die Ansprache unterschiedlicher Akteur*innen und Institutionen des Bildungssystems:

Zusammensetzung Anfang 2018: Prof. Dr. I. van Ackeren (Essen), Dr. G. Bieber (Ludwigsfelde), Prof. Dr. K. Dedering (Erfurt), D. Fickermann (zunächst Hamburg, jetzt Kamen), Prof. Dr. M. Heinrich (Bielefeld), Prof. Dr. M. Krüger-Potratz (Münster). Vorsitzende: I. van Ackeren.
Geschäftsführung: S. Schütze (Bielefeld).
Ausgeschieden: PD Dr. H.-W. Fuchs (Ende 2018).
Hinzugekommen: B. Edelstein (Berlin), Dr. V. Manitius (Soest), Dr. A. Schwarz (Köln) (alle 2019).

Der wissenschaftliche Beirat ist international zusammengesetzt und vereint Expertise aus unterschiedlichen Feldern des Bildungssystems:

Zusammensetzung: Prof. Dr. H. Altrichter (Linz-Auhof), Dr. C. Biermann (Bielefeld), M. Demmer (Wilnsdorf), Prof. Dr. M. Ekholm (Karlstad), Prof. Dr. F. Heinzel (Kassel), Prof. Dr. T. Höhne (Hamburg), Prof. Dr. K. Klemm (Essen), Prof. Dr. E. Klieme (Frankfurt a. M.), Prof. Dr. K. Maag Merki (Zürich), Prof. Dr. H. Mintrop (Berkeley), Prof. Dr. A. Paseka (Hamburg), Prof. Dr. N. Pfaff (Essen), Prof. Dr. S. Reh (Berlin), Prof. Dr. H.-G. Rolff (Dortmund), Prof. A. Schleicher (Paris), J. Schweitzer (Bremen), U. Steffens (Wiesbaden), Prof. Dr. K.-J. Tillmann (Berlin).
Ausgeschieden: Prof. Dr. H.-P. Füssel, H. Rademacker, Dr. G. Schümer, Prof. Dr. K. Schwippert, W. W. Steinert, Prof. Dr. M. Weiß (†), Prof. Dr. W. W. Weiß (alle 2019).

Die Transferorientierung der DDS wurde auch durch eine Beiratstagung am 28./29.06.2019 an der Univ. Duisburg-Essen mit Rechenschaftsbericht, Austausch sowie Vorträgen zum Thema Digitalisierung gefördert.

Die Planung weiterer Hefte gilt den Themen Schnittstellen Bildungsverwaltung – Schule – Wissenschaft, Führungskräftegewinnung im Bildungsbereich, Eltern und Schule, Bildungsrecht.

Eine Weiterführung der DDS als Open Access Journal mit Goldstandard (ohne Embargo) ist geplant.

7.5 Sportkommission

Der Berichtszeitraum 2017–2020 war bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie durch weitere Konsolidierung der Kommissionsarbeit geprägt, insbesondere durch die stärkere Orientierung auf eine Vernetzung von an sport-/bildungspolitischen Fragen interessierten Kolleg*innen.

Folgende Inhalte und Projekte bestimmten die Arbeit im Berichtszeitraum:

Zum wiederholten Male beschäftigte uns die Situation **des Schwimmunterrichts an den Schulen**. Zu den im Medienecho alarmistisch verstärkten Daten über die „Schwimmfähigkeit von Kindern und Jugendlichen“ im Schulalter entwickelte die Sportkommission ihre Position. Eine aus gewerkschaftlicher Sicht ist deswegen von Bedeutung, weil Schwimmen zu können eine lebenswichtige und teilhaberelevante Grundfähigkeit darstellt, die in Deutschland nach wie vor stark von der sozialen Herkunft der Eltern abhängig ist. Der Erwerb der Schwimmfähigkeit sowie die Fähigkeit, gefährdende Situationen im Wasser meiden und ggf. bewältigen zu können, gehören nach unserer Auffassung zu den Grundaufgaben schulischen Sportunterrichts. Mit der ausformulierten Position und einem Forderungskatalog wandten wir uns an die neu gegründete „Bäderallianz Deutschland“ mit der Aufforderung an alle beteiligten Institutionen und Organisationen, für ein lösungsorientiertes Handeln zu wirken. Wie nicht anders zu erwarten, harrt das Problem immer noch wirksamer Lösungen.

Die **Entwicklungen im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB)** mit der nahezu absoluten Priorisierung des nationalen und internationalen Spitzensports und seinen Begleiterscheinungen, mit durch Strukturveränderungen reduzierte Mitwirkungsmöglichkeiten für kleinere Organisationen (so auch für die Sportkommission) waren Ausgangspunkt unserer Kritik. Noch gravierender erschienen uns die zunehmenden Versuche des DOSB, den Schulsport für seine Organisationsinteressen zu instrumentalisieren. Sie führten zu dem Antrag an den Hauptverstand: „Die GEW erklärt gegenüber dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) für die GEW-Sportkommission den Austritt aus dem DOSB zum nächstmöglichen Termin.“ Der Beschluss wird in geeigneter Form öffentlich gemacht. Der Antrag wurde vom HV 2017 einstimmig angenommen. Leider warten wir trotz mehrfacher Erinnerung bis heute vergeblich auf die Umsetzung dieses HV-Beschlusses.

Wie als Beleg für unsere kritische Haltung zum DOSB fiel ein gemeinsam vom DOSB und der KMK beschlossenes Papier aus. Beide Organisationen hatten **„Gemeinsame Handlungsempfehlungen der Kultusministerkonferenz und des Deutschen Olympischen Sportbundes zur Weiterentwicklung des Schulsports 2017 bis 2022“** verabschiedet. In dieser Vereinbarung ist der DOSB seinem Ziel, weiter stärkeren Einfluss auf den Schulsport zu gewinnen, ein gutes Stück vorangekommen. Und dies ausgerechnet mithilfe der KMK, die in diesem Papier wesentliche ihrer bisherigen eigenen Positionen zum Sportunterricht und Schulsport aufgab. Der HV übernahm die von der Sportkommission erarbeitete ausführliche, kritische Stellungnahme, und die Vorsitzende schickte sie für die GEW an die KMK. Als Reaktion kam relativ rasch ein Gesprächsangebot der KMK. In diesem Gespräch zeigte sich die KMK-Seite überrascht von der Härte der Kritik, nahm sie in den wesentlichen Punkten zumindest ernst, wenige fanden jedoch Akzeptanz. Der Gesprächsverlauf war dennoch sachlich konstruktiv und endete mit dem Ergebnis, das Gespräch über die weiterhin strittigen Punkte fortzusetzen.

Die Arbeit im Jahr 2018 war wesentlich durch Vorgespräche, Abstimmungen mit der E&W-Redaktion, Vorarbeiten und Erarbeitung von Formulierungsvorschlägen für die **Ausgabe 11/2018 der E&W** bestimmt. Unter dem Titel **„Zu wenig Bewegung“** beleuchtete die Schwerpunktausgabe die verschiedenen Felder des Schulsports. Eine aus unserer Sicht sehr gelungene Kooperation mit der E&W, die als positiven Effekt neben der Verbreitung unserer Positionen für viele Felder des Schulsports auch personell neuen Zulauf für unserer Arbeit brachte.

Auf der Jahrestagung 2019 referierte Prof. Jessica Süßenbach von der Leuphana-Universität Lüneburg ihre unter dem Titel **„Wir bewegen den Ganztag“** publizierten Ergebnisse zur Kooperation von Schulen und Vereinen. Die empirische Untersuchung im Ganztag in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz bestätigte in wesentlichen Punkten unsere (und die aus vielen Schulen formulierte) bisherige und in einer GEW-Stellungnahme formulierte Kritik an der bestehenden Praxis dieser Kooperationen und deren Qualität nachdrücklich.

Mit viel Schwung und einigen Arbeitsvorhaben endete die Jahrestagung 2019 mit einem positiv gestimmten Ausblick auf das Jahr 2020, das für die Sportkommission eigentlich ein besonderes werden sollte. Einerseits sollte bei den anstehenden Wahlen endlich die personelle Verjüngung im Vorstand vervollständigt sowie weitere Arbeitsschwerpunkte beschlossen werden.

Im Jahr 2020 jährte sich die Gründung der Sportkommission als „Ausschuss für Leibeserziehung“ zum 70. Male. Dieses Jubiläum war Anlass für den GV, die Aufbereitung der Geschichte des Ausschusses/der Kommission in Auftrag zu geben, die zu diesem Ereignis fertiggestellt werden sollte. Es sollte im Rahmen eines Jubiläumstreffens der noch lebenden ehemaligen Kolleg*innen in einer ansprechenden Umgebung mit durchaus ambitionierten Programmpunkten gefeiert werden.

Nach einer ersten Absage und einer weiteren Verschiebung im Herbst 2020 wegen der Pandemie ist nun eine mit einer Jahrestagung der Sportkommission kombinierte Jubiläumsfeier für Anfang Mai 2021 geplant. Noch sind wir guter Hoffnung.

Norbert Baumann, Ole Stratmann

zurück zum Inhalt