

Außerordentlicher Gewerkschaftstag | 21.–24. Juni 2022 | Leipzig

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, with the letters 'GEW' in white on a red, slanted rectangular background. It is positioned at the end of a horizontal line that is part of a larger graphic of colorful, looping lines on the left side of the page.

GEW

Beschlüsse

#GEWTAG22

Impressum

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

Redaktion: Timm B. Schützhofer
Gestaltung: Karsten Sporleder
Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main



März 2023

Beschlussdokumentation

Außerordentlicher Gewerkschaftstag 2022

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik | 5 |
| 1.06 | Internationale Solidarität und Zusammenarbeit stärken – gerade jetzt! | 6 |
| 1.07 | Es gibt keine Arbeit auf einem toten Planeten – für ein lebendiges Klima in Lehre und Forschung | 9 |
| 1.20 | Den Diskriminierungsschutz stärken und die rassismuskritische Bildungsarbeit voranbringen | 11 |
| 2 | Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik | 13 |
| 2.01 | Zukunft des Beamtentums | 14 |
| 2.03 | Arbeitszeit als Gegenstand GEWerkchaftlicher Arbeit | 14 |
| 2.04 | Arbeitszeiterfassung gesetzlich regeln – Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit berücksichtigen | 15 |
| 2.06 | Lehrkräfte entlasten, Lehrkräftearbeitszeit verhandeln | 15 |
| 2.13 | Vertretung an Schulen ist eine Daueraufgabe und braucht Dauerverträge! | 16 |
| 2.16 | #IchBinHanna – #Dauerstellen für Daueraufgaben: Der Kampf geht weiter | 16 |
| 2.17 | Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich verbessern – tarifliche und hochschulpolitische Wege nutzen | 17 |
| 2.19 | Integration der Tarifpolitik | 18 |
| 3 | Bildungspolitik | 19 |
| 3.05 | Anforderungen an den Datenschutz in Schule | 20 |
| 3.06 | Learning Analytics, Algorithmen und Big Data in Bildung und Wissenschaft | 22 |
| 3.08 | Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Bewältigung der Herausforderung einer „Digitalen Welt“ | 24 |
| 3.09 | Die digitale Welt braucht Gestaltungskompetenz und Souveränität | 27 |
| 3.10 | Schulische Didaktik für die „Bildung in der Digitalen Welt“ professionalisieren | 29 |
| 3.17 | Gesetzliche Verankerung von Schulsozialarbeit | 30 |
| 3.18 | Anpassung der Arbeit in den Schulen an Corona-Bedingungen | 31 |
| 3.19 | Für eine Schule für alle vor Ort! | 31 |
| 3.22 | Zentralabitur – Das Abitur im Sinne der Vergleichbarkeit unter Erhalt der Eigenständigkeit zukunftsfest gestalten | 32 |
| 3.30 | Einphasiges und duales Masterstudium als zweiter Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen | 33 |
| 3.34 | Qualität von Studium und Lehre verbessern, mitgestalten und reformieren: Studienakkreditierung als Handlungsfeld für die Arbeit der GEW | 34 |
| 3.38 | Bildung für nachhaltige Entwicklung | 34 |
| 3.41 | Zukunftsforum Inklusion | 35 |
| 3.44 | Gesicherter Zugang zum Internet | 35 |
| 3.46 | Gleichstellung von Pädagog*innen mit internationalen Berufsqualifikationen durchsetzen | 36 |
| 4 | Satzung sowie nachrangige Ordnungen | 39 |
| 4.05 | Termin Festlegung Delegierte | 40 |
| 4.09 | Redeliste in der Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages | 40 |
| 4.11 | Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Sitzungen im Online- oder Hybridformat ermöglichen | 40 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.12 | Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Regelungen zu den Delegiertenmandaten | 41 |
| 4.13 | Antrag zur Änderung von Satzung und Schiedsordnung: Fristenregelungen und Klarstellungen der Schiedsverfahren | 41 |
| 4.14 | Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Sonstige Änderungen | 42 |
| 4.15 | Satzungsänderung: Nachhaltige Bestrebungen zur Repräsentanz in den Organen und Gremien gemäß Geschlechteranteilen in der Gesamtmitgliedschaft | 42 |
| 5 | Organisation | 43 |
| 5.02 | Änderung der Beitragsordnung der GEW und der Richtlinie für die Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds der GEW | 44 |
| 5.11 | Archivierung von Dokumenten der GEW | 44 |
| 5.12 | Papierform reduzieren | 44 |
| 5.16 | Prozess zur Überprüfung und Anpassung der Struktur der Bundesfachgruppenausschüsse initiieren | 44 |
| 5.24 | Bildung statt Kinderarbeit fördern | 45 |
| 5.25 | Stark auch in der Fläche – Organisationsentwicklung an die Jugendarbeit koppeln | 45 |
| 5.26 | Bildungsgewerkschafter*innen: get organized! | 45 |
| 5.27 | Inklusionsbegleiter*innen in der GEW organisieren | 45 |
| 5.30 | Umbenennung der Studienstiftung der GEW | 46 |
| 5.32 | Änderung der Beitragsordnung | 46 |
| | Dringlichkeitsbeschlüsse | 47 |
| D2 | Schluss mit Sonder-Diskriminierungsrechten gegenüber Kirchenbeschäftigten und Religionslehrkräften! | 48 |
| D3 | Ein neuer gerechter Verteilungsschlüssel als Alternative zum Königsteiner Schlüssel – Ungleiches ungleich behandeln | 48 |
| D4 | Für eine umfassende Reform des Befristungsrechts für die Wissenschaft! | 49 |
| D5 | Bildung kann nicht warten: Allen geflüchteten Menschen eine Chance geben | 50 |
| D6 | Kein Reförmchen, sondern eine Reform der Ausbildungsförderung | 53 |
| D7 | Entlastungspaket für alle - Energiepreispauschale auch für Rentner*innen und Studierende | 54 |
| D8 | Ablehnung Rüstungspaket | 54 |
| D9 | Freiheit für Julian Assange | 54 |
| | Tabelle 1 | 55 |
| | Liste der beim Gewerkschaftstag 2021 und außerordentlichen Gewerkschaftstag 2022 beschlossenen Anträge | 55 |
| | Nachtrag zum Gewerkschaftstag 2022 | 59 |
| | Nachfolgende Anträge wurden mangels Beschlussfassung des Gewerkschaftstags auf der Sitzung des Hauptvorstands am 19. November 2022 als weitere Beschlüsse des Gewerkschaftstags beschlossen. | |
| 1.04 | GEW gegen jeden Antisemitismus | 60 |
| 2.21 | Neuevaluierung und Unterstützung von Arbeitskämpfen für gesellschaftliche und politische relevante Anliegen | 60 |
| 3.42 | 50 Jahre Integrierte Gesamtschulen – Eine Erfolgsbilanz – Auftrag und Ansporn | 61 |
| 3.43 | Politische Bildung in allgemeinbildenden Schulen | 61 |
| 5.14 | GEW: Inklusiv, divers und barrierefrei | 62 |
| 011 | Der GEW-Gewerkschaftstag erklärt seine Solidarität mit den Streikenden an den Uni-Kliniken in NRW | 62 |

1. Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik

1.06 Internationale Solidarität und Zusammenarbeit stärken – gerade jetzt!

Die globale Corona-Pandemie mit Millionen Covid-19-Infizierten, hunderttausenden Toten, wiederholten Shutdowns mit dramatischen wirtschaftlichen und sozialen Folgen wie Massenarbeitslosigkeit, Armut und Rückschritte bei der Gleichstellung hat weltweit viele Menschen in eine verzweifelte Situation gebracht. Die Corona-Krise ist auch eine Bildungskrise: Sie verschärft soziale Ungleichheit und Bildungsbenachteiligung, Kinderarbeit und frühe Schwangerschaften nehmen wieder zu.

Dabei war die Welt schon vor Corona in keinem guten Zustand: Hass und Gewalt sind seit Jahren auf dem Vormarsch, demokratische Errungenschaften bedroht, soziale und Arbeitnehmerrechte unter Druck. Eine zunehmende Zahl von Staaten wird von nationalistischen und autoritären Regierungen regiert, die gegen Minderheiten hetzen, Gesellschaften spalten und vor Krieg und Vertreibung als Mittel der Politik nicht zurückschrecken.

Statt Friedenssicherung und Rüstungskontrolle zu betreiben, wird weltweit massiv aufgerüstet. Nie zuvor seit dem Zweiten Weltkrieg wurde so viel Geld für Waffen ausgegeben und waren international so viele Menschen auf der Flucht. Die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten schotten sich gegenüber Geflüchteten weiter ab. Insbesondere in den Camps an den europäischen Außengrenzen ist eine menschenwürdige Unterbringung, ein angemessener Zugang zu Gesundheitsversorgung und Bildung nicht gegeben. Bildung als Menschenrecht und öffentliches Gut wird mehr und mehr in Frage gestellt. Internationale Konzerne und transnationale Institutionen propagieren Bildung als Geschäftsmodell und forcieren die Privatisierung und Kommerzialisierung von Bildungseinrichtungen. Die GEW bekräftigt vor diesem Hintergrund den Beschluss des Gewerkschaftstags 2017 „Solidarität ist unsere Kraft: Weltweit für Frieden und Gerechtigkeit“ als Leitlinie der internationalen Arbeit. Die darin enthaltenen Forderungen sind heute so aktuell wie 2017. Zusätzlich werden folgende Arbeitsschwerpunkte im Bereich der internationalen Arbeit gesetzt:

Internationale und bilaterale Zusammenarbeit stärken

In Krisenzeiten sind der internationale Austausch und die Zusammenarbeit in der Bildungsinternationale (BI) und dem Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW) besonders wichtig. Das gemeinsame Engagement gegen Privatisierung und die Kommerzialisierung von Bildung wird fortgesetzt. Die Corona-Krise

beschleunigt die Digitalisierung von Bildung, was ein weiteres Einfallstor für High-Tech-Unternehmen und kommerzielle Bildungsanbieter darstellt. Die GEW strebt auf Ebene des Hauptvorstands, der Landesverbände und anderer GEW-Strukturen an, den bilateralen Gewerkschaftsaustausch zu intensivieren. Der Hauptvorstand wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Landesverbänden und dem Bereich Internationales ein Konzept zu entwickeln, wie der gegenseitige Austausch und die Kooperation mit Mitgliedsgewerkschaften der BI, aber auch mit anderen demokratisch orientierten und an den Zielen der BI ausgerichteten Bildungsorganisationen, gestärkt und ausgebaut werden kann.

Einsatz für Menschenrechte und Demokratie

Die Verletzung von Gewerkschaftsrechten nimmt weltweit zu. In einigen Ländern wie Burkina Faso ist festzustellen, dass die Corona-Krise von den Regierungen dazu genutzt wurde, Arbeitnehmerrechte und die Rechte der Gewerkschaften weiter zu beschneiden. Die GEW bekräftigt ihre Forderung nach einem Ende der Verfolgung und Kriminalisierung von Gewerkschafter*innen und erwartet von der Bundesregierung, dass sie sich mit Nachdruck für rechtsstaatliche Verhältnisse und die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen einsetzt.

Die Beteiligung an Solidaritätsaktionen und Prozessbeobachtermissionen der BI und damit der Verteidigung von Demokratie und Gewerkschaftsrechten bleibt eine zentrale Aufgabe. Bildungsgewerkschaften werden insbesondere in vielen europäischen Ländern verstärkt unter Druck gesetzt. Nationalistische und autoritäre Regierungen greifen demokratische Rechte, Gleichstellung, die Rechte von Frauen, LSBTIQ* und von Minderheiten sowie die Freiheit der Wissenschaft an. Die GEW beteiligt sich an den Aktivitäten der BI und des EGBW zur Unterstützung der Bildungsgewerkschaften in Osteuropa, die sich für Demokratie, Frieden und Menschenrechte engagieren. Zugleich setzt sich die GEW – auch vor dem Hintergrund des ehemaligen Ost-West-Konflikts – in der BI und im EGBW für eine Stärkung des Dialogs zwischen den Bildungsgewerkschaften in Ost und West ein.

Die GEW macht sich dafür stark, Frauen am Arbeitsplatz vor Gewalt und sexueller Belästigung zu schützen. Sie setzt sich dafür ein, dass im EU-Ministerrat und im EU-Parlament Beschlüsse gefasst werden, die die Mitgliedsstaaten zur Ratifizierung der ILO-Konvention 190 ermächtigen. Die ILO-Konvention 190 „Übereinkommen über die

Beseitigung von Gewalt und Belästigungen in der Arbeitswelt“ definiert alle Vorkommnisse als Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen.

Ein wichtiger Teil der internationalen Arbeit der GEW bleibt die Unterstützung der türkischen Gewerkschaften, deren Mitglieder wegen ihres politischen Engagements Berufsverbote erhalten, an der Ausreise gehindert werden oder im Gefängnis sind. Die GEW strebt an, den bilateralen Austausch mit Eğitim Sen durch wechselseitige Besuche und gemeinsame Programme wieder zu verstärken. Die Hilfe für Geflüchtete aus der Türkei ist uns sehr wichtig. Mit dem Heinrich-Rodenstein-Fonds leistet die GEW konkrete Unterstützung bei Verfolgung und von Menschen in Not.

Die GEW beteiligt sich an gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Initiativen, die sich für eine humanitäre Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa einsetzen. Gemeinsam mit dem EGBW ruft die GEW die Regierungen Europas dazu auf, die überfüllten Flüchtlingslager zu evakuieren, Geflüchtete aufzunehmen und ihre sichere Unterbringung sowie den Zugang zu Bildung zu gewährleisten.

Historische Verantwortung, Dekolonialisierung von Bildung

Die GEW bekennt sich zur Verantwortung aus der deutschen Geschichte und unterstreicht die Bedeutung gemeinsamer Gedenkveranstaltungen und Seminare zum Holocaust. Von besonderer Bedeutung sind die Begegnungsseminare, die mit der israelischen Bildungsgewerkschaft Histadrut HaMorim sowie der polnischen Bildungsgewerkschaft ZNP regelmäßig durchgeführt werden. Zur historischen Verantwortung gehört auch die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen des Kolonialismus, insbesondere des deutschen Kolonialismus im heutigen Namibia, Kamerun, Togo, Tansania, Burundi und Ruanda, in Nordostchina und im Pazifik. Weltweit nehmen Proteste wie jüngst in den USA gegen das Fortwirken kolonialer und rassistischer Strukturen in Gesellschaft und im Bildungssystem zu. Deren Anliegen werden von der GEW unterstützt, ebenso wie Ansätze zur Dekolonialisierung von Bildung und damit herrschaftskritische Perspektiven auf das Zustandekommen von Wissen, Bildungsmaterialien und Unterrichtsinhalten. Die GEW fordert von der Bundesregierung, dass sie sich der Verantwortung stellt, die aus der deutschen Kolonialgeschichte und den Kolonialverbrechen resultiert. Dazu gehören angemessene Entschädigungen, insbesondere für den zwischen 1904 und 1908 von deutschen Truppen begangenen Völkermord an

den Herero und Nama im heutigen Namibia. Die GEW wird zu diesen Themen den intensiveren Austausch mit den Bildungsgewerkschaften aus den ehemaligen deutschen Kolonien suchen, insbesondere mit der Namibia National Teachers' Union (NANTU).

Friedenspolitisches Engagement verstärken

Auf Ebene des Hauptvorstands, der Landesverbände und anderer GEW-Strukturen intensiviert die GEW ihr friedenspolitisches Engagement und ihre Aktivitäten zur Friedens- und Demokratiebildung. Die Grundlage für das friedenspolitische Engagement der GEW bildet der bestehende Beschluss des Gewerkschaftstages 2017 zur Friedenspolitik sowie der von der GEW auf dem BI-Weltkongress eingebrachte und einstimmig angenommene Antrag „Friedenserziehung – Keine Ausgaben für Waffen – Bildung statt Bomben“. Angesichts der Zunahme von Militarisierung, bewaffneten Konflikten und der Schwächung multilateraler Verträge und Institutionen wie der Vereinten Nationen droht eine erneute globale Aufrüstungsspirale. Statt höherer Ausgaben für immer modernere Waffen fordert die GEW eine internationale Abrüstungsinitiative und die Kontrolle von Waffenexporten. Entsprechend setzt sich die GEW gegenüber der Bundesregierung dafür ein, sich von der Zwei-Prozent-Vorgabe der NATO zu lösen. Die für Rüstungsausgaben eingeplanten Mittel sind für massive Investitionen in Bildung und die Verwirklichung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung zu verwenden. Die GEW fordert die Bundesregierung ebenfalls auf, sich entsprechend des im Jahr 2010 im Bundestag beschlossenen Antrags für eine Welt frei von Atomwaffen und den Abzug der Atomwaffen aus Deutschland einzusetzen.

Solidarität mit den Menschen in der Ukraine – nein zum Sondervermögen Bundeswehr

Die GEW verurteilt den völkerrechtswidrigen Angriffskrieg der russischen Regierung auf die Ukraine. Wir fordern einen umgehenden Waffenstillstand, einen Rückzug der russischen Truppen und Verhandlungen über eine friedliche Lösung des Konflikts. Wir stehen solidarisch an der Seite der Menschen, der Gewerkschaften, der Lehrenden und Pädagog*innen, Kinder, Schüler*innen und Studierenden in der Ukraine. Wir sind solidarisch mit den Menschen in Russland und Belarus, die den Mut aufbringen, offen gegen den Krieg zu protestieren oder sich als Lehrkräfte und Wissenschaftler*innen der Propaganda einer „militärischen Sonderoperation“ widersetzen.

Die GEW fordert Bund und Länder auf, Geflüchtete unabhängig von ihrer Herkunft und Staatsangehörigkeit aufzunehmen und ihnen Perspektiven zu eröffnen bzw. schon

hier lebenden Menschen gesichertes Bleiberecht zu bieten. Geflüchtete Frauen und Kinder sind vor sexualisierter Gewalt zu schützen.

Mehr Waffen schaffen keinen Frieden. Wir fordern stattdessen den Aufbau einer nachhaltigen globalen Sicherheitsstruktur und neue Initiativen für Abrüstung und Friedenssicherung. Die Einrichtung eines 100 Milliarden Euro schweren Sondervermögens für die Bundeswehr lehnen wir ab. Da die Bundesregierung gleichzeitig an der Schuldenbremse festhalten will, drohen massive Kürzungen im sozialen, im kulturellen und im Bildungsbereich. Nicht Hochrüstung, sondern Sicherheit und soziale Gerechtigkeit sind Auftrag des Grundgesetzes. Was wir brauchen, ist ein Sondervermögen für den massiv unterfinanzierten Bildungsbereich!

Supranationale Dialoge kritisch-konstruktiv begleiten

Um Einfluss auf politische Diskussionen und Entscheidungsprozesse zu nehmen, beteiligt sich die GEW weiterhin an supranationalen Dialogen im Bildungswesen. Die GEW arbeitet konstruktiv mit den Bildungsgewerkschaften der OECD-Länder in der TUAC (Trade Union Advisory Committee), dem gewerkschaftlichen Beratungsgremium der OECD, zusammen und begleitet kritisch die OECD-Aktivitäten und -Forschungen zum Bildungsbereich. Zudem arbeitet sie im OECD-Advisory Committee der Bildungsinternationale mit.

Die GEW lehnt ein Bildungsverständnis ab, das auf der wirtschaftlichen Nutzung von „Humankapital“ und Wettbewerb beruht. Diesem stellt die GEW ihren Bildungsbegriff entgegen: Bildung ist ein Menschenrecht und hat u. a. zum Ziel, mündige Bürger*innen hervorzubringen, die die Gesellschaft zu transformieren vermögen – hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit, Solidarität und Frieden. Die GEW kritisiert den Einfluss von nationalen wie internationalen privaten Stakeholdern auf die Bildungspolitik und setzt sich dafür ein, dass bildungspolitische Entscheidungen auf der Grundlage parlamentarischer Abstimmungsprozesse und unter regulärer Beteiligung der Sozialpartner getroffen werden.

Europaweit solidarisch handeln

Trotz voranschreitender Integrationsprozesse und steigender Abhängigkeiten im europäischen Raum werden bei der Lösung verschiedenster Krisensituationen immer wieder nationale Einzelwege eingeschlagen. Die GEW stellt sich nachdrücklich dem zunehmenden Rechtsruck in europäischen Gesellschaften und spaltenden Antworten auf soziale Fragen entgegen. Die Corona-Pandemie ver-

deutlicht wie unter einem Brennglas die unzureichende soziale Dimension des europäischen Integrationsprozesses und zeigt die verheerenden Folgen von Unterfinanzierung von Bildungsstrukturen auf. Auf diese Entwicklungen fordert die GEW europäische und solidarische Antworten, die nachhaltig konzipiert sind.

Gemeinsam mit dem EGBW und ihren Partnergewerkschaften streitet die GEW für öffentliche Investitionen in Bildung und die solidarische Ausfinanzierung von Bildungsinstitutionen. Wie die Empfehlungen der EU-Kommission im Rahmen des Europäischen Semesters einmal mehr deutlich machen, lag Deutschland 2017 bei Investitionen in Bildung und Forschung mit 4,1 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) unter dem EU-Durchschnitt.

Die GEW setzt sich zudem für eine qualitativ hochwertige Hochschulbildung, faire Beschäftigungsbedingungen und für die Sicherung der Freiheit von Forschung, Lehre und Studium im Bologna-Prozess ein. Dies schließt auch das Recht auf eine angemessene Grundfinanzierung der Hochschulen ein. Die Angriffe auf Wissenschaftsfreiheit, Hochschulautonomie und Gender-Studies nehmen zu, wie sich insbesondere in Weißrussland, Ungarn und in der Türkei zeigt. Die GEW begrüßt die „Bonner Erklärung zur Forschungsfreiheit“ der europäischen Forschungsministerinnen und -minister von 2020, mahnt aber zugleich wirksame Maßnahmen zur Förderung und zum Schutz der Wissenschaftsfreiheit in der Europäischen Union und im Europäischen Hochschulraum an. Mit der Pariser Erklärung aus dem Jahr 2015 und dem Konzept der Global Citizenship Education haben die EU-Bildungsminister*innen und die UNESCO die Bedeutung von Demokratie- und Menschenrechtsbildung betont. Diese führen jedoch weiterhin ein Schattendasein. Die GEW setzt sich insbesondere mit dem EGBW und den Partnergewerkschaften in Europa für die Umsetzung der Beschlüsse und die Stärkung der politischen Bildung in Europa ein. Sie sind angesichts zunehmender Angriffe auf die Demokratie und Meinungsfreiheit elementar, um Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung in Europa zu stärken.

UN-Nachhaltigkeitsziele umsetzen, Kinderarbeit stoppen

Die GEW setzt sich mit Nachdruck für die Umsetzung der Kinderrechtskonvention und für die Verwirklichung der 2015 beschlossenen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ein, insbesondere des Nachhaltigkeitsziels 4 „Qualität in der Bildung“. Zusammen mit der Globalen Bildungskampagne fordert die GEW angesichts der sich durch Corona weltweit verschärfenden Bildungskrise,

dass Bildung ein wichtiger Bestandteil der deutschen Entwicklungszusammenarbeit bleibt.

Die Staatengemeinschaft hat sich dazu verpflichtet, alle Formen der Kinderarbeit bis 2025 zu beenden. Im Zuge der Corona-Pandemie könnte die Zahl arbeitender Kinder in vielen Ländern drastisch steigen. Die UNO schätzt, dass zusätzlich 66 Millionen Kinder in extreme Armut geraten werden. Die Gefahr, dass Kinder nach der Corona-Krise nicht mehr in die Schule zurückkehren und den Anschluss an die Bildung verlieren, ist aktuell besonders groß.

Das Engagement gegen Kinderarbeit bleibt eine wichtige Aufgabe: In Zusammenarbeit mit der BI und Bildungsgewerkschaften in ärmeren Ländern engagiert sich die GEW mit ihrer Stiftung fair childhood weiterhin in Projekten gegen Kinderarbeit.

Gemeinsam mit dem DGB setzt sich die GEW für ein wirkungsvolles Lieferkettengesetz in Deutschland und in der EU ein, mit dem Unternehmen verpflichtet werden, entlang ihrer gesamten Produktlinie Menschenrechte und Umweltstandards zu achten und Kinderarbeit auszuschließen.

1.07 Es gibt keine Arbeit auf einem toten Planeten – für ein lebendiges Klima in Lehre und Forschung

Klimaschutz und -anpassung gehen nur im Einklang mit guter Arbeit und sozialer Gerechtigkeit! Wir können im Wissenschaftsbereich nicht die Augen vor der Klimakrise verschließen. Einige Hochschulen und Forschungsinstitute sind in verschiedenen Bereichen des Klimaschutzes und der -anpassung sowie der Nachhaltigkeit aktiv, aber für eine umfassende Transition zur Anpassung an den Klimawandel fehlt es nach wie vor an Konzepten. Wir als GEW müssen dabei konkret den Studien- und Arbeitsraum an den Hochschulen und Forschungsinstituten betrachten. Die Aufgabe der GEW ist es, auf nachhaltige Lehre und Forschung im Sinne von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie entsprechende Studienbedingungen hinzuwirken. Hochschulen und Forschungsinstitute müssen hierbei eine Vorreiterrolle einnehmen. Dazu gehört die Integration von Ökologie, Ökonomie und sozialer Gerechtigkeit in Forschung und Lehre, aber auch die Umsetzung von konkreten Maßnahmen im Lehr- und Arbeitsalltag. Das Leben von allen Menschen zu schützen ist unsere drängendste und wichtigste Aufgabe. Denn: Es gibt keine Arbeitsplätze auf einem toten Planeten. Wir sehen besonderen Handlungsbedarf in den folgenden Bereichen, die nicht singulär betrachtet werden können und nicht ausschließlich sind:

1) GEW als Kämpferin für sozial-ökologische Transformation

Im Kontext von internationaler gewerkschaftlicher Solidarität ist es auch Aufgabe der GEW, sich in Debatten zu alternativer Wirtschaftspolitik und über die Abkehr vom Wachstumsparadigma des Kapitalismus (Degrowth) in Bezug auf alle Bildungsbereiche einzubringen. Dabei setzt die GEW auf die Expertise von Wissenschaftler*innen, Klimaaktivist*innen und Betroffenen.

Die GEW setzt sich für eine Förderung von Forschung und Lehre zu den Themen sozial-ökologische Transformation, Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung sowie Ursachen und Auswirkungen des Klimawandels ein. Diese Themen müssen Bestandteil und Ausgangspunkt von Lehre und Forschung in allen Fachgebieten sein. Dabei ist vor allem auf staatliche und nicht privatwirtschaftliche Förderung zu setzen.

Die GEW fordert die Bundesregierung auf, weiterhin finanzielle Mittel für sozial-ökologische Zwecke, Klimaschutz und -anpassung, die Anpassung an die Folgen der Klimaerwärmung sowie die Aufrechterhaltung von Biodiversität und andere wichtige Bereiche zur Verfügung zu stellen. Diese Mittel sollen zudem aufgestockt werden. Ferner soll die Bundesregierung darauf hinwirken, dass auch mehr EU- und internationale Mittel zur Verfügung gestellt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass bestehende Mechanismen und Instrumente nicht nur von außen „grün“ sind und somit kein Greenwashing praktiziert wird. Auch soziale Gerechtigkeit muss immanenter Bestandteil einer sozial-ökologischen Transformation sein.

2) Nachhaltiger Arbeitsplatz

Alle Dienst-, Konferenz- und Forschungsreisen sowie Exkursionen müssen nach ökologischen Aspekten gestaltet werden. Das bedeutet konkret, dass in der Regel der öffentliche Personennah- und -fernverkehr zu nutzen ist und auch nur die Kosten für diesen (auch bei PKW-Fahrten) erstattet werden. Bis 1.000 Kilometer oder 12 Stunden Reisezeit darf grundsätzlich kein Flugzeug genutzt werden. Bei nicht abwendbaren Flugreisen müssen CO₂-Kompensationsleistungen

gezahlt werden. Hierfür müssen Gelder von den Landesregierungen und Drittmittelgebern grundsätzlich zur Verfügung gestellt werden.

Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement, nicht nur hinsichtlich des Reisens, muss Bestandteil aller Hochschulen und Forschungsinstitute werden. Dieses berücksichtigt nachhaltige Parameter bspw. bei Reise- und Verpflegungskosten: Dazu gehört u. a. die CO₂-Neutralität bzw. -Kompensation. Die GEW-Landesverbände wirken auf die Bundesländer ein, die noch keine Klimaabgabe für Flugreisen haben.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten an Hochschulen und Forschungsinstituten Zugang zu Jobtickets für Nahverkehrsangebote erhalten. Idealerweise wird nicht nur für die Beschäftigten und Studierenden ein kostenloses Ticket bundesweit zur Verfügung gestellt, sondern ein genereller kostenloser Nahverkehr eingeführt.

Neben den Kompensationen muss in den Reisekostengesetzen die Nachhaltigkeit vor der Wirtschaftlichkeit stehen. Hierfür wirkt die GEW über den DGB bei der Überprüfung der Bundes- und Landesreisekostengesetze mit.

Personal- und Betriebsräte sollen in Fragen von Nachhaltigkeit und Umwelt mitbestimmen. Hierfür müssen das Betriebsverfassungsgesetz sowie die Personalvertretungsgesetze von Bund und allen Ländern den rechtlichen Rahmen schaffen. Die GEW-Landesverbände wirken bei Novellierungen darauf hin, dass dieses Thema mitbestimmungspflichtig wird. Darüber hinaus empfiehlt die GEW, Vereinbarungen zum nachhaltigen Arbeitsplatz in Betracht zu ziehen. Dies betrifft neben den Personalvertretungsgremien auch studentische Vertretungsorgane wie Vertretungen von Personengruppen.

In Zukunft sollen auch ökologische Aspekte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen beachtet werden. Mobiles Arbeiten und Home-Office/Telearbeitsplätze sollen unter der Berücksichtigung von Arbeits-, Gesundheits- und Klimaschutz ausgebaut werden. Dabei ist zu beachten, dass digitale Präsenz nicht automatisch nachhaltig ist und es Konzepte für digitale Lehre und digitale Führungsaufgaben geben muss.

Auch die bereitgestellte digitale Infrastruktur muss sich an einer nachhaltigen Nutzung von Ressourcen orientieren. Das bedeutet die Reduktion von Ressour-

cenverbrauch (z. B. Seltene Erden, Papier, Reparatur vor Neugeräten) durch optimierte analoge und digitale Prozesse.

Um negative Konsequenzen der Digitalisierung in den Bildungsbereichen aufzufangen, beteiligen sich alle Ebenen der GEW an einem Diskurs für Lösungsansätze für eine nachhaltigere und gerechtere Produktionsweise.

3) Materielle Infrastruktur an Hochschulen und Forschungsinstituten

Für gute Arbeits- und Studienbedingungen braucht es ein ökologisches Gebäudemanagement, das das Wissen, die Ressourcen und Möglichkeit hat, bestehende Gebäude an die neuen Klimabedingungen anzupassen. Parallel müssen bei Neubauten die Klimabedingungen von Beginn an mitgedacht werden. Daher muss nicht das kostengünstigste, sondern das nachhaltigste Konzept bei Vergaben zum Tragen kommen. Bei den Infrastrukturmaßnahmen steht der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten und Studierenden im Mittelpunkt. Die GEW setzt sich auf Bundesebene dafür ein, dass mehr finanzielle Mittel für Klimaschutz und -anpassung bei der gesamten baulichen Ausstattung von Hochschulen und Forschungsinstituten zur Verfügung stehen. Nur so können die Arbeits-, Lern- und Lehrbedingungen zukunftssicher gestaltet werden. Langfristig setzt sich die GEW für einen klimaneutralen Campus und eine CO₂-neutrale Verwaltung, Lehre, Studium und Forschung ein.

Die GEW setzt sich für klimafreundliche Mensen und Kantinen ein, die ausreichende vegane und vegetarische Optionen, Bio-, saisonale und regionale Erzeugnisse sowie ökologische Mitnahmebehälter anbieten. Diese meist teureren Essensstandards dürfen nicht zu Lasten der Studierenden und auch Beschäftigten gehen – das heißt, die Mehrausgaben sind den Studierendenwerken und Kantinen durch öffentliche Mittel zu erstatten, damit sich Studierende und Beschäftigte das Essen weiterhin leisten können.

Die GEW fordert, die bauliche Infrastruktur an die aktuelle Entwicklung der Klimakrise anzupassen: Hierbei sind die Kriterien Klimaneutralität und -anpassung, Nachhaltigkeit, Biodiversität, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Förderung der Kreativität von Lehrenden und Lernenden sowie die jeweils neuesten wissenschaftlichen Standards zu berücksichtigen.

1.20 Den Diskriminierungsschutz stärken und die rassismuskritische Bildungsarbeit voranbringen

Die GEW bestätigt die Gültigkeit und Aktualität des vom Gewerkschaftstag 2017 in Freiburg verabschiedeten Beschlusses 3.15 „Wirkungsvolle Instrumente implementieren, die Diskriminierung im Bildungsbereich bekämpfen“. Obwohl Diskriminierung und Diskriminierungsschutz stärker in den öffentlichen Fokus gerückt sind, ist bis heute ein zufriedenstellender, flächendeckender Schutz in Bildungseinrichtungen nicht gegeben und die im Antrag formulierten Ziele stehen in weiter Ferne.

Wirkungsvollen horizontalen und intersektionalen Diskriminierungsschutz zu etablieren, fordert einen langen Atem und viele Akteur*innen auf verschiedenen Ebenen. Die GEW will diesbezüglich auf allen Ebenen nach Kräften ihren Teil beitragen.

Hierfür wird die GEW

- in Bund und Ländern den aktuellen Stand hinsichtlich der Umsetzung des Diskriminierungsschutzes im Bildungsbereich und der Antidiskriminierungsgesetzgebung im Blick behalten,
- sich für Diskriminierungsschutz in Bildungseinrichtungen einsetzen und die notwendigen gesetzlichen und politischen Aktivitäten zu gesetzlichen Regelungen und die Verankerung eines intersektionalen diskriminierungskritischen Bewusstseins in Bildungseinrichtungen unterstützen,
- den Fortgang des Diskriminierungsschutzes durch regelmäßige Beratungen im KAFGA unterstützen,
- Material zu Rassismus in seinen unterschiedlichen Ausprägungen und anderen diskriminierenden Denk- und Handlungsweisen sowie zur rassismus- und diskriminierungskritischen Bildungsarbeit sammeln, empfehlen und veröffentlichen,
- gegenüber der KMK dafür eintreten, dass Inhalte zur intersektionalen diskriminierungskritischen Bildung in den Ausbildungsordnungen für Beschäftigte in Bildungseinrichtungen verpflichtend verankert werden.
- Die GEW arbeitet für Diskriminierungsschutz, auch indem sie sich der Dekolonisierung von Bildung als Thema annimmt, über diese Fragen informiert, sie in Veranstaltungen aufgreift und sich hierzu mit zivilgesellschaftlichen Initiativen sowie wissenschaftlichen

Expert*innen vernetzt. Die GEW setzt sich bildungspolitisch dafür ein, dass Ansätze zur Dekolonisierung von Bildung in Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog*innen aufgegriffen und verankert sowie die Diversität des pädagogischen Personals gefördert werden.

Die Umsetzung erfordert in den einzelnen Bundesländern je nach Stand des Diskriminierungsschutzes und der politischen Mehrheiten unterschiedliche Maßnahmen. Der BAMA, der BA Queer und die entsprechenden Ausschüsse auf Länderebene werden diese Aktivitäten der Landesverbände nach Kräften mittragen und mit organisieren.

Hierzu gehören:

- Politische Gespräche mit Parteien zu führen, um die Verabschiedung oder Ergänzung von Landesantidiskriminierungsgesetzen und die Einrichtung von Diskriminierungsbeschwerdestellen auf die Tagesordnung zu setzen,
- Sich auf Bundes- und Länderebene mit den entsprechenden Referaten des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften zu vernetzen,
- Sich mit Organisationen, die bereits im Bereich von Diskriminierungsschutz und Diskriminierungsberatung arbeiten, zu vernetzen. Ziel ist dabei, eine Zusammenarbeit in vielfältigen Settings (Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern, gemeinsame Veranstaltungen, Kooperationen, ...) zu erreichen, um politischen Druck aufzubauen.
- Rassistische Morde als Folge rechter Ideologie zu verstehen. Die GEW erkennt die Morde beispielsweise in Hanau und Halle als rechten Terror und damit als strukturelles Problem an. Darüber hinaus zeigt sich die GEW solidarisch mit der Black-Lives-Matter-Bewegung und thematisiert institutionalisierten Rassismus global und in Deutschland. Die GEW setzt sich dafür ein, dass dies in der rassismuskritischen und antifaschistischen Bildungsarbeit verankert wird.

Diskriminierungskritische Haltungen können unterstützt werden durch:

- Veranstaltungen in den Landesverbänden und auf Bundesebene, die geeignet sind, Räume zu schaffen, in denen die Teilnehmer*innen (eigene) Haltungen zur

12 Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik

gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit erkennen und ändern lernen können.

- Schulungen für Personalrät*innen, Rechtsschützer*innen und GEW-Multiplikator*innen mit dem Schwerpunkt

Diskriminierungsschutz und -beratung, damit sie in den Einrichtungen Diskriminierung erkennen und wissen, wie Betroffene unterstützt werden können.

[zurück zum Inhalt](#)

2. Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

2.01 Zukunft des Beamtentums

Die GEW stellt fest, dass der Beamtenstatus nicht allen pädagogischen Professionen und nicht allen Beschäftigten der einzelnen Professionen zur Verfügung steht. So bestehen unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu Sozial- und Gesundheitsversicherungssystemen und daraus resultierend unterschiedliche Ansprüche auf Sozial- und Gesundheitsleistungen.

Mit dem Beamtenstatus gehen auch zusätzliche ökonomische Sicherheiten einher, die nicht allen Beschäftigten gleichberechtigt offenstehen.

Auf der anderen Seite bringt der Beamtenstatus auch Nachteile mit sich, z. B. das verweigerte Recht auf Streik. Das Beamtentum führt zu einer Ungleichbehandlung pädagogischer und wissenschaftlicher Fachkräfte.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, sich politisch dafür einzusetzen, dass

- bundesweit die gesetzliche Krankenversicherung nach dem Hamburger Vorbild für Beamt*innen geöffnet wird (pauschale Beihilfe),
- Wege zur Vereinheitlichung des Absicherungsniveaus im Alter nach österreichischem Vorbild gesucht werden,
- beim Beamtenstatus auf Widerruf und auf Zeit in die gesetzliche Arbeitslosenversicherung eingezahlt wird, um im Übergang zwischen Vorbereitungsdienst und Einstellung bzw. nach befristeten Juniorprofessuren u. Ä. den Bezug von Arbeitslosengeld I zu ermöglichen; die Anwärter*innenbezüge müssen entsprechend angehoben werden,
- auch Beamt*innen das uneingeschränkte Streikrecht erhalten,
- sich die materiellen Beschäftigungsbedingungen von Beamt*innen und Tarifbeschäftigten annähern und die Trennung in verschiedene Statusgruppen überwunden wird.

2.03 Arbeitszeit als Gegenstand GEWerkshaftlicher Arbeit

- Die GEW bekennt sich zu einem neuen gewerkschaftlichen Verständnis von Zeit, das neben Erwerbsarbeit auch Sorgearbeit, Weiterbildung sowie politisches und ehrenamtliches Engagement in den Blick nimmt. Dies strahlt auch auf die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik aus. Als Bildungsgewerkschaft hat sie ebenso die hohe Bedeutung einer besseren Relation zwischen Vor- und Nachbereitungszeit und Zeit für die unmittelbare Arbeit mit Gruppen und auch Einzelnen in allen unseren Organisationsbereichen im Blick.
- Die beste Grundlage für eine bessere Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben bleibt die langjährige gewerkschaftliche Forderung nach einer Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Die GEW hält daher an diesem langfristigen Ziel fest und wird sich weiterhin gemeinsam mit dem DGB und den anderen Gewerkschaften dafür einsetzen.
- Eine deutliche Erhöhung des Arbeitszeitanteils für Vor- und Nachbereitung ist einerseits eine entscheidende Komponente für eine weitere Erhöhung der Qualität

der Arbeit in den Bildungsbereichen. Andererseits ist sie damit auch der Schlüssel für eine dringend notwendige Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Profis und der Attraktivität der Berufe im Bildungs- und Erziehungswesen.

- Die GEW setzt sich für ein Recht auf Teilzeit und ein Rückkehrrecht auf Vollzeit in allen Organisationsbereichen ein. Individuelle Flexibilität und „atmende Lebensläufe“, in denen der Anteil der Erwerbsarbeit nach Lebensphasen variiert, bleiben aber eine Illusion, solange nicht alle Tätigkeiten durch gute Löhne und sichere Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet sind. Daher muss der Einsatz für flexible Arbeitszeiten einhergehen mit dem Kampf gegen unfreiwillige Teilzeit und prekäre Arbeitsbedingungen sowie für die Aufwertung der als „typisch weiblich“ konnotierten Berufe und Tätigkeiten.
- Zugleich müssen die Gefahren durch Arbeitsüberlast und Selbstausbeutung, Entgrenzung der Arbeitszeit und damit verbundene Gefahren gesundheitlicher Überlastung sowie die berechtigten Wünsche der Beschäftigten

nach Flexibilität und Selbstbestimmung ernst genommen und betont werden. Hier wächst den Tarifvertragsparteien sowie Betriebs- und Personalräten, Mitarbeiter*innenvertretungen, Schwerbehinderten-

vertretungen und Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Funktion zu. Die GEW nimmt diese Verantwortung an und berücksichtigt sie in ihrer Arbeit.

2.04 Arbeitszeiterfassung gesetzlich regeln – Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit berücksichtigen

- Die Bundesregierung wird aufgefordert, endlich einen Gesetzentwurf zur Reform des Arbeitszeitgesetzes vorzulegen, welches die Anforderungen des EuGH umsetzt, die Arbeitgeber zu verpflichten, ein transparentes und zugängliches System der Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmer*innen einzuführen, um dem Schutzauftrag der Arbeitszeitrichtlinie Geltung zu verschaffen.
- Die Arbeitszeiterfassung muss sich an folgenden Maßgaben orientieren:
 - Zeiterfassung darf nicht zur Leistungskontrolle und Überwachung der Beschäftigten führen.
 - Die Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit müssen bei der Arbeitszeiterfassung berücksichtigt werden.
 - Die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten müssen klar definiert sein. Diese Aufgaben sind so zu bemessen, dass sie im Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit auch tatsächlich geleistet werden können.
 - Zeiterfassung darf mobile Arbeit nicht behindern, sie muss entsprechend organisiert sein, z. B. durch Selbsterfassung. Eine Präsenzpflcht folgt aus der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht.
- Unter Wahrung der durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Arbeitszeitgrenzen zum Schutz der Beschäftigten sollte den Beschäftigten im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine größtmögliche Flexibilität eingeräumt werden.
- Personal- und Betriebsräte sowie Mitarbeiter*innenvertretungen können nur dann ihrer Aufgabe gerecht werden, die Einhaltung bestehender Schutzvorschriften zu überwachen, wenn sie auch uneingeschränkten Einblick in die jeweiligen Zeiterfassungssysteme erhalten. Dies ist – selbstverständlich bei Wahrung der Vertraulichkeit – auch gesetzlich eindeutig zu normieren.
- Die Landesregierungen werden aufgefordert, unverzüglich Verhandlungen mit den Hauptpersonalräten und den Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes aufzunehmen, um die unmittelbare Geltung des EuGH-Urteils im jeweiligen Landesbeamtenrecht im Sinne der oben genannten Maßgaben zu verankern.
- Die GEW wird sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften bei Bund und Ländern für eine Regulierung der Arbeitszeiterfassung einsetzen, welche die Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit angemessen berücksichtigt.

2.06 Lehrkräfte entlasten, Lehrkräftearbeitszeit verhandeln

Die GEW fordert, dass die Arbeitszeit von Lehrkräften in freien Verhandlungen auf Augenhöhe mit den Gewerkschaften verhandelt wird, statt sie wie bisher per Gesetz oder Rechtsverordnung einseitig festzulegen.

Die GEW bekräftigt ihre Forderung, in allen Bundesländern die von den Lehrkräften geforderten wöchentlichen Unterrichtsstunden (Pflichtstunden/Deputatsstunden/Regelstundenmaße) herabzusetzen. Es muss endlich anerkannt werden, dass eine Unterrichtsverpflichtung über

dem Niveau von 1900 nicht mehr haltbar ist. Nur so kann gewährleistet werden, dass alle Lehrkräfte ihren Unterricht in einer ihren hohen pädagogischen Ansprüchen genügenden Qualität vor- und nachbereiten können. Nur so können die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes und der EU-Arbeitszeitrichtlinie eingehalten werden.

Die veränderten Bedingungen an den Schulen des 21. Jahrhunderts müssen auch bei der Arbeitszeitbemessung berücksichtigt werden – darunter der Ganzttag, die Inklusiv-

sion, das Arbeiten in multiprofessionellen Teams sowie die verstärkte Nutzung digitaler Lehr- und Lernmethoden. Die GEW fordert von den Landesregierungen, den Schulen und den Lehrkräften für diese wichtigen Aufgaben ein ausreichendes Zeit- und Personalkontingent zur Verfügung zu stellen.

Die GEW fordert die Dienstherren auf, in Verhandlungen mit der GEW verbindliche Regelungen zu treffen, die dazu führen, dass die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Teilzeit dem Umfang ihrer reduzierten Arbeitszeit entspricht. Diese Regelungen müssen den tatsächlichen Gegebenheiten und den rechtlich zwingenden Anforderungen gerecht werden.

Die GEW fordert von den Schulträgern, die Schulen stärker durch administratives und technisches Personal zu unterstützen. Dadurch können Lehrkräfte und Schulleitungen von Verwaltungsaufgaben entlastet werden, um

ihnen mehr zeitlichen Freiraum für die pädagogische Arbeit zu geben.

Schulleitungsmitglieder leiden in besonderem Maße unter einer gravierenden zeitlichen Überlastung. Die GEW fordert von den Landesregierungen, deutlich mehr Entlastungsstunden für Leitungsaufgaben zur Verfügung zu stellen. An kleinen Schulen müssen mehr Funktionsstellen geschaffen werden, um die Leitungsverantwortung auf mehr Schultern zu verteilen.

Die GEW unterstützt weiterhin empirische Untersuchungen zur Analyse der Lehrkräftearbeitszeit, die die vielfältigen tatsächlichen Formen der Tätigkeiten von Lehrkräften erfasst, ihre Lebensbedingungen mit in den Blick nimmt – und z. B. nach der Anzahl der Kinder im Haushalt fragt – und nach Genderaspekten auswertet. Und die GEW unterstützt Musterverfahren, die sich gegen die systematische zeitliche Überlastung von Lehrkräften und Schulleitungsmitgliedern wenden.

2.13 Vertretung an Schulen ist eine Daueraufgabe und braucht Dauerverträge!

Die GEW verurteilt die Praxis der unterjährigen Befristungen von Vertretungslehrer*innen in den Bundesländern. Die Vertretung von längerfristig ausgefallenen Lehrer*innen ist eine wichtige Daueraufgabe und muss deshalb mit unbefristeten Stellen als Vertretungsreserve aus ausgebildeten Lehrkräften abgesichert werden, indem die Unterrichtsversorgung auf deutlich mehr als 100 Prozent angehoben wird. Nur zusätzliche kurzfristige Vertretungsbedarfe sollten über befristete Einstellungen abgesichert

werden dürfen. Schulferien sind Teil des Schuljahres und müssen deshalb vom zeitlichen Umfang des Arbeitsvertrags mit umschlossen sein.

Die GEW unterstützt ihre Mitglieder bei der Durchsetzung ihrer tarifvertraglichen Eingruppierung und stärkt die zuständigen Personalvertretungen bei der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte und der Anwendung der tariflichen Eingruppierungsvorschriften.

2.16 #IchBinHanna – #Dauerstellen für Daueraufgaben: Der Kampf geht weiter

Vor zehn Jahren hat die Bildungsgewerkschaft GEW ihre Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet. Das 2010 vorgelegte Templiner Manifest war ein Weckruf für die bundesdeutsche Wissenschaftspolitik.

Wir müssen unsere Kampfkraft und Durchsetzungsmacht stärken. Wir engagieren uns für eine Reform von Personalstruktur, Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung. Wir fordern die Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung auf, für ihre Interessen einzutreten – unter dem Dach der starken Soli-

dargemeinschaft GEW. Die Bildungsgewerkschaft GEW wird umgekehrt weiterhin entschlossen ihre Stimme für die Rechte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Beschäftigten in Hochschule und Forschung erheben und alles tun, um die überfällige Reform durchzusetzen und ihre Mitglieder vor der Willkür der Wissenschaftsarbeitgeber zu schützen.

Der Hauptvorstand und die Landesverbände der GEW werden die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ fortsetzen und ihre Wissenschaftsoffensive verstärken,

d. h. Aktivitäten zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen intensivieren, den Aufbau und die Stabilisierung von GEW-Hochschul- und Betriebsgruppen unterstützen, Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Mitarbeit in den GEW-Strukturen sowie in Selbstverwaltungsgremien, Betriebs- und Personalräten qualifizieren und die Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht der Tarifbeschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen fördern.

Wir fordern Bund und Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf,

- einen Anteil von mindestens 50 Prozent Dauerstellen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal neben der Professur sowie die Ausschöpfung der Höchstbefristungsdauer und damit eine Regellaufzeit von sechs Jahren bei befristeten Qualifizierungsverträgen sicherzustellen,
- einen kräftigen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen durchzusetzen,
- gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum durchgehenden Finanzierungsprinzip von Hochschule und Forschung auszubauen,
- gleiche Chancen auf eine erfolgreiche akademische Laufbahn für alle zu gewährleisten – unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, Religion oder Weltanschauung, ethnischer Herkunft oder Migrationshintergrund,
- wirksame Mitbestimmungsrechte für alle Beschäftigten und Studierenden in akademischen Selbstverwaltungsgremien, in Personal- und Betriebsräten zu gewährleisten sowie
- krisenfeste Hochschulen und Forschungseinrichtungen in und nach der Coronakrise zu garantieren und
- eine echte Reform von Personalstrukturen und Karrierewegen für eine durchgreifende Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einzuleiten.

2.17 Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich verbessern – tarifliche und hochschulpolitische Wege nutzen

Die GEW kritisiert die Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich. Die GEW will sie verbessern und dafür tarifliche und wissenschafts-/hochschulpolitische Wege nutzen.

Prinzipiell strebt die GEW an, alle Arbeitsverhältnisse in wissenschaftlichen Einrichtungen tarifvertraglich zu regeln. Die GEW setzt sich für eine Tarifbindung der bisher nicht tarifgebundenen, überwiegend staatlich finanzierten Einrichtungen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Stiftungsuniversitäten ein. Die gesetzlichen Regelungen zur staatlichen Anerkennung der privaten und kirchlichen Hochschulen müssen eine verbindliche Anwendung von entsprechenden tariflichen Beschäftigungsbedingungen enthalten. Die Landesgesetze müssen die tariflich Beschäftigten auch bei den Ausgründungen in den staatlichen Hochschulen und öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen schützen. Für die Zulassung privater Hochschulen fordert die GEW eine Tariftreuklausel als Zulassungsvoraussetzung.

Da im Wissenschaftsbereich ganz überwiegend und weiter zunehmend Arbeitsverhältnisse begründet

werden, lehnt die GEW die Tarifsperren in Gesetzen oder Verordnungen, wie sie z. B. zu den Befristungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder zur Lehrverpflichtung bestehen, ab.

Die GEW fordert Dauerstellen für Daueraufgaben. Befristungen sind an wissenschaftliche Qualifizierung und an eine zum Abschluss der Qualifizierung ausreichende Mindestbefristungsdauer zu knüpfen. Dazu bedarf es entsprechender Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzepte und einer Nutzung von Tenure-Track-Verfahren.

Für eine wirksame Interessenvertretung muss in allen Personalvertretungsgesetzen die volle Mitbestimmung der Personalräte bei Angelegenheiten wissenschaftlich Beschäftigter gewährleistet sein. Die Tätigkeit in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung und in Personal- oder Betriebsräten muss mit realen Entlastungen kompensiert werden.

Solange es in den wissenschaftlichen Einrichtungen sowohl angestellte als auch verbeamtete Beschäftigte gibt, strebt die GEW an, deren Arbeitsbedingungen

gemeinsam weiterzuentwickeln. Fortschritte eines Bereiches sind auf den jeweils anderen entsprechend zu übertragen. Arbeitszeit, Lehrdeputate, Personalentwicklung, mobiles Arbeiten, Befristungen und familienspezifische Regelungen sind Beispiele für anzustrebende einheitliche Beschäftigungsbedingungen.

Der Gewerkschaftstag empfiehlt den Mitgliedern der zuständigen Gremien auf Bundes-, Landes- und lokalen Ebenen, sich für die nachfolgenden Forderungen einzusetzen:

- studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor*innen in den Geltungsbereich von TV-L/TVöD/TV-H aufzunehmen und den Anteil der Lehrbeauftragten zugunsten tarifgebundener Arbeitsverhältnisse zu reduzieren,
- eine Befristungszulage zu vereinbaren,
- die maximale Höhe des Anteils befristeter Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten einer Dienststelle zu regeln,
- die Arbeitszeit wissenschaftlich Beschäftigter wissenschaftsspezifisch zu gestalten, insbesondere den für eine Qualifizierung erforderlichen Arbeitszeitaufwand (mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit) einzuräumen,
- die Lehrverpflichtung zu tarifieren und Hochdeputate abzusenken,
- einen auszuweisenden Arbeitszeitanteil für entsprechende individuell planbare Fort- und Weiterbildungen vorzusehen, die auch kumulierbar sind (ähnlich eines Sabbatical-Modells),
- Dienstreisezeiten in vollem Umfang als Arbeitszeit zu berücksichtigen,
- einen grundsätzlichen Anspruch auf mobile Arbeit einzuräumen,
- eine Reihe von Eingruppierungsmerkmalen unter Berücksichtigung von Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Management und Verantwortlichkeiten für Themen, Finanzen und Personal wissenschaftsspezifisch neuzufassen,
- bei der Berücksichtigung von Berufserfahrung die Besonderheiten wissenschaftlicher Arbeit wie Stipendien und atypische Arbeitsverhältnisse nicht länger auszuschließen,
- wissenschaftsspezifische Regelungen in den TVöD (analog § 40 TV-L. TV-H) unter Einbeziehung der bereits angeführten Forderungen und Vorschläge aufzunehmen.

2.19 Integration der Tarifpolitik

Die Tarifpolitik ist eine tragende Säule der GEW-Gewerkschaftsarbeit. Um den Herausforderungen prekarisierter Arbeitsverhältnisse zu begegnen, die Mitgliederinteressen vertreten und durchzusetzen sowie den Organisationsgrad in allen Organisationsbereichen ausbauen zu können, verpflichtet sich die GEW, die Tarifpolitik als Teil des Organisationsentwicklungsprozesses zu betrachten. Dazu benötigt es eine strukturierte Diskussion über die zukünftige Tarifpolitik, in der die grundlegenden Strategien neu diskutiert und gefasst werden. Dazu braucht es eine Einbindung aller Organisationsbereiche, aber auch die Möglichkeit, dass Basismitglieder an der Diskussion explizit beteiligt werden.

Bestandteil des Diskussionsprozesses sind mindestens folgende Punkte:

- die Zusammensetzung der Tarifkommission,
- die Frage nach einer sinnvollen „Tarifgemeinschaft“ auf Gewerkschaftsseite und
- die Frage nach Implikationen für den Organisationsentwicklungsprozess.

Die Ergebnisse dieser Diskussion werden durch den Geschäftsführenden Vorstand zusammengefasst und dem nächsten ordentlichen Gewerkschaftstag vorgelegt.

3. Bildungspolitik

3.05 Anforderungen an den Datenschutz in Schule

Grundlagen

- Für den Datenschutz in Schule bilden die Europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz sowie die Datenschutzgesetze der einzelnen Länder uneingeschränkt die rechtliche Grundlage.
- Die Gesamtverantwortung für den Datenschutz liegt bei den Schulaufsichtsbehörden. Die Schulaufsichtsbehörden versetzen die Schulen in die Lage, rechtssicher zu agieren.
- Weitere Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten an Schulen sollten in entsprechenden Verwaltungsvorschriften getroffen werden, um so auch die Besonderheiten von Schulen als Bildungseinrichtungen zu berücksichtigen.
- Digitale Lehr- und Lernplattformen sind ein sinnvolles Werkzeug für die Arbeit in der Schule. Sie bieten u. a. die Möglichkeit, Kommunikation zu vereinfachen und neue (Medien-) Technologien in den Unterricht leichter zu integrieren. Dies hat gerade auch die Corona-Krise verdeutlicht.
- Die Schulen benötigen gute pädagogische und (fach-) didaktische Konzepte sowie eindeutige Verzeichnisse der Verarbeitungstätigkeiten, die regeln, wie die digitalen Lehr- und Lernplattformen im Schulalltag genutzt werden. Nur so lassen sich diese sinnvoll und nachhaltig einführen und im schulischen Alltag verankern.
- Die komplette digitale Infrastruktur in Schulen (auch Schulclouds) ist in staatlicher Verantwortung datenschutzkonform zu betreiben.

Datenschutzbeauftragte

- Bei den verantwortlichen Stellen sind Datenschutzbeauftragte unter Beteiligung der Personalvertretungen zu bestellen, die auch mit den Landesdatenschutzbeauftragten zusammenarbeiten. Dafür sind die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.
- Allen Stellen, die personenbezogene Daten verarbeiten, müssen die Meldekettten bei Datenschutzverstößen oder Datenpannen transparent gemacht werden.

Beteiligung von Personalvertretungen

- Bei der Einführung und Erweiterung der Nutzung von datenverarbeitenden Systemen, wie z. B. einem digitalen Klassenbuch oder Kommunikationsmodulen, die u. a. dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, sind die Personalräte in Form der Mitbestimmung zu beteiligen.
- Die Personalvertretungen haben die Aufgabe, zu überwachen, dass geltende Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften zur Anwendung kommen und umgesetzt werden. Dies gilt auch für die Einhaltung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes.

Dienstvereinbarungen

- Es ist notwendig, Dienstvereinbarungen, wie sie im BPersVG § 73 [Bundespersonalvertretungsgesetz] und in den Landespersonalvertretungsgesetzen vorgesehen sind, zu schließen.
- Diese sollten u. a. folgende Aspekte regeln:
 - Nutzung von Software durch Kolleg*innen
 - Art und Weise, wie die Kolleg*innen mit digitalen Arbeitsgeräten arbeiten
 - Begrenzung der Zeiträume, in denen Kolleg*innen erreichbar sein sollen
 - Nichtüberwachung der Kolleg*innen in ihrem Verhalten oder ihrer Arbeitsleistung
 - Schulungsangebote für Kolleg*innen
 - Barrierefreiheit für Kolleg*innen und Schüler*innen mit Beeinträchtigungen
- Rahmendienstvereinbarungen, die auf Landesebene geschlossen werden, sind dabei zu bevorzugen. In den Dienststellen kann ggf. durch ergänzende Dienstvereinbarungen nachgesteuert werden.

Schulungen für Kolleg*innen und Schüler*innen

- Alle Beschäftigten in Schule, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, sind in Bezug auf die Einhaltung des Datenschutzes umfassend zu schulen.
- Schulleitungen stehen vor besonderen Aufgaben, wenn es um den Datenschutz geht. Daher ist es erforderlich,

gezielte Schulungen für Schulleiter*innen zum Thema anzubieten.

- Es ist erforderlich, alle Beschäftigten in Schule im Umgang mit der Cloud zu schulen (technische Schulung).
- Dies beinhaltet auch spezielle Schulungen für einen pädagogisch sinnvollen Einsatz der datenverarbeitenden Systeme im Unterricht (didaktische, fachdidaktische Schulung).
- Schulungen dienen der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung und müssen daher auch in der Arbeitszeit stattfinden!
- Ebenso ist es wichtig, die Schüler*innen altersgemäß im Umgang mit datenverarbeitenden Systemen und ihren Funktionen im Rahmen einer umfassenden, medienpädagogischen Bildung zu schulen. Hierfür sollen die zuständigen, staatlichen Stellen Konzepte erarbeiten und den Schulen zur Verfügung stellen.
- Hierzu ist es erforderlich, dass alle Nutzer*innen (insbesondere die Lernenden und Lehrenden) anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden, vor allem bei der Anmeldung bei Lernplattformen oder bei der Freischaltung von Lernsoftware.
- Aggregierte Daten, aus denen Rückschlüsse auf konkrete Personen vorgenommen werden können, dürfen Dritten (u. a. Schulbuchverlagen) nicht zur Verfügung gestellt werden.
- Um sich in der Vielfalt der angebotenen Softwareprodukte orientieren zu können, ist es notwendig, sogenannte „Positivlisten“ von datenverarbeitenden Systemen (wie z. B. Lernsoftware, Apps etc.), die dem Datenschutz genügen und mit denen man unter didaktischen Gesichtspunkten sinnvoll arbeiten kann, bereitzustellen. Erforderlich ist deren staatliche Zertifizierung.
- Es ist erforderlich, dass die Länder Mittel bereitstellen, um Schullizenzen bzw. Landeslizenzen für Software und digitale Materialien zu erwerben. Diese können dann den Schulen über die Cloud zur Verfügung gestellt werden. Besser noch wäre es, wenn die Länder diese Materialien und Lernsoftware selbst durch z. B. die Landesämter oder Schulentwicklungseinrichtungen entwickeln lassen. Hierbei könnten auch die Universitäten sinnvoll mit ihren Lehramtsausbildungszweigen einbezogen werden.

Sichere Kommunikation

- Um eine gesicherte pädagogische Kommunikation mit Schüler*innen und Erziehungsberechtigten sowie dienstliche Kommunikation mit Kolleg*innen zu ermöglichen, ist es erforderlich, allen in Schule Beschäftigten wie auch den Schüler*innen personalisierte Mailadressen sowie einen sicheren, webbasierten Messengerdienst zur Verfügung zu stellen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Beteiligten auf kommerzielle Angebote wie z. B. WhatsApp verzichten, die aufgrund des mangelnden Datenschutzes nicht nutzbar sind!
- Sichere Kommunikation von Beschäftigten heißt u. a. Sicherheit vor dem Zugriff von außen durch Verschlüsselung, die Abwicklung der Kommunikation (E-Mails, Messengernachrichten) über Server in Landesverantwortung und auf dem Boden der EU (damit die DSGVO auch gilt).
- Auch sollte gezielt geprüft werden, inwieweit Open-Source-Produkte (z. B. OpenOffice) genutzt werden können, um sich von den marktdominierenden Anbietern unabhängiger zu machen. Darüber hinaus sollten Open Educational Resources (OER) genutzt und gefördert werden.
- Aus Gründen der Kompatibilität sind webbasierte Cloudangebote zu bevorzugen, da sie nicht an ein bestimmtes Betriebssystem gebunden sind.
- Auch sollte beispielsweise ein Schreibprogramm (ggf. auch ein Tabellenkalkulationsprogramm und ein Präsentationsprogramm) in die Cloud integriert werden, um unabhängig von kostenpflichtigen Office-Anwendungen arbeiten zu können.

Einsatz von Software

- Kommt Software externer Anbieter (z. B. von Schulbuchverlagen) im Unterricht zum Einsatz, so ist darauf zu achten, dass zum Schutz der Minderjährigen keine Schüler*innenergebnisse personenscharf extern zugeordnet werden können.
- Da Schulen bereits mit unterschiedlichen Systemen, die sich zum Teil bewährt haben, arbeiten, kann es sinnvoll sein, diese einzubinden bzw. Schnittstellen zu bereits

vorhandenen Schul-/Lernplattformen und Schulportalen zu erzeugen.

- Den Einsatz von „Learning Analytics“ sieht die GEW kritisch.

Digitale Endgeräte

- Den Kolleg*innen sind digitale Endgeräte bereitzustellen, damit keine privaten Geräte genutzt werden müssen. Dies ist essenziell für die sichere Erhebung und Verarbeitung von Daten, insbesondere für die Erstellung von Gutachten, das Führen von Notenlisten etc.
- Die Geräte müssen den Datenschutzprinzipien „privacy by default“ (durch die Voreinstellungen ist geregelt, dass möglichst wenig Daten erhoben werden), und „privacy by design“ (die Geräte werden so gebaut, dass wenig Daten gesammelt werden können) entsprechen.
- Die Geräte müssen vor Angriffen von außen durch entsprechende Schutzsoftware, Administration und ein professionell verantwortetes Mobile-Device-Management abgesichert sein.
- Die zur Aufgabenerfüllung erforderliche Software muss auf den Geräten vorhanden sein und den datenschutzrechtlichen Anforderungen entsprechen, um datenschutzkonformes Arbeiten zu ermöglichen.
- Für die Sicherheit der Geräte müssen alle technischen, programmatischen und administrativen Möglichkeiten genutzt und in entsprechenden Kriterienkatalogen für Erwerb, strukturelle Einbindung und Administration festgeschrieben werden (z. B. Mobile-Device-Management, Firewalls, Sicherheitsupdates, Administrationsroutinen).

Administration und Ressourcen

- Bei der Entwicklung und Einführung von datenverarbeitenden Systemen für Schulen ist genauso die Ausstattung der Schüler*innen zu berücksichtigen bzw. muss

geklärt werden, mit welchen Geräten die Schüler*innen auf die datenverarbeitenden Systeme zugreifen sollen/können. Ggf. müssen hier Leihgeräte bereitgestellt werden – ähnlich der Schulbuchausleihe.

- Es muss auch sichergestellt sein, dass Personen, die auf die Cloud zugreifen wollen, dies auch von zu Hause aus können.
- Für die Administration der (personen-)datenverarbeitenden Systeme in Schule ist externes Personal bereitzustellen. Die betrifft nicht nur die Verwaltung, sondern auch die im Unterricht eingesetzten Systeme! Auch für die Administration der datenverarbeitenden Systeme wird ausreichend qualifiziertes Personal gebraucht.
- Ein bedarfsgerechter Support für die in den Schulen eingesetzte Software und (personen)datenverarbeitenden Systeme durch die Anbieter ist zu gewährleisten (Hotlines, Problembearbeitungsdauer etc.).
- Die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen für eine angemessene und ausreichende Umsetzung und Ausgestaltung der hier dargestellten Anforderungen sind bereitzustellen. Dabei ist die Ressourcenfrage zwischen dem Bund, den Ländern und den Kommunen zu klären.
- Der/Die Verantwortliche sollte über eine Administrator*innenverpflichtung sicherstellen, dass ihm unterstellte Administrator*innen personenbezogene Daten nur auf seine/ihre Weisung verarbeiten.
- Die Administrator*innenverpflichtung sollte Administrator*innen für die Datenverarbeitung und den Schutz personenbezogener Daten sensibilisieren,
 - vor unrechtmäßigen Tätigkeiten sowie deren Rechtsfolgen schützen,
 - helfen, die Rechte der von Verarbeitung betroffenen Personen zu wahren,
 - unterstützen, die verarbeiteten Daten vor Zweckentfremdung oder Missbrauch zu schützen.

3.06 Learning Analytics, Algorithmen und Big Data in Bildung und Wissenschaft

- Die GEW bewertet die Digitalisierung und ihre Erscheinungsformen im Bildungs- und Wissenschaftsbereich anhand ihrer zentralen Prinzipien und Grundwerte. Zu diesen gehören:
 - Inklusion, Vielfalt, Chancengleichheit und Gerechtigkeit,
 - Nachhaltigkeit,
 - gute Lern- und Arbeitsbedingungen,

- Demokratie und Transparenz,
 - Mitbestimmung und Beteiligung,
 - Qualität von Bildung, Wissenschaft und Forschung,
 - Erhalt und Ausbau der öffentlichen Bildung und Wissenschaft,
 - Sicherheit und Wohlbefinden von Lernenden und Lehrenden sowie
 - die (persönlichen) pädagogischen Beziehungen.
- Die GEW lehnt technologiebasierte Trends, die diese Prinzipien konterkarieren oder verdrängen, ebenso ab wie bildungs- oder finanzpolitische Bestrebungen, wissenschaftliches, pädagogisches und erzieherisches Personal über den Weg der Technologisierung abzubauen.
- Digitalisierung, Datafizierung und Algorithmen im Bildungswesen müssen nachhaltig, demokratisch, diskriminierungskritisch, transparent und auf der Basis von Werten und Grundrechten gestaltet werden. Die GEW wird sich an der Diskussion über die Digitalisierung in Bildung und Wissenschaft einbringen, indem sie Prüfsteine für „pädagogisch wertvolle“ technologiebasierte Lernprogramme und -settings sowie für eine datenpolitisch integre Wissenschaft entwickelt. Zu diesen Prüfsteinen gehören neben den zuvor genannten Prinzipien die Orientierung an der Lebenswelt und den Interessen der Lernenden, die Freiheit pädagogischer und wissenschaftlicher Entscheidungen, die Förderung von Handlungs- und Gestaltungskompetenz auf der Seite von Lehrenden, Lernenden und Forschenden, die Ermöglichung von kritischer Reflexion sowie von kreativ-produktiven Lern- und Forschungsprozessen.
- Die GEW fordert bei allen behördlich eingeführten technologischen Systemen, die pädagogische Prozesse, Lernsettings, Diagnostik, Forschung und personenbezogene Auswertungen algorithmisch steuern, eine transparente und verständliche Offenlegung der Grundlage der Algorithmen wie auch der algorithmisch basierten Prozesse und Ergebnisse.
- Für die GEW stehen nicht das technische Werkzeug oder die technische Infrastruktur im Vordergrund, sondern pädagogische und wissenschaftliche Fragen sowie das Lernen, Arbeiten und Forschen in kollegialer und solidarischer Gemeinschaft. Sie misst alle informations- und kommunikationstechnologischen Anwendungen und Verfahren im Bildungsbereich daran, ob sie von Bildungsexpert*innen und unter pädagogischen und wissenschaftlich ausgewogenen Prämissen (mit) entwickelt worden sind.
- Die GEW fordert eine politische Technikfolgenabschätzung im Bildungswesen, und zwar möglichst VOR der Einführung digitaler Technologien, wie etwa Learning Analytics. Die GEW lehnt insbesondere eine automatisierte Verhaltens- und Leistungskontrolle von Lernenden und Lehrenden ab. Sie setzt sich zudem für den Erhalt und Ausbau „unbeobachteter“ sowie pädagogisch und wissenschaftlich geschützter Räume ein. Sie unterstützt ihre Mitglieder und Interessenvertretungen bei der aktiven Inanspruchnahme von Mitbestimmungs-, Datenschutz- und Persönlichkeitsrechten. Eine Kontrolle des persönlichen Verhaltens oder eine bildbasierte Emotionserkennung zu Zwecken der Erfolgs- oder Leistungsprognose – ob in Klassenzimmern oder Hörsälen – lehnt die GEW ab.
- Die GEW fordert die verstärkte – vor allem öffentlich verantwortete – Forschung zu Digitalisierung und Datafizierung im Bildungswesen. Eine Zielperspektive hierbei ist, potenzielle Risiken kontinuierlich beurteilen und kontrollieren zu können. Die GEW fordert die Kultus-, Wissenschafts-, Jugend- und Familienministerien und deren Bundesgremien (KMK, WMK, JFMK) auf, datenpolitische Expertise im Hinblick auf Künstliche Intelligenz, Algorithmen-Steuerung und Big Data in der Bildung (Wissenschaft und Forschung) zu entwickeln und einen Transfer für Lehrende und Lernende herzustellen. Eine weitere Zielperspektive dabei ist, die Möglichkeiten der Digitalisierung für Inklusion – sprich: die Teilhabe und Förderung von benachteiligten oder ausgegrenzten Menschen – zu entwickeln und umzusetzen.
- Die GEW fordert eine datenpolitische Bildung für Lernende und Lehrende im Hinblick auf algorithmisch basierte Lern- und Arbeitsprozesse. Sie fordert die Kultus-, Wissenschafts-, Jugend, Sozial- und Familienministerien und deren Bundesgremien (KMK, WMK, ASMK und JFMK) auf, entsprechende Fortbildungsangebote für die Beschäftigten im Bildungs- und Erziehungswesen bereitzustellen und entsprechende Inhalte in der Ausbildung von Pädagog*innen und Lehrenden zu implementieren. Eine solche datenpolitische Bildung hat als Perspektive, dass sich Lehrende wie Lernende (selbst-)bewusst mit digitalen Technologien auseinandersetzen und sowohl Chancen als auch Risiken der Nutzung abschätzen und kritische Fragen zu den Technologien stellen können, etwa nach technologischen Strukturen, ökonomischen Interessen und den Funktionsweisen von Algorithmen.

- Aus Sicht der GEW besteht eine zentrale Aufgabe von Medienpädagogik und informatischer Grundbildung darin, die technischen, wirtschaftlichen, sozialen und ethischen Dimensionen der Datafizierung in eine verständliche, zielgruppen- und altersangemessene Darstellung sowie in eine aktive und kritische Arbeit mit Medien und Technologien zu übersetzen. Zentrale Zielperspektiven dabei sind, digitale Lebens- und Lernwelten sowie die eigene Bildungsbiografie mitgestalten, eigene Schutzbedarfe, Wünsche und Forderungen artikulieren und in die Prozesse der demokratischen Willensbildung und Teilhabe, in die Etablierung nutzer*innengerechter Kontrollinstanzen und nicht zuletzt in die Entwicklung digitaler Anwendungen einbringen zu können.
- Die GEW sieht die bereits jetzt in den Bundesländern existierenden Schüler*innendatenbanken sehr kritisch und lehnt eine bundesweite Speicherung in Form eines zentralen „Bildungsregisters“, wie es im Rahmen der Digitalstrategie der Bundesregierung geplant ist, ab. Auch die von den Ländern und der KMK angekündigte Umstellung der Schulstatistik auf bundesweite „Individualdatenerhebungen und den Kerndatensatz“ wird die GEW sehr kritisch verfolgen. Schüler*innen und deren Familien wie auch Lehrkräfte haben das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und Datensparsamkeit. Dies ist insbesondere in einem ausleseorientierten Bildungssystem zentral, da die persönlichen Bildungsdaten umso mehr auch nachteilig oder diskriminierend genutzt werden könnten. Für die Bildungsplanung sind aus Sicht der GEW auch in Zukunft anonymisierte Stichproben ausreichend.
- Die GEW fordert die bildungs- und wissenschaftspolitischen Verantwortungsträger auf, mehr Verantwortung in der Entwicklung von datafizierten und algorithmisierten Lehr-, Lern- und Forschungsprozessen zu übernehmen, etwa durch eine stärkere Regulierung des Einflusses von EdTech-Unternehmen auf Bildung und Forschung oder auch durch eine Förderung öffentlich, demokratisch, pädagogisch und wissenschaftlich verantworteter Aktivitäten und Steuerungsprozesse.

3.08 Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Bewältigung der Herausforderung einer „Digitalen Welt“

Prämissen/Vorbemerkung:

Jede Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Bewältigung der Herausforderungen einer „Digitalen Welt“ muss Teil der Bildung für die „Demokratische Welt“ sein. Daher müssen ihre Inhalte, aber auch die Formen der Umsetzung, durch Gleichwertigkeit von Werten, Inhalten, Pädagogik und Technik bestimmt werden. Ziel muss daher sein, eine wissenschaftlich fundierte Thematisierung digitaler Entwicklungen sowie den begründeten und reflektierten Einsatz oder Nichteinsatz von jeweils spezifischen Medien zu erreichen.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass die schnellen Veränderungen durch unterschiedlichste Formen der Digitalisierung bei den Bildner*innen aller Bereiche es erschweren, dauerhaft gültige Kenntnisse herauszubilden. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dürfen daher nicht nur bestehende Strukturen fortschreiben. Bei den Inhalten und Techniken der „Digitalen Welt“ schafft nahezu jede Entwicklung eine veränderte Zugangsweise auf Bildungsinhalte. Folglich muss jede Maßnahme berücksichtigen, dass deren Klientel sehr schnell vom Lernenden zum Umlernenden wird, was deutlich komplexer zu handhaben ist.

Erwartungen/Anforderungen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der „Digitalen Welt“

ergeben sich aus der Entwicklung der Digitalisierung in allen Bereichen unserer Lebenswelt, dem Medienhandeln der jeweiligen Klientel in den jeweiligen Bildungsbereichen und aus den Angeboten für:

- Lernen und Lehren
- Forschung und wissenschaftliches Arbeiten
- Verwaltung/Administration/Management/Qualitätssicherung

Forderungen allgemein

Pädagog*innen aller Bildungsbereiche benötigen selbst Medienkompetenz, um die Medienkompetenz ihrer jeweiligen Klientel fördern zu können. Grundlage eines differenzierten und möglichst passgenauen Angebots in der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist ein entsprechendes Modell von Medienkompetenz, das die verschiedenen Aspekte von Bildung mit und über Medien beinhaltet, Besonderheiten des jeweiligen Bildungsgangs berücksichtigt und in der Lage ist, die weitere digitale Entwicklung im Blick zu haben.

Pädagog*innen benötigen darüber hinaus medienpädagogische Kompetenzen. D. h., sie müssen über das Medienhandeln der jeweils Lernenden (Kinder, Jugendliche, Erwachsene aller Geschlechter) informiert sein, um vorhandene Potenziale nutzen und Probleme thematisieren zu können. Und sie benötigen mediendidaktische und methodische Kompetenzen, um Medien in den Lehr- und Lernprozess sinnvoll zu integrieren.

Und nicht zuletzt erfordert sowohl das Lehren über Medien als auch das Lernen mit Medien technische und informatische Kenntnisse, um digitale Anwendungen wie Algorithmen oder Künstliche Intelligenz erklären und digitale Medien im Lehr- und Lernprozess bedienen zu können.

Die Einrichtungen für Aus-, Fort- und Weiterbildung von in der Bildung Beschäftigten müssen entsprechende Angebote zum Erwerb der genannten Kompetenzen bereitstellen.

Alle Einrichtungen zum Erwerb von Kompetenzen für Bildung in der „Digitalen Welt“ müssen mit ausreichenden materiellen Ressourcen ausgestattet sein und über entsprechend ausgebildetes Lehrpersonal verfügen, um ein umfängliches sowie vor allem differenziertes (digitales und Präsenz-) Angebot vorhalten zu können (u. a. mit zielgruppenorientierten Anwendungsschulungen, Workshops, Schulungsmaterial, Beratungsangeboten, individuellem Coaching etc.).

Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Erwerb von Bildungskompetenzen für die „Digitale Welt“ hat nur dann Erfolg, wenn

- Zeit zur Selbstreflexion gleichwertig neben einer flächendeckenden Grundlagenvermittlung und Sachreflexion steht, was bedeutet, dass Arbeitszeit dafür zur Verfügung stehen muss,
- Akteure aller Bildungsbereiche über ein Gesamtkonzept verlässlich verzahnt sind,
- die fachlichen und überfachlichen Inhalte für den Kompetenzerwerb in allen Aus-, Fort- und Weiterbildungsordnungen und -plänen strukturell verankert und ggf. zertifiziert werden,
- Möglichkeiten zur gleichberechtigten Kollaboration mit Kolleg*innen und Lernenden geschaffen werden,

- Ungleichheiten und Ausschlüsse aller Art (u. a. Geschlecht, Alter, Behinderung, sozialer und/oder ethnischer Hintergrund) in den Blick genommen und unter der Perspektive der Inklusion entlang der gesamten Bildungskette Berücksichtigung finden.

Forderungen frühkindliche Bildung

- Es müssen Weiterbildungsangebote geschaffen werden, die den Erwerb von praxisnahem Fachwissen – sowohl theoretisch als auch praktisch – ermöglichen. Medien sollten sowohl als Mittel zum Lernen und Gestalten eingesetzt werden als auch selbst Gegenstand des kritischen Lernens sein.
- Damit die medienpädagogische Arbeit in den Kitas nachhaltig gelingt, ist es unabdingbar, das Medienhandeln der Kinder ohne Diskriminierung einzubeziehen und die Eltern in die medienpädagogische Arbeit einzubinden. Dementsprechend sollten Fortbildungen diesen Bereich der Medienerziehung einbeziehen (bspw. in Form von medienpädagogischen Elternabenden).
- Zur langfristigen Verankerung von Medienerziehung im Kita-Alltag benötigen die Erzieher*innen auch nach dem Ende von Bildungsmaßnahmen weitere Unterstützung, z. B. in Form von Beratung oder praktischer Hilfestellung, da im Alltag immer wieder sowohl technische als auch pädagogische Fragen aufkommen.

Forderungen Schule

Aus-, Fort- und Weiterbildung für Bildung in der „Digitalen Welt“

- muss auf einem „Masterplan Aus-, Fort- und Weiterbildung ‚Bildung in der Digitalen Welt‘“ beruhen,
- muss Angebote für kooperatives Arbeiten mit Kolleg*innen und Schüler*innen ermöglichen,
- muss verlässliche Qualifizierungsmaßnahmen für Schulleitungen, Unterrichtende an den Studienseminaren und Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben aufbauen, um Schulen und Studienseminare zu befähigen, kompetent auszubilden,
- muss qualifizierte Angebote sowohl für den Kompetenzerwerb als auch für Austausch sowie für selbstständiges Lernen bereitstellen,

- muss Kompetenzen für allgemeine und fachbezogene Inhalte gleichermaßen im Blick haben,
- muss unabhängige Einrichtungen zur (medien-)pädagogischen Beurteilung und Bewertung von Lehr-/Lernmaterialien unterschiedlicher Herkunft und Qualität schaffen,
- braucht Medienzentren, die mit medienpädagogischem Fachpersonal ausgestattet sind und schulartübergreifend Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unterstützung bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen und Projekten der Medienbildung leisten.
- braucht Onlineportale mit Informations-, Lern- und Vernetzungsangeboten für Lehrkräfte mit folgenden Anforderungen:
 - eine hohe Qualität der Inhalte, die selbsterklärend und kritisch nutzbar sind,
 - Bereitstellung und Bevorzugung qualitativ hochwertiger „Open Educational Resources“ (OER) als Beitrag zur chancengleichen Bildung,
 - die technische Niedrigschwelligkeit des Portals,
 - ein hoher Schutz personenbezogener Daten,
 - die Freiwilligkeit der Teilnahme.

Forderungen berufliche Bildung

Berufliche Erstausbildung findet zum überwiegenden Teil im dualen System statt. Von daher müssen hier neben den Kompetenzen der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (BBS) bzw. der Studierenden im Lehramt BBS immer auch die Entwicklung der Kompetenzen der Ausbilder*innen in den Betrieben und den überbetrieblichen Einrichtungen im Blick sein.

Darüber hinaus ist die kompensatorische Aufgabe der berufsbildenden Schulen in Bezug auf die fachliche Breite der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Praxis zu berücksichtigen. So wird in vielen Betrieben in der informationstechnischen Fachausbildung lediglich die in den einzelnen Betrieben vorhandene Software und Informationstechnik genutzt. Berufsbildende Schulen haben hier die Aufgabe, die gesamte Breite der fachlich angewendeten Informationstechnik sowie deren medien-spezifischen Implikationen zu vermitteln. Informationstechnische Anwendungskompetenzen (z. B. in der Datenverarbeitung, in der technischen Konstruktion, in der Automatisierung, im Gesundheitswesen) dürfen nicht nur auf ein

Produkt bezogen erworben werden, da die berufliche Schule unabhängig vom Arbeitgeber zur Ausübung eines Berufes und zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung befähigen muss.

- Es bedarf gemeinsamer Fortbildungen von betrieblichen Ausbilder*innen, Ausbilder*innen in den überbetrieblichen Einrichtungen und Berufsschullehrkräften zur Vermittlung von allgemeiner Medienkompetenz der Auszubildenden, der Schüler*innen in Vollzeitformen und der Studierenden in den Fachschulen. Gleiches gilt für gemeinsame Veranstaltungen von Studierenden im Lehramt BBS und Studierende im Studiengang Berufspädagogik.
- Lehrende in der beruflichen Bildung brauchen kontinuierlich Fachfortbildungen zu informationstechnischen Anwendungen im Berufsfeld. Dazu gehört immer auch die Antwort auf die Frage, wie der neue Lerninhalt vermittelt wird. In diesen Fachfortbildungen muss angestrebt werden, dass die gesamte Breite der fachlich angewendeten Software und Informationstechnik behandelt wird. Gleiches gilt für die fachliche und fachdidaktische Ausbildung im Lehramt.
- Bei der Vermittlung informationstechnischer Inhalte im Rahmen der beruflichen Bildung müssen immer auch die Fragen der ökologischen, arbeitsweltlichen und gesellschaftlichen Folgen thematisiert werden und welche Möglichkeiten es gibt, auf diese in demokratischen Prozessen einzuwirken.

Forderungen Hochschule

- Es bedarf einer verbindlichen, kontinuierlichen Qualifizierung und Weiterbildung von Hochschullehrkräften, um sich konstruktiv und kritisch mit den Methoden und dem Einsatz digitaler Medien auseinanderzusetzen.
- Die Hochschulen müssen für alle Lehrenden Arbeitsplätze schaffen, die das Arbeiten mit der digitalen Infrastruktur ermöglichen.
- Die Hochschulen sollen sich mit ihren Kompetenzen der Evaluation der digital gestützten Bildungsprozesse widmen und die dafür nötigen Ressourcen erhalten.
- Hochschulen müssen für ihre Lehrenden kontinuierlich Angebote für forschungsbezogene, lehrbezogene und IT-anwendungsbezogene Kompetenzen für Bildung in der „Digitalen Welt“ machen.

- Die Hochschulen sollen feste Strukturen zum Thema Bildung in der „Digitalen Welt“ einrichten (u. a. Professuren bzw. Lehrstühle).
- Zur Unterstützung des Erwerbs von Kompetenzen für Bildung in der „Digitalen Welt“ müssen Hochschulen über entsprechende Facheinrichtungen verfügen (Hochschulrechenzentren, Bibliotheken, Zentren für Hochschuldidaktik, Rechtsabteilung etc.) und den Hochschulbeschäftigten umfassende Beratung in Datenschutz- und Urheberrechtsfragen zur Verfügung stellen.

Forderungen Jugendarbeit/Jugendbildung

- In der Fachrichtung Sozialpädagogik/Sozialarbeit an Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen und an Universitäten sind vermehrt Professuren für Medienpädagogik einzurichten.
- Für Studierende der Sozialpädagogik/Sozialarbeit ist Medienpädagogik als verbindlicher und zertifizierter Teil des Studiums zu etablieren.
- Medienpädagogische Theorie und Praxis sind gleichberechtigt zu lehren.
- Da Jugendarbeit/Jugendbildung auf der Basis der freiwilligen Teilnahme basiert, ist im praktischen Teil des Studiums besonderer Wert auf aktive und handlungsorientierte Methoden (aktive Medienarbeit) zur Förderung von Medienkompetenz zu legen.
- Kommunale und freie gemeinnützig organisierte Medienzentren, die Unterstützung bei Medienprojekten sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, müssen bedarfsgerecht ausgebaut und mit

entsprechendem Fachpersonal und medientechnischen Ressourcen ausgestattet werden.

Forderungen Erwachsenenbildung

- Die in der Erwachsenenbildung tätigen Lehrkräfte kommen aus unterschiedlichen Berufen und Ausbildungsbereichen. In all diesen Ausbildungsgängen der Erwachsenenbildung müssen die notwendige Medienkompetenz sowie die medienpädagogischen Kompetenzen verbindlicher und zertifizierter Bestandteil des Studiums werden.
- Für Quereinsteiger*innen, die über keine einschlägige medienpädagogische Ausbildung verfügen, müssen systematisch entsprechende Angebote geschaffen werden.
- Fort- und Weiterbildungsangebote müssen nicht nur für hauptamtlich beschäftigte Erwachsenenbildner*innen, sondern auch für Honorarlehrkräfte kostenfrei zugänglich sein. Für Honorarkräfte, die in der Zeit ihrer Fort- und Weiterbildung kein Einkommen haben, müssen Finanzierungsmöglichkeiten geschaffen werden.
- Eine erwachsenenzentrierte, die Fähigkeiten älterer Menschen einbeziehende Medienkompetenz als Teil der Handlungskompetenz muss die Reflexion der sich verändernden digitalisierten Gesellschaft und die aktive Partizipation an deren Gestaltung einbeziehen. Entsprechende Angebote der politischen Bildung sind massiv auszubauen.
- Konzepte zur Förderung Geringqualifizierter sind in der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu entwickeln bzw. zu vermitteln, um gesellschaftliche Partizipation zu ermöglichen.

3.09 Die Digitale Welt braucht Gestaltungskompetenz und Souveränität

Präambel

Wer in der mediatisierten oder digitalen Gesellschaft souverän leben und politische Teilhabe realisieren will, muss über das Fähigkeitsbündel, das die Schlüsselqualifikation Medienkompetenz ausmacht, verfügen und es fortwährend ausbauen. Dieses Fähigkeitsbündel umfasst

- instrumentelles, analytisches, strukturelles und informatisches Wissen zu mit der Digitalisierung verbundenen Prozessen und Akteuren,

- kritische Reflexion (selbstbezogen, medienbezogen und gesellschaftsbezogen),
- kommunikatives und partizipatives Handeln mit Medien und bezogen auf Medien.

Es ist unbestritten, dass Datensouveränität, Teilhabe und Mitgestaltung in einer digitalisierten Welt nur gelingen können, wenn auch informatische Kompetenz als selbstverständlicher Bestandteil der Förderung von Medien-

kompetenz berücksichtigt wird. Aus Sicht der GEW machen die komplexen Veränderungen der Welt (neben der zunehmenden Digitalisierung auch ökologische und soziale Krisen und tiefgreifende Veränderungen der Lebens- und Arbeitswelt) grundlegende strukturelle und pädagogische Reformen notwendig.

Forderungen

- **Digitalisierung als Gegenstand in allen Bildungsbereichen:**

Die GEW fordert von Bildungspolitik und Bildungsverwaltung (Kultusministerkonferenz, Kultusministerien der Länder, Jugend- und Familienministerkonferenz und weitere verantwortliche Behörden) die Digitalisierung in diesem Sinne zum Gegenstand in allen Bildungsbereichen zu machen (Lehren und Lernen mit und über Medien) und hierfür ein Gesamtkonzept zu entwickeln, das dem jeweiligen Alter sowie den unterschiedlichen Lernorten angemessene Formen der Vermittlung und entsprechend ausgewählte thematische Aspekte umfasst. Dieses Gesamtkonzept muss über die bisher vorliegenden Konzepte wie z. B. die digitale Strategie der Kultusministerkonferenz hinausgehen, auf eine umfassende Medienkompetenz zielen und letztendlich das Erkennen von Zusammenhängen, Orientierung und Handeln in der digitalen Welt ermöglichen. Die GEW fordert in diesem Sinne eine Aktualisierung und Evaluierung der KMK-Strategie „Bildung in der Digitalen Welt“. Die jeweiligen Bildungsbereiche sind bei der Konzeptentwicklung durch Fortbildungen und Zeitkontingente zu unterstützen. Alle Bildungsangebote sind inklusiv und barrierefrei zu gestalten.

- **Die GEW fordert die Verankerung informatischer Grundlagen in allen Bildungsbereichen:**

Informatische Bildung wird als wichtiger Teil eines umfassenden medienpädagogischen Konzepts in den Fachunterricht, den Wahlpflichtbereichen und in Formen des Epochen- und Projektunterrichts strukturell verankert. Informatische Bildung sollte im Sinne des Dagstuhl-Dreiecks in eine technologische, anwendungsorientierte und gesellschaftlich-kulturelle sowie geschlechtersensible Perspektive eingebettet sein und sich nicht auf die rein anwendungsorientierte Perspektive erstrecken.

- **Verankerung von Medienbildung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung:**

Zur Vermittlung von Medienkompetenz einschließlich informatischer Bildung sollen an den Hochschulen entsprechende (Erweiterungs-)Studiengänge mit diesen Schwerpunkten eingerichtet werden. Medienpädagogik

im umfassenden Sinne unter Einschluss informatischer Bildung soll als (Wahl-)Pflichtmodul aller Lehramtsstudiengänge etabliert werden. Außerdem sollten Fachdidaktiken die Nutzung von digitalen Medien für Lehr- und Lernsettings fachspezifisch prüfen und entsprechende Kompetenzziele in den Modulen verankern. Allen pädagogischen Beschäftigten im Bildungsbereich sind entsprechende Fort- und Weiterbildungen anzubieten.

- **Chancen der Digitalisierung für Teilhabe nutzen**

Um digitale Mittel souverän nutzen zu können, ist eine gute analoge Grundbildung notwendig. Deshalb fordert die GEW eine Offensive in der Grundbildung. Die Grundschulen müssen personell gut ausgestattet sein und die Möglichkeit der Förderung in Kleingruppen erhalten, um Problemen beim Schrifterwerb frühzeitig begegnen zu können. Inklusive Bildung hilft Probleme fehlender Grundbildung abzumildern. Die GEW fordert, neuen Bildungsungerechtigkeiten und sozialen Gaps, die durch Digitalisierung entstehen, entgegenzutreten. Um die Partizipationschancen der Digitalisierung zu nutzen, müssen die unterschiedlichen Voraussetzungen von Kindern und Jugendlichen zum produktiven und souveränen Medienhandeln – vorwiegend in den Familien – berücksichtigt werden. Personalisierte, kooperative und offene Lernformen sind deshalb offensiv zu fördern – bei Gewährleistung des Datenschutzes. Die technische Ausstattung und die Voraussetzung zur Teilhabe an Projekten sind allen jungen Menschen (ggf. durch Sozialhilfe, Zuschüsse oder Bereitstellung von Endgeräten bzw. ausgestatteten Arbeitsräumen) zu ermöglichen. Die Chancen der Digitalisierung für die Umsetzung einer inklusiven (Hoch-)Schul- und Unterrichtsgestaltung müssen genutzt werden. Digitale Medien ermöglichen eine Methodenvielfalt und erleichtern Individualisierung und Differenzierung von Lernzugängen.

- **Verankerung von Medienbildung in der außerschulischen Jugend- und in der Erwachsenenbildung**

Die GEW fordert einen verstärkten Ausbau allgemeiner, kultureller und politischer Bildung für Jugendliche und Erwachsene, um deren Medienkompetenz zu fördern und im Sinne lebenslangen Lernens weiterzuentwickeln. Da die Teilnahme an entsprechenden Bildungsmaßnahmen freiwillig ist, müssen diese der jeweiligen Zielgruppe angemessen gestaltet und kostenfrei sein.

- **Bildung für ältere Menschen**

Digitale Techniken eröffnen älteren Menschen neue Chancen der gesellschaftlichen Teilhabe und der Kommunikation untereinander und über Generationen

hinweg. Ob sie diese nutzen wollen, muss ihrer souveränen Entscheidung obliegen.

Für diejenigen, die digitale Medien nutzen wollen, müssen barrierefreie und passgenaue, zum Teil auch kleinschrittige Bildungsangebote kostenfrei bereitgestellt werden, in denen sie die Nutzung der digitalen Technik lernen und sich über die Chancen und Risiken der Digitalisierung informieren können. Insbesondere in ländlichen Regionen bzw. Kommunen müssen derartige Angebote eingerichtet und gefördert werden:

Erforderlich sind Bildungsangebote von öffentlichen bzw. kommunalen Bildungsträgern (z. B. Volkshochschulen), die fachlich und finanziell mit sachlichen und

personellen Ressourcen unterstützt werden und in denen Fragen des Datenschutzes und der Datensicherheit ebenso wie die des digitalen Nachlasses in den Bildungsangeboten behandelt werden.

Darüber hinaus sind Beratungsstrukturen aufzubauen, die beim Umgang mit digitalen Medien jederzeit in Anspruch genommen werden können. Für die älteren Menschen, die sich gegen die Nutzung digitaler Medien entscheiden, dürfen keine Nachteile in Bezug auf gesellschaftliche Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten entstehen. Entsprechende analoge Möglichkeiten dazu müssen bestehen bleiben bzw. geschaffen werden, um beispielsweise den Umgang mit Banken selbstbestimmt erledigen zu können.

3.10 Schulische Didaktik für die „Bildung in der Digitalen Welt“ professionalisieren

Die GEW setzt sich auf der Bundesebene – in der KMK – und auf Ebene der Bundesländer dafür ein, dass eine wissenschaftlich fundierte „Didaktik für die Bildung in der Digitalen Welt“ entwickelt bzw. weiterentwickelt wird. Diese muss im Sinne der Professionalisierung des Lehrkräfteberufes für die Bestandskollegien, in den Ausbildungsseminaren für Anwärter*innen und den Universitäten – und damit in allen Phasen der staatlich verantworteten Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften – fest implementiert werden.

Gegenstand und Leitfragen einer „Didaktik für die Bildung in der Digitalen Welt“ sollten zumindest sein:

- *Begriffsklärungen*
Was steht hinter den Bezeichnungen Flipped Classroom, Blended learning, Hybridunterricht, Distanzunterricht? Wie sind die einzelnen Konzepte voneinander abgegrenzt bzw. wie ergänzen sie sich? Welche Vor- und Nachteile bieten die einzelnen Konzepte für Lernende und Unterrichtende? Welche Voraussetzungen (nicht nur technische Ausstattung) erfordern diese Konzepte? Wie setzt man diese Konzepte im Einzelnen adäquat und zielführend um?
- *Vermittlungsperspektive*
Individualisierung, Binnendifferenzierung, Diskurs und Präsenzunterricht – was ist wann die adäquate Herangehensweise? Welche Unterschiede bestehen zwischen persönlicher (face-to-face) Kommunikation und der durch digitale Medien und welche Auswirkungen hat dieser Unterschied auf den Lehr- und Lernerfolg?
- *Fächerbezug*
Inwieweit ist eine Verschränkung mit der Fachdidaktik der einzelnen Unterrichtsfächer möglich?
- *Lernperspektive*
Was ist mit der „digitalen Vermittlung“ von Lerninhalten für die Schüler*innen gemeint? Was bedeutet sie für das Lernen der Lernenden? Wann ist Lernen individuell nötig und möglich, wann ist der Austausch in der Lerngruppe zentral?
- *Medienauswahl*
Wie kann der Einsatz digitaler Medien methodisch-didaktisch begründet werden, sodass sie nicht zum Selbstzweck im Unterricht und beim Lernen werden? Welches Medium (analog – digital) ist wann angemessen und zweckmäßig für die Vermittlung fachspezifischer Inhalte? Wo liegen Grenzen (einzelner) digitaler Medien bei der Vermittlung von Lerninhalten? Was ermöglichen digitale Medien bei der Vermittlung von Lerninhalten, das analoge Medien nicht leisten?
- *Lerngruppenorientierung*
In welcher Jahrgangsstufe ist welcher Medieneinsatz altersangemessen möglich? Welche privaten Mediennutzungsroutinen müssen didaktisch-methodisch neu reflektiert werden? Welcher Grad kritischer Medienkompetenz kann vorausgesetzt, welcher muss begleitend erworben werden?

- **Leistungsermittlung und -bewertung**
Wie und nach welchen Kriterien soll und kann Leistungsermittlung sowie -bewertung im Rahmen von digitalisiertem Unterricht erfolgen?
- **Raumkonzepte**
Wie müssen Räume neu gestaltet werden? Welche Räume dienen welchem Zweck: Austausch und Zusammenarbeit, „Heimlerntage“, Arbeitsräume in der Schule, „Bibliotheken“, außerschulisches Wirksamwerden, neu strukturierter „Klassen“-Raum?
- **Zeitkonzepte**
Welches Verhältnis von gemeinsamem Unterricht in der (Teil-)Lerngruppe und individualisierten Trainingsphasen ist sinnvoll: „Studientage, Trainingsstunden“, Dalton-Zeit, Fächerübergreif und Projektlernen über längere Zeiträume, Rhythmisierung neu denken (Schultag, Schulwoche, Schuljahr)? Welche dieser Phasen kann wie digital gestützt werden?
- **Arbeitszeitgestaltung**
Wie viel individuelle Rückmeldung an die Lernenden ist möglich und nötig? Wie viel an die Erziehungsberechtigten? In welchem Umfang wird die Rückmeldung an die Lehrenden erwartet? Wie grenzt man die „ständige Erreichbarkeit“ beider Seiten ein? Wie kann eine unzulässige Arbeitszeitkontrolle an dieser Stelle verhindert werden? Welche Strukturen sind hierfür sinnvoll?

Besonders im Rahmen von Fort- und Weiterbildung und Schulentwicklung sind den Schulen und den Kolleg*innen die erforderliche Zeit sowie personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die Professionalisierung kann nicht „nebenbei“ und „on top“ erfolgen. Der Wissenstransfer aus den Universitäten ist hierbei genauso wichtig wie eine Vernetzung zwischen den Schulen und ein Ausprobieren, Diskutieren und Trainieren an der Schule mit allen Beteiligten.

3.17 Gesetzliche Verankerung von Schulsozialarbeit

Die GEW setzt sich dafür ein, dass in allen Bundesländern gesetzliche Landesregelungen und dazugehörige Rahmenvereinbarungen zur Umsetzung des § 13a SGB VIII erarbeitet und umgesetzt werden (Arbeitsfeld Schulsozialarbeit). Die Landesschulgesetze müssen dafür entsprechende Regelungen finden und abbilden. In dem Prozess sind Mitbestimmungsrechte der Beschäftigtenvertretungen zu wahren. Darüber hinaus sind die Sozialpartner*innen einzubeziehen.

Dabei sollen die folgenden Punkte inhaltlich in den Landesgesetzgebungsverfahren umgesetzt werden:

Kinder und Jugendliche haben das Recht auf verlässliche, sozialpädagogische/sozialarbeiterische Begleitung und Unterstützung in der Schule. Dafür werden Kindern und Jugendlichen sowie ihren Erziehungsberechtigten und Lehrkräften die erforderlichen Angebote im Rahmen der Schulsozialarbeit zur Verfügung gestellt. Schulsozialarbeit darf zur Sicherstellung eines qualitativen Beziehungs- und Beratungsangebots die Zuständigkeit einer Vollzeitstelle für maximal 150 junge Menschen nicht überschreiten. Je Schule soll mindestens eine Stelle zur Verfügung stehen.

Schulsozialarbeit soll in einem heterogenen Team gestaltet werden, um junge Menschen in ihrer individuellen, sozialen, schulischen und beruflichen Entwicklung bestmöglich zu unterstützen. Schulsozialarbeit trägt dazu bei,

Inklusion zu fördern, Benachteiligung abzubauen und Exklusion zu verhindern. Schulsozialarbeit nimmt Aufgaben des Kinder- und Jugendschutzes in der Kooperation mit Lehrkräften wahr. Sie sorgt mit für einen freundlichen und förderlichen Lebens- und Lernort und unterstützt Partizipation von jungen Menschen. Sie stärkt Prävention und Intervention zugunsten junger Menschen und sorgt für eine Vernetzung ins Gemeinwesen.

Es bedarf einer gemeinsamen, gleichberechtigten Konzeption und aktiven Mitarbeit in den schulischen Gremien unter Anerkennung der unterschiedlichen Fachlichkeit. Schulsozialarbeiter*innen haben Anspruch auf unbefristete, teilzeitfähige Vollzeitstellen und tarifliche Bezahlung. Für alle Schulsozialarbeiter*innen sind geeignete Büroräume und eine angemessene Ausstattung bereitzuhalten. Darüber hinaus sind in allen Schulen Räumlichkeiten ausschließlich für die Angebote der Schulsozialarbeit einzurichten.

Die Kooperation basiert auf einer Bedarfsanalyse, einem darauf aufbauenden Konzept und einer vertrauensvollen, gleichberechtigten Zusammenarbeit. Die Gesamtverantwortung liegt beim Träger, der Schulbehörde und der Schule vor Ort und der Fachkräfte. Dazu wird eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, die in einem regelmäßigen Qualitätsdialog weiterentwickelt und angepasst wird. Diese enthält Aussagen zu den konkreten Zielen, Angebo-

ten, Rahmenbedingungen, Kooperationsstrukturen und Schnittstellen, Verantwortlichkeiten sowie Vereinbarungen über die Form zur regelmäßigen Überprüfung.

Professionsübergreifende Fort- und Weiterbildungen sollen durchgeführt werden. Die Träger von Schulsozialarbeit verpflichten sich, die fachliche Koordination, Fachberatung, Fort- und Weiterbildungsangebote und Supervision für die Schulsozialarbeiter*innen sicherzustellen. Eine angemessene Freistellung für die Koordination und Kooperation ist aufzunehmen.

Schulsozialarbeit hat eigene Strukturen und verfügt über ein eigenes Budget im Rahmen ihrer Aufgaben.

Rahmenbedingungen und Finanzierung von Schulsozialarbeit sollen zwischen den Jugendämtern und der Schulverwaltung sowie der Jugendhilfeplanung und der Schulentwicklungsplanung und der Schulbehörde abgestimmt werden. Abstimmungs- und Ausgestaltungsprozesse werden unter Einbeziehung der Schulsozialarbeiter*innen vor Ort gestaltet. Die Einbindung in kommunale Jugendhilfestrukturen ist zu gewährleisten.

3.18 Anpassung der Arbeit in den Schulen an Corona-Bedingungen

Die GEW fordert die Kultusministerien/Schulministerien auf, den Schulen mehr Freiheiten zu übertragen, ihre Schulcurricula, die Studentafel und die schulinternen Leistungskontrollen (Klassenarbeiten) an die Auswirkungen der Corona-Pandemie anzupassen. Die Kriterien der Leistungsbewertung, die Abschlussprüfungen und die

schriftlichen und mündlichen Abiturprüfungen müssen flexibilisiert werden.

Die GEW fordert zudem die Kultusministerien/Schulministerien auf, das „Sitzenbleiben“ auszusetzen.

3.19 Für eine Schule für alle vor Ort!

Die GEW fordert die Kultusminister der Länder und jeweiligen Schulträger auf, folgende Grundsätze für eine Schule vor Ort, die Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung umfassend unterstützt, verbindlich einzuführen:

1. Vorhalten einer kommunalen Schulentwicklungsplanung

Dazu gehören:

- Barrierefreiheit der Gebäude und der Außenanlagen
- krisenfeste Schulbaukonzeptionen mit Bausteinen für Lernhäuser mit Gruppenräumen und jeweils eigenem Toilettentrakt
- Klassenraumgrößen für verschiedene Lernsettings und Rückzugsbereiche
- Gruppenräume
- Ruhezone
- Fachräume
- Krankenzimmer
- Mensa
- Pausenhöfe für Primar- und Sekundarstufe
- Aula
- Konferenzräume
- Arbeitsplätze und Sozialräume für die Mitarbeiter*innen
- Sporthalle und Sportplätze auf dem Außengelände, Bewegungsraum

- #### 2. Schule vor Ort mit personellen und sächlichen Ressourcen so auszustatten, dass ein
- Konzept für eine Sozialraumorientierung der Schule in der Gemeinde,
 - Konzept für eine Gesundheitserziehung,
 - Konzept für eine digitale Ausstattung und entsprechende Methodenkonzepte für digitale Lernphasen und digital vermittelbare Lernangebote,
 - Konzept für einen inklusiven Unterricht,
 - Konzept für selbstbestimmtes Lernen,
 - Konzept für gelebte Demokratie in Schule

verbindlich erarbeitet werden und zur Umsetzung kommen kann. Der Materialsammlung „Index für Inklusion – Ein Leitfaden für Schulentwicklung“ (2017) kann als Grundlage für eine Beteiligung an der Entwicklung und Umsetzung für eine Schule für alle vor Ort dienen.

Hierfür braucht es Freistellungen für Schulleitungen sowie für Steuer-/Konzeptgruppen aus pädagogischen Fachkräften, Sozialpädagog*innen und Lehrkräften. Schüler*innen- und Elternvertretung sind in die Entwicklungsarbeit einzubeziehen. Für die Umsetzung im Schulalltag sind Kooperationszeiten für das pädagogische Personal verbindlich im Unterrichtsplan festzuhalten und somit auf das Unterrichtsdeputat/die Arbeitszeit anzurechnen.

3. Schule als Bildungs- und Lebensort von Kindern und Jugendlichen ist Teil der Sozialraumorientierung in der Gemeinde und wird unterstützt durch Angebote von Trägern der freien Jugendhilfe, von Vereinen, sozialen und kulturellen Organisationen.

Dafür sind Kooperationsverträge mit kommunalen Arbeitgebern, Trägern der freien Jugendhilfe und anderen Anbietern von Jugendhilfeprojekten abzuschließen. In diesen Kooperationsverträgen werden verbindliche Zeiten und Absprachen für die Zusammenarbeit aller Beteiligten geregelt.

4. Für die Lern- und Entwicklungsbegleitung der Schüler*innen finden Zukunftskonferenzen statt. Dazu treffen sich als Beratungsteam: die/der Schüler*in, Erziehungsberechtigte, Personal der Schule und, bei Bedarf, Mitarbeiter*innen von Jugendamt und/oder Institutionen der beruflichen Bildung. Die/der Schüler*in verbleibt bis zum ersten Sekundarabschluss an der Schule.

FAZIT: So kann jede Schule vor Ort allen Kindern und Jugendlichen Teilhabe an hochwertigem Unterricht und Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung ermöglichen.

3.22 Zentralabitur – das Abitur im Sinne der Vergleichbarkeit unter Erhalt der Eigenständigkeit zukunftsfest gestalten

Wir fordern die GEW dazu auf, sich auf allen gewerkschaftlichen Ebenen gegen das bundeseinheitliche Zentralabitur einzusetzen und die Landesverbände in ihren Aktivitäten gegen das sogenannte „Bundesabitur“ zu unterstützen sowie sich die folgenden Forderungen zu eigen zu machen und sich bei der KMK und den Kultusministerien mit Blick auf entlastende Maßnahmen wie folgt zu engagieren:

- Die Kultusministerien verzichten auf ein bundesweites Zentralabitur und damit auf die Entnahme von Aufgaben aus dem IQB-Aufgabenpool. Sie verabschieden sich damit von der irreführenden Vorstellung, dass sich qualitätvolle Bildung durch immer differenziertere Vorgaben von oben verordnen ließe. Stattdessen sind für ein modernes Bildungswesen innerhalb eines demokratischen Staates Handlungsfreiräume, Eigenverantwortlichkeit und Professionalität der Bildungsakteure vor Ort entscheidend.
- Die Prüfungstermine der schriftlichen Abiturprüfung werden so festgesetzt, dass für alle Kolleg*innen ausreichend Zeit für die Korrektur der Arbeiten vorhanden ist. Nur dies sichert eine gleichbleibend hohe Qualität der Korrekturen.
- Es muss eine verbindliche und für alle entlastende Korrekturtageregelung geben, um eine Überlastung aller Kolleg*innen zu vermeiden. Die Bedürfnisse von teilzeitbeschäftigten und schwerbehinderten Kolleg*innen sind in besonderer Weise zu berücksichtigen.

- Darüber hinaus wird es den Schulleitungen ermöglicht, bei besonderen Belastungen das Zeitkontingent für die Korrektur zu erweitern.

- Teilzeitbedingte unterrichtsfreie Tage und Sonn- und Feiertage sowie Ferientage sind keine Korrekturtag. Eine längere zusammenhängende Erholungszeit muss auch in den Ferien möglich sein.

- Bestrebungen, die mündlichen Abiturprüfungen bundesweit zentralen Elementen und Strukturen zu unterwerfen, sind grundsätzlich abzuwehren.

- Die mündlichen Abiturprüfungen sind wertschätzend und schülerorientiert abzuhalten. Sie haben sich an den Fähigkeiten der Schüler*innen zu orientieren und werden vom Bemühen der Prüfenden geleitet, alle vorhandenen Potenziale der Schüler*innen zu wecken.

- Die Erfahrungen mit den Abiturprüfungen aus den Zeiten der Corona-Pandemie sind von den Kultusverwaltungen (auch übergreifend) zu evaluieren.

Die KMK wird aufgefordert, angesichts der großen Probleme bundesweit zentralisierter Prüfungstermine auf die Verwendung von Aufgaben aus dem IQB-Aufgabenpool zu verzichten. Abituraufgaben müssen unter Berücksichtigung bundesweiter Standards, regionaler Schwerpunktsetzungen sowie tradierter Aufgabenformate erstellt werden.

3.30 Einphasiges und duales Masterstudium als zweiter Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen

Seiteneinstieg – von der dauerhaften Notmaßnahme zum Regelweg

Verschiedene Veröffentlichungen der letzten Jahre zeigen, dass in absehbarer Zeit ein hoher Nachwuchsbedarf an Personen mit dem Abschluss eines Lehramts an berufsbildenden Schulen besteht. Die Zahl der zu erwartenden Absolvent*innen der Lehramtsstudiengänge wird diesen Bedarf bei weitem nicht decken können.

Die Problematik ist aber keine vorübergehende Erscheinung, sondern ein Dauerzustand insbesondere in Berufsfeldern des gewerblichen Bereichs. Die Landesregierungen reagierten bisher mit Sondermaßnahmen für Seiten- und Quereinstieg unterschiedlicher Qualität.

Der Blick auf die momentane Zusammensetzung der Kollegien und auf jahrzehntelange Erfahrung mit all diesen Maßnahmen zeigt, dass diese nicht ausreichen werden, die Prognose der Bedarfe mit den Prognosen der zukünftigen Absolvent*innen im Lehramtsstudium zur Deckung zu bringen.

Deshalb fordert die GEW ein einphasiges und duales Masterstudium als zweiten Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen:

1. Neben dem Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen über Bachelor, Master bzw. Lehramtsstudium mit Staatsexamen und Studienseminar sollte ein zweiter Regelweg durch ein einphasiges und duales Masterstudium mit integrierter zweiter Phase (Studienseminar) entwickelt werden.
2. Zugangsberechtigt zu diesem Studium sollten Meister*innen, Techniker*innen, Betriebswirt*innen IHK, Erzieher*innen, Bachelor, weitere mit mind. DQR-Niveau 6 sowie Master Uni oder FH, sonstige Hochschulabschlüsse auf mind. DQR-Niveau 7 sein. Weitere Voraussetzung sollten mindestens 3 Jahre Berufserfahrung sein. Für Meister*innen, Techniker*innen, Betriebswirt*innen IHK, Erzieher*innen und weitere mit mind. DQR-Niveau 6 sollte ein vorgeschaltetes ingenieur-, sozial- oder wirtschaftspädagogisches verkürztes, duales Bachelorstudium angeboten werden, das unter Anrechnung der beruflichen Qualifikation innerhalb höchstens eines Jahres die Zugangsberechtigung zum einphasigen und dualen Masterstudium vermittelt.
3. Das duale einphasige Lehramtsstudium sollte je nach Vorqualifikation 2–4 Jahre dauern.
4. Inhalte und Workload des einphasigen und dualen Masterstudiums sollten vergleichbar denen des regulären Masterstudiums und des Studienseminars sein.
5. Die Studierenden sollten eine unbefristete, aber auflösend bedingte Beschäftigung erhalten.
6. Die Vergütung der Studierenden sollte sich nach Tarifvertrag und Entgeltordnung (entsprechend der Eingangsqualifikation, die sie mitbringen) richten.
7. Die Entlastung der Studierenden sollte sich nach dem Umfang der Ausbildungsverpflichtungen richten. Zu Beginn der Ausbildung sollte kein eigenverantwortlicher Unterricht vorgesehen sein. Dieser sollte sich aber im Laufe der Ausbildung steigern.
8. Fachpraktischer Unterricht sollte als eigenständiges Fach anerkannt und ausgebildet werden bzw. in die Fachausbildung integriert werden.
9. Sonderpädagogische Förderung und Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache sollten als eigenständige Fächer für das Lehramt Berufsbildende Schulen anerkannt und ausgebildet werden.
10. Die theoretische Ausbildung sollte durch die Hochschulen, die praktische Ausbildung durch die Studienseminare alternierend und kooperativ verantwortet werden. Die Anwendung des Erlernten sollte durch eigenverantwortlichen Unterricht an der Schule erfolgen.
11. Für die Betreuung in den Schulen müssen ausreichende Entlastungen für die Mentor*innen vorgesehen werden.

3.34 Qualität von Studium und Lehre verbessern, mitgestalten und reformieren: Studienakkreditierung als Handlungsfeld für die Arbeit der GEW

Die GEW tritt weiter für eine Erneuerung des Systems der Studienakkreditierung ein, das auf bundesgesetzlicher Grundlage und in transparenten Verfahren qualitative Mindeststandards für alle Studiengänge sichert, eine bürokratische Überlastung der Hochschulen ausschließt und auf allen Ebenen die substanzielle Beteiligung von Gewerkschaften und Studierendenvertretungen garantieren muss.

Die GEW ist bereit, sich weiter in der Studienakkreditierung zu engagieren und die gewerkschaftliche Stimme im Akkreditierungsrat zu erheben. Dabei macht sich die GEW insbesondere für eine bestmögliche Qualität von Studium und Lehre, die tatsächliche Studierbarkeit des Studiums,

eine angemessene Ressourcen- und Personalausstattung, eine gender- und diversitätsgerechte Ausgestaltung des Studiums sowie die bundesweite Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit der Studiengänge stark. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Lehrenden und weiteren Hochschulbeschäftigten sowie ihre hochschuldidaktische Qualifizierung müssen als wesentliche Qualitätsmerkmale in die Akkreditierungsverfahren einbezogen werden.

Die GEW unterstützt Kolleg*innen aktiv, die sich als Vertreter*innen der beruflichen Praxis an der Begutachtung von Studiengängen und Qualitätssicherungssystemen der Hochschulen beteiligen möchten.

3.38 Bildung für nachhaltige Entwicklung

Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft die Agenda 2030 verabschiedet. Mit der Agenda 2030 will die Weltgemeinschaft weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglichen und dabei gleichsam die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft bewahren. Dies umfasst ökonomische, ökologische und soziale Aspekte. Alle Staaten sind aufgefordert, ihr Tun und Handeln danach auszurichten. Deutschland hat sich bereits früh zu einer ambitionierten Umsetzung bekannt. Die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030, die Sustainable Development Goals (SDGs), richten sich an alle: die Regierungen weltweit, aber auch die Zivilgesellschaft, die Privatwirtschaft und die Wissenschaft. Das Ziel 4 der SDGs sieht vor: Inklusives, gleichberechtigtes und hochwertiges Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.

Die GEW setzt sich für eine Umsetzung der SDGs, insbesondere der inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Bildung und für Bildung für nachhaltige Entwicklung in allen Bildungsinstitutionen ein und fordert die Bundesregierung sowie die Landesregierungen auf, alle Schritte zu unternehmen.

Im Einzelnen fordert die GEW:

- Deutliche und wirksame Schritte in Richtung eines inklusiven Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystems.

Überwindung von Parallelsystemen, die ungleiche Teilhabe und Bildungschancen verfestigen und das gemeinsame Lernen und Leben einschränken.

- Geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung zu beseitigen, denn Geschlechtergerechtigkeit beim Zugang zu Bildung und Ausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für Selbstbestimmung.
- Menschenrechtsbildung als Grundlage politischer und sozioökonomischer Bildung und Bestandteil einer umfassenden BNE.
- Sich für die europaweite Ratifizierung der ILO-Richtlinien zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für Bildungspersonal einzusetzen.
- Die Verankerung des Leitbilds der Nachhaltigkeit in allen Bildungsplänen, Curricula, Ausbildungsverordnungen sowie Studienplänen und Fachwissenschaften.
- Bundesweit gültige, wissenschaftlich fundierte und mit der Fachpraxis erarbeitete Qualitätsstandards in allen Bildungsbereichen zur Umsetzung der BNE-Ziele.
- Die Schaffung tragfähiger personeller Strukturen für die BNE-Konzeptentwicklung in den Ministerien und Bildungseinrichtungen.

- Förderung eines öffentlichen Bewusstseins für die Ziele der Bildung für nachhaltige Entwicklung.
- Verzahnung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Dies bedeutet zum einen: Die Nutzung digitaler Medien in Bildungseinrichtungen muss auch auf der Grundlage ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit reflektiert werden. Zum anderen: BNE als wesentliches Thema digitaler Lernangebote muss ausgebaut werden.
- Entsprechende Angebote der Fort- und Weiterbildung für alle Beschäftigten im Bildungsbereich, aber auch von Trägervertreter*innen und ebenfalls Multiplikator*innen Schulungen. Als Grundlage schulinterner Fortbildungen soll der neue „Index für Inklusion“, der Bildung für nachhaltige Entwicklung einbezieht, genutzt werden.
- Projektunabhängige Stellen für BNE-Koordinator*innen in den Bildungseinrichtungen.
- Die Unterstützung der Bildungseinrichtungen bei der Formulierung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen in der eigenen Institution.
- Konzepte zur personellen und finanziellen Unterstützung von kommunalen und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe bei Umsetzung der SDGs.
- Die Integration von Bildung für nachhaltige Entwicklung in den Lehr-/Lernmaterialien und die Schaffung von Austauschmöglichkeiten verständlicher Materialien und Good-Practice-Beispiele.
- Die Erhöhung öffentlicher Mittel zur personellen sowie strukturellen Umsetzung von BNE.
- Förderung sozialräumlicher Konzepte zur Umsetzung von BNE.
- Den Bau und die Sanierung von Bildungseinrichtungen, die barrierefrei sind und eine inklusive, geschlechtergerechte und pädagogisch bedarfsgerechte Lernumgebung bieten.
- Das Prinzip der Nachhaltigkeit auch bei baulichen Maßnahmen und der Bereitstellung schulischer Infrastruktur sowie bei Schulmensen und Verbrauchsmaterialien zu verankern.

3.41 Zukunftsforum Inklusion

Der GT-Antrag 3.17 des GEWerkchaftstages 2017 „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“ hat für die Arbeit der letzten Jahre wichtige Weichen der Bildungs- und Gewerkschaftsarbeit gestellt. Diese Arbeit muss, nicht nur aufgrund des 2017 gewählten Antragstitels, zwingend verstetigt werden und erfordert daher weitere zukunftsweisende Maßnahmen. Dazu prüft der Hauptvorstand der GEW die Einrichtung eines „Zukunftsforums Inklusion“, das die gemeinsame Arbeit zu diesem Querschnittsthema auf Bundes- und Landesebene unterstützt und vorantreibt.

Ziel des Zukunftsforums ist es, u. a. vor dem Hintergrund der Forderung nach „Einer Schule für alle“, konkrete, innovative Leitlinien zu einer Umsetzung der Inklusion zu formulieren sowie die inklusionpolitischen Forderungen in die Breite der Mitgliedschaft zu bringen. Daraus sollen weitere Handlungsstrategien zur bildungspolitischen Umsetzung entwickelt werden.

3.44 Gesicherter Zugang zum Internet

Die GEW setzt sich bei der Bundesregierung, dem Bundesbildungsministerium und der KMK in Gesprächen dafür ein, dass allen Schüler*innen ein (mobiler und kostenfreier) Zugang zum Internet ermöglicht wird. Unabhängig vom flächendeckenden Breitbandausbau müssen hier technologieoffene Möglichkeiten geschaffen werden.

Den Landesvorsitzenden und ihren Gremien wird empfohlen, in gleicher Weise mit den Landesregierungen ins Gespräch zu kommen, um so parallel auf den unterschiedlichen politischen Ebenen zu agieren.

3.46 Gleichstellung von Pädagog*innen mit internationalen Berufs- und Hochschulqualifikationen durchsetzen

I. Die GEW setzt sich auf der Basis der folgenden Forderungen für den Abbau von diskriminierenden Hürden bei der Anerkennung internationaler Berufs- und Hochschulqualifikationen und für die Gleichstellung von Pädagog*innen im Schuldienst mit internationalen Berufs- und Hochschulqualifikationen aus ALLEN Ländern ein:

1) Anerkennung nicht-deutscher Berufsabschlüsse

- Verbesserung der Informationen und Beratung zum Anerkennungsverfahren aufseiten der zuständigen Behörden (Mehrsprachigkeit, Bescheide in einfacher Sprache) und transparente Übersichten aller notwendigen einzureichenden Unterlagen
- Einhaltung der gesetzlichen Dauer der Anerkennungsverfahren, ggf. durch personelle Verstärkung der Anerkennungsstellen
- Verbesserung der Anrechnung von Praxiserfahrung
- Anerkennung von Berufspraxis (auch nach der Antragsstellung gesammelte Berufspraxis)
- Anerkennung von Herkunftssprachlichem Unterricht (HSU) und Deutsch als Zweitsprache (DaZ) als Unterrichtsfächer
- Anerkennung informeller Qualifizierungen
- Nachreichen der Sprachqualifikation bis zum Abschluss des Verfahrens ermöglichen
- Gebührenfreiheit des Anerkennungsverfahrens und Zuschüsse für damit verbundene Kosten (z. B. Beglaubigungen, Übersetzungen)
- Möglichkeit, in verschiedenen Bundesländern gleichzeitig Anerkennungsverfahren zu beantragen
- unkomplizierte Übernahme des Anerkennungsverfahrens bei Wechsel des Bundeslandes
- Anerkennung der Gleichstellungsbescheide zwischen den Bundesländern
- Wiederholungsmöglichkeit für das Anerkennungsverfahren und den Anpassungslehrgang

- verbesserte Qualifikation der Ansprechpersonen und Sachbearbeiter*innen für das Anerkennungsverfahren (inkl. Bewusstsein für Diskriminierungsrisiken)

2) Qualifizierung

- Gewährung von Anwärterbezügen auch für den wissenschaftlichen Teil des Anpassungslehrgangs (vgl. Hamburg, NRW, Bremen) bzw. von Stipendien und Zuschüssen auf Bundes- und Länderebene
- regelmäßiges Angebot von kostenfreien berufsspezifischen Deutsch C1- und C2-Kursen für Pädagog*innen (ggf. online und berufsbegleitend) und Gewährung von Studienstipendien
- Angebot von Vorbereitungskursen und Informationsmöglichkeiten für die Eignungsprüfung, um deren Erfolg kontinuierlich zu erhöhen
- Schaffung von Möglichkeiten zum berufsbegleitenden, kompensierenden Studium eines zweiten Faches bei Lehrkräften (inklusive HSU und DaZ)
- Nutzung von Schulassistenten- und ähnlichen Programmen in anderen Bildungseinrichtungen (bspw. Sprach- und Kulturmittler*innen, Integrationsassistent*innen) mit anerkennungsbezogenen Qualifikationsmöglichkeiten, die klare Perspektiven zur vollen Lehramtsbefähigung eröffnen. Für die anderen pädagogischen Berufe sind vergleichbare Angebote zu entwickeln. So kann ein niedrigschwelliger Einstieg über die Praxis zu einem diskriminierungsfreien Instrument der Personalentwicklung in multiprofessionellen Teams werden.

3) Einstellung

- Festlegen des Niveaus Deutsch C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) als grundsätzlich ausreichende Sprachqualifikation für die Einstellung von Lehrkräften
- Aufnahme der Bewerber*innen mit internationalen Abschlüssen für den Schuldienst in die Ranglisten und Einstellung auch mit nur einem anerkannten Fach vor Seiteneinsteiger*innen im Schuldienst (Anpassung der Einstellungsrichtlinien)

- Automatische Berücksichtigung der Bewerbung im Rahmen des Seiteneinstiegs/ Quereinstiegs, falls Anerkennungsverfahren nicht abgeschlossen sind
- Sicherstellung korrekter Ablehnungsbescheide, die eine fristgerechte Klage/einen fristgerechten Widerspruch ermöglichen, sowie ausführliche Informationen über das Anerkennungsverfahren und die Qualifizierungsmöglichkeiten
- begleitete Berufseinstiegphase – Anleitungen in den Schulen
- Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten unter Beachtung von Diversity-Perspektiven

- unbefristete Einstellung und diskriminierungsfreie Eingruppierung der HSU- und DaZ-Lehrkräfte

II. Die GEW prüft Maßnahmen, um die Gleichstellung von im Ausland ausgebildeten Pädagog*innen zu stärken:

Die GEW fordert die Bundesländer und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder auf, die Protokollerklärung aus der Tarifeinigung 2019 umzusetzen und endlich mit der GEW über Verbesserungen des TV EntgO-L zu verhandeln. Teil dieser Verhandlungen ist die Eingruppierung von HUS- und DaZ-Lehrkräften. Bei diesen Verhandlungen lässt sich die GEW vom Ziel der Diskriminierungsfreiheit leiten.

4. Satzung sowie nachrangige Ordnungen

4.05 Termin Festlegung Delegierte

§ 13 Nr. 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

„Die Zahl der übrigen Delegierten bestimmt sich aus den vier Kalendervierteljahren, die drei Monate vor dem vom

Hauptvorstand festgelegten Termin der Benennung der Delegierten durch die Landesverbände liegen.“

4.09 Redeliste in der Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages

Die Geschäftsordnung für den Gewerkschaftstag 2022 wird folgendermaßen geändert:

In § 2 Aussprache Abs. 2 wird Satz 2 „Redelisten werden getrennt geführt, Frauen und Männer reden abwechselnd in der Reihenfolge der Wortmeldungen.“ gestrichen und durch folgende Sätze ersetzt: „Es werden zwei Redelisten geführt, von denen abwechselnd jeweils eine Person in

der Reihenfolge der Wortmeldungen redet. Durch die erste Redeliste können sich alle Delegierten, die nicht cis-männlich^[1] sind, zu Wort melden, durch die zweite Redeliste können sich alle Delegierten zu Wort melden.“

^[1] „cis-männlich“ sind Männer, denen bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde und die sich damit identifizieren.

4.11 Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Sitzungen im Online- oder Hybridformat ermöglichen

Der Gewerkschaftstag beschließt:

- In § 15 der Satzung wird als neue Ziffer 3 eingefügt: „3. Der Gewerkschaftstag findet in der Regel als Präsenzveranstaltung statt. Auf Beschluss des Hauptvorstandes hin kann der Gewerkschaftstag abweichend von § 32 Abs. 1 S. 1 BGB ohne physische Präsenz der Delegierten am Versammlungsort als virtuelle Versammlung (z. B. im Wege einer Videokonferenz) durchgeführt werden. Für Abstimmungen und Wahlen sehen Geschäftsordnung und Wahlordnung entsprechende Anpassungen vor.“
- In § 1.2 der Geschäftsordnung wird der letzte Satz ersetzt durch: „Abweichungen von der Reihenfolge bedürfen der Zustimmung der einfachen Mehrheit der durch die Mandatsprüfungskommission bestätigten und damit stimmberechtigten Delegierten des jeweiligen Gewerkschaftstages.“
- In § 2.2 der Geschäftsordnung wird am Ende des ersten Satzes eingefügt: „und sind entsprechend anzumelden“.
- In § 3.1 der Geschäftsordnung wird im ersten Satz nach „und schriftlich“ eingefügt: „in einer hierfür vorgesehenen Form“.
- In § 6 der Geschäftsordnung wird als neue Ziffer 2 eingefügt: „2. Abweichend von § 32 Abs. 1 S. 1 BGB können oder müssen Delegierte auch ohne physische Anwesenheit am Versammlungsort am Gewerkschaftstag teilnehmen und im Wege einer elektronischen Kommunikation über Anträge abstimmen, wenn der Hauptvorstand die Durchführung des Gewerkschaftstages in digitaler Form oder als sog. Hybrid-Veranstaltung beschließt.“
- Der bisherige § 6.2 der Geschäftsordnung wird zu § 6.3.
- Der bisherige § 6.3 der Geschäftsordnung wird zu § 6.4.
- Der bisherige § 6.4 der Geschäftsordnung wird zu § 6.5 und am Ende des ersten Satzes ergänzt um: „..., ggf. auch im rein digitalen Rahmen.“
- Der bisherige § 6.5 der Geschäftsordnung wird zu § 6.6.
- Der bisherige § 6.6 der Geschäftsordnung wird zu § 6.7.
- Der bisherige § 6.7 der Geschäftsordnung wird zu § 6.8.

- In § 8.3 der Geschäftsordnung wird am Ende der Ziffer eingefügt: „, wobei auch eine Anwesenheit im digitalen Rahmen möglich ist.“
- In § 4 der Wahlordnung wird als neue Ziffer 3 eingefügt: „4.3 Abweichend von § 32 Abs. 1 S. 1 BGB können oder müssen Delegierte auch ohne physische Anwesenheit am Versammlungsort am Gewerkschaftstag teilnehmen und im Wege einer elektronischen Kommunikation wählen, wenn der Hauptvorstand die Durchführung des Gewerkschaftstages in digitaler Form beschließt.“
- Der bisherige § 4.3 der Wahlordnung wird zu § 4.4.

4.12 Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Regelungen zu den Delegiertenmandaten

Der Gewerkschaftstag beschließt:

- In § 17 der Satzung werden die ersten beiden Sätze ersetzt durch: „Seine Beschlüsse fasst der Gewerkschaftstag mit einfacher Mehrheit der stimmberechtigten Delegierten. Für Satzungsänderungen ist, mit Ausnahme des § 29, Zweidrittelmehrheit der stimmberechtigten Delegierten erforderlich.“
- In § 6.3 (neue Nummerierung) der Geschäftsordnung wird nach „einfache Mehrheit“ ergänzt: „der durch stimmberechtigte Delegierte abgegebenen Stimmen“.
- In § 6.4 (neue Nummerierung) der Geschäftsordnung wird nach „Zweidrittelmehrheit“ ergänzt: „der zustimmend abgegebenen Stimmen durch“.
- In § 8.2 der Geschäftsordnung wird im ersten Satz nach „Mandate der“ ergänzt: „tatsächlich“, sowie nach „gemeldeten Delegierten“ ergänzt: „(bis zu 432)“.
- In § 8.4 der Geschäftsordnung wird nach „des Gewerkschaftstags“ ergänzt: „einmal zu Beginn jedes Sitzungstages“.
- In § 8.5 der Geschäftsordnung wird im zweiten Satz nach „der Gewerkschaftstag“ ergänzt: „erst“.
- In § 1.2 der Wahlordnung wird im ersten Satz nach „stimmberechtigten Delegierten“ ergänzt: „gemäß Feststellung der Mandatsprüfungskommission nach § 8“ sowie im zweiten Satz nach „so findet“ ergänzt: „unmittelbar danach“.
- In § 3.2 der Wahlordnung lautet der erste Satz neu: „Weitere Vorschläge, die aus dem Gewerkschaftstag eingebracht werden, bedürfen der Unterstützung von 40 stimmberechtigten Delegierten des jeweiligen Gewerkschaftstages.“

4.13 Antrag zur Änderung von Satzung und Schiedsordnung: Fristenregelungen und Klarstellungen der Schiedsverfahren

Der Gewerkschaftstag beschließt:

- In § 9.4 der Satzung wird am Ende der Ziffer eingefügt: „und zu begründen. Anträge zu Pflichtenverstößen sind spätestens innerhalb von 3 Monaten nach dem vorgebrachten Pflichtenverstoß zu stellen und zu begründen. Ausschlussverfahren unterliegen keiner Frist.“
- In § 1.2 der Schiedsordnung wird im ersten Satz „zu reichen“ ersetzt durch: „einzureichen“.
- In § 3.1 der Schiedsordnung wird im zweiten Satz nach „oder dem Antragsteller“ eingefügt: „unter Beachtung der geltenden Fristen nach § 9 der Satzung“.
- In § 4.3 der Schiedsordnung wird der erste Satz ersetzt durch: „In der mündlichen Verhandlung nehmen nur die ständigen Mitglieder der Bundesschiedskommission und die Parteien sowie die für dieses Verfahren benannten nichtständigen Mitglieder teil.“
- In § 4.4 der Schiedsordnung wird im zweiten Satz nach „schriftlich“ eingefügt: „innerhalb von 14 Tagen“ sowie im letzten Satz nach „Verhandlung“ eingefügt: „eine“.
- In § 8.2 der Schiedsordnung wird im ersten Satz nach „Maßnahmen“ eingefügt: „zu unterlassen“.

4.14 Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Sonstige Änderungen

Der Gewerkschaftstag beschließt:

- In § 5.1 der Geschäftsordnung wird im ersten Satz gestrichen: „stimmberechtigten“.
- In § 8.5 der Geschäftsordnung wird nach „der Gewerkschaftstag“ eingefügt: „erst“.
- In § 8.6 der Geschäftsordnung wird am Ende der Ziffer eingefügt: „Sie haben ein Rederecht nur nach Maßgabe des § 2 der Geschäftsordnung“.
- In § 9.3 der Geschäftsordnung wird nach „des Hauptvorstands“ eingefügt: „oder Kandidatinnen und Kandidaten zu einer auf dem Gewerkschaftstag anstehenden Wahl“ sowie nach „zu besetzendes Amt“ eingefügt: „im Verlauf derselben an“.

4.15 Satzungsänderung: Nachhaltige Bestrebungen zur Repräsentanz in den Organen und Gremien gemäß Geschlechteranteilen in der Gesamtmitgliedschaft

Ergänzung (*kursiv, fett*) von § 4 der Satzung der GEW:

§ 4

Als Mittel zur Erreichung dieses Zwecks betrachtet die GEW unter anderem:

- a) Arbeit der GEW in allen satzungsmäßigen Organen und Gremien; Meinungs- und Willensbildung in Kundgebungen, Versammlungen, Tagungen und Kursen.
- b) ***Nachhaltige Bestrebungen zur Sicherstellung, dass in allen Organen und Gremien der GEW Delegierte bzw. Mitglieder entsprechend der Geschlechteranteile in der Gesamtmitgliedschaft vertreten sind.***
- c) berufliche und gewerkschaftliche Fortbildung der Mitglieder,
- d) ...

5. Organisation

5.02 Änderung der Beitragsordnung der GEW und der Richtlinie für die Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds der GEW

Beitragsordnung:

Ziffer 5.2. der Beitragsordnung lautet:

„Studierende und angehende Erzieherinnen und Erzieher in einer vollschulischen Ausbildung zahlen einen Festbeitrag von 2,50 Euro pro Monat.“

Ziffer 5.3. der Beitragsordnung lautet:

„Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr, Erzieherinnen und Erzieher in der berufsbegleitenden oder praxisintegrierten Ausbildung, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie Referendarinnen und Referendare zahlen einen vollen Festbeitrag von 4 Euro pro Monat.“

Richtlinie für die Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds:

Ziffer 1.1 der Richtlinien lautet:

„Für Warnstreiks wird GEW-Mitgliedern der nachgewiesene Nettogehaltsabzug ersetzt; maximal das Dreifache des auf den nächsten vollen Euro aufgerundeten monatlichen Mitgliedsbeitrags. Im Einzelfall kann dem Mitglied auf Antrag der tatsächliche Nettogehaltsabzug gewährt werden, wenn dies sozial geboten ist. Wenn studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Erzieherinnen und Erzieher in der berufsbegleitenden oder praxisintegrierten Ausbildung einem Streikaufruf der GEW folgen, wird unterstellt, dass der Ersatz des tatsächlichen Nettogehaltsabzugs sozial geboten ist.“

5.11 Archivierung von Dokumenten der GEW

Die Archivierung von Dokumenten (Geschäftsberichte, Protokolle [GEW Veranstaltungen, Gremiensitzungen

etc.), Mitgliederzeitschriften) soll einheitlich auf Bundesebene geregelt werden.

5.12 Papierform reduzieren

Der Gewerkschaftstag fordert alle Gliederungen der GEW auf, die Papierform bei Sitzungen der GEW zu reduzieren bzw. in den Bereichen, wo dies möglich ist, ganz auf die Papierform zu verzichten.

Die Mitglieder der GEW-Gremien sollen daher die Wahl erhalten, ob sie Sitzungsunterlagen und Protokolle in

Papierform oder in anderer Weise bereitgestellt bekommen wollen.

Dazu bietet die GEW in einem ersten Schritt auf Bundesebene die Möglichkeit, individuell zu wählen, ob sie künftig die Sitzungsunterlagen in Papierform vorab per Postversand oder digital zur Verfügung gestellt haben möchten.

5.16 Prozess zur Überprüfung und Anpassung der Struktur der Bundesfachgruppenausschüsse initiieren

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, einen Prozess zur Überprüfung und eventuellen Anpassung der Bundessatzung zu initiieren. Dabei soll die Struktur der Bundesfachgruppenausschüsse dahingehend verändert werden, dass sie die Schulreformen in den

Bundesländern sowie den GEW-eigenen Anspruch auf inklusive Bildung einbezieht. Für die Umsetzung dieses Beschlusses ist der KAFGA maßgeblich und aktiv einzubeziehen.

5.24 Bildung statt Kinderarbeit fördern

Noch immer sind weltweit 160 Mio. Mädchen und Jungen von Kinderarbeit betroffen und das UN-Ziel für nachhaltige Entwicklung, das eine Abschaffung von Kinderarbeit bis 2025 vorsieht, erfordert noch erhebliche Anstrengungen. Die Corona-Pandemie bedeutet für dieses Ziel einen erheblichen Rückschlag. Umso wichtiger ist es, dass die GEW gemeinsam mit ihren Partnergewerkschaften in der Bildungsinternationale ihr Engagement für Bildung statt Kinderarbeit weiter tatkräftig fortführt.

Der Gewerkschaftstag bekräftigt die Entschlossenheit der GEW, aktiv für das Menschenrecht auf Bildung einzutreten und die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen zu bekämpfen. Überzeugt vom Recht eines jeden Menschen auf ungehinderten und gebührenfreien Zugang zu qualifizierter Bildung fordert er die GEW und ihre Mitglieder auf, sich weiterhin für Bildung statt Kinderarbeit einzusetzen. Dies beinhaltet insbesondere die Unterstützung der Stiftung fair childhood.

5.25 Stark auch in der Fläche – Organisationsentwicklung an die Jugendarbeit koppeln

Die GEW bekennt sich zu dem Grundsatz, dass Jugendarbeit auch in der Fläche sichergestellt werden muss, um als Gewerkschaft auch zukünftig handlungs- und durchsetzungsfähig zu sein. Hierbei bedarf es einer Sensibilität für struktur- und finanzschwache Landesverbände und deren

Jugendstrukturen. Dafür erarbeitet der Hauptvorstand in Abstimmung mit der KoVo-OE-AG (Koordinierungsvorstands-Organisationsentwicklungs-Arbeitsgruppe) ein Konzept zur Finanzierung von OE-Projekten zur Etablierung und Förderung der Jugendarbeit.

5.26 Bildungsgewerkschafter*innen: get organized!

Die GEW erkennt das Potential und die Bedeutung einer übergeordneten Organisationsstrategie, die die Beschäftigten als Akteur*innen ihrer eigenen Bedürfnisse, Interessen und deren Realisierung in den Mittelpunkt stellt. Ihrem Selbstverständnis als Mitmach-Gewerkschaft entsprechend setzt sie sich dafür ein, ihre Mitglieder zur Artikulation und Durchsetzung ihrer gemeinsamen Inter-

essen mithilfe kollektiven Handelns im Rahmen gewerkschaftlicher Aktivitäten wie Tarifrunden, aber auch darüber hinaus im Berufsalltag zu befähigen. Ein entsprechendes Leitkonzept für die gewerkschaftliche Organisation von Bildungsarbeiter*innen, die zugleich der Heterogenität der unterschiedlichen Organisationsbereiche der GEW gerecht wird, ist zu erarbeiten und zu operationalisieren.

5.27 Inklusionsbegleiter*innen in der GEW organisieren

Der Gewerkschaftstag beauftragt den HV zu prüfen, wie sich Inklusionsbegleiter*innen, persönliche Assistenzen, Schulbegleiter*innen und Teilhabeassistenzen etc. in der GEW organisieren. Dies soll im Sinn der Inklusion in allen Bildungseinrichtungen und im Sinne der Implementierung des Rechtsanspruchs aller Kinder auf ganztägige Bildung, Erziehung und Betreuung erfolgen.

Ein erstes Ziel soll dabei sein, zu prüfen:

- Wer arbeitet in diesen Tätigkeitsfeldern?

- Welche Möglichkeiten zur Nach- und Weiterqualifizierung haben sie?
- Wo sind sie beschäftigt?
- Welche Beschäftigungsumfänge und Laufzeiten haben Arbeitsverträge?
- Wie werden sie eingruppiert?
- Sind die Beschäftigungsverhältnisse existenzsichernd?

5.30 Umbenennung der Studienstiftung der GEW

Die Stiftung der GEW zur Förderung der wissenschaftlichen Erforschung der Erziehungswirklichkeit, der Schulkwirklichkeit und der Hochschulwirklichkeit wird nach

einer Frau umbenannt, die mit ihrem antifaschistischen Engagement vorbildhaft für den Förderungszweck ist. Das Verfahren regelt der Hauptvorstand.

5.32 Änderung der Beitragsordnung

Die GEW bekennt sich zum Grundsatz, dass die Mitgliedsbeiträge auf dem gewerkschaftlichen Solidarprinzip basieren sollen.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, eine Arbeitsgruppe „Beitragsordnung“ mit breiter Beteiligung einzuberufen, um einen Prozess zur Überprüfung und Anpassung der Beitragsordnung zu initiieren. Im Ergebnis sollen nachhaltige Lösungen innerhalb von 18 Monaten erarbeitet und im HV verabschiedet werden:

Der Arbeitsauftrag der AG soll folgendes umfassen:

- Gerechtigkeitsaspekte für Mitglieder mit niedrigem Einkommen im Verhältnis zum Niveau des Mindestbeitrags
- Gerechtigkeitsaspekte für Mitglieder in Elternzeit im Verhältnis zum Niveau ihrer Beiträge
- Prüfung länder- bzw. tarifspezifischer Lösungen
- Vorschläge zu Gegenfinanzierung

Dringlichkeitsbeschlüsse

D2) Schluss mit Sonder-Diskriminierungsrechten gegenüber Kirchenbeschäftigten und Religionslehrkräften!

Resolution des GEW Gewerkschaftstags 2022

- an die Initiative #outinchurch,
- an Kirchenbeschäftigte und Religionslehrkräfte,
- an die Bistümer und Religionsgemeinschaften
- und vor allem an die Gesetzgebung des Bundes und der Länder:

Schluss mit Sonder-Diskriminierungsrechten gegenüber Kirchenbeschäftigten und Religionslehrkräften!

Die GEW beglückwünscht die Akteur*innen der Initiative #outinchurch:

Sie haben durch ihr mutiges gemeinsames queeres Coming-out in der katholischen Kirche u. a. die Sonderrechte der Kirchen zur Diskriminierung von Mitarbeitenden und deren Auswirkungen auf das Leben und Arbeiten der Betroffenen in die öffentliche Diskussion gebracht sowie erste Bistümer zum ebenfalls mutigen öffentlichen freiwilligen Verzicht auf Ausübung dieser Rechte.

Die GEW fordert die Gesetzgebung auf der Bundesebene auf, nun endlich die Kirchenklausel in § 9 AGG zu beseitigen, die diese Diskriminierungsrechte erst einräumt.

Die GEW fordert die Länder auf, den Religionsgemeinschaften nicht mehr die Möglichkeit zu geben, Erteilung oder Entzug von Lehrerlaubnissen für staatliche Religionslehrkräfte (missio/vocatio/idschaza) von der privaten Lebensführung abhängig zu machen.

Die GEW beglückwünscht die Bistümer und Generalvikariate, die bereits den Verzicht auf Anwendung dieser Sonderrechte bekundet haben, zu dieser Achtung der Menschenwürde und fordert die übrigen Bistümer und Religionsvereine auf, es ihnen gleichzutun, um sowohl ihre Beschäftigten und Religionslehrkräfte als auch die Gesetzgebung zu ermutigen.

Die GEW bekräftigt ihre Bereitschaft, allen von Diskriminierung betroffenen Mitgliedern Solidarität und Unterstützung zukommen zu lassen. Im Rahmen von Gerichtsverfahren, die mit Rechtsschutz der GEW geführt werden können, soll auch die verfassungsrechtliche Schiefelage, die durch die Kirchenklausel des § 9 AGG zementiert wird, aufgezeigt und angegriffen werden, um die Diskussion um eine notwendige Korrektur dieser Sonderrechte zu verstärken.

D3) Ein neuer, gerechter Verteilungsschlüssel als Alternative zum Königsteiner Schlüssel – Ungleiches ungleich behandeln

Die GEW setzt sich dafür ein, den sogenannten Königsteiner Schlüssel durch einen neuen, gerecht ausgestalteten sozialindizierten Verteilungsschlüssel zu ersetzen, der Bildungsungleichheiten verringert und die unterschiedliche Finanzkraft der Länder ausreichend berücksichtigt. Hierzu dient der im Auftrag der GEW entwickelte alternative sozialindizierte Verteilungsschlüssel als Grundlage, der die Kriterien Finanzkraft, soziale Bedürftigkeit, Bildungsstand und Bevölkerung berücksichtigt.

Dieser Verteilungsschlüssel muss bundeseinheitlich berechnet werden und zugleich bis in die lokale Ebene hinein anwendbar sein.

Die GEW fordert von Bund und den Ländern,

... bei Zuwendungen des Bundes im Schulbereich den Königsteiner Schlüssel oder eine Mittelaufteilung nach Umsatzsteueranteilen nicht mehr anzuwenden,

... unverzüglich Verhandlungen über Alternativen zu der bisherigen Praxis der Verteilung von Zuwendungen des Bundes an die Länder aufzunehmen,

... sich auf Verteilungsschlüssel zu verständigen, die

- dazu beitragen, bestehende Bildungsungleichheiten zu verringern,
- spezifisch an den Zielen der jeweiligen Bund-Länder-Vereinbarung ausgerichtet und inhaltlich begründet sind,

- bei vergleichbarer sozialer Lage der Länder deren unterschiedliche Finanzkraft stärker berücksichtigen,
- auf der Basis von aktuellen und bundesweit verfügbaren bevölkerungs-, schul- und sozialstatistischen sowie aktuellen Haushaltsdaten der Länder anlassbezogen und zielgruppenspezifisch berechnet werden können.

Schüler*innen aus ärmeren Kommunen oder Brennpunktvierteln müssen vom Bund stärker unterstützt werden,

etwa durch mehr Fachkräfte und multiprofessionell aufgestellte Teams. Dieser Tatsache muss ein neuer Verteilungsschlüssel notwendigerweise Rechnung tragen. Die GEW fordert die Bundesregierung insbesondere dazu auf, die Bundesmittel für die, im Koalitionsvertrag versprochene, finanzielle Förderung von mehr als 4.000 allgemein- und berufsbildende Schulen nach einem gerechten, sozialindizierten Verteilungsschlüssel an die Länder auszu zahlen.

D4) Für eine umfassende Reform des Befristungsrechts für die Wissenschaft!

Die GEW stellt fest: An Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland feiert das Befristungsunwesen 15 Jahre nach Inkrafttreten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) fröhliche Urständ. Daran hat auch die 2016 in Kraft getretene Novelle des Gesetzes nichts geändert. Die wesentlichen Ziele der WissZeitVG-Novelle wurden verfehlt. Die Novelle dämmt weder unsachgemäße Befristung noch Kurzzeitbefristungen ein.

Der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist mit 84 Prozent an den Universitäten und 78 Prozent an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) so hoch wie vor der Novelle, wie aus der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragten und im Mai 2022 veröffentlichten Evaluation hervorgeht. Die Laufzeiten der Zeitverträge sind nach einem vorübergehenden Anstieg wieder auf das Niveau vor 2017 zurückgefallen. 42 Prozent der Zeitverträge an Universitäten laufen nicht einmal ein Jahr, an den HAW beträgt dieser Anteil sogar 45 Prozent. Optionen einer Vertragsverlängerung zum Nachteilsausgleich (familienpolitische und behindertenpolitische Komponente) werden kaum genutzt.

Die GEW fordert, das WissZeitVG zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz weiterzuentwickeln. Ziele einer solchen Reform sind Dauerstellen für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sowie Mindeststandards für Zeitverträge, sofern diese gerechtfertigt sind. Eckpunkte der Weiterentwicklung des WissZeitVG zu einem Wissenschaftsentfristungsgesetz sollten sein:

- Qualifizierungsbefristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal nur bei einer echten wissenschaftlichen Qualifizierung wie der Promotion, für die mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit selbstbestimmt zur Verfügung steht,

- verbindliche Mindestlaufzeiten für Qualifizierungsverträge, die sich an der bisherigen Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (Regellaufzeit) und einer Untergrenze von vier Jahren orientieren,
- Befristung von Arbeitsverträgen mit promovierten Wissenschaftler*innen allenfalls mit einer verlässlichen und berechenbaren Entfristungsperspektive,
- verbindliche Ausgestaltung der familien- und behindertenpolitischen Komponente sowie der Corona-Komponente im Sinne eines Rechtsanspruchs auf Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung, Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie pandemiebedingter Verzögerung von Forschung und Qualifizierung,
- Absicherung von drittmittelbefristeten Beschäftigten und deren Gleichstellung mit qualifizierungsbefristeten Beschäftigten im Hinblick auf Verlängerungsansprüche zum Nachteilsausgleich,
- Ausschluss von Beschäftigten, die überwiegend Lehraufgaben oder Aufgaben in Wissenschaftsmanagement oder Wissenschaftsverwaltung wahrnehmen, aus dem Geltungsbereich des Gesetzes,
- Verzicht auf eine Höchstbefristungsgrenze sowie die Verankerung einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren für studentische Beschäftigte,
- ersatzlose Streichung der Tarifsperrung, die Gewerkschaften und Arbeitgebern die Aushandlung von vom Gesetz abweichenden und für die Beschäftigten günstigeren Befristungsregelungen verbietet.

Darüber hinaus fordert die GEW für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst wie bei freien und privaten Arbeitgebern die Streichung der sachgrundlosen Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

D5) Bildung kann nicht warten: Allen geflüchteten Menschen eine Chance geben

Der Krieg in der Ukraine hat Millionen Menschen, insbesondere Frauen und Kinder, in die Flucht gezwungen. Dieser Krieg zeigt ein weiteres Mal, dass die Bildungseinrichtungen in Deutschland in Krisensituationen besser von Politik und Administration unterstützt werden müssen. Deutschland und seine Bildungseinrichtungen müssen ein sicherer Zufluchtsort für alle Geflüchteten sein. Auch wenn bei vielen Flüchtenden der Wunsch besteht, bald zurückzukehren, wird ein großer Teil von ihnen voraussichtlich über einen unabsehbaren Zeitraum bei uns leben.

Gerade die jüngsten, oft traumatisierten Geflüchteten benötigen besonders gut ausgestattete Bildungseinrichtungen. Diese müssen so ausgestattet werden, dass sie in die Lage versetzt werden, diese Aufgabe dauerhaft bewältigen zu können.

Bildungseinrichtungen öffnen und unterstützen

Die GEW fordert Bund und Länder auf, die Voraussetzungen zu schaffen, dass allen geflüchteten Kindern und jungen Menschen schnellstmöglich die Aufnahme in Kitas, Schulen, Hochschulen und berufliche Qualifizierung ermöglicht wird. Viele Bildungseinrichtungen befinden sich jedoch, nicht allein durch die Folgen der Corona-Pandemie, am Rande der Leistungsfähigkeit. Neben den pandemiebedingten Belastungen, sozialen Verwerfungen und der schwierigen Planbarkeit des Alltags in Bildungseinrichtungen gefährdet insbesondere der dramatische Mangel an Personal mittlerweile die Bildungsanstrengungen in Deutschland insgesamt.

Geflüchtete Menschen aus der Ukraine und allen anderen Ländern sowie Regionen treffen in Kitas, Schulen, Berufsschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen indessen auf motivierte Beschäftigte. Diese sind in hohem Maße bereit, sich über die ihnen bereits gestellten Anforderungen hinaus zu engagieren, benötigen jedoch dringend zusätzliche Unterstützung. Die Herausforderungen durch die Aufnahme geflüchteter und oftmals traumatisierter Kinder, Jugendlicher und Erwachsener können nur gestemmt werden, wenn Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen schnell und unbürokratisch die notwendigen Ressourcen erhalten. Hierbei müssen alle bundes-, landes- und kommunalpolitischen Akteur*innen gemeinsam, koordiniert und weitsichtig agieren.

Bildungs-, Kinder- und Menschenrechte umfänglich wahren – hohe fachliche und professionelle Standards gewährleisten

Nach traumatischen Kriegs- und Fluchterfahrungen ist es von besonderer Bedeutung, den Kindern und Jugendlichen die Rückkehr in eine gewisse Normalität und Sicherheit zu erleichtern und ihnen den sofortigen Zugang zum Sozialraum, zu Bildung, soziale Kontakte zu Gleichaltrigen sowie haltgebende und schöne Erfahrungen zu ermöglichen. Im Fokus bildungs- und sozialpolitischer Entscheidungen müssen außerdem das Wohl und die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie die Bedarfe von Familien stehen. Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang geeignete niedrigschwellige Therapie- und psychosoziale Beratungsangebote sowie ein zusätzlicher Ausbau der Sozialarbeit im Bildungssystem.

Kitas, Schulen und Bildungsträger benötigen dringend mehr finanzielle Mittel für Fachkräfte, Räume und Ausstattung, um ein gutes Bildungs- und Betreuungsangebot zu ermöglichen. An Schulen werden vor allem Lehrkräfte für Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache (DaZ), aber auch Sozialarbeiter*innen, Schulpsycholog*innen, Fachkräfte im Umgang mit Traumata sowie Dolmetscher*innen gebraucht. Auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und positiver Beispiele aus der Praxis sind Konzepte zu entwickeln, die gerade in Krisenzeiten ein abgestimmtes und qualitativ hochwertiges Handeln zwischen Fachkräften in Kindertagesstätten, Grundschulen und Schulsozialarbeit sicherstellen und so die individuelle Begleitung und Schutz junger Menschen garantieren. Bei dem derzeit vorhandenen Fachkräftemangel wird es vor allem schwierig sein, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Dennoch müssen eine hohe Qualität und Fachlichkeit das Ziel sein und dringend in die Ausbildung zusätzlicher Kräfte investiert werden.

Sprache als Schlüssel für das Ankommen

Der Erwerb der deutschen Sprache ist sowohl für das Ankommen als auch für die Bildungsteilhabe wichtig. Daher müssen Kitas, Schulen, Berufsschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen personell und finanziell zusätzlich so ausgestattet werden, dass deutlich mehr Kapazitäten für eine individuelle und bedarfsgerechte DaZ-Sprachbildung zur Verfügung stehen und die regulären Angebote unverändert aufrechterhalten werden können.

Der Zugang zu Willkommens-, Intensiv- oder Vorbereitungsklassen für Schüler*innen, zu Sprach- und Integrati-

onskursen sowie zu Bildungs- und Weiterbildungsangeboten für Erwachsene muss ebenso gewährleistet werden wie eine zügige und unkomplizierte Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen. Gesonderte Lerngruppen, Klassen oder Kurse für geflüchtete Menschen können das Ankommen erleichtern, müssen aber immer als zusätzliches Angebot konzipiert sein und eine inklusive Gesamtperspektive haben. Das heißt, dass die Lernenden möglichst sofort bzw. schnell auch an den Regelangeboten teilnehmen.

Diese sollen von Anfang an durch Sprachlernangebote in Deutsch als Zweit- und Bildungssprache ergänzt werden. Die GEW fordert zudem eine durchgängige Sprachbildung als verpflichtenden Bestandteil in allen Fächern sowie eine entsprechende Ausweitung der assistierten Ausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen in der beruflichen Bildung. Die Sprachenvielfalt an Kindertagesstätten muss durch kommunale Konzepte und Unterstützungssysteme zur Förderung der Familiensprachen flankiert werden. Das Angebot herkunftssprachlichen Unterrichts sowie die Anerkennung der Sprachen geflüchteter und zugewanderter Kinder als Fremdsprache müssen zum Standard werden. Die GEW engagiert sich für Förderung der Mehrsprachigkeit und den Rechtsanspruch auf Anerkennung von Familiensprachen für Schulabschlüsse, die dem Prinzip folgt „Alle Sprachen sind gleichberechtigt“.

Kurzfristige Rückkehrperspektiven in die Ukraine ermöglichen

Neben bisherigen Bildungsverläufen und anstehenden Bildungsabschlüssen sollten zugleich – durchaus digital gestützte – Bildungsangebote in ukrainischer Sprache und nach ukrainischen Lehrplänen gemacht und entsprechende digitale Endgeräte bereitgestellt werden. Dies gilt vor allem für diejenigen, die kurz vor dem Schulabschluss stehen. Im Sinne einer Kontinuität der akademischen Ausbildung sollen die Hochschulen bei der Pflege und dem Ausbau von Kooperationen mit ukrainischen Hochschulen und dem Aufbau von virtuellen Studienangeboten unterstützt werden.

Ressourcen nachhaltig und umfassend sichern

Weder die Gruppen an Kindertagesstätten noch die Regel- und Willkommensklassen an Schulen dürfen dabei auf eine Größe anwachsen, die eine vernünftige pädagogische Arbeit verhindert. Die Bildungs- und Sprachlernangebote im Bereich DaZ für die aktuell Geflüchteten dürfen auf keinen Fall dazu führen, dass Fördermittel für andere Gruppen im Bildungsbereich gekürzt werden.

Deutsch-Sprachförderung, Bildungsberatung und die psychologische Begleitung bei der Bearbeitung von Krieg, Flucht und Traumata für die Geflüchteten sollten ergänzt werden durch zusätzliche Angebote im Bereich der Musik-, Ergo-, Tanz-, Bewegungs- und Sporttherapie, durch herkunftssprachliche Mittler*innen und Bildungslots*innen in den Bildungseinrichtungen, regionalen Bildungszentren und Jugendämtern sowie durch eine bessere Ausstattung der Migrationsberatungsstellen und Jugendmigrationsdienste. Auch sollte die Kooperation mit Bildungsträgern, Musik- und Kunstschulen, mit Vereinen und der Zivilgesellschaft gefördert und ausgebaut werden. Das Angebot für Integrations- und berufsbezogene Sprachkurse muss dringend erweitert und auskömmlich ausgestattet werden – inklusive Kinderbetreuung.

Die notwendigen Räumlichkeiten müssen frühzeitig organisiert und zur Verfügung gestellt werden. Das gilt besonders für Ballungsräume, die vermutlich besonders stark vom Zuzug geflüchteter Menschen aus der Ukraine betroffen sein werden. Zu den erforderlichen Unterstützungssystemen gehören außerdem die direkte und praxisorientierte Unterstützung der Beschäftigten in den kommunalen Bildungseinrichtungen, z. B. durch Fachstellen für Inklusion und/oder Fachberatungen sowie der Ausbau der Fachberatungsstellen auf kommunaler Ebene.

Geflüchtete Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte müssen schnell und niedrigschwellig ein Beschäftigungsangebot an Schulen und Kitas erhalten. Dabei müssen ihre entsprechenden Qualifikationen unbürokratisch anerkannt und eventuell notwendige (Nach-) Qualifizierungsmaßnahmen in ausreichender Anzahl angeboten werden. Dazu gehören nicht zuletzt kostenfreie, berufsspezifische C1- und C2-Kurse für Pädagog*innen gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Die GEW fordert in diesem Zusammenhang die Festlegung des GER-Niveaus C1 als ausreichende Sprachqualifikation für die Einstellung. Von Pädagog*innen üblicherweise geforderte deutsche Sprachkenntnisse müssen auch berufsbegleitend erworben werden können, wenn der Unterricht überwiegend in der Muttersprache erbracht wird.

Auch sind die Beratungsangebote zur Anerkennung auszubauen und die Kosten für die Verfahren und evtl. Anpassungs- und Weiterqualifizierungen zu übernehmen. Auf faire Anstellungsbedingungen entsprechend der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ist zu achten.

Geflüchtete Studierende, Hochschuldozent*innen und Forschende brauchen eine ihren spezifischen Bedürfnis-

sen angemessene Unterstützung und eine verlässliche Perspektive an deutschen Hochschulen. Die GEW begrüßt daher die Öffnung des BAföG für geflüchtete ukrainische Studierende und fordert die Ausweitung auf alle geflüchteten Studierenden. Die GEW sieht den Bund darüber hinaus in der Pflicht, mit einem Sonderprogramm die Länder und Hochschulen finanziell so zu entlasten, dass die zusätzliche Aufnahme geflüchteter Studierender mit allen damit einhergehenden Kosten (ergänzende Beratungsangebote, Sprachkurse, zusätzliche Lehre und Betreuung) nicht zu Lasten anderer Grundaufgaben der Hochschulen geht.

Dies alles wird den Bildungseinrichtungen und deren Leitungskräften viel abverlangen. Es ist schon länger bekannt, dass gerade die Arbeitsbelastung von Leitungskräften dermaßen angestiegen ist, dass es ein „Weiter so“ nicht mehr geben kann. Zusätzliche Verwaltungsaufgaben können nicht mehr übernommen werden. Die Kommunen und das Land müssen Verantwortung übernehmen und für Entlastung Sorge tragen. Zugleich muss das einschlägige Personal in Schul- und Jugendbehörden aufgestockt werden.

Ressourcen aufbringen und steuern

Die GEW fordert Bund und Länder auf, für weitere finanzielle Entlastung der Kommunen zu sorgen. Sie tragen die Hauptlast bei der Unterstützung und Integration der Geflüchteten – ob bei der Bereitstellung von Wohnraum für Geflüchtete und ihrer Unterbringung, ihrer Versorgung oder ihrer Beratung. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist die Anfang April zwischen Bund und Ländern erzielte Einigung zur Kostenübernahme für die Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine ein erster wichtiger Entlastungsschritt. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Bundesregierung ihre zugesagte Kostenbeteiligung für 2022 – wie angekündigt – verstetigt und nötigenfalls bereit ist, ihre finanzielle Unterstützung für Länder, Kommunen und Hilfsorganisationen weiter aufzustocken. Die Bildungspolitik wird aufgefordert, mehr Ressourcen für das Monitoring und die Wirkungsforschung im Hinblick auf die Angebote für Geflüchtete aufzubringen.

Die GEW fordert – unter Einbeziehung der Task Force der Kultusministerkonferenz (KMK) – die Einsetzung einer hochrangigen Arbeitsgruppe von Bund, Ländern, Gemeinden, Gewerkschaften, Migrant*innenorganisationen sowie Trägern von Bildungseinrichtungen, Arbeitsagentur und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die eine abgestimmte, vorausschauende und nachhaltige Planung gewährleistet.

Die GEW fordert seit langem, dass das Bildungssystem signifikant besser finanziert und personell ausgestattet werden sowie qualitativ und quantitativ ausgebaut werden muss. Bund und Länder bleiben aufgefordert, für alle staatlichen Ebenen eine nachhaltige Bildungsfinanzierung endlich auf den Weg zu bringen und sicherzustellen. Das Kooperationsverbot ist aufzuheben. Die Bildungshaushalte der Länder müssen insbesondere für die Herausforderungen von Bildung in der Migrationsgesellschaft und der Entwicklung eines inklusiven Bildungswesens dauerhaft erhöht werden.

Der Krieg in der Ukraine zeigt noch einmal: Wir brauchen eine stabile Finanzierung und Förderung von Regionalstudien, die uns helfen, diese Krisen zu verstehen und zu analysieren, worauf zuletzt auch die Hochschulrektorenkonferenz hingewiesen hat. An vielen Hochschulen sind jedoch in den letzten Jahren die sogenannten kleinen Fächer, zu denen z. B. die Ukrainistik gehört, unter Druck geraten, weil die Hochschulen keine den Grundbedarf deckende Haushaltsfinanzierung haben.

Bildung für Menschenrechte und Frieden

Die GEW bekennt sich zu der Verantwortung, Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, aufzunehmen und die Unterstützung zukommen zu lassen, der sie für eine Existenz in Würde und Gleichberechtigung bedürfen. Sie verweist auf verfassungs- und völkerrechtliche Pflichten Deutschlands zur Gewährleistung des Rechts auf gute Bildung für alle, welche sich aus dem Grundgesetz und bspw. der UN-Flüchtlings-, der UN-Kinderrechts- und der UN-Behindertenrechtskonvention sowie dem internationalen Berufsethos für Pädagog*innen ergeben. Die GEW unterstützt die geflüchteten und in Not geratenen Kolleg*innen von den beiden Bildungsgewerkschaften der Ukraine mit Mitteln des Heinrich-Rodenstein-Fonds. Die GEW bekräftigt zudem die Beschlüsse der Bildungsinterationale von 2019 und 2015, in der sich die Gewerkschaften weltweit auf eine hochwertige und wertebasierte Bildung verpflichten und ihren Beitrag zum gemeinsamen Leben sowie zu Toleranz und Frieden durch Bildung formulieren.

Die GEW lehnt jegliche Forderungen, Feindbilder zu schaffen, ab und setzt sich weiterhin für Humanität und Frieden ein.

D6) Kein Reförmchen, sondern eine Reform der Ausbildungsförderung

Die GEW begrüßt, dass die Ampelkoalition mit ihren Gesetzentwürfen für eine 27. und 28. BAföG-Novelle die überfällige Weiterentwicklung des BAföG in Angriff nimmt. Die Regierungsentwürfe sehen eine Reihe an Verbesserungen vor, die von SPD, Grünen und FDP in Aussicht gestellte grundlegende Reform lässt allerdings auf sich warten. Die Studierenden und Schüler*innen dürfen aber nicht mit einem Reförmchen vertröstet werden, sie brauchen eine echte Strukturreform der Ausbildungsförderung.

Die geplante Anhebung der BAföG-Bedarfsätze um fünf Prozent zum Herbst 2022 ist unzureichend. Bedenkt man, dass das Statistische Bundesamt die Inflationsrate für Mai 2022 auf 7,9 Prozent beziffert hat, bleibt eine Erhöhung der Sätze um nur fünf Prozent zum Herbst weit hinter dem Bedarf zurück. Die GEW fordert eine BAföG-Erhöhung auf mindestens 1.200 Euro und künftig jährliche Anpassungen an die Steigerungen der Lebenshaltungskosten sowie eine Überarbeitung der Berechnungsgrundlage.

Auch die geplante Erhöhung der Wohnpauschale von 325 auf 360 Euro für Studierende mit eigenem Haushalt reicht nicht aus, um an der überwiegenden Mehrzahl der Hochschulstandorte eine Unterkunft zu finanzieren. Um den regional unterschiedlichen Wohnkosten für Neumietverträge angemessen Rechnung zu tragen, fordert die GEW eine Ankoppelung des Wohngeldzuschusses an die Wohngeldtabelle gemäß Wohngeldgesetz.

Die geplante Erhöhung der Elterneinkommensfreibeträge um 20 Prozent begrüßt die GEW als Schritt in die richtige Richtung, befürchtet aber, dass sie den Anteil der BAföG-geförderten Studierenden, der derzeit mit rund elf Prozent ein Allzeittief erreicht hat, nur geringfügig steigern könnte – nach Angaben der Bundesregierung um nicht einmal zwei Prozentpunkte. Die GEW spricht sich daher in einem ersten Schritt für eine Erhöhung der Freibeträge um 50 Prozent aus. Darüber hinaus fordert die GEW, dass jährlich eine Anpassung der Einkommensfreibeträge an die Einkommensentwicklung – auf Grundlage einer unabhängigen Ermittlung der Einkommensentwicklung sowie von Prognosen zu den Auswirkungen der Erhöhung der Freibeträge auf die Förderquote erfolgt.

Die GEW begrüßt den im Entwurf einer 28. Novelle vorgesehenen „Notfallmechanismus“, der die Bundesregierung ermächtigen soll, im Fall einer durch Beschluss des Bundestages festgestellten bundesweiten Notlage für ausbildungsbegleitende Erwerbstätigkeiten den Kreis der För-

derungsberechtigten vorübergehend auszuweiten. Die GEW hält allerdings den der Bundesregierung eingeräumten Gestaltungsspielraum für zu weit gefasst, insbesondere, insoweit diese vom Grundsatz der Bedarfsdeckung der Ausbildungsförderung abweichen oder auch ganz auf eine Inkraftsetzung des Notfallmechanismus verzichten kann. Die GEW fordert daher den Einbezug der hochschulpolitischen Sozialpartner (DSW, fzs, HRK, GEW, DAAD) bei der Festlegung von Art und Umfang dieses Notfallmechanismus.

Die GEW kritisiert, dass die vorliegenden Regierungsentwürfe für eine 27. und 28. BAföG-Novelle entgegen der Ankündigungen von SPD, Grünen und FDP im Koalitionsvertrag keine Maßnahmen zur Reduzierung des Darlehensanteils des Studierenden-BAföG mit dem Ziel einer Rückkehr zum Vollzuschuss vorsehen. Auch die in Aussicht gestellte Verlängerung der Förderungshöchstdauer fehlt, obwohl sich die Koalitionsparteien darauf verständigt haben.

Weiter kritisiert die GEW scharf, dass weder im Koalitionsvertrag noch in den vorliegenden Regierungsentwürfen Maßnahmen zur Ausweitung der Förderung von Schüler*innen enthalten sind. Die GEW pocht auf Wiedereinführung einer Regelförderung von Schüler*innen an weiterführenden allgemeinbildenden Schulen und Berufsfachschulen, einschließlich der Klassen aller Formen der beruflichen Grundbildung, ab Klasse 10 sowie von Fach- und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht voraussetzt. Fachschulausbildungen mit vorheriger Ausbildung z. B. zur* zum Erzieher*in oder Heilerziehungspfleger*in, müssen im BAföG als Einheit gewertet werden, damit im Anschluss die Förderung einer weiterführenden Ausbildung nach dem BAföG möglich wird.

Die GEW tritt für eine herkunftsunabhängige Ausgestaltung des BAföG ein und fordert, dass das Studium an deutschen Hochschulen für alle Studierenden unabhängig von ihrer Herkunft förderfähig wird, auch für Geflüchtete unabhängig von ihrem Status.

Die GEW erinnert SPD, Grüne und FDP schließlich an ihr im Koalitionsvertrag gemachtes Versprechen, das BAföG „elternunabhängiger“ zu machen, und verweist auf den Beschluss des GEW-Hauptvorstands vom Juni 2021 aus Anlass des 50. Geburtstags des BAföG „Talfahrt stoppen – Gerechtigkeitslücken schließen – Strukturreform anpacken“. In diesem Sinne fordert die GEW die Ampelkoali-

tion auf, so bald als möglich, auf jeden Fall aber noch in dieser Wahlperiode die überfällige strukturelle Reform der Ausbildungsförderung anzupacken. Ziel der Struktur-

reform muss die Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung zu einem elternunabhängigen staatlichen Studienhonorar für alle sein.

D7) Entlastungspaket für alle – Energiepreispauschale auch für Rentner*innen und Studierende

Die Delegierten des außerordentlichen Gewerkschaftstags 2022 fordern die Bundesregierung auf, die von der Energiepreispauschale des im Mai 2022 verabschiedeten Entlastungspakets ausgeschlossenen – größtenteils steuerzahlenden – Rentner*innen und Pensionär*innen sowie

Studierende von den hohen Energiekosten zu entlasten, insbesondere die Einmalzahlung von 300 Euro auch diesen Gruppen zu gewähren. Die GEW verfolgt dieses Ziel auf allen Ebenen, begleitet von entsprechender Öffentlichkeitsarbeit.

D8) Ablehnung Rüstungspaket

Die GEW lehnt das gigantische Rüstungspaket über 100 Milliarden Euro, das als Sondervermögen in den Bundeshaushalt 2022 eingestellt werden soll, und die langfristige Erhöhung des Wehretats auf jährlich mehr als zwei

Prozent des Bruttoinlandsprodukts ab. Die GEW fordert, dass die für die Aufrüstung geplanten Gelder stattdessen für Bildung, Gesundheitswesen, Pflege, Umwelt- und Klimaschutz, Flüchtlingshilfe etc. bereitgestellt werden.

D9) Freiheit für Julian Assange

Der GEW-Tag fordert mit vielen anderen zivilen Organisationen die Freilassung von Julian Assange.

Julian Assange trug maßgeblich dazu bei, die den USA zugeschriebenen Verbrechen im Irak und in Afghanistan zu enthüllen. Die Begründung des britischen Innenministeriums, wonach Gerichte im UK nicht festgestellt hätten, dass die Auslieferung von Assange repressiv, ungerecht oder ein Missbrauch sei, und dass die Auslieferung mit seinen Menschenrechten unvereinbar sei, verdrehen die Tatsachen.

Wenn in den USA nach Aussagen seiner Anwälte Assange 175 Jahre Isolationshaft ohne Kontakt zur Außenwelt

drohen, und wenn dies als „angemessene Behandlung“ bezeichnet wird, ist dies nur noch als zynisch zu bezeichnen.

Damit würde investigativer Journalismus in ein kriminelles Unternehmen verwandelt. Dieser Abschreckungseffekt ist verheerend für kritische Aufklärung.

Die GEW findet die Aussage der deutschen Regierungssprecherin Christiane Hoffmann inakzeptabel, wonach Fragen zum Schutz der Meinungs- und Pressefreiheit und der berechtigten Sicherheitsinteressen von Staaten gegeneinander abgewogen werden müssten.

Tabelle 1: Liste der beim Gewerkschaftstag 2021 und außerordentlichen Gewerkschaftstag 2022 beschlossenen Anträge

| Nr. | Antragstitel | Beschlussjahr |
|--|---|---------------|
| Sachgebiet 1 – Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik | | |
| 1.01 | Aktiv gegen Rechts – für eine solidarische Gesellschaft | 2021 |
| 1.02 | Aktiv gegen Rechts 2.0 | 2021 |
| 1.06 | Internationale Solidarität und Zusammenarbeit stärken – gerade jetzt! | 2022 |
| 1.07 | Es gibt keine Arbeit auf einem toten Planeten – für ein lebendiges Klima in Lehre und Forschung | 2022 |
| 1.08 | Bildung ist Menschenrecht – Bildung braucht bessere Bedingungen! | 2021 |
| 1.09 | Gute Bildung hat ihren Preis | 2021 |
| 1.10 | Gegen Diskriminierung älterer Menschen | 2021 |
| 1.11 | Respekt und Selbstverständlichkeit für HIV-positive Kolleg*innen | 2021 |
| 1.12 | Umsetzung des § 13 AGG für Beschäftigte in Bildungseinrichtungen | 2021 |
| 1.13 | Geschlechtliche Vielfalt in Bildungsinstitutionen | 2021 |
| 1.14 | Gute Beschäftigungsbedingungen für queere Kolleg*innen | 2021 |
| 1.16 | Seniorenbeteiligung und -mitwirkung in den Kommunen entwickeln und stärken! | 2021 |
| 1.17 | Souveränität älterer Menschen in der digitalen Welt | 2021 |
| 1.20 | Den Diskriminierungsschutz stärken und die rassismuskritische Bildungsarbeit voranbringen | 2022 |
| Sachgebiet 2 – Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik | | |
| 2.01 | Zukunft des Beamtentums | 2022 |
| 2.02 | Beamtenstreikrecht | 2021 |
| 2.03 | Arbeitszeit als Gegenstand GEWerkchaftlicher Arbeit | 2022 |
| 2.04 | Arbeitszeiterfassung gesetzlich regeln – Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit berücksichtigen | 2022 |
| 2.06 | Lehrkräfte entlasten, Lehrkräftearbeitszeit verhandeln | 2022 |
| 2.12 | Präsenzsitzungen für Mitbestimmungsgremien erhalten, betriebliche Mitbestimmung stärken! | 2021 |
| 2.13 | Vertretung an Schulen ist eine Daueraufgabe und braucht Dauerverträge! | 2022 |
| 2.15 | Der Überlast begegnen: Eine aufgabengerechte Personalstruktur für die Hochschulen | 2021 |
| 2.16 | #IchBinHanna – #Dauerstellen für Daueraufgaben: Der Kampf geht weiter | 2022 |
| 2.17 | Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich verbessern – tarifliche und hochschulpolitische Wege nutzen | 2022 |
| 2.18 | Prekäre Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie an Hochschulen beenden! | 2021 |
| 2.19 | Integration der Tarifpolitik | 2022 |



Tabelle 1: Liste der beim Gewerkschaftstag 2021 und außerordentlichen Gewerkschaftstag 2022 beschlossenen Anträge

| Nr. | Antragstitel | Beschlussjahr |
|---------------------------------------|---|---------------|
| Sachgebiet 3 – Bildungspolitik | | |
| 3.01 | Bildung krisenfest machen! | 2021 |
| 3.05 | Anforderungen an den Datenschutz in Schule | 2022 |
| 3.06 | Learning Analytics, Algorithmen und Big Data in Bildung und Wissenschaft | 2022 |
| 3.07 | Grundrechte von Lernenden und Lehrenden in der digitalisierten Welt | 2021 |
| 3.08 | Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Bewältigung der Herausforderung einer „Digitalen Welt“ | 2022 |
| 3.09 | Die Digitale Welt braucht Gestaltungskompetenz und Souveränität | 2022 |
| 3.10 | Schulische Didaktik für die „Bildung in der Digitalen Welt“ professionalisieren | 2022 |
| 3.11 | Hochschule 4.0: Studium, Lehre und Forschung in der digitalen Welt | 2021 |
| 3.12 | ALLE Sprachen sind gleichberechtigt! | 2021 |
| 3.13 | Sprachenvielfalt in Kindertagesstätten fördern, Lebenswirklichkeiten widerspiegeln | 2021 |
| 3.14 | Die Kinder- und Jugendhilfe in Zeiten von COVID-19 – was folgt dem Applaus? | 2021 |
| 3.15 | Kinderrechte als Grundlage für Qualitätsentwicklung | 2021 |
| 3.16 | Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe beheben | 2021 |
| 3.17 | Gesetzliche Verankerung von Schulsozialarbeit | 2022 |
| 3.18 | Anpassung der Arbeit in den Schulen an Corona-Bedingungen | 2022 |
| 3.19 | Für eine Schule für alle vor Ort! | 2022 |
| 3.21 | Fortbildung | 2021 |
| 3.22 | Zentralabitur – das Abitur im Sinne der Vergleichbarkeit unter Erhalt der Eigenständigkeit zukunftsfest gestalten | 2022 |
| 3.26 | 10-Punkte-Programm „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa“ | 2021 |
| 3.27 | Die GEW fordert einen „Pakt für berufsbildende Schulen“ | 2021 |
| 3.28 | Perspektiven öffnen – die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen | 2021 |
| 3.30 | Einphasiges und duales Masterstudium als zweiter Regelweg zum Lehramt an berufsbildenden Schulen | 2022 |
| 3.31 | Vision Hochschule 2030 als Grundlage zur Aktualisierung des Wissenschaftspolitischen Programms der GEW | 2021 |
| 3.33 | Von der exklusiven zur inklusiven Hochschule – die Hochschule 2030 lebt Diversität und ermöglicht allen Menschen Teilhabe | 2021 |
| 3.34 | Qualität von Studium und Lehre verbessern, mitgestalten und reformieren: Studienakkreditierung als Handlungsfeld für die Arbeit der GEW | 2022 |
| 3.36 | Grundbildung stärken – Arbeitsbedingungen und Strukturen verbessern, Bildungsarmut und geringe Literalität überwinden! | 2021 |
| 3.37 | Zweiten Bildungsweg stärken! | 2021 |
| 3.38 | Bildung für nachhaltige Entwicklung | 2022 |

| Nr. | Antragstitel | Beschlussjahr |
|---|---|---------------|
| 3.39 | Aufwertung des Politikunterrichts in allen Schulformen der Sekundarstufe | 2021 |
| 3.40 | Schweriner Erklärung „Demokratie stärken — mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung!“ | 2021 |
| 3.41 | Zukunftsforum Inklusion | 2022 |
| 3.44 | Gesicherter Zugang zum Internet | 2022 |
| 3.46 | Gleichstellung von Pädagog*innen mit internationalen Berufsqualifikationen durchsetzen | 2022 |
| Sachgebiet 4 – Satzung sowie nachrangige Ordnungen | | |
| 4.01 | Einrichtung eines Bundesausschusses Queer | 2021 |
| 4.04 | Änderung der Satzung § 20, Umbenennung des Arbeitsbereichs Frauenpolitik | 2021 |
| 4.05 | Termin Festlegung Delegierte | 2022 |
| 4.08 | GEW Studierende Gruppe der Studierenden hervorheben! | 2021 |
| 4.09 | Redeliste in der Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages | 2022 |
| 4.11 | Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Sitzungen im Online- oder Hybridformat ermöglichen | 2022 |
| 4.12 | Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Regelungen zu den Delegiertenmandaten | 2022 |
| 4.13 | Antrag zur Änderung von Satzung und Schiedsordnung: Fristenregelungen und Klarstellungen der Schiedsverfahren | 2022 |
| 4.14 | Antrag zur Änderung von Satzung, Geschäftsordnung und Wahlordnung: Sonstige Änderungen | 2022 |
| 4.15 | Satzungsänderung: Nachhaltige Bestrebungen zur Repräsentanz in den Organen und Gremien gemäß Geschlechteranteilen in der Gesamtmitgliedschaft | 2022 |
| Sachgebiet 5 – Organisation | | |
| 5.01 | Grundsätze der Haushaltspolitik | 2021 |
| 5.02 | Änderung der Beitragsordnung der GEW und der Richtlinie für die Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds der GEW | 2022 |
| 5.06 | Organisationsentwicklung der GEW von 2021 bis 2025 | 2021 |
| 5.09 | Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit | 2021 |
| 5.10 | Beschlussdatenbank einrichten | 2021 |
| 5.11 | Archivierung von Dokumenten der GEW | 2022 |
| 5.12 | Papierform reduzieren | 2022 |
| 5.15 | Gleichstellung in der GEW stärken und umsetzen! | 2021 |
| 5.16 | Prozess zur Überprüfung und Anpassung der Struktur der Bundesfachgruppenausschüsse initiieren | 2022 |
| 5.17 | Sichtbarkeit in unserer Satzung – Einrichtung einer Redaktionsgruppe | 2021 |
| 5.18 | Förderung der Erinnerungskultur und Gedenkarbeit innerhalb der GEW | 2021 |
| 5.24 | Bildung statt Kinderarbeit fördern | 2022 |



Tabelle 1: Liste der beim Gewerkschaftstag 2021 und außerordentlichen Gewerkschaftstag 2022 beschlossenen Anträge

| Nr. | Antragstitel | Beschlussjahr |
|---------------------------------|--|---------------|
| 5.25 | Stark auch in der Fläche – Organisationsentwicklung an die Jugendarbeit koppeln | 2022 |
| 5.26 | Bildungsgewerkschafter*innen: get organized! | 2022 |
| 5.27 | Inklusionsbegleiter*innen in der GEW organisieren | 2022 |
| 5.30 | Umbenennung der Studienstiftung der GEW | 2022 |
| 5.32 | Änderung der Beitragsordnung | 2022 |
| Dringlichkeitsbeschlüsse | | |
| D1) | Freilassung unseres Kollegen Ismail Abdi aus der Haft im Iran – Resolution | 2021 |
| D2) | Schluss mit Sonder-Diskriminierungsrechten gegenüber Kirchenbeschäftigten und Religionslehrkräften! | 2022 |
| D3) | Ein neuer, gerechter Verteilungsschlüssel als Alternative zum Königsteiner Schlüssel – Ungleiches ungleich behandeln | 2022 |
| D4) | Für eine umfassende Reform des Befristungsrechts für die Wissenschaft! | 2022 |
| D5) | Bildung kann nicht warten: Allen geflüchteten Menschen eine Chance geben | 2022 |
| D6) | Kein Reförmchen, sondern eine Reform der Ausbildungsförderung | 2022 |
| D7) | Entlastungspaket für alle – Energiepreispauschale auch für Rentner*innen und Studierende | 2022 |
| D8) | Ablehnung Rüstungspaket | 2022 |
| D9) | Freiheit für Julian Assange | 2022 |

Nachtrag zum Gewerkschaftstag 2022

Nachfolgende Anträge wurden mangels Beschlussfassung des Gewerkschaftstags auf der Sitzung des Hauptvorstands am 19. November 2022 als weitere Beschlüsse des Gewerkschaftstags beschlossen.

1.04 GEW gegen jeden Antisemitismus

Der Bundesgewerkschaftstag 2021 beschließt, dass

1. die GEW anerkennt, dass Antisemitismus eine fortwährende Realität in allen gesellschaftlichen Gruppen ist und eine konkrete Bedrohung für Jüd*innen in Deutschland besteht, die auf dem gesamten politischen Spektrum existiert. Daher setzt sich die GEW in ihrer politischen Arbeit aktiv dagegen ein.
2. die GEW eine klare Position gegen jede Form von Antisemitismus bezieht und entschieden gegen gegenwärtige antisemitische Artikulationsformen vorgeht.

Antisemitismus ist auch in der Schule, der Universität und Bildungs- und Forschungseinrichtungen Alltag. Kolleg*innen müssen deswegen für die Artikulation von Antisemitismus sensibilisiert werden, um Antisemitismus entschieden und reflektiert entgegenzutreten. Das bedeutet konkret:

3. Die GEW fördert das gesellschaftliche Bewusstsein und die Anerkennung um die Vielfalt des jüdischen Lebens in Deutschland, indem sie aufklärerische Bildungsprogramme initiiert und durchführt sowie mit Kooperationspartner*innen aus den jüdischen Gemeinden und Organisationen zusammenarbeitet, beispielsweise mit unabhängigen Meldestelle (RIAS; SABRA), den Antisemitismusbeauftragten, der AJC und jüdischen Verbänden.
4. Dass sich die GEW auf allen Ebenen für eine Anpassung der Lehr- und Seminarpläne, Schulbücher [1] und weiterer Materialien einsetzt sowie Fächervoraussetzungen dahingehend, dass Aufklärung und Sensibilisierung zu Antisemitismus zu Kernthemen der schulischen

und außerschulischen Bildung werden ist ein Ziel der GEW. Antisemitismuskritik muss Querschnittsaufgabe aller Fächer werden. Sie muss Teil des Bildungs- und Erziehungsauftrages aller Lehrer*innen in allen Bundesländern werden.

5. Kolleg*innen, die aufklärende Maßnahmen gegen Antisemitismus durchführen wollen, sollen aktiv gefördert und unterstützt werden, indem sie Material (in Form von Methoden, Kontaktlisten, Publikationen und Ideen für pädagogische Konzepte) vom Hauptvorstand zur Verfügung gestellt bekommen. Dazu gehört auch die Aufnahme antisemitismuskritischer Inhalte in die Lehrer*innen Aus-, Fort- und Weiterbildung.
6. Die GEW setzt sich dafür ein, dass unabhängige Meldestellen für antisemitische Vorfälle in allen Bildungs- und Forschungsstätten (Schule, Hochschule, außerschulische Bildungseinrichtung) durch Bezirks- und Landesregierungen in Kooperation mit den Antisemitismusbeauftragten eingerichtet werden. Antisemitische Diskriminierung an Schulen und im Lehrbetrieb wird noch häufig fernab der Öffentlichkeit verhandelt, sodass die Dunkelziffer unklar ist. Es bedarf eines Problembewusstseins in allen Bildungseinrichtungen für das Thema Antisemitismus, eine öffentliche Thematisierung ist hierfür unerlässlich.
7. Die GEW setzt sich dafür ein, dass in der internationalen Hochschul- und Forschungslandschaft direkte und indirekte antisemitische Handlungen nicht toleriert werden. Sie fördert den Austausch und die Kooperation mit jüdischen und israelischen Wissenschaftler*innen und Personen des öffentlichen Lebens.

2.21 Neuevaluierung und Unterstützung von Arbeitskämpfen für gesellschaftliche und politische relevante Anliegen

Der Gewerkschaftstag beauftragt den geschäftsführenden Vorstand:

- Innerhalb der GEW die Diskussion über die Ausweitung des Streikrechts in Bezug auf den Beamt*innenstreik

und den politischen Streik fortzuführen und die Diskussion aktiv in die DGB-Gremien zu tragen.

Der Gewerkschaftstag beauftragt darüber hinaus den Hauptvorstand, das Thema angemessen zu bearbeiten.

3.42 50 Jahre Integrierte Gesamtschulen – Eine Erfolgsbilanz – Auftrag und Ansporn

Die GEW unterstützt die Errichtung und Entwicklung der Schulen mit drei Bildungsgängen, die in der Terminologie der KMK als Integrierte Gesamtschule gefasst werden und in den Bundesländern auch als Gemeinschaftsschule (Baden-Württemberg, Berlin, Saarland, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen), Stadtteilschule (Hamburg) Oberschule (Bremen), Integrierte Sekundarschule (Berlin), Sekundarschule und Primusschule (NRW) bezeichnet werden.

Die GEW tritt allen Versuchen entgegen, die Entwicklung dieser Schulen zu behindern oder zu verhindern.

Die GEW tritt dafür ein, dass der pädagogische Handlungsrahmen, den die KMK für integrative Pädagogik bietet, ausgeschöpft sowie erweitert und in den Bundesländern durch verschiedene rechtliche, organisatorische und personalpolitische Regelungen unterfüttert und ausgestaltet wird:

- eigene Grundstufe und eigene gymnasiale Oberstufe
- statt Zensuren andere Formen der Leistungsbewertung außer bei Abschlusszeugnissen
- klasseninterne Kurszuweisung auf zwei Niveaus bis zum Ende der Sekundarstufe I in den von der KMK vorgeschriebenen vier Fächern mit erhöhter Personalzuweisung analog zur äußeren Fachleistungsdifferenzierung
- Unterricht im Klassenverband in allen übrigen Schulfächern
- Berücksichtigung des Wahlpflichtbereiches in der Stundentafel ab Jahrgang 7 (vierstündig) sowie ab Jahrgang 9 (zwei- bis vierstündig)
- Bildung von Gruppen im Wahlpflichtbereich in halber Gruppenstärke
- Verankerung der in der Schule vorhandenen Familiensprachen im regulären Sprachunterricht in allen Schulstufen (ab Jahrgang 7 im Wahlpflichtbereich), bei kleinen Fallzahlen auch digital gestützter Unterricht in der Schule
- Anerkennung der Familiensprache mit dem schulrechtlichen Status der zweiten Fremdsprache
- gebundener Ganzttag für alle Schulstufen mit voller Personalausstattung (Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und weitere Fachkräfte des multiprofessionellen Teams) der die Bildung von Gruppen unterhalb der Klassengröße ermöglicht
- Entwicklung von Konzepten für sprachsensiblen Unterricht in allen Fächern
- Lernen im eigenen Takt in der Sekundarstufe II
- Personalausstattung, die die Umsetzung der Inklusion ermöglicht (Gruppengröße, Einstellung von Förderschullehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften)
- Neuordnung der Lehrämter und des Lehramtsstudiums der allgemeinbildenden Schulen mit der Abschaffung der bildungsgangbezogenen Lehrämter. Stattdessen Einführung von zwei neuen stufenbezogenen Lehrämtern:
 1. Schuljahrgänge 1–6
 2. Schuljahrgänge 5–13
- Das Lehramtsstudium bereitet auch auf die Arbeit in Schulen vor, die zwei und drei Bildungsgänge integrieren.

3.43 Politische Bildung in allgemeinbildenden Schulen

Die GEW setzt sich für die Verstärkung des Unterrichts in politischer Bildung ein.

Die GEW tritt dafür ein, dass der emanzipatorische und subjektorientierte Anspruch im Fach Politik wieder zur Geltung kommt und dass die Deformation der politischen Bildung, die mit der Einführung des Faches Politik/Wirt-

schaft einherging und die zur Indoktrination im neoliberalen Sinne führte, vollständig korrigiert wird.

Das Kontroversitätsgebot in der politischen Bildung muss wieder gelten.

5.14 GEW: Inklusiv, divers und barrierefrei

Die GEW ist eine inklusive Gewerkschaft. Sie hat im Rahmen des vor einigen Jahren gestarteten Organisationsentwicklungsprozesses begonnen, Barrieren abzubauen, diverser und inklusiver zu werden. Angebote für Neu- und Bestandsmitglieder wurden evaluiert und ein Generationswechsel in Gang gebracht. Inklusion ist allerdings keine statische Größe, sondern ein Prozess, der in allen Bereichen wiederholt evaluiert und angepasst werden muss. Damit dieser Prozess weiterhin unterstützt wird und die GEW dem Leitbild einer inklusiven, diversen und barrierefreien Gewerkschaft stetig näherkommt, werden die Punkte des Antrags als unabdingbar angesehen, um diesen Prozess gewinnbringend zu gestalten.

Der Hauptvorstand wird beauftragt, eine Arbeitsgruppe ‚Diversität‘ einzuberufen. Ziel dieser Arbeitsgruppe soll es

sein, die Diversität der GEW-Mitglieder zu erkennen und zu fördern. Sie erarbeitet Vorschläge für Maßnahmen, die dem HV vorgelegt werden.

Die GEW bekräftigt ihren Beschluss vom Gewerkschaftstag 2013 ‚Faire An-Sprache in der GEW – Geschlechterdemokratie in Wort und Bild‘ und strebt binnen eines Jahres eine vereinheitlichte gendergerechte Schreibweise an.

Die GEW als inklusive Gewerkschaft entwickelt den Prozess zu einer barrierefreien Organisation weiter. Dies umfasst insbesondere mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit, stärkere Berücksichtigung verschiedener Lebensbedürfnisse (Ernährung, Dolmetschen, weitere Hilfsmittel, ...), Kinderbetreuung bzw. Sorgearbeit, bauliche Barrierefreiheit etc.

011 Der GEW-Gewerkschaftstag erklärt seine Solidarität mit den Streikenden an den Uni-Kliniken in NRW

Krankenhäuser und Bildung haben Vieles gemeinsam.

Krankenhäuser und Bildung als zentrale Teile der öffentlichen Daseinsvorsorge werden schon seit Jahrzehnten vernachlässigt. Ihre Leistungen fußen zwar auf Vorschriften, können aber nur noch auf dem Weg intensiver Ausbeutung der Beschäftigten und ihres ‚guten Willens‘ voll erbracht werden.

Beide Bereiche leiden seit langem unter staatlicher Unterfinanzierung. Ökonomisierung und Öffnung für Privatisierung sind auf dem Vormarsch. Noch nie gab es so viele Aussteiger aus dem System.

55 Prozent der Auszubildenden zur Pflegekraft an den Unikliniken in Nordrhein-Westfalen können sich derzeit nicht vorstellen, längerfristig in dem Beruf zu bleiben, den sie gerade lernen. Das ist das Ergebnis einer kürzlichen Befragung von Auszubildenden in Universitätskliniken. Demnach können sich 56 Prozent der Befragten auch nicht vorstellen, in Vollzeit zu arbeiten.

Die Überschreitung der Belastungsgrenze ist für die Beschäftigten in Krankenhäusern und in der Bildung viel-

fach belegt. Auch für den Schulbereich wurde die Überlastung mehrfach nachgewiesen, zuletzt durch die Arbeitszeit- und -belastungsstudie in Frankfurt am Main.

Im Klinikbereich haben die Beschäftigten jetzt die Reißleine gezogen und gestreikt. Anders scheint es nicht zu gehen.

„Nicht der Streik gefährdet die Gesundheit der Patient:innen, sondern der Normalzustand“, kommentierte eine Intensivkrankenschwester die Vorwürfe der Arbeitgeberseite.

Schon seit dem 4. Mai 2022 wird an den Klinik-Standorten Köln, Bonn, Aachen, Düsseldorf, Essen und Münster unbefristet gestreikt.

„Nicht der Streik gefährdet die Gesundheit der Patient:innen, sondern der Normalzustand“, kommentierte eine Intensivkrankenschwester die Vorwürfe der Arbeitgeberseite.

Daher solidarisiert sich die GEW mit den gerade stattfindenden Arbeitskämpfen für einen Tarifvertrag Entlastung an den Kliniken in NRW.

ANTRAG AUF MITGLIEDSCHAFT

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

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

weiblich männlich divers keine Angabe

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

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

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

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | |

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

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

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

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

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

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

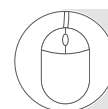
Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt. **Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.**

Vielen Dank – Ihre GEW



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

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

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

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

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

Betrieb/Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehstandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

IHR KONTAKT ZUR GEW

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/544081-22
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Bremen

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

GEW Hamburg

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

GEW Hessen

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Niedersachsen

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

GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Rheinland-Pfalz

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

GEW Saarland

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

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Telefax: 0341/4947-406
kontakt@gew-sachsen.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Telefax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

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

GEW-Hauptvorstand

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

GEW-Hauptstadtbüro

Wallstraße 88
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
hauptstadtbuero@gew.de

