

28. Gewerkschaftstag | 06.–10. Mai 2017 | Freiburg

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, green, and red that start from the left edge and loop around, eventually pointing towards the GEW logo in the middle of the page.

# Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red, slanted rectangular background, positioned at the end of the decorative lines.

GEW/

## Geschäftsbericht 2013 – 2017

# Inhalt

## 1.0 Personalia

---

1.1	Geschäftsführender Vorstand	5
1.2	Geschäftsverteilung Geschäftsführender Vorstand	6
1.3	Hauptvorstand	9

## 2.0 Geschäftsführender Vorstand

---

2.1	Allgemeiner Teil	13
2.2	Vorsitzende	19
2.3	Arbeitsbereich Finanzen/Vereine und Gesellschaften der GEW	33
2.4	Arbeitsbereich Frauenpolitik	47
2.5	Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik	59
2.6	Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit	71
2.7	Organisationsbereich Schule	89
2.8	Organisationsbereich Hochschule und Forschung	111
2.9	Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung	133
2.10	Geschäftsführer	145
2.11	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	151

## 3.0 Bundesausschüsse

---

3.1	Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung	169
3.2	Bundesfachgruppenausschuss Gesamtschulen	173
3.3	Bundesfachgruppenausschuss Gewerbliche Schulen	175
3.4	Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen	177
3.5	Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien	179
3.6	Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen	183
3.7	Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung	185
3.8	Bundesfachgruppenausschuss Kaufmännische Schulen	187
3.9	Bundesfachgruppenausschuss Realschulen	191
3.10	Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung	193
3.11	Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe	195
3.12	Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe	197
3.13	Bundesausschuss für Seniorinnen und Senioren	199
3.14	Bundesausschuss Junge GEW	201
3.15	Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten	205
3.16	Bundesfrauenausschuss	207
3.17	Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung	209

#### 4.0 Arbeitsgruppen der Bundesunmittelbaren Mitglieder

---

4.1	AG Auslandslehrerinnen und -lehrer	215
4.2	AG Bundeswehrfachschulen	219
4.3	AG Goethe-Institut	221

#### 5.0 Rechtsschutz

---

5.1	Bundesstelle für Rechtsschutz	227
5.2	Kommission des Hauptvorstands für Rechtsschutzzeinsprüche	233

#### 6.0 Bundesschiedskommission

---

237

#### 7.0 Arbeitsgruppen, Kommissionen, Ausschüsse, Arbeitsgemeinschaften des Hauptvorstands

---

7.1	Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien	241
7.2	Arbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LSBTI)	243
7.3	Arbeitsgruppe Bildungsfinanzierung	247
7.4	Die Deutsche Schule	249
7.5	Sportkommission	253

## 1.0 Personalialia

## 1.1 Geschäftsführender Vorstand

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

**Dem Geschäftsführenden Vorstand gehören  
mit beratender Stimme an:**

Geschäftsführer	Jürgen Schmidt
Verantwortlicher Redakteur der „Erziehung und Wissenschaft“	Ulf Rödde

## 1.2 Geschäftsverteilung Geschäftsführender Vorstand

Vorsitzende	Arbeitsbereich Finanzen	Arbeitsbereich Frauenpolitik	Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik	Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit		Organisationsbereich Schule	Organisationsbereich Hochschule und Forschung	Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung	Geschäftsführer	Verantwortlicher Redakteur der E&W
<b>Marlis Tepe</b>	<b>Petra Grundmann</b>	<b>Frauke Gützkow</b>	<b>Andreas Gehrke</b>	<b>Norbert Hocke</b>		<b>Dr. Ilka Hoffmann</b>	<b>Stellvertretender Vorsitzender Dr. Andreas Keller</b>	<b>Ansgar Klinger</b>	<b>Jürgen Schmidt</b>	<b>Ulf Rödde</b>
Vertretung gem. § 21 der Satzung, Außenvertretung Parlamentarisches VB (Leitung) Grundsatzfragen Organisationspolitik/Organisationsentwicklung Allgemeine Bildungspolitik Allgemeine Pädagog*innen-Ausbildung (in ZA mit allen VB) Gesellschaftspolitik Friedenspolitik Umweltpolitik Gewerkschaftliche Bildungsarbeit Gender Mainstreaming (in ZA mit AB) Frauenpolitik Internationale und Europäische Bildungs- und Gewerkschaftspolitik, Menschenrechtsfragen Goethe-Institute (Kulturpolitik) (ggf. komplette Zuständigkeit – AB TuB – weitere Abstimmung) AG Auslandslehrer Wirtschafts- und Finanzpolitik Pädagog*innen-Arbeitsmarkt Mitgliederwerbung und -bindung Junge GEW BAMA Max-Traeger-Stiftung Personalkommission Personalentwicklung HV	Finanzpolitik der GEW Finanzcontrolling Haushaltskalkulation Rechnungswesen Kasse Finanzbuchhaltung Gehaltsbuchhaltung Reisestelle Mitgliederverwaltung Bundesunmittelbare Mitglieder MIBEV Mitgliederstatistik Mitgliederanalysen Beitragseinzug Beitragscontrolling EDV-Organisation Gewerkschaftshaus Ffm Kapitalanlagen, Vermögensverwaltung GEW und Gesellschaften Haushaltskommission Revisionskommission Personalkommission Sportkommission Datenschutz Finanzverwaltung bei BFW der GEW, HRF, MTS, HTG der GEW, VTG der GEW, VTG d. AgDL	Frauenpolitik Gleichstellungspolitik und -recht einschließlich internationale und europäische Gleichstellungspolitik Antidiskriminierungsrecht und -politik Familienpolitik (in ZA mit OB Juhj) Gender Mainstreaming (in ZA mit der Vorsitzenden) Senior*innenpolitik Alterssicherung (in ZA mit AB TuB) Pflegeversicherung Arbeits- und Gesundheitsschutz Gesundheitspolitik Bundessenioren*innen-ausschuss Bundesfrauenausschuss AG LSBTI Schwerbehindertenpolitik	Tarif- und Beamtenpolitik Altersversorgung/ Alterssicherungssysteme Beamtenversorgung Rentenpolitik (Federführung: ZA mit AB Frauenpolitik) Mitbestimmung, europäische Mitbestimmungspolitik Europabetriebsräte Personalvertretung und Betriebsverfassung Goethe-Institute (Tarifpolitik) Bundeswehr-Fachschullehrkräfte Tarifkommissionen Rechtsschutz, Funktionsrechtsschutz, Rechtsschutzeinsprüche (ZA mit dem Leiter Bundesstelle Rechtsschutz)	Kinder- und Jugendhilfepolitik, Jugendhilferecht/ SGB VIII Kinder- und Jugendhilfestatistik, Internationale Kinder- und Jugendhilfepolitik, Frühkindliche Pädagogik Aus-, Fort-, Weiterbildung und sozialpädagogische Berufe Jugendhilfe und Schule/Schulsozialarbeit (in ZA mit OB Schule) Jugendsozialarbeit (in ZA mit OB BBuWB) FGA Sozialpädagogische Berufe Familienpolitik (in ZA mit AB Frauenpolitik) Kirchliche Mitarbeiter*innen		Internationale Schulpolitik Schulpolitik Schulrecht Schulverwaltung Ausbildung der Lehrer*innen (in ZA mit OB HuF und OB BBuWB) Fort- und Weiterbildung der Lehrer*innen Die Deutsche Schule Internationale und nationale Schulstatistik Schulische Fachgruppen Jugendhilfe und Schule/Schulsozialarbeit (in ZA mit OB Juhj) AK Jugendliteratur und Medien	Stellvertretender Vorsitzender Hochschul- und Wissenschaftspolitik, -recht, -statistik Internationale Hochschul- und Forschungspolitik Ausbildungsförderung und Studentische Sozialpolitik Ausbildung der Lehrer*innen (Federführung: ZA mit OB Schule und OB BBuWB) Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Studienreform FGA Hochschule und Forschung BASS HBS-Stipendien und Promotionsförderung readme EGBW-Vorstand Personalkommission Kuratorium HBS	Berufsbildungs- und Weiterbildungspolitik, -recht, Berufliche Schulen, Internationale Weiterbildungs- und Berufspolitik Soziale Sicherung der Beschäftigten in der WB Arbeitsmarkt- und Arbeitsförderungs politik (in ZA mit AB TuB) Fort- und Weiterbildung der Lehrer*innen an BB, der Weiterbildner*innen Ausbildung der Lehrer*innen an BB (in ZA mit OB Schule und OB HuF) Jugendsozialarbeit (in ZA mit OB Juhj) FGA Erwachsenenbildung FGA Gewerbliche Schulen FGA Kaufmännische Schulen AG Bildungsfinanzierung Arbeitslosenpolitik, Arbeitsmarktpolitik/ Arbeitsförderung	Geschäftsführung Organisation Vertretung der GEW gegenüber DGB und Einzelgewerkschaften (Vorstandssekretäre) Verbindung zu den Gliederungen, Satzungs-gremien (Organe der GEW-Bund, Bundesschieds-kommission) Personalführung HV Personalkommission Gesellschaften und Einrichtungen der GEW	Redaktionsleitung: E&W dialog Internet/Intranet Netzwerke/ Social Media Medienarbeit Öffentlichkeitsarbeit Mitgliederwerbung und -bindung (in ZA mit der Vorsitzenden) Medienpolitik Presse-sprecher

## 1.3 Mitglieder des Hauptvorstands

### a) Delegierte der Landesverbände

Baden-Württemberg	Petra Kilian Hans Maziol
Bayern	Konny Hoff
Berlin	Tom Erdmann Dieter Haase
Brandenburg	Sabine Henze
Bremen	Christian Gloede
Hamburg	Dr. Fredrik Dehnerdt
Hessen	Karola Stötzel Maike Wiedwald
Mecklenburg-Vorpommern	Maik Walm
Niedersachsen	Sabine Kiel Stefan Störmer
Nordrhein-Westfalen	Maike Finnern Christian Peters
Rheinland-Pfalz	Ludwig Julius
Saarland	Thomas Bock
Sachsen	Jens Risse
Sachsen-Anhalt	Uwe Stenzel
Schleswig-Holstein	Katja Coordes
Thüringen	Steffi Kalupke

### b) ein\*e Vertreter\*in der AG der bundesunmittelbaren Mitglieder

Günther Fecht

### c) je ein\*e Vertreter\*in der Fach- und Personengruppen

BA Erwachsenenbildung	Ursula Martens-Berkenbrink
BA Gesamtschulen	Susanne Gondermann
BA Gewerbliche Schulen	Ralf-Wilhelm Becker
BA Grundschulen	Christiane Langer
BA Hauptschulen	Micha Tietz
BA Gymnasien	Jürgen Stahl
BA Hochschule und Forschung	Gunter Quaißer
BA Kaufmännische Schulen	Britta Delique
BA Realschulen	Sebastian Freudenberger
BA Schulaufsicht/Schulverwaltung	Bodo Zeymer

## 10 HAUPTVORSTAND

BA Sonderpädagogische Berufe	Gundi Müller
BA Sozialpädagogische Berufe	André Dupuis
BA Seniorinnen und Senioren	Hans Parnickel
BA Junge GEW	Bernard Göbel
BA Studentinnen und Studenten	Matthias Schröder
Bundesfrauenausschuss	Ilke Glockentöger
BA Migration, Diversity, Antidiskriminierung	Süleyman Ateş

### d) Vertreter der Bundesstelle für Rechtsschutz

Gerhard Jens

### e) Mitglieder des Koordinierungsvorstandes / Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands

Vorsitzende	Marlis Tepe
AB Finanzen	Petra Grundmann
AB Frauenpolitik	Frauke Gützkow
AB Tarif- und Beamtenpolitik	Andreas Gehrke
OB Jugendhilfe und Sozialarbeit	Norbert Hocke
OB Schule	Dr. Ilka Hoffmann
OB Hochschule und Forschung	Dr. Andreas Keller
OB Berufliche Bildung und Weiterbildung	Ansgar Klinger

### Vorsitzende der Landesverbände

Baden-Württemberg	Doro Moritz
Bayern	Anton Salzbrunn
Berlin	Doreen Siebernik
Brandenburg	Günther Fuchs
Bremen	Bernd Winkelmann
Hamburg	Anja Bensinger-Stolze
Hessen	Birgit Koch
Mecklenburg-Vorpommern	Annett Lindner
Niedersachsen	Eberhard Brandt
Nordrhein-Westfalen	Dorothea Schäfer
Rheinland-Pfalz	Klaus-Peter Hammer
Saarland	Thomas Bock
Sachsen	Ursula-Marlen Kruse
Sachsen-Anhalt	Eva Gerth
Schleswig-Holstein	Astrid Henke
Thüringen	Kathin Vitzthum

## 2.0 Geschäftsführender Vorstand

## 2.1 Allgemeiner Teil

Die GEW hat ihren Spitzenplatz im DGB bezüglich der Mitgliedergewinnung halten können: Mit einem Mitgliederwachstum von fast vier Prozent zwischen Juni 2013 und Juni 2016 hat sie die stärksten Zuwächse unter allen Mitgliedsgewerkschaften erzielt. Dieses Ergebnis ist der guten Arbeit und dem gemeinsamen Wirken aller ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen zu verdanken. Ihr Einsatz ist die Stärke der GEW. Diesem Engagement gilt der Dank des GEW-Hauptvorstands!

In der Bildungspolitik hat sich zum wiederholten Male gezeigt, dass die GEW mit den Themen und Positionen der vergangenen Jahre richtig gelegen und von Inklusion bis zu digitaler Bildung wichtige Impulse gesetzt hat. An der GEW kommt die Bildungspolitik in Bund, Ländern und Kommunen nicht vorbei. Tarifpolitisch ist es gelungen, die GEW als eigenständige/wichtige Kraft gemeinsam mit ihren Schwestergewerkschaften im DGB noch präsenter zu machen und den Bildungsbereich als tarifpolitisches Gestaltungsfeld öffentlich ins Bewusstsein zu rücken.

Die aktive Arbeit der GEW im Tarifbereich hat zugleich dazu geführt, dass sich unsere Mitgliederstruktur verändert: Sowohl im Schulbereich als auch im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste haben wir viele neue tarifbeschäftigte Mitglieder gewinnen können. Der Anteil der Tarifbeschäftigten an den GEW-Mitgliedern ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Diesen Strukturwandel zu gestalten, gute Gewerkschaftsarbeit für alle Mitgliedergruppen zu leisten, wird eine Daueraufgabe der GEW auch in Zukunft sein.

In den Medien ist die Bundes-GEW gut vertreten: Ob Bildung in der Migrationsgesellschaft, Kitaausbau und -qualität oder schul- und hochschul-, berufs- und weiterbildungsbezogene Themen: Die GEW war in den vergangenen vier Jahren immer eine bevorzugte Ansprechpartnerin.

### 1 Der bildungspolitische Rahmen

Neben dem Geschäftsführenden Vorstand der GEW wurde 2013 auch der 18. Deutsche Bundestag gewählt. Vertreter aller Parteien hatten auf dem Gewerkschaftstag vollen Einsatz für gute Bildung und Verbesserungen für die Beschäftigten – insbesondere die Aufwertung des Berufes der Erzieher\*in – in Aussicht gestellt. Die Bilanz ist ernüchternd: Nach einer monatelangen Hängepartie bei der Regierungsbildung konnte die GEW mit Blick auf den Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD nur einen „fehlenden bildungspolitischen Gestaltungswillen“ feststellen. Die SPD konnte sich weder mit ihrer Forderung nach 20 Milliarden Euro für die Bildung, einem Ganztagschulprogramm noch mit zusätzlichen Stellen für die Schulsozialarbeit durchsetzen. Auch die geforderte Wiedereinführung der Vermögenssteuer, um die finanzielle Ausstattung der Länder substantiell zu verbessern, fiel durch. In der letzten Verhandlungsnacht wurden noch die vereinbarte BAföG-Reform sowie die Lockerung des Kooperationsverbotes über Bord geworfen. Das Wahlprogramm der Union schien sich durchzusetzen, welches eine aktive bildungspolitische Rolle des Bundes gar nicht vorsah.



Die GEW hat deshalb vehement eingefordert, dass die Bundesregierung in der Bildungspolitik nacharbeitet. Dass inzwischen eine Reform des BAFöG erfolgt ist und dass es zu einer Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gekommen ist, sind durchaus Erfolge der GEW, auch wenn die Umsetzung noch unzureichend ist. Die Übernahme der vollen BAFöG-Ausgaben durch den Bund stellt zwar eine dauerhafte Entlastung der Länder dar, für eine nachhaltige Bildungsfinanzierung ist sie aber auch deshalb ungenügend, weil es nicht vereinbart werden konnte, dass die frei gewordenen Mittel in den Ländern tatsächlich für Bildung verwendet werden oder einfach in den Haushalten versickert sind. Schließlich verständigten sich Bund und Länder auf eine Lockerung des Kooperationsverbots – aber ausschließlich für den Hochschulbereich. Genutzt wurden die neuen Spielräume bisher allerdings nicht/kaum. Damit blieben die verfassungsrechtlichen und haushaltspolitischen Rahmenbedingungen für substantielle bildungspolitische Vorhaben so ungünstig wie unter der schwarz-gelben Vorgängerregierung. Für eine gute Bildungspolitik unter dem Vorzeichen der Schuldenbremse wurden keine Perspektiven entwickelt.

Die Zuwanderung hunderttausender geflüchteter und asylsuchender Menschen in den Jahren 2015 und 2016 hat die bestehenden Defizite im Bildungswesen schlagartig deutlich gemacht: Die chronische Unterversorgung mit Lehrkräften, der Mangel an Erzieherinnen und Erziehern, der Rückzug berufsbildender Schulen aus der Fläche und fehlende Kompetenzen für das Unterrichten in heterogenen Lerngruppen – bspw. Deutsch als Zweit-/ Fremdsprache und interkulturelle Bildung – machten die Versäumnisse der Vergangenheit offenkundig. Die GEW hat mit Blick auf geflüchtete und asylsuchende Menschen deutlich gemacht, dass Bildung nicht warten kann. Zu glauben, dass sich die zwingende Notwendigkeit, Kindern und Jugendlichen mit Flucht- und Verfolgungshintergrund schnellen Zugang zum Bildungswesen zu gewähren einfach erledigen würde, wäre ein verhängnisvoller Irrtum. Die GEW konnte angesichts dieser Herausforderungen einerseits auf ihre Verpflichtung auf das Menschenrecht für Bildung und das Berufsethos der Bildungsinternationalen zurückgreifen. Auf der anderen Seite konnte sie auf ihre langjährige Kritik an der Unterfinanzierung und den qualitativen Mängeln des Bildungswesens verweisen und massive Unterstützung für die Betroffenen und die Beschäftigten im Bildungswesen einfordern.

Diese Herausforderung dauert an. Die Auseinandersetzung darüber verschärft sich, weil rechte Positionen in die Mitte der Gesellschaft vordringen und geflüchtete und asylsuchende Menschen als Sündenböcke für alle Versäumnisse der Wirtschafts-, Finanz-, Sozial- und Bildungspolitik in den letzten Jahrzehnten herhalten sollen. Die GEW tritt für eine solidarische und gerechte Gesellschaft ein, in der kein Mensch zurückgelassen oder ausgegrenzt werden darf. Diese Haltung ist gezielten Angriffen ausgesetzt: Im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit stehen die Anfeindungen gegen geflüchtete und asylsuchende Menschen, letztlich gegen alle Migrantinnen und Migranten sowie deren Religionszugehörigkeit. Allein das ist eine schwere Belastung für die Beschäftigten im Bildungswesen, die in Auseinandersetzungen mit Eltern oder Kolleginnen und Kollegen geraten, die die rechten Parolen in Kitas und Schulen tragen. Dies setzt sich fort in der Abwehr von Themen wie der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in Bildung, Ausbildung und Beruf und der sexuellen Selbstbestimmung, insbesondere als Gegenstand im Unterricht. Abgelehnt wird schließlich auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Regelschulen. Dahinter steht ein Weltbild, das

von Vorstellungen der Ausgrenzung und der Aussonderung all dessen geprägt ist, was als anders und als soziale Konkurrenz empfunden wird.

Rechter Populismus kann aber auch im Bildungswesen greifen, weil es die konkrete Erfahrung der Beschäftigten ist, immer neue Herausforderungen und Aufgaben unter den Bedingungen von Kosten- und Personaleinsparungen bewältigen zu müssen. Inklusive Bildung mit heterogenen Lerngruppen erfordert mehr qualifiziertes Personal und mehr Zeit. Daran mangelt es in allen Ländern, und der politische Frust wächst. Wenn aber Menschen sich von der Politik im Stich gelassen fühlen, schlägt die Stunde der Populisten. Sie wollen die Verhältnisse gar nicht ändern, spiegeln aber vor, die Probleme zu lösen: Wenn alle Muslime Deutschland verlassen müssten, gäbe es keine Integrationsprobleme an Schulen mehr und auch nur einen geringeren Bedarf an Fachkräften.

Deshalb müssen wir die Diskussion darüber, was Bildung in der Gesellschaft von heute und für die Gesellschaft von morgen bedeutet, in unserer Organisation intensiv führen, damit wir auch morgen noch die Interessenvertretung aller Beschäftigten im Bildungswesen sind. Wir müssen zugleich immer wieder unter Beweis stellen, dass wir konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen, auch wenn der politische Rahmen ungünstig ist oder die Politik falsche Wege geht.

## 2 Schwerpunkte und Zusammenarbeit der GEW

Der Gewerkschaftstag 2013 hat drei erfahrene Mitglieder des GV in ihren Ämtern bestätigt und fünf neue Mitglieder gewählt. Auch die Position des Geschäftsführers wurde Ende 2015 neu besetzt. In dieser neuen Konstellation hat der GV sich dazu entschlossen, erstmals durch eine gemeinsame Schwerpunktsetzung Aufgaben im Verbund anzugehen.

Zunächst wurde zu den ersten vier Schwerpunkten ein gemeinsamer Arbeitsplan entwickelt. Durch die politische Situation kam der fünfte Schwerpunkt hinzu:

- Inklusion,
- Lehrer\_innenbildung,
- Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bildungswesen,
- Organisationsentwicklung und
- Bildung in der Migrationsgesellschaft.

Diese Schwerpunkte sind von den Vorstandsbereichen sowohl gemeinsam als auch in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen bearbeitet worden.

Dass GEW-Arbeit wirkt, konnte bspw. im Schwerpunkt Inklusion mit der gut besuchten und viel beachteten Tagung „Eine für alle – Die inklusive Schule für die Demokratie“ im September 2016 an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main und der Neuauflage des „Index für Inklusion“ in Kitas festgestellt werden.

Mit der GEW-Fachtagung „Lehrer\_innenbildung im 21. Jahrhundert“ im November 2016 ging der mehrjährige Diskussionsprozess über die Zukunft der Ausbildung für das Lehramt auf die Zielgerade. Die Ergebnisse werden dem Gewerkschaftstag 2017 als Schlusspunkt des Gewerkschaftstagsbeschlusses „Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung“ vorgelegt werden.

Die Beschäftigungsbedingungen standen vor allem in den harten Tarifeinsetzungen mit den Kommunen zur Entgeltordnung in den Sozial- und Erziehungsdiensten und mit den Ländern zur Entgeltordnung für Lehrkräfte im Mittelpunkt.

An der Umsetzung des Beschlusses zur Organisationsentwicklung (OE) haben sich alle Vorstandsbereiche und Landesverbände beteiligt. Vielfältige Projekte, Beratungs- und Veranstaltungsangebote, Kooperationen sowie der regelmäßige Austausch über Maßnahmen in Bundesgremien haben zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der Organisation beigetragen. Der Prozess soll – auf Grundlage der Evaluation und eines neuen Gewerkschaftstagsbeschlusses – fortgesetzt werden.

Bildung in der Migrationsgesellschaft war nicht nur Thema in den Diskussionen um die Einbeziehung geflüchteter und asylsuchender Menschen ins Bildungswesen, sondern Teil einer grundsätzlichen Debatte, die Migration als prägendes Merkmal unserer Gesellschaft anerkennt und zu der im November 2015 eine Fachtagung des KAFGA in Leipzig und im Februar 2016 ein parlamentarischer Abend in Berlin stattfanden.

Mit der Bearbeitung der Schwerpunkte wurde zugleich die Zusammenarbeit aller Ebenen und Gruppen innerhalb der Organisation weiter gestärkt und es wurden neue Formen der Kooperation entwickelt. Die Fachtagung „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ entsprang dem Wunsch aller Fachgruppen im KAFGA und wurde als gemeinsame und organisations-ebenen- und fachgruppenübergreifende Veranstaltung durchgeführt. Die große Resonanz – die Tagung war in kurzer Zeit ausgebucht – zeigt den Wunsch und die Fähigkeit zu mehr und engeren Kooperationen. Mit der OE-Aktivenkonferenz im Februar 2016 wurde ein beteiligungsorientiertes, bildungsbereichsübergreifendes Austausch- und Diskussionsforum abseits bestehender Gremienstrukturen erprobt, das guten Anklang fand und wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der Organisation gesetzt hat.

Dies gilt ebenso für den Schwerpunkt Lehrer\_innenbildung, der von der Beschlussfassung auf dem Gewerkschaftstag 2013 bis zum Abschluss auf dem kommenden Gewerkschaftstag neue Wege beschritten hat: In die Bearbeitung der einzelnen Themenkomplexe waren jeweils alle Ebenen der Organisation eingebunden, alle Vorstandsbereiche in der Hauptverwaltung und es wurden gezielt junge Kolleginnen und Kollegen und Anwärterinnen und Anwärter sowie Hochschulen angesprochen und an der Arbeit beteiligt.

Die wichtige Verzahnung der Arbeit des Hauptvorstandes mit der Arbeit in den GEW-Landesverbänden erfolgte durch einen systematischen Austausch zwischen dem Geschäftsführenden Vorstand und dem Koordinierungsvorstand über Zusammenarbeit und Wirkung der GEW-Arbeit auf Bundes- und Landesebene und mit Blick auf Öffentlichkeit und Politik auf der einen sowie innerhalb der Organisation auf der anderen Seite.

### 3 Politischer Ausblick

„Nach der Wahl ist vor der Wahl“ – auch im Jahr unseres kommenden Gewerkschaftstages wird der Deutsche Bundestag neu gewählt. Die GEW hat frühzeitig Forderungen aufgestellt und den im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien zugeleitet. Die Forderungen sind auf den Bildungsbereich fokussiert und beziehen alle bildungspolitischen Bereiche ein. Den

Kern bildet die Forderung nach einem umfassenden Sanierungs- und Modernisierungsprogramm für allgemein- und berufsbildende Schulen, das der Bund finanzieren und das direkt den Schulen zugutekommen soll. Diese Forderung zielt darauf ab, die Länder finanziell zu entlasten, ohne dass der Bund eine Zuständigkeit in der Schulpolitik für sich reklamieren könnte. Im Gegenzug müssen die Länder in die Pflicht genommen werden, die daraus entstehenden finanziellen Spielräume zu nutzen, um mehr Personal im Bildungswesen einzustellen und die Berufsbilder aufzuwerten. Weitere Forderungen richten sich auf den Ausbau des Ganztags, die Kita-Qualität, den Hochschulbau und die Qualität der Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung. Teile dieser Forderungen werden bereits im Vorwahlkampf diskutiert. Das zeigt, dass wir richtig gelegen haben. Nun kommt es darauf an, den Druck auf die Parteien im Wahlkampf so aufrechtzuerhalten und zu verstärken, dass es nach der Wahl keine Ausflüchte geben kann. Auf dem Gewerkschaftstag werden die Vertreterinnen und Vertreter der Parteien die Gelegenheit haben, sich zu unseren Forderungen zu positionieren – nach der Wahl wird die GEW sie an ihren Worten messen.

Zum Ende der 18. Wahlperiode des Bundestages gibt es auch einen erneuten Versuch, das Kooperationsverbot für den Bildungsbereich zu lockern oder aufzuheben: Mit der grundsätzlichen Einigung des Bundes und der Länder, wie die wechselseitigen Finanzbeziehungen nach dem Auslaufen des Solidarpakts II ab 2019 aussehen sollen, ist auch eine Verständigung darüber verbunden, wie der Bund Investitionsmittel bspw. für die Sanierung von Schulen den Kommunen zukommen lassen kann. Ob darüber tatsächlich eine Lockerung des Kooperationsverbotes erreicht wird, ist derzeit noch nicht abzusehen. Die GEW-Forderung nach einer vollständigen Aufhebung bleibt deshalb ohne Wenn und Aber bestehen.

Dass diese Debatten zum Ende der Wahlperiode aufgegriffen werden, bestätigt die GEW in einem zentralen Punkt: Geld ist nicht alles, aber ohne Geld ist alles nichts. Die Mär, das Bildungswesen könne mit viel gutem Willen betrieben werden, glaubt niemand mehr. Marode Schulen, fehlendes Personal in Kitas und Schulen, prekäre Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und in der Weiterbildung – es mangelt an allen Ecken und Enden. Weder die Forderungen der GEW für qualitative Verbesserungen im Bildungswesen und der Einkommens- und Arbeitsbedingungen noch die Anforderungen der Politik, was Bildung alles leisten soll, lassen sich mit den gegenwärtigen Finanzierungsgrundlagen erfüllen.

Deshalb hat die GEW nach einem einjährigen Diskussionsprozess im März 2016 eine Initiative ins Leben gerufen, die sich für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen in allen Bildungsbereichen einsetzt und dafür eine deutlich bessere Ausstattung der Bildungsetats in den öffentlichen Haushalten fordert: „Bildung. Weiter denken!“ Diese Initiative ist langfristig angelegt, denn die Herausforderung ist groß und die politischen Bretter, die gebohrt werden müssen, sind dick. Sie muss und wird am Ende Erfolg haben, weil eines unbestritten ist: „Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung – keine Bildung.“ (John F. Kennedy)

## 2.2 Vorsitzende

Die Arbeit im Vorstandsbereich Vorsitzende wäre ohne die Referent\*innen und Sekretariate nicht denkbar. Das Parlamentarische Verbindungsbüro (PVB) leitete Nils Kammerdt bis Oktober 2016, ihm folgte ab Januar 2017 Sarah Kleemann. Für das Sekretariat des PVB ist Doris Fritsch zuständig. Referent im Bereich Internationales ist Manfred Brinkmann mit Karin Gaines (Tz) als Sekretariat und Übersetzerin an der Seite, beide unterstützen auch die AGAL. Die Organisationsentwicklung und das Arbeitsfeld Bildung in der Migrationsgesellschaft sowie die Unterstützung des BAMA bilden den Schwerpunkt der Arbeit von Referentin Elina Stock. Im Sekretariat arbeitete zu diesen Bereichen zunächst Hanan Challoui, danach Siham Fahmi (bis Mai 2016) und seit Dezember 2016 Sabine Niestroj (Tz). Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gba) wird von Stefan Pfaff in Zusammenarbeit mit dem Sekretariat Nicole Lund (Tz) koordiniert. Beide unterstützen die Arbeit der Jungen GEW. Seit November 2015 wurde Elina Stock von ihren Aufgaben im Bereich Bildung statt Kinderarbeit und Stiftung fair childhood entlastet. Diese Aufgabe leistet seitdem die Referentin Susanne Hemmerling (Tz). Im Oktober wurde das Team durch Johanna Thumm verstärkt (Tz), die die Initiative „Bildung. Weiter denken!“ koordiniert. Das Sekretariat der Vorsitzenden wurde lange Jahre von Sabine Niestroj (Tz) geführt. Seit November 2016 liegt diese Aufgabe bei Bettina Zoerb. Allen Mitarbeiter\*innen ein herzliches Dankeschön.

### 1 Bildungspolitik im Bund

Die politische Vertretung der GEW gegenüber den politischen Akteuren auf Bundesebene zählt zu den Kernaufgaben der Vorsitzenden. Sie wird dabei von den Referentinnen und Referenten des Vorstandsbereichs und insbesondere vom PVB des GEW-Hauptvorstandes in Berlin unterstützt. Die GEW vertritt ihre Positionen sowohl selbstständig als auch gemeinsam mit Partnerorganisationen. Die GEW-Vorsitzende ist zugleich Mitglied im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und ist an wichtigen Entscheidungen im Dachverband persönlich beteiligt bzw. kann die Politik des DGB in Abstimmung mit den GEW-Gremien aktiv beeinflussen.

Gemeinsam konnten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Kampagne für einen einheitlichen Mindestlohn in ganz Deutschland zum Erfolg bringen: Seit dem 1. Januar 2015 darf eine Arbeitsstunde nicht geringer als 8,50 Euro vergütet werden, zum 1. Januar 2017 steigt der Mindestlohn auf 8,84 Euro. Es gilt weiter Schlupflöcher zu schließen und Missbrauch zu vermeiden, aber ein wichtiger Anfang ist gemacht. Ebenfalls gemeinsam mit dem DGB wurde 2016 eine Rentenkampagne ins Leben gerufen, die sich einem der zentralen sozialpolitischen Ziele der kommenden Jahre widmet: das Rentenniveau nicht ins Bodenlose fallen zu lassen. Dieses Thema wurde bereits nach wenigen Wochen breit von allen Parteien aufgegriffen. Schließlich konnte die GEW-Vorsitzende zentrale bildungspolitische Botschaften sowohl in die Beschlussfassungen des 20. DGB-Bundeskongresses und die DGB-Bildungsstrategie „Gute Bildung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe“ sowie die DGB-Forderungen zur Bundestagswahl 2017 einbringen. Dadurch erhält die Arbeit der GEW eine starke Unterstützung durch den Dachverband.

Die weiteren politischen Aktivitäten der Vorsitzenden waren vielfältig: In den gemeinsamen Spitzengesprächen des DGB mit der Bundeskanzlerin und der Bundesregierung und den einzelnen Gesprächen mit der Bundesbildungsministerin, den Abgeordneten der Fraktionen im Deutschen Bundestag und vielen politischen Partnern bzw. in der Auseinandersetzung mit gegenläufigen Interessen konnte die GEW-Vorsitzende mit Unterstützung des Geschäftsführenden Vorstandes die Rolle der GEW als der Bildungsgewerkschaft in Deutschland weiter stärken. Gleich zu Beginn der Wahlperiode wurde ein parlamentarischer Abend durchgeführt, der den Abgeordneten das Thema Bildungsgerechtigkeit als politische Maßgabe mit auf den Weg gab.

Dabei war ein Thema ab 2015 dominierend, an dem sich zugleich die politische Arbeit und Wirksamkeit der GEW-Politik in einem ihrer fünf Schwerpunkte verdeutlichen lässt: Angesichts der gestiegenen Zuwanderung geflüchteter und asylsuchender Menschen seit 2015 war für die GEW schnell klar, dass sich hieraus eine wachsende Herausforderung für Kitas, allgemein- und berufsbildende Schulen und Hochschulen ergibt. In Abstimmung mit dem Geschäftsführenden Vorstand brachte der Bereich Vorsitzende im September 2015 die Beschlussvorlage „Bildung kann nicht warten! GEW-Handlungsempfehlungen zur Gewährleistung von Bildungszugängen und -teilhabe für Flüchtlinge und Asylsuchende“ auf den Weg. Den Kern bildete das klare Bekenntnis, dass für alle Menschen, die nach Deutschland zuwandern, der Zugang zu Bildungsangeboten unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus gewährleistet sein muss. Dazu wurden konkrete Forderungen zum rechtlichen Rahmen sowie zu zusätzlichen Personal- und Qualifikationsbedarfen erhoben.

Der Entwurf wurde im Koordinierungsvorstand mit den Landesverbänden erörtert und mit wenigen Änderungen vom Geschäftsführenden Vorstand beschlossen. Da es an verlässlichen Zahlen und Fakten mangelte, mussten auf der Basis älterer Daten eigene Berechnungen und Prognosen dazu angestellt werden, wie groß die Bedarfe in etwa sein könnten und welcher zusätzliche Aufwand an finanziellen Ressourcen erforderlich würde. Dabei hat die GEW – im Gegensatz zu anderen Akteuren – weder auf Katastrophenszenarien gesetzt noch Standards für Gruppengrößen oder Qualifikationen preisgegeben: Mit jährlich bis zu 25.000 zusätzlichen Lehrkräften, 14.000 zusätzlichen Stellen für Erzieherinnen und Erzieher und einem Forderungsvolumen von etwa 3 Mrd. Euro wurde eine große aber lösbare Aufgabe beschrieben.

Am 8. Oktober 2015 stellte die GEW-Vorsitzende die Empfehlungen in einer nahezu ausgetragenen Pressekonferenz vor. Am Folgetag schloss sich die Kultusministerkonferenz (KMK) unter dem Stichwort „Mit Bildung gelingt Integration!“ der GEW-Forderung nach einem schnellen Zugang zu Bildung für geflüchtete Menschen an und bestätigte im Wesentlichen die Schätzungen der GEW an personellem und finanziellem Mehrbedarf. In einem persönlichen Gespräch mit Bundesbildungsministerin Wanka erörterte die GEW-Vorsitzende mögliche Handlungsspielräume des Bundes. Mit dem Plenum der KMK wurde im März 2016 eine Bestandsaufnahme unternommen, die noch einmal die bestehenden Unsicherheiten bei der Datengewinnung verdeutlichte, aber den gemeinsamen Willen, Zugang zu Bildung zu gewährleisten, unterstrich. Die GEW-Prognosen fanden schließlich sogar Eingang in den Nationalen Bildungsbericht 2016.

Es gelang der GEW, angesichts von politischen Verhandlungen primär über Kosten von Unterkunft, Bekleidung und Verpflegung, die Aufmerksamkeit sowohl der Politik als auch der Öffentlichkeit verstärkt auf die Bedeutung von Bildung zu lenken. Aufgrund der großen Zahl an Presseanfragen von Printmedien bis zum Fernsehen konnte die GEW ihr Rollenverständnis als kritische und problembewusste Gestalterin im politischen Prozess verdeutlichen.

Darüber hinaus wurde in einem parlamentarischen Abend mit Abgeordneten aus allen Fraktionen im Februar 2016 der Blick auf die grundlegenden Aufgaben des Bildungswesens in einer von Zuwanderung geprägten Gesellschaft gerichtet. Zu den Ergebnissen zählte auch auf politischer Seite die Einsicht, dass wenn der Bund schon nicht unmittelbar die Integration ins Bildungswesen gestalten bzw. finanzieren kann, er bspw. über die Ausbildung der Lehrkräfte an Hochschulen Gestaltungs- und finanzielle Fördermöglichkeiten hat. Diese Forderung wurde in die GEW-Forderungen zur Bundestagswahl übernommen und sie hat Chancen, auch in Wahlprogrammen aufgegriffen zu werden.

Bildung in der Migrationsgesellschaft war nicht der einzige bundespolitische Schwerpunkt im Bereich der Vorsitzenden. Daneben mussten streitige Debatten, auch innerhalb des DGB bspw. zum Thema Tarifeinheit geführt werden, das die GEW als kleine Gewerkschaft mit Konkurrenz in anderen Dachverbänden in besonderem Maße betraf. Hier wird abzuwarten sein, ob und wie das Bundesverfassungsgericht mögliche indirekte Einschränkungen des Streikrechts abschließend bewertet. TTIP, CETA, TiSA & Co lagen, auch wegen der engen Bezüge zur internationalen Arbeit, gleichfalls in der Zuständigkeit der Vorsitzenden. Dass Bildung keine Ware sein darf, begründete die kritisch-ablehnende Haltung der GEW. Zum Erfolg der Großdemonstrationen im Oktober 2015 in Berlin und im September 2016 in mehreren deutschen Städten konnte auch die GEW einen Beitrag leisten. Auf dem Ordentlichen Bundeskongress des DGB konnte die GEW große Zustimmung für ihren Antrag zur Friedenspolitik erzielen. Ein weiteres Beispiel für erfolgreiches politisches Wirken war die Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Bundes gegen sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen. Diesem Thema muss immer wieder öffentliche Aufmerksamkeit verschafft werden, damit es nicht in Vergessenheit gerät, wenn die Schlagzeilen des jeweils letzten Skandals vergessen sind. Dass die GEW-Vorsitzende den Kooperationswunsch des Beauftragten angenommen hat, war ein klares Bekenntnis zur Verantwortung aller Akteure im Bildungswesen, Missbrauch keinen Raum geben zu wollen.

Seit dem Sommer 2015 beschäftigt sich die GEW immer wieder mit der Frage, wie es gelingen kann, für den gesamten Bildungsbereich mehr Geld zu erstreiten. Denn alle Verbesserungen im Bildungsbereich, seien es die Arbeitsbedingungen und Einkommen der Beschäftigten, seien es Gruppen- und Klassengrößen, moderne Räume, die digitale Ausstattung kosten Geld. Es ist das Grundanliegen der GEW, dafür die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Auf nahezu jede Forderung an die Regierungen kommt die Antwort: Dafür ist kein Geld da! Sorry, wir müssen die Schuldenbremse einhalten!

Die GEW bleibt jedoch dabei, dass eine vernünftige Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens eine zwingende Voraussetzung für die demokratische, inklusive, soziale und auch wirtschaftlich prosperierende Gesellschaft in unserem Lande ist. Diese Voraussetzung ist weiterhin nicht gegeben. In dieser Situation hat sich die GEW entschlossen, die Initiative

„Bildung. Weiter denken!“ zu starten, um mehr Geld für die Bildung durchzusetzen. Es ist eine Initiative, die die Gliederungen der GEW auf Bundes- und Landesebene gemeinsam tragen.

Um diese Ziele zu erreichen ist dreierlei notwendig:

- Verstärkte Einmischung in die Auseinandersetzung um die Finanzpolitik,
- anschauliche Darstellung der Anforderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen der in den Bildungseinrichtungen Beschäftigten und Begründung der jeweils erforderlichen Finanzbedarfe,
- Erzeugen von Druck durch Bündnisse und durch gemeinsame Appelle mit gesellschaftlich relevanten Gruppen.

Die GEW wird im Jahr 2017 den Bundestagswahlkampf nutzen, um durch verschiedene Maßnahmen und Aktionen Druck auf die Politik zu erzeugen. Unser Ziel ist, eine verbesserte Bildungsfinanzierung durchzusetzen. Wir müssen viele Wählerinnen und Wähler und die Politik überzeugen, dass gute Bildung mehr Geld wert ist. Dabei müssen wir uns aber darauf einstellen, dass Bildung mit anderen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge und mit dem Ausbau der Infrastruktur in Konkurrenz steht. Um die gemeinsame Aufgabe gut zu koordinieren und zu verstärken, hat die GEW Geld für eine halbe Stelle einer Referentin in die Hand genommen.

## 2 Organisationsentwicklung

Die GEW hat als Gesamtorganisation seit acht Jahren einen kontinuierlichen Mitgliederzuwachs verzeichnet und seit dem Gewerkschaftstag 2013 per Saldo über 10.000 Mitglieder gewonnen. Zum Jahreswechsel 2015/16 zählte sie insgesamt 280.678 Mitglieder, davon mehr als zwei Drittel Frauen (71,6 Prozent).

Diese Entwicklung spiegelt die Stärke und Attraktivität der GEW als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) wider. Prozentual hat die GEW seit 2013 die stärksten Zuwächse unter allen Mitgliedsgewerkschaften erzielt und ist zur viertstärksten Mitgliedsgewerkschaft des DGB geworden.

Der überdurchschnittliche Mitgliederzuwachs im Jahr 2015 mit einem Plus von 3,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr kann insbesondere auf die Mitgliedergewinnung im Rahmen der beiden großen Tarifrunden im Länderbereich sowie vor allem im Sozial- und Erziehungsdienst zurückgeführt werden. Gleichwohl ist die positive Mitgliederentwicklung der vergangenen Jahre der engagierten Arbeit und dem gemeinsamen Wirken aller ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlichen Bereichen und auf allen Ebenen zu verdanken.

Dass dieser positive Trend anhält, ist mit Blick auf die Altersstruktur der Mitglieder fraglich. Zwar gelingt es der GEW bislang, etwa die Hälfte der Mitglieder nach deren Pensionierung zu halten, allerdings ist der Anteil der 56- bis 65-jährigen Mitglieder relativ hoch (27,6 Prozent). Auch wenn in der jüngeren Alterskohorte bis 35 Jahre proportional wieder mehr Zuwächse zu verzeichnen sind, werden diese allein den absehbaren Mitgliederrückgang kaum abfedern können. Die GEW muss also noch attraktiver werden und sich auf

allen Ebenen besser auf die Arbeits- und Lebensbedingungen, Interessen und Bedürfnisse ihrer (potenziellen) Mitglieder einstellen.

Vor diesem Hintergrund hat der Gewerkschaftstag 2013 mit dem Beschluss 5.4. zur Organisationsentwicklung die Notwendigkeit bekräftigt, die GEW inhaltlich und strukturell weiterzuentwickeln. Um die Durchsetzungsfähigkeit in tarif- und beamtenrechtlichen sowie bildungs- und professionspolitischen Themenfeldern zu steigern, sind die Erhöhung des Organisationsgrades, die Stärkung der Funktionsfähigkeit innergewerkschaftlicher Strukturen und die Sicherstellung der Einbindung ehrenamtlich tätiger Kolleg\*innen unerlässlich.

Als organisationspolitisch besonders relevant eingestuft wurden die Vereinheitlichung und Systematisierung der Mitgliederdatenerfassung, Maßnahmen zur Mitgliederwerbung und -bindung sowie zur Gestaltung des Generationenwechsels, der Ausbau von Präsenz in den Einrichtungen, die Entwicklung von Beteiligungsmöglichkeiten für Mitglieder sowie die kontinuierliche Qualifizierung und professionelle Unterstützung von Ehrenamtlichen.

Die geschlechterpolitische Bearbeitung der verschiedenen Handlungsfelder sowie die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wurden als Querschnittsaufgaben hervorgehoben.

Die Koordination des Organisationsentwicklungsprozesses oblag einer vom Koordinierungsvorstand eingesetzten Arbeitsgruppe (KoVo-OE-AG), die sich nach Einladung der Vorsitzenden zu einer beteiligungsorientierten Verständigung über ihre zentralen Aufgaben und optimale Zusammensetzung im Herbst 2013 konstituierte und dem Hauptvorstand im Frühjahr 2014 einen umfassenden Vorschlag zur Umsetzung des Beschlusses zur Organisationsentwicklung in einem partizipativen Prozess vorlegte.

Darin wurden entsprechend der Maßgaben die Ziele und Verfahrensgrundsätze zur Gestaltung des OE-Prozesses konkretisiert und Verabredungen für die Beteiligung und den Austausch auf allen Ebenen getroffen. Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung des Prozesses war jährlich 0,5 Prozent des Gesamtbeitragsaufkommens zu gleichen Teilen in den Haushalten des HV und der Landesverbände vorgesehen.

Bis auf wenige Ausnahmen konnten alle Vorstandsbereiche des Geschäftsführenden Vorstands und alle Landesverbände die Verabredungen einhalten, sich mit Projekten in den verschiedenen Handlungsfeldern beteiligen und somit zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der Organisation beitragen. Die Vorsitzende stellte mit der KoVo-OE-AG eine intensive Zusammenarbeit sowie einen regelmäßigen Austausch über den Stand der Planungen und Umsetzung von Maßnahmen im Hauptvorstand und Koordinierungsvorstand sicher.

Auf der OE-Aktivenkonferenz im Februar 2016 befassten sich über 80 aktive Kolleg\*innen aus allen Landesverbänden und Bildungsbereichen mit Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen für das vielfältige Engagement in der GEW sowie mit Entwicklungspotenzialen der Organisation. Die dialogisch und partizipativ gestaltete Veranstaltung brachte zahlreiche Empfehlungen hervor und setzte Impulse, die von vielen Seiten positiv aufgegriffen und von der KoVo-OE-AG als „Leitsätze für eine beteiligungsorientierte und erfolgreiche GEW-Arbeit“ zusammengefasst wurden.

Der kollegiale Austausch über Praxiserfahrungen, mehr oder weniger erfolgreiche Konzepte und Maßnahmen ist ein wichtiger Motor für Lernprozesse in der Organisation. Nach diesem Prinzip wurden auch die Sitzungen und Workshops der AG Mitgliederwerbung, -bindung und Generationenwechsel gestaltet, an denen Delegierte aus den Landesverbänden sowie Vertreter\*innen der Bundesausschüsse teilnahmen. Die dreimal jährlich organisierten Veranstaltungen wurden von der Vorsitzenden im Auftrag des Hauptvorstands koordiniert und dienten der Verständigung im OE-Prozess.

Folgende Themen standen im Zentrum: Gewinnung und Aktivierung junger/neuer Mitglieder, Organizing, Vertrauensleutearbeit, Qualifizierung von Ehrenamtlichen, zielgruppengerechte Angebote und Wertschätzungskultur(en), online-gestützte Kommunikations- und Arbeitsformen, kollegiale Fallberatungen und Rückholmanagement. Elemente professionellen Freiwilligenmanagements – insbesondere die Notwendigkeit eines Perspektivenwechsels (Orientierung an den Bedürfnissen der Mitglieder) sowie der Reflexion von Strukturen, Routinen, impliziten Regeln und Haltungen in der Organisation – durchzogen die Sitzungen wie ein roter Faden und wurden in einem Themenworkshop vertieft.

Mit Blick auf Qualifizierungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche spielte der Austausch mit Kolleg\*innen der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit (gba) eine besondere Rolle. Die Vorsitzende hat sich der Weiterentwicklung der gba gewidmet und Kooperationen mit Kolleg\*innen der Bildungsarbeitskonferenz und der KoVo-OE-AG initiiert. Im Rahmen eines OE-Projekts fand im November 2016 eine Fachtagung statt, bei der aktuelle Herausforderungen und wesentliche Aufgaben der Bildungsarbeit in der GEW beleuchtet wurden. Darauf aufbauend sollen weiterhin Konzepte zur Unterstützung des OE-Prozesses entwickelt werden.

Um die geschlechterpolitische Dimension im Rahmen der Organisationsentwicklung zu stärken, hat die Vorsitzende in Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich Frauenpolitik ein Projekt mit dem Ziel der Implementierung von Gender Mainstreaming in der GEW konzipiert. Nachdem von einer gleichstellungspolitischen Gesamtstrategie für die Organisation abgesehen werden musste, konzentrierte sich das Projekt auf die Entwicklung von Konzepten und Angeboten für die geschlechterpolitische Gestaltung von OE-Projekten in Zusammenarbeit mit dem Berliner Beratungsinstitut SowiTra. Der Ansatz, Projektverantwortliche auf Landes- und Bundesebene bei der geschlechterbewussten Planung und Umsetzung ihrer Vorhaben fachlich zu unterstützen und strategisch zu beraten, hat sich bewährt.

### 3 Koordination Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die politische Verantwortung für die Koordination der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gba) wurde im Berichtszeitraum vom VB Geschäftsführer auf den VB Vorsitzende verlagert. Neben der gba im engeren Sinne gehört die Innerbetriebliche Weiterbildung der Beschäftigten des Hauptvorstandes zu den traditionellen Aufgaben der Koordination.

Inhaltliche Grundlage der Arbeit bildet der Beschluss des Gewerkschaftstages von Chemnitz 1997 „Gewerkschaftliche Bildung – eine Gemeinschaftsaufgabe der GEW“. Demzufolge ist es die zentrale Aufgabenstellung der gba, die politische Arbeit der GEW im Bund und in den Ländern zu unterstützen. Sie soll einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Innovationsfähigkeit und Handlungskompetenz der GEW leisten. Dieser Aufgabenstellung wird die gba gerecht, indem sie Angebote entwickelt, die sowohl die individuelle als auch die kollektive pädagogische, politische und soziale Handlungsfähigkeit der Teilnehmer\*innen stärkt. Dabei geht es um qualitativ veränderte Arbeits- und Kommunikationsformen und um das Respektieren der individuellen Bedürfnisse von Mitgliedern, um die Qualität der inhaltlichen und organisatorischen Arbeit in der GEW zu verbessern. Die Bereitstellung von Beratungs- und Entwicklungskompetenzen (unter anderem Vorstandstraining, Moderation von Zukunftswerkstätten) und das Angebot von Qualifikationen für den Bereich Organisationsentwicklung soll schließlich das ehrenamtliche Engagement in der GEW und in der Bildungsarbeit stärken. Die gba ist dabei nicht nur Seminaranbieter, sondern gemäß ihrer oben aufgeführten Aufgabenstellung darüber hinaus tätig in der Beratung und Zielentwicklung von Gremien, Förderung von Vertrauensleute-Arbeit, Moderationen unterschiedlicher Gremien und Arbeitsgruppen sowie der Unterstützung von OE-Prozessen, politischer Arbeit und Kongressen. Mit all diesen Maßnahmen leistet sie einen Beitrag zur Stärkung der Gesamtorganisation.

Eine wesentliche Entscheidung von Chemnitz war es, die Gemeinschaftsaufgabe gba zu regionalisieren. Die GEW-Landesverbände entwickeln auf der Basis der konzeptionellen Vorgaben in eigener Verantwortung ein gba-Angebot, das den Erfahrungen und Interessen der Mitglieder und den politischen Vorgaben der Gremien des jeweiligen Landesverbandes entspricht. Die Qualitätssicherung und Koordinierung der gba in den Landesverbänden und die Bearbeitung zentraler Aufgaben (Weiterentwicklung der gba, Evaluation, Weiterbildung der gba-Kolleg\*innen, Austausch mit den Verantwortlichen für Bildungsarbeit im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften usw.) werden von der beim GEW-Hauptvorstand in Frankfurt eingerichteten Koordination der gba wahrgenommen.

Die Gemeinschaftsaufgabe gba erhält nach dem Beschluss des Gewerkschaftstages von Düsseldorf 2013 für ihre Arbeit 1,2 Prozent der Gesamtbeitragseinnahmen. Diese Mittel werden zu 25 Prozent der Koordination und den zentralen Aufgaben zugewiesen und zu 75 Prozent den Landesverbänden (Sockelbeitrag von 15.339 Euro für jeden LV plus einen Anteil gemäß Mitgliedszahlen) zugeschlagen. In Zahlen ausgedrückt stehen für die gba im Jahr 2016 gemäß Haushaltsansatz 177.555 Euro (118.962 Personalkosten und 58.593 Sachmittel) für Koordination/Zentrale Aufgaben und für die Landesverbände 532.665 Euro zur Verfügung – insgesamt also 710.220 Euro und somit 107.847 Euro weniger als 1997. Zur genauen Entwicklung der Beitragseinnahmen siehe Tabelle 1.

Die Mittel, die bei der Gemeinschaftsaufgabe gba gekürzt wurden, wurden den Landesverbänden zugeschlagen. Daher gab es im gba-Angebot vor Ort (siehe Tabellen 2 und 3) keinen Rückgang, da die Landesverbände die Kürzungen bei der gba-Zuweisung durch die erhöhte allgemeine Zuweisung an den Landesverband ausgleichen konnten. Auf Ebene der Koordination hingegen konnten die Kürzungen nicht ausgeglichen werden. Daher mussten hier folgende Veränderungen realisiert werden: Dem Koordinator wurden weitere Aufgaben

zugewiesen (BA Junge GEW, DGB-Jugend, Masurenakademie), das bisher auf Hauptvorstandsebene in Kooperation mit den Vorstandsbereichen ausgebrachte Bildungsprogramm musste aufgegeben werden, eine Seminarkonzeptentwicklung und -erprobung ist nicht mehr leistbar und die Finanzierung des MaiMeetings muss jedes Jahr neu durch Einwerben von Mitteln außerhalb der gba-Gemeinschaftsmittel sichergestellt werden.

**Tabelle 1:**

Entwicklung der gba Finanzen seit der Einrichtung als Gemeinschaftsaufgabe mit dem GT 1997

Prozentsatz der Gesamtbeitragseinnahmen, der für den Bereich zur Verfügung gestellt wird

GT	Jahr	Prozentsatz
<b>Chemnitz</b>	1997	siehe Anmerkung 1/2
	1998	1,7660
	1999	1,7491
	2000	1,7632
<b>Lübeck</b>	2001	1,6000
	2002	1,6000
	2003	1,6000
	2004	1,6000
<b>Erfurt</b>	2005	1,6000
	2006	1,5840
	2007	1,5680
	2008	1,5520
<b>Nürnberg</b>	2009	1,5360
	2010	1,5000
	2011	1,5000
	2012	1,5000
<b>Düsseldorf</b>	2013	1,5000
	2014	1,2000
	2015	1,2000
	2016	1,2000
	2017	1,2000

Anmerkung 1: Von 1997 bis 2000 gab es eine Festbetrag von 1,6 Mio. DM (= 818.067 Euro) pro Jahr. Dies entspricht den angegebenen Prozentsätzen.

Anmerkung 2: Der Prozentsatz 1997 lässt sich nicht ermitteln, da die Aufbewahrungsfristen abgelaufen sind.

Landesverband	2013	2014	2015	2016
Baden-Württemberg	1.927	1.905	1.694	1.678
Bayern	595	626	404	602
Berlin	332	376	1.615	2.678
Brandenburg	757	974	1.100	1.184
Nordverbund (HH, HB, SH)	932	1.253	1.164	1.379
Hessen	779	868	2.538	1.841
Mecklenburg-Vorpommern	388	340	404	365
Niedersachsen	590	482	502	505
Nordrhein-Westfalen	1.453	1.610	817	2.175
Rheinland-Pfalz	224	408	300	314
Saarland	515	530	515	510
Sachsen	1.147	860	827	765
Sachsen-Anhalt	2.000	1.915	2.460	2.505
Thüringen	663	470	500	377
<b>Gesamt</b>	<b>12.302</b>	<b>12.617</b>	<b>14.840</b>	<b>16.878</b>

Als Schaufenster der Arbeit der Gemeinschaftsaufgabe gba auf Bundesebene wurde jährlich das MaiMeeting durchgeführt. Im Jahr 2017 wird die 18. Ausgabe vom 25. bis 28. Mai im ver.di Bildungs- und Tagungszentrum Walsrode (Lüneburger Heide) stattfinden. Im Jahr 2016 fand am Pfingstwochenende anstelle des MaiMeetings die GEWolution, die Konferenz junger Gewerkschafter\*innen, in Rotenburg an der Fulda statt. Sie wurde als gemeinsames Projekt der Bundesausschüsse der Jungen GEW und der Studentinnen und Studenten mit tatkräftiger finanzieller und personeller Unterstützung des Hauptvorstandes (u. a. durch die Koordination gba) durchgeführt.

## 4 Internationale Arbeit

### Globale Krisensymptome

Die Welt ist in keinem guten Zustand: Die Globalisierung führt zur Konzentration von Reichtum in den Händen weniger, während immer mehr Menschen chancenlos bleiben. Hass und Gewalt sind national und international auf dem Vormarsch. Sie finden Ausdruck in rechtspopulistischen und autoritären Bewegungen und Regimen, die gegen Minderheiten hetzen, Gesellschaften spalten und vor Krieg und Vertreibung als Mittel der Politik nicht zurückschrecken. Die Eskalation der Gewalt im Nahen und Mittleren Osten, der Krieg in der Ostukraine, aber auch Armut und Perspektivlosigkeit in vielen afrikanischen Ländern, haben eine Flucht- und Migrationsbewegung ausgelöst, die Europa und insbesondere

Deutschland treffen und verändern. Die Europäische Union ist in ihrer Existenz bedroht und innerlich zerrissen. Die von Deutschland forcierte Austeritätspolitik hat in Europa zu Massenarbeitslosigkeit und Armut geführt. Hart betroffen sind die Länder Südeuropas, die unter dem Spardiktat ihre Sozial- und Bildungshaushalte zusammenstreichen mussten. Schulen wurden geschlossen, Lehrkräfte entlassen, Gehälter und Pensionen gekürzt, Klassenstärken und Pflichtstundenzahlen erhöht und Bildungseinrichtungen privatisiert. Die Arbeitnehmer\*innen mussten massive Einschränkungen von Rechten hinnehmen: Kündigungsschutz wurde aufgeweicht, Tarifpolitik durch staatliche Vorgaben ersetzt, Streiks verboten. Weltweit gerät Bildung als Menschenrecht und öffentliches Gut unter Druck. Multinational agierende Bildungskonzerne wie Pearsons, internationale Handels- und Investitionsschutzabkommen wie TTIP, CETA oder TISA und supranationale Institutionen wie Weltbank, OECD und EU leisten der Privatisierung von Bildung Vorschub – eine Entwicklung, die arme Länder und OECD-Staaten gleichermaßen trifft. Gleichzeitig hat die Bereitschaft zur finanziellen Unterstützung der Entwicklungsländer bei der Verwirklichung der „Bildung für alle“-Ziele in den letzten Jahren nachgelassen.

### Politische Erfolge

Umso bemerkenswerter, dass es den Gewerkschaften gemeinsam mit anderen gelungen ist, trotz eines politischen Umfelds, das Verunsicherung schafft und öffentlicher Bildung und Arbeitnehmer\*innenrechten zunehmend feindlich entgegentritt, zwei Erfolge zu erzielen, die Hoffnung auf eine bessere Zukunft machen: Der wirkungsvolle Widerstand gegen TTIP und andere Freihandelsabkommen, mit denen Bildung und öffentliche Güter für Markt und Profit zugänglich gemacht werden sollen. Dies wurde möglich durch ein breites nationales und internationales Bündnis von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen, in dem die GEW mitwirkt. Gleiches gilt für die von den Vereinten Nationen 2015 in New York beschlossene Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) lösen die Millenniumsentwicklungsziele ab. Nicht zuletzt der intensiven Lobbyarbeit der GEW gemeinsam mit Bildungsinternationale (BI) und Globaler Bildungskampagne (GBK) ist zu verdanken, dass Bildung als eigenständiges Entwicklungsziel (SDG4) mit zehn Unterzielen im Katalog der Nachhaltigkeitsziele vertreten ist. Die Erfahrungen mit den Millenniumsentwicklungszielen, deren bis 2015 versprochene Umsetzung auf halber Strecke stehen geblieben ist, lehren aber, wie wichtig beständiger politischer Druck ist, damit Bildung für alle bis 2030 weltweit Wirklichkeit wird.

### Supranationale Dialoge

Die GEW nutzt supranationale soziale Dialoge, um gemeinsam mit BI und EGBW auf politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger einzuwirken. Sie nimmt teil am Europäischen Sektoralen Sozialen Dialog Bildung, ein von der EU-Kommission gefördertes, institutionalisiertes Forum europäischer Bildungsarbeitgeber\*innen und -gewerkschaften, das Themen gemeinsamen Interesses diskutiert, Initiativen ergreifen und Vorschläge gegenüber der EU-Kommission machen kann. Ein anderes Dialogforum ist der Internationale Gipfel zum Lehrkräfteberuf (International Summit on the Teaching Profession – ISTP), der seit 2010 jährlich als gemeinsame Veranstaltung von OECD und Bildungsinternationale

durchgeführt wird. Im Jahr 2016 fand auf Einladung der Kultusministerkonferenz der ISTP mit Bildungsminister\*innen und Gewerkschaftsvertreter\*innen aus 23 Staaten erstmalig in Deutschland statt. Inhaltlich war der ISTP in Berlin (Titel „Bildung und Entwicklung von Lehrer\*innen: Voraussetzungen schaffen für gute Bildung und hervorragende Lernergebnisse“) von Gesprächen über guten Unterricht und Bildungsstandards geprägt. Einigkeit herrschte, dass für erfolgreiches Unterrichten fundierte wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte notwendig sei. Die GEW war aktiv an Vorbereitung und Durchführung des ISTP beteiligt. Im Vorprogramm wurden Besuche in Berliner Schulen mit Willkommensklassen organisiert und so das Thema „Bildung für Geflüchtete“ erfahrbar gemacht.

### Umgang mit der OECD

Die BI wirkt seit Jahren auf die OECD ein, indem sie die Bedeutung von Bildung als Menschenrecht und öffentliches Gut betont, Stellungnahmen und Analysen zu OECD-Studien abgibt und Konferenzen für Bildungsgewerkschaften aus OECD-Ländern anbietet. Durch PISA- und andere Studien nimmt die OECD Einfluss auf die Bildungspolitik der Staaten und befördert weltweit die Testindustrie, was Kommerzialisierung und Privatisierung von Bildung Vorschub leistet. Mit ihrem Fokus auf wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigungsfähigkeit vertritt die OECD einen Bildungsansatz, der dem ganzheitlichen Bildungsverständnis der GEW und der BI nicht entspricht. Doch die OECD kritisiert auch die frühe Selektion im deutschen Schulsystem und mahnt immer wieder an, dass der Bildungserfolg in Deutschland wesentlich von der sozialen Situation im Elternhaus abhängt. In einem Positionspapier hat sich der GEW-Hauptvorstand 2016 für eine Fortsetzung des kritisch-konstruktiven Dialogs mit der OECD ausgesprochen. Die gilt für den ISTP wie auch für die Mitarbeit der GEW im OECD-Beratungsausschuss der BI und bei TUAC, dem gewerkschaftlichen Beratungsgremium bei der OECD in Paris.

### Bildungsinternationale (BI) und Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW)

Die BI ist Dachverband von mehr als 400 Lehrer- und Bildungsgewerkschaften mit rund 32 Millionen Mitgliedern weltweit. Durch die Wahl von Marlis Tepe zur BI-Vizepräsidentin 2015 in Ottawa und der Wiederwahl von Andreas Keller 2016 in Belgrad zum Vizepräsidenten des EGBW, der Regionalorganisation der BI, ist die GEW wieder in herausgehobenen Entscheidungspositionen vertreten. Mit ihrer Kampagne „Unite for Quality Education“, ihrem Einsatz für Menschen- und Gewerkschaftsrechte, für Flüchtlinge und gegen Privatisierung hat die BI in den letzten Jahren wichtige Impulse gesetzt und Erfolge erzielt. Mehrere GV-Mitglieder und Referent\*innen arbeiten aktiv in Ausschüssen, Netzwerken und Projekten von BI und EGBW mit.

### Arbeit in Bündnissen und Foren

Wichtige Partner für unsere internationale Arbeit sind der DGB, seine Gewerkschaften und die Friedrich-Ebert-Stiftung. In der Globalen Bildungskampagne (GBK) ist die GEW geschätzter Akteur in einem Bündnis mit Nichtregierungsorganisationen, die für das



Menschenrecht auf Bildung weltweit eintreten. Mit jährlichen Aktionswochen zu wechselnden Themen (2014: Weltklasse – all inclusive, 2015: Weltklasse – Bildung macht Zukunft, 2016: Weltklasse – Zuflucht Bildung), Stellungnahmen, Expertisen und Politiker\*innengesprächen macht die Kampagne Druck, mehr Geld für Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit und in der Bildung für Flüchtlinge zur Verfügung zu stellen. Um Austausch, Alternativen und Vernetzung geht es seit 2001 bei den Weltsozialforen. Rund fünfzig GEW-Kolleg\*innen haben an den Weltsozialforen in Tunis 2013 und 2015 und Montreal 2016 teilgenommen. Dort hatte die GEW mit anderen Gewerkschaften und Gästen aus Burkina Faso, der Türkei und Albanien Veranstaltungen zu Bildung statt Kinderarbeit, Recht auf Bildung für geflüchtete Kinder, gegen Rassismus im Klassenzimmer und gegen die Privatisierung von Bildung durchgeführt.

### Historische Verantwortung

Ihrer historischen Verantwortung stellt sich die GEW mit regelmäßigen Seminaren und Gedenkveranstaltungen mit Partnergewerkschaften aus Israel, Polen und Österreich. In den Jahren 2014, 2015 und 2016 fanden gewerkschaftliche Holocaust-Gedenkveranstaltungen in Krakau und Auschwitz statt. Die seit fünf Jahrzehnten angebotenen deutsch-israelischen Seminare von GEW und Histadrut Hamorim wurden 2013 in Berlin und 2015 in Israel fortgeführt. Eine Delegation des GEW-Hauptvorstands war 2014 in Israel und Palästina, um in Gesprächen und Besuchen von Bildungseinrichtungen eine Einschätzung zur Situation in der Konfliktregion zu gewinnen und im Dialog Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Hilfe mit gewerkschaftlichen Partnern zu erkunden. Konkretes Ergebnis war der Besuch einer Frauendelegation der palästinensischen Lehrer\*innengewerkschaft GUPT im Jahr 2016 in Deutschland – ein ermutigender Austausch mit Perspektiven.

### Bilaterale Kooperationen

Die GEW hat bilaterale Beziehungen zu zahlreichen BI-Mitgliedsgewerkschaften in Europa und anderen Kontinenten. Von besonderer Bedeutung ist für uns die Zusammenarbeit mit Partnergewerkschaften in der Türkei und in Polen. Achtmal waren GEW-Vertreter\*innen zwischen 2013 und 2016 in der Türkei zu Prozessbeobachter\*innen-Missionen, Besuchen in Flüchtlingslagern, EGBW-Delegationen, Seminaren zu Kinderarbeit und Kongressen der Bildungsgewerkschaft Eđitim Sen. Seit 2016 betreut und unterstützt die GEW die ehemalige Eđitim Sen-Generalsekretärin Sakine Esen Yilmaz, die nach Deutschland geflohen ist, um Asyl zu beantragen. Im polnischen Nowa Kaletka findet seit mehr als zwei Jahrzehnten die Masurenakademie von GEW und NSZZ Solidarnosc statt – ein gewerkschaftliches Sprachlern- und Begegnungsprogramm. Austauschprogramme wurden auch mit europäischen Bildungsgewerkschaften aus Großbritannien, Schweden, Griechenland, Albanien und dem Kosovo durchgeführt. In Afrika unterstützt die GEW weiterhin die burkinische Bildungsgewerkschaft F-SYNTER erfolgreich in ihrer Frauenarbeit.

### Stellenwert internationaler Gewerkschaftsarbeit

Mehr als eine halbe Million Euro gibt die GEW pro Jahr an Beiträgen für BI und EGBW sowie eigene internationale Aktivitäten aus. Zahlreiche ehren- und hauptamtliche GEW-Kolleg\*innen engagieren sich für diese Arbeit: Über 500 Personen haben zwischen 2013 und 2016 im Auftrag des GEW-Hauptvorstands an Veranstaltungen und Reisen ins Ausland teilgenommen. Die GEW-Jahrestagung Internationales bietet dazu ein Forum des Austausches und der Verabredung bei wechselnden Themenschwerpunkten: OECD (2013), Flucht (2014), BI und EGBW (2015) und Krieg und Frieden (2016). Die GEW beteiligt sich zudem aktiv an Protest- und Eilaktionen zur Unterstützung verfolgter und inhaftierter Gewerkschafter\*innen in aller Welt. Über die GEW-Website, Social Media, E&W und einen Newsletter wird regelmäßig zu internationalen Themen berichtet.

## 5 Bildung statt Kinderarbeit und die Stiftung „fair childhood“

Die GEW hat sich 2011 dem Kampf gegen Kinderarbeit verschrieben und wurde 2013 durch den Gewerkschaftstag mit dem Beschluss zu internationaler Arbeit und Kinderarbeit in ihrer Haltung bekräftigt. Darin wurde die GEW aufgefordert, weiterhin aktiv und konsequent für das Menschenrecht auf Bildung einzutreten, das den Kampf für die Durchsetzung des Verbots von Kinderarbeit einschließt.

Unterstützt durch Ehrenamtliche engagiert sich die GEW national mit ihrer Initiative „Bildung statt Kinderarbeit“ vor allem im Bereich der Aufklärung, um insbesondere Kinder und Jugendliche für die Ursachen und Folgen von Kinderarbeit, die sich in alltäglichen Produkten wiederfinden, zu sensibilisieren. Dazu hat sie 2012 den GEW-Ideenwettbewerb „Kinderarbeitsfreie Zonen“ ausgerufen, der im Frühjahr 2014 mit der Auszeichnung von fünf Schulklassen auf der Bildungsmesse didacta erfolgreich endete. Alle Projekte beschäftigten sich mit der Frage, wie wir hierzulande dazu beitragen können, Kinderarbeit zu verhindern. Ein kinderarbeitsfreier Spielplatz, Schokolade ohne Kinderarbeit, selbstgenähte T-Shirts, ein Label gegen Kinderarbeit sowie ein Kunst- und Theaterprojekt wurden von der renommierten Jury als fünf Projekte prämiert, die auch in den Medien Beachtung fanden. In Folge dieser Arbeit wendeten sich Vertretungen der Süßwarenindustrie und von Ferrero an die GEW und stellten ihre Agenda zur Beseitigung der Kinderarbeit bei der Haselnussernte in der Türkei vor.

Das Aktiventreffen im September 2015 brachte 22 bundesweit Engagierte für „Bildung statt Kinderarbeit“ in Kassel zusammen. Ihr Erfahrungsaustausch, konstruktive Kritik sowie Maßnahmenarbeit haben sowohl die ehren- als auch hauptamtliche Arbeit vorangebracht. Die niederländische Bildungsgewerkschaft AOB ermöglichte wertvolle Einblicke in ihre internationale Arbeit und stellte einen Film zur Kinderarbeit in der Türkei vor, den die GEW nun auch anbieten wird. Insbesondere im Raum Hamburg engagieren sich Gewerkschafter\*innen regelmäßig ehrenamtlich durch öffentlichkeitswirksame Aktionen, redaktionelle Beiträge in Landeszeitschriften sowie Spendensammlungen für das Anliegen der Initiative.

Auf internationaler Ebene setzt sich die GEW-Stiftung „fair childhood“ weiterhin vor Ort konkret für die Beseitigung von Kinderarbeit durch die Schaffung und Ausbau von Bildungsangeboten und die Aufklärung der lokalen Bevölkerung ein. 2014 wurde der bisherige Vorstand unter Ulrich Thöne, Steffen Welzel und Hildegard Klenk verabschiedet und mit Marlis Tepe, Klaus Bullan und Norbert Müller turnusgemäß der aktuelle Stiftungsvorstand berufen. Die Stiftung hat für die Zeiträume 2011 bis 2013 sowie 2014 bis 2016 ihren Tätigkeitsbericht vorgelegt.

Durch anhaltende Spendeneinnahmen konnte die Stiftung weitere Projekte für „Bildung statt Kinderarbeit“ im Geschäftszeitraum initiieren. In Kooperation mit den albanischen Bildungsgewerkschaften startete 2015 in Albanien das erste europäische „fair childhood“-Projekt. Dadurch wurden innerhalb von zwei Jahren rund 130 Schüler\*innen im Projektbezirk Bathore zurück in die Schule geholt oder vor dem Schulabbruch bewahrt. Seit 2015 unterstützt die Stiftung Kolleg\*innen der burkinischen Bildungsgewerkschaften, die Kinder und Jugendliche in und nahe der Hauptstadt Ouagadougou aus Steinbrüchen, Werkstätten und anderen Ausbeutungsbetrieben holen und sie zurück in die Schule oder in eine reguläre Ausbildung begleiten. Die bereits 2011 mit der MV Foundation in Indien begonnene Kooperation wurde 2016 durch ein neues Projekt für die berufliche Bildung fortgesetzt. In Gesprächen mit der niederländischen Bildungsgewerkschaft AOb sowie der Bildungsinternationale hat „fair childhood“ mit der Vorbereitung neuer Projektkooperationen in Nicaragua, Mali sowie Tansania begonnen. Von der Wirksamkeit der Projekte konnte „fair childhood“ zudem wiederholt, zuletzt auf dem Weltsozialforum 2016, Kollegen und Kolleginnen überzeugen und zum eigenen Engagement im Kampf gegen Kinderarbeit ermutigen.

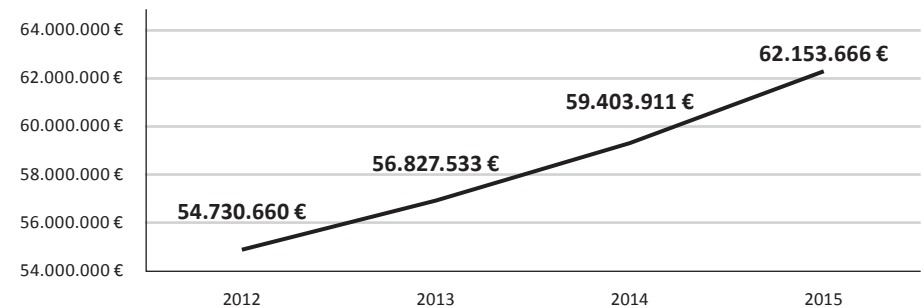
## 2.3 Arbeitsbereich Finanzen

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung für den Gewerkschaftstag 2017 war das Haushaltsjahr 2016 noch nicht abgeschlossen, sodass es noch nicht in die Betrachtung einfließen konnte. Aus diesem Grund beziehen sich die folgenden Zahlen auf die abgeschlossenen Haushaltsjahre 2012 bis 2015.

### Der Prozess der Haushaltsaufstellung und Haushaltsdurchführung

Gemäß Haushalts- und Kassenordnung werden auf der Basis der (Mitglieder-)Zahlen zum 30. Juni die Beitragseinnahmen für das folgende Haushaltsjahr (= Kalenderjahr) kalkuliert. Bei einer stabil positiven Mitglieder- und Beitragsentwicklung wie im Berichtszeitraum 2012 bis 2015 wird die Einnahmeentwicklung auf der Basis der vier letzten Quartale zugrunde gelegt. Diese sehr vorsichtige Einnahmekalkulation vermeidet Kürzungen im Nachtragshaushalt. Bei einer deutlich günstigeren Entwicklung im laufenden Haushaltsjahr können Etatansätze zum Halbjahr per Nachtragshaushalt durch Beschlussfassung im Hauptvorstand erhöht werden.

#### Gesamtbeitragsaufkommen im Vergleichszeitraum 2012–2015



### Grundsätze der Haushaltspolitik

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

Der Gewerkschaftstag 2013 hat im Rahmen der Grundsätze der Haushaltspolitik erstmalig eine Erhöhung der Beiträge beschlossen und bestimmt, dass diese zusätzlichen Beitragsanteile nach Berücksichtigung des DGB-Anteils unmittelbar und in voller Höhe an den

Kampffonds abgeführt werden. Das nach diesem „Vorabzug“ verbleibende Beitragsaufkommen wird gemäß Beschluss rechnerisch mit 100 Prozent festgelegt und gemäß den „Grundsätzen der Haushaltspolitik“ verteilt.

Für das Haushaltsjahr 2015 ergibt sich folgende Beitragsverteilung:

<b>Durchschnittsbeitrag pro Monat (Stand Dezember 2015)</b>		<b>19,31 €</b>
davon monatlich an:		
DGB	12,00 %	2,32 €
Kampf- und Unterstützungsfonds	1,00 %	0,19 €
Rechtsschutz	5,00 %	0,97 €
Länderfinanzausgleich	3,10 %	0,60 €
Gewerkschaftliche Bildung	1,20 %	0,23 €
Hauptvorstand	18,00 %	3,48 €
Max-Traeger-Stiftung*	ca. 0,31 %	0,06 €
Landesverbände	59,39 %	11,47 €

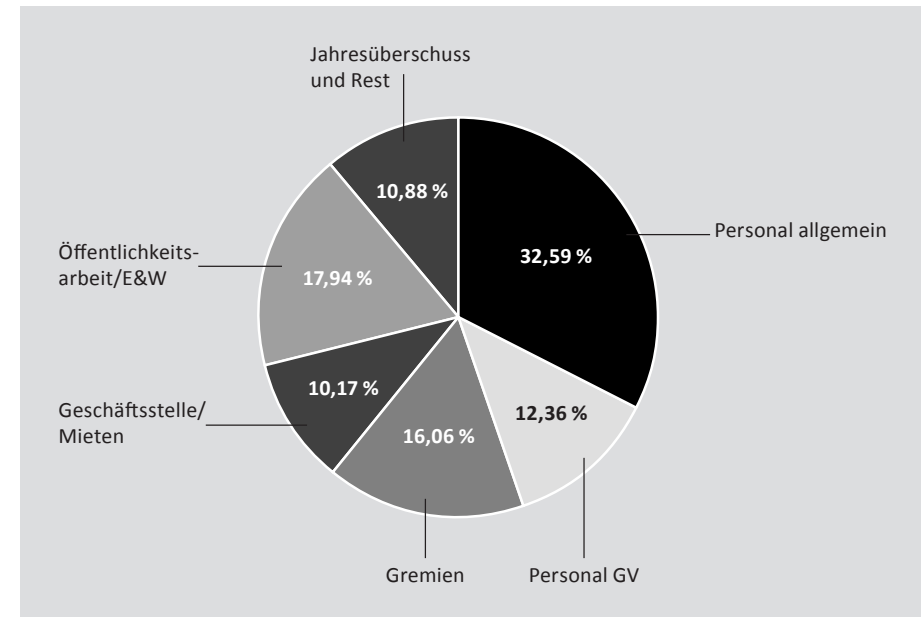
Die vom Gewerkschaftstag beschlossenen Grundsätze der Haushaltspolitik gelten ab dem 1. Januar des Haushaltsjahres nach dem Gewerkschaftstag für vier Jahre.

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

\* 6 Cent pro Monat und Mitglied ohne arbeitslose und studentische Mitglieder (der Prozentwert wurde berechnet)

Der Haushalt des Hauptvorstands gliedert sich wie folgt:

Basis: Jahresabschluss 2015



**Personal allgemein**

Die Bezahlung der Beschäftigten beim GEW-Hauptvorstand richtet sich nach den Anstellungsbedingungen des DGB und der beim GEW-Hauptvorstand abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen. Der dargestellte Kostenanteil umfasst die Monatsgehälter und alle Arbeitgeberaufwendungen (zum Beispiel Sozialversicherungsbeiträge, betriebliche Altersvorsorge). Im Haushaltsjahr 2015 wies der Stellenplan folgende Stellenanteile aus:

- 22,5 Stellen für Referentinnen und Referenten
- 23,5 Stellen für Sekretariat/Verwaltung
- 3,00 Stellen für Technik
- 1,00 Stellen für Auszubildende

**Personal Geschäftsführender Vorstand**

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

### Personalbandbreite

Mit den Grundsätzen der Haushaltspolitik hat der Gewerkschaftstag 2013 unter Punkt V.2 folgenden Beschluss gefasst: „Die Personalkosten beim Hauptvorstand – mit Ausnahme der Personalstellen, die aus den Gemeinschaftsaufgaben erwachsen – sollen nicht mehr als 50 Prozent der anteiligen Beitragseinnahmen betragen.“ (Unter Personalkosten werden hier die Personalkosten allgemein plus die Personalkosten des GV verstanden.)

In den abgeschlossenen Haushaltsjahren wurden folgende Bandbreiten festgestellt:

2012: 45,71 %  
2013: 44,48 %  
2014: 43,93 %  
2015: 44,95 %

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

### Gremien

Unter den Aufwendungen für Gremien sind unter anderem die Sitzungskosten der Satzungsorgane wie Hauptvorstand, Koordinierungsvorstand, Geschäftsführender Vorstand ausgewiesen; der Gewerkschaftstag wird zum Beispiel jährlich mit mindestens 330.000 Euro angespart.

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

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

### Geschäftsstelle/Mieten

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

### Öffentlichkeitsarbeit/E&W

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

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

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

Die interne Revisionskommission legt dem HV jährlich einen Bericht vor.

Mitgliederentwicklung Landesverband	Bestand 12/2012	Bestand 12/2015	Differenz	in Prozent
Baden-Württemberg	48.247	50.028	1.781	3,69
Bayern	10.263	11.345	1.082	10,54
Berlin	22.488	25.930	3.442	15,31
Brandenburg	8.735	8.605	-130	-1,49
Bremen	4.697	5.113	416	8,86
Hamburg	9.335	10.352	1.017	10,89
Hauptvorstand	1.076	1.009	-67	-6,23
Hessen	24.160	25.700	1.540	6,37
Mecklenburg-Vorpommern	4.678	4.639	-39	-0,83
Niedersachsen	30.394	30.474	80	0,26
Nordrhein-Westfalen	46.971	48.809	1.838	3,91
Rheinland-Pfalz	10.667	12.600	1.933	18,12
Saarland	2.524	2.863	339	13,43
Sachsen	14.083	14.534	451	3,20
Sachsen-Anhalt	10.806	10.644	-162	-1,50
Schleswig-Holstein	10.036	10.681	645	6,43
Thüringen	7.382	7.352	-30	-0,41
<b>Gesamt</b>	<b>266.542</b>	<b>280.678</b>	<b>14.136</b>	<b>5,30</b>

Im Zusammenhang mit dem ausgedehnten Tarifikampf im Sozial- und Erziehungsdienst konnte die GEW überproportional viele neue Mitglieder gewinnen, von denen wir mehr als 75 Prozent binden konnten.

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

## Beitragserhöhung zugunsten des Kampffonds durch Vorwegabzug

Technisch wird der Vorwegabzug monatlich berechnet, indem bei jedem Beitragssatz, für den eine Beitragserhöhung beschlossen wurde, der entsprechende Prozentwert eingetragen wird. Durch dieses Verfahren ist eine genaue Berechnung des Vorwegabzuges möglich, die in der Quartalsabrechnung analog ausgewiesen und dokumentiert wird.

## Schulungsprogramm

Das in den vergangenen Jahren regelmäßig angebotene und erweiterte Schulungsprogramm für D'ORG ist zu einem festen Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung geworden.

Im Dialog mit den Mitgliederverwaltungen werden die Schulungsinhalte jährlich an die Wünsche und Bedürfnisse der Landesverbände angepasst, um so eine effiziente Nutzung von D'ORG zu ermöglichen.

## Zeitungsversand

Zur Verbesserung des Zeitungsversands in Bezug auf die Beitragsquittung, die jährlich mit der E&W versendet wird, wurde ein neues Programmmodul entwickelt, welches die teils sehr unterschiedlichen Anforderungen der Landesverbände für die Quittung berücksichtigt.

Von den 16 GEW-Landesverbänden legen zehn ihre Landesausgabe der E&W bei. Die dadurch erzielten Einsparungen bei den hohen Portokosten werden in einem Verhältnis von 60:40 zwischen Landesverband und E&W-Etat aufgeteilt.

Alle Auslandslehrkräfte werden satzungsgemäß während der Zeit ihres Auslandsaufenthaltes vom Hauptvorstand betreut. Sie erhalten weiterhin weltweit, neben der E&W, auch die Zeitung ihres Heimatlandesverbandes. Zusätzlich beziehen auch zahlreiche Organisationen, Betriebe, Einrichtungen oder Einzelpersonen eine oder mehrere Mitgliederzeitungen im Inland wie im Ausland. All dies muss beim Erstellen der Datei für den Zeitungsversand programmtechnisch berücksichtigt werden.

In enger Zusammenarbeit zwischen dem AB Finanzen und dem Stamm-Verlag werden die Auswahlkriterien an die Druckerei übermittelt. Für die jeweils aktuelle Ausgabe wird festgelegt, wer welche Zeitung und welche Beilagen erhalten soll.

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

entscheidet, ob sie die eingetroffenen Adressänderungen akzeptiert oder ob noch Nachbearbeitungen notwendig sind.

## EDV-Arbeiten in der Geschäftsstelle des Hauptvorstands

Das bereits in 2011 begonnene Konzept der Virtualisierung hat sich bewährt, so dass inzwischen die vollständige Serverinfrastruktur virtuell umgesetzt wurde. Zudem wurde die bereits durch die Serviceverträge nicht mehr unterstützte Hardware kontinuierlich durch neue ersetzt und – um für ein Höchstmaß an Betriebssicherheit zu sorgen – redundant ausgelegt.

Um den ständigen Bedrohungen aus dem Internet auch weiterhin effizient begegnen zu können und um gleichzeitig einen optimalen Service für die mobile Nutzung der Dienste der HV-Infrastruktur zu gewährleisten, wurde die Firewall durch eine neue, leistungsfähigere ersetzt, die für größtmögliche Sicherheit ebenfalls redundant ausgelegt ist. Die Client-Betriebssystemsoftware wie auch die Anwendungssoftware wurden nicht geändert und werden beibehalten, solange der Herstellersupport gewährleistet ist.

## Mitgliederverwaltung für Kreisverbände

Die Mitgliederverwaltung für Kreisverbände D'ORG-Net wurde in Kooperation mit den Landesverbänden Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz weiterentwickelt. Diese neue Version ist im Funktionsumfang deutlich erweitert, benutzerfreundlich und nach kurzer Einarbeitungszeit unmittelbar nutzbar. Zudem wurde bei der Entwicklung Wert darauf gelegt, die neue D'ORG-Net-Version durch ein webbasiertes Konzept vom Betriebssystem unabhängig zu machen. Dies hat den Vorteil, dass darauf aufbauende Verbesserungen wie beispielsweise die Implementierung neuer Funktionen ohne langwieriges vorheriges Verteilen und Installieren von Programmpaketen sofort für alle Nutzer verfügbar sind.

Wegen des großen Zuspruchs bei den Nutzern und der immensen Arbeitserleichterung für die Landesverbände hat der Hauptvorstand entschieden, die Auswertungen von D'ORG-Net **allen** Kreisverbänden kostenlos als eigenständiges webbasiertes Programm in der ersten Jahreshälfte 2017 zur Verfügung zu stellen. Dabei bleibt es jedem Landesverband überlassen, die Zugriffsberechtigungen der Kreisverbände auf seine Daten individuell zu regeln.

## Beitragsanpassung

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

## Projekt „Digitale Rechtsfallakte“

Aufgrund beschlossener Gesetzesänderungen, welche in Zukunft den digitalen Austausch von Gerichtsakten vorschreiben, ist es für die GEW notwendig, eine digitale Rechtsfallakte in allen Landesverbänden einzuführen.

Diese Rechtsfallakte muss zum einen den Anforderungen des Gesetzgebers gerecht werden und zum anderen in D'ORG implementiert werden, um schon vorhandene Prozesse des Datenaustausches und der Dokumentenablage auch für die Rechtsfallakte nutzen zu können. Dies wird erreicht, indem auf die bereits geleistete Vorarbeit bei Einführung der digitalen Mitgliederakte D'COR zurückgegriffen wird. Somit kann der Entwicklungsaufwand vertretbar gehalten und die Implementierung vereinfacht werden.

Die Umsetzung der Anforderungen wird in einer Projektgruppe bearbeitet und vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen sein.

## Seminar- und Tagungsverwaltung

Die Seminar- und Tagungsverwaltung, mit der alle Arten von Veranstaltungen geplant und durchgeführt werden können, wurde im Berichtszeitraum 2012 bis 2015 angepasst und weiter optimiert.

Als Beispiel für die Leistungsfähigkeit des Softwaremoduls sei die Organisation des GEW-Gewerkschaftstages 2017 genannt, die vollständig auf dieser Seminar- und Tagungsverwaltung basiert.

## Team und Arbeitsgruppen des AB Finanzen

Im Arbeitsbereich Finanzen verlasse ich mich auf folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Simone Balzer, Elke Brahm, Hartmut Fleck, Christa Frohne, Willi Häuser, Joachim Menger, Michael Menger, Sabine Quint und Elmar Wachter.

Neben der bereits erwähnten Projektgruppe zur digitalen Rechtsfallakte sind dem AB Finanzen noch die Haushaltskommission des Hauptvorstands, die Sportkommission und die Revisionskommission zugeordnet. Zur Vorbereitung des Gewerkschaftsstantrags wurde ad hoc die Arbeitsgruppe „Grundsätze der Haushaltspolitik“ eingerichtet. Der finanzfachliche Austausch findet auf den zweimal jährlich stattfindenden Schatzmeister-tagungen statt.

Für die eingebrachte Arbeitskraft und das hohe Engagement sei allen Kolleginnen und Kollegen hiermit herzlich gedankt.

Petra Grundmann, 15. Dezember 2016

In enger Abstimmung mit dem Geschäftsführer Ulrich Hinz beziehungsweise ab 2016 Jürgen Schmidt unterhält die GEW folgende Vereine und Gesellschaften:

## VTG der AGDL

Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Lehrerverbände mit beschränkter Haftung

### Gründung:

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

### Zweck:

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

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

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

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

### Stammkapital:

Das Stammkapital beträgt 26.250 Euro.

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

#### **Aufsichtsrat:**

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

#### **Geschäftsführung:**

Die Gesellschaft wird durch einen oder mehrere Geschäftsführer vertreten. Zu alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführern sind vom Aufsichtsrat Petra Grundmann und Ulrich Hinz beziehungsweise ab 2016 Jürgen Schmidt bestellt.

Die Jahresabschlüsse wurden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für die Jahre 2012 bis 2015 wurden uneingeschränkte Bestätigungsvermerke zum Jahresabschluss der Gesellschaft und uneingeschränkte Bescheinigungen zur Jahresrechnung des Treuhandvermögens erteilt.

Der Geschäftsführung wurde entlastet.

### **VTG der GEW-Bund**

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

#### **Gründung:**

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

#### **Zweck:**

Gegenstand der Gesellschaft ist die treuhänderische Verwaltung von Vermögenswerten für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Gewinne der Gesellschaft werden an das von ihr für die GEW verwaltete Treuhandvermögen abgeführt.

#### **Gesellschafter und Geschäftsführung:**

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

Die Gesellschaft wird durch einen oder mehrere Geschäftsführer vertreten. Zu alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführern sind Petra Grundmann und Ulrich Hinz bzw. ab 2016 Jürgen Schmidt bestellt.

Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft sowie die Jahresrechnungen des Treuhandvermögens werden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Die Jahresabschlüsse 2012 bis 2015 erhielten uneingeschränkte Bestätigungsvermerke bzw. uneingeschränkte Bescheinigungen.

Der Geschäftsführung ist Entlastung erteilt worden.

### **HTG der GEW**

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

#### **Gründung:**

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

#### **Zweck:**

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

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

#### **Stammkapital und Gesellschafter:**

Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt 30.000,00 Euro; hiervon sind 17.217,70 Euro eingezahlt.

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

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

#### **Geschäftsführung:**

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

Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft sowie die Jahresrechnungen des Treuhandvermögens werden von den Geschäftsführern aufgestellt und unter Einbeziehung der

Buchführung von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für die Jahresabschlüsse und die Jahresrechnungen 2012, 2013, 2014 und 2015 wurden von Fa. Markworth Wirtschaftsprüfer, Steuerberater (Frankfurt am Main) uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt.

Den Geschäftsführern ist für die Jahre 2012, 2013, 2014 und 2015 Entlastung erteilt worden.

#### **Umschuldung des Darlehens:**

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

#### **Modernisierung:**

In den beiden vergangenen Jahren wurde die Heizung modernisiert, die Außenverschattung erneuert und begonnen, auf LED umzustellen.

### **BFW der GEW**

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

#### **Gründung:**

1970, eingetragen im Vereinsregister beim Amtsgericht Frankfurt am Main.

#### **Zweck:**

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

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

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

#### **Organe:**

Vorstand, Beirat und Hauptversammlung. Dem Vorstand gehören an: Marlis Tepe (Vorsitzende), Dr. Andreas Keller (stellvertretender Vorsitzender), Petra Grundmann

(Schatzmeisterin) sowie als Beisitzerinnen und Beisitzer Frauke Gützkow, Ulrich Hinz (bis Dezember 2015), Jürgen Schmidt (ab Januar 2016), Michael Futterer und Ulrich Märtin.

Zu Geschäftsführern sind Petra Grundmann und Ulrich Hinz (bis Dezember 2015) und Jürgen Schmidt (ab Januar 2016) bestellt.

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

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

Die Jahresabschlüsse des Vereins werden von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft.

Die Jahresabschlüsse 2012 bis 2015 erhielten uneingeschränkte Bestätigungsvermerke.

Der Beirat hat die jeweiligen Bilanzen festgestellt und genehmigt.

Die Entlastung des Vorstands für den Berichtszeitraum findet im November 2017 statt.

### **Max-Traeger-Stiftung**

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

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

Organe der Stiftung sind:

Vorstand  
Kuratorium und  
Wissenschaftlicher Beirat.

Die Mitglieder der Organe sind ehrenamtlich tätig.

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

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

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

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



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

### Heinrich-Rodenstein-Fonds

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

Mehrfach ist der HRF im Berichtszeitraum Aufrufen der Bildungsinternationale zur Nothilfe gefolgt, etwa für Opfer des Gaza-Kriegs oder der Kämpfe um den Maidan in Kiew 2014, für Erdbebenopfer in Nepal 2015 und für verhaftete und entlassene Lehrkräfte in der Türkei 2016. In Haiti hat der HRF bis 2013 den Wiederaufbau eines Montessori Ausbildungszentrums unterstützt. Im westafrikanischen Burkina Faso finanziert der HRF regelmäßig das Schulgeld für 40 Kinder aus Lehrerfamilien, die durch den Tod eines oder beider Elternteile in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind. Über mehr als zehn Jahre hat das Kinderheim HOKISA im südafrikanischen Township Masiphumele bei Kapstadt HRF-Unterstützung für die Betreuung und Versorgung von Kindern mit HIV/Aids erhalten. In Masiphumele haben HRF-Spendengelder zudem bis 2014 den Bau von 120 Wohnungen für Opfer einer Brandkatastrophe in dem Township möglich gemacht.

Die Lehrgewerkschaft Eğitim Sen konnte 2014 und 2015 mit HRF-Unterstützung syrische Flüchtlingskinder und ihre Familien in der Türkei mit Zelten, Nahrung und Bekleidung versorgen und den Kindern durch freiwilligen Einsatz ihrer Mitglieder einen Schulunterricht ermöglichen. Hilfe für Flüchtlinge auf der Insel Lesbos hat der HRF 2015 und 2016 auch durch die Initiative „Respekt für Griechenland“ geleistet. Seit 2015 unterstützt der HRF zudem Lehrgewerkschafter\*innen aus dem Iran und der Türkei, die in ihren Heimatländern verfolgt werden und nach Deutschland gekommen sind, um Asyl zu beantragen. Dafür übernimmt der HRF die Rechtsanwaltskosten.

Der Fonds finanziert sich ausschließlich durch Spenden von GEW-Mitgliedern und Förderern und ist als gemeinnützig anerkannt. Jeder Spenden-Euro kommt ohne Abzüge zum Einsatz, da die GEW sämtliche Verwaltungskosten des HRF trägt. Die jährlichen Spendeneinnahmen bewegen sich zwischen 20.000 und 40.000 Euro. Über die Arbeit des HRF wird regelmäßig im Internet berichtet: [www.gew.de/internationales/heinrich-rodenstein-fonds/](http://www.gew.de/internationales/heinrich-rodenstein-fonds/). Die Jahresabschlüsse werden von einem externen Wirtschaftsprüfer geprüft. Für den Zeitraum 2012 bis 2015 wurden uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt.

## 2.4 Arbeitsbereich Frauenpolitik

### 2.4.1 Der Arbeitsbereich Frauenpolitik

#### 2.4.2 Frauenpolitik

##### 2.4.2.1 Lohngerechtigkeit – A 13 für Grundschullehrerinnen

##### 2.4.2.2 FrauenStärken – Gleichstellungsrecht und -praxis

##### 2.4.2.3 Interessenvertretung weiblicher Beschäftigter – Kooperation mit dem DGB und anderen

##### 2.4.2.4 Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten

##### 2.4.2.5 Genderkompetenz und Vielfalt in der Lehrer\_innenbildung

##### 2.4.2.6 Organisationsentwicklung – geschlechterbewusst gestalten

#### 2.4.3 Seniorinnen- und Seniorenpolitik

#### 2.4.4 LSBTI – Antidiskriminierungspolitik und Vielfalt in der Pädagogik

#### 2.4.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

#### 2.4.6 Anhang

##### 2.4.6.1 Veröffentlichungen

##### 2.4.6.2 Veranstaltungen

### 2.4.1 Der Arbeitsbereich Frauenpolitik

Gewerkschaften sind gefordert, der zunehmenden sozialen Ungleichheit in der Gesellschaft etwas entgegenzusetzen. Chancengleichheit ist der Maßstab für soziale Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie – und zwar in Bezug auf Lebenschancen wie auch auf Arbeitsbedingungen. Frauenpolitik ist ein Schlüssel zur Chancengleichheit. Egalitäre Geschlechterverhältnisse und die Emanzipation von traditionellen Rollenvorstellungen – für Frauen wie für Männer – sind das Ziel. Kernthemen der GEW-Frauenpolitik im Berichtszeitraum waren die Entgeltgleichheit, insbesondere der gleiche Lohn für die gleichwertige Arbeit von Grundschullehrkräften, die Interessenvertretung der Beschäftigten in Gleichstellungsrecht und -praxis und die Zusammenarbeit mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Personalräten, die Vernetzung mit dem DGB und anderen. In der Bildung lautet die Geschlechterfrage: Wie verschieden sind wir, jede/jeder einzelne von uns, nicht die Gruppe der Frauen oder der Männer. Der Schwerpunkt in der geschlechtergerechten Bildung lag in der Mitarbeit im GEW Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung. Ein weiteres Querschnittsthema, das frauenpolitisch mitgestaltet wurde, war die Organisationsentwicklung. Dabei geht es um die GEW-Strukturen, in denen gearbeitet wird, aber vor allem um das WIE der Arbeit. Eine Unterscheidung, die in den letzten Jahren in der GEW in den Hintergrund getreten ist, ist die zwischen Ost und West. Das spricht dafür, dass wir in einer gemeinsamen Organisationswirklichkeit angekommen sind. 25 Jahre nach der Wiedervereinigung wurde dazu ein frauenpolitischer Ost-West-Dialog veranstaltet, in Form einer großen Fachtagung in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung im Juni 2014 in Berlin. Gesellschafts-, gewerkschafts- und frauenpolitisch wird das Thema Zeit wieder intensiv diskutiert und in der GEW in Zukunft mehr Raum einnehmen.

Gewerkschaftliche Seniorinnen- und Seniorenpolitik heißt nach wie vor dafür einzutreten, dass die Älteren im Generationenvertrag ihren gerechten Anteil bekommen: Alterssicherung, Gesundheit, Pflege. Sie zielt aber genauso auch auf Mitwirkungs- und Teilhaberechte der Älteren. Die LSBTI-Politik der GEW stand in den vergangenen Jahren vor besonderen Herausforderungen, denn ein zunehmender Rechtspopulismus wendet sich unter anderem gegen das bildungspolitische Ziel einer Pädagogik der Vielfalt und der Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen. Gute Bildung und gute Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille: Ohne einen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Lehrkräfte ist gute Bildung für die Lernenden nicht möglich.

Die Themengebiete des Arbeitsbereichs Frauenpolitik wurden in enger Zusammenarbeit mit den Satzungsorganen Bundesfrauenausschuss (BFA) und Bundesseniorenausschuss (BSA) bearbeitet, außerdem mit der Hauptvorstands AG-LSBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*, Inter\*) sowie der Expertinnen- und Expertengruppe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (gefas) und mit temporären Arbeitsgruppen zum Gleichstellungsrecht und zur Lehrer\_innenbildung. Die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in den GEW-Gremien und Arbeitsgruppen prägen ganz maßgeblich die Arbeit der GEW. Für die gute und produktive Zusammenarbeit möchte ich mich bei ihnen recht herzlich bedanken.

Das Team des Vorstandsbereichs Frauenpolitik besteht aus Frauke Gützkow, dem Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, Sarah Kleemann, der Referentin für Frauenpolitik auf einer vollen Stelle (Juni 2014–Dezember 2016) sowie Silvia Weil und Nuran Lorenz, die alle Organisations-, Verwaltungs- und Assistenzaufgaben erledigen (Stellenumfang insgesamt 1,25 Stellen). Dank ihrem überdurchschnittlichen Engagement und ihren fachlichen Kompetenzen sowie ihrer Kooperations- und Kommunikationsstärke waren das breite Themenspektrum und die hohe Arbeitsintensität in den vielfältigen Themen- und Aufgabengebieten des Vorstandsbereichs zu bewältigen. An dieser Stelle möchte ich mich für ihre professionelle Arbeit und die gute Zusammenarbeit recht herzlich bedanken.

## 2.4.2 Frauenpolitik

### 2.4.2.1 Lohngerechtigkeit – A13 für Grundschullehrerinnen

Das Thema Lohngerechtigkeit, Entgeltgleichheit, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit entwickelte sich mehr und mehr zu einem Schwerpunktthema des Arbeitsbereichs Frauenpolitik. Die Aufwertungskampagne der Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Jugendhilfe und soziale Arbeit für den Erzieherinnenberuf und die Tarifrunde für die Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst haben die tarif- und gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit sogenannten Frauenberufen befördert. In den Verhandlungen zur Lehrer\*innenentgeltordnung (LEGO) wurde immer wieder die Unzufriedenheit mit der niedrigen Eingruppierung von Grundschullehrkräften, aber auch von anderen Lehrkräftegruppen, thematisiert. In mehreren Landesverbänden gab es Auseinandersetzungen um die Besetzungsgesetze mit dem Ziel, Grundschullehrkräfte nach A13 zu besolden, ebenso die Lehrkräfte in der Sekundarstufe I, die in einigen Ländern noch nach A12 besoldet werden. Die Ursachen des Gender-Pay-Gap, Fragen der Arbeitsbewertung und politische

Handlungsfelder wurden bei der Fachtagung „Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit! Wege aus der Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern“ unter großer öffentlicher Beteiligung debattiert. Sie fand in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung im Juni 2015 in Berlin statt.

Im Herbst 2015 wurde der „Erste Tag der unbezahlten Arbeit an Grundschulen“ von den Grundschullehrerinnen in der GEW Hessen initiiert. Mehrere Landesverbände nahmen die Idee auf und wurden durch aktive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit seitens der Bundesebene unterstützt. Im März 2016 wurde dann das Rechtsgutachten „Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A12“ von Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche und Dr. Johanna Wenckebach der Öffentlichkeit vorgestellt. Das Gutachten war beauftragt worden, um die geschlechterpolitische Dimension in der Auseinandersetzung um die Besoldung von Lehrkräften zu stärken. Es wurde in der GEW intensiv diskutiert. Gemeinsam mit der Bundesstelle für Rechtsschutz werden die Möglichkeiten des Rechtswegs zur Beendigung der Geschlechtsdiskriminierung durch die Anhebung der Besoldung von Grundschullehrkräften auf A13 erörtert.

Das Thema Entgeltgleichheit fand Eingang in die GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“ und war Schwerpunkt des ersten Aktionszeitraums im Rahmen dieser Initiative, der mit Wertschätzung überschrieben war. Der gemeinsame Nenner über alle Landesverbände hinweg lautete „JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen“. Der Aktionszeitraum war auf Bundesebene in Kooperation der Vorstandsbereiche Frauenpolitik, Schule, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit intensiv vorbereitet worden. Ausgehend von einem Vorbereitungsworkshop mobilisierten die Fachgruppen Grundschule in vielen Landesverbänden. Der erste Aktionszeitraum der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ verlief sehr erfolgreich – gemessen an der Zahl der elf beteiligten Landesverbände, der öffentlichen Resonanz, der Mobilisierung der Grundschulkolleginnen und -kollegen. Das Thema Lehrkräftebesoldung und Entgeltgleichheit ist in der Organisation und in der Öffentlichkeit angekommen. Die Folgen der Mobilisierung für die Mitgliederwerbung müssen noch ausgewertet werden. Nun gilt es, einen Domino-Effekt zu organisieren: Die Erwartung ist hoch, dass in Berlin, als erstem Bundesland, das Landesbesoldungsgesetz dahingehend geändert wird, dass Grundschullehrkräfte nach A13 eingruppiert werden. Viele Kulturministerinnen und -minister äußern die Erwartung, dass ihr Land – zumindest für die Lehrkräfte, die ein zehnstufiges Studium absolviert haben – folgen wird. Dieser Prozess ist kein Selbstläufer und muss politisch begleitet und koordiniert werden.

### 2.4.2.2 FrauenStärken – Gleichstellungsrecht und -praxis

FrauenStärken lautet seit vielen Jahren das Motto für die GEW-Aktivitäten zu Gleichstellungsrecht und -praxis, zur diskriminierungsfreien Personalpolitik oder auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wirksame Gleichstellungsgesetze sind die Voraussetzung für eine engagierte Interessenvertretung durch Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte. Deshalb unterstützt die GEW die gewerkschaftlich organisierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit regelmäßigen Fachtagungen unter dem Motto „FrauenStärken im Schulbereich“. Die Tagungen im Berichtsraum befassten sich mit den Themen „Interessenvertretung für Frauen – zwischen Landesgleichstellungsgesetzen

und Diversity-Politik“, „Weichen stellen für eine aktive Gleichstellungsarbeit“, „Neue Entwicklung im Landes- und Bundesgleichstellungsrecht“. In einem etwa zweijährigen Arbeitsprozess mit ehrenamtlichen Kolleginnen, die als Gleichstellungsbeauftragte oder Personalrätinnen aktiv sind, wurde die Veröffentlichung „Die Schule im Blick – GEW Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht“ erarbeitet. Angesichts der Unterschiedlichkeit der Landesgleichstellungsgesetze wurde auf dem Weg über Musterinhalte eine Möglichkeit gefunden, bei Gesetzesnovellierungsprozessen Argumente, Formulierungen und relevante Handlungshilfen anbieten zu können. Die Musterinhalte für das Gleichstellungsrecht sind in engem fachlichen und politischen Austausch mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Hannover entstanden. Nach wie vor geht es darum, die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und die Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze unter anderem durch Quoten, Personalentwicklungsmaßnahmen und aktiven Diskriminierungsschutz zu verbessern.

Gleichstellungsrecht und -praxis sind auch für den Hochschulbereich zentrale Themen. Mit „Zeit vor dem Durchbruch! Perspektiven für Gleichberechtigung an Hochschulen“ war eine Tagung überschrieben, welche die GEW im April 2016 gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt hat. Fragen von Chancengleichheit und Geschlechterordnung in der Wissenschaft, gleichstellungspolitischen Strategien an Hochschulen, prekäre Arbeitsverhältnisse und die Quote wurden genauso diskutiert wie GEW-Eckpunkte für eine Reform von Personalstruktur und Berufsleben. Die GEW-Projektgruppe Frauen- und Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung hat ihre Arbeit aufgenommen. Sie wird gemeinsam mit dem Vorstandsbereich Hochschule und Forschung verantwortet. Das Zusammenspiel von Landeshochschulgesetzen und Gleichstellungsgesetzen ist für die Interessenvertretung der weiblichen Beschäftigten an Hochschulen von großer Bedeutung. Die Konzepte für die Gleichstellungspolitik der Hochschulen wurden in den letzten Jahren um Familienbüros, Stabsstellen für Diversity und Ähnliches erweitert. Hier steht eine Positionsbestimmung der GEW an.

#### **2.4.2.3 Interessenvertretung weiblicher Beschäftigter – Kooperation mit dem DGB und anderen**

Das Thema Entgeltgleichheit hat auch die Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften geprägt. Die fachliche und politische Zusammenarbeit wird im GDB-Frauenausschuss sowie in direktem Kontakt der Vorstandsfrauen, die im DGB und den Mitgliedsgewerkschaften für Frauenpolitik zuständig sind, koordiniert. Der Entwurf des Gesetzes zu mehr Lohngerechtigkeit von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig wurde im Laufe der Beratung der Koalitionspartner\*innen soweit modifiziert, dass er weit hinter den Vorstellungen der Gewerkschafterinnen zurückfiel. Zentrale Kritikpunkte sind, dass der Gesetzentwurf keine Verpflichtung zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit vorsieht und dass der individuelle Auskunftsanspruch wenig wirksam ist, Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung fehlen. Der vom BMFSFJ initiierte Dialogprozess mit Sozialpartner\*innen zum Thema Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern war wenig produktiv. Auch die International Labour Organization (ILO) thematisierte die Entgeltgleichheit bei Workshops mit Arbeitnehmer\*innen- und Arbeitgeber\*innenvertretungen

und Fachleuten. In beiden Kontexten wurden die Rahmenbedingungen, Hindernisse und Wege zum Abbau von Entgeltungleichheit diskutiert. Auch die Novellierung des Mutterschutzgesetzes war heftig umstritten. Zu den gewerkschaftlichen Kernanliegen gehört der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz, d.h. die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsverboten hinsichtlich der Mehr-, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit. Außerdem ging es aus gewerkschaftlicher Sicht um die klare Definition und durchgängige Verankerung psychischer Belastungen und ihrer Risiken. Zentrale gesellschafts- und arbeitsbezogene Themen bearbeitet der DGB auch in großen Projekten. Die GEW ist in den Beiräten des Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ und dem Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten“ aktiv beteiligt.

Über den DGB war die GEW in eine zivilgesellschaftliche Allianz aus 38 Organisationen eingebunden, die ihre alternative Sicht zur Gleichstellungssituation gegenüber der Bundesregierung dargelegt hatten. Bezugspunkt war das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW). Aus gewerkschaftlicher Sicht sind im deutschen Staatenbericht zu CEDAW einige Aussagen ergänzungs- und korrekturbedürftig, vor allem ist die Gleichstellungspolitik in Deutschland nicht ausreichend thematisiert und zielorientiert. Auf europäischer Ebene, im Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW), findet eine intensive Zusammenarbeit mit den europäischen Mitgliedsgewerkschaften der Bildungs-Internationale (BI) statt. Der Gleichstellungsausschuss ist in die Erstellung und Umsetzung des EGBW-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung eingebunden.

#### **2.4.2.4 Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten**

Seit einigen Jahren steht das Thema Zeit wieder auf der gewerkschaftspolitischen Tagesordnung. Hier geht es um weit mehr als die Arbeitszeit: Die Zeit für die Sorgearbeit in der Familie und im Freundeskreis, die Zeit für politisches Engagement, die Zeit für sich selbst gehören genauso dazu. Einer ersten Annäherung an das Thema diente der Workshop „Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten: Frauenperspektiven auf Lebensentwürfe und Arbeitsbedingungen“ im Juni 2015 in Berlin. Das Thema Zeit ist auch eine thematische Schnittmenge zwischen Frauenpolitik und Junger GEW: „Raus aus dem Spagat: Zwischen Arbeit und Leben“ hieß ein Workshop bei der GEW Jugendkonferenz GEWolution im Mai 2016. Zeit war schließlich ein zentrales Thema der FrauenZukunftsKonferenz im September 2016 in Berlin. Unter dem Titel „Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten. Geschlechtergerechte Arbeit im Bildungssektor“ arbeiteten Kolleginnen aus allen GEW Organisationsbereichen und politisch Verantwortliche mit Expertinnen und Wissenschaftlerinnen zu den Themen Zeit, Arbeit und Geld. Eine frauenpolitische Agenda wird aus den Konferenzergebnissen erarbeitet, um die Weichen für die weiteren GEW-Aktivitäten insbesondere zum Thema Zeit zu stellen.

#### **2.4.2.5 Genderkompetenz und Vielfalt in der Lehrer\_innenbildung**

Die Arbeit des GEW Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung wurde frauen- und geschlechterpolitisch intensiv begleitet und im Koordinierungsteam mitgestaltet. Neben dem Aktionsplan zur Lehrer\_innenbildung hatte der Gewerkschaftstag 2013 auch einen Beschluss zur

Genderkompetenz in der Lehrer\_innenbildung gefasst. „Erweitern von Grenzen“ hieß die Arbeitsgruppe des Zukunftsforums in der Zuständigkeit des Arbeitsbereichs Frauenpolitik. Ausgangsthese für die Arbeit war, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft in der Zusammensetzung der Lehrer\_innenschaft, aber auch in der pädagogischen Praxis wiederfinden sollte. Außerdem waren die Lern- und Arbeitsbedingungen während der 1. und 2. Phase der Lehrer\_innenbildung Gegenstand der AG sowie der Status und die Bezahlung der Lehrkräfte. Großen Raum hat die Auseinandersetzung mit Gender, Diversity, Vielfalt, Heterogenität eingenommen. Dank der Zusammensetzung der AG-Mitglieder gab es einen intensiven Austausch über wissenschaftliche Theorie und schulische Praxis, die in die Leitlinien zur Lehrer\_innenbildung eingeflossen sind. Die AG hat auch die Arbeit an der Expertise von Sabine Klomfaß für das Zukunftsforum mit dem Titel „Vielfalt leben, lehren, lernen – Maßnahmen zur Einstellung und Schulung von Lehrer\_innen für inklusive Schulen“ begleitet. Da das Thema Vielfalt und seine Bedeutung für die pädagogische Praxis auf große Resonanz stieß, wurde auf der Grundlage der Expertise ein Flyer zu dem Thema erarbeitet. Als statistische Grundlage für die Arbeit des Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung wurde die Expertise „Lehramtsstudent\*innen nach Studiengängen und Fächern im Wintersemester 2013/14 in Deutschland“ von Sonja Weeber und Dietmar Hobler erarbeitet. Eine weitere Expertise befasst sich mit „Männer ins Grundschullehramt – wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann“. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit von Olaf Stuve und Dr. Thomas Viola Rieske werden in Form einer Handreichung vorgelegt.

#### 2.4.2.6 Organisationentwicklung – geschlechterbewusst gestalten

Organisationsentwicklung ist auch ein geschlechterpolitisches Thema. Schließlich sind es Frauen und Männer, die die Organisation gestalten, denen Angebote für die Beteiligung und die Übernahme von politischer Verantwortung gemacht werden. Da die Lebens- und Arbeitssituation der Mitglieder sich nach wie vor nach Geschlecht unterscheidet und Frauen in Entscheidungsgremien der GEW unterrepräsentiert sind, ist eine geschlechterbewusste Gestaltung des OE-Prozesses sinnvoll. Ein zentrales frauenpolitisches Anliegen bei der Mitarbeit an Organisationsentwicklungsfragen der GEW war die Verankerung von Gender Mainstreaming im OE-Prozess und damit auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Arbeitsgebieten in der Organisation. Ausgehend von ersten Überlegungen zu Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie, in die alle GEW-Gremien einbezogen werden, wurde Schritt für Schritt ein projektorientierter Ansatz entwickelt. In Zusammenarbeit mit dem Institut SowiTra aus Berlin wurde den Projektverantwortlichen in Landesverbänden und auf Bundesebene Begleitung bei der geschlechterbewussten Ausgestaltung von OE-Projekten angeboten. Mehrere Landesverbands- und Hauptvorstandsprojekte nahmen das Angebot in Anspruch.

Der gesamte OE-Prozess wurde auf Bundesebene von einer AG des Koordinierungsvorstands voran gebracht, der Landesvorsitzende, Fach- und Personengruppenvertreterinnen und -vertreter sowie Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands angehören. Die Mitarbeit in der KOVO OE AG war sehr fruchtbar, weil hier der Prozess insgesamt auch unter frauenpolitischen und Diversity-Gesichtspunkten reflektiert werden konnte.

Einen Überblick über Bundesgremien und Landesgremien hinsichtlich der Partizipation von Frauen und Männern in der GEW gibt die Gender-Ist-Analyse, die seit vielen Jahren den Gewerkschaftstagen vorgelegt wird. In die aktuelle Ausgabe wird die Situation bezüglich der Kreis- und Stadtverbandsvorsitzenden neu aufgenommen, denn hier ist der Ort für den „Nachwuchs“, für den Generationenwechsel in Landes- und Bundesgremien. Neben dem statistischen Teil gibt es einen Teil mit Interviews, in denen die verschiedenen Ansätze zum geschlechterbewussten Generationenwechsel in der GEW thematisiert werden.

#### 2.4.3 Seniorinnen- und Seniorenpolitik

Die GEW gehört zu den Gewerkschaften, in denen Seniorinnen und Senioren auf allen Ebenen aktiv sind und starke Satzungsrechte haben. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit dem Bundesausschuss der Seniorinnen und Senioren in der GEW zu Themen wie ehrenamtlichem Engagement, Renten und Alterssicherung allgemein, Senior\*innen-Mitwirkungsgesetze, Altersdiskriminierung, Lebensformen oder auch Pflege. Ein Höhepunkt der Arbeit war der 5. Seniorinnen- und Seniorentag der GEW unter dem Motto „Alles, was Ältere stark macht“ im März 2015 in Leipzig. Die Fragestellung, wie das Pflegesystem in Deutschland auszugestaltet ist, um die Lebensrealitäten von Seniorinnen und Senioren und von pflegenden Angehörigen zu verbessern, war ein Schwerpunkt. Außerdem ging es um die aktuelle rentenpolitische Entwicklung. Familien- und gleichstellungspolitische Fragen standen ebenso auf der Tagesordnung wie Mitwirkungsmöglichkeiten. Die Seniorinnen- und Seniorentage bieten nicht nur den Aktiven aus den GEW-Landesverbänden Möglichkeiten zur politischen Diskussion und Positionierung, sie dienen auch der Vernetzung mit Sozialverbänden, anderen Gewerkschaften, Bundestagsabgeordneten und dem Bundesministerium sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die in dem Feld forschen.

Rente ist das Thema des DGB im Vorfeld der Bundestagswahlen 2017. Die GEW ist über die Mitarbeit in verschiedenen Gremien an der Positionsfindung beteiligt (vgl. Bericht des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik). Ein politisches Anliegen ist die Verbesserung der Anrechnung von Ausbildungszeiten. Auch in der „Bündnisrente Ost“ arbeitet die GEW seit Jahren intensiv mit ver.di, der GdP und Sozialverbänden zusammen. Im Koordinierungskreis Senior\*innenpolitik des DGB, in dem ehrenamtliche und hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen aus den Mitgliedsgewerkschaften und Bezirken zusammenarbeiten, spielt die Alterssicherung auch eine zentrale Rolle. Die Koordinationsarbeit des DGB leistet einen wichtigen Beitrag zur Positionsfindung und zur Artikulation der Interessen der älteren Gewerkschaftsmitglieder.

Eine enge Zusammenarbeit gibt es mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorinnen- und Seniorenorganisation (BAGSO). Die BAGSO veranstaltete im Juli 2015 in Frankfurt den 11. Deutschen Seniorentag, der seitens der GEW mit zwei Veranstaltungen mitgestaltet wurde: Zum einen zum Thema „Lebensbegleitendes Lernen – Bildungsangebote bis ins hohe Alter“ und zum anderen mit einer Veranstaltungsreihe in Kooperation mit dem DGB und Sozialverbänden zu „Reformbaustelle Rente – ist die Altersgrenze noch zeitgemäß?“. Bei den Vorstandswahlen der BAGSO im November 2016 ist es erstmals gelungen,

gewerkschaftliche Senior\*innenarbeit und -politik auch im Vorstand der BAGSO sichtbar zu machen. Regina Görner, ehemaliges Vorstandsmitglied der IG-Metall, gehört nun dem BAGSO Vorstand an. Hintergrund ist eine enge Koordination der Mitgliedsgewerkschaften in der BAGSO, das sind neben der GEW die IG-Metall, die IG BAU, die GdP und die EVG.

Seniorinnen- und seniorenpolitische Themen werden dreimal im Jahr unter dem Motto „Dialog“ in der GEW-Mitgliederzeitschrift in Erziehung und Wissenschaft behandelt. Ziel dabei ist es, sie journalistisch so aufzuarbeiten und gewerkschaftspolitisch so zuzuspitzen, dass sie für ein breites Leserinnen- und Leserspektrum interessant sind. Mit dem Flyer „Hast du später schon was vor?“ präsentieren die GEW-Seniorinnen und -Senioren ihre Arbeit nun auch in handlicher Form, um für das gewerkschaftliche Engagement Älterer zu werben.

#### 2.4.4 LSBTI – Antidiskriminierungspolitik und Vielfalt in der Pädagogik

Seit einigen Jahren ist ein zunehmender Rechtspopulismus in der Gesellschaft zu beobachten. Ultrakonservative und christlich-fundamentalistische Gruppierungen agitieren und demonstrieren unter anderem gegen ein egalitäres Geschlechterverhältnis und gegen Bildungspläne, in denen die Anerkennung von Vielfalt verankert wurde. Die heftigsten Auseinandersetzungen gab es 2014 in Baden-Württemberg. Der GEW-Landesverband Baden-Württemberg hat mit seiner Öffentlichkeitsarbeit in der Sache Position bezogen und viel dazu beigetragen, deutlich zu machen, dass nicht verunsicherte, konservative Eltern demonstrieren, sondern international vernetzte politische Gruppen, die die Besorgnis der Eltern für ihre eigenen Ziele instrumentalisierten. Auch bei den Auseinandersetzungen zwei Jahre später in Hessen um den Lehrplan zur Sexualerziehung, in dem als ein Ziel auch die gesellschaftliche Akzeptanz anderer Lebensweisen als der heterosexuellen Partnerschaft formuliert wurde, zeigen einen gesellschaftlichen Roll-back. Die Entwicklungen machen deutlich, dass die Erfolge der LSBTI-Bewegung als Bürger\*innenrechtsbewegung, aber auch die Pädagogik der Vielfalt, immer wieder verteidigt werden müssen.

Die GEW engagiert sich für eine Pädagogik der Vielfalt entsprechend der Grundprinzipien gleicher Rechte, Gleichwertigkeit und gleicher Teilhabe für alle Menschen, jedweder Religion, ethnischer Herkunft, geschlechtlicher oder sexueller Identität, Behinderung, Alter oder sozialer Herkunft. Gemeinsam mit der GEW AG-LSBTI wurde der Flyer „Vielfalt statt einfältige Vorurteile“ vorgelegt. Außerdem ist in einem intensiven Arbeitsprozess einer ehrenamtlichen Redaktionsgruppe mit journalistischer und wissenschaftlicher Unterstützung die Argumentationsbroschüre „Für eine Pädagogik der Vielfalt, Argumente gegen Ultrakonservative, neu-rechte und christlich-fundamentalistische Behauptungen“ erarbeitet worden. Vorausgegangen war ein Workshop zur Medienanalyse und zum Umgang mit Medien im Februar 2015. Auch auf internationaler Ebene spielt das Thema Rechtspopulismus eine Rolle, wie die intensiven Diskussionen während der LSBTI-Gewerkschaftskonferenz „Freedom at Work“ im August 2016 in Amsterdam zeigten.

Die Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde intensiviert. Zu einer besseren Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in den

Ländern und der Einrichtung von Beschwerdestellen für den Bildungsbereich haben sich die GEW AG-LSBTI und der Bundesausschuss für Migration, Anti-Diskriminierung und Diversity (BAMA) über ihre Positionen ausgetauscht. Eine intensive Zusammenarbeit gibt es mit dem Institut für Bildung und Forschung dissens e.V. zu dem Projekt „Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“. Es werden Sensibilisierungs-Workshops zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Pädagogik entwickelt sowie eine längere Fortbildungsreihe. Die GEW AG-LSBTI begleitet das Projekt fachlich. Gefördert wird es unter anderem vom Bildungs- und Förderungswerk der GEW.

#### 2.4.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für die GEW ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen eine Zukunftsaufgabe. Gute Schule braucht gesunde Lehrkräfte und diese brauchen eine Arbeitsumgebung, die ihre Gesundheit fördert und damit die Leistungsfähigkeit und die Lebensqualität. Für viele Lehrkräfte führt die Ausübung des Berufs auf Dauer zu erheblichen Beeinträchtigungen der Gesundheit und der Leistung. Die Stichworte sind Klassengröße und Wochenunterrichtsstunden, Störungen im Unterricht, der Lärm und die Belastung der Stimme, die Entgrenzung der Arbeit und der Work-Privacy-Konflikt. Unterricht ist auch Beziehungsarbeit, was ihn zu einer psychischen und sozialen Herausforderung macht. Das ist der Hintergrund für die Diskussion um Gefährdungsbeurteilungen, um die gesetzlich vorgesehene Analyse der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. Gefährdungsbeurteilungen helfen, die echten Gefahrenquellen für Überlastungssymptome frühzeitig zu erkennen, Maßnahmen passgenau zu entwickeln und ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Noch sind die Mängel im Arbeitsschutz groß, nicht alle Landesregierungen kommen ihren gesetzlichen Verpflichtungen im Schulbereich nach. Andere versuchen, die Entwicklung von wirksamen Maßnahmen und die Zusammenarbeit mit den Personalräten auf ein Minimum zu reduzieren. Deshalb setzt sich die GEW auf bundespolitischer Ebene dafür ein, dass von staatlicher Seite mehr Verantwortung übernommen wird. Die Landesregierungen müssen ihrer umfassenden rechtlichen Verantwortung als Dienstherr/Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der Lehrkräfte besser nachkommen als bisher. Schutzmaßnahmen gegen Gefährdungslagen können nicht mit Verweis auf die Haushaltslage unterbleiben. Aktive Personalräte dürfen nicht länger durch die unterschiedlichen Zuständigkeiten zwischen dem Land als Schulhoheitsträger und den kommunalen Gebietskörperschaften als Schulträger ausgebremst werden. Die GEW unterstützt Personalräte in ihrer Forderung nach einer strukturellen Verankerung und Institutionalisierung des Arbeitsschutzes durch Arbeitsschutzmanagement-systeme. Ein wichtiger Beitrag dazu war die Veröffentlichung „Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen. Leitfaden für Personalräte und Schulleistungen“ von Wolfhard Kohte und Ulrich Faber im Jahr 2015 im Bund-Verlag. Sie beruht auf einem Rechtsgutachten der beiden Autoren.

Seit dem Gewerkschaftstag 2001 arbeitet eine Gruppe von Expertinnen und Experten für Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit (GEFAS). Hier arbeiten Kolleginnen und Kollegen aus den Hauptpersonalräten im Schulbereich für Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen und koordinieren den bundesweiten Austausch zu Fragen der Rechtsdurchsetzung und Strategieentwicklung. Personalräteschulungen und Fachtagungen bieten zweimal

jährlich die Möglichkeit zur Fortbildung und zum länderübergreifenden Austausch. Das Themenspektrum der Veranstaltungen umfasst Prävention und Gesundheitsförderung, Gefährdungsbeurteilungen – vor allem die Mitwirkungsrechte der Personalräte, aber auch den Umgang mit Haushaltsvorbehalten –, Überlastanzeigen, Betriebliches Eingliederungsmanagement, berufliche Rehabilitation. Themen wie Inklusion oder Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen in Bildungseinrichtungen und die damit verbundenen Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz waren ebenfalls Gegenstand von Veranstaltungen. Auch in den Personalräten kommt es zu Generationenwechseln, sodass sich mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen in das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz einarbeiten, was Auswirkungen auf die Programmgestaltung der Seminare hat. Die bundesweite Kooperation wird mit dem DGB, der Hans-Böckler-Stiftung, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gepflegt. Die DGUV verändert ihr Regelwerk und arbeitet – unter anderem mit GEW-Unterstützung – an sogenannten Branchenregeln für Schule, Kita und Hochschule. Auf der europäischen Ebene wird mit dem EGBW zusammengearbeitet.

Frauke Gützkow  
Im Dezember 2016

## 2.4.6 Anhang

### 2.4.6.1 Veröffentlichungen

- „Die Schule im Blick“ – Musterinhalte für das Landesgleichstellungsrecht, 2016
- „Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“, Gutachten, Prof. Dr. Eva Kocher, Dr. Stefanie Porsche, Dr. Johanna Wenckebach, 2016
- Flyer „Eine Sprache, die alle anspricht“ – Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis, 2016
- Expertise und Flyer „Vielfalt leben, lehren, lernen“, Maßnahmen zur Einstellung und Schulung von Lehrer\_innen für inklusive Schulen, Sabine Klomfaß, 2017
- „Lehramtsstudent\_innen nach Studiengängen und Fächern im Wintersemester 2013/14 in Deutschland“, Sonja Weeber, Dietmar Hobler, 2015
- „Männer ins Grundschullehramt – Wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann“, Olaf Stuve und Thomas Viola Rieske, 2017
- Stickerkarte „Keine Toleranz bei Sexismus“, 2016
- Flyer „Vielfalt statt einfältige Vorurteile“, 2015
- „Für eine Pädagogik der Vielfalt“ – Argumente gegen Ultrakonservative, neu-rechte und christlich-fundamentalistische Behauptungen, 2016
- Dialog Extra „Alles, was Ältere stark macht“, 2015
- Flyer „Hast Du später schon was vor?“ – Seniorinnen und Senioren in der GEW, 2016
- „Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen“, Leitfaden für Personalräte und Schulleitungen, Wolfhard Kohle, Ulrich Faber, 2015
- Newsletter „Gender & Diversity“, 3–4 Online-Ausgaben jährlich (bis Ausgabe 1/2015 Newsletter „Frauen in der GEW“)

### 2.4.6.2 Veranstaltungen

#### 2013

- 
- |                |   |
|----------------|---|
| 15.–16.11.2013 | FrauenStärken im Schulbereich: Interessenvertretung für Frauen – zwischen Landesgleichstellungsgesetzen und Diversity-Politik, Fachtagung, Berlin |
| 25.–27.11.2013 | Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalräteschulung, Berlin  |

#### 2014

- 
- |                |  |
|----------------|--|
| 13.06.2014     | Frauenpolitischer Ost-West-Dialog – 25 Jahre nach der Wiedervereinigung, Fachtagung in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin                      |
| 14.06.2014     | GEW-Frauenpolitik weiter denken: Gestaltungsspielräume ausloten und erweitern, Workshop, Berlin  |
| 03.11.2014     | Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule – Aktuelle Entwicklungen und Handlungsansätze, Fachtagung in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin |
| 04.11.2014     | Gefährdungsbeurteilungen und berufliche Rehabilitation, Schulung für Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen, Berlin                                      |
| 28./29.11.2014 | FrauenStärken im Schulbereich: Weichen stellen für eine aktive Gleichstellungsarbeit, Fachtagung, Berlin   |

#### 2015

- 
- |                |   |
|----------------|---|
| 06./07.02.2015 | Gender Mainstreaming, Workshop, Hannover  |
| 21.02.2015     | Medienanalyse, Workshop im Rahmen der Sitzung der GEW AG LSBTI, Offenbach   |
| 23./24.03.2015 | Alles, was Ältere stark macht, Seniorinnen- und Seniorentag der GEW, Leipzig  |
| 12.06.2015     | Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit! Wege aus der Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern, Fachtagung in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin |
| 13.06.2015     | Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten: Frauenperspektiven auf Lebensentwürfe und Arbeitsbedingungen, Workshop, Berlin   |
| 11./12.11.2015 | Inklusion als Gegenstand für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Schulbereich, Personalräte-Seminar, Frankfurt/Main   |
| 20./21.11.2015 | FrauenStärken im Schulbereich: Neue Entwicklungen im Landes- und Bundesgleichstellungsrecht, Fachtagung, Berlin   |

## 2016

- 13.04.2016 Zeit für den Durchbruch! Perspektiven für Gleichberechtigung an Hochschulen, Fachtagung in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- 18.04.2016 Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bildungsbereich vor neuen Herausforderungen, Fachtagung in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin
- 19.04.2016 Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bildungsbereich, Personalräte-Seminar, Berlin
- 2./3.09.2016 Vorbereitungsworkshop für den Aktionstag „Erster Tag der unbezahlten Arbeit an (Grund)Schulen“, GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“, Frankfurt am Main
- 16./17.09.2016 GEW FrauenZukunftsKonferenz „Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten, Geschlechtergerechte Arbeit im Bildungssektor“, Berlin
- 09./10.11.2016 Rechtsdurchsetzung im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalräte-Seminar, Hannover

## 2017

- 20.02.2017 Expert\*innen-Workshop „Männer ins Grundschullehramt“, Hannover

## 2.5 Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik

Neben den größeren und auch den vielen kleineren Tarifrunden, auf die im Verlauf dieses Berichts eingegangen wird, war die tarif- und beamtenpolitische Arbeit im Berichtszeitraum von drei Schwerpunkten geprägt, die ebenfalls noch weiter aufgegriffen werden. Es waren dies die Auseinandersetzung um die Lehrkräfteeinguipierung, die Tarifbewegung zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes und der Fortgang der juristischen Auseinandersetzung um die vollen Koalitionsrechte für Beamtinnen und Beamte, also um ihr Streikrecht.

In den allgemeinen Entgelttrunden zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) und zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wurden dank der Einsatzbereitschaft unserer Mitglieder und ihrer in vielen Demonstrationen und Warnstreiks bewiesenen Kampfkraft Erfolge erzielt, die sich sehen lassen können. Nach der Stagnation der Entgeltentwicklung in den Nullerjahren des Jahrhunderts ist es seit Ende des letzten Jahrzehnts kontinuierlich gelungen, die Tabellenwerte in beiden Tarifgebieten deutlich zu erhöhen. Angesichts der niedrigen Inflationsraten in den letzten Jahren, insbesondere im Berichtszeitraum, führten die Entgelterhöhungen auch zu einer Steigerung der Realeinkommen.

Um wieder in Verhandlungen über eine Lehrkräfteentgeltordnung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) einsteigen zu können, hatte unsere Bundestarifkommission-Länder 2014 beschlossen, die Anbindung an das Beamtenbesoldungsrecht zu akzeptieren. Nach acht Vorrunden, in denen die GEW und der deutsche beamtenbund und tarifunion (dbb) gemeinsam eine Tarifeinigung für eine Eingruppierung der Lehrkräfte mit der TdL vorbereiteten, verlagerte die TdL alle für die GEW wesentlichen Punkte in die allgemeine Entgelttrunde. Dort einigte sich der dbb dann mit der TdL auf eine Entgeltordnung für Lehrkräfte. Die Mitgliederversammlung der TdL beschloss, den Tarifvertrag auf alle tarifbeschäftigten Lehrkräfte anzuwenden. Nach dieser Niederlage gelang es in der Folgezeit aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausgangslagen, Interessen, Ziele und Tarifmächtigkeiten der Landesverbände nicht, eine einheitliche Strategie und Taktik der GEW im Umgang mit dieser in der Tat völlig neuen tarifpolitischen Situation zu entwickeln. Auch die tarifpolitische Konferenz im Juni 2016 beschloss lediglich, den Geschäftsführenden Vorstand zu beauftragen, Gespräche mit der TdL zu führen, um eine Verbesserung der Lehrkräfteeinguipierung zu erreichen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für diesen Geschäftsbericht gab es noch keine Gesprächsergebnisse.

Nach vielen Warnstreiks und einem vierwöchigen Erzwingungsstreik war Ende Oktober 2015 mit einer Urabstimmung die Tarifbewegung im Sozial- und Erziehungsdienst zu Ende gegangen. Das in neun Verhandlungsrunden einschließlich einer Schlichtung erzielte Ergebnis war das, was in der seinerzeitigen Situation und angesichts der herrschenden Kräfteverhältnissen, insbesondere der harten Abwehrhaltung der kommunalen Arbeitgeber, erreichbar war. Nicht beendet ist damit die weitere politische Auseinandersetzung

um die Aufwertung der sozialen Berufe. Vielfältige und verstärkte Anstrengungen werden notwendig sein, um zu einer noch größeren gesellschaftlichen Anerkennung zu kommen, die sich auch in einer besseren Bezahlung ausdrückt.

Hinter uns liegt der erste bundesweite Erzwingungsstreik im öffentlichen Dienst in der Geschichte der GEW. Allen, die sich daran beteiligt haben, die ihn organisiert und getragen haben, egal ob ehrenamtlich oder hauptamtlich, egal ob sichtbar auf der Straße oder unsichtbar im Hintergrund in den Geschäftsstellen, allen gebührt ein riesiger Dank. Ohne sie alle wären dieser Streik und dieses Ergebnis nicht möglich gewesen! In den vergangenen Tarifauseinandersetzungen waren zwar schon immer und mit steigender Tendenz viele unserer tarifbeschäftigten Mitglieder im Streik, aber es handelte sich dabei in der Regel um mehrstündige oder eintägige Warnstreiks. Der bundesweite Erzwingungsstreik war für alle Beteiligten eine neue Erfahrung. Tausende von Mitgliedern haben sich an den Streiks beteiligt. Tausende sind während der Streiks Mitglied geworden. Sie alle sind eingeladen, ihre Erfahrungen und ihr Wissen in die Arbeit unserer GEW einzubringen und mitzuhelfen, sie weiterzuentwickeln. Denn so viel ist klar: Unsere Organisation muss die Erfahrungen dieser Tarifbewegung auswerten, Lehren daraus ziehen und sich verändern.

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für diesen Geschäftsbericht war eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) in den mit Unterstützung der GEW geführten Verfahren gegen das nach herrschender Meinung existierende Streikverbot für Beamtinnen und Beamte für das Frühjahr 2017 angekündigt. Zuvor hatte das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in einer bemerkenswerten Entscheidung im Februar 2014 festgestellt, dass eine Kollision zwischen dem seiner Auffassung nach im Grundgesetz bestehenden Streikverbot für Beamtinnen und Beamten und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRV) existiere, die das Streikrecht auch für Beamtinnen und Beamte garantiere, sofern sie nicht in hoheitlichen Funktionen eingesetzt seien. Diese Kollision durch eine völkerrechtskonforme Auslegung des Grundgesetzes aufzulösen, hat sich das Gericht allerdings nicht getraut, sondern darauf verwiesen, dass der Bundesgesetzgeber dies tun müsse. Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wird die juristische Auseinandersetzung nicht beendet sein. Weder die GEW noch die Dienstherren werden eine Niederlage dort akzeptieren. In letzter Instanz wird also der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) entscheiden müssen. Die GEW muss die möglichen Konsequenzen dieser Entscheidung diskutieren. Es kann die Situation entstehen, dass der Beamtenstatus in den politischen Diskussionen zur Disposition gestellt wird. Das ist sogar überwiegend wahrscheinlich. Darauf müssen wir uns einstellen. Insofern brauchen wir eine interne Diskussion nicht nur über unsere Gegenargumente, sondern insbesondere auch darüber, wie die Fragen zu beantworten sind, die in der öffentlichen Diskussion gestellt werden. Fragen wie die nach dem Verhältnis von Streikrecht und Alimentationsprinzip, nach dem Verhältnis von Entgeltverhandlungen und Gesetzgebungskompetenz des Haushaltsgesetzgebers in der Beamtenbesoldung oder nach der Vereinheitlichung von Alters- bzw. Krankenversorgung für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte. Der Arbeitsbereich hat das Thema in enger Abstimmung mit der Bundesstelle für Rechtsschutz bearbeitet. Daher sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass sich eine detaillierte Berichterstattung dazu in deren Berichtsteil findet.

## Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Die Tarifarbeit im Bereich des öffentlichen Dienstes bei Bund und Kommunen (TVöD) war geprägt von der wachsenden Bedeutung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes. Neben der Auseinandersetzung um eine Aufwertung der sozialen Berufe im Jahr 2015 gilt das auch für die Tarifrunden zum TVöD 2014 und 2016, in denen die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes maßgeblich zu den erfolgreichen Warnstreiks beigetragen haben, und für die Organisationsentwicklung der GEW, die im gesamten Zeitraum einen erheblichen Mitgliederzuwachs in diesem Bereich verzeichnen kann.

In der Tarifrunde 2014 forderten die Gewerkschaften neben einer kräftigen Lohnerhöhung um einen Sockelbetrag von 100 Euro plus 3,5 Prozent einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr. An den Warnstreiks haben sich über 300.000 Beschäftigte beteiligt. Auch in der öffentlichen Wahrnehmung haben die Kita-Beschäftigten (neben dem Nahverkehr und den Flughäfen) das Bild der Streiks entscheidend geprägt. Im Ergebnis wurde eine deutliche Reallohnsteigerung erreicht: Die Gehälter wurden zum 1. März 2014 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch um 90 Euro erhöht, zum 1. März 2015 um weitere 2,4 Prozent. Die soziale Komponente in Form des Mindestbetrags wirkte bis in die Entgeltgruppe 12 hinein und führte zu einer überproportionalen Anhebung der unteren Entgeltgruppen. Auch die Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage konnte erreicht werden.

Bereits im Februar 2015 begannen die Verhandlungen zur Entgeltordnung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes. Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden und mehreren Warnstreiks gingen die Gewerkschaften im Mai 2015 in die Urabstimmung. Die Mitglieder sprachen sich mit großer Mehrheit für einen unbefristeten Streik aus, der nach vier Wochen durch ein Schlichtungsverfahren beendet wurde. Die Verhandlungen nach dem Schlichterspruch zogen sich bis zum 30. September 2015 hin. Die dann erzielte Tarifeinigung brachte für eine Vielzahl von Beschäftigten eine bessere Eingruppierung. Die große Gruppe der Erzieherinnen erhielt durch die Zuordnung zur neuen Entgeltgruppe S 8a eine Gehaltssteigerung von durchschnittlich über vier Prozent. Die Eingruppierung von Kita-Leitungen wurde angehoben mit erheblichen Gehaltszuwächsen um bis zu 15 Prozent. Allerdings erfolgte hier die Überleitung in Form einer Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4, sodass nicht alle vorhandenen Beschäftigten von dem Ergebnis profitierten. Um die Mitglieder besser beraten zu können, ob sich eine Höhergruppierung lohnt, stellte der Arbeitsbereich TuB den GEW-Hauptamtlichen einen Höhergruppierungsrechner zur Verfügung, der seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wird und für alle Höhergruppierungsvorgänge im Bereich TV-L und TVöD genutzt werden kann. Weniger zufriedenstellend fiel die Aufwertung für Kinderpfleger\*innen und Sozialarbeiter\*innen aus, deren Tabellenwerte nur geringfügig angehoben wurden. Das Ergebnis wurde von den GEW-Mitgliedern in einer zweiten Urabstimmung mit 72,06 Prozent der Stimmen angenommen. Entsprechend wertete die GEW das Erreichte als Erfolg. Da andererseits viele qualitative Forderungen, wie die Erweiterung der Tätigkeitsmerkmale um neue Berufsgruppen oder die Eingruppierung der Kita-Leitungen nach Beschäftigtenzahlen, nicht durchgesetzt werden konnten, wird die GEW sich weiter für eine Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe einsetzen.



In der Tarifrunde 2016 standen neben der Lohnerhöhung zwei große Themen auf der Tagesordnung: Zum einen forderten die Arbeitgeber Eingriffe ins Leistungsrecht der Zusatzversorgung, zum anderen sollte die allgemeine Entgeltordnung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) endlich auf den Weg gebracht werden. Die daraus resultierenden Mehrkosten wollten die Arbeitgeber auf das Tarifergebnis anrechnen. Auch wenn die Streikbeteiligung gegenüber 2014 deutlich geringer ausfiel, konnte erneut eine Reallohnsteigerung erreicht werden. Die Gehälter stiegen zum 01. März 2016 um 2,4 Prozent und bereits zum 01. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent. Bei der Zusatzversorgung konnten – wie schon in der Länder-Runde 2015 – Leistungskürzungen abgewehrt werden. Stattdessen verständigten sich die Tarifparteien auf eine leichte Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge, die im kommunalen Bereich jedoch auf die Zusatzversorgungskassen beschränkt wurde, die nachweislich Finanzierungsprobleme haben. Die Anrechnung der Entgeltordnung erfolgt über eine leichte Kürzung der Jahresonderzahlung (nur VKA). Für die Beschäftigten des Bundes in den Entgeltgruppen 9 bis 15 wurde die Entgelttabelle um eine Stufe 6 erweitert.

Insgesamt sind die Gehaltszuwächse für die Beschäftigten im Berichtszeitraum ansehnlich und führen dazu, dass der öffentliche Dienst gegenüber der allgemeinen Tarifentwicklung aufgeholt hat.

Die GEW hat ihre Sichtbarkeit in den Tarifaueinandersetzungen zum TVöD weiter steigern können. Das ist auch vor dem Hintergrund eine bemerkenswerte Leistung, dass der Organisationsbereich der GEW nur einen kleinen Teil der insgesamt mehr als zwei Millionen Beschäftigten abdeckt. Entsprechend positiv ist auch die Mitgliederentwicklung: Zwischen März 2013 und August 2016 hat sich die Mitgliederzahl der GEW im Geltungsbereich des TVöD von 12.690 (September 2013) auf 19.515 (August 2016) erhöht.

Bereits im August 2013 hatten sich die Tarifparteien auf eine neue Entgeltordnung für die Tarifbeschäftigten des Bundes (TV EntgO Bund) verständigt, die zum 01. Januar 2014 in Kraft trat. Durch die neue Entgeltordnung wurden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die nach der alten Vergütungsordnung zum BAT einen bis zu sechsjährigen Bewährungsaufstieg hatten, von Anfang an der früheren Aufstiegsgruppe zugeordnet. Darüber hinaus wurden zahlreiche Tätigkeitsmerkmale überarbeitet und Tätigkeiten neu bewertet, was für viele Beschäftigte eine bessere Eingruppierung bedeutet. Mit Einführung der Entgeltordnung wurde auch das Verfahren der Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung verbessert: Seither erfolgen Höhergruppierungen für Tarifbeschäftigte beim Bund stufengleich. Mit der Entgeltordnung für den Bereich TVöD-VKA, die zum 01. Januar 2017 in Kraft getreten ist, gibt es nach mehr als zehn Jahren endlich ein neues Eingruppierungsrecht für alle Bereiche des TVöD. Seit dem 01. März 2017 erfolgen auch im Bereich der VKA die Höhergruppierungen stufengleich.

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

In der Tarifrunde 2013 forderten die Gewerkschaften eine Entgelterhöhung um 6,5 Prozent mit einer sozialen Komponente sowie 100 Euro mehr für Auszubildende und Praktikant\*innen. Erreicht wurde eine Entgelterhöhung von 2,65 Prozent ab 01. Januar

2013 und weiteren 2,95 Prozent ab 01. Januar 2014 mit einer Laufzeit bis 31. Dezember 2014. Der Urlaubsanspruch wurde von 26 auf 30 Arbeitstage erhöht, gestaffelt nach Lebensjahren, ab 2013 beträgt er 30 Tage für alle Arbeitnehmer\*innen. Damit ist die Altersdiskriminierung beseitigt. Darüber hinaus wurde die befristete Übernahme von Ausgebildeten für zwölf Monate bei dienstlichem/betrieblichem Bedarf vereinbart und bei entsprechender Bewährung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

In der Tarifrunde 2015 forderten die Gewerkschaften 5,5 Prozent, mindestens jedoch 175 Euro sowie den Einstieg in eine tarifliche Entgeltordnung für die 200.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Die Arbeitgeberseite machte Leistungseinschnitte in der Zusatzversorgung zum Gegenstand der Verhandlungen. Erst in der vierten Verhandlungsrunde konnte nach zwei Nullmonaten (Januar und Februar) eine Entgelterhöhung von 2,1 Prozent ab 01. März 2015 und weitere 2,3 Prozent Stufenerhöhung (mindestens 75 Euro) ab 01. März 2016 bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2016 durchgesetzt werden. Die „Lehrertabelle“ wird mit der nächsten Tarifierhöhung Geschichte sein, da nach diesen Tarifierhöhungen nur noch ein Abstand von 6,40 Euro in EG 5 bis 8 und 7,20 Euro in EG 9 bis 13 besteht. Die Jahressonderzahlung Ost wird in fünf Jahresschritten bis 2019 auf das West-Niveau angehoben. Eine Kürzung der Zusatzversorgung konnte abgewendet werden. Die Arbeitnehmerbeiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder wurden um 0,2/0,1/0,1 Prozent ab 01. Juli 2015/2016/2017 im Bundesgebiet West, um jeweils 0,75 Prozent zu gleichen Zeitpunkten im Bundesgebiet Ost erhöht; auf die ausführlichen Ausführungen unter „Zusatzversorgung ATV/ ATV-K“ wird verwiesen. Schließlich wurde noch die Verlängerung der Übernahmeregulierung für Ausgebildete bis 31. Dezember 2016 vereinbart.

Die Mobilisierung war insgesamt sehr gut, die Streikbeteiligung war mit 94.000 Streikenden besser als 2013.

## Lehrkräfteentgeltordnung

Nachdem die BTK-L 2014 eine Anbindung der Eingruppierung tarifbeschäftigter Lehrkräfte an das Beamtenrecht akzeptiert hatte, war die TdL zu Verhandlungen bereit. In acht ausführlichen Vorverhandlungen gelang es nicht, mit der TdL Kompromisse zu einer Lehrkräfteentgeltordnung zu erarbeiten. Entgegen den vorhergehenden Absprachen wurden wesentliche inhaltliche Punkte in die Tarifrunde 2015 verlagert. Aber auch in der Tarifrunde war die in den Vorverhandlungen zugesagte Verhandlungsbereitschaft in allen Punkten seitens der TdL nicht gegeben. Insbesondere bezüglich der Paralleltabelle, der Kernforderung der GEW, blieb die TdL kompromisslos. Das Angebot der TdL bestand im Wesentlichen darin, eine Tarifierung der bestehenden Regelungen, die wenige Verbesserungen, aber auch Verschlechterungen enthielt, anzubieten. Um Bewegung in die Verhandlungen zu bringen, wurde von der GEW ein Stufeneinstieg in die Paralleltabelle bis 2017 mit einem Ausgleich über eine Zulage von knapp 60 Euro im ersten Jahr und knapp 120 Euro im zweiten Jahr ins Spiel gebracht. Gleichzeitig sollte ein verbindlicher Zeitpunkt für die Erreichung der Paralleltabelle und ein Stufenplan dorthin vereinbart werden. Daraufhin erfolgte das Angebot der TdL: 30 Euro Angleichungszulage ab 01. August 2016 ohne zeitliche Perspektive für die Paralleltabelle und Tarifierung der beamtenrechtlichen Regelungen. Dies wurde von der

BTK-L einhellig abgelehnt. Überraschend nahm der dbb dieses Angebot mit einer Laufzeit bis 31. Dezember 2018 an.

Zum 01. August 2015 ist die Tarifvereinbarung als Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte (TV EntgO-L) mit der Entgeltordnung Lehrkräfte (EntgO-L) als Anlage in Kraft getreten. Der TV EntgO-L enthält sogenannte Maßgaben, mit denen einzelne Vorschriften des TV-L und des TVÜ-L für den Anwendungsbereich der Lehrkräfte gem. § 44 TV-L geändert werden. Die Mitgliederversammlung der TdL beschloss, den TV EntgO-L auf alle angestellten Lehrkräfte anzuwenden und setzt dies auch um.

Am 21. und 22. Juni 2016 fand eine tarifpolitische Konferenz der GEW statt, deren Gegenstand in erster Linie der Umgang mit dem TV EntgO-L war. Bearbeitet wurden die Arbeitsaufträge:

- Welche tarifpolitischen Anliegen in Bezug auf den TV EntgO L sind für die Beschäftigten wichtig, die die GEW vertritt oder vertreten will?
- Wie können diese Anliegen durchgesetzt werden?

Den Berichten aus den Arbeitsgruppen folgten kontroverse Diskussionen, an deren Ende die tarifpolitische Konferenz (BTK-L und KoVo) am zweiten Tag mit deutlicher Mehrheit beschloss:

1. Der GV wird beauftragt, Gespräche mit der TdL zu führen, um eine Verbesserung der Lehrkräfteeinguippierung zu erreichen.
2. Die Gespräche werden vor der Entgeltrunde TV-L 2017 geführt.

Im Anschluss trugen die Arbeitsgruppen Aktionsvorschläge zusammen, die zu einer Verbesserung der Lehrkräfteeinguippierung beitragen sollen. Im Hinblick darauf, dass der Auftrag der tarifpolitischen Konferenz „Verbesserung der Lehrkräfteeinguippierung“ offengehalten war, sollen die Aktionen mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ verbunden werden.

Die parallel tagende AG zum Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im TV-L stellte fest, dass es als langfristiges Ziel keine Alternative zu der Forderung nach einer Anwendung der S-Tabelle (oder jedenfalls gleicher Tabellenwerte) im Länderbereich gibt. Das soll auch zum Gegenstand der Tarifrunde 2017 gemacht werden.

## Tarifvertrag Land Hessen

Für die Tarifverhandlungen mit dem Land Hessen hat der KOVO im September 2014 dem Landesverband Hessen die Vollmacht übertragen. Die Verhandlungsführerschaft in der Spitzenrunde verbleibt beim zuständigen Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands beim GEW-Hauptvorstand.

In der Tarifrunde 2015 wurde eine Entgelterhöhung von 2,0 Prozent ab 1. März 2015 und um weitere 2,4 Prozent ab 1. April 2016, mindestens aber 80 Euro in den niedrigeren Entgeltgruppen bis einschließlich EG 9, vereinbart. Laufzeit bis Ende 2016.

## Zusatzversorgung in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und den kommunalen Zusatzversorgungskassen (ZVK) – Altersversorgungstarifvertrag (ATV) und Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal (ATV-K)

Die GEW ist über die Mitarbeit von Gesa Bruno-Latocha in der ver.di-Verhandlungskommission ATV/ATV-K in die Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst eingebunden. Die schon seit Sommer 2012 laufenden Tarifgespräche mit Bund, TdL und VKA zum ATV mit den Themen Biometrie und Rechnungszins gewannen Ende 2013 an Brisanz, als die Arbeitgeber von einer drohenden Zahlungsunfähigkeit der VBL Ost berichteten und hieraus unmittelbaren Handlungsbedarf für die gesamte Zusatzversorgung (auch VBL West und kommunale ZVKen) ableiteten. Von Seiten der Gewerkschaften (ver.di, GEW, dbb) wurde bezüglich VBL Ost Entgegenkommen signalisiert, gegebenenfalls nötige Beitragserhöhungen hälftig zu tragen. Für die VBL West mit ihrem völlig anderen Finanzierungsverfahren wurde ein Handlungsbedarf zurückgewiesen. Ob es einen Handlungsbedarf bei den kommunalen ZVKen gebe, müsse erst mit belastbaren Zahlen nachgewiesen werden. Auf diesem Wege konnte das Thema ATV aus der Tarifrunde 2014 Bund/Kommunen herausgehalten werden. Ein halbes Jahr vor der Länderrunde 2015 eskalierte der Konflikt, als die TdL die Verhandlungen zum ATV abbrach und erklärte, es werde in der Lohnrunde nur zu einem Abschluss kommen, wenn die Gewerkschaften einer Absenkung der VBL-Leistungszusage zustimmten. Diese Drohung konnte in der vierten Verhandlungsrunde abgewendet werden, allerdings um den Preis einer moderaten Anhebung des Arbeitnehmerbeitrags in der VBL West und einer Verdoppelung des Arbeitnehmerbeitrags in der VBL Ost. In der nachfolgenden Tarifrunde 2016 Bund/Kommunen forderte die VKA zunächst ebenfalls eine Absenkung. Im Lauf der Verhandlungen zog sie sich auf eine Arbeitnehmerbeteiligung analog der im Länderbereich unabhängig von der Finanzlage der jeweiligen ZVK zurück. Auch dies konnte abgewendet werden. Im Ergebnis fallen nur dort höhere Arbeitnehmerbeiträge an, wo eine finanzielle Notwendigkeit nachgewiesen wurde, bei finanzieller Beteiligung der Arbeitgeber in gleicher Höhe. Das Thema ATV/ATV-K kann frühestens Ende 2024 wieder aufgerufen werden.

Als klar war, dass das Thema Zusatzversorgung ein wichtiges Mobilisierungsthema wird, hat der Arbeitsbereich TuB den Landesverbänden angeboten, durch Vorträge in Personalratenschulungen oder anderen Formaten zur Hebung des Informationsstandes in Sachen Zusatzversorgung beizutragen. Dieses Angebot wurde von der Hälfte der GEW-Landesverbände angenommen, teilweise mehrfach. Darüber hinaus steht der Arbeitsbereich auch den Haupt- und Ehrenamtlichen der GEW regelmäßig beratend zur Seite, wenn Mitglieder sich mit Spezialfragen zur Zusatzversorgung an die GEW wenden. Im Rahmen der Beratung von betriebsrentenrechtlichen Fragestellungen im Rahmen des DGB und mit Politikerinnen und Politikern hat die GEW insbesondere die Belange der Zusatzversorgung und der Versicherten im Blick, da dies den weit überwiegenden Teil der Tarifbeschäftigten innerhalb der GEW betrifft.

## Goethe-Institut

Durch eigene Anwendungstarifverträge mit der GEW gilt für die Beschäftigten des Goethe-Instituts weitgehend der TVöD (Bund). Diese Tarifverträge wurden im Jahr 2015 insgesamt neu verhandelt. Dabei konnte die GEW unter anderem eine bessere Eingruppierungen für mehrere Beschäftigtengruppen und eine Reduktion der Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte an den Inlandsinstituten von 25 auf 24 Unterrichtseinheiten erreichen.

Neben der Tarifarbeit betreut der Arbeitsbereich TuB beim Hauptvorstand die Mitglieder der Arbeitsgruppe Goethe-Institut in der GEW in allen gewerkschaftlichen Belangen. Das umfasst die Sitzungen des Arbeitsgruppenvorstands (AGV), die Betriebsratsgremien, GEW-Vertrauensleute und Betriebsgruppen sowie die alle vier Jahre stattfindende Mitgliederversammlung (zuletzt im Juni 2016) und weitere tarifpolitische Tagungen. Siehe dazu auch den Bericht des AGV.

## FRÖBEL

Der Haustarifvertrag mit der FRÖBEL-Gruppe wurde im Berichtszeitraum kontinuierlich weiter entwickelt. Neben den Gehaltsrunden in den Jahren 2014 und 2016, die sich im Umfang an den Tarifabschlüssen zum TVöD orientierten, konnte auch die im Jahr 2015 erreichte Aufwertung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes nachvollzogen werden. Zusätzlich erkämpfte die GEW ein Weihnachtsgeld, das erstmals 2015 ausgezahlt wurde und sicherte durch einen gesonderten Tarifvertrag die Betriebsratsstrukturen, nachdem der Konzern sich im Jahr 2015 umstrukturiert hatte. Aufgrund der erfolgreichen Tarifarbeit und der im Tarifvertrag festgeschriebenen Bonuszahlung für GEW-Mitglieder hat sich der Organisationsgrad kontinuierlich weiter verbessert. Durch die Expansion des Trägers, der inzwischen in zehn Bundesländern Einrichtungen betreibt, gewinnt der Tarifvertrag weiter an Bedeutung.

## INA.KINDER.GARTEN

Der Hauptvorstand der GEW hatte im Jahr 2012 mit dem Kita-Träger INA.KINDER.GARTEN einen Haustarifvertrag ausgehandelt. Die Entgelttabelle war erstmals zum 31. August 2013 kündbar, wovon die GEW Gebrauch machte, um eine kontinuierliche Gehaltsentwicklung mit dem Ziel einer Angleichung an das Niveau des TV-L (Berlin) zu erreichen. In den Tarifverhandlungen konnte eine Erhöhung der Tabellenwerte um 2,7 Prozent ab dem 01. September 2013 plus eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro erreicht werden, mit der die gegenüber der Tarifierhöhung im TV-L verzögerte Gehaltsentwicklung ausgeglichen werden sollte. Da der Geltungsbereich des Tarifvertrags auf die Beschäftigten in Berlin begrenzt ist, hat der Koordinierungsvorstand das Verhandlungsmandat im Jahr 2014 an den LV Berlin übertragen.

## Internationaler Bund

Als schwierig gestalteten sich während der Wahlperiode die Tarifverhandlungen mit dem Internationalen Bund. Nach einer weitreichenden und nicht reibungslos verlaufenden Umstrukturierung des Konzerns konnten im Jahr 2014 endlich die Verhandlungen zu konzernweiten Tarifverträgen zu Mantelregelungen, Tätigkeitsmerkmalen und Entgelt beginnen. Nach schwierigen Verhandlungen gelang schließlich im Sommer 2016 der Abschluss eines Manteltarifvertrages für alle Beschäftigten des Internationalen Bundes. Liegt der Abschluss zwar nicht auf dem Niveau des gekündigten Manteltarifvertrages des IB e.V., stellt der Vertrag doch für viele Beschäftigte in den gGmbHn des Konzerns die erste manteltarifvertragliche Regelung überhaupt dar und schafft erstmals einheitliche, bundesweit geltende Regelungen im IB-Konzern.

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Berichts standen GEW, ver.di und der IB am Beginn von Verhandlungen über einen Tarifvertrag zu Tätigkeitsmerkmalen und Entgelt für den Konzern. Der Verhandlungsbeginn gestaltete sich wie erwartet erneut sehr schwierig.

## Berlitz Deutschland GmbH

In den vergangenen vier Jahren entwickelte sich die Tarifarbeit bei der Berlitz Deutschland GmbH im Vergleich zur vergangenen Wahlperiode positiv. Befand sich das Unternehmen vor vier Jahren noch in der Krise, entwickelte sich die wirtschaftliche Situation in den letzten Jahren konstant positiv. Dies beeinflusste auch die zwei im Berichtszeitraum stattgefundenen Tarifrunden. Hier konnten jeweils mäßige Gehaltssteigerungen für die Beschäftigten erreicht werden. Zudem gelang es im Jahr 2016 endlich, die seit der wirtschaftlichen Krise des Unternehmens ausgesetzte Regelung zur Einstellung von festangestellten Lehrkräften anstelle des Einsatzes von Honorarkräften durch eine neue zu ersetzen. Auch die neue Tarifregelung zielt auf die Sicherung festangestellten Personals und sichert damit für die kommenden Jahre die vorhandenen Betriebsratsstrukturen im Unternehmen.

## Mindestlohn Weiterbildung – Bereich Sozialgesetzbuch (SGB) II/III

Insgesamt erfreulich verliefen die Tarifverhandlungen über die Fortsetzung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns für das pädagogische Personal im Bereich der Weiterbildung nach SGB II und SGB III. In der vergangenen Wahlperiode gelang es nicht nur die Mindeststundenlöhne deutlich zu erhöhen, sondern zudem zum 01. Januar 2017 die Gehälter in Ost- und Westdeutschland auf ein einheitliches Niveau von 14,60 Euro anzugleichen.

Das Klageverfahren der Streitgemeinschaft von Trägern der Branche gegen den Mindestlohn wurde im Januar 2016 vor dem Oberlandesgericht Berlin zugunsten der Tarifparteien entschieden. Auf eine Berufung verzichtete die Gegenseite. Stattdessen schlossen sich einige Träger, wie zum Beispiel die Stiftung Bildung und Handwerk, der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes an, um aktiv an den Tarifverhandlungen teilzunehmen.

Der derzeitige für allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohntarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2017. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts verhandelten GEW, ver.di und die Zweckgemeinschaft über eine Fortführung des Mindestlohns über das Jahr 2017 hinaus.

## Branchentarifvertrag Weiterbildung

Während der Wahlperiode verhandelte der Arbeitsbereich TuB zusammen mit ver.di neben dem Branchenmindestlohn Weiterbildung zudem über einen Branchentarifvertrag für die Beschäftigten im Bereich der Weiterbildung im Rechtskreis SGB II und SGB III. Ziel der Verhandlungen mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes ist ein allgemeinverbindlicher Mantel- und Entgelttarifvertrag für die Branche. Die Verhandlungen wurden jedoch bereits nach wenigen Verhandlungsrunden aufgrund der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgeberseite, mehr als die gesetzlichen Mindeststandards in einem Tarifvertrag festzuschreiben, durch die Gewerkschaften unterbrochen. Bis zum Redaktionsschluss des Berichts wurden die Verhandlungen nicht wieder aufgenommen.

## Tarifschulungen

Auf Grundlage der in der vorherigen Wahlperiode begonnenen tarifpolitischen Grundschulung der Mitglieder der bundesweiten Tarifkommissionen für den öffentlichen Dienst hat der Arbeitsbereich TuB das Schulungskonzept in den vergangenen vier Jahren fortentwickelt. Neben den nach wie vor stark nachgefragten Grundlagenschulungen wird das Programm seit zwei Jahren durch eine Aufbauschulung mit dem Schwerpunktthema Arbeitskampf ergänzt. Künftig sollen weitere Aufbauschulungsmodulare folgen. Zudem wurde das Schulungsprogramm auch für Mitglieder von Tarifkommission außerhalb des öffentlichen Dienstes sowie von Landestarifkommissionen für den öffentlichen Dienst geöffnet.

## Beamtenpolitik auf Bundesebene

Auf Bundesebene ist der Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik über die Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte in die Arbeit des DGB als beamtenpolitische Spitzenorganisation eingebunden. Dies betrifft sowohl alle Beteiligungsverfahren bei Gesetzen und Verordnungen, die ausschließlich die Beamtinnen und Beamten des Bundes betreffen, als auch Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene, die von Bedeutung für alle Beamtinnen und Beamten sind. Hier wirkt die GEW regelmäßig an schriftlichen Stellungnahmen des DGB-Bundesvorstands mit. Soweit die Interessen von GEW-Mitgliedern in größerem Umfang tangiert sind, nimmt das zuständige Vorstandsmitglied oder eine Referentin/ein Referent des Arbeitsbereichs auch persönlich an Beteiligungsgesprächen im Bundesministerium des Innern teil. Durch ihre Vertreter\*innen in der Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte (Andreas Gehrke und Katrin Löber, Stellvertretung: Gesa Bruno-Latocha und Dagmar Roselieb) wirkt der Arbeitsbereich an der beamtenpolitischen Willensbildung auf Bundesebene mit.

## Mitbestimmung

### Betriebsrätearbeit

In den letzten vier Jahren bewältigte der Arbeitsbereich TuB erneut die Aufgabe der Materialer- und bestellung für die Betriebsratswahlen für die gesamte GEW. Wie in der vergangenen Wahlperiode erfolgte dies für die Wahl 2014 in Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften. Auch die Betriebsratswahlmaterialien 2018, deren Vorbereitung zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses des Berichts bereits kurz vor dem Abschluss steht, werden als Gemeinschaftsprojekt erstellt. Hierbei wirkte der Arbeitsbereich aktiv an der Erstellung eines neuen, ergänzenden Leitfadens zur Betriebsratsgründung mit. Daneben erschienen weitere Broschüren zur Betriebsratsarbeit.

Seit 2013 ist die GEW zudem Kooperationspartner des Deutschen Betriebsrätetages und des dort verliehenen Deutschen Betriebsrätepreises – dem Pendant des Personalrätepreises, an dem sich die GEW bereits seit Jahren beteiligt.

### Personalrätearbeit

Im Verlauf der Wahlperiode führte der Arbeitsbereich TuB verschiedene Schulungen für Personalräte durch. So wurde bundesländerübergreifend unter anderem ein Seminar zum Thema Leiharbeit und Befristungen angeboten. Zudem wurden Wahlvorstandsschulungen sowie Personalräte-Grundlagenschulungen im Bereich des Bundespersonalvertretungsrechts durchgeführt. Die Leistungen der GEW-Personalratsmitglieder wurden zudem regelmäßig durch die Nominierung und Ehrung im Rahmen des Deutschen Personalrätepreises gewürdigt.

### Rente/Ostrente

Während der gesamten Wahlperiode war der Arbeitsbereich eng eingebunden in die sozialpolitische Meinungsbildung im DGB durch den Sitz von Andreas Gehrke im Sozialpolitischen Ausschuss des DGB (Stellvertretung: Gesa Bruno-Latocha) sowie durch die Mitwirkung in der SPA-Arbeitsgruppe Alterssicherung durch Gesa Bruno-Latocha. Hier war die Mitarbeit insbesondere im Vorfeld des DGB-Kongresses im Mai 2014 gefragt sowie ab Anfang 2016 bei der Vorbereitung und Begleitung der DGB-Rentenkampagne. In der Rentenpolitik arbeitet der Arbeitsbereich TuB eng mit dem Arbeitsbereich Frauenpolitik und dem Bundes-Senioren-Ausschuss der GEW zusammen.

Seit über zehn Jahren setzt sich die GEW gemeinsam mit einem Bündnis aus Gewerkschaften (ver.di, EVG, GdP) und Sozialverbänden für eine Angleichung des Rentenwerts Ost an West ein. GEW-Gewerkschaftstage 2005, 2009 und 2013 haben entsprechende Beschlüsse gefasst. Das Bündnis hat sich auch in dieser Wahlperiode aktiv in die sozialpolitische Debatte eingeschaltet, unter anderem mit einer öffentlichen Veranstaltung in Berlin mit über 250 Teilnehmer\*innen aus Ost und West unter der Überschrift „25 Jahre deutsche Einheit: Renteneinheit überfällig!“, an der Vertreter aller im Bundestag vertretenen Parteien teilnahmen.

Im Dezember 2016 hat sich die Große Koalition auf die Rentenangleichung verständigt. Der aktuelle Rentenwert Ost wird ab 01. Juli 2018 in sieben gleichen Schritten an das Westniveau angeglichen, die übrigen Berechnungsparameter ebenfalls in sieben Schritten jeweils zum nachfolgenden 1. Januar. Die Mehrkosten sollen aus Steuermitteln finanziert werden. Von der Grundidee entspricht dies den Forderungen des Bündnisses für eine gerechte Anpassung des Rentenwerts Ost. Dass die Angleichung noch bis 2025 dauern soll, ist allerdings ein Bruch des Versprechens aus dem Koalitionsvertrag, „bis 2020“ ein einheitliches Rentenrecht in Ost und West zu schaffen. Ob es bei diesem Plan bleibt, ist zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht absehbar.

Wie alle Monatsberichte des Arbeitsbereichs, die wir mit wenigen Ausnahmen monatlich vorgelegt haben, und die Bestandteil dieser Rechenschaftslegung sind, ist auch dieser Geschäftsbericht von allen Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsbereichs geschrieben worden. Also von Oliver Brüchert, Katharina Berkenkamp (früher Katharina Bockelmann, herzlichen Glückwunsch nochmal zur Hochzeit!), Gesa Bruno-Latocha, Gabi Herzog, Karolin Linden, Antje Lindner, Katrin Löber, Dagmar Roselieb und mir. Ich danke Ihnen allen, Referent\*innen und Verwaltungsmitarbeiter\*innen, für Ihre hervorragende Arbeit, für Ihre Kollegialität und Ihre allzeit solidarische Unterstützung. Dieser Dank schließt ausdrücklich auch Gabi Rotsch ein, die eine neue berufliche Herausforderung in der IG Metall-Vorstandsverwaltung gefunden hat und natürlich Peter Jonas, der im Laufe meiner Amtszeit in die wirklich wohlverdiente Rente gegangen ist.

Ihr seid ein Klasse-Team! Ich danke Euch!

Andreas Gehrke

## 2.6 Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit

- 0 Einleitung**
- 1 Tarifpolitik**
- 2 Inklusion**
- 3 Schulsozialarbeit**
- 4 Kita-Bundesqualitätsgesetz**
- 5 Sprachliche Bildung**
- 6 SGB VIII Reform**
- 7 Internationales**
- 8 Tagungen**
- 9 Veröffentlichungen**
- 10 Schlussbemerkung**

### 0 Einleitung

Das bestimmende Ereignis im Berichtszeitraum des Organisationsbereiches Jugendhilfe und Sozialarbeit (OB JuS) war die Tarifaueinandersetzung für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Dies wurde nicht nur in der Vorbereitung sichtbar, sondern auch in dem Verhandlungszeitraum selbst. Nach den Erfahrungen der SuE-Tarifrunde 2009 war es wichtig, die Wünsche und Vorstellungen der Mitglieder von Anfang an in die Forderungsdiskussionen einzubeziehen. Darüber hinaus galt es, die veränderten Arbeits- und Ausbildungsgänge in eine neue Tarifsyntax einzubringen. Vorstandsübergreifend wurde mit den Bereichen Tarif- und Beamtenpolitik/Presse und Öffentlichkeitsarbeit die Tarifrunde mit einer Kampagne vorbereitet. Während der Zeit der Vorbereitung und der Tarifaueinandersetzung selbst traten ca. 10.000 Kollegen\*innen in die GEW ein. Ein bisher in der GEW-Geschichte einmaliger Vorgang, der die GEW vor große Herausforderungen stellte. Dies wurde nicht nur auf Hauptvorstandsebene spürbar, sondern besonders auf der Ebene der Landesverbände. Den vielen ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen der Landesverbände und des Hauptvorstandes sei an dieser Stelle nochmals für das große Engagement gedankt, ohne das eine solche Tarifrunde in einer föderalen Organisation nicht zu bewerkstelligen wäre. Das Ergebnis der Tarifrunde ist, was die materielle Seite betrifft, aus Sicht der Erzieher\*innen positiv zu bewerten; für die Sozialarbeiter\*innen und Kindheitspädagog\*innen leider nicht. (Siehe 1. Tarifpolitik)

Die Beschäftigtenzahl im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe im Berichtszeitraum 2013–2017 ist weiterhin deutlich auf ca. 800.000 Beschäftigte gestiegen. Dies liegt im Wesentlichen am weiteren Ausbau der Tageseinrichtungen für Kinder (Krippe, Kita) zur Umsetzung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr. Darüber hinaus führt der Ausbau von Ganztagschulen zu einer Personalausweitung, die in den nächsten Jahren anhalten wird, zumal der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für Grundschulkinder in der politischen Diskussion ist.

Die Rahmenbedingungen der Beschäftigten im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe haben sich eher verschlechtert. Es gelang aus gewerkschaftlicher Sicht nicht, nennenswerte Verbesserungen zu erzielen: Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist geblieben, ebenso der hohe Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Neueinstellungen. Dies gilt in besonderem Maße auch für die Einstellungspraxis im Bereich der Schulsozialarbeit und der Hilfen zur Erziehung. Der Fachkräftemangel in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern wird zu einer immer stärkeren Belastung in der sozialpädagogischen Praxis.

Nach wie vor ist es den DGB-Gewerkschaften bisher nicht gelungen, ein überzeugendes Konzept zur Organisierung der Kollegen\*innen in der Branche der Kinder- und Jugendhilfe und der Sozialen Arbeit zu entwickeln. Das Ziel einer gemeinsamen Interessenvertretung der Beschäftigten in dieser Branche sollte zentrale Aufgabe der GEW in den nächsten Jahren sein. Dieses Konzept muss bereits für die Ausbildungs- und Studiengänge ausgelegt sein.

Zu einem weiteren Schwerpunkt der Arbeit entwickelte sich ab 2014 die Reform des Sozialgesetzbuches VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz). Drei Reformkomplexe zeichnen sich bei den vorgelegten Arbeitsfassungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ab:

- die Inklusive Lösung,
- die Neuordnung der Hilfen zur Erziehung,
- Neugestaltung des Pflegekinderwesens. (Siehe 6. SGB VIII Reform)

Die Aufnahme von Kindern mit Fluchterfahrung in Regeleinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe stellte ab Mitte 2015 die Kollegen\*innen vor weitere große Herausforderungen, wie auch die Kollegen\*innen der Jugendämter bei der Begleitung von minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen. Das System der Kinder- und Jugendhilfe muss sich inhaltlich und organisatorisch auf diese neue Situation einstellen und sich in den gesamtgesellschaftlichen Diskurs einmischen, der geprägt sein muss durch den Paragraphen 1 des SGB VIII, dem Recht auf Teilhabe an dieser Gesellschaft und dem Recht auf Bildung und Erziehung zu einer eigenständigen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit. Der Schutz dieser Kinder und Jugendlichen und die Fachlichkeit der Kinder- und Jugendhilfe müssen die Richtschnur sein.

#### **Unterstützung und Beratung der Landesverbände und Untergliederungen**

Einen breiten Raum nahm die Unterstützung und Beratung der Landesverbände und Untergliederungen ein. Nicht nur zu fachlichen Beratungen in Belangen der Kinder- und Jugendhilfe, sondern auch in tarifrechtlichen und Ausbildungsfragen unterstützte der OB JuS die Untergliederungen. Die Mitwirkung an Bildungs- bzw. Erzieher\*innentagen war ebenso Bestandteil wie die Teilnahme an Vorstands- und Gremiensitzungen.

#### **Bundes- und Landtagsanhörungen**

Die GEW war zu mehreren Sitzungen des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Kinderkommission des Bundestages zu den Themen

Rahmenbedingungen in den Kitas, Nachhaltigkeit, Bundes-Kita-Qualitätsgesetz eingeladen. Im Sächsischen Landtag vertrat Norbert Hocke als Sachverständiger auf einer Anhörung zur Neuordnung der Erzieher\*innenausbildung die Position der GEW. Auf Einladung des BMFSFJ hat Norbert Hocke an mehreren internationalen Tagungen der EU-Kommission, als NGO-Vertreter für den Bereich Early Childhood Education and Care (ECEC) teilgenommen.

#### **Bundesjugendkuratorium**

Für die 18. Legislaturperiode ist Norbert Hocke durch Bundesministerin Schwesig in das Bundesjugendkuratorium (BJK) berufen worden. Das BJK berät als Sachverständigen-gremium die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Querschnittsfragen der Kinder- und Jugendpolitik. Es bezieht eigenständig Position in Stellungnahmen und auf Fachtagungen zu aktuellen Kinder- und jugendpolitischen Schwerpunkten. Im Zeitraum 2013 bis 2016 hat das BJK eine Reihe von Stellungnahmen erarbeitet und veröffentlicht:

- Kinder- und Jugendhilfeleistungen nach Maß: Junge Geflüchtete haben den gleichen Anspruch wie alle jungen Menschen – Zwischenruf des Bundesjugendkuratoriums, Juli 2016
- Digitale Medien – ambivalente Entwicklungen und neue Herausforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe, Juni 2016
- Kinder und Jugendliche auf der Flucht: Junge Menschen mit Ziel, Januar 2016
- Gesellschaftliche Verantwortung für junge Flüchtlinge, April 2015
- Ganztagschule – ein kinder- und jugendpolitisches Plädoyer, Dezember 2013
- Migration unter der Lupe. Der ambivalente Umgang mit einem gesellschaftlichen Thema in der Kinder- und Jugendhilfe, Oktober 2013
- Von gefühlten zu gelebten Realitäten – Plädoyer für einen Datenbericht zur Entwicklung der Kinderrechte in Deutschland, September 2013  
(<http://www.bundesjugendkuratorium.de/aktivit%C3%A4ten/stellungnahmen/>)

#### **Kindergrundsicherung**

Das Bündnis Kindergrundsicherung, in dem der Kinderschutzbund, die AWO, das Zukunftsforum Familie und die GEW federführend mit weiteren Einzelpersonlichkeiten arbeiten, veranstaltete im Mai 2015 mit der Friedrich-Ebert-Stiftung einen Expert\*innen-Workshop „Reformoptionen in der Familienpolitik“, auf dem Dr. Irene Gerlach zum Thema „Darstellungen von Bewertungskriterien langfristiger Reformoptionen (zum Beispiel einer Kindergrundsicherung)“ referierte. Neben Gesprächen mit den Parteien hat das Bündnis eine Bewertung der Expertise zum Thema „Kindergrundsicherung“, die von der Otto-Brenner-Stiftung gefördert wurde, vorgelegt. Darüber hinaus beteiligte sich das Bündnis Kindergrundsicherung mit 40 anderen Verbänden an der gemeinsamen Erklärung gegen Kinderarmut „Keine Ausreden mehr: Armut von Kindern und Jugendlichen endlich bekämpfen! Drei Schritte gegen Kinderarmut – Forderungen zur Bundestagswahl gegen die Kinderarmut“, die auch die Internationale Armutskonferenz, das Diakonische Werk und

der Bundesverband der Tafeln unterstützten. Nils Kammerdt, Leiter des Parlamentarischen Verbindungsbüros der GEW, und Norbert Hocke haben aktiv in dem Bündnis mitgewirkt. ([www.kinderarmut-hat-folgen.de/buendnismitglieder.php](http://www.kinderarmut-hat-folgen.de/buendnismitglieder.php))

### Strukturen und Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe

Die GEW ist in den Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe gut vernetzt. Sie kann somit gewerkschaftliche und professionsbezogene Anliegen direkt in die Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe einbringen. Anders als das öffentliche Schulsystem lebt die Kinder- und Jugendhilfe von der Vielfalt der unterschiedlichen Träger, so wie dies im SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) abgebildet ist. Es ist deshalb dringend geboten, als GEW die Strukturen weiterhin inhaltlich zu begleiten und seitens der GEW die gewerkschaftlichen Anliegen immer wieder in die Strukturen einzubringen und aktiv für deren Umsetzung beizutragen. Nur so wird es gelingen, die professionellen Aspekte und die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen mit den Trägern der freien und öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe gemeinsam zu diskutieren und Verbesserungen zu erzielen.

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendhilfe (AGJ):

- Mitglied des Vorstandes bis 2016 (Norbert Hocke)
- Fachausschuss Kinderrechte und Familienpolitik, Vorsitzender bis 2016 (Norbert Hocke)
- Fachausschuss Jugend, Schule und Beruf (Bernhard Eibeck)

Deutscher Verein

- Mitglied im Hauptausschuss (Norbert Hocke)
- Fachausschuss Soziale Berufe und Ehrenamt (Norbert Hocke)
- Fachausschuss Jugend und Familie (Bernhard Eibeck)
- AK Kita- und Familienpolitik (Norbert Hocke)

Weitere Mitgliedschaften:

- BMFSFJ-Fachbeirat Frühe Chancen – Lernort Praxis Norbert Hocke)
- BMFSFJ AG Frühpädagogische Fachkräftegewinnung (Norbert Hocke)
- Fachbeirat beim Unabhängig Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Norbert Hocke)
- Deutsches Jugendinstitut (Norbert Hocke)
- WiFF-Beirat: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Norbert Hocke)
- IBEB-Beirat: Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit Rheinland-Pfalz (Norbert Hocke)
- Beirat Zeitschrift klein@groß (Norbert Hocke)
- Beirat der Evangelischen Hochschule Dresden (Norbert Hocke)
- Kuratorium „Haus der Kleinen Forscher“ (Norbert Hocke)
- FRÖBEL Weiterbildungskommission (Norbert Hocke)
- Beirat Schau hin (Norbert Hocke)
- Deutsches Jugendherbergswerk (Norbert Hocke)
- Fachbereich Bildungseinrichtungen der Deutsche Gesellschaft Unfallversicherung (DGUF) (Norbert Hocke, Frauke Gützkow, Sabine Henze)

- Kooperationsverbund Schulsozialarbeit (Bernhard Eibeck)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V. (BAG BEK) (Andre Dupuis, Norbert Hocke)

### Aktion Courage

Der GEW-Hauptvorstand ist im Vorstand der Aktion Courage e.V. durch Norbert Hocke vertreten. Aktion Courage e.V. ist Mitglied in einer Reihe von Netzwerken gegen Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit. Die Vertretung von Aktion Courage übernehmen – auch gegenüber dem DGB – Sanem Kleff und Eberhard Seidel. Das Hauptprojekt von Aktion Courage ist „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SOR-SMC). Seit Bestehen des Projektes 1995 haben sich über 2.200 Schulen dem Projekt angeschlossen. SOR-SMC wird sowohl von der Bundeszentrale für politische Bildung, vom BMFSFJ und von einer Mehrheit der Bundesländer sowie vom BFW der GEW gefördert. Die GEW-Vertretung bei den Vorstandssitzungen, den Mitgliederversammlungen und den Koordinierungstreffen ist für das Projekt von großer Bedeutung! ([www.schule-ohne-rassismus.de](http://www.schule-ohne-rassismus.de))

### UNESCO Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)

Im Berichtszeitraum hat der OB JuS in verschiedenen Bündnissen zum Thema Nachhaltigkeit mitgearbeitet bzw. diese mit initiiert in Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich Schule. Das Partnernetzwerk „Frühkindliche Bildung“ arbeitete bereits als AG Elementarpädagogik der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung – Runder Tisch“ 2005–2014 und ist in der Nationalen Plattform, welche nach der UN-Dekade im BMBF eingerichtet wurde, weiterhin aktiv. Im Partnernetzwerk „Frühkindliche Bildung“ treffen sich Vertreter\*innen verschiedener Organisationen, die sich im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder diesem Thema widmen.

Innerhalb der Nationalen Plattform wurde Norbert Hocke für das Fachforum Frühkindliche Bildung berufen. Im Fachforum werden fünf Ziele mit entsprechenden Umsetzungsschritten für die Praxis und die Aus-, Fort- und Weiterbildung sozialpädagogischer Fachkräfte erarbeitet. Diese fünf Ziele werden dann in der Nationalen Plattform mit den anderen Bildungsbereichen abgestimmt. ([www.bne-portal.de](http://www.bne-portal.de))

Das Bündnis Zukunftsbildung, welches nach der UN-Dekade gegründet wurde mit der GEW als Gründungsmitglied, arbeitet mit einer Reihe von namhaften NGOs (zum Beispiel Greenpeace, Oxfam, Welthungerhilfe) zusammen und ist in der Nationalen Plattform durch einen Sprecher vertreten. Schwerpunkt dieses Bündnisses ist, den erweiterten Nachhaltigkeitsbegriff Globalisierung, Armut und Erhalt der Umwelt, in die Nachhaltigkeitsdiskussion einzubringen. In dem Bündnis Zukunftsbildung arbeiten die Organisationsbereiche JuS und Schule eng zusammen. Mit diesem Bündnis gestaltete die GEW einen gemeinsamen Parlamentarischen Abend. ([www.buendnis-zukunftsbildung.de](http://www.buendnis-zukunftsbildung.de))

### Aus-, Fort- und Weiterbildung sozialpädagogischer Fachkräfte

Im Berichtszeitraum konnte aus Kapazitäts- und Arbeitsüberlastungsgründen die Erzieher\*innen- und Sozialarbeiter\*innenausbildung im OB JuS nicht bearbeitet werden.

Der OB JuS war trotzdem auf einigen Sitzungen des Fachbereichstages Soziale Arbeit sowie auf Tagungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung, Erziehung in der Kindheit (BAG-BEK) anwesend ([www.bag-bek.eu](http://www.bag-bek.eu)). Darüber hinaus waren Norbert Hocke und Bernhard Eibeck an vielen Hochschulen als Referenten eingeladen, um sowohl die Gewerkschaftsarbeit vorzustellen als auch in Ausbildungsfragen Stellung zu nehmen.

### Gewerkschaftlicher Nachwuchs in der Sozialen Arbeit

Anfang Dezember 2013 und November 2015 fanden zwei Forschungsworkshops „Soziale Arbeit als Gute Arbeit“ statt und begleiteten die Bearbeitung des DGB-Index Gute Arbeit für den Bereich Soziale Arbeit. Die Arbeitsgruppe „Soziale Arbeit als Gute Arbeit“ arbeitet mit finanzieller Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung das vorhandene Material des DGB-Index Gute Arbeit und des Mikrozensus auf, um die Datenlage der Beschäftigtengruppe Soziale Arbeit zu untersuchen und sie mit anderen Berufsgruppen aus dem Bildungsbereich zu vergleichen. Im Frühjahr 2017 wird ein abgeschlossener Materialband dazu vorgelegt. ([www.gew.de/schulsozialarbeit/soziale-arbeit-als-gute-arbeit/](http://www.gew.de/schulsozialarbeit/soziale-arbeit-als-gute-arbeit/))

Darüber hinaus beteiligen sich Vertreter\*innen an der weiteren Mitarbeit am Bundeskongress Soziale Arbeit sowie am Bündnis Kinder- und Jugendhilfe für Professionalität und Parteilichkeit (<http://buendnis-jugendhilfe.de/grundsuetze/>).

## 1 Tarifpolitik

### Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst

Der Gewerkschaftstag 2013 hatte mit seinem Beschluss „Forderungen zur Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst“ die Eckpunkte für die gewerkschaftlichen Forderungen für die Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) der Kommunen TVÖD festgelegt. Zentrale Forderungen waren, dass:

- der SuE als eigenständiger Teil der Entgeltordnung im TVÖD bestehen bleibt;
- die Eingruppierungsmerkmale von Leiter\*innen sowie Stellvertreter\*innen im Bereich Tageseinrichtungen für Kinder so verändert werden, dass auch die Anzahl der Mitarbeiter\*innen in der Einrichtung und die Frage der Ressourcenverantwortung berücksichtigt werden;
- neue Eingruppierungsmerkmale in der Entgeltordnung mit entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen formuliert werden für
  - BA-/MA-Kindheitspädagog\*innen
  - Fachberatung und Fachaufsicht im Arbeitsbereich
  - Tageseinrichtungen für Kinder und Tagespflege
  - Schulsozialarbeit;
- die Definitionen „schwierige fachliche Tätigkeiten“, „besonders schwierige Tätigkeiten“ und „schwierige Tätigkeiten“ in den Tätigkeitsmerkmalen überarbeitet und neu formuliert werden;
- eine Regelung im TV-SuE zu schaffen ist, in der Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten zu einem schnelleren Stufenaufstieg führen.

Mit der SuE-Kampagne ist es der GEW gelungen, sowohl von Beginn an mit den Mitgliedern über die neuen Medien, Social Media, zu kommunizieren als auch am Ende die gesamte Kampagne und Tarifeinwanderung zu dokumentieren. Dieses Material kann als hervorragendes Schulungsmaterial für weitere Tarifeinwanderungen in der GEW genutzt werden (GEW-Broschüre: Streiken ist Mehrwert, Februar 2016)

Die Tarifeinwanderung für den Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen hat die GEW in zuvor nicht gekanntem Ausmaß bewegt. Haupt- und ehrenamtliche Funktionäre auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene engagierten sich über einen Zeitraum von neun Monaten in überragender Weise. Die Abteilungen Tarifpolitik, Jugendhilfe und Sozialarbeit sowie Öffentlichkeitsarbeit arbeiteten intensiv zusammen, entwickelten fachliche Positionen, tarifliche Forderungen und stellten eine außerordentlich erfolgreiche „EGO-Kampagne“ auf die Beine. Insbesondere in der Zeit des Streiks ab Mai 2015 arbeiteten die Mitarbeiter\*innen in den Geschäftsstellen weit über das übliche Maß. Die hohe psychische und physische Belastung wurde durch die gute Stimmung und die Resonanz an der Basis und in der Öffentlichkeit aufgefangen.

Die GEW hat bereits frühzeitig mit einer Kampagne „... für ein besseres EGO“ begonnen, die Ziele und Forderungen zu diskutieren und die Öffentlichkeit auf die Tarifeinwanderung einzustimmen. Die EGO-Kampagne war darauf ausgerichtet, das Image, das Selbstwertgefühl und die Identifikation mit dem Erzieherberuf herauszustellen und zu stärken. Das ist mit den Filmen, den Portraits und der Revue in hervorragender Weise gelungen. Bereits in den Wochen vor Beginn der Tarifverhandlungen gab es eine große Zahl von Veranstaltungen, die im Verlauf des Streiks intensiviert wurden. Insbesondere im Mai 2015 gab es täglich bundesweit Hunderte von Streikversammlungen mit Diskussionsrunden und fachlichen Angeboten sowie zahlreiche Kundgebungen.

Das Ergebnis der Tarifverhandlungen blieb vielfach hinter den Erwartungen zurück. Die nach achtmonatigen Verhandlungen erzielte Einigung wurde letztlich akzeptiert, weil es keine Aussicht gab, durch eine Fortsetzung des Arbeitskampfes mehr zu erreichen. Viele engagierte Kolleginnen und Kollegen waren enttäuscht. Die Strategie, bereits mit Beginn der Tarifverhandlungen zu Warnstreiks aufzurufen und ab dem 8. Mai 2015 in einen bundesweiten, unbefristeten Streik zu treten, war eine große Herausforderung. Nach zunächst schleppendem Beginn steigerten die Kolleginnen und Kollegen ihre Kampfbereitschaft in mitunter euphorischer Stimmung. Die Arbeitgeber blieben allerdings unbeeindruckt und die Stimmung in der Öffentlichkeit und insbesondere bei den Eltern kippte. Der große Druck konnte nicht aufrechterhalten werden, zumal den Arbeitgebern kein wirtschaftlicher Schaden entstand. Der Streik als alleinige Durchsetzungsstrategie zeigte sich zunehmend unwirksam. Die Priorisierung auf dieses eine Instrument verhinderte eine breite fachliche Auseinandersetzung mit inhaltlichen und strukturellen Fragen der Eingruppierung und der in der Entgelttabelle gespiegelten Hierarchien von Qualifikationen und Tätigkeiten. Das Fazit ist dem der Tarifeinwanderung von 1991 sehr ähnlich:

„Insgesamt ging es darum, der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung und den gewachsenen qualitativen Ansprüchen in der Struktur eines neuen Tarifvertrags gerecht zu werden. Das ist nicht gelungen. Wir sind daran gescheitert, weil es nicht möglich war, mit den



Verhandlungsführern der Arbeitgeberseite die Auseinandersetzung auf fachlichem Niveau zu führen. Unsere Bemühungen, durch Kontakte zu Fachverbänden und Fachministerien das Problembewusstsein auf Arbeitgeberseite zu erweitern, führte nicht zum erhofften Erfolg.“ (Bernhard Eibeck, E&W, April 1991)

Gleichwohl kann man feststellen, dass das Niveau der Eingruppierung und die Entgelte des kommunalen SuE-Tarifs im Vergleich mit dem öffentlichen Dienst in anderen Berufen und vor allem gegenüber den Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst im Tarifvertrag der Länder (TV-L) deutlich gestiegen sind.

Man kann mit Fug und Recht sagen, dass die Tarifaufinandersetzungen für den Sozial- und Erziehungsdienst seit 1990 einen großen Schritt zur Aufwertung gebracht haben. Allerdings sind eine Menge Fragen und Probleme ungelöst.

Die GEW geht aus der Tarifaufensetzung gestärkt hervor. (Siehe GEW-Broschüre: Streiken ist MehrWert!, Februar 2016)

### **Tariflohn für alle**

Der TVöD hat auch für die Beschäftigten bei freien Trägern Bedeutung. Viele wenden den SuE-Tarifvertrag an oder übertragen ihn auf die jeweils geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien. Allerdings sind in den letzten Jahren viele freie Träger entstanden, die keinerlei Tarifbindung haben. Die Beschäftigten bei diesen Arbeitgebern haben eine weitaus schlechtere Bezahlung. Es muss gelingen, durch eine Tarifbindung der öffentlichen Finanzierung sicherzustellen, dass das Niveau des TVöD für alle Beschäftigte gilt. Die GEW wird dazu in den Landesverbänden politische Initiativen ergreifen.

Mit der Initiative „Tariflohn für alle“ haben sich eine Reihe von Landesverbänden bereits an Aktionen beteiligt. Es wurde ein Kampagnen-Material erstellt und veröffentlicht. Diese Initiative ist Teil der Organisationsentwicklung der GEW. ([www.gew.de/tariflohn-fuer-alle](http://www.gew.de/tariflohn-fuer-alle))

Neben diesen beiden Schwerpunkten beteiligte sich der OB JuS an den Tarifverhandlungen für den TV-L und TVöD.

## **2 Inklusion**

Der AK Inklusion hat die im Jahr 2008 begonnene Tradition der jährlichen Fuldaer Inklusionstagungen fortgesetzt. Im November 2014 wurden Herausforderungen für Frühförderung und Tageseinrichtungen thematisiert. Die GEW setzt sich dafür ein, dass Frühförderung nach den Grundprinzipien der Inklusion weiterentwickelt wird. Frühförderung muss nach Auffassung der GEW in das System inklusiver Kindertagesbetreuung eingebunden werden. Von Bedeutung ist dabei auch, dass Frühförderung Aufgaben der Beratung von Eltern sowie von Erzieher\*innen mit dem Ziel der Inklusion übernimmt. Dabei müssen sich beide Systeme, Frühförderung wie Tageseinrichtung, aufeinander zubewegen, sich öffnen und kooperieren.

Im Oktober 2015 wurde das Thema „Inklusion und professionelle Haltung“ gewählt. Auf der Tagung wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die persönliche Haltung eine unabdingbare Voraussetzung der pädagogischen Profession ist. Dabei geht es um drei Aspekte:

- Um das Verhältnis der sozialpädagogischen Fachkraft zum Kind, die Entwicklung von Empathie, Bindungsfähigkeit und Verlässlichkeit,
- um die persönliche Wertorientierung in gesellschaftlicher, ethischer, religiöser und kultureller Dimension,
- um die Reflexion der eigenen Kindheitsgeschichte, die Aufarbeitung persönlicher Beziehungen, der Reflexion von Erfahrungen in pädagogischen Prozessen von Kindertagesstätte und Schule.

Die Tagung wurde sorgfältig ausgewertet und das Thema auf einer Klausurtagung des AK Inklusion Anfang 2016 vertieft. Im Frühjahr 2017 wird eine Broschüre mit Beiträgen aus Wissenschaft und Praxis erscheinen.

### **Index für Inklusion**

Im Januar 2006 hat die GEW erstmals den „Index für Inklusion“ in deutscher Sprache herausgegeben. Nach fast zehnjähriger Erfahrung mit der Nutzung des Index in der Praxis, in Fortbildungen und Seminaren haben wir uns entschlossen, eine novellierte deutsche Fassung herauszugeben. Der nunmehr allein von der GEW verantwortete „Index für Inklusion: Gemeinsam leben, spielen und lernen. Partizipation in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln“ ist Orientierungshilfe und Handreichung für den Entwicklungsprozess zu einer inklusiven Einrichtung.

Bei der Herleitung des Inklusionsbegriffs und den damit verbundenen Implikationen wurden aktuelle Diskussionen reflektiert, wissenschaftliche Studien ausgewertet und praktische Erfahrungen einbezogen. Die tragenden Prinzipien sind die Würde des Menschen und das Recht auf Selbstbestimmung und Teilhabe, wie sie in den UN-Konventionen für Menschenrechte (1948), Kinderrechte (1989) und über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006) erklärt und im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und in entsprechenden Gesetzen niedergelegt sind. Inklusion steht immer auch in Bezug zur gesellschaftlichen Situation, die aktuell gekennzeichnet ist von einer immer stärker werdenden Kluft zwischen Arm und Reich, von Globalisierung des Wirtschaftslebens und den Auswirkungen von Kriegen, Umweltzerstörung und Klimawandel. Die Auseinandersetzung mit Inklusion ist auch Kritik an gesellschaftlichen Verhältnissen, von Aussonderung, Nicht-Achtung einzelner Gruppen oder der Einschränkung von Teilhabemöglichkeiten.

Der „Index für Inklusion“ findet nach wie vor große Aufmerksamkeit und wurde mittlerweile in mehreren Auflagen 4.000-mal verkauft. Außerdem hat das Kultusministerium Baden-Württemberg 15.000 Exemplare erworben und allen Kindertageseinrichtungen kostenlos zur Verfügung gestellt. Der Index wird bundesweit als Praxishilfe genutzt und ist Grundlage zahlreicher Entwicklungs- und Forschungsprojekte.

### 3 Schulsozialarbeit

Das Thema „Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule/Sozialpädagogische Arbeit an Schulen/Schulsozialarbeit“ ist eines der von der GEW am kontinuierlichsten über viele Jahrzehnte hinweg bearbeiteten Themen. Bereits 1968 gab es erste Gewerkschaftstagsbeschlüsse zu Sozialpädagogik und Jugendarbeit an Gesamtschulen und Ganztagschulen.

In jüngerer Zeit gab es seit 2001 mehrere Beschlüsse von Gewerkschaftstagen, in denen sich die GEW dafür ausspricht, Schulsozialarbeit als Angebot der Jugendhilfe an allen Schulformen systematisch zu entwickeln. Schulsozialarbeit muss sich aus dem Status der projektgebundenen, befristeten und vorrangig auf die Zielgruppe der benachteiligten Schülerinnen und Schüler konzentrierten Angebotsform heraus weiterentwickeln und für alle Schülerinnen und Schüler dauerhaft und verlässlich zur Verfügung stehen. Die GEW tritt dafür ein, ein „konsistentes Gesamtsystem von Bildung, Erziehung, Betreuung“ zu schaffen, das Kita, Schule, berufliche Bildung und Jugendhilfe umfasst und die erzieherischen, sozialpädagogischen, heilpädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Berufe zusammenführt.

#### Kooperationsverbund

Die GEW setzt sich gemeinsam mit den im Kooperationsverbund Schulsozialarbeit zusammengeschlossenen Verbänden und Wissenschaftler\*innen dafür ein, Schulsozialarbeit als fachlich aus der Jugendhilfe begründetes Angebot in allen Schulen zu verankern, sie systematisch auszubauen und professionell zu etablieren. Seit dem Jahr 2013 wurden zu dieser Thematik vier Tagungen und Expertengespräche durchgeführt. Dabei stand insbesondere die Frage im Zentrum, wie es gelingen kann, für die Schulsozialarbeit eine rechtliche Grundlage im Jugendhilfe- und Schulrecht zu schaffen. Zur Klärung juristischer Fragen und Optionen hat die Max-Traeger-Stiftung der GEW zwei Expertisen vergeben. In einer juristischen Expertise stellt Professor Peter Christian Kunkel zunächst die grundsätzliche Konstruktion der beiden Rechtssysteme sowie die rechtliche Normierung der Schulsozialarbeit dar. Nach einer Reflexion von Möglichkeiten einer rechtlichen Absicherung macht er einen konkreten Vorschlag für einen neu ins SGB VIII einzufügenden Paragraphen. Professor Dr. Wilma Aden-Grossmann hat die Grundzüge aus erziehungswissenschaftlicher Sicht zusammengefasst und daraus Konsequenzen und Empfehlungen zu deren Weiterentwicklung und Verstärkung abgeleitet.

Im Dezember 2016 haben GEW und Kooperationsverbund Schulsozialarbeit eine Tagung „Junge Geflüchtete in der Schule. Beiträge der Schulsozialarbeit in gesellschaftlicher Verantwortung“ durchgeführt. Im ersten Teil der Tagung wurde ein Überblick über die Migrationsgeschichte Deutschlands präsentiert und Schulprojekte zur Integration nach Deutschland geflüchteter junger Menschen vorgestellt. Im zweiten Teil richtete sich das Augenmerk auf den stärker werdenden Rechtsradikalismus und Nationalsozialismus. Der dritte Teil der Tagung beleuchtete die Frage von Integration auf der Ebene von Kultur, Traditionen und Werten.

#### Bundeskongress Schulsozialarbeit

Auf Einladung des Kooperationsverbundes Schulsozialarbeit, der LAG Schulsozialarbeit NRW e.V., der Fachhochschule und der Stadt Dortmund trafen sich am 4. und 5. Dezember 2015 mehr als 600 sozialpädagogische Fachkräfte, Wissenschaft und Träger zum Bundeskongress Schulsozialarbeit 2015. Der Kongress bot über 50 Vorträge, Podiumsdiskussionen und Workshops und zeigte Perspektiven zur Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes auf. In einer „Dortmunder Erklärung“ fordern die Veranstalter, Schulsozialarbeit systematisch auszubauen. Konkret bedeutet dies:

- Aufnahme der Schulsozialarbeit in das Jugendhilferecht und die Schulgesetze der Länder als Regelangebot an allen Schulen,
- Ausbau der Schulsozialarbeit an allen Schulen mit mindestens einer unbefristeten Vollzeitstelle je 150 Schüler\*innen,
- Weiterentwicklung von Studienangeboten für den Schwerpunkt Schulsozialarbeit,
- Aufbau und Ausbau regionaler schulform- und trägerübergreifender Koordinierungsstellen für die Planung, Qualitätssicherung und fachliche Begleitung,
- tariflich gesicherte Bedingungen für alle Schulsozialarbeiter\*innen und eine der Aufgabe und Qualifikation angemessene Bezahlung.

#### OE-Projekt

In einem organisationsbereichsübergreifenden Projekt (Berufliche Bildung und Weiterbildung, Schule, Jugendhilfe und Sozialarbeit) haben wir uns vorgenommen, die Interessenvertretung der GEW für sozialpädagogische Fachkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen zu stärken.

Immer mehr Schulen nutzen die Kompetenzen sozialpädagogischer Fachkräfte zur Erweiterung ihres Angebots. Durch die Kooperation mit freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe wird das Spektrum an Lerngelegenheiten und zur Gestaltung des Ganztags erweitert. Die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen entsprechen allerdings nicht immer den tariflichen Standards. Oftmals sind die Arbeitsverträge zeitlich befristet und an Projektlaufzeiten gebunden. Der GEW ist es bislang nur unzureichend gelungen, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad so zu erhöhen, dass eine wirksame Interessenvertretung möglich ist.

Um einen Überblick über das Arbeitsfeld zu gewinnen und Ideen für Handlungsmöglichkeiten der GEW zu entwickeln, wurde Anfang November 2016 ein Workshop durchgeführt. Kolleginnen und Kollegen aus zehn Landesverbänden und den Bundesfachgruppen nutzten die Gelegenheit zum Austausch.

## 4 Pakt für Qualität

Die GEW hat gemeinsam mit der AWO und dem KTK/Caritas den Anstoß für die Diskussion um ein Strukturqualitätsgesetz auf Bundesebene für die Kitas gegeben. Bisher standen der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz und das Problem, den regionalen und sehr unterschiedlichen Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen, im Zentrum der öffentlichen Diskussion.

Mit fünf Workshops, zu denen Fachöffentlichkeit und Politik geladen waren, wurden die einzelnen Aspekte eines Strukturqualitätsgesetzes durchdiskutiert. Die entscheidende Frage war: Kann der Bund ein Gesetz erlassen, mit dem er finanzielle Ressourcen an die Länder und Kommunen weitergibt, die für das Personal zuständig sind. Hierzu wurde ein Rechtsgutachten von Prof. Wieland erstellt, der im Prinzip grünes Licht für ein Strukturqualitätsgesetz gab. Ein entscheidender Schritt war der Zwischenbericht der Bund-Länder-Konferenz (14./15. November 2016) zu „Frühe Bildung – mehr Qualität für alle Kitas“, bei der die Jugendministerkonferenz und die Bundesministerin eine gemeinsame Erklärung unterschrieben haben, wonach der Bund sich dauerhaft an den für die Kindertagesbetreuung aufzubringenden laufenden Kosten beteiligen wird und die Länder die Gelder nicht zweckentfremdet einsetzen. Um eine gute Strukturqualität zu erzielen, wird ein Volumen von jährlich ca. 10 Milliarden Euro gebraucht.

Damit sind wir einen deutlichen Schritt in die richtige Richtung gekommen. Es fehlt allerdings die stärkere Verpflichtung seitens der Länder, ebenso zusätzliche Gelder für die Qualität auszugeben. Bei Erstellung des Berichtes konnte ein weiterer Workshop im Januar 2017 sowie die Ergebnisse des Expertentreffens am 19. Dezember 2016 noch nicht berücksichtigt werden.

## 5 Sprachliche Bildung

In den Jahren 2011–2014 hat das BMFSFJ mit dem Programm „Offensive Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ die sprachliche Bildung von unter dreijährigen Kindern an 4.000 Kindertageseinrichtungen unterstützt. Die GEW hat dieses Vorhaben konstruktiv begleitet. Dazu haben wir Kitaleitungen und „Sprachförderkräfte“ aus Modell-Kitas zweimal zum Erfahrungsaustausch eingeladen. Mit einem Forum im Juli 2012 hat die GEW den wissenschaftlichen Dialog von Kindheitspädagogik und Primarpädagogik gefördert.

Im September 2014 haben wir zu einem weiteren wissenschaftlichen Forum eingeladen, in dem die Erfahrungen mit dem Konzept der „alltagsintegrierten sprachlichen Bildung“ reflektiert wurden. Zugleich soll das Forum dazu dienen, das Programm des BMBF „Bildung in Sprache und Schrift (BISS)“ zu diskutieren. Nach Beobachtungen nicht nur der GEW gibt es in der Wissenschaft einen Dissens über Ziele und Methoden von sprachlicher Bildung in Tageseinrichtungen für Kinder versus Sprachförderung in der Grundschule. Das GEW-Wissenschaftsforum hat dazu beitragen, die unterschiedlichen Sichtweisen und methodischen Zugänge darzustellen und Wege für eine bessere Verzahnung aufzuzeigen.

## 6 SGB VIII Reform

Die Kinder- und Jugendhilfe steht vor der größten Reform seit mehr als 25 Jahren. Kernpunkt der Reform sollte die sogenannte „große Lösung“ bzw. „inklusive Lösung“ sein. Der Gesetzgeber will Kinder mit einer Behinderung aus der Eingliederungshilfe unter das Dach der Jugendhilfe holen. Ein zweiter wesentlicher Ansatzpunkt sind die Kostensteigerungen der Hilfen zur Erziehung. Von Seiten der Länder wird hier dringendst Handlungsbedarf angemahnt. Hier ist vorgesehen, eine deutliche Institutionalisierung der Hilfen zur Erziehung einem individuellen Rechtsanspruch vorzuziehen sowie die kommunale Aufsicht über die Vergabe von Hilfen zur Erziehung zu stärken. Die entscheidende Veränderung wäre allerdings, dass wir es bei den Hilfen zur Erziehung mit einem sehr starken Paradigmenwechsel in Richtung eines standardisierten Leistungskatalogs anstelle einer Hilfeplankonferenz zu tun haben. Auch die Beteiligung der Betroffenen an der Erstellung des Hilfeplans sowie das Wunsch- und Wahlrecht sollen stark eingeschränkt werden. Ein dritter Aspekt der Reform soll sich auf die Pflegefamilien beziehen. Es wurde notwendig, mit Blick auf die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge eine deutliche Stärkung der Pflegefamilien zu erzielen. Parallel zum Prozess der Reform des SGB VIII laufen allerdings Ländervorhaben, die jungen unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge aus dem SGB VIII herauszunehmen und sie als Junge Volljährige nicht im Bereich des SGB VIII zu belassen, um sie aus dem Bereich des Jugendwohnens, der Berufsbildung herauszunehmen und sie als „normale“ Asylbewerber zu betrachten.

Die Fachöffentlichkeit hat sich sehr eindeutig gegen die bisherigen Arbeitsentwürfe des Ministeriums ausgesprochen, insbesondere zum Bereich der jungen volljährigen Flüchtlinge sowie zu den Veränderungen bei den Hilfen zur Erziehung.

Aus Sicht der GEW fehlen folgende Punkte: Die Frage nach einer Qualitätsbeschreibung für Tageseinrichtungen für Kinder sowie die Aufnahme der Schulsozialarbeit in den Katalog der SGB VIII-Maßnahmen. Hier böte sich eine Neuformulierung an, die im Bereich der Jugendberufshilfe liegt.

Zum Zeitpunkt des Berichtes wurde an einem Referentenentwurf gearbeitet, der noch nicht berücksichtigt werden konnte.

## 7 Internationales

Im Bereich der internationalen Arbeit beteiligte sich der OB JuS an den Diskussionen um die Untersuchungen Starting Strong III und Starting Strong IV und nahm im Auftrag des BMFSFJ an zwei Veranstaltungen der EU-Kommission Key-Data on Education in Europe (Athen, Paris) zur Qualitätsdiskussion im europäischen Vergleich teil. Darüber hinaus gab es zwei Workshops der EI zum Thema Privatisierung und Ökonomisierung von Early Childhood Education (ECE). Es ist notwendig, für den ECE-Bereich bei der EI und dem EGBW eine dauerhafte Arbeitsgruppe oder ein ECE-Network einzurichten, da die Themenfelder der EU-Strategie 2020, die OECD-Talis Untersuchungen und die ILO Guide Lines einen europäischen Zusammenschluss und eine europäische Antwort erfordern.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Mitwirkung an den TiSSA-Konferenzen „The international Social Works & Society Academy“, die vom BFW der GEW finanziell unterstützt wurden. In den TiSSA-Konferenzen werden Themen der sozialen Arbeit mit Doktorand\*innen und Promovend\*innen gemeinsam in den jeweiligen Konferenz-Ländern diskutiert und im Verhältnis von Theorie und Praxis der sozialen Arbeit für die Weiterentwicklung der Arbeit an den Hochschulen bearbeitet. (2013 Tirana, 2014 Sofia, 2015 Sarajevo, 2016 Genth, [www.tissa.net/](http://www.tissa.net/))

## 8 Tagungen

25. November 2013	Dialog-Workshop „Was bringt ein Bundeskitagesetz für die Qualität der pädagogischen Angebote?“, Berlin
6./7. Dezember 2013	Forschungsworkshop I „Soziale Arbeit als Gute Arbeit“, Eisenach
31. Jan./1. Febr. 2014	Workshop Gesprächskreis Bildungsbuch, Hildesheim
6./7. Februar 2014	2. GEW-Workshop „Sprache – Kommunikation – Bildung“, Steinbach
13.–15. Februar 2014	10. Pädagogische Konferenz „Zwischen Aufbruch und Resignation“, Eisenach
3. September 2014	GEW-Wissenschaftsforum „Sprachliche Bildung und Sprachförderung in Kindertagesstätte und Grundschule“, Oberursel
7./8. November 2014	VI. Fuldaer Inklusionstagung „Inklusion von Anfang an – Herausforderungen für Frühförderung und Tageseinrichtung“
10. Dezember 2014	Premierenfeier Revue-Kampagne „... für ein besseres EGO“ mit Theater „Grüne Sosse“, Frankfurt am Main
3. Februar 2015	Experten-Workshop „Kinderrechte und Schule“, Frankfurt am Main
30./31. Oktober 2015	VII. Fuldaer Inklusionstagung „Haltung als Element von Professionalität“
20./21. November 2015	II. Forschungsworkshop „Soziale Arbeit als Gute Arbeit“, Berlin
4./5. Dezember 2015	Bundeskongress Schulsozialarbeit, Dortmund
29./30. Januar 2016 (mit OB Schule)	GEW-Fachtagung „besser * zusammen * stärker“ Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, Steinbach
5./6. Februar 2016 (mit AB TuB)	Tagung SuE „Auswertung – Perspektiven nach der Tarifrunde TVöD-Sozial- und Erziehungsdienst“, Eisenach
4./5. März 2016	Jahrestreffen Multiplikator*innen, Steinbach
3. November 2016 (mit OB Schule, BB/WB)	OE Workshop „Sozialpädagogische Arbeit an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen“, Fulda

## 9 Veröffentlichungen

Jahr	Titel	Autor	Hrsg./Verlag
2013	Bildungsverständnis der Schulsozialarbeit	Jürgen Ludewig, Dieter Eckert	Koop.verbund Schulsozialarbeit
	Wie sollen wir zusammen leben? Inklusion als wertebbezogener Rahmen für die pädagogische Praxis, 3. Auflage	Tony Booth	
	Erzieherinnen verdienen mehr! Ergebnisse der GEW-Online-Umfrage zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst		GEW- Hauptvorstand
	Kommunikation mit Kindern in den ersten Lebensjahren. Bedingungen für gute Beziehungen von Erzieherinnen und Kindern	Barbara Leitner	
	GEW-Positionen zu Tageseinrichtungen für Kinder. Fachkräftemangel beheben – attraktive Arbeitsbedingungen schaf- fen, Inklusion in Tageseinrichtungen, Beschlüsse des GEW-Gewerkschafts- tages 2013		GEW
	Forschungsbericht Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung	S. Viernickel, I. Nentwig-Gesemann K. Nicolai, St. Schwarz, L. Zenker (ASH)	Paritätischer Gesamtverband, Diakonie, GEW
	Schulbezogene Kinder- und Jugend- sozialarbeit an Grundschulen – Dokumentation einer Fachtagung	Otto Dieners, Gerrit Hemmesmann	Paritätischer Gesamtverband, Berlin
	Zum Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulsozialarbeit – Überlegungen aus (verfassungs-)rechtlicher Sicht, Expertise im Auftrag der Max-Traeger- Stiftung	Prof. Dr. Hans-Peter Füssel	MTS
	Schulsozialarbeit wirkt! Individuelle Förderung – Beiträge aus Wissenschaft und Praxis zum Auftrag der Jugendhilfe in der Schule, 3. Auflage		GEW
	Bundeskongress Schulsozialarbeit „Stark für Bildung und soziale Gerech- tigkeit“, Beiträge zum Bundeskongress Schulsozialarbeit 30. November– 1. Dezember 2012 in Hannover		Koop.verbund Schulsozialarbeit

Jahr	Titel	Autor	Hrsg./Verlag
2013	Bildungsverständnis der Schulsozialarbeit		Koop.verbund Schulsozialarbeit
	GEW-Positionen zur Schulsozialarbeit Ausbau und dauerhafte Absicherung Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Bezahlung, Beschlüsse des GEW-Gewerkschaftstages 2013		GEW
2014	Was bringt ein Bundeskitagesetz? Dokumentation des Dialogworkshops 25. November 2013 in Berlin		GEW
	Das kleine ABC für den Sozial- und Erziehungsdienst, 3. aktualisierte Auflage	Oliver Brüchert, Bernhard Eibeck, Peter Jonas	GEW
	Forschungsbericht Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Kita inklusiv! Inklusive Kindertagesbetreuung – bundesweite Standortbestimmung und weitergehende Handlungsnotwendigkeiten	Prof. Dr. Corinna Schmude, Deborah Pioch (ASH)	Paritätischer Gesamtverband, Diakonie, GEW
	Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder) – Spiel, Lernen und Partizipation in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln, deutschsprachige Ausgabe, 8. Auflage	Tony Booth, Mel Ainscow, Denis Kingston	GEW
	Auf dem Weg zu einer inklusiven Kindertagesstätte – Berichte aus und für die pädagogische Praxis, 4. Auflage	Anja Dilk, André Dupuis	
	Was bringt ein Bundeskitagesetz? Dokumentation des Dialogworkshops vom 25. November 2013, Berlin		GEW
	2015	Inklusion in Tageseinrichtungen für Kinder – Gemeinsam leben, spielen und lernen	
Gemeinsam stark – Die Bildungsgewerkschaft für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst stellt sich vor			GEW
Konzepte frühkindlicher Bildung – Kommunizieren, beobachten, dokumentieren			GEW
Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder – GEW fordert bundesgesetzliche Regelung der Rahmenbedingungen			GEW

Jahr	Titel	Autor	Hrsg./Verlag
2015	Schulsozialarbeit – Anforderungsprofil für einen Beruf der Sozialen Arbeit	Bernhard Eibeck	Koop.verbund Schulsozialarbeit
	Leitlinien für Schulsozialarbeit, vorgelegt vom Kooperationsverbund Schulsozialarbeit	Jürgen Ludewig + Dieter Eckert	Koop.verbund Schulsozialarbeit
	Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Gemeinsam leben, spielen und lernen – Handreichung für die Praxis		GEW
2016	Schulsozialarbeit systematisch ausbauen und professionell etablieren – Beiträge zum Bundeskongress Schulsozialarbeit 2015, Dortmund	Kastirke, Seibold, Eibeck	Servicelabel Stefan Deiseroth & Rainer Vlaswinkel GbR, Düsseldorf
	Tariflohn für alle – Für eine gerechte und sichere Bezahlung bei freien Trägern der Kindertagesbetreuung	Eibeck, Hübener, Jung, Köhler, Matz, Giersch, Novellino, Schommer, Taprogge, Wolters	GEW
	Ankommen – Willkommenskultur in der Kita	Barbara Leitner + Jutta Gruber (Hrsg.)	verlag das netz Weimar
	ABC Asyl- und Aufenthaltsrecht		GEW, DJI, DIJuF

## 10 Schlussbemerkung

Zusammen mit der BFG Sozialpädagogische Berufe, den Leiter\*innen und den hauptamtlichen Kolleg\*innen des OB Jugendhilfe- und Sozialarbeit der Landesverbände (AG 1, AG 3), ist es der GEW gelungen, durch gewerkschaftliche und fachpolitische Expertise sozialpädagogische Fachkräfte für die GEW zu gewinnen und ihre Interessen gegenüber Politik und Träger zu vertreten. Die GEW hat sich einen Namen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gemacht. Für die nächsten Jahre stehen neben der qualitativen und tariflichen Weiterentwicklung des Bereiches Tageseinrichtungen für Kinder auch eine deutliche Stärkung der schulbezogenen Kinder- und Jugendhilfe (Schulsozialarbeit/Ganztagsbetreuung) im Vordergrund. Hierfür gilt es, Strukturen in den Landesverbänden zu schaffen, die es auch sozialpädagogischen Fachkräften ermöglichen, die Willensbildung in der GEW zu gestalten. Das zu werbende Potential im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist mit circa 800.000 bis 900.000 Beschäftigten bei weitem nicht ausgeschöpft und eine Konkurrenz zu ver.di müsste bei dieser Größenordnung nicht entstehen. Diese Zukunftsaufgabe ist für die GEW auch eine zentrale Frage, um Stärke und Durchsetzung für alle in der GEW organisierten Kolleginnen und Kollegen zu erhalten. Die sich verändernde Schullandschaft mit Ganztagsbetreuung, Schulsozialarbeit und somit multiprofessionellen Teams setzt auch andere gewerkschaftliche Interessenvertretungen voraus, als sie heute die Strukturen der GEW widerspiegeln. Die Stärken der GEW, im Diskurs der unterschiedlichen Bildungsbereiche zu

einer stärkeren Interessenvertretung für alle Pädagogen\*innen und Wissenschaftler\*innen zu gelangen, sind bei weitem nicht genutzt worden.

Dieter Wunder (ehemaliger GEW-Vorsitzender) formuliert den Anspruch an die GEW auf dem 1. Jugendhilfekongress 1992 wie folgt: „Wir verstehen uns ganz bewusst als Gewerkschaft, dennoch, für die Bildungsgewerkschaft GEW haben die Interessen von Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen einen hohen Stellenwert, nicht nur deswegen, weil es die beruflichen Anliegen unserer Mitglieder voranbringt, sondern weil wir zutiefst davon überzeugt sind, dass das Wohl von Kindern und Jugendlichen eine genuine gewerkschaftliche Aufgabe ist und dass für unsere Mitglieder alle Fragen, die den Umgang mit Kindern und Jugendlichen anbelangen, einen zentralen Stellenwert haben.“ Und Oskar Negt formuliert in einer Broschüre zum 1. Jugendhilfekongress: „... fordert die Gewerkschaften auf, sich nicht nur um die Arbeitsbedingungen im engeren Sinne zu kümmern, sondern auch das zum Gegenstand gewerkschaftlicher Arbeit zu machen, was Inhalt der Arbeit ist, also bei uns bei der GEW Fragen der Erziehung, des Umgangs von Pädagoginnen und Pädagogen mit Kindern und Jugendlichen.“

Dies umzusetzen wäre ein Alleinstellungsmerkmal der GEW. Bildungsfinanzierung und Steuerpolitik sind wichtig, aber daran arbeiten bereits einige gesellschaftliche Gruppen.

In diesem Verständnis hat der Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit immer seine gewerkschaftlichen Interessenvertretungen wahrgenommen. In einer Migrationsgesellschaft, die sozial und materiell immer stärker auseinanderdriftet (siehe Armuts- und Reichtumsbericht 2016), muss ein inklusives Bildungssystem gewerkschaftliche Zielsetzung sein, um der Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken. Darauf muss die GEW ihre Arbeit stärker ausrichten.

Norbert Hocke

## 2.7 Organisationsbereich Schule

### Vorbemerkung

Im Berichtszeitraum wurde die Arbeit des Vorstandsbereichs Schule von folgenden Mitarbeiterinnen geleistet: Dr. Ilka Hoffmann als gewähltes Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und Leiterin des Vorstandsbereiches, Martina Schmerr als Referentin, Edda Bühler und Anna Geis im Sekretariat.

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

### 1 Arbeitsschwerpunkte

#### 1.1 Eine – inklusive – Schule für alle

##### 1.1.1 Schulstruktur – Weiterentwicklung von Schulformen

Auch wenn es in den meisten Bundesländern Tendenzen gegeben hat, integrative oder kooperative Schulformen zu schaffen oder auch nur zuzulassen, so lässt sich dennoch kein politischer Wille erkennen, eine gemeinsame Schulzeit für alle bis zum Ende der Sekundarstufe I umzusetzen. Auch die Umsetzung der schulischen Inklusion ist ins Stocken geraten. An dem Parallelsystem aus Förder- und Regelschulen wird in mehreren Bundesländern nicht gerüttelt. Die schlechte personelle, materielle und strukturelle Ausstattung der schulischen Inklusion gefährdet die Akzeptanz inklusiver Reformen.

Schulstrukturdebatten werden nicht zuletzt seit dem Hamburger Volksbegehren gegen die Verlängerung der Grundschulzeit von der Politik tabuisiert. Mit dem Bundeskongress „Eine für alle – Die inklusive Schule für die Demokratie“ verband der VB Schule gemeinsam mit seinen Bündnispartnern das Ziel, die Diskussion der Schulstruktur neu zu beleben. Der Bundeskongress fand am 26. und 27. September 2016 an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main statt. Er war Höhepunkt einer fast zweijährigen intensiven Zusammenarbeit mit der GGG, dem GSV, der Aktion Humane Schule, dem Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität, dem Verein Politik gegen Aussonderung, dem NRW-Bündnis „Eine Schule für alle“, der Montag-Stiftung Jugend und Gesellschaft sowie weiteren Unterstützer\*innen wie zum Beispiel der Aktion Mensch.

Diese Zusammenarbeit wird weitergehen. Das Bündnis wird sich in regelmäßigen Abständen treffen und Strategien und Entwicklungen zur Schulstrukturfrage beraten. Eine umfassende Dokumentation zum Kongress, zu den diskutierten Themen sowie zum wissenschaftlichen Kolloquium, das im Vorfeld stattgefunden hat, ist im Aufbau.

Eine zentrale Botschaft hat Vernor Munoz zum Kongressauftakt formuliert. Inklusive Bildung als Menschenrechtsmodell sei keine bloße Organisationsform, die man dem bestehenden System einfach hinzufüge. Sie könne nicht in einem selektiven System erfüllt werden und erfordere Paradigmenwechsel in der Bildungstheorie, der Bildungspolitik und der Bildungspraxis.

Eine weitere zentrale Botschaft des Kongresses war, dass die Grundlage und der Kompass der bildungspolitischen Weiterentwicklung die Menschen- und Kinderrechte sein müssen. Besonders Reinald Eichholz hat in seinem Abschlussplädoyer betont, dass dieser breite Ansatz nicht verlorengehen dürfe. Sonst werde Inklusion zu einem technokratischen Additiv zu den bestehenden Verhältnissen und politisch wie pädagogisch bleibe alles beim Alten. Das Bekenntnis zum uneingeschränkten Recht auf Bildung für jeden Menschen verleiht dem Kampf für bessere Rahmenbedingungen (die auch Thema der verschiedenen Podien und Foren waren) Glaubwürdigkeit und Kraft. Haldis Holst hat aus Sicht der norwegischen Lehrgewerkschaft sehr anschaulich gemacht, wie eine Gewerkschaft ihre Werte und ethischen Prinzipien gleichsam zum „politischen Mandat“ und zur „Waffe“ im Kampf um gute Bedingungen machen kann.

Politische Mehrheiten für einen tiefgreifenden Strukturwandel wird es in absehbarer Zeit nicht geben. Das bedeutet, dass alle Schulformen sich auf den Weg machen und sich mit Diversität und Bildungsteilhabe auseinandersetzen müssen. Der **Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien** hat sich – auf Basis der beiden Beschlüsse des GEW Hauptvorstands von 2014 – in einer Broschüre in diesem Sinne eingehend mit der **Weiterentwicklung der Gymnasien und speziell der gymnasialen Oberstufe** beschäftigt. Der VB Schule hat den Bundesausschuss dabei beratend und logistisch unterstützt und die inhaltlichen Vorstellungen der GEW zur Weiterentwicklung der Gymnasien verschiedentlich in Landesverbänden oder bildungspolitischen Gesprächen vertreten. Die Ideen zur Reform der gymnasialen Oberstufe wurden schließlich von Ilka Hoffmann gemeinsam mit einem Vorstandsmitglied des BFGA in den Schulausschuss der Kultusministerkonferenz (KMK) eingebracht.

Der VB Schule setzt sich regelmäßig auf dem traditionellen **Himmelfahrtstreffen** mit Strategien zur Schulstrukturfrage auseinander. Das Himmelfahrtstreffen ist ein informelles Austausch- und Arbeitstreffen, zu dem die Vorstände von GEW, Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschulen (GGG) und Grundschulverband gemeinsam einladen. Der Grundschulverband, die GGG und die GEW sind durch gemeinsame bildungspolitische Ziele und gemeinsames Handeln und schließlich als Gründungsmitglieder der ehemaligen bundesweiten Initiative Länger gemeinsam Lernen (ILGL) seit langem verbunden. Unter den Teilnehmenden sind weitere Mitglieder der ILGL wie auch regelmäßig Wissenschaftler\*innen und Initiativen für das gemeinsame Lernen vertreten.

Der VB Schule hat begonnen, eine Publikationsreihe zur inklusiven schulischen Praxis herauszubringen. Der Auftakt hierzu war die Broschüre **„Inklusion bewegt“** von Nora Simon, die die Umsetzung inklusiver Praxis in einer Grundschule in Baden-Württemberg beschreibt. Eine weitere Broschüre zum Umgang mit Vielfalt im Fachunterricht der Sekundarstufe I wird in 2017 erscheinen.

### 1.1.2 Die Umsetzung der UN-Konvention

Der VB Schule setzt sich seit Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen für deren Umsetzung ein. Bis zum in der Konvention ausformulierten Paradigmenwechsel von der Fürsorge hin zur diskriminierungsfreien gesellschaftlichen Teilhabe und der Umsetzung umfassender Bürgerrechte ist es aus Sicht des VB Schule in Deutschland noch ein weiter Weg. 2013 nahm Ilka Hoffmann am Eröffnungspodium des Inklusionsgipfels der deutschen UNESCO-Kommission teil und wurde in der Folge 2014 in den **UNESCO-Expertenrat zur Umsetzung der UN-BRK** berufen. Diese Berufung erfolgt jeweils für zwei Jahre und wurde 2016 wieder für die folgenden zwei Jahre bestätigt. Auf dem Inklusionsgipfel wurde auch erstmalig der von den Vorstandsbereichen Schule, Jugendhilfe und Sozialarbeit sowie der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit produzierte Film „Gemeinsam für Inklusion“ präsentiert.

Der VB Schule hat Stellungnahmen **zum Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK** und zum Entwurf des **Bundesteilhabegesetzes** erarbeitet. Dieser enthielt sogar Verschlechterungen für die Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten, was der VB Schule anlässlich des Tags der Menschen mit Behinderungen in einer Pressemeldung scharf kritisierte.

In der Kommentierung des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung kritisierte die GEW indessen, dass weder in den Strukturen noch in den bereitgestellten Ressourcen ein wirklicher Paradigmenwechsel im Sinne der UN-BRK zu erkennen ist. Ebenso wenig zeichnen sich eine Gesamtstrategie und gemeinsame Standards für die bundesweite Umsetzung in den Bundesländern ab. Bislang bleibt es bei einer Sammlung von Daten, Expertisen und Absichtserklärungen.

Unsere Kritik bestätigend hat der **UN-Fachausschuss für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention** moniert, dass die Umsetzung in Deutschland bislang allenfalls halbherzig erfolgt. Als Belege wurden unter anderem das Beharren auf Sondereinrichtungen und die ungenügende Ressourcenausstattung von inklusiven Bildungsangeboten genannt.

### 1.1.3 Interkulturelle Bildung und Mehrsprachigkeit als Aspekte von Inklusion

Der von der GEW unterstützte „weite“ Inklusionsbegriff, der Inklusion als diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft und insbesondere an den allgemeinen Bildungsangeboten fasst, ist im politischen Diskurs und in unserer eigenen Organisation noch nicht fest verankert. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Zahl geflüchteter Kinder, Jugendlicher und junger Erwachsener in den Bildungseinrichtungen und der Zunahme der sozialen Spaltungen in der Gesellschaft ist es notwendig, diesen umfassenden Inklusionsbegriff immer wieder in den politischen Diskurs einzubringen und positiv zu besetzen.

2013 hat Ilka Hoffmann gemeinsam mit dem Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA) eine **Stellungnahme zu den Empfehlungen der KMK zur interkulturellen Bildung** erarbeitet. Einige der Vorschläge der GEW wurden von der KMK aufgegriffen. 2015 wirkte Ilka Hoffmann an der **GEW-Tagung „Bildung in der Migrationsgesellschaft“**

am 13. und 14. November 2014 mit. Ebenfalls im November 2015 referierte sie bei der **Internationalen Fachtagung „Migration, Mehrsprachigkeit & Inklusion“** an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz zum Thema „Inklusion und Migration – Chancen und Herausforderungen für Deutschland“. Ein Fachartikel zum Thema wird Anfang 2017 in einer wissenschaftlichen Publikation der Universität Mainz erscheinen. Des Weiteren sei auf den Geschäftsbericht der Vorsitzenden verwiesen.

### 1.2 Qualitätssicherung – Bildungsmonitoring – Vergleichsarbeiten

Der sogenannte PISA-Schock 2001 führte zwar dazu, dass Bildung zu einem wichtigen Thema der Politik und der Glaube an das gegliederte Schulsystem erschüttert wurde. Er führte auch dazu, dass das Augenmerk nunmehr auf die Kompetenzen der Schüler\*innen gerichtet wurde. Das zu Tage getretene Kardinalproblem des deutschen Bildungssystems – die enge Koppelung zwischen Leistung und sozialer Herkunft – wurde indes nur sehr halbherzig angegangen. Man kann der sogenannten empirischen Wende in der Bildungsforschung zwar zugutehalten, dass die Praxis und das Lernen mehr in den Fokus gerückt sind sowie objektivere Daten über das Gesamtsystem gewonnen werden konnten. Die GEW hat stets kritisiert, dass die Maßnahmen der Bundesländer jedoch Qualitätssicherung auf standardisierte Leistungsmessung und Inspektion von oben reduzieren. Die Einführung der Bildungsstandards und die regelmäßigen Vergleichsuntersuchungen führten zu einer starken Verengung des Bildungsbegriffs auf abprüfbare „Kompetenzen“. Trotz aller Schwächen enthalten indessen die nationalen Bildungsberichte interessante Hinweise auf Entwicklungsbedarfe des Bildungssystems. Der VB Schule hat zu allen Dimensionen des **Bildungsmonitorings der KMK** – internationale Leistungsvergleiche, Überprüfung der Bildungsstandards, Vergleichsarbeiten und die nationale Bildungsberichterstattung – regelmäßig Analysen und Pressemitteilungen erstellt.

Die GEW kritisiert die **VerA-Untersuchungen** als nicht zielführend. Wir sehen in den VerA-Untersuchungen keinen Beitrag zur Verbesserung der Bildungsqualität, da sie keine Hilfe sind bei den vorrangigen Aufgaben, die das Bildungssystem zu lösen hat. Diese sind: die Umsetzung inklusiver Bildung, die Sicherstellung einer umfassenden Grundbildung für alle, die Entwicklung von Verantwortungsgefühl und demokratischem Bewusstsein sowie die schulische Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen. Da sie keine Hilfe im Umgang mit heterogenen Lerngruppen bieten, sondern implizit vom gleichschrittigen Lernen in Jahrgangsteams ausgehen, stehen die VerA-Tests im Widerspruch zur Inklusion.

Dieser Fakt veranlasste den Vorstandsbereich Schule 2014 dazu, gemeinsam mit dem Grundschulverband und dem Verband Erziehung und Bildung (VBE) ein **Manifest gegen VerA** zu verfassen und der KMK zu überreichen. Grundaussagen sind: „VerA ist inklusionsfeindlich. Die Vergleichsarbeiten, die bundesweit in Klasse 3 und 8 geschrieben werden, verschärfen den Leistungsdruck. Sie belasten Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler, ohne dass wir in der Umsetzung der Inklusion einen Schritt weiterkommen. Schulen brauchen Unterstützung – keine Testeritis. Gute Schule ist ein Lern- und Lebensort, der Kindern und Jugendlichen eine umfassende Bildung und bestmögliche Entwicklungschancen bieten soll.“ Flankierend führten wir eine **Umfrage bei unseren Mitgliedern zur Frage der Nutzung der VerA-Daten** durch. Das Ergebnis war, dass die Akzeptanz der VerA-Tests bei den

Lehrkräften gering ist: Viel Aufwand und geringer Nutzen – so die Ansicht des Großteils der befragten Lehrkräfte. In den Kollegien herrscht weiterhin großer Unmut wegen des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag. Dabei ist wichtig zu betonen, dass die GEW sich nicht gegen eine „diagnostischere Grundschule“ wehrt, wohl aber gegen eine „Testschule“.

In der Folge gab es Gespräche zwischen den Verbänden, Vertreter\*innen der KMK und dem IQB. Wir machten Vorschläge zur Anpassung der Evaluation an das Ziel, Inklusion umzusetzen und die Schulen in der Erfüllung ihres Bildungsauftrags zu unterstützen. Eine echte Evaluation der Wirkungen von pädagogischen Konzepten müsste aus unserer Sicht prozessorientiert sein und die Lernfortschritte einzelner Lernender in den Blick nehmen. Wir forderten eine Stärkung der Schulen in der Selbstevaluation. Wir wurden angehört, getröstet – geändert wurde praktisch nichts. Bei Fachgesprächen über die Weiterentwicklung der Gesamtstrategie der KMK, an denen Ilka Hoffmann regelmäßig teilgenommen hat, wurden die Schwachstellen des KMK-Bildungsmonitorings eingehend diskutiert. Leider führte auch dies zu keiner grundsätzlichen Änderung der Strategie.

Es besteht recht wenig Hoffnung, dass die KMK ihre Strategie ändert und einen umfassenderen Bildungsbegriff zur Grundlage ihrer Politik macht. Ein Argument zur Beibehaltung von VerA war, dass nun die Lehrkräfte ja daran gewöhnt seien. Eine Neueinführung von Testverfahren sei politisch schwierig. Der Verdacht drängt sich auf, dass VerA in erster Linie ein Kontrollinstrument ist. Über das, was Bildung gerade in einer Zeit sozialer Verwerfungen sowie zunehmender Umweltzerstörung und kriegerischer Auseinandersetzungen ausmachen müsste, wird wenig nachgedacht. Bildung verkürzt sich auf die Resultate von Tests, die aus mit statistisch leicht auswertbaren Standardaufgaben bestehen. Ein umfassender pädagogischer Qualitätsbegriff, der auch die Bildungsteilhabe aller und den sozialen Zusammenhalt sowie die politische Urteilsfähigkeit in den Blick nimmt, fehlt. Wichtiger als die technische Perfektionierung von Messmethoden ist ihr Ertrag für Schulentwicklung und individuelle Förderung. Sinnlos sind immer neue Bestandsaufnahmen bekannter Schwächen, wenn es an Mitteln zu deren Überwindung fehlt. Wir werden uns daher weiterhin einsetzen für ein umfassendes Qualitätsverständnis, alternative Evaluationskonzepte sowie mehr Zeit und Mittel für Schulen zur Bearbeitung möglicher Konsequenzen aus Befunden.

[www.gew.de/schule/schulqualitaet](http://www.gew.de/schule/schulqualitaet)

[www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/vera-ist-inklusionsfeindlich](http://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/vera-ist-inklusionsfeindlich)

[www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/schulen-brauchen-unterstuetzung-statt-testeritis](http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/schulen-brauchen-unterstuetzung-statt-testeritis)

### 1.3 Medienbildung/Bildung in der digitalen Welt

Der Höhepunkt der Arbeit des Vorstandsbereichs Schule zu diesem Thema war die **Konferenz „Erfolgreich mit Neuen Medien! – Was bringt das Lernen im Netz?“** an der Universität Mainz (2014) sowie die gleichnamige **Broschüre** (2015). Die Konferenz wurde gemeinsam mit der AG Jugendliteratur und Medien der GEW (AJuM) und in Kooperation mit der AG Medienpädagogik der Universität Mainz vorbereitet und hatte zum Ziel, die Möglichkeiten eines produktiven Einsatzes von Technologien zwischen kritischen Analysen und erfolgreichen Beispielen auszuloten. Die Vorträge und Workshops umfassten Themen



wie grundlegende Medienkompetenz, Kommerzialisierungstendenzen, die europäische Dimension, der Nutzen von Bildungstechnologien für die inklusive Arbeit an Schulen, der Einsatz von Computerspielen, Unterricht mit Tablets, digitale Schulbücher, Social Media und Lehrer\_innenbildung. Hiermit machte die GEW deutlich, dass Medienbildung gleichermaßen das Lernen mit, das Lernen über und nicht zuletzt das Lernen in Medien bedeutet. Die Broschüre griff all diese Themen in medienpädagogischen und -praktischen Beiträgen umfassender Form auf, ergänzt durch bildungspolitische Beschlüsse und Positionspapierre der GEW.

Digitale Bildung rückt im Zuge der Debatte um „Arbeit 4.0“ immer stärker in den Fokus der Öffentlichkeit. Mit ihrem Entwurf für eine **Strategie „Bildung in der digitalen Welt“** haben die **Kultusminister** auf die aktuelle gesellschaftspolitische Diskussion reagiert. Der Vorstandsbereich Schule hat diesen Entwurf in Kooperation mit den Vorstandsbereichen Hochschule und Forschung, Berufliche Bildung und Weiterbildung sowie mit der AG Jugendliteratur und Medien (AJuM) ausführlich kommentiert.

Erfreulicherweise hat sich die KMK hier deutlich für ein „Primat der Pädagogik“ ausgesprochen sowie für eine fächerübergreifende und -verbindende Vermittlung der digitalen Bildung. Diese, so die KMK, erfordere ebenso eine adäquate Grundqualifikation aller Lehrkräfte in der Ausbildung. Bei der Vorbereitung von Lehrkräften besteht ein erheblicher Nachholbedarf. Lehrkräfte brauchen persönliche Medienkompetenz, sozialisationsbezogene, mediendidaktische und medienerzieherische Kompetenz sowie Schulentwicklungs-kompetenz im Medienzusammenhang. Bis heute ist indessen bundesweit nicht gesichert, dass Lehrerinnen und Lehrer in den ersten beiden Phasen ihrer Ausbildung diese erwerben können. Der Anspruch einer „Strategie“ wird hingegen noch nicht von der KMK eingelöst. Hierfür wären Ausführungen zu Maßnahmen, Gelingensbedingungen, Umsetzungshürden oder auch zu Infrastruktur, Ressourcen und Rahmenbedingungen nötig – Punkte, die die GEW in ihrer Stellungnahme angemahnt hat. Auch fehlen dem Entwurf aus GEW-Sicht zum Beispiel Orientierungen über das Verhältnis zwischen privaten und staatlichen/öffentlichen Akteuren sowie über den Schutz der öffentlichen Bildung, zum Beispiel vor lobbyistischer Einflussnahme. Die Digitalisierung der Bildung darf nicht zum Vehikel für eine weitere Kommerzialisierung und Privatisierung des Bildungswesens geraten.

In einer gemeinsamen bundesweiten Lehrer\_innenfortbildung von IG Metall und GEW („4.0 // Lernen für die digitale Arbeitswelt“) konnten wir deutlich machen, dass **Arbeit 4.0** auch ein **Thema für die Bildungsgewerkschaft** ist. Neben den Folgen für den Aus- und Weiterbildungsbereich wurden hier auch Digitalisierungsgrad und -formen der schulischen Arbeit und Bildung reflektiert. Nicht zuletzt hat der DGB-Index „Gute Arbeit“ ergeben, dass Termin- und Zeitdruck, fehlende Erholungspausen, ständige Erreichbarkeit, Multitasking und Mehrarbeit im Erziehungs- und Bildungsbereich ohnehin zu den zentralen Belastungen zu zählen sind und dass der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien diese Belastungen noch verstärkt. Aus GEW-Sicht sind also auch stets Fragen der Arbeitsplätze, der Arbeitszeit und der Arbeitsbelastung in diesem Kontext zu prüfen. Und ebenso wie für die Industrie- und Dienstleistungsgewerkschaften stellt sich die Frage, inwieweit sich bei der Digitalisierung von Schulen eine eher technikfixierte, eine marktgesteuerte, eine an betriebswirtschaftlicher Effizienz orientierte oder aber eine an den Kolleg\*innen und Schüler\*innen orientierte Variante durchsetzt.

Der Vorstandsbereich Schule hat regelmäßig **Presseanfragen** bearbeitet zu Themen wie Pflichtfach Informatik, Handygebrauch an Schulen, Cyber-Mobbing, Umgang mit sozialen Netzwerken und anderen. In den Medien haben inhaltlich die Gefährdungspotenziale neuer Technologien ein größeres Gewicht als etwa pädagogische Fragen. In der schulpolitischen Debatte wird indessen bei kaum einem Bildungsthema eine positive bildungspolitische und pädagogische Wirkung so oft behauptet, ohne wissenschaftlich erwiesen zu sein, wie bei der Medienbildung. Zuletzt konnte die jüngste OECD-Studie „Students, Computers and Learning: Making the Connection“ (veröffentlicht im September 2015) keinen Zusammenhang zwischen guter schulischer Computerausstattung und dem Leistungs-niveau feststellen. Die ICILS-Studie (2014) hatte zuvor ergeben, dass die Computernutzung in deutschen Schulen, im Gegensatz zu vielen anderen Ländern, einen negativen Effekt in Bezug auf den Kompetenzerwerb der Schülerinnen und Schüler hat. Andere Studien machen zudem die Erwartungen fragwürdig, Medienbildung verringere per se die Chancenungleichheit. Die GEW hat sich in ihrer Stellungnahme an die KMK daher auch für eine intensiviertere Forschung starkgemacht – vor allem im Hinblick auf die Verbesserung der Qualität von (technischen, personalen, nachhaltigen ...) Rahmenbedingungen, Unterstützungssystemen und Lernprozessen, im Hinblick auf den Abbau von Chancenungleichheiten und Benachteiligung, im Hinblick auf verbesserte Möglichkeiten der Medienbildung im Kontext von Inklusion und individueller Förderung sowie im Hinblick auf die Professionalisierung der Lehrenden.

Im Kontext von Medienbildung pflegt der Vorstandsbereich einige **Arbeits- und Kooperationsbeziehungen**. So arbeiten wir eng mit der **AG Jugendliteratur und Medien der GEW (AJuM)** zusammen. Verwiesen sei an dieser Stelle daher auch auf die Zeitschrift „**kj&m – forschung.schule.bibliothek**“ (ehemals „Beiträge Jugendliteratur und Medien“) sowie die „**Materialien Jugendliteratur und Medien**“. Die AJuM ist in diesem Geschäftsbericht mit einem eigenen Bericht vertreten. Die GEW-Forderungen finden sich stark wieder in den Zielen der bundesweiten **Initiative „Keine Bildung ohne Medien!“**, in deren Arbeit sich die GEW als Unterstützerin – zumeist vertreten durch Wolfgang Anritter, dem Vorsitzenden der AJuM – regelmäßig einbringt. Die Initiative hat zum Ziel, Politik und Öffentlichkeit zu sensibilisieren, einschlägige Initiativen und Organisationen zu vernetzen und die Bildungspolitik zu beeinflussen.

Außerdem bestehen Austauschkontakte mit dem **Verband Bildungsmedien** (ehemals Verband der Schulbuchverlage), mit dem der Vorstandsbereich Schule zum Beispiel ein Arbeitsgespräch zum Stand der Entwicklung digitaler Schulbücher auf Seiten der Schulbuchverlage durchgeführt hat. Ilka Hoffmann hat im Berichtszeitraum die GEW außerdem im „**Fachausschuss Kommunikation und Medien**“ bei der staatlichen **Koordinierungsstelle zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention** vertreten.

Über die Vertretung der GEW in der „**Taskforce for developing an ETUCE Policy on the 21st Century Teaching Profession and the Use of ICT**“ und im Projekt „**Teacher Unions preventing early school leaving through the use of ICT in education**“ des **Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (ETUCE)** in Person von Martina Schmerr war der Vorstandsbereich Schule außerdem an der europäischen Meinungsbildung sowie an der Verfassung eines ETUCE-Policy Papers aktiv beteiligt.

Dem diesjährigen Gewerkschaftstag liegt ein **Antrag der Vorstandsbereiche Schule und Berufliche Bildung und Weiterbildung** vor. Er enthält Forderungen zu veränderten Arbeitsbedingungen, zur Aus- und Fortbildung und zu bildungspolitischen und pädagogischen Fragen für die Bereiche allgemein- und berufsbildende Schulen sowie für die Weiterbildung. Die GEW beteiligt sich damit an dem gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs über die Chancen und Risiken der zunehmenden Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt mit dem Ziel der Gestaltung der neu entstehenden Strukturen im Sinne verbesserter Arbeits-, Lebens- und Lernbedingungen für alle. Zentrale Prinzipien dieser Arbeit sind Inklusion, Chancengleichheit und Gerechtigkeit, gute Lern- und Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Beteiligung, Qualität der Bildung, Erhalt der öffentlichen und kostenfreien Bildung sowie die Sicherheit und das Wohlbefinden von Lernenden und Lehrenden.

Siehe auch: [www.gew.de/schule/medienbildung](http://www.gew.de/schule/medienbildung) und [www.keine-bildung-ohne-medien.de](http://www.keine-bildung-ohne-medien.de) sowie die E&W-Ausgaben 4/2016, 10/2015, 6/2015 und 12/2013

#### 1.4 (Sozio-)ökonomische Bildung/Arbeitswelt und Schule/Berufsorientierung

Seit vielen Jahren machen sich die Gewerkschaften GEW, IG BCE, IG Metall und ver.di unter dem Dach des DGB stark für eine gute Schule für alle, für mehr Arbeitswelt- und Berufsorientierung in der Schule sowie für eine gute sozioökonomische Bildung. Sie tun dies im Rahmen der gemeinsamen **Initiative Schule und Arbeitswelt**. Die GEW wird in diesem Arbeitszusammenhang von Martina Schmerr vertreten.

Zu den Aktivitäten der Initiative gehören die Vermittlung von Kontakten zwischen Schulen und Betrieben, die Vernetzung und Schulung von regionalen Initiativen „Schule & Arbeitswelt“, die Verbreitung und Produktion von **Materialien für Schulen** sowie gemeinsame **Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte**. So wurden im Berichtszeitraum die jährlichen Lehrer\*innenfortbildungsangebote unter Federführung von IG Metall und GEW fortgeführt. Die Themen waren Berufsorientierung, Schülerbetriebspraktika sowie „Lernen für die digitale Arbeitswelt“. Zudem präsentiert sich die DGB-Initiative jährlich auf der didacta im Rahmen des GEW-Messeauftritts und -Veranstaltungsangebots. Schließlich haben GEW und IG Metall – federführend für die DGB-Initiative und als Folgeprodukt der gemeinsamen Broschüre „Go and find out! Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt“ (2013) – die **Handreichung „Schule@Betrieb: Das Schülerbetriebspraktikum“** (2016) veröffentlicht. Für dieses Jahr ist eine weitere Broschüre zum Thema **Schülerfirmen** in Zusammenarbeit mit der IG Metall und Arbeitskammer Saarland in Arbeit.

Ziel der gemeinsamen Handreichungen von GEW und IG Metall, die jeweils programmatische und schul- sowie betriebspraktische Teile enthalten, ist es, die Arbeitswelt- und Berufsorientierung stärker aus Arbeitnehmer\*innensicht und als Teil einer umfassenden Arbeitswelt- und Berufsorientierung zu sehen, die den Schüler\*innen sinnvolle multiperspektivische Einblicke in die sozialen Prozesse eines Betriebes erlaubt und die Verbindung mit lebensweltlichen Fragestellungen herstellt. Dabei legen wir das Konzept der sozioökonomischen Bildung zugrunde, das eine sozialwissenschaftlich umfassende Perspektive auf Themen der Arbeitswelt ermöglichen soll. In diesem Sinne ermuntern wir die schulischen und die betrieblichen Kolleg\*innen bzw. Interessenvertretungen, bei den oben genannten Themen möglichst zusammenzuarbeiten.

Die gewerkschaftliche Initiative Schule und Arbeitswelt war vor einigen Jahren maßgeblich an der Entstehung und Konzeption des **Projekts „Böckler Schule“ der Hans-Böckler-Stiftung (HBS)** beteiligt. Die HBS bietet hier regelmäßig kostenlose aktuelle **Materialien für den sozioökonomischen Unterricht** in Sekundarstufe I und II an. Der Beirat des Projekts „Böckler Schule“ besteht überwiegend aus den Mitgliedern der DGB-Initiative und ist beteiligt an der Planung der langfristigen Themen und der Grundausrichtung einzelner Materialien. Im Berichtszeitraum wurden Unterrichtsmaterialien und Themenhefte zu den Themen Crowdworking, Industrie 4.0, Mitbestimmung, Armut, Rente, Mindestlohn, Minijobs, Frauen in Führungspositionen und andere begutachtet und veröffentlicht.

Zudem hat die DGB-Initiative das **Plakat „Basiswissen Tarifvertrag“** herausgegeben, das im Cartoon-Stil das Procedere von Tarifverhandlungen plastisch macht und im gemeinsamen Sortiment als „Verkaufsschlager“ bezeichnet werden darf. Schließlich sei noch erwähnt, dass der Vorstandsbereich Schule gemeinsam mit dem Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung ein **Unterrichtsmaterial zu TTIP („Das Handelsabkommen TTIP – Pro und Contra“, 2015)** herausgegeben hat und die GEW ein umfassendes **Unterrichtsmaterial zur Eurokrise von attac** inhaltlich und finanziell unterstützt hat.

Im Kontext der gewerkschaftlichen Kooperation war der Vorstandsbereich Schule zudem an der Vorbereitung **schulpolitischer Beschlusslagen des DGB-Bundeskongresses** in 2014 sowie an der gemeinsamen Herausgabe der DGB-Broschüre „Eine gute Schule für alle. Gewerkschaften zur Schule der Zukunft“ beteiligt, die die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Schule für alle, zur **nachhaltigen Berufsorientierung** sowie zur **umfassenden sozioökonomischen Bildung** und schließlich zur begründeten **Ablehnung eines Pflichtfachs Wirtschaft** enthält. Die GEW zieht mit den DGB-Gewerkschaften an einem Strang, wenn es darum geht – in Abgrenzung zu einseitigen ökonomistischen Konzeptionen neuerer Art –, eine umfassende sozioökonomische Bildung zu vertreten, welche die Inhalte der verschiedenen Fächer und Bezugsdisziplinen verzahnt, ökonomische Fragestellungen in unterschiedlichen Zusammenhängen behandelt und die Prinzipien des Beutelsbacher Konsenses achtet.

Um die berufliche Ausbildung in Deutschland zu stärken, haben das Bundesbildungsministerium und das Bundeswirtschaftsministerium Ende 2014 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit sowie Vertretern der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Länder die **„Allianz für Aus- und Weiterbildung“** beschlossen. Sie folgt auf den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“, der Ende 2014 ausgelaufen war. Im „Allianzpapier“ waren erstmals auch ausführlich die Themen „Berufsorientierung“ und „Schülerbetriebspraktika“ adressiert. In diesem Zusammenhang war der Vorstandsbereich Schule – gemeinsam mit Vertreter\*innen weiterer Gewerkschaften, des DGB, der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie der KMK – an der Aushandlung eines Papiers zur **Qualität von Schülerbetriebspraktika** beteiligt. Die Gewerkschaften hatten zuvor gemeinsam Qualitätskriterien entwickelt, von denen jedoch nicht alle im Laufe der Verhandlungen durchgesetzt werden konnten.

Ein über den GEW-Hauptvorstand in den letzten GEW-Gewerkschaftstag eingebrachter Antrag zur „Berufs- und Arbeitsweltorientierung in der Schule“ konnte nicht beraten

und beschlossen werden. Dort war für einen berufsorientierenden Unterricht für alle Schüler\*innen plädiert worden, der in eine übergreifende Konzeption von Arbeitsweltorientierung als Teil von Allgemeinbildung eingebunden ist. Berufs- und Arbeitsweltorientierung basiert demnach auf einem umfassenden Begriff von Arbeit und ist Bildungsauftrag der gesamten Schule aller Schulstufen und -formen. In den Reihen der allgemeinschulischen Fachgruppen ist das Thema indessen weiter beraten und ein neuer Antrag für den diesjährigen Gewerkschaftstag angekündigt worden.

Vor allem bezogen auf die Gruppe benachteiligter junger Menschen scheint die Berufsorientierung heute immer mehr zu einem den Widrigkeiten des Arbeitsmarktes und der wirtschaftlichen Entwicklung angepassten Berufswahlprozess oder zur schlichten Zuleitung zu bestimmten Maßnahmen oder Ausbildungsplätzen zu werden. Der allgemeinbildende – und nicht zuletzt emanzipatorische – Anspruch von Arbeits- und Berufsweltorientierung, eine multiperspektivische Auseinandersetzung mit der Arbeitswelt und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Interessen der Jugendlichen geraten dadurch mehr und mehr außer Acht. Sofern die Berufsorientierung zunehmend unter funktionalistischen, wirtschaftlichen oder verwertbarkeitsorientierten Vorzeichen erfolgt, verschwinden Aspekte wie die Lebensplanung und Interessenlagen von Beschäftigten oder auch Instrumente der Mitwirkung und wirtschaftlicher Gestaltung allmählich aus dem Schul- und Unterrichtsgeschehen. Ein Verständnis, welches die Berufs- und Arbeitsweltorientierung am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausrichtet und intendiert, Jugendliche den Bedürfnissen der Betriebe anzupassen, lehnt die GEW indessen ab. Arbeitswelt- und Berufsorientierung sind kein Anhängsel wirtschaftlicher Denkweisen, sondern Teil des allgemeinbildenden Auftrags von Schulen, der mithin auf Demokratiefähigkeit, Teilhabe, Interessen geleitetes Handeln und Werte wie Solidarität zielt.

Siehe auch: [www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/](http://www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/) und [www.gew.de/schule/berufsorientierung/](http://www.gew.de/schule/berufsorientierung/) und [www.schule.dgb.de/](http://www.schule.dgb.de/) und [www.boeckler-schule.de](http://www.boeckler-schule.de)

### 1.5 Ökonomisierung von Bildung, Lobbyismus und Privatisierung des Bildungswesens

Die GEW sieht die Voraussetzungen für die Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung und des Sozialstaatsprinzips, für Chancengleichheit, Solidarität und gesellschaftlichen Zusammenhalt nur in einem öffentlichen Schulsystem gegeben. Dazu gehört auch das Eintreten gegen eine (weitere) Deregulierung, Ökonomisierung und Privatisierung von Bildung. Der Vorstandsbereich Schule hat sich – mit Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung – bereits in früheren Jahren zu diesem Themenbereich insbesondere durch die Initiierung und Herausgabe der Reihe Privatisierungsreport engagiert. In der vergangenen Amtsperiode hat er zwei weitere **Privatisierungsreporte** veröffentlicht (**Nr. 15: „Propaganda und Produktwerbung. Wie Unternehmen mit kostenlosen Unterrichtsmaterialien Einfluss auf Schulen ausüben“** [Dezember 2013] und **Nr. 16: „Privatschulen auf dem Prüfstand“** [März 2015]). Die Reihe fand erneut große Beachtung in anderen DGB-Gewerkschaften wie auch in der allgemeinen Öffentlichkeit und der Presselandschaft.

Wir beobachten seit mehreren Jahren eine Zunahme der Aktivitäten verschiedener privater Akteure im Bildungswesen: Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Privatunter-

nehmen, Stiftungen, Vereine und sonstige Lobbygruppen. Diese versuchen zunehmend, die Lerninhalte in allgemeinbildenden Schulen zu beeinflussen, sei es durch Bildungsstandards, fragwürdige Studien, Schulwettbewerbe, Unterrichtsmaterialien oder Kooperationen. Besonders augenfällig geschieht dies im Bereich der politisch-ökonomischen Bildung und vermehrt seit Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise. Hinter vielen dieser Angebote lässt sich ein regelrechtes Netzwerk von Akteur\*innen und Interessenvertreter\*innen erkennen (**vgl. Privatisierungsreport Nr. 15**). Das Ziel hierbei ist zumeist die Veränderung der Paradigmen bisheriger politisch-ökonomischer Bildung im Schulwesen, oftmals die Verbreitung der sogenannten „Entrepreneurship-Education“ sowie die Einführung eines einschlägigen Fachs Wirtschaft. So kann es als Erfolg jahrelanger privatwirtschaftlicher Lobbyarbeit angesehen werden, dass Baden-Württemberg mit den neuen Bildungsplänen im Schuljahr 2016/2017 das **Pflichtfach Wirtschaft** in den Schulen der Sekundarstufe I eingeführt hat mit erheblichen Folgen für andere Fächer und nicht zuletzt für die erste Phase der Lehrer\_innenausbildung.

Darüber hinaus versuchen auch Markenartikelhersteller, Chemie- oder Energiekonzerne ihre Produkte und Vorstellungen im Schulbereich zu vermarkten. Und schließlich steht ist auch im Bereich der Digitalisierung von Schulen zu befürchten, dass vormalig öffentliche Bildungsangebote zunehmend in die Hände von Privatanbietern gelegt werden. Große Computer- und Internetkonzerne wie Apple oder Google bringen längst ihre Produkte im Paket – mit Fortbildungen für Lehrkräfte, Unterrichtskonzepten und -materialien – in Schulen an (vgl. die **Broschüre** des Vorstandsbereichs Schule **„Erfolgreich mit Neuen Medien! Was bringt das Lernen im Netz?“**).

Diesen zunehmenden Wirtschaftslobbyismus hat der Vorstandsbereich Schule – neben der Herausgabe des Privatisierungsreports Nr. 15 – durch verschiedentliche **Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit** sowie durch die Zusammenarbeit im **„Expert\*innenkreis Sozioökonomische Bildung“ der DGB-Gewerkschaften** flankiert. In diesem Kontext bestehen unter anderem Arbeitsbeziehungen zu Kolleg\*innen aus der Politik- und Wirtschaftsdidaktik, zu Lobbycontrol, zum „Materialkompass“ der Verbraucherzentrale Bundesverband, zum Netzwerk Plurale Ökonomik sowie zur Deutschen Vereinigung für Politische Bildung (DVPB). Zuletzt hat die E&W-Redaktion unter Mitarbeit des Vorstandsbereichs Schule einen Themenschwerpunkt zum Thema herausgegeben (**E&W 12/2016: „Lobbyismus“**).

Wenn die Anzahl frei verfügbarer und privater Unterrichtsmaterialien in die Millionen steigt – und das bei sinkenden Schulbuchausgaben –, brauchen Schulen und Lehrkräfte mehr Orientierung und das System mehr öffentliche Verantwortungsübernahme. In den **zahlreichen Zeitschriften- und Presse-Beiträgen und Interviews** zu Themen wie Werbung, Sponsoring und Lobbyismus im Schulbereich hat sich der Vorstandsbereich unter anderem für eine öffentliche Prüf- oder Anlaufstelle starkgemacht, die Transparenz über die Produzenten und Financiers herstellt, die Beschwerden aufgreift oder schlichtweg positive Empfehlungen ausspricht für eine Erhöhung der öffentlichen Lehrmittelausgaben und für mehr öffentlich verantwortetes und geprüftes Material, auf das sich Schulen inhaltlich verlassen können. Entscheidend für eine gute Schule ist die aufgabengerechte Versorgung mit ausgebildeten Lehrkräften und anspruchsvollen Materialien. Die Verantwortung hierfür liegt in erster Linie bei den Ministerien, die den zunehmenden Lobbyismus und Kommerz an Schulen auf die Agenda setzen müssen.

Aus unserer Sicht sehr hilfreich war der **Materialkompass der Verbraucherzentrale Bundesverband (VZBV)**, der Unterrichtsmaterialien bewertet hat, aber leider mittlerweile in dieser Form wieder eingestellt wurde. Zudem haben in den letzten Jahren einige Vereine oder NGOs den Lobbyismus im Schulbereich öffentlichkeitswirksam kritisiert, wie etwa lobbycontrol, foodwatch und Greenpeace, zu denen der Vorstandsbereich Schule **punktuell bis regelmäßige Kooperationskontakte** unterhält. Und nicht zuletzt gibt es mittlerweile einige Wissenschaftler\*innen, die sich öffentlich positionieren. Einige davon arbeiten auch regelmäßig im jährlich tagenden **DGB-Expert\*innenkreis** mit (siehe oben). Der „Kampf um die Köpfe“ gipfelte im Jahr 2015 in einem beispiellosen Vertriebsverbot des Unterrichtsbuchs „Ökonomie und Gesellschaft“ der Bundeszentrale für politische Bildung. Das Buch wurde auf Intervention der Arbeitgeberverbände und auf Weisung des Bundesinnenministeriums zurückgezogen. Gemeinsam mit dem DGB und weiteren Einzelgewerkschaften hat auch die GEW die Einstellung des Bandes scharf kritisiert, der aufgrund des öffentlichen Drucks wenig später wieder erhältlich war. Die vermehrte öffentliche und politische Aufmerksamkeit für das Thema Lobbyismus und Werbung im Schulbereich hat zumindest vereinzelt dazu geführt, dass einige Bundesländer inzwischen konkrete Kooperationen untersagt haben (zum Beispiel Amazon, Microsoft, Erdöl-/Erdgas- und Braunkohleindustrie).

Ein weiterer Schwerpunkt des Vorstandsbereichs Schule lag im Thema **Privatschulen**. Deren weiterhin zunehmende Zahl verschärft aus Sicht der GEW die ohnehin schon höchst ungleiche Verteilung von Bildungschancen. Argumentativ unterstützt wird die Entwicklung von einer Privatschulobby, die mit Unterstützung neoliberaler Bildungsökonomien den Wettbewerb zwischen staatlichen und privaten Schulen als Königsweg zu mehr Qualität im Schulwesen propagiert. Dabei treten zu den „traditionellen“ gemeinnützigen privaten Trägern mit ihren staatlich anerkannten Ersatzschulen immer wieder kommerziell orientierte Träger. Der **Privatisierungsreport Nr. 16 („Privatschulen auf dem Prüfstand“, März 2015)** macht im Sinne des gesellschaftlichen Integrationsauftrags von Schule auf Grenzfälle und Fehlentwicklungen aufmerksam und trägt Argumente für die Diskussion zusammen. So entlarvt er drei – immer wieder aufgebrachte – Behauptungen als Legende: Dass Privatschulen stets die reformfreudigeren und förderorientierteren seien, dass sie einen Leistungsvorsprung vor den öffentlichen Schulen hätten und dass Privatschulen zu einem qualitätssteigernden Wettbewerb führten. Auch wirft der Report die Frage nach den rechtlichen Grenzen der Neugründung und Finanzierung von Privatschulen auf.

Die privatwirtschaftlichen Anbieter können zwar angesichts der deutschen Gesetze und Vorschriften hier noch nicht recht Fuß fassen, allerdings zeigte eine Zusammenschau von Beispielen anderer Industrieländer (USA, Großbritannien, Schweden) sowie von globalem Lobbying (siehe die **Kampagne der Bildungsinternationalen gegen Privatschul-Akteure wie Pearson**), dass weiterhin höchste Aufmerksamkeit geboten ist. In diesem Kontext hat der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Juli 2016 die Staaten dazu aufgerufen, private Bildungsträger stärker zu regulieren und so viel Geld wie möglich in die öffentliche Bildung zu investieren, um diese zu stärken und zu fördern.

Damit Schule kein Bildungsmarkt wird und damit das Vertrauen der Eltern in öffentliche Einrichtungen dauerhaft gestärkt wird, müssen öffentliche Schulen flächendeckend zu guten, inklusiven und demokratischen Ganztagschulen ausgebaut werden, die alle Kinder

individuell und bestmöglich fördern. Wir brauchen eine hohe Qualität aller Einrichtungen, eine aufgabengerechte Finanzierung und Ressourcenausstattung, eine breite Bildungsbeteiligung und gleiche Bildungschancen für alle Kinder und Jugendlichen. Und gute Lern- und Arbeitsbedingungen. Dies ist ohne ein staatlich beaufsichtigtes und finanziertes Gesamtsystem nicht zu haben.

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

### 1.6 Bildung für nachhaltige Entwicklung/Globales Lernen

Verantwortungslose Produktionsweisen sowie verschwenderische Konsummuster und Lebensstile haben weltweit zu gravierenden ökologischen und sozialen Schäden und daraus resultierenden Krisen geführt. Krisen, die nur gemildert werden können, wenn die Gesellschaft und die Individuen ihre Art zu produzieren, zu wirtschaften, zu konsumieren oder zusammenzuleben, ändern. Nichts weniger als das will Bildung für nachhaltige Entwicklung erreichen. Sie umfasst Erziehungs- und Bildungsprozesse hin zu Weltoffenheit, zum Verständnis von globaler Gerechtigkeit, zur Wertschätzung von biologischer und kultureller Vielfalt, zur Anerkennung der Menschenrechte, zu Partizipation und Teilhabe, zur gemeinsamen Gestaltung der Welt, zu respektvollem Umgang mit Mitmenschen und mit der Umwelt.

Die offizielle **UN-Dekade BNE** ging in 2014 zu Ende. Bis dahin war die GEW durch Ilka Hoffmann und Norbert Hocke vertreten beim **„Runden Tisch Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“** sowie in den Arbeitsgruppen zu den Bereichen Schule und Kindertagesstätten. In den zehn Dekade-Jahren zuvor wurde eine Vielzahl von Bildungsprojekten in Deutschland realisiert. Diese Projekte bleiben in ihrer Wirkung jedoch begrenzt, weil BNE nach wie vor nicht systematisch und flächendeckend in allen Bildungsbereichen – von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Hochschul- und Erwachsenenbildung verankert wird und noch immer dem Engagement einzelner Personen und Institutionen überlassen ist. Auch das Nationalkomitee der UN-Dekade hat zum Ende der Dekade hin eine Trendwende „vom Projekt zur Struktur“ angemahnt.

2015 fiel der Startschuss für das UNESCO-Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung. Die Bundesregierung beteiligt sich – unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) – an dem fünfjährigen Weltaktionsprogramm und hat hierzu eine Nationale Plattform (bestehend aus „Entscheidungsträgerinnen und -trägern aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft“ – darunter der DGB) und begleitende Fachforen zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms eingerichtet. Diese arbeiten der Nationalen Plattform zu den unterschiedlichen Bildungsbereichen zu, was prioritäre Handlungsfelder, Ziele und Umsetzungsstrategien betrifft. In den **Fachforen** arbeiten drei GEW-Vorstandsbereiche mit: Norbert Hocke (Frühkindliche Bildung), Ilka Hoffmann/Martina Schmerr (Schule) und Ansgar Klinger (Berufliche Bildung und Weiterbildung).

Das Weltaktionsprogramm BNE ist Teil des Aktionsrahmens der **Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen**. Diese haben im Herbst 2015 die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs) verabschiedet, die erstmals alle Staaten als Adressaten in die Pflicht nehmen. Eines der 17 Ziele umfasst den Bildungsbereich – und somit auch die Gewährleistung von BNE (SDG Nr. 4). Indessen sind für BNE alle SDGs von Bedeutung, denn wenn man BNE nicht auf Umweltbildung reduziert (was in Deutschland leider häufig geschieht), können die 17 Nachhaltigkeitsziele sehr wohl als „inhaltlicher Auftrag“ von BNE betrachtet werden (Armut, Gesundheit, Geschlechtergerechtigkeit, menschenwürdige Arbeit, Energie, Klima, Frieden, Gerechtigkeit und anderes mehr).

Im Berichtszeitraum hat die GEW eng mit mehreren **Nichtregierungsorganisationen** aus den Bereichen Jugend, Umwelt, Bildung, Entwicklung und Menschenrechte kooperiert, die sich im **„Bündnis ZukunftsBildung“** zusammengeschlossen haben, das folgende Organisationen umfasst: BUND, BUNDJugend, GEW, Germanwatch, Greenpeace, Innowego, NAJU, OXFAM, Welthungerhilfe und WWF. Durch die breite und heterogene Zusammensetzung und regelmäßige Aktivitäten (Offene Briefe, Gesprächstermine in Ministerien, öffentliche Kommentierungen – zum Beispiel des Nationalen Aktionsprogramms oder der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung, gemeinsame Veranstaltung parlamentarischer Abende, die Präsenz auf der Bildungsmesse didacta u.a. konnte das Bündnis eine hohe politische Aufmerksamkeit erzielen. Ilka Hoffmann (für die GEW) und der Sprecher des Bündnisses ZukunftsBildung (Thomas Hohn, Greenpeace) hatten überdies die Gelegenheit, im März 2016 unsere Ziele und Vorstellungen im Rahmen einer öffentlichen Anhörung des **Parlamentarischen Beirats für nachhaltige Entwicklung** anzubringen.

Die im Bündnis zusammengeschlossenen Verbände verfolgen das Anliegen, ein öffentlichkeitswirksames Signal für BNE – auch nach der UN-Dekade – zu setzen, die nationale Umsetzung in Schwung zu bringen und den Prozess der Überführung der Dekade-Aktivitäten in Strukturen und in den Alltag der Bildungsinstitutionen zu befördern. Ein besonderes Anliegen ist außerdem, die Post-Dekade-Aktivitäten transparenter und demokratischer zu gestalten und die Jugendbeteiligung zu intensivieren und strukturell zu etablieren. Einzelne Ziele und Themen, die im Bündnis beraten und öffentlich vertreten werden, sind mögliche **Indikatoren** zur Überprüfbarkeit von BNE sowie die **Verankerung von BNE in den Lehr- und Bildungsplänen**, in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagog\*innen wie auch in der Berufsbildung und in der Jugendpolitik des Bundesjugendministeriums (BMFSFJ). Aktuell (Ende 2016) bringt das Bündnis eine Studie auf den Weg, die den **Finanzierungsbedarf von BNE** ermitteln und mit Unterstützung von Greenpeace, WWF, Max-Traeger-Stiftung und möglicherweise öffentlichen Stellen verwirklicht werden soll.

Das BMBF veranstaltete im Sommer 2016 einen „Agendakongress“ zur nationalen Umsetzung des Weltaktionsprogramms BNE. Ilka Hoffmann, Ansgar Klinger und Norbert Hocke waren vertreten, haben in verschiedenen Workshops mitgewirkt und zusammen mit den anderen Mitgliedern der Fachforen die vorläufigen Ergebnisse der laufenden Arbeit vorgestellt. Kritisch anzumerken ist die unpolitische Gesamtausrichtung des Kongresses. Auch ist mehr als offen, inwieweit sich die Kultusministerien und die KMK, die im bisherigen Prozess nicht strukturell einbezogen waren, das Aktionsprogramm zu eigen machen, und ob dieses wirklich über die bisherige Projektitis hinausweist und strukturell wirksam sein wird.

Siehe auch:

[www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/nachhaltigkeit/](http://www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/nachhaltigkeit/)

[www.gew.de/internationales/sdg/](http://www.gew.de/internationales/sdg/)

[www.buendnis-zukunftsbildung.de/](http://www.buendnis-zukunftsbildung.de/)

### 1.7 Bundeswehr und Schule/Friedensbildung

Die GEW hat auf ihrem Düsseldorfer Gewerkschaftstag 2013 in Ergänzung zur bisherigen Beschlusslage des Hauptvorstands gefordert, dass die Kooperationsvereinbarungen der Länder mit der Bundeswehr zu kündigen sind und dass die Friedensbildung weiterentwickelt ist. In diesem Zusammenhang hat die GEW aktiv die Unterschriftensammlung „Lernen für den Frieden – Keine Rüstungsindustrie und kein Militär in Bildungseinrichtungen“ unterstützt.

Seither ist das Thema Bundeswehr und Schule virulent geblieben. Immer wieder gerät die Bundeswehr unter Druck, weil Kinder auf Veranstaltungen der Bundeswehr mit Waffen und Kriegsgerät hantieren oder weil Schulgemeinden verschiedentlich und öffentlichkeitswirksam die Auftritte der Bundeswehr an ihrer Einrichtung kontrovers diskutieren. Auch hatte der **UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes mit seinen Empfehlungen an Deutschland** seit 2014 die Diskussionen um die Bundeswehrwerbung bei jungen Menschen und vor allem um die Rekrutierung Minderjähriger in Deutschland befördert. Das von Deutschland ratifizierte Fakultativprotokoll zur UN-Kinderrechtskonvention verbietet zwar die Rekrutierung und den Einsatz von Kindern unter 18 Jahren als Soldaten. Als eines von ganz wenigen Ländern macht jedoch Deutschland von der Ausnahmeregelung Gebrauch, wonach bereits 16-Jährige angeworben werden können.

Derzeit haben acht Bundesländer **Kooperationsvereinbarungen** mit der Bundeswehr (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen). Die Kooperationsverträge sind im Detail unterschiedlich ausgestaltet. Sie enthalten Vereinbarungen zu Vorträgen/Unterricht durch Bundeswehr-Angehörige und reichen bis hin zum erleichterten Zugang zu Einrichtungen der Lehrer\_innenbildung, der Veröffentlichung von Bildungsangeboten der Bundeswehr im Amtsblatt oder anderen „Privilegien“. In keinem Bundesland wird derzeit in Erwägung gezogen, die Kooperationsvereinbarung zu kündigen. In einigen Ländern sind die Verträge jedoch – aufgrund des öffentlichen Drucks – modifiziert oder durch Schaffung friedenspädagogischer Stellen oder Ressourcen ergänzt worden (zum Beispiel Baden-Württemberg, NRW, Rheinland-Pfalz und Saarland). Manche Bundesländer – zuletzt Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt – haben Handreichungen für Schulen veröffentlicht, die einen „ausgewogenen“ Umgang mit Bundeswehrveranstaltungen gewährleisten sollen.

Neben Vorträgen, Interviews, Artikeln (so zum Beispiel im Rahmen einer Anhörung der Kinderkommission des Deutschen Bundestags) sowie **jährlichen Veranstaltungen im Rahmen der Bildungsmesse didacta** hat der Vorstandsbereich Schule sich gegen die Rekrutierung Minderjähriger und entsprechende Werbemaßnahmen bei Kindern und Jugendlichen engagiert. Hierzu hat die GEW einen vom Deutschen Bündnis Kindersoldaten initiierten **Brief an Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen** gemeinsam mit zahlreichen

Partnern unterzeichnet. Als Reaktion auf dieses Schreiben wurde den unterzeichnenden Organisationen – vertreten durch GEW, terre des hommes und Kindernothilfe – im Herbst 2014 schließlich die Möglichkeit eingeräumt, ihre Positionen und Argumente im Bundesverteidigungsministerium vorzubringen. Schließlich haben die Zeichner\*innen des Briefes die „**Aktion Red Hand Day**“ gegen die Rekrutierung Minderjähriger ins Leben gerufen und rufen gemeinsam bis 2017 zur Unterzeichnung des Appells „Unter 18 nie!“ auf.

Des Weiteren hat der Vorstandsbereich Schule in 2016 eine neue Ausgabe seiner **gemeinsamen Zeitung mit „terre des hommes“** herausgebracht, die unter dem Titel „**Kinder im Visier**“ als Einhefter der „Erziehung und Wissenschaft“ beilag. Auch wird die „alte“ **Broschüre „Einsatzgebiet Klassenzimmer – die Bundeswehr in der Schule“** weiterhin abgefragt. Beide Produkte geben Einblicke in Werbestrategien und Aktivitäten der Bundeswehr sowie in deren Unterrichtsmaterial und Planspiel (POL&IS). Zugleich problematisieren sie die Einflussnahme auf Minderjährige im Lichte der UN-Kinderrechtskonvention und zeigen mögliche Aktivitäten und Handlungsperspektiven auf.

Der Vorstandsbereich Schule hat die GEW überdies in dem **bundesweiten Projekt „Friedensbildung, Bundeswehr und Schule“** vertreten. Nachdem dieses in 2015 ausgelassen ist, zählt die GEW nunmehr zu den Mitinitiator\*innen des im Januar 2017 gegründeten **bundesweiten „Netzwerk Friedensbildung“**. Vor allem wollen die Beteiligten weiterhin dazu beitragen, sich fachlich und politisch auf Bundesebene auszutauschen, Friedensbildung sichtbar zu machen und öffentlich zu bewerben sowie politische Aktivitäten zur Friedensbildung wie auch zur Kritik an der Präsenz von Militär und Bundeswehr an Bildungseinrichtungen zu koordinieren.

Die GEW sieht sich den Zielen der Friedensbewegung und dem Menschenrecht auf Bildung sowie den Kinderrechten verpflichtet. Sie beteiligt sich am gesellschaftlichen Diskurs über den Paradigmenwechsel der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik („von der Verteidigungs- hin zu einer Interventionsarmee“) und kritisiert die zunehmende Präsenz sowie die teils verdeckte und teils aggressive Werbung der Bundeswehr in der Öffentlichkeit und in Bildungseinrichtungen. Verfassungs- und völkerrechtliche Kontroversen sowie bildungspolitische, pädagogische und kinderrechtliche Kritik dürfen nicht unter den Tisch fallen. Der zentrale Bildungsauftrag von Schulen liegt aus Sicht der GEW nicht in der Vermittlung von militär- und sicherheitspolitischen Konzepten, sondern in erster Linie in einer Friedenserziehung zu Toleranz, Demokratie- und Kritikfähigkeit.

Siehe auch: [www.gew.de/schule/bundeswehr/](http://www.gew.de/schule/bundeswehr/) und <http://unter18nie.de/>

### 1.8. Berufsethos/Multiprofessionelle Zusammenarbeit

2004 verabschiedete die Bildungsinternationale, die weltweite Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften und Lehrerverbände, ein gemeinsames Berufsethos. Dieses Manifest vereinigt drei Perspektiven: 1. das Menschenrecht auf Bildung als Grundlage professionellen Handelns; 2. die gewerkschaftliche Perspektive zur Sicherung von angemessenen Rahmenbedingungen sowie 3. die Professionsentwicklung zur Sicherung der Qualität im Bildungsbereich. Dies sind die drei Dimensionen, die eine umfassende Interessenvertretung für Beschäftigte im Bildungsbereich ausmachen und denen sich die GEW, die zu den Mitunterzeichnern der BI-Erklärung gehört, in ihrer Arbeit verpflichtet sieht.

Der Gewerkschaftstag der GEW hat im Jahr 2013 die Organisation beauftragt, den „**Berufsethos von Pädagoginnen und Pädagogen“ der Bildungsinternationalen (BI)** aktiv zu verbreiten und mit ihren Mitgliedern zu diskutieren. Dem VB Schule ist es ein besonderes Anliegen, dieses Berufsethos in der Organisation zu verankern. Deshalb ist es ein Schwerpunktthema des Vorstandsbereiches innerhalb eigener Tagungen sowie in Vorträgen, Veröffentlichungen und Fortbildungsveranstaltungen.

Die Frage berufsethischer Haltungen hat viele Berührungspunkte zum Thema multiprofessionelle Zusammenarbeit. Die Vernetzung und Weiterentwicklung der pädagogischen Professionen – vor allem im Kontext von Inklusion – spielt in pädagogischer, professionspolitischer wie auch in schulpolitischer Hinsicht eine immer wichtigere Rolle. In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit des GEW Nordverbands haben wir ein **Fortbildungsangebot** mitkonzipiert, in dem verschiedene Professionen die widersprüchlichen Vorstellungen voneinander sowie Modelle der Zusammenarbeit erarbeiten konnten. Das Seminar diente unserem Vorstandsbereich mithin auch zur Vorbereitung der **GEW-Fachtagung „besser \* zusammen \* stärker – Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“**, die im Januar 2016 in Kooperation mit dem VB Jugendhilfe und Sozialarbeit im Rahmen der GEW-Organisationsentwicklung durchgeführt wurde, die insbesondere dazu diente, den gemeinsamen Bildungsauftrag der verschiedenen Professionen im Kontext von Diskussion zu fokussieren.

Der Vorstandsbereich Schule wird weiter an Strategien und Umsetzungsvorschlägen (zum Beispiel von Veranstaltungsmodulen) zur Verankerung des Berufsethos in der gewerkschaftlichen Praxis und der Arbeit an Schulen arbeiten. Die Bedeutung berufsethischer Fragen und Haltungen zeigt sich auch in anderen Kontexten, wie den Reckahner Expert\*innentreffen, an denen Ilka Hoffmann seit 2014 regelmäßig teilnimmt. Unter dem Titel „Kinderrechte und pädagogische Beziehungen“ hat hier – auf Initiative von Prof. Dr. Annedore Prengel – eine Expertenrunde eine ethische, auf den Kinderrechten beruhende Grundlage für pädagogische Berufe erarbeitet und wird entsprechende Implementierungsstrategien entwickeln.

## 2 Vorstandsbereichsübergreifende Themen und Aktivitäten

### 2.1 Zusammenarbeit Jugendhilfe und Schule

Die Entwicklung und Ausweitung des Ganztags im schulischen Bereich sowie die inklusive Bildung machen eine gute Kooperation zwischen schulischen und sozialpädagogischen Fachkräften notwendig. Eine Gelingensbedingung für inklusive (Ganztags-) Schulen sind multiprofessionelle Teams aus Regel- und Sonderpädagog\*innen sowie Sozialpädagog\*innen. Die mehrperspektivische Betrachtungsweise von Lernbiographien und Entwicklungsverläufen stellt ein enormes Potenzial dar. Das professionelle Miteinander gelingt aber nur dann, wenn eine gemeinsame Verantwortung für alle Kinder und Jugendlichen in der jeweiligen Schule übernommen wird und die Kooperationen auf Augenhöhe stattfinden.

Die Vorstandsbereiche Jugendhilfe und Sozialarbeit und Schule haben sich daher zum Ziel gesetzt, in einem langfristig angelegten Organisationsentwicklungsprozess gemeinsame pädagogische Vorstellungen für die multiprofessionelle Zusammenarbeit und die soziale Arbeit an Schulen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang haben die beiden Vorstandsbereiche im Januar 2016 eine gemeinsame **Fachtagung zur „Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“** veranstaltet, die sehr gut besucht und von den Teilnehmenden positiv bewertet wurde.

Ein weiteres gemeinsames Anliegen der beiden Vorstandsbereiche ist die **Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in den Bildungseinrichtungen**. Um Strategien und Möglichkeiten der Umsetzung juristisch und pädagogisch zu klären, haben die beiden Vorstandsbereiche Anfang 2015 das **Expert\*innengespräch „Kinderrechte und Schule“** mit Jurist\*innen, Erziehungswissenschaftler\*innen und Praktiker\*innen veranstaltet. Dies war der Auftakt eines längerfristigen Diskussionsprozesses.

Im November 2016 veranstalteten die beiden Vorstandsbereiche gemeinsam mit dem Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung eine Fachtagung zum Thema „Sozialpädagogische Arbeit an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen“. An dieser GEW-internen Tagung nahmen Kolleg\*innen aller betroffenen Fachgruppen sowie Kolleg\*innen aus den Landesvorständen und dem geschäftsführenden Vorstand teil. Zunächst wurde in Vorträgen ein Überblick über die verschiedenen Tätigkeitsfelder der sozialen Arbeit an Schulen gegeben. Die anschließenden Diskussionen in den Arbeitsgruppen zeigten, dass noch viel Diskussionsbedarf besteht und dass die vorstandsübergreifende Zusammenarbeit notwendig ist, um tragfähige Vorstellungen und gemeinsame bildungspolitische Standpunkte zum Thema zu entwickeln.

## 2.2 Lehrer\_innenbildung

Aus Sicht der GEW gibt es einige zentrale Themen, die in der Lehrer\_innenausbildung nicht hinreichend Berücksichtigung finden. Abgesehen von der ungenügenden Verzahnung von fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Anteilen wie auch von theoretischen und berufspraktischen Anteilen der Ausbildung handelt es sich dabei um die Bereiche inklusive Bildung, Ganztagschulen, die Einführung neuer Sekundarschulen (Gemeinschaftsschulen, Oberschulen, Stadtteilschulen und so weiter) sowie Pädagogik in der Migrationsgesellschaft. Der GEW-Gewerkschaftstag 2013 hat die Einrichtung eines **„Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung“** beschlossen, an dem alle Landesverbände sowie Gruppen und Gremien der GEW gleichberechtigt beteiligt waren. Ilka Hoffmann war Teil des Koordinierungsteams des Zukunftsforums und verantwortlich für den Bereich **„Inhalte der Lehrer\_innenbildung“**.

Die **KMK** hat in den letzten Jahren zahlreiche **Fachprofile für die Lehrer\_innenbildung** um die Dimensionen Inklusion und Umgang mit Heterogenität erweitert, die durch den VB Schule kritisch kommentiert wurden. Ilka Hoffmann war zudem regelmäßig zu Vorträgen und Workshop-Leitungen zum Thema Lehrer\_innenbildung von Landesverbänden, Hochschulen und Studienseminaren eingeladen.

In Zusammenarbeit mit dem VB Jugendhilfe und Sozialarbeit hat der VB Schule die Konzipierung und Startphase des **berufsbegleitenden „Masterstudiengangs Systementwicklung Inklusion“** begleitet. Mit Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung konnte der Studiengang, der inklusive Entwicklungen auf der Systemebene in den Fokus stellt, in 2014 an der Evangelischen Hochschule Darmstadt starten. Das Studium richtet sich an Professionelle aus unterschiedlichen Bereichen, zum Beispiel Diensten und Einrichtungen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens wie Kindertageseinrichtungen und Schulen, Öffentlicher Verwaltung, Verbänden oder Politik und wird in Kooperation zwischen der Hochschule (Prof. Dr. Anne-Dore Stein) und der Arbeitsstelle für Schulentwicklung und Projektbegleitung am Institut für Sonderpädagogik im Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt (Prof. Dr. Dieter Katzenbach, Dr. Irmtraud Schnell) durchgeführt.

## 2.3 JA 13

Die Kinder bei der Bewältigung dieser neuen Entwicklungsaufgaben und ihrer Bildung zu begleiten und zu unterstützen, die Eltern zu beraten und ein abwechslungsreiches inklusives Schulleben zu gestalten, sind zentrale Aufgaben der Grundschullehrer\*innen.

Diesen komplexen und gesellschaftlich wichtigen Aufgaben steht eine chronische Unterfinanzierung der Grundschulen gegenüber: Grundschullehrer\*innen haben die höchste Unterrichtsverpflichtung aller Lehrkräfte. Sie werden schlechter bezahlt als alle anderen und oftmals sind auch die Schulen unzureichend ausgestattet. Dies passt nicht zu dem hohen Anspruch, der an die Grundschulen gestellt wird. Die Grundschule ist in vielen Bundesländern die einzige echte Gesamtschule und Vorreiterin bei der inklusiven Bildung. Grundschullehrer\*innen haben die höchst widersprüchliche Aufgabe, alle Kinder gleichermaßen zu bilden und sie gleichzeitig auf verschiedene Schulformen der Sekundarstufe vorzubereiten.

Die anspruchsvolle pädagogische Arbeit der Lehrkräfte an Grundschulen muss endlich auch entsprechend entlohnt werden. In diesem Kontext ist Ilka Hoffmann Teil der Vorstands-Initiative „JA 13 – A 13 für alle“ und erarbeitet gemeinsam mit Frauke Gützkow (Federführung) und der Abteilung Presse und Öffentlichkeitsarbeit Materialien und Inhalte. In mehreren Landesverbänden sind bereits zahlreiche Lehrkräfte gegen die ungerechte Bezahlung von Grundschullehrer\*innen auf die Straße gegangen und haben mit lebendigen Aktionen eine gute mediale Resonanz erfahren. Die Initiative ist Teil der bundesweiten GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“.

## 2.4 Organisationsentwicklung

Der Vorstandsbereich Schule beteiligt sich am Organisationsentwicklungsprozess der GEW mit folgenden Projekten: „Multiprofessionelle Zusammenarbeit“, „Schulsozialarbeit“ (beide in Kooperation mit VB Jugendhilfe und Sozialarbeit), Umgang mit Vielfalt (ehemaliges EU-MAIL-Projekt Heterogenität; Produktion einer Broschüre „Vielfalt im Fachunterricht“).

### 3 Koordination und Beiratstätigkeit

#### 3.1 Gremien und Gruppen in Zuständigkeit des VB Schule

Die **AG 2/3** ist das zentrale Austausch- und Koordinationsgremium des Vorstandsbereichs. Sie besteht aus den Vorsitzenden der Bundesfachgruppenausschüsse (AG 2) und den gewählten Vertreter\*innen des Bereichs Schule der GEW Landesverbände sowie den für Schulpolitik zuständigen hauptamtlichen Referent\*innen (AG 3) und tagt dreimal jährlich. Auch sind als ständige Gäste zudem je eine Vertreterin des Bundesfrauenausschusses (BFA), des Bundesausschusses Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA) sowie der Jungen GEW eingeladen. Aufgaben und Funktion dieser Treffen bestehen im Informationsaustausch und der Meinungsbildung zu schul- und bildungspolitischen sowie zu innergewerkschaftlichen Fragen und in der Koordination der Schulpolitik der GEW Landesverbände. Im Berichtszeitraum wurden praktisch alle der in diesem Geschäftsbericht aufgeführten Themen des Vorstandsbereichs Schule dort beraten sowie teilweise auch Themen, die über die Arbeitsschwerpunkte hinausgehen, zu denen aber Informations- oder Beratungsbedarf bestand (zum Beispiel Ressourcensteuerung durch Sozialindex, Bildung in der Migrationsgesellschaft, Umgang mit der AfD und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, GEW-Organisationsentwicklung usw.).

Der Vorstandsbereich betreut sieben schulische **Bundesfachgruppenausschüsse** (BFGA) organisatorisch und logistisch, kooperiert inhaltlich und nimmt teilweise an den Sitzungen und Meinungsbildungsprozessen der Fachgruppen teil. Einige der Fachgruppen kooperieren regelmäßig untereinander oder tagen sogar regelmäßig zusammen. Sie arbeiten selbstständig und kooperieren bei Bedarf eng mit dem Vorstandsbereich, etwa wenn es um Veranstaltungen oder Veröffentlichungen der BFGAs (wie etwa die Broschüre des BFGA Gymnasium in 2016, siehe deren gesonderten Bericht) oder auch um die Außenvertretung der GEW durch Fachleute aus den Ausschüssen geht.

Des Weiteren sind dem Verantwortungsbereich des VB Schule die **AG Jugendliteratur und Medien (AJuM)** sowie die Zeitschrift „**Die Deutsche Schule**“ (DDS) zugeordnet. Die Zusammenarbeit mit der AJuM war aufgrund der gemeinsamen Ausrichtung der Medienkonferenz („Erfolgreich mit Neuen Medien! Was bringt das Lernen im Netz?“, siehe oben) besonders intensiv. In Zusammenarbeit von AJuM, Vorstandsbereich Schule und der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird für 2017 außerdem die wirksamere Präsentation der AJuM-Produkte und -Aktivitäten – wie zum Beispiel die Literaturdatenbank und die regelmäßigen Literaturempfehlungen – vorbereitet. Ilka Hoffmann nimmt gelegentlich an den Gesamtvorstandssitzungen der AJuM und regelmäßig an der (von der AJuM ausgerichteten) Verleihung des Heinrich-Wolgast-Preises der GEW sowie an den Beiratssitzungen der DDS regelmäßig teil. Darüber hinaus sei auf gesonderten Beiträge von AJuM und DDS zu diesem Geschäftsbericht verwiesen.

#### 3.2 Max-Traeger-Stiftung

Die Max-Traeger-Stiftung gehört zu den wenigen Stiftungen, die schulbezogene Forschungen unterstützt. Ein Großteil der Anfragen und Anträge wird deshalb vom VB Schule bearbeitet. Dies bedeutet Beratung von Wissenschaftler\*innen, Sichtung von Forschungs-Exposés, Antragsstellung und Betreuung der Forschungsvorhaben. Insgesamt hat der VB Schule etwa 50 Anfragen bearbeitet. Nur ein Teil ist in eine tatsächliche Antragsstellung eingemündet. Zurzeit betreut der VB Schule zehn Projekte. Auch die Deutsche Schule wird von der MTS finanziert und von Ilka Hoffmann betreut. Gemeinsam mit Andreas Keller, Jürgen Schmidt und Julia Rüthemann (Referentin) wurde eine neue Geschäftsordnung für die MTS erarbeitet.

#### 3.3 Hans-Böckler-Stiftung

Das **HBS-Cluster Bildung** besteht aus HBS-Vertrauensdozent\*innen, Vertreter\*innen der Einzelgewerkschaften sowie hauptamtlichen Vertreter\*innen der HBS. Einen Schwerpunkt seiner Arbeit sieht das Cluster darin, Forschungsperspektiven zu eruieren und die HBS-Forschungslinie „Bildung für und in der Arbeitswelt“ weiterzuentwickeln. Neben dem Transfer von Forschungsergebnissen (in die Stiftung und aus der Stiftung) geht es auch darum, konkrete gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und der Stiftung möglichst ein bildungspolitisches Profil zu geben. In der Vergangenheit hat das Cluster bildungsbereichsübergreifend mehrere konkrete Forschungsexpertisen zum Thema Chancengleichheit/Bildungsarmut oder auch einzelne Forschungsanträge angestoßen. In jüngerer Zeit hat die Arbeit des Clusters auf der Geschäftsführungsebene der HBS leider ein geringeres Gewicht. In Person von Martina Schmerr ist die GEW zudem im Beirat des **Projekts „Böckler Schule“** (siehe Abschnitt 1.4) sowie in mehreren **bildungsbezogenen Forschungsbeiräten** vertreten.

#### 3.4 Kuratorien und Beiräte

Ilka Hoffmann ist in folgenden Kuratorien, Beiräten und Jurys vertreten: Beirat der Stiftung Lesen (teilweise vertreten durch Wolfgang Anritter), Kuratorium des Geschichtswettbewerbs des Bundespräsidenten, Wissenschaftlicher Beirat des Forschungsprojekts Inklusive Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit (finanziert vom Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit), Jury des Jakob-Muth-Preises, Jury des Schulpreises Starke Schule (bis 2016).

#### 3.5 Sonstige Kooperationsbeziehungen

Über die in diesem Bericht bereits erwähnten Austausch-, Arbeitsbeziehungen hinaus gibt es freilich Kooperationszusammenhänge und -partner, die aufzuzählen hier nicht der Platz ist. Beispielhaft seien hier der bildungspolitische Ausschuss des DGB, der Bundelterrat oder das Deutsche Institut für Menschenrechte genannt.



## 4 Internationales

### 4.1 TUAC/OECD

Ilka Hoffmann nimmt seit 2013 regelmäßig an den Sitzungen der TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD) teil. Dieses Gewerkschaftskomitee besteht aus 58 Gewerkschaften aus 30 OECD-Ländern (Dachorganisationen und Bildungsgewerkschaften. Für Deutschland: DGB und GEW) und tagt zweimal jährlich in Paris. Ziele der TUAC sind: frühe Information der Gewerkschaften über Planungen und Studien der OECD-Bildungsabteilung, gewerkschaftliche Koordination und Lobbyarbeit gegenüber der OECD sowie das Einbringen der sozialen und menschenrechtlichen Dimension. Die Gremien der GEW werden regelmäßig über die Aktivitäten der OECD informiert. Gemeinsam mit Ansgar Klinger hat Ilka Hoffmann einen Beschlussvorschlag zur Haltung der GEW gegenüber der OECD-Politik erarbeitet, der mit großer Mehrheit im Hauptvorstand beschlossen wurde. Der Großteil der Bildungsgewerkschaften nimmt eine kritisch-konstruktive Haltung gegenüber der OECD ein. Kritisch wird vor allem die Humankapitalthese der OECD gesehen. Die Gewerkschaften betonen dem gegenüber das Menschenrecht auf Bildung sowie die Bildung von mündigen und kritischen Bürger\*innen.

### 4.2 ETUCE/Bildungsinternationale (BI)

Der VB Schule beteiligt sich auch an Aktivitäten der ETUCE und der Bildungsinternationalen. Im März 2015 hat Ilka Hoffmann die GEW beim **International Summit on the Teaching Profession** in Banff (Kanada) vertreten und im Sommer 2015 am **Kongress der Bildungsinternationalen** in Ottawa teilgenommen.

Darüber hinaus nimmt sie regelmäßig an den Treffen des **ETUCE Advisory Panel** in Brüssel teil. Dort wird vor allen Dingen die EU-Bildungspolitik besprochen und gemeinsam mit Vertreter\*innen anderer Bildungsgewerkschaften aus den EU-Ländern eine bildungspolitische Position erarbeitet. Martina Schmerr vertritt die GEW zudem im **EI-Research-Network** sowie im **EI-Research Institute Board** und war Teil der „**Taskforce for developing an ETUCE Policy on the 21st Century Teaching Profession and the Use of ICT**“ (siehe Abschnitt 1.3).

[www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/zusammenarbeit-als-motor-fuer-qualitaet/](http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/zusammenarbeit-als-motor-fuer-qualitaet/)  
[www.gew.de/internationales/weltkongress/](http://www.gew.de/internationales/weltkongress/)

## 2.8 Stellvertretender Vorsitz und Organisationsbereich Hochschule und Forschung

### 1 Politische Verantwortung und Vorstandsbereichs-Team

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

In der Geschäftsstelle des Hauptvorstands in Frankfurt am Main wird Andreas Keller von fünf Mitarbeiterinnen auf insgesamt 3,365 Planstellen unterstützt, zusätzlich ist seit April 2014 bis Ende 2017 die halbe Projektstelle der Referentin für Lehrer\_innenbildung dem Organisationsbereich Hochschule und Forschung zugeordnet:

- **Sonja Staack** ist seit Januar 2013 Referentin im Organisationsbereich Hochschule und Forschung.
- **Julia Rüthemann** ist seit Dezember 2014 Referentin und insbesondere für die Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung (Studien-, Promotions- und Forschungsförderung) zuständig.
- **Dr. Simone Claar** ist seit Oktober 2016 Referentin für Lehrer\_innenbildung. Von April 2014 bis Oktober 2016 war Dr. Isabel Carqueville in dieser Funktion tätig.
- **Andrea Vath** ist seit August 2001 Sekretariatsmitarbeiterin im Organisationsbereich Hochschule und Forschung.
- **Stephanie Schüler** tritt im Januar 2017 ihre Tätigkeit als Sekretariatsmitarbeiterin im Vorstandsbereich Hochschule und Forschung an. Sie folgt Christine Sturm, die bis September 2016 mit einem halben Stellenanteil im Organisationsbereich tätig war.
- **Brittney Jo Johnston** ist seit 2013 mit 36,5 Prozent Stellenanteil im Sekretariat des stellvertretenden Vorsitzenden tätig. Sie befindet sich gegenwärtig in Mutterschutz und Elternzeit und wird von Stephanie Schüler vertreten.

Den Kolleginnen und dem Kollegen sei an dieser Stelle für ihre engagierte Arbeit herzlich gedankt. Ohne ihren überdurchschnittlichen Einsatz wäre das umfangreiche Arbeitsprogramm des Vorstandsbereichs nicht zu bewältigen gewesen!

## 2 Wege zum „Traumjob Wissenschaft“

### 2.1 Umsetzung des Aktionsprogramms Templiner Manifest

Mit dem Beschluss 2.11 „Wege zum Traumjob Wissenschaft – Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests“ hat der GEW-Gewerkschaftstag 2013 die Leitlinien für diesen Tätigkeitsschwerpunkt des Vorstandsbereichs definiert. Das Aktionsprogramm nimmt Bezug auf das 2010 vorgelegte Templiner Manifest für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung. 2012 hatte die GEW diese Forderungen durch einen Instrumentenkasten für deren Umsetzung vor Ort, den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, ergänzt. Die Umsetzung des Aktionsprogramms ist zugleich als Beitrag des Organisationsbereichs Hochschule und Forschung zum Arbeitsschwerpunkt Beschäftigungsbedingungen des Geschäftsführenden Vorstands zu verstehen.

#### 2.1.1 Köpenicker Appell und Wittenberger Erklärung

Während der 7. GEW-Wissenschaftskonferenz im Oktober 2013 in Berlin-Köpenick unterzeichneten über 100 Teilnehmer\*innen den Köpenicker Appell „Jetzt die Weichen für den Traumjob Wissenschaft stellen! Vorschläge für ein 100-Tage-Programm der neuen Bundesregierung“. Darin hat die GEW vorgeschlagen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch ein „Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“ Anreize für berechenbare Berufsverläufe zu geben. Mit dem Förderprogramm sollten zusätzliche Stellen für promovierte Wissenschaftler\*innen gefördert werden, wenn sich die Einrichtungen dazu verpflichten, die Stellen auf Dauer zu finanzieren und mit einem sogenannten Tenure Track auszustatten. Die weiteren Vorschläge zielten darauf ab, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu novellieren sowie den Grundsatz „Gute Arbeit“ in der Forschungsförderung umzusetzen. Im September/Oktober 2016 entwickelte die GEW auf der 9. GEW-Wissenschaftskonferenz in Lutherstadt Wittenberg mit der Wittenberger Erklärung ihre Forderungen weiter und forderte von Bund und Ländern eine umfassende Entfristungsoffensive.

#### 2.1.2 Follow-up-Kongresse zum Templiner Manifest

Von 2013 bis 2016 fanden vier Follow-up-Kongresse zum Templiner Manifest in Berlin statt, die jeweils von rund 100 Teilnehmer\*innen sowie von Abgeordneten aller Bundestagsfraktionen besucht wurden. Im April 2013 stand die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung im Mittelpunkt, hierzu präsentierte die GEW einen neuen Ratgeber. Im April 2014 stellte die GEW das vom Gewerkschaftstag 2013 beschlossene Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests vor und debattierte über den wissenschaftspolitischen Start der neuen Bundesregierung. Im Januar 2015 präsentierte die GEW einen eigenen Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG. Im April 2016 bildete schließlich das geplante Bund-Länder-Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs das Schwerpunktthema des Kongresses.

#### 2.1.3 Anhörungen und Fachgespräche im Deutschen Bundestag

Im Berichtszeitraum haben alle Fraktionen im Deutschen Bundestag Anträge zur Beschäftigungssituation in der Wissenschaft bzw. zum Befristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorgelegt. Im Juni 2013, im Juni 2015 und im November 2015 hat Andreas Keller hierzu an öffentlichen Anhörungen des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung als Sachverständiger teilgenommen sowie jeweils ausführliche schriftliche Stellungnahmen vorgelegt. Außerdem war er zu entsprechenden Fachgesprächen im Juni 2013 bei der Fraktion DIE LINKE sowie im April 2015 bei der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen eingeladen.

#### 2.1.4 Aktionswoche Traumjob Wissenschaft

Nach dem Beschluss des Bundeskabinetts über einen Gesetzentwurf zur Reform des WissZeitVG im September 2015 reklamierte die GEW Nachbesserungsbedarf und rief zur Beteiligung an der Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ auf. Zur Mobilisierung wurden die Website [www.traumjob-wissenschaft.de](http://www.traumjob-wissenschaft.de) eingerichtet sowie eine Zeitung und Plakate produziert und bundesweit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verteilt. Die GEW-Mitgliederzeitschrift E&W erschien zum Auftakt der Kampagne im September 2015 mit einem Schwerpunkt zum Thema, im Oktober veröffentlichte die GEW ein Mobilisierungsvideo.

Die Aktionswoche startete am 2. November 2015 mit einer zentralen Auftaktaktion in Berlin: In roten und grünen Ganzkörperanzügen und mit lauten Trommeln zogen 50 Aktivist\*innen von der Humboldt-Universität zum Brandenburger Tor. Sie veranschaulichten in 45 roten und 5 grünen Anzügen das Verhältnis von befristet und unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen. An über 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in allen 16 Bundesländern fanden im Rahmen der Aktionswoche unterschiedlichste Protestaktionen statt – vom Befristungsfrust-Dosenwerfen über den Flaschenhals-Wettlauf bis zur Traumjob-Olympiade.

#### 2.1.5 Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD hatte zwar in ihrem Koalitionsvertrag von 2013 eine Reform des Befristungsrechts angekündigt, blieb aber zunächst konkrete Vorschläge schuldig, weshalb die GEW im Januar 2015 einen eigenen Gesetzentwurf zur Novellierung des WissZeitVG präsentierte. Im September 2015 folgte das Bundeskabinett mit einem Gesetzentwurf, den die GEW als nicht ausreichend kritisierte. Im Oktober forderte auch der Bundesrat Verbesserungen am Gesetzentwurf der Bundesregierung ein. Mitten in der GEW-Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ fand im November die erste parlamentarische Debatte zum WissZeitVG statt. Unter dem Eindruck der bundesweiten Proteste verabschiedete der Bundestag noch im Dezember die WissZeitVG-Novelle, die am 17. März 2016 in Kraft trat.

Die Novelle ist zwar in vielen Punkten hinter den Forderungen der GEW zurückgeblieben, aber im Ergebnis hat sich die Rechtsposition befristet Beschäftigter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert. So sind Zeitverträge in der Wissenschaft nur noch

zulässig, wenn sie der Qualifizierung dienen oder überwiegend drittmittelfinanziert sind. Weiter müssen die Laufzeiten der Zeitverträge der Qualifizierung angemessen sein bzw. die Projektlaufzeit ausschöpfen. Der GEW-Hauptvorstand hat im März 2016 mit einem Fünf-Punkte-Programm zur Durchsetzung des neuen Befristungsrechts die Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgerufen, die neuen Regelungen konsequent umzusetzen. Bereits einen Monat nach Inkrafttreten veröffentlichte die GEW den Ratgeber „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“, der über die Regelungen des neuen Gesetzes informiert, und bot ein Qualifizierungsseminar zu den neuen Regelungen an. Im Mai 2016 richteten die Bundesrechtsschutzstelle und der Vorstandsbereich Hochschule und Forschung gemeinsam eine Schulungsveranstaltung für die Landesrechtsschutzstellen zum neuen WissZeitVG aus.

#### 2.1.6 Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Bereits 2013 hatte die GEW in ihrem Köpenicker Appell ein Förderprogramm für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft vorgeschlagen. Im Juni 2016 haben Bund und Länder das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschlossen, mit dem die Einrichtung von insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren an den Universitäten gefördert werden soll. Die GEW hat auf Basis einer durch die Max-Traeger-Stiftung geförderten Expertise des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg deutlich gemacht, dass mindestens 5.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren an den Universitäten gebraucht würden. Gleichwohl ist der Nachwuchspakt ein wichtiger Teilerfolg der GEW-Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“.

#### 2.1.7 Debatten und Erfolge in Ländern und Wissenschaftsorganisationen

2014 wurde in Hamburg der Code of Conduct „Faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft“ unterzeichnet, für den im novellierten Hamburger Hochschulgesetz die Grundlage geschaffen worden war. 2015 wurde in Nordrhein-Westfalen der vom neuen Landeshochschulgesetz vorgesehene Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ vereinbart. Bayern veröffentlichte 2015 Grundsätze zum Umgang mit Befristungen und zur Förderung von Karriereperspektiven. Im September 2016 folgte der sächsische „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven“. Zuletzt wurde im November 2016 in Bremen ein gemeinsam mit den Gewerkschaften entwickelter Rahmenkodex über Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten unterzeichnet.

Andreas Keller hatte die Gelegenheit, die Forderungen der GEW in der Landesvertretung Baden-Württemberg (Juni 2013) sowie im Bayerischen Landtag (Oktober 2016) vorzutragen, Sonja Staack sprach hierzu im Wissenschaftssalon des Hamburger Senats (Oktober 2015). Im Juli 2014 stellte der Wissenschaftsrat Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten vor, in denen er unter anderem eine Erledigung von Daueraufgaben auf Dauerstellen einfordert.

Auch viele Wissenschaftsorganisationen setzten die Beschäftigungsbedingungen auf ihre Tagesordnung. Andreas Keller referierte zu diesem Thema bei der Evangelischen

Akademie in Bad Boll (März 2013), in einer Anhörung des Wissenschaftsrats (Juli 2013), beim Fachverband Wissenschaftsgeschichte (September 2013), bei der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (September 2013), bei den Stipendiat\*innen der Friedrich-Ebert-Stiftung (September 2013), der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (September 2013) und der Hans-Böckler-Stiftung (Oktober 2013), auf der Jahrestagung „Psychologie und Gehirn“ (Juni 2014), bei der Gesellschaft für Hochschulforschung (Juni 2014), beim Japanologentag (August 2015), bei der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (September 2015), beim Zentrum für Wissenschaftsmanagement (Dezember 2015), bei der Landesvertretung Akademischer Mittelbau Berlin (Januar 2016) und bei der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Februar 2016). Sonja Staack trug hierzu bei der Kommission Sozialpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (Mai 2013), bei der Bundeskonferenz der Sprachlehrbeauftragten (Oktober 2013) sowie auf der Hochschultagung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (September 2015) vor.

#### 2.1.8 Debatten und Erfolge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Um die Diskussion über Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft nach dem Vorbild des Herrschinger Kodex voranzubringen, hat Andreas Keller im Juli 2014 alle Präsident\*innen und Rektor\*innen der Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) angeschrieben. Er nahm hierbei auf den von der HRK im Mai beschlossenen „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ Bezug, welcher die Hochschulen auffordert, bis zum März 2015 Konzepte für Personalentwicklung und Berufswege in der Wissenschaft vorzulegen. Wie eine von der GEW herausgegebene Synopse verdeutlicht, haben sich inzwischen über 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen Leitlinien, Kodizes oder Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen über Mindeststandards bei den Beschäftigungsbedingungen gegeben.

Um über die Forderungen der GEW für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in der Wissenschaft zu informieren, referierte Andreas Keller an der Universität Leipzig (Februar 2013), an der Universität Bremen (März 2013), am Leibniz-Institut für Gemüse- und Zierpflanzenanbau in Großbeeren (März 2013), an der Universität Wuppertal (März 2013), an der Universität Gießen (April 2013), an der Universität Bamberg (Mai 2015), an der Universität Göttingen (Mai 2015), an der Universität Heidelberg (Juni 2013), am Münchener Institut für Zeitgeschichte (Juli 2013), an der Universität Mannheim (November 2013), an der RWTH Aachen (Dezember 2013), an der Universität Bonn (Januar 2014 und April 2015), am Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung in Dortmund (Juni 2014), an der Universität Passau (Januar 2015), an der Universität Erfurt (Juni 2015), an der Universität Augsburg (Juli 2015) und an der Universität Tübingen (Juli 2015). Sonja Staack trug hierzu an der Universität Würzburg (April 2013), an der Universität Jena (April 2013), an der Universität Trier (Mai 2013), an der Universität Frankfurt (Oder) (November 2013 und Juli 2015), an der Universität Passau (Juni 2014), an der Universität Bremen (Dezember 2014), an der Universität Göttingen (Juni 2015), an der Universität Nürnberg-Erlangen (Juni 2015), an der Universität Oldenburg (Oktober 2015), an der TU Darmstadt (November 2015), an der Universität München (November 2015), an der Universität Leipzig (Mai 2016),

an der Universität Magdeburg (Mai 2016), am Forschungszentrum Jülich (Juni 2016), an der TU Kaiserslautern (Juli und November 2016), am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung in Hannover (September 2016), an der Hochschule Koblenz (Oktober 2016) sowie an der Universität Augsburg (November 2016) vor.

Bereits im Januar 2013 ist ein von der GEW und der Deutschen Universitätszeitung gemeinsam herausgegebenes *duz-special* zum Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ erschienen. Von 2014 bis 2016 förderte die Max-Traeger-Stiftung das Forschungsprojekt „Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland“ an der Humboldt-Universität zu Berlin, dessen Ergebnisse Anfang 2017 online als „Kodex-Check“ veröffentlicht werden sollen.

### 2.1.9 Tarifpolitik

Die Gespräche über die Befristungspraxis im Rahmen der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst sind bis heute ohne greifbare Erfolge geblieben. 2014 wurde vereinbart, die Entwicklung befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst wissenschaftlich untersuchen zu lassen. Der hierzu im Dezember 2015 vorgelegte Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommt zu dem Ergebnis, dass befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst eine deutlich größere Rolle als in der Privatwirtschaft spielen. Dies ist zu einem Teil auf die besonders hohen Befristungsquoten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zurückzuführen: 87 Prozent aller Einstellungen wurden dort 2014 befristet vorgenommen.

Auch bei den Verhandlungen über eine bundesweite Entgeltordnung für Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen gab es keinen Durchbruch. Der Koordinierungsvorstand entschied sich 2015, entsprechende Verhandlungen auf Landesebene zu ermöglichen. In Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen konnten seither – unterhalb der Ebene einer tarifvertraglichen Regelung – Verbesserungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen erreicht werden.

Weiter auf der Agenda bleibt die Forderung nach einer Ausweitung des Geltungsbereichs der Tarifverträge auf studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. An der Goethe-Universität Frankfurt am Main wurden Verhandlungen über einen Haustarifvertrag für die Hilfskräfte geführt, die allerdings letztlich durch die Hochschule abgebrochen wurden. In Berlin macht sich die GEW für eine Anpassung des dort existierenden Tarifvertrages an die gestiegenen Lebenshaltungskosten stark. Für die Hilfskräfte von Bedeutung war außerdem die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zum Januar 2015. Dieser sichert Studierenden außerdem den Mindestlohn, wenn sie freiwillige Praktika von mehr als drei Monaten Dauer oder Praktika nach dem Studienabschluss absolvieren.

### 2.1.10 Chancengleichheit und familienfreundliche Berufswege

Im April 2016 lud die GEW gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin zur Tagung „Zeit für den Durchbruch! Perspektiven für Gleichberechtigung an Hochschulen“ ein. Gemeinsam mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) wurde am 28. und 29. November 2016 an der Charité – Universitätsmedizin Berlin eine

Veranstaltung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zum neuen Befristungsrecht in der Wissenschaft ausgerichtet. Die Aktivitäten in diesem Feld wurden gemeinsam mit dem Arbeitsbereich Frauenpolitik gestaltet und von der gemeinsamen Projektgruppe beider Vorstandsbereiche begleitet.

### 2.1.11 Fachhochschulen

Mit dem Beschluss 3.47 zum Thema Fachhochschulen hat der Gewerkschaftstag 2013 die Grundlage für die Arbeit in diesem Bereich gelegt. Im Juni 2016 debattierte Andreas Keller auf der Jahrestagung des Wieseer Kreises der Fachhochschulrektor\*innen in Potsdam über die Umsetzbarkeit des neuen *WissZeitVG* an Fachhochschulen. Ebenfalls im Juni 2016 war er in Düsseldorf auf einer gemeinsamen Veranstaltung des GEW-Landesverbands sowie des GEW-Bezirks Nordrhein-Westfalen und der Konferenzen der Rektor\*innen und Kanzler\*innen der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen zu Gast und diskutierte dort unter anderem mit NRW-Wissenschaftsministerin Svenja Schulze über wissenschaftliche Karrieren an Fachhochschulen.

### 2.1.12 Lehrbeauftragte

Im November 2014 fand ein bundesweiter Aktionstag der Lehrbeauftragten statt. Die GEW unterstützte den Aktionstag und veröffentlichte aus diesem Anlass unter dem Titel „Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen“ ein Positionspapier zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten. Mit einer Broschüre zum rechtlichen Rahmen und Hintergrundinformationen (Juli 2015) sowie dem Ratgeber „Richtig selbständig“ für freie Lehrkräfte (November 2015, mit Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik und Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung) hat der Organisationsbereich Hochschule und Forschung die Aufarbeitung dieses Themas vorangetrieben.

## 2.2 Europäischer Hochschul- und Forschungsraum

Interventionsmöglichkeiten für die Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Ausgestaltung der Karrierewege in Hochschule und Forschung ergeben sich auch auf europäischer Ebene, wo sich Andreas Keller über das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW), dessen Vizepräsident er ist, aktiv einbringt.

So arbeitete er 2015 und seit 2016 in der Arbeitsgruppe Hochschule und Forschung des Europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs Bildung des EGBW mit der europäischen Organisation der Bildungsarbeitgeber EFEE mit. 2015 haben EGBW und EFEE ein gemeinsames Positionspapier vorgelegt, in dem sie sich für verlässliche Rahmenbedingungen und eine bessere Unterstützung von Wissenschaftler\*innen im ersten Stadium ihrer beruflichen Tätigkeit einsetzen.

Im Europäischen Forschungsraum war er für das EGBW als Experte in der Umsetzung der von der Europäischen Kommission initiierten Personalentwicklungsstrategie für Forscher\*innen „Human Resources Strategy for Researchers“ engagiert. Im Zuge dieses Prozesses haben sich EU-weit 297 Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Umsetzung der 2005 von der Kommission vorgelegten Empfehlungen für eine „Europäische

Forschercharta“ und einen „Kodex für die Einstellung von Forschern“ verpflichtet, darunter sind allerdings bislang nur drei Universitäten, zwei Fachhochschulen und zwei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Deutschland. Im Mai 2013 stellte Andreas Keller beim EU-Kongress über Wissenschaftskarrieren in Dublin die Position der europäischen Bildungsgewerkschaften dar.

Im Rahmen des Europäischen Hochschulraums (Bologna-Prozess) hat die von den Minister\*innenkonferenzen 2010 in Wien und Budapest und 2012 in Bukarest eingegangene Verpflichtung, Wissenschaftler\*innen an Hochschulen ein „förderliches Arbeitsumfeld“ zu schaffen, gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Zur Minister\*innenkonferenz 2015 in Jerewan hat das EGBW eine wissenschaftliche Untersuchung zur Lage der Hochschulbeschäftigten im Europäischen Hochschulraum vorgelegt, deren deutscher Beitrag Julia Rüthemann und Franziska Leischner im Rahmen einer von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Untersuchung auf Basis einer Befragung von knapp 10.000 Wissenschaftler\*innen erstellt haben. Auch wenn das 2015 verabschiedete Jerewan-Kommunikée keine weiteren konkreten Verpflichtungen enthält, ist es Andreas Keller als einer von fünf Ko-Vorsitzenden der von den Minister\*innen eingesetzten Arbeitsgruppe „Neue Ziele“ gelungen, das Thema „Unterstützung der Lehrenden“ auf die Agenda zu setzen und damit potenziell zu einer Zielsetzung des Bologna-Prozesses nach der Minister\*innenkonferenz 2018 in Paris zu machen.

### 2.3. Reformvorschläge der Doktorand\*innen in der GEW

Mit der GEW-Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden (PG Dok) macht der Organisationsbereich Hochschule und Forschung ein niedrighschwelliges Angebot für promovierende Mitglieder, die sich in ihrer Gewerkschaft engagieren möchten. Der Gewerkschaftstag 2013 hatte „Vier Bausteine für die Reform der Promotionsphase“ beschlossen (Beschluss 3.45).

In fünf bis sechs bundesweiten Treffen jährlich wurden die Themenbereiche Zugänge zur Promotion, Mitbestimmung von Doktorand\*innen, Stellen vor Stipendien sowie Graduiertenzentren weiterentwickelt. 2016 wurde das vom Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung verabschiedete Positionspapier „Promotionsbegleitung“ veröffentlicht. Darin wird ein neues Konzept der Promotionsbetreuung vorgeschlagen, das neben einer Neuausrichtung der Relation von Promovierenden und Betreuer\*innen im Sinne einer „Begleitung“ auf Augenhöhe auch eine gestärkte Rolle von Graduiertenzentren fordert. Weiter schlägt die Projektgruppe vor, als Instrument zur aktiven Gestaltung des Promotionsprozesses Promotionsvereinbarungen einzusetzen. Aktuell lässt die GEW auf Antrag der Projektgruppe eine juristische Expertise zu Promotionsvereinbarungen erstellen. Zum Positionspapier wurde eine Handlungsempfehlung zur Unterstützung von Doktorand\*innen und politischen Umsetzung entwickelt.

Im Berichtszeitraum hat die GEW unter aktiver Mitwirkung der PG Dok und dank der freundlichen Förderung durch das Bildungs- und Förderungswerk der GEW Seminare für Doktorand\*innen angeboten, die folgende Schwerpunkte hatten:

- „Promotionsbetreuung – neue Konzepte für einen alten Hut?“ (Juni 2013 in Klappholtal/Sylt),
- „Gut versichert? Soziale Absicherung während der Promotion“ (Juni 2014 in Erkner),
- „Promotionsbegleitung: Vorschlag für eine Reform der Promotionsbetreuung“ (Juni 2015 in Erkner),
- „Inklusion und Promotion? Zugänge und Prozesse inklusiv gestalten“ (2016 in Rheinsberg).

## 3 Ausbau und soziale Öffnung der Hochschulen

Die Aktivitäten in diesem Themenfeld folgten dem Beschluss 3.44 „Hochschulen sozial öffnen“ des Gewerkschaftstags 2013.

### 3.1 Hochschulen öffnen: Halteraner Signal

Mit dem Halteraner Signal forderten die Teilnehmer\*innen der 8. GEW-Wissenschaftskonferenz im Oktober 2014 in Haltern am See einen massiven Ausbau der Hochschulen und ihrer sozialen Infrastruktur, die Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte, einen konsequenten Verzicht auf Studiengebühren, unterstützende und motivierende Studienbedingungen für eine immer vielfältigere Studierendenschaft sowie eine grundlegende Reform des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG).

Bereits im Vorfeld der Bundestagswahl 2013 hatte die GEW die Parteien außerdem aufgefordert, endlich das Zulassungschaos zu beenden, indem der Bund durch gesetzliche Regelungen für die Hochschulzulassung Verantwortung übernimmt. Nach wie vor führen Mehrfachbewerbungen in Verbindung mit der dezentralisierten Vergabe dazu, dass Studienplätze unbesetzt bleiben, während andere Bewerber\*innen abgewiesen werden.

### 3.2 Wissenschaftsfinanzierung erneuern: Wittenberger Erklärung

Im Dezember 2014 verabschiedete der Bundesrat eine Änderung des Grundgesetzes, welche Bund und Ländern künftig mehr Zusammenarbeit im Bereich der Wissenschaft erlaubt. Die Änderung geht aus Sicht der GEW nicht weit genug. Bund und Länder haben die neuen Möglichkeiten bisher außerdem nur zögerlich genutzt. Weiterhin hangelt sich die Wissenschaftsfinanzierung von Pakt zu Pakt. Statt für eine solide Grundfinanzierung zu sorgen, gaben Bund und Länder im Sommer 2016 grünes Licht für eine Verstärkung der Exzellenzinitiative, die jetzt Exzellenzstrategie heißt.

Wie es weitergehen soll in der Wissenschafts- und Hochschulfinanzierung, debattierte die 9. GEW-Wissenschaftskonferenz im September/Oktober 2016 in Lutherstadt Wittenberg. In der Wittenberger Erklärung forderte die Bildungsgewerkschaft eine Bildungs- und Wissenschaftsfinanzierung aus einem Guss, einen Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, Dauerstellen für Daueraufgaben sowie eine Entfristungsoffensive, bessere Studienbedingungen für eine inklusive Hochschule und eine Reform der Studienfinanzierung.

### 3.3 Entwicklungen im BAföG

2014 gründete sich das BAföG-Bündnis, in dem neben der GEW und deren Bundesstudierendenausschuss (BASS) der freie Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs), die DGB-Jugend, die ver.di-AG Studierende, die IG Metall, das Bundeskollektiv der Hans-Böckler-Stipendiat\*innen, die Juso-Hochschulgruppen, CampusGrün, Die Linke.SDS und die Jungen Piraten mitwirken. Das Bündnis veröffentlichte im Oktober 2014 ein gemeinsames Positionspapier mit Anforderungen an eine Reform des BAföG, mit einem Flugblatt wurde im Wintersemester 2014/15 an Hochschulen über die Forderungen informiert. DGB-Jugend, IG Metall und GEW haben außerdem einen Kurzfilm produzieren lassen, der auf der Homepage des BAföG-Bündnisses zu sehen ist. In einem Schreiben an alle Mitglieder des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung machten Marlis Tepe und Andreas Keller sowie die BASS-Sprecher Sven Lehmann und Matthias Schröder auf das gemeinsame Positionspapier des BAföG-Bündnisses sowie auf das Halteranersignal der GEW aufmerksam.

Im Oktober 2014 fand im Bundestag eine öffentliche Anhörung zur BAföG-Reform statt, an der Andreas Keller als Sachverständiger teilnahm. Im Dezember 2014 verabschiedete die Bundesregierung das 25. BAföG-Änderungs-Gesetz. Die letzte Anpassung der Ausbildungsförderung war zu diesem Zeitpunkt bereits vier Jahre alt, die Anpassungen traten außerdem erst im August 2016 in Kraft und konnten nicht einmal die Preissteigerungen seit 2010 ausgleichen. Strukturreformen blieben aus. Im Mai 2015 hat Andreas Keller in einer weiteren Bundestagsanhörung die Reformbedarfe in der Studienfinanzierung unterstrichen. In enger Kooperation mit dem BAföG-Bündnis erarbeiten DGB-Jugend, IG Metall und GEW einen Alternativen BAföG-Bericht, der im Frühjahr 2017 veröffentlicht werden soll.

### 3.4 Erfolgreicher Kampf gegen Studiengebühren

Die GEW hat im Jahr 2013 das Volksbegehren gegen Studiengebühren in Bayern unterstützt und war Mitglied im niedersächsischen Bündnis „Bildungsgebühren abschaffen“. Sie arbeitet als Mitglied im Aktionsbündnis gegen Studiengebühren (ABS) mit. Inzwischen sind allgemeine Studiengebühren in allen Bundesländern wieder abgeschafft. Die Ankündigung der baden-württembergischen Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst Theresia Bauer im Oktober 2016, für internationale Studierende sowie für ein Zweitstudium Gebühren einzuführen, hat die GEW scharf kritisiert.

## 4 Gutes Studium für alle

Die GEW macht sich für gute Studienbedingungen und für einen Kurswechsel im Bologna-Prozess stark. Hierzu ist der Organisationsbereich Hochschule und Forschung auch im Bereich der Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen aktiv geworden. 2015 und 2016 haben Fragen des Hochschulzugangs und der Unterstützung von Geflüchteten an Hochschulen eine wichtige Rolle gespielt, der Vorstandsbereich hat sich an der Erarbeitung der im April 2016 veröffentlichten GEW-Handlungsempfehlungen „Bildung kann nicht warten“ aktiv beteiligt. In der Wittenberger Erklärung formulierte die GEW 2016 Erwartungen an eine inklusive Hochschule sowie konkrete Anforderungen an ein Bundesteilhabegesetz.

Auf Grundlage des Beschlusses 3.46 „Zivilklauseln“ des Gewerkschaftstages 2013 hat sich der Vorstandsbereich für die Verankerung von Zivilklauseln an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie in den Landeshochschulgesetzen eingesetzt.

### 4.1 Bologna-Prozess

Andreas Keller ist Mitglied in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Bologna-Prozesses. Die Forderungen der GEW verdeutlichte er im September 2013 außerdem in einer Anhörung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Im Juli 2016 haben Kultusministerkonferenz (KMK) und HRK gemeinsame Empfehlungen zur Bologna-Reform veröffentlicht, in denen die strukturellen Defizite der Studienreform – etwa die Hürden beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium – allerdings nicht konsequent angegangen werden. Strittig ist weiterhin, welche Änderungsbedarfe aufgrund der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in der Bundeslaufbahnordnung bestehen. Hierzu hat die Bund-Länder-Bologna-AG unter Mitwirkung von Andreas Keller eine Stellungnahme verfasst, Sonja Staack nahm hierzu im Oktober 2015 an einem Beteiligungsgespräch im Bundesinnenministerium teil.

Am 14. und 15. Mai 2015 fand in der armenischen Hauptstadt Jerewan die achte Bologna-Folgekonferenz der europäischen Bildungs- und Wissenschaftsminister\*innen statt, an der Andreas Keller als Mitglied der Delegation der europäischen Bildungsgewerkschaften teilnahm. Die Bildungsinternationale legte anlässlich der Konferenz die Studie „Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfelds im Europäischen Hochschulraum“ vor. Anders als ursprünglich erwartet macht das Jerewan-Kommunikée noch keine Aussagen zur Zukunft des Bologna-Prozesses nach 2020. In der Folge der Jerewan-Konferenz ist Andreas Keller zum Ko-Vorsitzenden der europäischen Arbeitsgruppe „Neue Ziele im Bologna-Prozess“ gewählt worden.

### 4.2 Qualitätssicherung in Studium und Lehre

Im März 2016 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das Akkreditierungssystem in seiner jetzigen Form nicht mit den Regelungen des Grundgesetzes vereinbar ist. Die GEW hat den Bund aus diesem Anlass aufgerufen, das System der Qualitätssicherung insgesamt auf den Prüfstand zu stellen und mit einem Bundesgesetz einheitliche Regelungen über die Hochschulabschlüsse zu schaffen. Gleichzeitig arbeitet der Akkreditierungsrat an einer Überarbeitung der Akkreditierungskriterien. Für die Gewerkschaften stehen hierbei die Themen Studierbarkeit, Studierendenzentrierung und Berufsqualifizierung sowie die Arbeitsbedingungen der Lehrenden im Vordergrund. Der Prozess wird von einer gewerkschaftlichen Arbeitsgruppe begleitet, in der Sonja Staack mitarbeitet. Seit 2015 wirkt die GEW als Gast im Gewerkschaftlichen Gutachter\*innen-Netzwerk für Akkreditierungsverfahren mit.

## 5 Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung

Auf ihrem Gewerkschaftstag 2013 hat die GEW einen „Aktionsplan Lehrer\_innenbildung“ beschlossen, der die Einrichtung eines Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung vorsieht (Beschluss 3.8). Konkretisiert wurde die Zusammensetzung und Arbeitsweise dieses Zukunftsforum durch einen Beschluss des Hauptvorstands vom März 2014.

Das Zukunftsforum setzte sich aus je zwei Vertreter\*innen der Landesverbände, je einem/ einer Vertreter\*in der Bundesausschüsse, den zum Thema Lehrer\_innenbildung arbeitenden Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands sowie fünf von diesem berufenen Expert\*innen zusammen. Im Ergebnis spiegeln die Mitglieder des Zukunftsforums alle drei Phasen der Lehrer\_innenbildung – Studium, Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung sowie die schulische Praxis – wider und weist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowie eine ausgewogene Altersstruktur auf. Zentrale Aufgabe des Zukunftsforums war die Erarbeitung von Leitlinien für eine innovative Lehrer\_innenbildung. Seit Herbst 2014 hat sich das Plenum des Zukunftsforums insgesamt fünfmal getroffen: im September 2014 in Leipzig, im Mai 2015 in Erkner, im November 2015 in Magdeburg, im April 2016 in Kassel und im November 2016 in Berlin.

Zwischen den Plenumstreffen wurde die Arbeit des Zukunftsforums von einem Koordinationsteam geleitet, dem vier Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands (Andreas Keller, Frauke Gützkow, Ilka Hoffmann und Ansgar Klinger), zwei Vertreter\*innen der Landesverbände (Maika Finnen für Nordrhein-Westfalen und Maik Walm für Mecklenburg-Vorpommern) sowie zwei Vertreter\*innen der Bundesausschüsse (Nina Blasse für den Bundesfrauenausschuss und Benjamin Haase für den Bundesausschuss Sonderpädagogische Berufe) angehören. Die Geschäftsstelle ist beim Organisationsbereich Hochschule und Forschung angesiedelt, wird von Andreas Keller, der im Geschäftsführenden Vorstand federführend für Lehrer\_innenbildung verantwortlich ist, geleitet und von der Referentin für Lehrer\_innenbildung, Simone Claar (bis Oktober 2016 Isabel Carqueville), unterstützt.

Auf der konstituierenden Sitzung des Zukunftsforums im Herbst 2014 wurden auf Basis von im Rahmen eines Open-Space-Prozesses gesammelten Themen und Fragestellungen vier Arbeitsgruppen gebildet, die bis zum Frühjahr 2016 Bausteine für die Leitlinien für eine innovative Lehrer\_innenbildung sammelten: die AG „Inhalte“ (Leitung: Ilka Hoffmann), die AG „Struktur“ (Ansgar Klinger), die AG „Qualität“ (Andreas Keller) und die AG „Grenzen erweitern“ (Frauke Gützkow).

Die AG „Inhalte“ befasste sich mit dem Anspruch, gute Bildung für alle in der Schule umzusetzen. Daraus wurde ein für die GEW tragfähiger umfassender Bildungsbegriff und das entsprechende Professionsverständnis entwickelt, das Grundlage für die inhaltliche Ausgestaltung der Lehrer\_innenbildung ist. Die AG „Struktur“ setzte sich mit den drei Phasen der Lehrer\_innenbildung auseinander. Ein besonderer Fokus wurde auf den Berufseinstieg, die Verzahnung von Praxis und Theorie und den Stellenwert von Schulpraktika, den Schulstufenbezug der Lehrer\_innenausbildung sowie die Besonderheiten der Lehrer\_innenbildung in der beruflichen Bildung gelegt. Die AG „Qualität“ formulierte Anforderungen an eine gute Lehrer\_innenbildung und die Sicherung der Qualität der Lehrer\_innenbildung. Grundlage dafür waren der Diskussionsstand in der Erziehungswissenschaft sowie in der

Bildungsinternationale (Education International). In der AG „Grenzen erweitern“ wurden Themen wie die Diversität, Lern- und Arbeitsbedingungen sowie Statusfragen bearbeitet.

Im Rahmen von drei öffentliche Fachtagungen zur Lehrer\_innenbildung, die jeweils von rund 80 bis 120 Teilnehmer\*innen besucht wurden, hat sich die GEW mit dem Stand der wissenschaftlichen Forschung sowie Positionen von Ländern, Hochschulen und bildungspolitischen Organisationen auseinandergesetzt. Umgekehrt wurden Zwischenergebnisse der Arbeit des Zukunftsforums zur Diskussion gestellt. Die erste Fachtagung im September 2014 in Leipzig, unter anderem mit der stellvertretenden Generalsekretärin der Bildungsinternationale Haldis Holst, stand unter dem Motto „Außen Lehrer Innen Bildung“. Thema der zweiten Fachtagung im Mai 2015 in Erkner war „Inklusion und Lehrer\_innenbildung“. Die dritte Fachtagung mit dem Titel „Lehrer\_innenbildung im 21. Jahrhundert“, unter anderem mit dem Leiter der nach ihm benannten Terhart-Kommission der KMK Ewald Terhart, fand im November 2016 in Berlin statt. Die wesentlichen Inhalte des Entwurf der Leitlinien für eine innovative Lehrer\_innenbildung wurden auf Basis eines Thesenpapiers zur Diskussion gestellt und von Vertreter\*innen der Länder, der Hochschulen und der Erziehungswissenschaft bewertet.

Die Arbeit des Zukunftsforums wurde mit Dossiers zu ausgewählten Fragen der Lehrer\_innenbildung unterstützt – etwa zum Stand der Reform der Lehrer\_innenbildung in einzelnen Bundesländern, zur Qualitätsoffensive Lehrerbildung, zur gemeinsamen Erklärung von HRK und KMK „Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt“, zur Mobilität in der Lehrer\_innenbildung oder zum Internationale Gipfel zum Lehrerberuf (ISTP) 2016 in Berlin, der OECD, der GEW und dem VBE ausgerichtet wurde. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik wurde eine Synopse zur Lehrer\_innenbildung und laufbahnrechtlichen Zuordnung in den verschiedenen Lehrämtern in allen 16 Bundesländern erstellt.

Zur wissenschaftlichen Unterstützung des Zukunftsforums hat die Max-Traeger-Stiftung eine Reihe von Expertisen in Auftrag gegeben. Bisher veröffentlicht worden sind die Expertisen zu den Themen „Lehrer\_innenbildung in Deutschland im Jahr 2014 – eine phasenübergreifende Dokumentation“ (Maik Walm und Doris Wittek), „Lehramtsstudent\_innen nach Studiengängen und Fächern im Wintersemester 2013/14 in Deutschland“ (Sonja Weeber und Dietmar Hobler), „Besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtliche Aspekte einer einphasigen Lehrer\_innenausbildung“ (Nicolai Dose und Leon Arvid Lieblang). Bis zum Gewerkschaftstag im Mai 2017 sollen die Expertisen „Analyse der einphasigen Modelle der Lehrer\_innenbildung in verschiedenen Ländern anhand einer Dokumentenanalyse und Expert\*innenbefragungen“ (Tina Hascher und Anja Winkler), „Vielfalt leben, lernen“ (Sabine Klomfaß), „Von der schulpädagogischen Leistungsbeurteilung und sonderpädagogischen Diagnostik zur kooperativen Lernförderung“ (Thomas Häcker, Maik Walm und Vera Moser), „Auf dem Weg zur inklusiven Schule – Die Bedeutung von Teamarbeit und Kooperation für die Umsetzung der schulischen Inklusion in Bremen“ (Ingrid Arndt und Benjamin Haas), „Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Lehrer\_innenbildung“ (Anke Burkhardt) sowie „Männer ins Grundschullehramt – wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann“ (Thomas Viola Rieske) vorgelegt werden.

Weitere Informationen zum Verlauf und zu den Ergebnissen des Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung sind dem ausführlichen Bericht zu entnehmen, der als eigenständige Publikation erscheint und den Delegierten des Gewerkschaftstages vorgelegt wird.

## 6 GEW-Wissenschaftsoffensive und Organisationsentwicklung

Im Rahmen des Aktionsprogramms zur Umsetzung des Templiner Manifests, das vom Gewerkschaftstag 2013 beschlossen wurde, hat sich die GEW auch eine Wissenschaftsoffensive vorgenommen. Die Aktivitäten in diesem Bereich sind gleichzeitig als Beitrag zum Arbeitsschwerpunkt Organisationsentwicklung des Geschäftsführenden Vorstands zu verstehen.

### 6.1 Organizing

Im Rahmen des GEW-Projekts Mitgliederwerbung wurden von 2011 bis 2013 Organizing-Projekte an der Universität Hamburg und der Goethe-Universität Frankfurt am Main gefördert. Im Juli 2013 fand hierzu die zweite Erfahrungswerkstatt statt. Die Ergebnisse der Organizing-Projekte im Hochschulbereich wurden im Januar 2014 in einer Broschüre zusammengefasst und GEW-intern veröffentlicht.

### 6.2 Seminare für GEW-Mitglieder

Im Rahmen eines Projekts zur Organisationsentwicklung wurden zwei Seminare zur Qualifizierung von GEW-Mitgliedern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ermöglicht. In einem Aktiven-Seminar im Oktober 2015 in Saalfeld wurden mit über 50 Teilnehmer\*innen unter anderem konkrete Ideen für die Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ entwickelt. Im April 2016 wurden in einem Seminar in Berlin Grundzüge des neuen Befristungsrechts vermittelt und mit knapp 70 Kolleg\*innen gewerkschaftliche Strategien zur Begleitung seiner Umsetzung debattiert. Unterstützt durch Mittel der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit (gb@) konnte im Dezember 2013 in Leipzig das Seminar „Kodex Gute Arbeit in der Wissenschaft – auch an Deiner Hochschule oder Forschungseinrichtung!“ angeboten werden.

### 6.3 Seminare für Personal- und Betriebsräte

Der Organisationsbereich Hochschule und Forschung richtete im Berichtszeitraum vier Qualifizierungsseminare für Hochschul-Personalräte aus (im Februar 2013 in Göttingen, im Februar 2014 in Kassel, im Februar 2015 in Göttingen und im Februar 2016 in Magdeburg), die jeweils von 40 bis 60 Teilnehmer\*innen besucht wurden. In Kooperation mit der Koordinierungsgruppe der Personal- und Betriebsräte der Leibniz-Gemeinschaft wurden zwei Qualifizierungsseminare für den außeruniversitären Forschungsbereich vorbereitet und durchgeführt (im September 2013 in Gera und im September 2015 in Leipzig), an denen jeweils über 100 Kolleg\*innen teilnahmen.

### 6.4 Fortbildungsangebote für Doktorand\*innen

Die Projektgruppe „Fortbildung von Doktorandinnen und Doktoranden“ (Dok-Multiplis) des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung engagiert sich mit dem Schwerpunkt Mitgliederwerbung und -bindung im GEW-Projekt Organisationsentwicklung. Zielgruppe des Fortbildungsangebots sind Doktorand\*innen und Promotionsinteressierte, für die ein zielgruppenspezifisches gewerkschaftliches Fortbildungsangebot entwickelt worden ist.

Das Fortbildungsangebot umfasst zwei- bis vierstündige Informationsveranstaltungen, die einen ersten Überblick über die Wege zur Promotion, die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und die Finanzierungsmodelle in der Promotionsphase geben. Zu den mehrtägigen Seminarangeboten gehören neben dem Einstiegsseminar „Studieren – und dann promovieren?!“ für Promotionsinteressierte, das vor allem zur Klärung von Motivation, Themenfindung und Betreuungswahl dient, auch Schreibwerkstätten für ein Promotionsexposé. Die Angebote sprechen Promotionsinteressierte bzw. Promovierende in der Anfangsphase ihrer Promotion an. Im Berichtszeitraum von 2013 bis 2016 wurden insgesamt 51 Veranstaltungen in Kooperation mit 13 Landesverbänden (Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen) angeboten. In einigen Landesverbänden wurden zusätzlich in Kooperation mit Promotionszentren bzw. in Graduiertenschulen an Universitäten Veranstaltungen durchgeführt.

## 7 GEW-Studierendenarbeit

Für diesen Tätigkeitsbereich hat der Gewerkschaftstag 2013 mit dem Beschluss 5.8 „GEWerkchaftliche Studierendenarbeit“ Leitlinien formuliert. Der Organisationsbereich Hochschule und Forschung konnte bei der Umsetzung auf eine gute und enge Zusammenarbeit mit dem Dachverband der Studierendenvertretungen fzs zurückgreifen.

### 7.1 Seminare für Studierende

Unter dem Titel „Exzellent beschäftigt im Projekt prekär“ fand im Januar 2014 unter aktiver Mitwirkung des BASS und dank der freundlichen Förderung durch das Bildungs- und Förderungswerk der GEW in Steinbach ein GEW-Seminar für Studierende statt.

### 7.2 Studierendenzeitung read.me

Die GEW-Zeitung für Studierende read.me erscheint zweimal jährlich in einer Auflage von über 40.000 Exemplaren und wird bundesweit an Hochschulen verteilt. In der Redaktion arbeiten der Organisationsbereich Hochschule und Forschung gemeinsam mit Vertreter\*innen des BASS zusammen. Im Berichtszeitraum ist die read.me insgesamt achtmal mit folgenden Titelthemen erschienen:



- Sommersemester 2013: „Suche Wohnung, nehme alles – verzweifelte Suche nach bezahlbarem Wohnraum in Hochschulstädten“,
- Wintersemester 2013/14: „Elite bleibt unter sich? Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks“,
- Sommersemester 2014: „Forschen im Dienste des Krieges? – Verantwortung der Wissenschaft“,
- Wintersemester 2014/15: „Hochschulproteste: Es geht nicht nur um mehr Geld“,
- Sommersemester 2015: „Im Namen der Religion‘ – neuer Rassismus“,
- Wintersemester 2015/16: „TTIP: Chance für alle – oder Angriff auf die Demokratie?“,
- Sommersemester 2016: „Aufstehen gegen Rechts“,
- Wintersemester 2016/17: „15 Jahre sind genug – Kampagne für Tarifierungen für die studentischen Beschäftigten in Berlin“.

### 7.3 GEWolution

Die Bundeskonferenz für junge GEWERKschafter\*innen „GEWolution“ fand im Mai 2016 in Rotenburg an der Fulda statt, die der Arbeitsbereich der Vorsitzenden und der Organisationsbereich Hochschule und Forschung gemeinsam mit den Bundesausschüssen Junge GEW und Studentinnen und Studenten durchgeführt hat. Über 100 junge GEW-Mitglieder nahmen an der Konferenz teil; dabei waren nicht nur Studierende, sondern auch junge Wissenschaftler\*innen gut vertreten. In zahlreichen Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Lightning-Talks und Kamingesprächen wurden die Themen der jungen Generation bearbeitet, in insgesamt 26 Workshops wurde lebhaft diskutiert. Arbeitskampf und Arbeitszeit waren die inhaltlichen Schwerpunkte der Konferenz. In der Vorbereitungsgruppe für die Konferenz, die sich bereits im April 2014 konstituiert und insgesamt achtmal traf, wirkten rund 15 Ehrenamtliche mit, die von Hauptamtlichen, auch des Organisationsbereichs Hochschule und Forschung, unterstützt wurden. Andreas Keller eröffnete als stellvertretender Vorsitzender die Konferenz mit einem Grußwort und gestaltete einen Workshop zur Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“.

## 8 Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Eine nicht zu unterschätzende organisationspolitische Bedeutung für die GEW hat die Studien- und Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), die für GEW-Mitglieder vom Vorstandsbereich Hochschule und Forschung koordiniert wird. GEW-Mitglieder können sich bei der Stiftung nur dann um ein Stipendium bewerben, wenn ein positives Gutachten des GEW-Hauptvorstands vorliegt. Für die GEW stellt die Studien- und Promotionsförderung ein einzigartiges Instrument dar, Mitglieder zu fördern und zu binden, die in Zukunft verantwortungsvolle Positionen in Wissenschaft, Bildungseinrichtungen, Politik und Gesellschaft wahrnehmen oder als qualifizierte Beschäftigte im Organisationsbereich der GEW Funktionen in Gewerkschaft, in Betriebs- und Personalräten oder Selbstverwaltungsgremien übernehmen.

Von dieser Möglichkeit hat die GEW auch in den vergangenen vier Jahren dank der aktiven Unterstützung durch die Landesverbände umfassend und mit großem Erfolg Gebrauch gemacht: Im Berichtszeitraum 2013 bis 2016 hat der Organisationsbereich Hochschule und Forschung über 400 Anträge von GEW-Mitgliedern auf Studien- oder Promotionsförderung begutachtet und in den Gremien der Stiftung vertreten – mit einer Erfolgsquote von ca. 35 Prozent in der Studien- und von ca. 52 Prozent in der Promotionsförderung. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten werden vom Organisationsbereich mit einem Gratulationsschreiben beglückwünscht und über Themen und Aktivitäten der GEW sowie Möglichkeiten, sich in die GEW-Arbeit einzubringen, informiert. Er stellt Kontakte zu den Landesverbänden her oder vermittelt diesen Praktikant\*innen, die von der Stiftung ebenfalls gefördert werden können. Die GEW informiert darüber hinaus auf Einführungsveranstaltungen der HBS für neue Stipendiat\*innen über GEW-Aktivitäten, ihre bildungs- und wissenschaftspolitischen Positionen und Möglichkeiten des Engagements.

## 9 Innen- und Außenvertretung

### 9.1 Satzungsorgane, Gremien und Projektgruppen

Als Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands ist Andreas Keller Mitglied des Hauptvorstands, des Koordinierungsvorstands, des Koordinierungsausschusses für Fachgremienarbeit (KAFGA) sowie des Vorstands des Bildungs- und Förderungswerks der GEW und des Vorstands sowie Kuratoriums der Max-Traeger-Stiftung. Der Großen Tarifkommission sowie den Bundestarifkommissionen für die Länder und für Bund und Kommunen gehört er mit beratender Stimme an.

Darüber hinaus unterstützt der Organisationsbereich Hochschule und Forschung im Geschäftsführenden Vorstand die Arbeit des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung und des Bundesausschusses der Studentinnen und Studenten (BASS). Mit den Leitungs- bzw. Sprecher\*innenteams beider Bundesausschüsse arbeitet er in der Kerngruppe Hochschule und Forschung zusammen. In der Koordinierungsgruppe Hochschule und Forschung vernetzt er sich mit den für Hochschule und Forschung zuständigen Hauptamtlichen bzw. den zuständigen Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsführenden Vorständen der Landesverbände.

Die Arbeit des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung wurde von fünf Projektgruppen unterstützt:

- Projektgruppe „Wege zum Traumjob Wissenschaft“,
- Projektgruppe „Doktorandinnen und Doktoranden“ (PG Dok),
- Projektgruppe „Promovierte in der Wissenschaft“,
- Projektgruppe „Fortbildung von Doktorandinnen und Doktoranden“ (Dok-Multiplis),
- Projektgruppe „Frauen- und Gleichstellungspolitik in Hochschule und Forschung“ (in Kooperation mit dem Vorstandsbereich Frauenpolitik).

Den Kolleginnen und Kollegen in den Gremien sei an dieser Stelle für die produktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit gedankt! Herzlichen Dank für das große Engagement in den Gremien und Projektgruppen, das ausnahmslos ehrenamtlich geleistet wurde.

### 9.2 Deutscher Gewerkschaftsbund und Hans-Böckler-Stiftung

Andreas Keller gehört dem Bundesausschuss sowie dem Bildungspolitischen Ausschuss des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) an. Im Mai 2014 war er Mitglied der GEW-Delegation auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin und hat dort sowie im Vorfeld des Kongresses für die GEW in der Antragsberatungskommission mitgearbeitet. Sonja Staack vertritt die GEW im DGB-Arbeitstreffen Hochschulpolitik, im DGB-Koordinierungskreis Studierendendarbeit, im Gewerkschaftlichen Gutachter\*innen-Netzwerk für die Akkreditierung von Studiengängen sowie als stellvertretendes Mitglied im Leitungsteam der DGB-Jugend.

Seit Dezember 2014 gehört Andreas Keller dem Kuratorium der HBS an. Julia Rüthemann vertritt die GEW im Gesprächskreis Studienförderung, im Auswahlausschuss Promotionsförderung sowie im Auswahlausschuss der „Böckler-Aktion Bildung“ (diese Funktionen wurden bis Dezember 2014 von Sonja Staack wahrgenommen).

### 9.3 Internationale Gewerkschaftsarbeit

2012 wurde Andreas Keller in Budapest vom Kongress des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (EGBW), der europäischen Region der Bildungsinternationale (BI), der internationalen Dachorganisationen der Bildungsgewerkschaften, zu einem von sechs Vizepräsident\*innen gewählt. Die Wiederwahl für weitere vier Jahre erfolgte im Dezember 2016 in Belgrad. In dieser Funktion nahm er regelmäßig an den Sitzungen von Vorstand und Ausschuss des EGBW teil. Darüber hinaus war er 2014 sowie seit 2016 für die GEW Mitglied in der Lenkungsgruppe sowie des Plenums des Europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs Bildung, den das EGBW gemeinsam mit der europäischen Dachorganisation der Bildungsarbeitgeber seit 2010 führt (2015 wurden die deutschen Bildungsgewerkschaften im Sozialdialog durch den VBE vertreten). Im November 2014 war Andreas Keller als Delegierter der GEW beim Interims-Kongress des EGBW in Wien, im Dezember 2016 waren er und Sonja Staack Delegierte beim EGBW-Kongress in Belgrad. Weiter nahmen Andreas Keller und als seine Stellvertreterinnen Sonja Staack bzw. Julia Rüthemann regelmäßig an den Sitzungen des Ständigen Ausschusses für Hochschule und Forschung des EGBW teil.

Am Weltkongress der Bildungsinternationale im Juli 2015 in Ottawa nahm Isabel Carqueville als Mitglied der GEW-Delegation teil, im November 2014 waren Andreas Keller und Sonja Staack Mitglieder der GEW-Delegation auf der Welthochschulkonferenz der Bildungsinternationale in Brüssel. Im September/Oktober 2015 nahm Andreas Keller als Delegierter des EGBW am Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) in Paris teil.

### 9.4 Bildungs- und Wissenschaftsorganisationen

Andreas Keller ist für die GEW ständiger Gast bei den Mitgliederversammlungen der Hochschulrektorenkonferenz und des Deutschen Studentenwerks, dessen Kuratorium er außerdem angehört. Andreas Keller und Sonja Staack vertreten die GEW bei der Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (AGBR), beim Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft und bei der Koordinierungsgruppe der Betriebs- und Personalräte der Leibniz-Gemeinschaft. Seit 2008 ist Andreas

Keller Mitglied des Hochschulrats der Hochschule Fulda, seit 2015 des Kuratoriums der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und voraussichtlich ab 2017 des Kuratoriums der Humboldt-Universität zu Berlin. Sonja Staack gehört seit Januar 2014 dem Hochschulrat der Technischen Universität Kaiserslautern an.

Der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) sowie der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien (DGWF) gehört die GEW als korporatives Mitglied an und wird auf den Mitgliederversammlungen durch Andreas Keller vertreten. Bei den Kongressen der DGfE im März 2014 in Berlin und im März 2016 in Kassel, die von jeweils rund 2.000 Erziehungswissenschaftler\*innen besucht wurden, war die GEW mit einem Infotisch vertreten und lud Mitglieder sowie Freund\*innen zum GEW-Abend ein. Diese Aktivitäten wurden erneut vom Organisationsbereich Hochschule und Forschung organisiert.

## 10 Publikationen

Im Folgenden werden nur neue, GEW-eigene Publikationen (ohne Flyer und Handzettel) benannt. Eine Gesamtliste der Veröffentlichungen von Andreas Keller sowie der Referentinnen im Organisationsbereich Hochschule und Forschung kann im Internet unter [www.gew.de/hauptvorstand/stellv-vorsitzender](http://www.gew.de/hauptvorstand/stellv-vorsitzender) abgerufen werden.

### 10.1 Online

Der Vorstandsbereich hat den Relaunch der GEW-Website genutzt, um das Portal [www.wissenschaft.gew.de](http://www.wissenschaft.gew.de) umfassend zu überarbeiten. Mit zwei regelmäßigen Newslettern („Hochschule und Forschung“ und „Templiner Manifest“) werden mehr als 6.000 Leser\*innen erreicht (Abonnement unter [www.gew.de/wissenschaft/anmeldung-newsletter-huf](http://www.gew.de/wissenschaft/anmeldung-newsletter-huf) bzw. [www.gew.de/templiner-manifest-newsletter](http://www.gew.de/templiner-manifest-newsletter)). 2014 wurde darüber hinaus die Facebook-Seite Templiner Manifest eingerichtet, die über 1.500 Nutzer\*innen gefällt. Für Twitter-Meldungen wurden die Hashtags #TraumJobWiss und #WissZeitVG etabliert.

### 10.2 Ratgeber

- Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, Rechtsratgeber. 2013.
- Jobben im Studium: Tipps und Infos. 2. Auflage 2015.
- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. 2. Auflage 2015.
- Richtig selbstständig? Ratgeber für freie Lehrkräfte. 2015 (mit Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik und Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung).
- Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung. 2. Auflage 2015.
- Lehrbeauftragte: Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen. Mit einem Positionspapier der GEW. 2015.
- Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016. 2. Auflage 2016.

**10.3 Expertisen**

- Laura Adamietz, Johanna Künne: Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein? Rechtsgutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung 2013.
- Anna Tschaut: „Third Cycle“. Promovieren im Europäischen Hochschulraum. Eine Bestandsaufnahme. 2013.
- Naturalisierung und Individualisierung. Beiträge der Wissenschaft zur Legitimierung von Armut und Ausgrenzung (BdWi-Studienheft 10, mit herausgegeben von der GEW). 2015.
- Maik Walm, Doris Wittek: Lehrer\_innenbildung in Deutschland im Jahr 2014. Eine phasenübergreifende Dokumentation der Regelungen in den Bundesländern, Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung 2013, 2. Auflage 2014 (im Kontext des Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung).
- Franziska Leischner, Julia Rüthemann: Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfeldes an Hochschulen. Deutscher Beitrag zum internationalen Forschungsprojekt des Forschungsinstituts der Bildungsinternationale: Creating a Supportive Working Environment in European Higher Education. 2015.
- Anke Burkhardt: Professorinnen, Professoren, Promovierte und Promovierende an Universitäten. Leistungsbezogene Vorausberechnung des Personalbedarfs und Abschätzung der Kosten für Tenure-Track-Professuren. Eine Expertise im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. 2016.

**10.4 Weitere Broschüren**

- Gute Arbeit in der Wissenschaft. Herrschinger Kodex (duz-special). 2013 (herausgegeben mit der Deutschen Universitätszeitung).
- Wege zum Traumjob Wissenschaft. Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests. 2014.
- Wissenschaft von Rechts – Rechte Ideologie, Theorie und Netzwerke an Hochschulen (BdWi-Studienheft 9, mit herausgegeben von der GEW). 2014.
- Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. GEW-Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. 2015.
- Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW. 2. Auflage 2015.
- Organizing Education. Erfahrungen und Empfehlungen aus Projekten der Bildungsgewerkschaft. 2016.

**10.5 Reihe „GEW Materialien aus Hochschule und Forschung“ beim Verlag W. Bertelsmann (Bielefeld)**

- Andreas Keller, Doreen Pöschl, Anna Schütz (Hg.): Baustelle Hochschule. Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten, Dokumentation der 6. GEW-Wissenschaftskonferenz, Band 120: 2013.
- Ulf Banscheraus, Margret Bülow-Schramm, Klemens Himpele, Sonja Staack, Sarah Winter (Hg.): Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion. Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem, Sammelband zur Vorbereitung der 8. GEW-Wissenschaftskonferenz, Band 121: 2014.
- Andreas Keller, Isabel Carqueville, Sonja Staack (Hg.): Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Promotion und Professur, Dokumentation der 7. GEW-Wissenschaftskonferenz, Band 122: 2014.

**10.6 Zeitungen**

- read.me, GEW-Zeitung für Studierende. Semesterweise.
- Traumjob Wissenschaft. Aktionswoche 2. bis 6. November 2015 (Aktionszeitung). 2015.

Frankfurt am Main, 15. Dezember 2016

Dr. Andreas Keller

## 2.9 Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

### 1 Arbeitsstrukturen und Bedingungen

In den Jahren 2013 bis 2017 wurden viele inhaltliche Schwerpunkte der vorangehenden Zeit weiterbearbeitet, neue Themen kamen dazu. Besonders hervorgehoben waren in der beruflichen Bildung: Inklusion und Akademisierung der beruflichen Bildung.

Im Bereich Weiterbildung waren die vorrangigen Inhalte: Skandalisierung der prekären Arbeit mit dem Ziel einer Verbesserung der Lage der Honorar-Lehrkräfte im Weiterbildungssektor, die Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrages Weiterbildung als Mindestlohn und außerdem war die internationale Ebene ein wichtiger Teil unseres Engagements, unter anderem in der europäischen Berufsbildungspolitik. Bezüglich der Themen der beruflichen Bildung und Weiterbildung fand jeweils eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Bundesfachgruppeneausschüssen Kaufmännische und Gewerbliche Schulen sowie Erwachsenenbildung statt.

Ein hohes Maß an Zeit nahm die Vertretung des Vorstandsbereichs nach außen in Anspruch: Mitarbeit in verschiedenen Gremien, wie im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), in dem die gesamte bundesweite Ordnungsarbeit für die Ausbildungsberufe des dualen Systems geleistet wird, sowie im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA), jeweils mit Unterausschüssen und Arbeitsgruppen. Diese Gremien sind für die Entwicklung im Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung sehr wichtig, da hier sozusagen bundesweite Steuerung ausgeübt wird. So findet die berufliche Weiterbildung zu einem großen Teil im Kontext von BA-Maßnahmen statt, die jedoch auch die berufliche Erstausbildung betreffen; auch beim Thema Übergang in Ausbildung hat die BA eine wichtige Funktion. Die Präsenz im Verwaltungsrat der BA – dort können wegen der begrenzten Anzahl nur wenige der interessierten DGB-Gewerkschaften berücksichtigt werden – ist für den Vorstandsbereich sehr wertvoll; dank des Engagements in der beruflichen Bildung und Weiterbildung konnte eine erneute Berufung in den Verwaltungsrat der BA für die Amtsperiode 2016 bis 2022 erzielt werden. Darüber hinaus wurden zahlreiche Kooperationen und Kontakte gepflegt, wie beispielsweise Gespräche mit anderen bildungspolitischen Akteuren oder die Teilnahmen als Referent oder Podiumsdiskutant bei Veranstaltungen Dritter.

Im Folgenden werden die einzelnen Aufgaben und Themenbereiche überblicksmäßig beschrieben, wobei die Vollständigkeit der von Mitte 2013 bis zum heutigen Tag der Organisation vorgelegten 41 chronologischen Monatsberichte des Vorstandsbereichs BBWB selbstredend nicht erreicht werden kann. Ferner ist auf die sowohl in der Berufsbildung als auch in der Weiterbildung im Berichtszeitraum bislang erschienenen jeweils 38 „Infoblätter“ (frei abonnierbar) hinzuweisen, die in der Regel zu Beginn eines Kalendermonats erscheinen und jeweils relevante Informationen aus der Berufsbildungs- bzw. Weiterbildungspolitik einschließlich einer gewerkschaftlichen Kommentierung sowie teilweise eines Berichts aus der Arbeit des Vorstands BBWB enthalten.

## 2 Übergreifende Themen

### Arbeitsmarktpolitik – Bundesagentur für Arbeit

Seit 2013 gehöre ich als gewerkschaftlicher Vertreter dem Verwaltungsrat (VR) der Bundesagentur für Arbeit (BA) an – dieser berät den Vorstand der BA. Ferner wirke ich im Ausschuss II mit, in dem die eigentliche arbeitsmarkt-, berufsbildungs- und weiterbildungsbezogene Arbeit geleitet wird, also die intensive Auseinandersetzung mit den entsprechenden Maßnahmen und die Einbringung von Vorschlägen und Anfragen der Arbeitnehmerfraktion. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen betreffen sowohl die berufliche Bildung als auch Weiterbildung. So finanziert die BA die außerbetriebliche Ausbildung für Jugendliche, die nach dem Kriterienkatalog des Ausbildungspakets als „ausbildungsreif“ gelten und demnach keinen Ausbildungsplatz im dualen System erhalten haben. Außerdem gewährt sie auf Antrag ausbildungsbegleitende Maßnahmen. Ferner setzt sie die „Berufseinstiegsbegleitung“ um, die in allgemeinbildenden Schulen einsetzt und Jugendliche bis in die Ausbildung hinein unterstützt. Kritisch verfolgt wurde die Entwicklung der Jugendberufsagenturen. In einer aus zehn Personen bestehenden Arbeitsgruppe des Verwaltungsrats, zusammengesetzt aus Vertretern\*innen des Vorstands und der Geschäftsführung der BA, der Arbeitnehmer- und der Arbeitgebergruppe sowie von Bund und Ländern wurden im Sommer 2014 konkrete Maßnahmen einer Verwaltungsratsinitiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ und deren Verhältnis zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ – vom erleichterten Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) über die assistierte Ausbildung als Regelinstrument hin zur Ausweitung der kooperativen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) – festgelegt und vom Verwaltungsrat beschlossen. Diese Maßnahme erhöht die Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher.

Bei der Förderung von Jugendlichen mit Ausbildungsdefiziten unter 25 Jahren besteht bislang das Problem der Zuständigkeit der Jobcenter (steuerfinanziert), sofern die Eltern des Jugendlichen Hartz IV beziehen. Beziehen die Eltern nicht Hartz IV, so sind die Arbeitsagenturen (beitragsfinanziert) zuständig. Oft werden die Jugendlichen hin- und her verwiesen, je nachdem, von wem ihre Eltern Leistungen beziehen. Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter haben gemeinsam im Herbst 2016 in den Verwaltungsrat der Bundesagentur eingebracht, dass künftig die Arbeitslosenversicherung und damit die Arbeitsagenturen für diese Jugendlichen und ihre Förderung eindeutig zuständig sein sollen. Ausbildungsberatung und -vermittlung sollen neben den Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung künftig einheitlich durch die BA erbracht und finanziert werden, womit die Jugendlichen künftig dauerhaft einen Ansprechpartner haben sollen. Die jährlichen Mehraufwendungen für die BA werden bis 2021 mit etwa 220 Millionen Euro angenommen.

Für erwachsene Arbeitslose oder Rehabilitanden werden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung finanziert, zu einem großen Teil kurzfristige Trainingsmaßnahmen. Ein Sonderprogramm „Weiterbildung für gering Qualifizierte“ (WEGEBAU) gibt es für Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben und konnte unter verbesserten Rahmenbedingungen fortgesetzt werden. Nach dem Rückgang der Weiterbildungsmaßnahmen ab 2002 trat in den Jahren nach 2007 zunächst eine Stabilisierung bei leichtem Wachstum auf niedrigerem Niveau ein. Die seit 2011 vollzogenen Kürzungen in der Weiterbildungspolitik konnten in

den jüngsten Haushaltsberatungen kompensiert werden: Sowohl die Investitionen in aktive Arbeitsförderung vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und steigender Qualifizierungsbedarfe ebenso wie die Haushaltsansätze für eine lebensbegleitende Berufsberatung, für Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Qualifizierung konnten deutlich erhöht werden. In diesem Kontext steigen die Mittel zur Förderung der beruflichen Weiterbildung um 390 Millionen auf 1,7 Milliarden Euro, die Mittel für die berufliche Teilhabe von Rehabilitanden werden um 120 Millionen erhöht. Im Eingliederungstitel sind rund 610 Millionen Euro zur Integration der Geflüchteten vorgesehen, wobei hier unter anderem die Kombination von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit berufsbegleitender Qualifizierung und Sprachförderung gefördert wird.

### Vergabepolitik: Neue Richtlinien für die Vergabe öffentlich finanzierter Aus- und Weiterbildung; Kritik an Vergabepaxis der Bundesagentur für Arbeit

Die Gewerkschaften haben seit 2010 in einer Arbeitsgruppe beraten, wie die deutsche Vergabepolitik von Arbeitsmarktdienstleistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III reformiert werden kann, mit dem Ziel, prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung zu minimieren. Im Berichtszeitraum konnten die Aktivitäten unter Federführung der GEW mit wichtigen Teilerfolgen intensiviert werden. Bis zum 18. April 2016 musste die im April 2014 in Kraft getretene europäische Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe von Dienstleistungen in nationales Recht umgesetzt werden. Neben den allgemeinen Dienstleistungen betrifft dies die sozialen Dienstleistungen und somit auch die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen der BA nach SGB II/III. Der gesamte Reformprozess wurde von der GEW von Beginn an im Rahmen einer Gesamtstrategie mit allen DGB-Gewerkschaften sowie mit einem von der GEW und der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit initiierten Bündnis mit weit über 80 Prozent aller agierenden Arbeitgeber im Rechtskreis SGB II/III federführend politisch begleitet. So wurde im Herbst 2014 eine vielbeachtete Veranstaltung zur Reform der Vergabepolitik organisiert, auf der unter anderem das Schwarzbuch Vergabepolitik der GEW vorgestellt wurde. Damit wurde der preis- statt qualitätsorientierten Vergabepaxis der BA entgegengewirkt. Der Preiswettbewerb insbesondere in den Bereichen der beruflichen Bildung, des Übergangs Schule-Beruf und der Beschäftigung/Qualifizierung stellte in den vergangenen Jahren zahlreiche Einrichtungen vor die Wahl, ganze Arbeitsbereiche aufzugeben oder auszugründen. Prekäre Arbeitsbedingungen, Entlohnung für hochqualifizierte pädagogische Arbeit auf Hartz-IV-Niveau, ruinöser Wettbewerb und Überlebenskampf der Träger sowie ein schleichender Qualitätsverfall waren die bekannten Folgen.

Mit der Reform sind nun Bestimmungen (§ 128 Abs. 1 des neuen Vergabegesetzes) eingeführt worden, wonach Unternehmen bei der Auftragsausführung zwingend alle tarifrechtlichen Verpflichtungen einhalten müssen und nun verpflichtet sind, den Beschäftigten Mindestarbeitsbedingungen nach Mindestlohngesetz zu gewähren, sowie allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem Entsendegesetz als auch nach dem Tarifvertragsgesetz einzuhalten. Ferner können künftig alle Verfahrensarten der Vergabe bei Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) berücksichtigt werden. Hierbei besteht die Möglichkeit von nicht offenen oder Verhandlungsverfahren ohne gesonderte Auftragsbekanntmachung. Zusätzlich

sollen Rahmenvereinbarungen zwischen der BA und den Trägern mit der Einbindung einer Preisleitklausel (Ausgleich bei Erhöhungen der Entgelte bei Tarifierhöhungen) über sechs Jahre bei AMDL geschaffen werden – für die Gewerkschaften ein wichtiger Schritt zur Überwindung von befristeten Arbeitsverhältnissen. Zusätzlich wurden aus gewerkschaftlicher Sicht gute Regelungen zu ungewöhnlich niedrigen Preisangeboten von Arbeitgebern getroffen. Ferner räumt der Verordnungsgeber in der Verordnung zur Modernisierung des Vergaberechts bei der Bewertung erbrachter Bieterleistungen ein, die Eingliederungs- und Abbruchquoten, die erreichten Bildungsabschlüsse sowie die Beurteilung der Vertragsausführung durch den öffentlichen Auftraggeber zu berücksichtigen. Damit hat der Verordnungsgeber zentrale Punkte des von der GEW in Auftrag gegebenen und von den Gewerkschaften veröffentlichten Gutachtens „Vorschläge zu Qualitätskriterien als Kernbestandteil der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen“ angenommen.

Im nächsten Schritt verhandelten die Sozialpartner mit der BA über die Qualitätsbedingungen bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen. Hier steht noch eine politische Lösung aus, denn die BA wird dem gesetzlichen Erfordernis gerecht, nur von solchen Bietern die Einhaltung von Mindestlöhnen zu verlangen, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III durchführen und keine Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind.

#### **Internationale Arbeit**

Angesichts der Reform des bulgarischen Bildungsgesetzes bin ich im Frühjahr 2015 einer Einladung der Bulgarischen Bildungsgewerkschaft (Bulgarian Union of Teachers) gefolgt, um mit den dortigen Akteuren besonders über Fragestellungen der dualen Berufsbildung zu diskutieren. Nach einem Informationsgespräch mit der stellvertretenden Bildungsministerin Bulgariens und der Vorsitzenden der Bildungsgewerkschaft über die Frage, wie die Unternehmen stärker in die Verantwortung der Berufsbildung eingebunden werden können, fanden weitere Informationsaustausche, unter anderem über die berufliche Bildung in Deutschland und deren Problemlagen sowie die Qualitätssicherung an beruflichen Schulen in Bulgarien mit der Leiterin der Nationalen Agentur (NA) für berufliche Bildung und Berufsbildungsfachleuten der NA und der Gewerkschaft sowie Redaktionsmitarbeiter\*innen der Gewerkschaftszeitung, statt.

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

Ende Juli 2015 nahm ich als Mitglied der GEW-Delegation am Weltkongress der Bildungsinternationale (Education International) in Ottawa, Kanada, teil.

Der Vorstandsbereich beteiligt sich zweimal jährlich an den Terminen der TUAC, dem gewerkschaftlichen Beratungs- und Kontrollgremium der OECD, in Paris. Im Vordergrund stehen die bildungsökonomisch motivierten Analysen insbesondere der beruflichen, allgemeinbildenden und Weiterbildungspolitik der OECD. Gemeinsam mit dem Vorstandsbereich Schule haben wir, beruhend auf der TUAC-Arbeit, einen Antrag des Geschäftsführenden Vorstands (GV) zur Positionierung der GEW gegenüber der Bildungspolitik der OECD in den HV eingebracht und dort beschlossen.

Mitte Juli 2016 habe ich nach einer Anfrage des DGB-Bundesvorstands als Teil der deutschen Delegation am High Level Political Forum der Vereinten Nationen (VN) in New York teilgenommen, bei dem die Umsetzung der 2015 von den Vereinten Nationen beschlossenen Sustainable Development Goals beraten wurde. Für die Bildungsinternationale ist besonders bedeutsam, dass mit dem Ziel Nr. 4 „Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern“ der zentrale Stellenwert einer guten Bildung für Alle deutlich wird. Neben der Bundesregierung war die deutsche „Zivilgesellschaft“ vertreten, als deren Sprecher ich unter anderem „decent work and education“ (gute Arbeit und Bildung) als wesentliche Voraussetzung in einer Rede vor den VN anmahnen konnte.

Als Vorstandsbereich waren wir bei mehreren EU-Berufsbildungskonferenzen aktiv beteiligt und haben die Organisation entsprechend über die von der EU initiierte Berufsbildungspolitik unterrichtet.

### **3 Berufliche Bildung**

#### **Ausbildung für alle – Grundrecht auf Ausbildung**

Im Jahr 2013 hat der Vorstandsbereich im Vorfeld der Bundestagswahlen aktiv mit Veröffentlichungen und einer Aufforderung zur Unterstützung einer Petition das Thema befördert, bevor im Koalitionsvertrag eine mögliche Ausbildungsgarantie der Allianz für Aus- und Weiterbildung überantwortet wurde. Ferner habe ich als Podiumsdiskutant bei entsprechenden Veranstaltungen der Friedrich-Ebert-Stiftung im Herbst 2013 in Berlin und beim Katholikentag im Sommer 2014 in Regensburg mitgewirkt. Im November 2016 haben wir gemeinsam mit dem Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit sowie die Landesschülervertretungen Hessen und Berlin während einer gut besuchten Veranstaltung in einer Diskussionsrunde mit den bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen den Stellenwert einer Ausbildungsgarantie begründet und einen Blick auf Österreich geworfen – dort ist eine Ausbildungsgarantie annähernd verwirklicht.

#### **Weiterentwicklung der berufsbildenden Schulen – Inklusion**

Das Thema der Inklusion in der beruflichen Bildung, insbesondere in den berufsbildenden Schulen, war ein Schwerpunkt der gemeinsamen Aktivitäten mit den Bundesfachgruppenausschüssen in der ersten Hälfte des Berichtszeitraums. Diese mündeten im Sommer 2015 in den HV-Beschluss „Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion“.

### Akademisierung der beruflichen Bildung

Das Thema der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung anhand der Akademisierung hat der Vorstandsbereich ausgiebig erörtert. Dies mündete in die im November 2015 veranstaltete bundesweite von gut 150 Personen überwiegend aus der Berufsbildung von GEW und DGB, aber auch aus dem Hochschulbereich sowie von Arbeitgeberverbänden, der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem BMBF besuchten Tagung „Akademisierung der beruflichen Bildung“.

### Geflüchtete an Beruflichen Schulen

Seit dem Winter 2014/2015 arbeitet der Vorstandsbereich kontinuierlich an der Aufgabenstellung und setzt sich für ein Berufsschulprogramm für Geflüchtete ein: Für ältere Jugendliche und junge Erwachsene ist durchgängig die Verbindung von Deutsch-Lernen, sozialpädagogischer Begleitung und psychologischer Unterstützung, aber auch von praktischem Arbeiten und Lernen erforderlich; nur die berufsbildenden Schulen können hier kulturelle, sprachliche und berufliche Bildung so verbinden, dass eine fundierte Ausbildungs- und Berufsvorbereitung realisiert wird.

### Duales Studium

Wie bereits im vorangehenden Zeitraum verfolgt der Vorstandsbereich die quantitative und qualitative Entwicklung der dualen Studiengänge und berichtet kommentierend in den entsprechenden Ausgaben der Infoblätter.

### Gremienarbeit im Bundesinstitut für Berufsbildung

#### AG Vollzeitschulische Berufsausbildung

Seit dem Spätsommer 2014 war ich mit der Leitung einer Arbeitsgruppe betraut, deren Aufgabe in der möglichen Umsetzung eines Beschlusses der Wirtschaftsministerkonferenz vom Mai 2012 lag, die KMK zu bitten, auf eine Einstellung vollzeitschulischer Ausbildungsgänge hinzuwirken, für die es ausreichend regionale Angebote an betrieblichen Ausbildungsplätzen gebe. Es ist der AG gelungen, eine Empfehlung des Hauptausschusses zur Gleichstellung von außerhalb des Anwendungsbereichs von Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung erworbenen Prüfungszeugnissen mit den entsprechenden Zeugnissen über das Bestehen der Abschluss- oder Gesellenprüfung in Ausbildungsberufen auszusprechen. Demnach erfolgt für festgelegte Ausbildungsgänge von bundesweit sieben besonderen Berufsfachschulen die Gleichstellung für eine Dauer von acht bis zehn (statt bisher fünf) Jahren, was für die betroffenen Berufsfachschulen und deren Kultusbehörden eine erhebliche Erleichterung bedeutet. Ferner gelangte die AG im Sommer 2015 zur abschließenden Erkenntnis, keine Empfehlung zur vollzeitschulischen Berufsausbildung hinsichtlich des genannten Beschlusses der Wirtschaftsministerkonferenz (Einstellung der Ausbildungsgänge) vorlegen zu können, die nicht den Kompetenzbereich der Länder verletzen würde.

### Berufsbildungsberichterstattung

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

### AG Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Ein wichtiger Zwischenstand besteht darin, dass die Mitglieder des BIBB-Hauptausschusses ausdrücklich die im Frühjahr 2016 getroffene Entscheidung der Amtschefkonferenz der KMK zur Zuordnung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse begrüßen:

Niveaustufe 2: Hauptschulabschluss  
 Niveaustufe 3: mittlerer Schulabschluss  
 Niveaustufe 4: Fachhochschul- sowie Hochschulreife

Gleichzeitig empfiehlt der Hauptausschuss, noch während der laufenden Legislaturperiode vorbereitende Gespräche für eine rechtliche Verankerung mit allen „Stakeholdern“ aller formalen Bildungsbereiche im AK DQR zu führen, um in der nächsten Legislaturperiode dann die rechtliche Umsetzung und Verankerung des DQR konkret auf den Weg zu bringen.

### Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

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

## 4 Weiterbildung

### Arbeitsbedingungen in Integrationskursen

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

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

- Klagen vor Arbeitsgerichten gegen die Scheinselbständigkeit,
- Schwarzbücher zur Dokumentation der skandalösen Arbeitsbedingungen,
- „Runde Tische“ mit Verantwortlichen aus Politik, Regierung und Wissenschaft in Berlin,

- Briefe an und Gespräche mit dem Bundesministerium des Innern, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, den Ausschüssen und Fraktionen des Deutschen Bundestages,
- Zentrale Veranstaltungen wie „10 Jahre Integrationskurse – Bilanz und Perspektiven“ im Frühsommer 2015, die Bildung einer „Konzertierten Aktion Integrationskurse“ mit einem in seiner Breite nie zuvor bestehenden Bündnis der Akteure der Integrationskurse,
- Pressemitteilungen,
- regelmäßige Informationen über das frei erhältliche „Infoblatt Weiterbildung“.

Im Sommer 2016 wurde das Mindesthonorar der Lehrkräfte in den ab Juli beginnenden Integrationskursen von 23 auf 35 Euro angehoben – zuvor hatten wir in einem Brief den zuständigen Innenminister aufgefordert, die bereits angedeutete Erhöhung nun auch umzusetzen. Das ist ein deutlicher Schritt in die richtige Richtung.

Jahrelang hatte sich das Innenministerium als für die soziale Lage der Lehrkräfte nicht zuständig erklärt und auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Träger und der einzelnen Lehrkraft und die dort bestehenden Marktverhältnisse verwiesen. Genau dies hat nun die Politik zu einem Schritt nach vorne veranlasst, weil sie mit dem Integrationsgesetz Zuwanderer und Geflüchtete zur Integration verpflichten und sicherstellen will, dass Integrationskurse in ausreichender Anzahl stattfinden.

Auch im Bereich der Lehrkräfte ist eine Bewegung entstanden, und im Mai wurde ein Bündnis der DaZ/DaF-Lehrkräfte gebildet, dem gegenüber wir uns als GEW solidarisch gezeigt haben. Ein bundesweites Treffen fand auf Bitten des Bündnisses und mit Beteiligung des Landesverbands Hessen Mitte September in der Reifenberger Straße in Frankfurt am Main statt.

Dort haben wir vermittelt: Für die GEW ist der Eintritt in die Gewerkschaft (nicht nur der Vertreter\*innen) und die aktive Mitarbeit in den Fachgruppen und Gremien von zentraler Bedeutung. Das ist die Voraussetzung für die erforderliche Unterstützung. Solidarität beginnt beim Mitgliedsbeitrag.

Wir haben empfohlen, das Bündnis der DaF/DaZ-Lehrkräfte und dessen einzelne Gewerkschaftsmitglieder genau dann zu unterstützen, wenn sie sich aktiv und dauerhaft in die entsprechenden Gremien unter dem Dach der GEW (Stadt- und Kreisverbände, Landesfachgruppen) einbringen.

Die flächendeckend weitgehend gewährten 35 Euro zeigen, dass, wenn das politische Interesse vorhanden ist, ein besseres Honorar auch finanzierbar ist. Es entspricht nach den Berechnungen unserer Tarifabteilung als Honorar (36 Euro) dem Mindestlohtarifvertrag in der Weiterbildung, den wir zusammen mit ver.di in den vergangenen Jahren erkämpft haben. Nun geht es darum, diese Untergrenze für alle Honorare abzusichern. Die 35 Euro und auch der Mindestlohtarifvertrag in der Weiterbildung entsprechen nicht der Qualifikation und Aufgabe der Integrationskurslehrkräfte. Hier fordern wir eine qualifikationsadäquate Festanstellung analog zu TVöD11, wie es unsere Tarifabteilung ermittelt hat; wo das nicht möglich ist, ein entsprechend hohes Honorar.

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

### Mindestlohn- und Branchentarifvertrag

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

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

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

### Finanzierung der EB

Der Vorstandsbereich hat das von der Max-Traeger-Stiftung finanzierte Gutachten „Finanzierung der Erwachsenenbildung durch die Länder“ initiiert, begleitet, betreut und mit vergleichsweise hoher Resonanz im Jahr 2014 veröffentlicht.

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

Die vorliegende gesellschaftliche Entwicklung aufgreifend hat der Vorstandsbereich mehrere teils richtungsweisende Beschlüsse des GV vorbereitet und verbreitet:

- Beschäftigung der Lehrkräfte und Qualitätsstandards in Integrationskursen (April 2016),
- Gute Arbeit in der Weiterbildung – Strategien im Umgang mit „Freier Mitarbeit“ (Mai 2016).

### Neue Initiative Bundesrahmengesetzgebung Weiterbildung

Die Vorstandsbereich bereitet seit dem Winter 2014/2015 gemeinsam mit ver.di und der IG Metall Schritte vor, um die bereits 2008 erhobene Forderung nach einem Bundesweiterbildungsgesetz zu erneuern, die auch der DGB mittlerweile unterstützt. Da sich die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich verschlechtert haben und dies – fast paradox – bei gleichzeitig enorm gestiegenen Erwar-



tungen an die Weiterbildung, wird die Notwendigkeit bundesgesetzlicher Regelungen besonders offenkundig. So bedarf die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung einer neuen Grundlage und diejenige der individuellen Weiterbildung bedarf einer dringenden Erweiterung. Ferner ist die bislang vernachlässigte Weiterbildungsberatung im Sinne eines flächendeckenden Netzes auszubauen. Schließlich bedarf es regionaler und nationaler Regelungsinstanzen, die eine Kooperation und Koordination der vielfältigen Akteure der Weiterbildung ermöglichen.

Insbesondere die „Digitalisierung“ entwickelt sich zu einer neuen, zusätzlichen Herausforderung für die Weiterbildung, sie hat großen Einfluss auf die Entwicklungschancen der Menschen sowie die Arbeits- und Alltagswelt; das lebenslange Lernen gewinnt in einer digitalen Welt noch einmal mehr an Bedeutung. Deshalb müssen die Menschen die Kompetenzen erwerben, die Digitalisierung zu beherrschen. Dabei geht es um einen ständigen Prozess der Veränderung und die individuelle Fähigkeit, durch achtsame Nutzung der technischen Möglichkeiten, speziell der Informations- und Kommunikationstechnologien, diese sinnvoll einzusetzen. Auch dies spricht für einen klaren bundesweit unterstützenden Rahmen.

### Herbstakademien

Unterstützt vom Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung hat der Vorstandsbereich die traditionelle Herbstakademie mit jeweils relevanten weiterbildungspolitischen Themen durchgeführt:

- 2013: Grundbildung und gesellschaftliche Teilhabe – Auseinandersetzung mit der PIAAC Studie zu Alltagsfertigkeiten Erwachsener in Europa – Entwicklung von Grundbildungszentren; Grundbildung und Integration in den Arbeitsmarkt
- 2014: Kampf gegen De-Professionalisierung – Profession und Profil für Erwachsenen- und Weiterbildner\*innen; Erkenntnisse mündeten in einen Antrag an den Gewerkschaftstag 2017 ein.
- 2016: Für eine solidarische Erwachsenen- und Weiterbildung angesichts drohender gesellschaftlicher Spaltung – eine kritische Standortbestimmung.

## 5 Bildungsfinanzierung

Im Berichtszeitraum gehörte ich dem Sprecherkreis der AG Bildungsfinanzierung an (siehe Bericht der AG BiFi) und habe unter anderem anlässlich des Erscheinens des OECD-Bildungsberichts und des jeweiligen Bildungsfinanzberichts entsprechende bildungsfinanzierungsrelevante Pressemitteilungen vorbereitet sowie diese und folgende Gutachten betreut:

- Jaich, Roman: Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand. Stand und Herausforderungen. Februar 2016.
- Truger, Achim/Scholz, Birger: Neuberechnung des Steuerkonzepts der GEW. Dezember 2015.

## 6 Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung

Im Berichtszeitraum habe ich in dem GV-Team sowie dem Koordinierungsteam im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung mitgewirkt, habe die AG Struktur geleitet und das von Prof. Nicolai Dose zu den institutionellen Aspekten einer einphasigen Lehrer\_innenbildung verfasste Gutachten betreut.

## 7 Mitarbeit in weiteren Gremien – Kontakte

Wir waren in folgenden Gremien und Ausschüssen vertreten:

- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung einschließlich folgender Unterausschüsse und Arbeitsgruppen
  - UA Berufsbildungsberichterstattung
  - AG DQR
  - AG Vollzeitschulische Ausbildung
- Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, außerdem im Ausschuss II des Verwaltungsrats (arbeitsmarktpolitische Maßnahmen)
- Berufsbildungspolitischer Ausschuss des DGB

An folgenden Bündnissen/Initiativen/Verbänden sind wir beteiligt:

- Konzertierte Aktion Integrationskurs (mit dem Deutschen Volkshochschulverband und dem Bundesverband der Träger beruflicher Bildung)
- Nationales Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung
- Rat der Weiterbildung

Mit folgenden Organisationen haben Kontakte und Gespräche stattgefunden:

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

Frankfurt am Main

Ansgar Klinger

## 2.10 Geschäftsführer

Vorweg sei die einschneidendste Änderung in der Geschäftsführung des Hauptvorstands erwähnt: Im Berichtszeitraum ging Ulrich Hinz nach über 30-jähriger Tätigkeit als Geschäftsführer des Hauptvorstands in den Ruhestand. Als Nachfolger wurde vom Hauptvorstand Jürgen Schmidt bestellt, der die Geschäfte im Dezember 2015 übernahm.

Die Aufgaben des Geschäftsführers sind im Rahmen der Geschäftsverteilung des Geschäftsführenden Vorstands die Zuständigkeiten für Personal, Organisation und die Einrichtungen der GEW. Mit dem Gewerkschaftstag 2013 wurde die zeitweilige Zuständigkeit für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit wieder in den Zuständigkeitsbereich der Vorsitzenden übertragen.

In der Abteilung des Geschäftsführers hat es weitere Wechsel gegeben, denn auch der langjährige Referent Randolph Kosla ging 2015 nach über 30 Jahren Tätigkeit für GEW, HTG und BFW in den Ruhestand. Sein Aufgabenbereich wurde ab diesem Zeitpunkt von Arno Carbach wahrgenommen, der je zur Hälfte als Referent für die HTG und die Geschäftsführung tätig ist. In 2016 ging auch Helmut Klingenschmidt in den Ruhestand. Dessen Aufgaben werden jetzt von Michael Krienke wahrgenommen.

Damit besteht das aktuelle Team des Geschäftsführers aus dem Sekretariat mit Sigrid Altendorfer und Nuran Lorenz, auch Heike Fritsche übernimmt neben Telefonzentrale und Empfang zunehmend Sekretariatsaufgaben. Als Referent des Geschäftsführers ist Arno Carbach (mit halber Stelle) tätig, in Druckerei und Versand Andreas Nagel und Hans Rothberg, als Hausmeister Michael Krienke.

Schon im letzten Geschäftsbericht wurde von einer hohen Personalfuktuation berichtet. Diese Fluktuation hat sich fortgesetzt, bedingt durch Renteneintritte, Stellenwechsel, aber auch Schaffung neuer Stellen und Schwangerschaftsvertretungen. Der Aufwand für die Durchführung der internen und externen Bewerbungsverfahren, eine sorgfältige und sachgerechte Personalauswahl, insbesondere aber für die mit den Neueinstellungen verbundenen Maßnahmen zur Einarbeitung war entsprechend hoch. Ein großer Teil der zu besetzenden Stellen wurde nur befristet ausgeschrieben, da sie projektbezogen oder Vertretungen für Schwangerschaft/Mutterschutz waren.

Im Einzelnen wurden die folgenden Bewerbungsverfahren durchgeführt:

- 2013
  - Referent\*in Öffentlichkeitsarbeit
  - Referent\*in Frauenpolitik
  - Referent\*in Lehrer\_innenbildung
- 2014
  - Referent\*in Studien-Promotionsförderung
  - Referent\*in Tarifpolitik
  - Referent\*in Tarifpolitik
  - Referent\*in Geschäftsführung
  - Online-Redaktion

- 2015
  - Sekretariat TuB
  - Referent\*in EDV
  - Referent\*in fair childhood
  - Geschäftsführer\*in
  - Referent\*in EDV
  - Auszubildende
- 2016
  - Referent\*in für die Leitung des PVB
  - Referent\*in Jugendhilfe und Sozialarbeit
  - Referent\*in für die Initiative Bildung Weiter Denken
  - Referent\*in Lehrer\_innenbildung
  - Referent\*in AB Frauenpolitik
  - HTG: Hausmeister
  - Sekretariat Jugendhilfe und Sozialarbeit
  - Sekretariat Redaktionsassistenz
  - Sekretariat Hochschule und Forschung /stv. Vorsitzender
  - Sekretariat Vorsitzende
  - Sekretariat Frauenpolitik
  - Sekretariat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Nach wie vor ist die Geschäftsstelle des Hauptvorstands auch ein Ausbildungsbetrieb, der Kauffrauen/-männer für Büromanagement ausbildet. Im Berichtszeitraum konnte eine Kollegin ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, derzeit befindet sich noch eine Kollegin in der Ausbildung.

Bis 2016 hat die Geschäftsstelle im Zusammenwirken mit der Frankfurt University of Applied Sciences ein einjähriges Berufspraktikum angeboten, das Bestandteil der Studiengänge im Bereich der Sozialarbeit war. Dieses Angebot wurde aufgrund personeller Wechsel in der Geschäftsstelle ab 2016 nicht fortgeführt.

Praktikumsplätze für Schüler\*innen, vor allem aber für Studierende werden zunehmend nachgefragt und von der Geschäftsstelle angeboten, sei es als Pflichtpraktika im Rahmen des Schulbesuchs bzw. des Studiums oder im Rahmen eines Praktikums der Hans-Böckler-Stiftung.

In die Schnittstelle von Personal- und Organisationszuständigkeit gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen in der Geschäftsstelle und auch der Gliederungen. Hier war einerseits die Einführung von neuen Arbeits- und Kommunikationsformen, insbesondere im Rahmen des Zukunftsforums Lehrer\_innenbildung, hilfreich. Andererseits wurden auch in der Geschäftsstelle erste Maßnahmen ergriffen, wie etwa die Einführung eines regelmäßigen Jour fixe, um über Formen der Zusammenarbeit oder die bessere Gestaltung von Organisationsabläufen sprechen zu können und noch bessere Lösungen und Arbeitsformen zu finden.

Zur besseren Gestaltung von Arbeitsprozessen, zu mehr Qualität von Arbeit, gehört auch das Instrument der innerbetrieblichen Weiterbildung. Hier wurden in 2016 in Zusammenarbeit mit dem Koordinator für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Stefan Pfaff, erste Konzepte entwickelt, die eine strukturiertere Weiterbildung für alle Beschäftigten der Geschäftsstelle anbietet. Im Mittelpunkt stehen dabei traditionell Weiterbildungsmaßnahmen im EDV-Bereich. Dieses Angebot wird erweitert um Angebote zum Fremdspracherwerb und -ausbau, Medientraining, Teambuilding oder Büroorganisation. Qualität von Arbeit heißt in diesem Zusammenhang nicht nur, die Arbeit effektiver zu gestalten und die Zusammenarbeit enger zu verzahnen – es bedeutet auch, die Themen Gesundheit, Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Work-Life-Balance damit zu verbinden. Dazu werden in einem ersten Schritt Teilnahmemöglichkeiten am BETSI-Programm des DGB angeboten, mit dem diese Aspekte präventiv bearbeitet werden.

Zusätzlich wird in der innerbetrieblichen Weiterbildung auch weiterhin eine Beteiligung am umfangreichen Fortbildungsprogramm des DGB angeboten.

Die Zusammenarbeit des Geschäftsführers in seiner Aufgabenstellung als Arbeitgeber mit dem fünfköpfigen Betriebsrat beim Hauptvorstand war im Berichtszeitraum – wie schon in der Vergangenheit – bei aller Verschiedenheit der Sichtweisen auf die zu behandelnden Aufgaben vertrauensvoll und konstruktiv. Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass es in 2016 nach mehreren Jahren Diskussion und Auseinandersetzung gelungen ist, sich auf eine Betriebsvereinbarung zur Eingruppierung für alle Beschäftigtengruppen des Hauptvorstands zu verständigen. Mit dieser Betriebsvereinbarung werden den Beschäftigten beim Gehalt Entwicklungsperspektiven geboten, ohne dass dieses auf Dauer zu zusätzlichen Kosten für den Arbeitgeber führt. Damit zusammenhängend konnte auch das emotional stark besetzte Thema „Übernahme der Auszubildenden“ mit einer weiteren Betriebsvereinbarung für beide Seiten zufriedenstellend gelöst werden.

Ein weiterer zentraler, arbeits- und zeitintensiver Bestandteil der Aufgaben der Geschäftsführung ist die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen der Satzungsorgane der GEW auf Bundesebene. Dazu gehört auch das Bereitstellen eines Rahmens für die Kommunikation und Arbeit der Gremien.

Das Sicherstellen einer gelingenden Zusammenarbeit der Gliederungen der GEW auf der Arbeitsebene ist Aufgabenstellung der jährlichen Tagung der Geschäftsführer\*innen der Landesverbände und des Hauptvorstands, die durch regelmäßige Kommunikation und Information aller Geschäftsführer\*innen unterstützt wird.

Der Geschäftsführer vertritt die GEW im Kontext des DGB im Personalausschuss und in der Mitgliederversammlung der Unterstützungskasse des DGB (UK). In 2016 wurden in Abstimmung mit den Landesverbänden notwendige Schritte zur Absicherung der kapitalgedeckten Betriebsrente der UK vorgenommen, die aufgrund der aktuellen Zinssituation auf dem Kapitalmarkt (lang anhaltende Niedrigzinsphase) notwendig wurden.

Der Geschäftsführer vertritt die GEW auch im Organisationsausschuss des DGB auf Bundesebene und ist dort in 2016 unter anderem an der Evaluation der neu formierten Struktur der Kreis- und Stadtverbände des DGB beteiligt.

Die Abstimmung auf der Arbeitsebene zwischen dem DGB und den Gewerkschaften in der Vorbereitung der Sitzungen des Bundesvorstands des DGB wird durch die Vorstandssekretär\*innen der Gewerkschaften wahrgenommen. In Ermangelung einer derartigen Stelle wurde diese Aufgabe für die GEW durch Nils Kammradt (Leiter des Parlamentarischen Verbindungsbüros der GEW in Berlin) in ständiger Vertretung des Geschäftsführers und in Absprache mit Letzterem wahrgenommen. Nachdem Nils Kammradt die GEW Ende 2016 verlassen hat, wurde diese Aufgabe vom Geschäftsführer selbst wahrgenommen. Zukünftig wird Sarah Kleemann, die ab Januar 2017 als Referentin für die Leitung des Parlamentarischen Verbindungsbüros eingesetzt wird, die ständige Vertretung des Geschäftsführers in der Runde der Vorstandssekretär\*innen übernehmen.

Eine große Zahl von Aufgabenstellungen hat der Geschäftsführer in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der GEW zu erledigen. So ist der Geschäftsführer des GEW-Hauptvorstands auch alleiniger Geschäftsführer oder Mitgeschäftsführer in rechtlich eigenständigen Vereinen (Die Bildungsgewerkschaft e.V., Allgemeine Deutsche Lehrerinnen- und Lehrer-gewerkschaft e.V.) und in den gemeinnützigen Vereinen der GEW (Heinrich-Rodenstein-Fonds, Bildungs- und Förderungswerk der GEW). Mit den Finanzmitteln des Heinrich-Rodenstein-Fonds hat die GEW in 2016 auch zunehmend verfolgte und nach Deutschland geflüchtete Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unterstützt und konkrete Hilfestellungen organisiert.

Mit dem Bildungs- und Förderungswerk der GEW (BFW) werden Seminare und Tagungen zur staatsbürgerlichen sowie beruflichen Bildung unterstützt, wissenschaftliche Publikationen und internationale Begegnungen gefördert. Zu den Aufgaben des BFW gehört auch die Unterstützung der Jugend- und Seniorenarbeit. Ein großer Teil der beantragten Fördermittel fließt in Projekte und Maßnahmen in den Bundesländern.

Zum Aufgabengebiet des Geschäftsführers gehört auch die Geschäftsführung der Max-Traeger-Stiftung, deren Ziel die Förderung der wissenschaftlichen Erforschung der Erziehungswirklichkeit, der Schulwirklichkeit und der Hochschulwirklichkeit ist. Gefördert werden Forschungsprojekte und wissenschaftliche Publikationen.

In 2016 wurde die Rolle Max Traegers während der NS-Zeit und in der Nachkriegszeit in Frage gestellt, ohne dass allerdings konkrete belastende Hinweise oder Materialien vorgelegt werden konnten. Der Geschäftsführende Vorstand der GEW hat dennoch einen Auftrag erteilt, die Vita Max Traegers erforschen und aufarbeiten zu lassen, um gegebenenfalls die notwendigen Maßnahmen ergreifen zu können. In diesem Zusammenhang ist geplant, die gesamte Geschichte der GEW unter Federführung des Geschäftsführers aufarbeiten zu lassen.

Zum Aufgabengebiet gehört auch die Geschäftsführung in den Vermögensgesellschaften der GEW (VTG der GEW, VTG der AGDL, HTG der GEW), mit denen unter anderem die Bewirtschaftung und Erhaltung der Geschäftsstelle des GEW-Hauptvorstands in Frankfurt sowie des Parlamentarischen Verbindungsbüros in Berlin erfolgt. Für diese Aufgaben steht der HTG der GEW zudem eine halbe Referentenstelle (Arno Carbach) zur Verfügung.

Im Auftrag der GEW bzw. des DGB wird durch den Geschäftsführer zudem ein Mandat im Aufsichtsrat des Automobil-Clubs der Gewerkschaften, dem ACE, wahrgenommen sowie ein Sitz im Verwaltungsausschuss der GUV/FAKULTA, der gewerkschaftlichen Unterstützungseinrichtung für Verkehrsteilnehmer\*innen der DGB-Gewerkschaften.

Anfallende Sitzungsgelder oder Aufwandsentschädigungen, die im Zusammenhang mit allen Einrichtungen entstehen, werden gemäß der Ehrenordnung des Geschäftsführenden Vorstands zu 100 Prozent an den Heinrich-Rodenstein-Fonds, die Max-Traeger-Stiftung oder an die GEW-Stiftung fair childhood abgeführt.

## 2.11 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- 0 Einleitung
- 1 Personalia
- 2 Periodika
  - 2.1 Erziehung und Wissenschaft
  - 2.2 Spartenmedien (Dialog, read.me, prekär)
- 3 Website
- 4 Social Media
- 5 Publikationen
- 6 Messen und Ausstellungen
- 7 Serviceangebote und GEW-Shop
- 8 Kampagnen
- 9 Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung
- 10 Qualifizierungs- und Schulungsangebote
- 11 Pressearbeit
- 12 Aktionen/Aktivitäten

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

### 0 Einleitung

Der im vorausgegangenen Berichtszeitraum eingeschlagene Weg, die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und deren Arbeit umzustrukturieren und strategisch so auszurichten, dass die neuen, veränderten und erweiterten Anforderungen an die und Aufgaben der Kommunikationsangebote und -leistungen der GEW erfüllt werden können, ist nach dem Gewerkschaftstag 2013 in Düsseldorf konsequent fortgesetzt worden und wird in den nächsten fünf Jahren weiter beschrritten. Zu den entscheidenden Weichenstellungen gehörten:

- Überarbeitung und Neuinszenierung des Corporate Design der GEW an Schlüsselstellen. Dieser Prozess in Kooperation mit den Landesverbänden, der zur Zeit des Redaktionsschlusses des Geschäftsberichts 2013 noch in vollem Gange war, ist Anfang 2014 abgeschlossen worden.
- Kompletter Relaunch der GEW-Website: technisch, grafisch, strukturell und redaktionell unter Einbezug der und in Kooperation mit den Landesverbände/n. Aktuell arbeiten acht Landesverbände und der Hauptvorstand auf derselben technischen Website-Plattform. Das hat zu einer neuen Qualität der Zusammenarbeit des Hauptvorstands und der beteiligten Landesverbände sowie der Landesverbände untereinander geführt.

- Aufbau einer Foto- und Grafikdatenbank, die es allen Organisationseinheiten der GEW ermöglicht, auf deren Fotos und Grafiken zuzugreifen und diese honorarfrei, zeitlich unbegrenzt für alle Veröffentlichungen zu nutzen.
- Ausbau der Social-Media-Aktivitäten auf den Plattformen „facebook“, „twitter“ und „YouTube“.
- Einstieg in die crossmediale Arbeit.

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

Dies hat sich nicht zuletzt auch in der Mitgliederentwicklung der GEW niedergeschlagen: Seit acht Jahren verzeichnet die GEW kontinuierlich Mitgliederzuwächse. In dieser Zeit hat sie per Saldo fast 35.000 Mitglieder gewonnen.

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

## 1 Personalia

Im Berichtszeitraum gab es in der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zwei personelle Veränderungen.

Katja Wenzel hat im Herbst 2016 die Redaktionsassistentenstelle bei der „Erziehung und Wissenschaft“ von Renate Körner übernommen. Renate Körner ist nach über 40 Jahren Tätigkeit für die GEW in den Ruhestand gegangen.

Mitte 2015 hat Stefan Brasse die Referentenstelle Internetredakteur von Markus Hanisch übernommen, der zur GEW Berlin gewechselt ist.

Sarah Holze hat von Mitte 2013 bis Ende 2014 Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen. In dieser Zeit ist sie von Susanne Hemmerling auf der Stelle Referentin Öffentlichkeitsarbeit vertreten worden.

Brittney Jo Johnston ist seit Ende 2016 in Mutterschutz und plant danach Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Während dieser Zeit wird sie auf der Stelle Sekretariat Öffentlichkeitsarbeit von Sigrid Mitnacht vertreten.

In der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit teilen sich fünf Kolleginnen und zwei Kollegen sechseinviertel Stellen:

- Pamela Pankotsch, Sekretariat Pressestelle (ca. 85-Prozent-Stelle)
- Katja Wenzel, Redaktionsassistentin „Erziehung und Wissenschaft“ (1/1-Stelle)
- Brittney Jo Johnston, Sekretariat Öffentlichkeitsarbeit (ca. 65-Prozent-Stelle)
- Helga Haas-Rietschel, Referentin „Erziehung und Wissenschaft“ (1/1-Stelle)
- Sarah Holze, Referentin Öffentlichkeitsarbeit (80-Prozent-Stelle)
- Stefan Brasse, Referent Internet (1/1-Stelle)
- Ulf Rödde, als Redaktionsleiter der „Erziehung und Wissenschaft“ Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands (GV) mit beratender Stimme, Abteilungsleiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Pressesprecher (1/1-Stelle)

Die Gestaltung der „Erziehung und Wissenschaft“ sowie der Spartenzeitungen liegt seit Mitte 2001 bei der Werbeagentur Zimmermann. Unterstützung für die Internet- und Social-Media-Arbeit erhält der GEW-Hauptvorstand seit 2005 durch zwei externe Journalistinnen.

## 2 Periodika

### 2.1 „Erziehung und Wissenschaft“

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

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

politische Strömungen, Arbeitsplatzinteressen, fachliche Interessen und Arbeitsgebiete der Mitglieder und Funktionäre einer heterogen zusammengesetzten Gewerkschaft über alle Bildungsbereiche hinweg integrieren und widerspiegeln. Die E&W soll den Diskurs zwischen den Mitgliedergruppen zu bildungspolitischen, pädagogischen sowie tarif- und beamtenpolitischen Themen initiieren, unterstützen und publizistisch begleiten. Sie soll bundesweit als „das Fachmedium für Bildung“ die Akzeptanz der GEW in der bildungs-, tarif- und beamtenpolitisch interessierten Öffentlichkeit stärken.

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

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

1. In diversen Leser\*innenbefragungen haben die GEW-Mitglieder das Bedürfnis artikuliert, über die E&W stärker über Entwicklungen in den anderen Landesverbänden informiert zu werden. Diesem Interesse hat die Redaktion – insbesondere mit Blick auf die integrative Funktion der E&W – Rechnung getragen, indem sie beispielsweise eine Länderserie zum Thema Inklusion veröffentlicht hat. In dieser Artikelreihe sind die Entwicklungen in den Bundesländern dargestellt und bewertet sowie die Aktivitäten der GEW-Landesverbände vorgestellt worden. Zudem wird die Rubrik „Auf einen Blick“ weiterhin verstärkt für Kurzmeldungen aus den Landesverbänden genutzt. Zusätzlich hat die Redaktion bei der Themenauswahl für einzelne Beiträge stärker darauf geachtet, Entwicklungen in einzelnen Bundesländern darzustellen und einzuordnen, insbesondere wenn diese bundesweite Bedeutung wie die Arbeitszeitstudie der GEW Niedersachsen und die Arbeitskämpfe angestellter Lehrkräfte in Berlin und Sachsen hatten.
2. Die Redaktion achtet darauf, Themen aus den vier Organisations- sowie den Arbeitsbereichen der GEW in jeder Ausgabe mit redaktionellen Beiträgen zu berücksichtigen. Insbesondere ist auch bei der Auswahl der E&W-Schwerpunkte Wert darauf gelegt worden, organisationsbereichsübergreifende Themen zu finden und diese aus den jeweils bildungsbereichsspezifischen Blickwinkeln zu beleuchten (siehe zum Beispiel Schwerpunkte „Was ist gute Bildung“, 11/2013, „Übergänge sichern“, 3/2015, „Lernräume“, 9/2016, „Übergänge“, 10/2016, „Rente“, 11/2016). Die jeweils spezifischen Zielgruppeninteressen der Mitglieder aus den vier Organisationsbereichen sind in mehreren Schwerpunkten berücksichtigt worden (zum Beispiel Kita- (5/2013, 5/2016), Hochschul- (7/8 2014) und Weiterbildungs- (10/2014) Schwerpunktheft).

3. Die E&W hat die Berichterstattung aus dem Bereich Angestellten- und Beamtenpolitik sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht intensiviert. Ausdruck dieser verstärkten Berücksichtigung sind beispielweise die Schwerpunktheft, die jährlich im Vorfeld der bundesweiten Tarifrunden (Länder, Kommunen, Bund) erscheinen. Zudem hat E&W insbesondere die Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2015 – angefangen mit dem Schwerpunktheft „Erzieherinnen verdienen mehr“, 11/2014 – kontinuierlich und umfangreich begleitet. Aus den Statistiken über die Zugriffszahlen für die GEW-Website wissen wir, dass Informationen und Themen aus dem Bereich der Angestellten- und Beamtenpolitik am häufigsten aufgerufen werden. Aus diesem Grund haben wir das Informationsangebot im Internet erweitert und verbessert und wollen dieses Interesse der Nutzerinnen und Nutzer selbstverständlich auch in der E&W widerspiegeln. Aus diesem Grund veröffentlicht E&W während der Tarifrunden als Zusatzangebot vierseitige sogenannte Oversize-Beihefter, die Antworten auf einzelne Themen/Fragen des Tarifgeschäfts geben. Diese Beihefter sollen zudem in der Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung eingesetzt werden.
4. Die Mitglieder haben in den Leser\*innenbefragungen immer wieder darauf hingewiesen, dass sie sich von den Medien der GEW wünschen, Hilfe und Unterstützung für die Bewältigung ihres Arbeitsalltags zu erhalten. Diesem berechtigtem Anliegen hat die E&W-Redaktion etwa durch die Themenauswahl bei den Schwerpunktheften Rechnung getragen: Als Beispiele seien die Schwerpunkthemen „Cybermobbing“, 6/2015, „Digitale Bildung“, 10/2015, „Sexuelle Gewalt im Netz“, 11/2015, „Bildung für nachhaltige Entwicklung“, 12/2015 oder „Werte“, 7/8, 2016 genannt.

Auf die zunehmende Erosion der Beschäftigungsverhältnisse auch im Bildungsbereich hat die E&W mit der Serie „Prekäre Arbeit“ reagiert, die 2015 gestartet worden und deren Endpunkt noch längst nicht erreicht ist.

Intensiv ist E&W auch bei dem Thema „Migration“ eingestiegen. Sie hat diesem Themenkomplex zwei Schwerpunktheft (1/2015 und 1/2016) gewidmet und Anfang 2015 die monatlich auf einer Doppelseite erscheinende Serie „Willkommen in Deutschland“ gestartet. In dieser Serie stellt die E&W erfolgreiche und ungewöhnliche Integrationsprojekte im Bildungsbereich vor und weist auf die Probleme der Geflüchteten hin.

Mit dem Startschuss für die GEW-Initiative „Bildung. Weiter denken!“ im September 2016 ist auch die E&W mit einer kontinuierlichen Berichterstattung zur Begleitung der Initiative eingestiegen. In der Ausgabe 11/2016 hat sie bspw. den ersten Aktionszeitraum der Initiative zum Thema „JA 13“, der bundesweiten Aufwertung und besseren Bezahlung von Grundschullehrerinnen, mit einem Hintergrund unterstützt. Mit der Initiativenberichterstattung setzt E&W einen zusätzlichen Akzent auf bildungsökonomische Themen und Fragestellungen.

Zusätzlich hat die E&W-Redaktion Themen antizipiert und sich an „heiße“ Fragen herangewagt, um den innergewerkschaftlichen Diskussionsprozess zu initiieren bzw. intensivieren: Als Beispiele seien die Schwerpunkte zu den Themen „Digitalisierung“ (10/2015, 4/2016) angeführt. Das Thema Rechtsextremismus hat die E&W-Redaktion – wie bereits in den Jahren zuvor – weiter verfolgt und ihm noch einmal einen Schwerpunkt gewidmet (5/2015).

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

Um die publizistische Wirksamkeit der E&W zu unterstützen, hat die Redaktion zusätzlich mehrere E&W Extra-Hefte produziert. Diese sind im Wesentlichen anlassbezogen erschienen, um Themen wie Tarifrunden oder Kita zielgerichtet und breiter in die Öffentlichkeit zu tragen.

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

Parallel zu diesen Maßnahmen haben der E&W-Redaktionsleiter und der Verlagsleiter des STAMM Verlages, der für die Akquise der Anzeigen in der E&W verantwortlich ist, zahlreiche Gespräche mit Vertretern der Post geführt, um eine permanent geltende Ausnahmeregelung für die GEW, die E&W (und deren Beilagen) auszuhandeln. Dies ist gelungen: Im November 2016 ist die Ende 2017 auslaufende Vereinbarung noch einmal um zwei Jahre verlängert worden. Die Ausnahmeregelung stellt sicher, dass E&W und Landeszeitungen keine Strafgebühren zahlen müssen, wenn die Beilagen im Einzelfall ein höheres Gewicht haben sollten als die E&W an Grundgewicht mitbringt.

Das Huckepackverfahren spart der GEW als Gesamtorganisation jährlich eine höhere sechsstellige Eurosumme. Die wiederholten Versuche, weitere GEW-Landesverbände für das Huckepackverfahren zu gewinnen, sind erfolglos geblieben.

Eine starke Belastung des E&W-Etats sind die jährlichen Portoerhöhungen der Post für Postvertriebsstücke. Allein in den Jahren 2017 bis 2019 wird das Porto um zehn Prozent mit Wirkung von elf bis zwölf Prozent steigen. Zur Einordnung: Jeder Prozentpunkt Portoerhöhung bedeutet allein für E&W Kostensteigerungen von gut 10.000 Euro.

## 2.2 Spartenmedien

Die Spartenzeitungen „Dialog“, „read.me“ und „prekär“ werden von der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit den entsprechenden Organisations- und Arbeitsbereichen des GEW-Hauptvorstandes herausgegeben.

## Dialog

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

## read.me

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

## prekär

Die „prekär“ richtet sich an die Zielgruppe der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. Sie erscheint als eigenständige Zeitschrift unregelmäßig bei Bedarf. Die redaktionelle Verantwortung liegt bei dem Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung. Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeit unterstützt die Redaktions- und Layoutarbeiten sowie Druck und Versand der Spartenzeitschrift „prekär“.

## 3 Website

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

Da die Kommunikation im „Netz“ in den vergangenen Jahren immer wichtiger geworden ist, sich rasant weiterentwickelt und – teils grundlegend – verändert hat, war ein grundständiger Relaunch der GEW-Website im Berichtszeitraum überfällig. Mit dem Relaunch von 2014 trägt die GEW diesen Entwicklungen Rechnung – sowohl mit Blick auf die externe und interne Kommunikation als auch mit der Bereitstellung einer neuen technischen Basis (Typo3). Die Umsetzung dieses Relaunches war nur möglich, weil der GEW-Hauptvorstand beschlossen hat, Ende 2012 die Stelle eines „Internetredakteurs“ einzurichten.



Die „neue“ GEW-Website soll die politische Wirksamkeit und Durchsetzungsfähigkeit der GEW stärken. Die Vorstandsbereiche des GEW-Hauptvorstandes und die Landesverbände können ihre politischen und fachlichen Informationen und Positionen auf der Seite aktueller, attraktiver und übersichtlicher präsentieren. Die Website schafft die Voraussetzung dafür, dass die GEW schneller, zielgerichteter und besser mit der Öffentlichkeit, das heißt Entscheidungsträgern aus Politik und Bildungsadministration, Multiplikatoren sowie Journalistinnen und Journalisten, Wissenschaftlern, bildungs-, beamten- und tarifpolitisch Interessierten sowie GEW-Funktionären und -Mitgliedern kommunizieren und diese informieren. Der Relaunch hat einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, Informationen zielgruppenspezifischer als in der Vergangenheit aufzubereiten und zu transportieren.

Dabei sind die Besuchszahlen der Website im Mittel unverändert geblieben und liegen zwischen 70.000 und 90.000 Besuchen pro Monat. Pro Besuch tätigen die Nutzerinnen und Nutzer zwei bis vier Aktionen, sehen sich also weitere Seiten oder Meldungen an oder laden sich eine PDF-Datei herunter. Sie bleiben dabei zwischen zwei und drei Minuten lang auf der Website. Das entspricht einer Verlängerung der Aufenthaltszeit gegenüber der „alten“ Website um rund ein Drittel! Die Kombination dieser Zahlen lässt den Schluss zu, dass das Konzept der neuen Website, die Inhalte zwischen aktuellen Meldungen und erklärenden Grundsatztexten aufzuteilen, erfolgversprechend ist: Die Leserinnen und Leser einer Meldung klicken häufig auch einen erklärenden Grundsatztext an. Ebenso interessieren sich Leserinnen und Leser eines Grundsatztextes für aktuelle Meldungen zu diesem Thema.

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

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

Für den redaktionellen Ansatz einer interaktiven personalen Kommunikation stehen die zahlreichen Newsletter, die in den vergangenen Jahren eingerichtet worden sind. Neben den themenspezifischen Newslettern zu Hochschule, Frauen, Weiterbildung, Bildungsfinanzierung, Internationalem und Tarif bietet der GEW-Hauptvorstand auch einen zentralen, bereichsübergreifenden Newsletter an. Dieser erscheint in der Regel monatlich und fasst

im Wesentlichen die wichtigsten Meldungen, die über die Website kommuniziert werden, zusammen. Der Newsletter sowie die meisten themenspezifischen Newsletter können über die GEW-Website abonniert werden.

Seit 2004 wird der GEW-Webauftritt zudem konsequenter für die Gewinnung neuer Mitglieder genutzt, beispielsweise durch die Möglichkeit, „online“ Mitglied zu werden. Durch stetige Optimierung der Sicherheit durch bessere Verschlüsselungsverfahren, sicherere Anbindung an die Mitgliederverwaltungen der Landesverbände und eine bedienfreundliche Nutzerführung ist die Akzeptanz des Online-Beitriffsformulars deutlich gestiegen. Mittlerweile laufen über 50 Prozent der Neueintritte über das Internet – Tendenz weiter steigend.

Im Zuge des Website-Relaunches hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auch eine Bilddatenbank aufgebaut. Dafür hat sie mehrere Fotografinnen und Fotografen beauftragt, zielgerichtet Bilder und Symbolfotos zur Illustration von Beiträgen zu machen, die alle Organisations- und Arbeitsbereiche sowie die Querschnittsaufgaben der GEW abdecken. Alle Bilder und Grafiken, die in der Bilddatenbank bereitgestellt werden, können alle Organisationseinheiten der GEW in allen ihnen zur Verfügung stehenden Medien und Publikationen zeitlich unbegrenzt kostenlos verwenden. Hierzu war eine größere finanzielle Anstrengung notwendig, die aber im laufenden Etat der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit abgebildet werden konnte. Diese Maßnahme wird sich in relativ kurzer Zeit durch Einsparungen in der Gesamtorganisation rechnen. Mit diesem Projekt konnte – nach Klärung der urheberrechtlichen Fragen und der Bereitstellung einer leistungsfähigen technischen Basis für die Datenbank – endlich einem schon lange Zeit von den Landesverbänden vorgetragenen Wunsch entsprochen werden.

## 4 Social Media

Die GEW hat Ende der 2000er-Jahre die ersten Schritte in Richtung Nutzung der Social Media-Kanäle gemacht. Sie hat GEW-Accounts bei YouTube (2008), Facebook (2010) und Twitter (2012) eingerichtet. Seither werden diese Kanäle mit Informationen bespielt und haben in vergleichsweise kurzer Zeit – gerade gemessen an dem Informationsangebot – eine erfreulich große Zahl an „Followern“ und Kontakten gewonnen. 11.500 Menschen haben die Facebook-Seite der GEW abonniert, 3.200 folgen dem Twitter-Account. Die Informationen, die die GEW über diese Kanäle postet, sind im Wesentlichen dem Medium entsprechend aufbereitete Informationen, die auch auf der Website des GEW-Hauptvorstandes bereitgestellt werden. Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit achtet darauf, dass bestimmte Informationen nicht exklusiv auf einzelnen Kommunikationskanälen bereitgestellt und damit eventuell Mitglieder von der Rezeption bestimmter Informationen ausgeschlossen werden.

Es zeigt sich vor allem ein Trend: Während immer weniger Menschen direkt [www.gew.de](http://www.gew.de) aufrufen, besucht eine stark wachsende Zahl von Menschen Webseiteninhalte, die über Facebook und Twitter verbreitet werden.

Die Arbeit auf den Social Media-Kanälen macht deutlich, dass Bilder, Grafiken und Videos für eine gelingende und erfolgreiche Kommunikation eine hohe Bedeutung haben. Mit

entsprechenden Konzepten kann die GEW über diese Kanäle so viele Menschen – insbesondere auch außerhalb der Organisation – erreichen wie mit keinem anderen Medium. Exemplarisch sei an dieser Stelle auf ein GEW-Video über den Erzieherinnenberuf verwiesen, mit dem die GEW in der Tarifrunde 2015 zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes über eine Million Menschen angesprochen hat. Mit dem (Image-)Video sollte die Öffentlichkeit dafür sensibilisiert werden, dass Erzieherinnen für ihre anspruchsvolle und gesellschaftlich wichtige Arbeit „mehr verdienen“.

So schnell sich die elektronische Kommunikation auch weiterentwickelt, bestätigt sich doch eine alte Erkenntnis der Kommunikationswissenschaft: Neue Medien führen nicht dazu, dass „alte“ Medien verdrängt werden. Nutzungsgewohnheiten verändern sich und die Zielgruppen, die man auf bestimmten Kanälen erreichen kann, splitten sich. Für die Kommunikation der GEW bedeutet das: Sie muss auf allen Medienkanälen präsent sein, das redaktionelle Angebot muss sich den Nutzergewohnheiten und den Zielgruppen eines Mediums anpassen. Perspektivisch muss die GEW deshalb auch weitere Informationskanäle nutzen. Das jüngere Publikum zwischen 18 und 25 Jahren ist längst nicht nur auf Facebook unterwegs. Das Bilderportal Instagram sowie das noch junge Netzwerk Snapchat bieten großes Potenzial, junge Menschen zu erreichen. Beide Netzwerke haben bei den Jüngeren die Nutzung von Facebook bereits überholt. Es ist daher absehbar, dass Facebook und Twitter langfristig nicht die Kanäle sein werden, um jüngere Menschen anzusprechen. Auch WhatsApp kann für die GEW ein Informationskanal werden. Die berühmte Messaging-App wird von Menschen nahezu aller Altersschichten verwendet.

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

## 5 Publikationen

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

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

## 6 Messen und Ausstellungen

Die Bildungsmesse didacta ist für die GEW die wichtigste Messe. Deshalb hat sie sich in den vergangenen Jahren auf dieser Ausstellung regelmäßig mit einem 200 bis 300 m<sup>2</sup> großen Hauptstand sowie einem kleineren Stand im Kita-Bereich (bis zu 50 m<sup>2</sup>) präsentiert. Dabei haben der Hauptvorstand und der jeweils zuständige Landesverband (NRW, Baden-Württemberg und Niedersachsen) eng kooperiert. Der Messestandort wechselt jährlich: Die Messen in Köln, Hannover und Stuttgart sind Ausrichter der didacta. Das Konzept, viele Aktivitäten, Service- und Unterstützungsleistungen der GEW am Stand anzubieten, hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. Das Ziel, mit diesen Angeboten einen zusätzlichen Anreiz für den Besuch des GEW-Standes zu bieten, ist erreicht worden. Das belegen die positive Resonanz der Kolleginnen und Kollegen sowie vergleichsweise hohe Eintrittszahlen in die GEW während der Messe.

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

Zusätzlich zur didacta hat sich die GEW jeweils auch mit einem kleinen Stand insbesondere auf den Kirchentagen sowie diversen regionalen Ausstellungen und Messen, GEW-Tagungen und Kongressen gut präsentiert.

## 7 Serviceangebote und GEW-Shop

Die GEW bietet eine Reihe von Serviceangeboten, die für die Mitglieder einen kostenlosen Zusatznutzen zu ihrer Mitgliedschaft bieten (siehe GEW-Servicescheckheft). Für diese Angebote hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit die Zahl der Kooperationspartner im Berichtszeitraum noch einmal vergrößert. Insbesondere die Reiseangebote werden von den Mitgliedern sehr gut angenommen. Die langjährigen Kooperationen mit den Reiseveranstaltern „Berge & Meer“ und „GEW“ (Gemeinnütziges Erholungswerk der IG BAU) laufen gut. Die Serviceangebote des Hauptvorstandes sind für die Mitglieder in allen Landesverbänden zugänglich.

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

## 8 Kampagnen

Die GEW hat mit Unterstützung der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Berichtszeitraum eine Reihe kleiner, mittlerer und großer Kampagnen organisiert. Hierzu zählt insbesondere die Kampagne zum „Traumjob Wissenschaft“, für die 2015 umfangreiches Material produziert worden ist und die in einer spektakulären öffentlichkeitswirksamen Aktion in Berlin im Rahmen einer Aktionswoche im November kulminierte.

Die Aktivitäten im Rahmen der jährlichen Tarifrunden haben in den vergangenen Jahren immer mehr den Charakter von Kampagnen angenommen. So werden jährlich in größerem Umfang Broschüren und Tarifinfos produziert, die Berichterstattung über die E&W ist umfangreich, auf der GEW-Website stehen zwei Tarifrundenportale (TV-L und TVÖD) zur Verfügung, die bspw. über das Tariftelegamm und die Mitgliederblogs ergänzt werden.

Im Berichtszeitraum hat die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zwei große Kampagnen unterstützt: die Tarifrunde 2015 für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) sowie die Initiative „Bildung. Weiter denken!“, die im September 2016 gestartet worden ist. Die SuE-Tarifrunde war die größte Kampagne der GEW seit gut zehn Jahren. Die umfangreichen Aktivitäten auf Hauptvorstandsebene und in Kooperation mit den Landesverbänden waren nur durch die Einrichtung einer Kampagnen-Stelle möglich. Trotzdem: Diese Kampagne hat die gesamte GEW an den Rand ihrer personellen Kapazitäten gebracht. Die umfangreichen Maßnahmen sollen an dieser Stelle nicht referiert werden, es sei auf die entsprechende umfangreiche Dokumentation von Susanne Hemmerling verwiesen.

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

## 9 Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung

Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die Landesverbände bei ihren Aktivitäten zur Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung. Nach Auslaufen der Mitglieder-Kampagne 2013 hat die Abteilung ihre Arbeit in diesem Bereich verstärkt.

Weiter positiv entwickelt hat sich das Prämienwerbekonzept des GEW-Hauptvorstandes. Das Angebot an Prämien wird jährlich geprüft, aktualisiert und mit einem eigenen Flyer präsentiert. Neben attraktiven Prämien trägt besonders das Online-Prämienformular zur Akzeptanz bei den (neuen) Mitgliedern bei.

## 10 Qualifizierungs- und Schulungsangebote

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

Zudem gab es für die hauptamtlich Beschäftigten des GEW-Hauptvorstandes 2016 drei Qualifizierungsmaßnahmen zu den Themen Presse- und Urheberrecht, journalistisches Schreiben und Netzarbeit. Diese sollen künftig integraler Bestandteil des innerbetrieblichen Weiterbildungsangebots werden.

## 11 Pressearbeit

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

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

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

Diese Entwicklungen erfordern in der Pressearbeit der GEW ein Mehr an Medienarbeit und eine veränderte Medienarbeit, zum Beispiel auch mit Blick auf die steigenden Anforderungen an Serviceleistungen der GEW für die Medienschaffenden. Zunehmend recherchieren Journalistinnen und Journalisten nicht mehr im ersten Schritt per Telefon und/oder über das persönliche Gespräch, sondern verschicken Mails mit umfangreichen Informations- und Rechercheanforderungen an die Pressestellen, gerne auch parallel an mehrere Pressestellen in einem bestimmten Themensegment wie der Bildung.

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

Im Vordergrund der Pressearbeit im Berichtszeitraum standen die kontinuierliche Besetzung zentraler bildungs-, gesellschafts-, beamten- und tarifpolitischer Themen (zum Beispiel SuE und Migration) sowie die entsprechende Positionierung der GEW.

Weiterentwicklungsfähig ist die sogenannte „aktive Medienarbeit“ der GEW, d. h. eigene Themen zu setzen und für (und mit) diese(n) die Meinungsführerschaft in der Öffentlichkeit zu übernehmen. Zur Bewertung der Präsenz der GEW in den unterschiedlichen Medien siehe KoVo-Vorlage 047/2015.

Nach der Wahl von Marlis Tepe ist es gelungen, sie als Vorsitzende der GEW bundesweit bekannt, sie zum „Gesicht der Bildungsgewerkschaft“ zu machen. Zahlreiche Auftritte und Statements insbesondere im TV, aber auch im Radio sowie viele Kommentare, Interviews und Zitate in Print- und Onlinemedien legen davon Zeugnis ab. Inhaltlich wird die Vorsitzende vor allem mit dem Thema Bildungsbeteiligung Geflüchteter und Asylsuchender in Verbindung gebracht. Hierfür war die Pressekonferenz im Oktober 2015 mit dem Titel „Bildung kann nicht warten“ die Initialzündung. Daten, Analyse und Handlungsvorschläge der GEW haben, ausgehend von dieser Pressekonferenz, immer wieder zu Nachfragen von Journalistinnen und Journalisten geführt, großen Einfluss auf die politische Diskussion zur

schnellen Integration Geflüchteter und Asylsuchender in das Bildungssystem gehabt und die Türen zu vielen Politikern geöffnet. Dieser Prozess ist ein Musterbeispiel dafür, wie die GEW durch gute inhaltliche Vorarbeit und Aufbereitung von Informationen sowie deren medialer Präsentation schnell als kompetenter politischer Partner und Ideengeber mit Lösungskompetenz Profil gewinnen kann.

Im Zuge der Diskussion um den Ausbau von Kitas und Krippen hat die GEW Themen aus dem Jugendhilfe- und sozialpädagogischen Bereich und dabei insbesondere die Fragen der Qualität des Angebotes und der Bezahlung im SuE-Bereich stärker ins öffentliche Bewusstsein und die öffentliche Diskussion gerückt (siehe auch die Auseinandersetzung um die Entgeltordnung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Sommer 2015). Entscheidungsträger und Öffentlichkeit sind dafür sensibilisiert, dass sich die wachsende Bedeutung des frühkindlichen Bereichs und damit der Erzieherinnen noch nicht in ausreichendem Maße in besseren Arbeitsbedingungen und höheren Gehältern der Beschäftigten niederschlägt. Mit diesem Bewusstseins- und Meinungswandel sind jedoch die Grundlagen gelegt, beispielsweise die Situation der Erzieherinnen tarifpolitisch künftig weiter zu verbessern und mittelfristig die Ausbildung auf Hochschulniveau durchzusetzen.

Im Hochschulbereich hat es die GEW mit Unterstützung der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit geschafft, beginnend mit dem „Templiner Manifest“ (2010), fortgesetzt über den „Herrschinger Kodex“ (2012), den „Köpenicker Appell“ (2013), das „Halteaner Signal“ (2014) bis hin zur „Wittenberger Erklärung“ (2016) die Journalistinnen und Journalisten von ihrer inhaltlichen Kompetenz zu überzeugen. Die Position der GEW zu hochschulpolitischen Themen ist zunehmend gefragt. Dies dokumentieren viele Anfragen von Journalistinnen und Journalisten und die anschließende Berichterstattung über diesen Bildungsbereich. Das ist ein Erfolg der auf Langfristigkeit und Kontinuität angelegten Öffentlichkeitsstrategie im Hochschulbereich der GEW. Gerade in der politischen Auseinandersetzung um die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (2014 bis 2016) hat die GEW in der öffentlichen Diskussion in den Medien eine wichtige, sichtbare Rolle gespielt.

Der Erfolg des „Templiner Manifest“ ist auch darauf zurückzuführen, dass für diese Kampagne der „Facebook-Kanal“ intensiv genutzt wurde.

In der Berichterstattung der Medien über Tarifpolitik und -auseinandersetzungen hat sich die GEW immer stärker von ver.di emanzipiert. Sie wird zunehmend von den Journalistinnen und Journalisten, aber auch in der Öffentlichkeit als wichtiger tarifpolitischer Partner der Arbeitgeber wahrgenommen. Dies gilt im Kitabereich (siehe zum Beispiel Pressehintergrundgespräch im Vorfeld der SuE-Kampagne 2015) – hier schließt die GEW bei vielen privaten Trägern wie Fröbel Tarifverträge ab – und die Tarifaufeinandersetzungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Auf Länderebene vertritt die GEW mit gut 200.000 angestellten Lehrkräften die stärkste Einzelberufsgruppe. Dies haben die Journalistinnen und Journalisten gerade während der Tarifrunde 2013 und 2015 mit der starken Beteiligung angestellter Lehrkräfte an den Aktionen und Warnstreiks der Gewerkschaften wahrgenommen.

## **12 Aktionen/Aktivitäten**

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

Ulf Rödde

## **3.0 Bundesausschüsse**

### 3.1 Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung

Vorstandsteam	Ursula Martens-Berkenbrink Wilfried Rehfeld
Baden-Württemberg	Roland Arnold Alexander Deimling (Nachfolger)
Bayern	Dr. Fred Schell Gabriele Albrecht-Thum (Gast)
Berlin	Monika Oehls (Gast)
Bremen	Paola De la Rosa
Hessen	Klaus Rampold bis November 2014 Eva Bender-Gilchrist Hans-Georg Klindt (Tarifarbeit) Dr. Isabel Carqueville (Tarifarbeit – Nachfolgerin)
Niedersachsen	Andreas Klepp
NRW	Willi Rehfeld Barbara Simoleit (Nachfolgerin)
Rheinland-Pfalz	Inge Müller bis Februar 2016
Saarland	Georg Hallermayer
Schleswig-Holstein	Josef Mikschl Dr. Iris Hopf (Gast)
Thüringen	Uwe Roßbach
Ehrevorsitz	Dr. Ulrich Jung

Der anstehende Generationenwechsel spielte im zurückliegenden Berichtszeitraum eine wichtige Rolle; Ersatz für ausscheidende Ländervertreter\*innen sowie die Gewinnung von Vertretern\*innen in Landesverbänden, die nicht repräsentiert sind, ist das Ziel. Daher wurden immer wieder Gäste eingeladen, um Interesse für die Arbeit im BFGA zu wecken.

Das bisherige Leitungsteam steht 2017 nicht weiter zur Verfügung. Im Februar 2017 wird ein neues Team gewählt werden, das nach dem Gewerkschaftstag (GWT) seine Arbeit aufnimmt.

Der BFGA tagt viermal pro Jahr an unterschiedlichen Orten, wobei eine Sitzung vor der jeweiligen Herbstakademie stattfindet. Nach Absprache werden gemeinsame Treffen mit den Berufsbildnern durchgeführt. Zur Vorbereitung der Sitzungen und der Jahresplanung dienen die Treffen der Kerngruppe, die vom Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung einberufen werden; zu besonderen Themen werden Arbeitsgruppen gebildet, zum Beispiel für die Vorbereitung der jeweiligen Herbstakademie.

Der BFGA war regelmäßig im Hauptvorstand vertreten und bei den KAFGA-Sitzungen präsent; er beteiligte sich aktiv an der Tagung „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ 2015 in Leipzig.

## 1 Kooperation mit dem Vorstandsbereich Berufliche Bildung/ Weiterbildung

Die Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich ist grundlegend für die Arbeit des BFGA, der ohne eine solche hauptamtliche professionelle Struktur handlungsunfähig wäre. Dabei wurden unter dem neuen Referatsleiter Ansgar Klinger bewährte Formate fortgeführt, aber auch neue Formate entwickelt und erprobt.

Die „Herbstakademie“, weiterhin eine prägende Veranstaltung für die Erwachsenenbildung, wird seit 2014 in Kooperation mit der Martin-Luther-Universität in Halle durchgeführt, wobei sich die Universität zunehmend in die Gestaltung mit einbringt.

Mit dem „Weiterbildungsinfo“ wurde eine monatliche Publikation online installiert, die durch ihr regelmäßiges Erscheinen punktet und in die Weiterbildungsszene wirkt. Mitglieder des BFGA beteiligen sich durch Themenvorschläge und schreiben bei Bedarf Beiträge.

Ein Veranstaltungskonzept „Ein Schutzschirm für die Weiterbildung – Verbreitung der Weimarer Thesen“ wurde vom Vorstandsbereich entwickelt und in Kooperation mit Landesverbänden bzw. Landesfachgruppen und dem BFGA umgesetzt. Eine genaue Auswertung wird es im Rahmen der Evaluation in der Organisationsentwicklung geben. Aus jeder Veranstaltung sind aber Impulse für die Arbeit hervorgegangen.

Das BFGA-Leitungsteam bedankt sich hiermit noch einmal ausdrücklich bei dem Leiter des Vorstandsbereiches, Ansgar Klinger, seinem Referenten Arnfried Gläser sowie der Sachbearbeiterin Brigitte Kramer und allen weiteren Kolleg\*innen in der Geschäftsstelle in Frankfurt für die konstruktive und erfreuliche Zusammenarbeit und Unterstützung.

## 2 Thematische Schwerpunkte

### 2.1 Arbeitsbedingungen in Integrationskursen

Lange bevor das Thema Sprachförderung für Zuwanderinnen und Zuwanderer die politische Agenda beherrschte, war das Thema der Sprachförderung für erwachsene Migrantinnen und Migranten ein zentrales Thema im BFGA, besonders unter dem Aspekt der unzureichenden Arbeits- und Bezahlungsbedingungen.

Unter dem Motto „Dauerarbeitsplätze für Daueraufgaben“ wurde mit den Vertretern der Bildungsträger DVV und BBB ein Bündnis angestrebt, wobei eine bessere Finanzierung der Kurse die Grundlage für deutlich höhere Honorare bzw. Anstellungsverträge sein sollte. Bei einem erneuten „Runden Tisch“ 2014 konnte diese Position untermauert werden. Mit Blick auf das Jahr 2015, in dem die Kurse ihr zehnjähriges Bestehen „feiern“ konnten, entschlossen sich Referat und BFGA, eine eigene Veranstaltung zur Bilanzierung durchzuführen. Mit der Veranstaltung „10 Jahre Integrationskurse – Bilanz und Perspektive“ gelang es, alle Akteure in ein Bündnis einzubinden und den politisch Verantwortlichen die Forderungen zu präsentieren. In der Abschlusserklärung wurden Forderungen zur inhaltlichen Gestaltung

der Kurse, zum besseren Zugang für Teilnehmende sowie vor allem für bessere Finanzierung und Arbeitsbedingungen für Kursleitende erhoben.

Die Veranstaltung fand große Beachtung und stärkte die Position der GEW.

Als angesichts des großen Zustroms von Geflüchteten der Bedarf an DaF/DaZ Lehrkräften Anfang 2016 sprunghaft anstieg und Schulen Anstellungsverträge ermöglichten, sahen sich BMI/BAMF veranlasst, die Kursfinanzierung deutlich zu verbessern und das Richtigonorar von 23 auf 35 Euro zu erhöhen. Mancherorts werden seitdem auch von Bildungsträgern Arbeitsverträge angeboten, allerdings nur selten angemessenen tariflich bezahlt. Es ist noch viel zu tun, aber erste Schritte sind gemacht.

### 2.2 Weitere Themen hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Tarifentwicklung

- Weiterentwicklung des Mindestlohns und Ziel eines Branchentarifvertrages
- Finanzierung der Erwachsenenbildung in den Ländern – Forderung nach 1 Prozent der Bildungsausgaben – Gutachten von Dr. Roman Jaich
- Beschlüsse zu „Gute Arbeit in der Weiterbildung und Strategien im Umgang mit ‚Freier Mitarbeit‘“ sowie zur Bezahlung in Integrationskursen
- Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit
- Einrichtung einer Beratungshotline für prekär Beschäftigte

### 2.3 Themen der Herbstakademie

- Grundbildung und gesellschaftliche Teilhabe – Auseinandersetzung mit der PIAAC Studie zu Alltagsfertigkeiten Erwachsener in Europa – Entwicklung von Grundbildungszentren; Grundbildung und Integration in den Arbeitsmarkt
- Kampf gegen De-Professionalisierung – Profession und Profil für Erwachsenen- und Weiterbildner\*innen; Erkenntnisse mündeten in einen Antrag an den GWT 2017 ein.
- Für eine solidarische Erwachsenen- und Weiterbildung angesichts drohender gesellschaftlicher Spaltung – eine kritische Standortbestimmung, deren Ergebnisse weiter bearbeitet werden müssen

### 2.4 Themen aus der Weiterbildungspolitik

- Standortbestimmung der politischen Bildung
- Auseinandersetzung um die Weiterbildungsberatung in Schleswig-Holstein, die trotz ihres bundesweiten Vorbildcharakters aus finanziellen Gründen weitgehend eingestellt werden sollte, was teilweise verhindert werden konnte
- Bildungsfreistellungsgesetze in Thüringen und Baden-Württemberg
- Neue Initiative für eine Bundesrahmengesetzgebung für Weiterbildung
- Neue Richtlinien für die Vergabe öffentlich finanzierter Aus- und Weiterbildung; Kritik an Vergabep Praxis der Bundesagentur für Arbeit (BA).

### 3 Perspektiven

Der Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung bleibt ein wesentlicher Ort des Erfahrungs- und Meinungsaustausches für Erwachsenenbildner\*innen in der GEW; dies ist besonders bedeutend angesichts fehlender vereinheitlichter Regelungen und Rahmenbedingungen für Inhalte, Zugang und Finanzierung, die aus unterschiedlichen Quellen (Bund, Land, Kommunen, BA, ESF ...) stammt und häufig projektgebunden ist.

Alle Bundesländer mit Vertreter\*innen in den BFGA zu holen bleibt ein wichtiges Ziel auch in der neuen Arbeitsperiode.

Ursula Martens-Berkenbrink

Willi Rehfeld

## 3.2 Bundesfachgruppenausschuss Gesamtschulen

An der Arbeit der Bundesfachgruppe Gesamtschulen (BFG GS) haben seit dem letzten Gewerkschaftstag (GWT) Vertreter\*innen aus 12 Landesverbänden teilgenommen. Dass daraus wieder 16 Landesverbände werden, ist eines der wichtigen Ziele des Vorstands.

Ein Teil der Arbeit der BFG GS fand in jeweils drei Routinesitzungen pro Jahr in der GEW Hannover statt. Hier tauschten wir uns über die schul- und bildungspolitische Entwicklung in den Bundesländern aus sowie über alle Themen, die im Hauptvorstand der GEW, im KAFGA und im KoVo eine Rolle spielten. Daneben gab es weitere thematische Schwerpunkte, die wir kontinuierlich bearbeiteten:

- Entwicklung der Schulstruktur in der Bundesrepublik
- Entwicklungsbedingungen für Integration und Inklusion
- Entwicklung von Unterrichtskonzepten für integrative und inklusive Schulen
- Entwicklung einer gesamtschulspezifischen Sekundarstufe II, in der berufliche und allgemeine Bildung integriert werden (langfristiges Projekt)
- Entwicklung einer reformorientierten gymnasialen Oberstufe
- Kooperation und Teamentwicklung in Kollegien
- Lehrer\_innenbildung
- Arbeitsbelastung, Arbeitszeitfragen
- Auswirkungen der diversen Spielarten der Modernisierung in den Einzelschulen, im Schulsystem, deren Alternativen und deren Rückbau

Um diese Diskussionen sachkundig führen zu können, luden wir regelmäßig Referent\*innen ein. Außerdem haben wir den Landesvorsitzenden Niedersachsens gewonnen, regelmäßig an unseren Sitzungen teilzunehmen, um Informationen aus der Arbeit des KoVo aus erster Hand zu erhalten. Darüber hinaus ist seit Jahren ein Kollege aus der ehemaligen Kollegenschulbewegung reguläres Mitglied der BFG GS.

Seit dem letzten GWT laden wir außerdem zu jeder unserer Sitzungen die Vertreter\*innen aus anderen Bundesfach- und Personengruppen ein. Die Bundesfachgruppen Haupt- und Realschulen haben diesen Ball aufgenommen und einen ständigen Vertreter benannt, der bereits an einer der Tagungen teilgenommen hat und unser Ansprechpartner ist.

Mit der Bundesfachgruppe Gymnasien haben wir außerdem zur Fortschreibung des GWT-Antrags zur Weiterentwicklung der gymnasialen Oberstufe gemeinsam getagt.

Erkenntnisse aus diesen Diskussionen flossen ein

- auf der GEW-Bundesebene durch Mitarbeit im HV, im KAFGA, in der AG 2/3 des Vorstandsbereichs Schule und im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung,
- auf der Länderebene durch Mitarbeit in den jeweiligen Landesfachgruppen (soweit sie existieren) und anderen GEW-Gremien auf Landesebene,
- durch Anträge des BFG GS auf dem Gewerkschaftstag,



- zukünftig auch durch Informationen und Stellungnahmen auf einer Homepage der BFG GS, die in den Online-Auftritt der GEW-Bund integriert werden soll. Bislang wird von der BFG GS nur eine interne Seite für den eigenen inhaltlichen Austausch sowie die Organisation der eigenen Aktivitäten genutzt.

Daneben haben wir viertägige Tagungen in Baden-Württemberg, dem Saarland und Berlin durchgeführt.

Ziel unserer Tagungen in Baden-Württemberg (Ba-Wü) war es,

- die Schulentwicklung aus erster Hand kennenzulernen,
- die pädagogische Entwicklung der Gemeinschaftsschulen zu verstehen,
- uns ein Bild von der inhaltlich-pädagogischen Arbeit und der strategischen Bedeutung der Gesamtschulen für die Schulentwicklung in Ba-Wü zu machen.

Dazu haben wir intensive Gespräche geführt, unter anderem mit

- der GEW-Vorsitzenden von Ba-Wü,
- der GEW-Referentin für allgemeinbildende Schulen,
- dem Fachgruppenvorstand Gesamtschulen in Ba-Wü,
- dem Leiter der GEW-Arbeitsgruppe „Gemeinschaftsschulen“ in Ba-Wü,
- der Vorsitzenden der Landesarbeitsgemeinschaft Bildung der Grünen in Ba-Wü,
- den Schulleitern der Gesamtschulen und ihren Teams,
- Mitgliedern des „Freiburger Bündnisses eine Schule für alle“,
- dem GGG-Vorsitzenden von Ba-Wü.

Außerdem durften wir einen Tag in der Staudinger-Gesamtschule in Freiburg hospitieren.

Unsere Tagung im Saarland ermöglichte uns mehrere Tage der Zusammenarbeit mit Peter Balnis: Wir haben Peter als Kollegen in seiner Schule erlebt, in der wir mit großem Vergnügen und Gewinn hospitiert haben, sowie als informierten, klugen und engagierten Landesvorsitzenden bei unserer „Bildungspolitischen Runde zur Schulentwicklung im Saarland“. An unserer Tagung waren außerdem beteiligt Vertreter\*innen des Kultusministeriums, der GGG Rheinland-Pfalz, der Bundesfachgruppe Hauptschulen, GEW-Kolleg\*innen aus Gemeinschaftsschulen sowie ein Schulleiter einer Gesamtschule in Rheinland-Pfalz. Es ging uns um die innere Entwicklung der Gemeinschaftsschulen im Saarland unter den Bedingungen von Zweigliedrigkeit und um die strategische Bedeutung für die äußere Schulentwicklung.

Auf unserer Tagung in Berlin wurden wir umfassend von einem der Vorsitzenden der GEW, dem Sprecher der Gemeinschaftsschulen und Schulleiter der Fritz-Karsen-Schule sowie weiteren Expert\*innen über die Entwicklung der Gemeinschaftsschulen informiert. Wir konnten feststellen, dass sie unserer Vorstellung von guten Gesamtschulen entsprechen.

Susanne Gondermann  
(Vorsitzende der Bundesfachgruppe Gesamtschulen)

### 3.3 Bundesfachgruppenausschuss Gewerbliche Schulen

Vorsitzender	Ralf Becker
Stellvertreterin	Dagmar Heinisch-Weiser
Baden-Württemberg	Erich Katterfeld, Kai Otulak
Bayern	Manfred Doetsch, Albin Malereanu
Berlin	Herbert Hannebaum
Brandenburg	Dagmar Heinisch-Weiser
Bremen	Michael Graf-Jahnke
Hamburg	Martin Neumann
Hessen	Ulli Horbrügger
Mecklenburg-Vorpommern	Birgit Schuldt-Holst
Niedersachsen	Detlef Duwe
NRW	Gerd-Peter Kleindienst-Bruckschen, Roswitha Lauber
Rheinland-Pfalz	Wolfgang Butterbach
Saarland	Klaus Graus
Sachsen	Jürgen Wahode
Sachsen-Anhalt	Steffen Plewe
Schleswig-Holstein	Thomas Hildebrand, Gudrun Harries
Thüringen	Jochen Weiß

Im zurückliegenden Berichtszeitraum von 2013–2017 ist es wieder gelungen, eine Vertretung aller sechzehn Landesverbände in der Bundesfachgruppe zu gewährleisten, sodass Informationstausch und Weitergabe gesichert war.

Die bewährten Arbeitsstrukturen wurden gegenüber der ablaufenden Periode nicht verändert. Sie bestehen im Wesentlichen aus drei Ausschusssitzungen jährlich, der Kerngruppe (zusammengesetzt aus den Vorsitzenden der drei im Vorstandsbereich arbeitenden Fachgruppen) und Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen, die sich im engeren Sinne mit berufsbildungspolitischen Fragestellungen beschäftigten. Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Kaufmännische Schulen und dem Vorstandsbereich mehrere Tagungen und Expertengespräche durchgeführt.

Daneben gab es eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich.

Gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum wurde die Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsbereichen, anderen DGB-Gewerkschaften und auf internationaler Ebene intensiviert.

So waren Vertreter der Fachgruppe bei mehreren Veranstaltungen des Vorstandsbereichs Schule zum Thema Berufsorientierung als Experten. Im Gegenzug unterstützte der Vorstandsbereich Schule die Fachgruppe bei ihrer Positionierung zur Inklusion in der beruflichen Bildung.

Mit dem Bereich Hochschule wurde das Thema duales Studium diskutiert.

Mit dem Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit wurde das Thema Schulsozialarbeit diskutiert.

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

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

### Berufsbildungspolitik/Berufsschule

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

- Inklusion in der Beruflichen Bildung
- Berufliche Bildung in der Migrationsgesellschaft
- Übergang Schule Beruf/Übergangsmangement
- Duale Ausbildung und Hochschulzugang
- Duales Studium
- Akademisierung der Berufsbildung
- Mitgliederwerbung und -bindung
- Entwicklung des Fachkräftebedarfs/Auswirkungen auf die Berufsbildung
- Perspektiven der beruflichen Vollzeitschulen
- Zukunft der Lehrkräfte für Fachpraxis
- Lehrerbildung und Lehrkräftebedarf der berufsbildenden Schulen

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

Ralf Becker/  
Dagmar Heinisch-Weiser

## 3.4 Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen

Im Januar 2013 wurde die bisherige Vorsitzende des Bundesfachgruppenausschusses Grundschule Henricke Schneider-Petri (Bayern) wiedergewählt. Christiane Langer (Bremen) wurde als Stellvertreterin gewählt, sie löste die bisherige Stellvertreterin Rixa Borns (Nordrhein/Westfalen) ab, die nicht mehr kandidierte. Die Bestätigung erfolgte auf dem Gewerkschaftstag 2013.

Auf der Bundesfachgruppenausschusssitzung 23.–25. September 2016 wurde Christiane Langer (Bremen) zur neuen Vorsitzenden gewählt. Henricke Schneider-Petri (Bayern) schied altersbedingt aus. Susanne Hoeth (Hessen) wurde zur Stellvertreterin gewählt.

Der Bundesfachgruppenausschuss Grundschule war bei allen GEW-Gremiensitzungen (HV, KAFGA, AG 2/3) vertreten. Die Sitzungen des Bundesfachgruppenausschusses fanden dreimal im Jahr statt, davon einmal dreitägig und zweimal zweitägig.

Im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung der GEW war unser Berliner Mitglied Stephan Wahner für unseren BA von Beginn an vertreten. Sein Bericht über den aktuellen Stand der Arbeit des Forums erfolgte regelmäßig auf unseren regulären Sitzungen.

Bei vielen weiteren überregionalen Tagungen und Seminaren der GEW (Fachtagung Lehrer\_innenbildung, Bundeskongress Eine für alle – die inklusive Schule für die Demokratie, Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams und anderen) waren oftmals mehrere Mitglieder des Bundesfachgruppenausschusses aktiv. Die Ergebnisse flossen in die regulären Sitzungen ggf. zur Weiterarbeit ein.

Alle Mitglieder des Bundesfachgruppenausschusses Grundschule arbeiten in ihren Landesfachgruppenausschüssen mit. Einige davon auch in Leitungsfunktionen.

Alle unsere Sitzungen führten wir zusammen mit dem Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe durch. Im April 2014 tagten wir gemeinsam mit der BAMA, im September 2015 mit dem Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe und im Juni 2016 mit den Bundesfachgruppenausschüssen Haupt- und Realschule.

Vor und nach dem letzten Gewerkschaftstag waren die Anträge zum Bereich Inklusion die Arbeitsschwerpunkte unserer Sitzungen, so auch der Antrag 3.17 „Die inklusive Ganztagsgrundschule“, der in der vom Antragsteller und den Bundesfachgruppenausschüssen Grundschule und Sonderpädagogische Berufe veränderten Form vom Hauptvorstand übernommen wurde.

Inhaltlich befassten wir uns auf unseren Sitzungen überwiegend mit der Umsetzung der inklusiven Beschulung in den verschiedenen Bundesländern und die daraus erforderlichen Arbeitsbedingungen.

Weitere Schwerpunktthemen waren für uns

- die alljährlich wieder stattfindenden Vergleichsarbeiten (VerA), deren Modifizierung bzw. Abschaffung wir anstreben,
- „Lohngerechtigkeit A 13 für Grundschullehrer\*innen und SEK I Lehrer\*innen“,
- Übergänge von der Kindertagesstätte zur Grundschule und von der Grundschule zur SEK I,
- Flüchtlingskinder in der Schule – Recht auf Bildung,
- Sprachbildung/Mehrsprachigkeit in der Schule – Bildung in der Migrationsgesellschaft,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Good Practice zu Interventionsmöglichkeiten zum Komplex Gesundheit – gute Beispiele von Präventionsmaßnahmen,
- Versetzung von Sonderpädagog\*innen an Regelschulen, Vertretungsregelung für Sonderpädagog\*innen ...,
- Rolle der Schulaufsicht,
- Medienbildung,
- Formen der Ganztagsbeschulung in den verschiedenen Bundesländern,
- Formen der Leistungsrückmeldungen in Zeugnissen, Lernentwicklungsdokumentationen und Kompetenzbeschreibungen,
- Diskussionen des Verständnisses von Begrifflichkeiten und deren Inhalten in den verschiedenen Bundesländern,
- Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen der verschiedenen Professionen in der Grundschule.

## 3.5 Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien

Es ist uns gelungen, Vertreter\*innen aus allen Bundesländern an unserer Arbeit zu beteiligen. In der Regel nehmen zwischen 12 und 14 Teilnehmer\*innen an unseren dreimal im Jahr stattfindenden Sitzungen teil. In einzelnen Fällen nimmt auch ein zweites Mitglied aus einem Land teil, zum Beispiel um den demografisch bedingten Übergang zu gestalten, zum anderen, wenn es sich thematisch oder wegen der Nähe zum Sitzungsort anbietet. Im Berichtszeitraum waren wir in neun Bundesländern zu Gast. Die Sitzungen dauern jeweils – mit einer Ausnahme – von Freitagabend bis Sonntagmittag. Bei der organisatorischen Vorbereitung der Sitzungen werden wir tatkräftig von den Vertreter\*innen des jeweiligen Landesverbandes unterstützt. Die inhaltliche Vorbereitung obliegt dem Leitungsteam.

Folgende Personen haben in den vergangenen vier Jahren im Auftrag ihres Landesverbandes regelmäßig – oder bei einem Personenwechsel zeitweise – mitgearbeitet.

Vorsitz (Leitungsteam – Vertreter im HV)	Jürgen Stahl (Baden-Württemberg)
Vorsitz (Leitungsteam – Vertreterin im KAFGA)	Angelika Haase (Sachsen)
Vorsitz (Leitungsteam – Vertreter in der AG 2/3)	Heribert Schmitt (Nordrhein-Westfalen)

Baden-Württemberg	Markus Riese
Bayern	Andreas Hofmann, Angela Naujoks
Berlin	Michael Brüser
Brandenburg	Elke Lohr, Ute van den Bruck, Reiner Lengenfeld
Bremen	Andreas Rabenstein
Hamburg	Wolfgang Brandt, Yvonne Heimbüchel, Uta Stremmel
Hessen	Stefan Edelmann
Mecklenburg-Vorpommern	Torsten Beilke
Niedersachsen	Gert Kannenberg, Raimund Hethey
Nordrhein-Westfalen	Heribert Schmitt
Rheinland-Pfalz	Sybilla Hoffmann, Stefan Ehrhardt
Saarland	Alois Bambach, Andrea Serf
Sachsen	Angelika Haase
Sachsen-Anhalt	Günter Schwarzenberg, Michael Winkler
Schleswig-Holstein	Ingrid Paulsen, Wilhelm Bussmann, Ingo Mitzloff
Thüringen	Gunter Zeuke

Die Arbeit im Leitungsteam hat sich bewährt. Insbesondere die Aufteilung der Gremienarbeit wurde trotz erhöhtem Abstimmungsbedarf als entlastend wahrgenommen.

Das Leitungsteam wird – zunächst in unveränderter Zusammensetzung – erneut kandidieren.

Mitglieder des Leitungsteams waren unter anderem bei Gymnasialtagen in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern als Referenten zu Gast.

Als Gast durften wir in Karlsruhe Matthias Förtsch von der Initiative „Abitur im eigenen Takt“ begrüßen, der uns wichtige Impulse für die Überlegungen zur Weiterentwicklung der Oberstufe lieferte.

Gemeinsame Sitzungen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Weiterentwicklung der Sekundarstufe II fanden mit den Bundesfachgruppen Gesamtschulen und Berufliche Schulen statt.

Im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung waren wir durch Jürgen Stahl vertreten.

Wir haben versucht, auf möglichst vielen Bundestagungen Präsenz zu zeigen, so zum Beispiel bei „Eine für alle – Die inklusive Schule für Demokratie“ oder „Beamtenstreikrecht – Konsequenzen für die GEW“.

Inhaltlich beschäftigen wir uns mit aktuellen bildungspolitischen Themen und positionieren uns zu von anderen Gremien der GEW oder dem OB Schule vorgetragenen Inhalten. Stellungnahmen haben wir zum Beispiel zu einem gemeinsamen Fach – Werteerziehung – abgegeben.

Die Homepage wurde weiterentwickelt, Verlinkungen zu den Landesfachgruppen bzw. Ländergremien wurden aufgebaut.

In den Länderberichten wurden die immer wieder auseinanderlaufenden Entwicklungen in den Bundesländern und die sehr diversifizierte Schullandschaft in vielen Details deutlich. Beispielhaft sei die Schulzeitlänge am Gymnasium genannt. Die stark divergierenden Vorstellungen aus den Landesverbänden erschweren eine einheitliche Positionierung auf Bundesebene. Vor diesem Hintergrund ist die Bundesfachgruppe Gymnasien ein wichtiges Forum zur Meinungsbildung und Arbeit in den Landesverbänden.

### Themenschwerpunkte:

- Entwicklung und Rolle des Gymnasiums in der Bildungslandschaft, bundesweites Zentralabitur, Schulzeitdauer (G8/G9), Ganztagsgymnasium, Modularisierung der Oberstufe („Abitur im eigenen Takt“), Abgrenzung Sekundarstufe I/Sekundarstufe II
- Lehrer\*innenaus- und fortbildung
- Lehrkräftemobilität
- Bildungsfinanzierung
- Tarifpolitik, Fragen des Arbeitsplatzes, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Unterrichtsqualität, Bildungsstandards, deutsche und internationale Vergleichsstudien
- Personalratsarbeit, Konkurrenzsituation zum Beamtenbund

Ein Schwerpunkt der vergangenen Jahre war die Erstellung der Broschüre **Das Gymnasium – zukunftsfähige GEWerkchaftliche Positionen**. Viele Mitglieder haben an der Texterstellung mitgearbeitet. Ein besonderer Dank gilt Sybilla Hoffmann und Heribert Schmitt für die unglaublich intensive redaktionelle Arbeit.

Für den Gewerkschaftstag 2017 legen wir Anträge zur Weiterentwicklung der gymnasialen Oberstufe, zum bundesweiten Zentralabitur und zur Lehrkräftemobilität vor.

Die Position der GEW „Eine Schule für alle“ tragen wir als Zielperspektive mit. Wir bemühen uns, die Vorzüge längeren gemeinsamen Lernens in heterogenen Gruppen über die Landesvertreter\*innen bis zur Basis – der Gymnasiallehrkraft an der Schule – näherzubringen. Die GEW bleibt bei den Mitgliedern an den Gymnasien nur glaubwürdig, wenn sie sich unabhängig von der Zielperspektive mit den Arbeitsbedingungen, den pädagogischen und didaktischen Entwicklungen des Unterrichts intensiv beschäftigt und für Verbesserungen eintritt. Das sind wir unseren Mitgliedern am Gymnasium schuldig.

Mit kollegialen Grüßen

Jürgen Stahl (für das Leitungsteam)

## 3.6 Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen

Der Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen, seit April 2013 vertreten durch Micha Tietz (Vorsitzender) und Gerlinde Hess (stellvertretende Vorsitzende) wird von Vertreter\*innen der Landesverbände gebildet.

Seit dem Neubeginn der Arbeit am 13. April 2013 arbeiten wir konstruktiv an verschiedenen Themen, die für die Kolleginnen und Kollegen der Berufsgruppe von Bedeutung sind, und versuchen unsere Gedanken und Ideen in die GEW mit einzubringen.

Dies häufig auch im Zusammenspiel mit anderen Bundesfachgruppenausschüssen.

Wenn auch in zunehmendem Maße die Hauptschule als eigenständige Schulform bundesweit abgeschafft wird, so ist doch der Abschluss der Berufsreife in allen Bundesländern noch vorhanden und wird dies in absehbarer Zeit auch bleiben.

Dies bedeutet auch, dass es weiterhin Kolleg\*innen gibt, die sich mit großem Engagement in diesem Ausbildungszweig einsetzen, und deren Interessen galt und gilt es weiterhin von uns zu vertreten.

Mit dem BA RS tagen wir seit 2013 nahezu regelmäßig gemeinsam, sind eng vernetzt, in dauerndem Austausch und Dialog und verfolgen die gleichen bildungspolitischen und gewerkschaftlichen Ziele.

Wir beschäftigen uns seit 2013 engagiert unter anderem mit Themen wie Berufsorientierung, Umgang mit Heterogenität, Inklusion und deren Rahmen und Gelingensbedingungen, Migration – Unterricht von Schüler\*innen ohne Deutschkenntnisse, Schulformen, Schulstrukturveränderungen, Streikrecht für Beamt\*innen, Besoldung, Lehrerbildung, Lehrer\*gesundheits und vielen anderen Themen.

Für die Zeit ab 2017 haben wir eine Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Gesamtschulen vereinbart, um zum einen gemeinsam die Rolle der Bundesfachgruppen innerhalb der GEW zu stärken und zum anderen unsere Idee von „Eine Schule für Alle“ konkret weiterzuverfolgen.

Regelmäßig stehen wir auch in Kontakt mit Kolleg\*innen des Hauptvorstands und des Geschäftsführenden Vorstands Bund und arbeiten eng mit der Geschäftsstelle in Frankfurt am Main zusammen. Für die Homepage entstand ein neuer Text.

Wir heben auch regelmäßig die Personalrätearbeit als eine der Stützen der GEW hervor und tauschen uns mit den Kolleg\*innen über deren Art und Möglichkeiten der Personalvertretung aus.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Austausch untereinander durch die Berichte aus den vertretenen Bundesländern.

## Termine Zeitraum April 2013 bis Dezember 2016

In Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen vor Ort Planung, Organisation und Durchführung folgender meist dreitägiger Sitzungen:

- 2013 Leipzig
- 2014 Berlin, Münster, Hannover
- 2015 Pirna, Gotha
- 2016 Bad Salzflen, Steinbach/Taunus, Remagen

Regelmäßige Schulbesuche/Hospitationen im Rahmen der Tagungen und in Verbindung mit den jeweiligen thematischen Tagungsschwerpunkten.

Organisation und Durchführung folgender Sitzungen mit dem Leitungsteam BA RS:

- 2015 Hanau
- 2016 Kelsterbach
- Teilnahme am BGT 2013 in Düsseldorf
- Teilnahme an den HV-Sitzungen seit 2013
- Teilnahme an den Sitzungen der AG 2/3 seit 2013
- Teilnahme an den KAFGA-Sitzungen seit 2013

Micha Tietz  
Gerlinde Hess

## 3.7 Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung

Der BFGA HuF trifft sich in der Regel viermal im Jahr zu anderthalb- bis zweieinhalbtägigen Sitzungen an unterschiedlichen, möglichst zentral gelegenen Tagungsorten. An unseren Sitzungen nehmen Andreas Keller, Vorstandsmitglied Hochschule und Forschung und stellvertretender Vorsitzender der GEW, und/oder Sonja Staack, Referentin im Vorstandsbereich Hochschule und Forschung, teil. Auch laden wir zu unseren Sitzungen ständige Gäste aus dem Bundesfrauenausschuss (Sahra Damus), aus dem BASS (Matthias Schröder, Sven Lehmann) sowie unser Mitglied in der Großen Tarifkommission (Hans-Dieter Klein) ein. In den vergangenen vier Jahren setzte sich der beständige Wandel in der personellen Zusammensetzung des BFGAes HuF weiterhin fort. So sind über die Hälfte der Fachgruppenvertreter\*innen aus den unterschiedlichen Landesverbänden ausgeschieden und neue Mitglieder nachgerückt, die wir in unsere Arbeit eingebunden haben. Alle Landesverbände haben Mitglieder für den BFGA HuF benannt und die meisten sind regelmäßig vertreten, lediglich die Vertreter\*innen des LVs Saarland haben zu keiner Sitzung erscheinen können.

Die BFGA-Sitzungen sind vor allem für den länderübergreifenden Informations- und Meinungsaustausch unverzichtbar. Folgende Punkte sind feste und notwendige Bestandteile unserer Tagesordnung:

- Berichte aus dem Vorstandsbereich und vom Leitungsteam,
- Länderberichte mit Sonderberichtspunkten, die vorab – schriftlich – abgefragt werden,
- Erfahrungsaustausch, Meinungsbildung und Positionsfindung zu aktuellen hochschulpolitischen Themen, Kampagnen, Aktionen und (auch organisationsinterne) Verabredungen,
- Erarbeitung von Arbeits- und Positionspapieren.

Außerdem bringen die Arbeits- und Projektgruppen des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung Arbeits- und Positionspapiere in unsere Sitzungen ein, die mit uns abgestimmt werden.

Unsere Sitzungen werden von der Kerngruppe, bestehend aus dem Leitungsteam des BFGAes HuF, den BASS-Sprecher\*innen sowie dem Vorstandsbereich HuF vor- und nachbereitet. Dafür trifft sich die Kerngruppe zu Arbeitssitzungen vor den jeweiligen BFGA HuF-Sitzungen. Die Mitglieder des Leitungsteams (Thomas Hoffmann, Doreen Pöschl und Gunter Quaißer) nehmen an Sitzungen und Aktivitäten der Bundesgremien teil. Im Berichtszeitraum vertrat Gunter Quaißer den BFGA HuF im Hauptvorstand. Auch wurde von Gunter der Kontakt zu den Fachgruppenmitgliedern sichergestellt. Doreen nahm an den KAFGA-Sitzungen teil und vertrat Gunter auf Sitzungen des HVs. Thomas ist Stellvertreter für KAFGA und HV. Zudem vertrat er uns auf internationalen Zusammenkünften wie etwa der Weltkonferenz für Hochschule, Forschung und Weiterbildung der Bildungsinternationale in Brüssel (10.–12. November 2014) und Accra (14.–16. November 2016) und ist HuF-Vertreter in der KOVO-OE-AG. Zudem vertritt Bettina Walter (LV Baden-Württemberg) den

BFGA HuF im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung.

Im Berichtszeitraum standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG),
- Novellierung der Hochschulgesetze in den Ländern (hierzu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet und eine umfassende Synopse erstellt),
- Prekäre Beschäftigungsbedingungen im HuF-Bereich (unter anderem Lehrbeauftragte),
- Berufsperspektiven an Hochschulen,
- Rechtsschutz im Organisationsbereich (unter anderem Auswirkungen WissZeitVG),
- Bildungspolitik (national und international),
- Hochschulfinanzierung (zum Beispiel Grundfinanzierung, Drittmittel, Verwendung BAföG-Mittel),
- Inklusive Hochschule (hierzu wurde ebenfalls eine Arbeitsgruppe gebildet),
- Durchsetzung von Zivilklauseln an den Hochschulen,
- Geflüchtete im Bereich Hochschule und Forschung,
- Duales Studium.

Wie auf dem Gewerkschaftstag 2013 in Düsseldorf beschlossen, setzte der Vorstandsbereich HuF im Berichtszeitraum die Kampagne „Traumjob Wissenschaft“ um. Darin unterstützten wir den Vorstandsbereich: Etwa bei der Aktionswoche „Traumjob Wissenschaft“ vom 2. bis 6. November 2015, bei der eine zentrale Veranstaltung in Berlin und viele kleinere Aktionen an den einzelnen Hochschulstandorten in den Landesverbänden stattfanden, um auf die zunehmend prekären Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung aufmerksam zu machen. Dem BFGA kommt dabei eine impulsgebende und koordinierende Funktion für die Aktivitäten in den Landesverbänden zu. Zudem waren Mitglieder des BFGA HuF an der konzeptionellen Vorbereitung der Wissenschaftskonferenzen (WiKo) (7. WiKo „Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Doktorhut und Katheder“, Berlin, 9.–12. Oktober 2013; 8. WiKo „Übergänge im deutschen Hochschulsystem“, Haltern am See, 8.–11. Oktober 2014; 9. WiKo „Von Pakt zu Pakt? Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung“, Lutherstadt Wittenberg, 28. September–1. Oktober 2016) beteiligt und haben mit Moderationsaufgaben und Impulsreferaten die Konferenzen unterstützt. Außerdem waren wir aktiv zum Gelingen der Follow-Up-Kongresse beigetragen und den Vorstandsbereich HuF beim Verfassen von Thesenpapieren und Broschüren unterstützt.

Thomas Hoffmann  
Doreen Pöschl  
Gunter Quaißer

## 3.8 Bundesfachgruppenausschuss Kaufmännische Schulen

Vorsitzende	Britta Delique, Martina Hanns, Christina Kunze
Baden-Württemberg	Birgitt Michalek
Bayern	Irene Wehfritz
Berlin	Christina Kunze
Brandenburg	
Bremen	Karsten Krüger
Hamburg	Amrey Depenau
Hessen	Carsten Leimbach/Lioba Boll
Mecklenburg-Vorpommern	Ines Busse
Niedersachsen	Britta Delique
Nordrhein-Westfalen	Klemens Lüchtefeld
Rheinland-Pfalz	Sabine Weiland
Saarland	Julia Willeke
Sachsen	Martina Hanns
Sachsen-Anhalt	Christian Kümmling
Schleswig-Holstein	Uwe Schürch
Thüringen	Dieter Gebhardt

Stand: Dezember 2016

In den Jahren 2013–2016 wurde die Arbeit mit dem Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung fortgeführt, zusätzlich wurden neue Akzente gesetzt, die sich aus aktuellen Anforderungen ergaben. Die Arbeitsstruktur – bestehend aus der Kerngruppe – wurde grundsätzlich beibehalten.

Die Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich sowie mit den Fachgruppen Erwachsenenbildung und Gewerbliche Schulen ist von Vertrauen, Sachlichkeit und Offenheit geprägt und stellt eine enge Verzahnung der jeweiligen Arbeitsschwerpunkte sicher.

### Inhaltliche Arbeit

#### 1 Übergreifende Themen

Diese Themen wurden insbesondere in der Kerngruppe vorbereitet und überwiegend in gemeinschaftlicher Sitzung der drei Bundesfachgruppen diskutiert:

- Mitgliederwerbung und -bindung
- Entwicklungen im Bereich Berufliche Bildung/Weiterbildung: Kommunale Bildungslandschaften
- Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

- DQR/DECVET (Auswirkungen der europäischen Bildungspolitik)
- Digitalisierung/Lernplattformen
- Inklusion, Umgang mit Geflüchteten, Migration und Beschulung

## 2 Berufsbildungspolitik

Auch in den letzten vier Jahren war ein zentrales Thema die Auseinandersetzung mit den qualitativen und quantitativen Krisenerscheinungen im Berufsbildungssystem sowie dessen Reform und Weiterentwicklung. Die Arbeit war insbesondere geprägt von der Wirkung der europäischen Entscheidungen auf das nationale Berufsbildungssystem (insbesondere Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung) und der beruflichen Integration sozial benachteiligter junger Menschen. Die enorme Zahl von Geflüchteten und die damit verbundenen Probleme beim Unterrichten.

Folgende Themen sind in die Bundesdebatten zur beruflichen Bildung eingeflossen:

- Entwicklung der Schülerzahlen in der beruflichen Bildung und Fachkräftebedarf
- Lehrkräftebedarf der berufsbildenden Schulen und Lehrerbildung
- Perspektiven für Lehrkräfte der Fachpraxis
- Duales Studium
- Akademisierung der Berufsbildung
- Übergang Schule, Ausbildung/Beruf (siehe Hamburg mit Jugendberufsagentur)
- Ausbildungsgarantie
- Arbeit 4.0
- Berufs- und Studienorientierung

Die Themenbereiche waren auch Gegenstand der Berufsbildungstagung („Akademisierung in der Ausbildung“) im Februar 2015 in Berlin sowie einer weiteren zum Thema Inklusion.

Mit Veröffentlichungen in gewerkschaftlichen und anderen Publikationen sowie bei Anhörungen und Kongressen waren der Vorstandsbereich und Vertreter\*innen der Bundesfachgruppen präsent.

## 3 Berufsschulspezifische Themen

In den beiden beruflichen Bundesfachgruppen fand zusätzlich eine stärkere Akzentuierung des schulischen Teils der Berufsbildung statt, bei der die aktuellen Entwicklungen am Lernort Berufsbildende Schule, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsinhalte im Mittelpunkt standen.

Rolle/Funktion der Berufsschule:

- eigenverantwortliche Schulen (Modelle der Bundesländer, unter anderem SV+ und ProReko)
- Neuordnung der Büroberufe
- Sprachförderung als Aufgabe der Berufsbildenden Schule
- Zukunft der beruflichen Vollzeitschulen

- Fachkräftebedarf und Auswirkung auf die Schülerzahlen (Veränderungen des Lehrkräftebedarfs aufgrund des demografischen Wandels)
- Fachlehrkräfte/Lehrkräfte für Fachpraxis
- Sinkende Schülerzahlen – Auswirkungen auf die Schulstandorte
- Situation der berufsbildenden Schulen hinsichtlich der Ausstattung mit Sozialpädagogen
- Jugendberufshilfe und berufliche Schulen
- Fachklassenstandorte

Zu einzelnen Themenbereichen liegen Positionen vor. Andere waren Grundlagen für Diskussionspapiere des Vorstandsbereichs.

## 4 Spezifisch kaufmännische Probleme

Eine Vielzahl der o. g. Problembereiche sind zusätzlich im Kontext „Wirtschaft und Verwaltung“ zu akzentuieren, so zum Beispiel die Prüfungsproblematik und die vollschulische Berufsausbildung.

Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaften und dem DGB im Rahmen der Neuordnung kaufmännisch verwaltender Berufe (zum Beispiel Büroberufe, Einzelhandel).

Berufliche Bildung ist eindeutig eine Aufgabe auf Bundesebene; und seitdem der Vorstandsbereich existiert, auch entscheidend für die Mitgliederwerbung und -bindung.

Wir danken Ansgar Klinger, Arnfried Gläser sowie den Mitarbeiterinnen Brigitte Kramer und Christine Sturm für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung.

Unser Dank gilt auch den Kolleg\*innen der Fachgruppenausschüsse gewerbliche und kaufmännische Schulen für ihre ehrenamtliche Arbeit und viele anregende Diskussionen in den Bundesfachgruppensitzungen.

Die Vorsitzenden



## 3.9 Bundesfachgruppenausschusses Realschulen

**Das Leitungsteam:** Kristina Argus, Sebastian Freudenberger, H.-Jürgen Riegler

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

In Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen vor Ort erfolgte Planung, Organisation und Durchführung folgender Sitzungen:

2013: Berlin/Leitungsteam-Sitzung in Gotha/Koblenz

2014: Göttingen/Münster/Hannover

2015: Pirna/Gotha

2016: Bad Salzuflen/Steinbach (mit BFGA Grundschule und Sozialpädagogische Berufe)/  
Remagen

Das Leitungsteam traf sich in 2015 und 2016 jeweils zu einer Klausursitzung in Hanau und Kelsterbach.

In Aufgabenteilung haben wir an den Gremiensitzungen, Arbeitsgemeinschaften und Veranstaltungen der GEW-Bund teilgenommen.

Aktuell sind folgende Kolleg\*innen in den Bundesfachgruppenausschuss von ihren Ländern delegiert: Kristina Argus (THÜ), Horst Brockmeier (NRW), Ulrike Fischer (SAC), Sebastian Freudenberger (NDS), Stephan Lippels (BAY), Sven Oeberst (S-A), Marcus Görgen (RLP), H.-Jürgen Riegler (RLP), Markus Schütz (B-W).

Auf unserer Sitzung am 24./25. Januar 2014 in Göttingen befassten wir uns mit der Arbeitsweise der Fachgruppe und der Frage: Was haben wir bisher gut gemacht, welche Themen wollen wir behandeln und wie soll unsere Sitzungskultur aussehen?

Auf der Sitzung vom 3. bis 5. März 2016 in Bad Salzuflen wurde Sebastian Freudenberger in das Leitungsteam gewählt.

Im Berichtszeitraum schieden Delegierte aus dem BFGAR aus und neue kamen hinzu:

- Marliese Seiler-Beck, Berlin. Marliese engagierte sich lange Zeit im Leitungsteam des BFGA und schied 2014 aus dem Leitungsteam aus.
- Robert Wingerter, Bayern – Stephan Lippels
- Klaus Felsch, Sachsen-Anhalt – Sven Oeberst
- Eduard Dobler, Hessen – keine Meldung
- Ursula Wilhelm, Thüringen – Kristina Argus
- Sieghard Klinger, Nordrhein-Westfalen – Horst Brockmeier
- Georg Prinz, Schleswig-Holstein - keine Meldung

Die verschiedenen Bestrebungen weitere Bundesländer zu „aktivieren“ waren nicht von Erfolg gekrönt. Leider bekamen wir bis auf eine Ausnahme nicht einmal eine, wenn auch negative, Antwort auf unsere Anschreiben.

Der BFGAR beschäftigte sich mit folgenden Themen:

- Präsenz des BFGAR auf der Bundes-Homepage
- Sitzungs- und Themenplanung wurden in die BFG-Sitzung integriert
- Aktuelle Länderberichte
- Berichte aus den Bundesgremien
- Schulbesuche (Inklusive Hauptschule in Garbsen, Niedersachsen; Gauß-Oberschule Pirna, Sachsen: DaZ-Klassen, Klassen mit „I-Kindern“; Berufsorientierendes Lern- und Trainingszentrum (BOLTZ) in Gotha, Thüringen; Hauptschule Lohfeld in Bad Salzuflen, Integration von Schülern ohne Deutschkenntnisse; Paul Schneider Realschule plus in Sohren, Rheinland-Pfalz, Selbstverantwortliche Schule (landesweites Projekt)
- Zusammenarbeit mit anderen BFG – diskontinuierliche Teilnahme an Sitzungen der BFG-Gesamtschulen, gemeinsame Sitzung mit zunächst BFG-Grundschule und Sozialpädagogische Berufe
- Personalvertretung/Personalratsarbeit in den Ländern
- Lehrer\_innenbildung
- Berufsorientierung
- Besoldung
- Inklusion an Sekundarschulen (Veranstaltung in Koblenz mit Prof. Dr. Peter Rödler, Uni Koblenz, RLP)
- Umgang mit Heterogenität
- Schulstrukturveränderungen in den Bundesländern
- Migration – Unterricht von Schülern ohne Deutschkenntnisse
- Arbeitsbedingungen der SEK-I-Lehrer (Lehrergesundheit)
- Austausch und Dialog zu bildungspolitischen Zielen
- Tarifaueinandersetzung
- Kooperationsverbot
- Streikrecht für beamtete Lehrkräfte/Streikaktionen

Für unsere Arbeit erfuhren wir immer wieder gute Unterstützung von der Geschäftsstelle in Frankfurt am Main.

Das Leitungsteam des BFGAR

## 3.10 Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung

Die Mitglieder der Bundesfachgruppe Schulaufsicht und Schulverwaltung tagten zwei- bis dreimal jährlich in verschiedenen Bundesländern. Dabei befassten sie sich mit der Rolle der Schulaufsicht als Bindeglied zwischen den Schulen und den Kultusministerien.

Neben ihren in den Verfassungen festgelegten Aufgaben von Kontrolle und Beratung verhandelte die Fachgruppe insbesondere den Einfluss von Leitungsstilen auf erfolgreiche Schulentwicklung. Die Mitglieder der Fachgruppe fordern eine klare Rollendefinition für die verschiedenen Ebenen im Schulentwicklungsprozess: Kollegien – Schulleitungen – Bildungsverwaltung – Kultusministerien. Das ist für sie die Grundlage für das Dub'sche Leitungsmodell, was eine Interaktion zwischen den vorgenannten Ebenen in den Mittelpunkt stellt und die Professionalität der jeweils Handelnden anerkennt.

Über diesen Schwerpunkt hinaus war es für die Arbeit wichtig, den Vernetzungsauftrag für die Schulaufsicht auf regionaler und überregionaler Ebene zu überprüfen und zu schärfen. Das betraf sowohl die regionale Schulentwicklung als auch die Verbindung zu Kooperationspartnerinnen als auch Kooperationspartnern. Der rege Austausch zwischen den Mitgliedern der BFGA führte einmal mehr zur Sensibilisierung für die sich ändernden Bildungslandschaften in den Bundesländern und der damit verbundenen notwendigen Neuausrichtung von Schulaufsicht und Schulverwaltung.

Das sollen einige Beispiele belegen:

- Schulaufsicht muss sich verstärkt in die inhaltliche und organisatorische Vernetzung der verschiedenen Schulstufen und Schulformen einbringen, damit die Schülerinnen und Schüler ihre Schullaufbahn möglichst ohne harte Brüche verfolgen können. Besonders auch im Angesicht der in mehreren Bundesländern angedachten Konzepte für den Quer-/ Seiteneinstieg wegen fehlender Lehrkräfte gerät Schulaufsicht in das Spannungsfeld zwischen der Wahrnehmung der Interessen der Kolleg\*innen, den teilweise sehr unterschiedlichen Konzepten, den Diskrepanzen in den Einstellungsbestimmungen und der Wahrnehmung der schulaufsichtlichen Rolle zur Sicherung der Qualität von Unterricht und guten Bildungsabschlüssen bundesweit.
- Schulverwaltung wird bezüglich des Personals immer weiter reduziert und die Aufgabewahrnehmung ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen folglich mit immer weniger Personal umzusetzen. Die Qualität der Arbeit darf hierbei nicht leiden.
- Schulaufsicht muss die Inklusion nicht nur anstoßen, sie muss sie kritisch begleiten, Defizite beschreiben und um ihre Beseitigung ringen.
- Schulaufsicht muss die Schulen bei ihren neuen, bislang recht unbekannteren Aufgaben sowohl organisatorisch als auch inhaltlich unterstützen. Bestes Beispiel dafür sind die Integration, die Erziehung und der Unterricht von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

- Die zunehmende Digitalisierung und Virtualisierung der Arbeitsplätze stellt Schulaufsicht/Schulverwaltung vor völlig neue Herausforderungen.
- Schulaufsicht muss die ministerielle Arbeit bei der Setzung positiver Rahmenbedingungen herausfordern und fachliche Aspekte vor politisch begründeten einbringen.
- Schulaufsicht muss dafür sorgen, dass die Besetzung von Funktionsstellen ausschließlich unter fachlichen Gesichtspunkten erfolgt. Dabei ist sicherzustellen, dass die Bewerberinnen und Bewerber dem Dub'schen Leitungsmodell folgen. Angehenden Kolleg\*innen in Schulleitungsfunktionsstellen sollte die Gelegenheit eingeräumt werden, Qualifizierungen für diese Aufgaben wahrnehmen zu können.
- Schulaufsicht muss dafür sorgen, dass Schulen in freier Trägerschaft die Genehmigungs- und Anerkennungsvoraussetzungen einhalten. Gleichzeitig sollte sie versuchen, den offensichtlich anstehenden Konfrontationen bezüglich der sich verschärfenden Situation auf dem Lehrkräftemarkt moderierend entgegen zu wirken, um der Verantwortung auch gegenüber diesen Schulen gerecht zu werden.

Aus der Arbeit der Bundesfachgruppe werden Anregungen für die einzelnen Landesfachgruppen gegeben. Deren Umsetzung liegt in der Verantwortung der einzelnen Fachgruppenmitglieder, die von den Landesverbänden in die Bundesfachgruppe delegiert werden.

## 3.11 Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe

Auf dem Gewerkschaftstag 2013 wurde die bisherige Vorsitzende des Bundesfachgruppenausschusses Sonderpädagogische Berufe, Dr. Ilka Hoffmann, in den Geschäftsführenden Vorstand der GEW für Organisationsbereich Schule gewählt.

Im September 2013 wählte der Bundesfachgruppenausschuss (BFG) Sonderpädagogische Berufe Rudolf Siemer (Bremen) zu seinem Vorsitzenden sowie Gabi Gabler (Bayern) und Gundi Müller (Niedersachsen) zu den Stellvertreter\*innen. Altersbedingt schied der Kollege Siemer im September 2016 aus. Gundi Müller wurde auf der Bundesfachgruppenausschusssitzung 23.–25. September 2016 zur neuen Vorsitzenden gewählt. Die Wahl der Stellvertreter\*innen wurde auf die erste Sitzung 2017 verschoben.

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

Darüber hinaus wurden Leitungsmitglieder häufig als Referenten in Landesverbände eingeladen und es gab regionale Treffen der BFG-Vertreter\*innen aus mehreren Landesverbänden.

Im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung der GEW arbeitet Benjamin Haas als entsandtes Mitglied des Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe von Anfang an mit. Regelmäßig berichtete er auf unseren Sitzungen über die dortige Arbeit.

Bei allen weiteren überregionalen Tagungen und Seminaren der GEW (Fachtagung Lehrer\_innenbildung, Bundeskongress „Eine für alle – Die inklusive Schule für die Demokratie“) arbeitete der Bundesfachgruppenausschuss, oftmals mit mehreren Mitglieder\*innen, aktiv mit. An vielen anderen Veranstaltungen, wie zum Beispiel den jährlichen Inklusionstagen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, nahmen Vertreter\*innen des Bundesfachgruppenausschusses teil.

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

Alle unsere Sitzungen führten wir zusammen mit dem Bundesfachgruppenausschuss Grundschule durch. Im April 2014 tagten wir gemeinsam mit der BAMA, im September 2015 mit dem Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe und im Juni 2016 mit den Bundesfachgruppenausschüssen Haupt- und Realschule.

Vor und nach dem letzten Gewerkschaftstag waren die Anträge zum Bereich Inklusion die Arbeitsschwerpunkte unserer Sitzungen, so auch der Antrag 3.17 „Die inklusive Ganztagsgrundschule“, der in der vom Antragsteller und den Bundesfachgruppenausschüssen Grundschule und Sonderpädagogische Berufe veränderten Form vom Hauptvorstand übernommen wurde.

Inhaltlich befassten wir uns auf unseren Sitzungen überwiegend mit der Umsetzung der inklusiven Beschulung in den verschiedenen Bundesländern. Mehrfach haben wir uns an Synopsen zum Stand der inklusiven Beschulung in den verschiedenen Bundesländern versucht. Die Veränderungen und Ereignisse überrollten uns jeweils und wir haben uns auf themenbezogene Schwerpunktsynopsen (siehe Themenkatalog) verständigt, die zu den Themen der BFG-Sitzungen vorbereitet werden.

Weitere Themen waren und werden weiterhin mit Aspekten in die laufenden Beratungen einbezogen:

- Benötigen wir noch eine Feststellungsdiagnostik?
- Selbstverständnis der Sonderpädagogen in der inklusiven Schule
- Welche Forderungen brauchen wir für die gelingende Umsetzung der inklusiven Beschulung?
- Good Practice zu Interventionsmöglichkeiten zum Komplex Gesundheit – gute Beispiele von Präventionsmaßnahmen
- Versetzungen von Sonderpädagog\*innen in den Regelbereich
- Vertretungsregelungen für Sonderpädagog\*innen
- Welche Bedingungen brauchen wir für die inklusive Beschulung?
- Kompetenzraster zur Beurteilung
- Die Geschichtsschreibung der Sonderpädagogik und des Sonderschulsystems
- Bericht Staatenprüfung zum Umsetzungsstand der UN- Behindertenkonvention
- Kommunikationsstrategie für den Arbeitsschwerpunkt Lohngerechtigkeit/A 13 für Grundschullehrer\*innen & SEK-I- Lehrer\*innen
- Inklusion an allgemeinbildenden Schulen
- Geplante Novellierung des SGB VIII und XII

## 3.12 Bundesfachgruppenausschuss Sozialpädagogische Berufe

Die Themen Inklusion in Kindertageseinrichtungen, Kita-Leitung, Arbeitsbedingungen der pädagogischen Fachkräfte, das Arbeitsfeld Schulsozialarbeit und deren fachlich-inhaltliche Ausgestaltung sowie der Ausbau und die Weiterentwicklung von Ganztagschulen und die Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule wurden im Bundesfachausschuss kontinuierlich diskutiert. Auf der Grundlage der auf dem GEW Gewerkschaftstag 2013 zu diesen Themenfeldern und Arbeitsbereichen beschlossenen Anträge wurden deren Umsetzung und konkrete Handlungsaufträge diskutiert. In sehr enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Vorstandsbereichs Jugendhilfe und Sozialarbeit fanden die jeweils zwei Wochenend-Sitzungen im Jahr an verschiedenen Orten in der Bundesrepublik statt.

Besonders die Jahre 2014 und 2015 waren geprägt durch die besonders fachlich-inhaltlichen Vorbereitungen zu den kommunalen Tarifrunden. Im Jahr 2016 fand die Diskussion zu den Forderungen im Bereich des TV Länder statt. Gleich nach dem Gewerkschaftstag 2013 haben wir mit dem dort neu gewählten Leiter des Vorstandsbereichs Tarifpolitik, Andreas Gehrke, diskutiert, wie wir in die Vorbereitungen zu der Tarifrunde für eine neue Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst (Kommunen) gehen. Dazu wurde auf Initiative des Landesverbandes Bayern bereits im Jahr 2014 zur Mobilisierung auf die im Frühjahr 2014 stattfindende allgemeine Gehaltsrunde im TVÖD in einigen Bundesländern eine Mail/Faxaktion an den jeweiligen Kita-Verteiler mit verschiedenen vorbereiteten Karikaturen durchgeführt. Die GEW war so in einigen Landesverbänden in vielen Kitas präsent.

Zur Vorbereitung der kommunalen Tarifrunde 2015, bezogen auf die neue Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst, wurden verschiedene Materialien für die (Fach-)Öffentlichkeit vorbereitet. So wurde ein Video produziert, bei dem deutlich gemacht wurde, was die fachliche Arbeit einer Erzieherin in einer Kita heute ausmacht und welche Ansprüche und Erwartungen an dieses Arbeitsfeld gerichtet werden. Mit dem Theater „Grüne Soße“ wurde ein sehr erfolgreiches Format gefunden. In der extra für die GEW geschriebenen „Erzieherinnen-Revue“ wurde auf eine ansprechende Art und Weise die pädagogische Arbeit von Fachkräften in diesem Arbeitsfeld in Szene gesetzt. Während der Tarifauseinandersetzungen, und bereits im Vorfeld dazu, fand eine Tournee des Theaters durch die Bundesländer statt.

Besonders Bernhard Eibeck, der Referent für Jugendhilfe und Sozialarbeit beim Hauptvorstand, hat sich in sehr enger Zusammenarbeit mit dem Vorstandsbereich Tarifpolitik mit der Ausgestaltung und Umsetzung dieser Tarifrunde befasst und das entsprechend vorangebracht. Nicht zuletzt hat das dann auch dazu geführt, dass die GEW im Frühjahr/Sommer 2015 zu Mitgliederzuwächsen gekommen ist, die es bisher in dem Ausmaß noch nicht gab. Das Thema schulbezogene Jugendhilfe und dort besonders die Schulsozialarbeit hat uns immer wieder fachlich-inhaltlich vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Bedingungen in den Bundesländern beschäftigt. Das Arbeitsfeld Ganztagschule und die Arbeitsbedingungen der sozialpädagogischen Fachkräfte ist ein Themenfeld, das

gemeinsam mit den Vorstandsbereichen Schule und Berufliche Bildung/Weiterbildung bearbeitet und weiter fortgesetzt werden muss. Der fachlich-inhaltliche Austausch auch zu anderen bildungspolitischen Themen war immer wieder einer der Schwerpunkte auf den Sitzungen und trägt sehr zur Vernetzung und Verständigung der einzelnen dort vertretenen Kolleg\*innen bei.

Mit der Leiterin des Vorstandsbereichs Frauenpolitik, Frauke Gützkow, fanden insbesondere vor und auch während der Tarifaueinandersetzungen Gespräche statt. Unsere fachlich-inhaltlichen Positionen dazu wurden miteinander, manchmal auch kontrovers diskutiert und gemeinsam vertreten.

Der Vorsitzende des Bundesfachgruppenausschusses, André Dupuis, nahm als deren Mitglied an den Sitzungen des BAMA (Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung) teil. Das trägt auch dazu bei, die dortigen Themen nicht nur aus einer rein schulbezogenen Sicht zu diskutieren, sondern auch institutionenübergreifender.

An den Jahrestagungen des „Bundesnetzwerk Kinder bis drei Jahre“ haben sowohl der Vorsitzende des BFGA Sozialpädagogische Berufe wie auch einige Mitglieder teilgenommen. Regelmäßig war die GEW auch in der Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit (BAG-BEK) vertreten, ein Zusammenschluss der insbesondere im hochschulischen Bereich sich bewegenden Studiengänge und anderen Fachorganisationen in diesem Arbeitsfeld. André Dupuis ist dort auch einer der Sprecher der Arbeitsgruppe Fachberatung, die 2016 neu gegründet wurde.

In den kommenden Jahren werden die oben genannten Themen wie auch die erneuten Vorbereitungen der im Jahr 2020 stattfindenden Entgelttrunde im Sozial- und Erziehungsdienst sowie das Thema Kita-Leitung wie auch die Reform des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) und eine Regelung zum Bundeskitagesetz als Aufgaben im Bundesfachgruppenausschuss anstehen.

André Dupuis,  
Vorsitzender des Bundesfachgruppenausschusses Sozialpädagogische Berufe

## 3.13 Bundesausschuss für Seniorinnen und Senioren

### Organisation

Dem BSA gehören die Vorsitzenden der Landesseniorenausschüsse der Bundesländer an.

Vorsitzender	Hans Parnickel	LV Bayern
Stellvertretende Vorsitzende	Hedda Lungwitz	LV Rheinland-Pfalz
	Harald Ley	LV Saarland

Der BSA tagt zwei- bis dreimal jährlich in jeweils einem anderen Bundesland. Die Anzahl der Sitzungen sind vom Budget abhängig. Regelmäßige Vorstandssitzungen haben die Aufgabe, die Arbeit des BSA zu planen, BSA-Sitzungen vorzubereiten und aktuelle Aufgaben zu bearbeiten.

### Sitzungen

Die Tagesordnungen spiegeln die aktuellen seniorenpolitischen Auseinandersetzungen in der Bundespolitik, im DGB und in der GEW wider.

Wichtiger Bestandteil sind die Berichte aus den Landesverbänden, die vielfältigen Informationen und Anregungen enthalten (zum Beispiel Organisation von GEW-Senior\*innentagen auf Bundesländerebene und Seminare, Herausgabe von Seniorenratgebern und -flyern, Mitgliedschaft in Seniorenbeiräten ...)

Weitere Themen:

- Satzungsfragen, insbesondere der Vertretung der Senior\*innen in den GEW-Gremien
- Seniorenpolitik in der GEW, im DGB und in der BAGSO
- Senior\*innenmitbestimmung
- Senior\*innenpolitische Eckpunkte des DGB
- Generationswechsel/Generationsdialog
- Mitgliederwerbung/Mitgliederbindung
- Integration älterer Menschen mit Migrationshintergrund
- Lebensbegleitendes Lernen – Handlungsbedarf
- Mitarbeit im Koordinierungskreis Seniorenpolitik im DGB
- Seniorenbeilage „DIALOG“ in der E&W

## Einzelaufgaben und -ziele

### GEW-Senior\*innentag

Der regelmäßig organisierte GEW-Senior\*innentag fand am 23./24. März 2015 in Leipzig unter dem Thema: „Alles, was Ältere stark macht“ statt. Eine Dokumentation über Inhalt und Erfolg wurde an die Teilnehmer\*innen verschickt. Außerdem kann man sich auf der GEW-Homepage unter [www.gew.de/Seniorentag](http://www.gew.de/Seniorentag) informieren.

### Mitgliederbindung

Der BSA unterstützt die Aktivitäten zur Mitgliederbindung der Kolleg\*innen 55plus – vor und im Ruhestand. Die GEW ist angesichts der demografischen Mitgliederentwicklung auf diese Mitgliedergruppe angewiesen, außerdem sollten wir sie wegen ihres Erfahrungswissens weiter an die GEW binden.

### Seniorenpolitik im DGB

Der DGB ist inzwischen aktiv in der Seniorenpolitik – darauf hatte die GEW mit Unterstützung anderer Gewerkschaften gedrungen. Die Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgaben der Gewerkschaften in der Seniorenpolitik erfolgt vor allem in der Alterssicherungs-, Gesundheits- und Pflegepolitik. Im bundesweiten Koordinierungskreis Seniorenpolitik des DGB ist der BSA vertreten.

### Seniorenpolitik in der BAGSO

Der BSA ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO). Der 11. Seniorentag der BAGSO fand vom 2. bis 4. Juli 2015 in Frankfurt am Main statt. Hier war die GEW mit der Veranstaltung „Lebensbegleitendes Lernen“ und „Reformbaustelle Rente“ sowie mit einem Info-Stand vertreten.

Mitglieder des BSA arbeiten in zwei Fachkommissionen „Aktuelle Fragen der Seniorenpolitik“ sowie „Neue Medien“ mit.

Hans Parnickel

## 3.14 Bundesausschuss Junge GEW

### 1 Ziele

Die Junge GEW ermöglicht den Austausch, die Vernetzung und die Vertretung der Interessen aller jungen Menschen im Bereich Bildung, Erziehung und Wissenschaft unter – in der Regel – 35 Jahren aus sehr unterschiedlichen Berufsgruppen: Erzieher\*innen und Sozialpädagog\*innen, Studierende, junge Wissenschaftler\*innen, Lehrer\*innen in Ausbildung und im Berufseinstieg sowie Arbeitslose. Die Zusammensetzung macht deutlich, wie heterogen die Interessen der jungen Mitglieder gelagert sein können. Darauf versucht der Bundesausschuss Junge GEW entsprechend einzugehen und eine Vielfalt an Themen zu diskutieren. Die Interessenvertretung umfasst dabei sowohl Themenfelder, die zum Kanon der GEW-Arbeit gehören, als auch Sachverhalte, die sonst in der GEW kaum thematisiert werden.

Entsprechend der Diskussionen in den Landesverbänden bringen die Delegierten ebendieser Landesstrukturen Themen in die bundesweite Debatte ein. Auf der anderen Seite werden Themen des Bundesgremiums in die Landesverbände zurückgespiegelt. Es zeigen sich trotz der föderalen Struktur immer wieder Schnittstellen, die gemeinsam bearbeitet werden müssen. Die Teilnehmer\*innen des Bundesausschusses Junge GEW setzen sich mit bildungspolitischen sowie innergewerkschaftlichen Themen auseinander, die sie dann in den Hauptvorstand sowie ihre Landesverbände und darüber hinaus in andere Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Gremien einbringen.

### 2 Strukturen und Kontakte

Der Bundesausschuss Junge GEW arbeitet in der Regel in Form von zwei oder drei dreitägigen Arbeitssitzungen im Jahr. Jeder Landesverband kann gemäß den Arbeitsrichtlinien bis zu vier Delegierte benennen, welche die unterschiedlichen Organisationsbereiche repräsentieren. An den Beratungen des BAs nahmen im Schnitt zehn bis 20 Personen aus bis zu zwölf Landesverbänden teil. Diese Zahl schwankte in den letzten Jahren, wobei einige Landesverbände kontinuierlich an allen Sitzungen der letzten Jahre teilnahmen. Das Leitungsteam des BAs war stets bemüht, auch die nicht kontinuierlich partizipierenden Landesverbände wieder anzusprechen und sie zur Teilnahme am BA zu ermutigen.

Die Sitzungen wurden intern moderiert, um in der begrenzten Zeit möglichst effektiv zu arbeiten. Dabei wurde stets auf eine faire Aufgabenverteilung geachtet und Kommunikationsregeln beachtet, erarbeitet und eingehalten, um ein faires Miteinander zu gewährleisten. Zudem wurden Genderkriterien in der Redeverteilung bedacht und umgesetzt.

Zwischen den Sitzungen führte das dreiköpfige Sprecher\*innenteam die Geschäfte und vertrat die Interessen der Jungen GEW in den Gremien auf Bundesebene. Die thematische Arbeit wurde zudem arbeitsteilig in Arbeitsgruppen bis zur nächsten Sitzung weitergeführt. Das dreiköpfige Sprecher\*innenteam vertrat die Interessen des BAs auf Bundesebene vor allem in den Sitzungen des Hauptvorstands, des KAFGA sowie bei DGB-Gremien. In den

Gremien der DGB-Jugend vertraten Florian Schubert und Lisa Lewien die Interessen der Jungen GEW.

Zusätzlich zu den BA-Sitzungen veranstaltet die Junge GEW thematische Seminare. Darüber hinaus organisierte der BA Junge GEW zusammen mit dem BASS eine Bundesjugendkonferenz. Weiterhin war der BA stets bemüht, Vertreter\*innen in unterschiedlichste Gremien zu entsenden, wie dem BFA, dem BAMA, ZuFoLebi, AG Generationenwechsel sowie die AG 2/3.

Zwischen dem Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) und dem BA Junge GEW findet zudem ein regelmäßiger Austausch statt. Dabei werden Themen zusammen diskutiert, abgesprochen und sich vernetzt.

Das Sprecher\*innenteam setzte sich in den vergangenen Jahren zunächst wie folgt zusammen: Juliane Zacher, Burkhard Naumann und Florian Schubert. Die Stelle von Juliane Zacher übernahm im Herbst 2014 Sarah Klug. Nach der Entlastung von Florian Schubert und Burkhard Naumann ergänzten Bernard Göbel und Lisa Lewien das Sprecher\*innenteam. Sarah Klug trat im Herbst 2016 zurück. Rike Müller übernahm. Die zeitversetzte Wahl ermöglicht Kontinuität im Team. Dieses Verfahren hat sich als sehr produktiv erwiesen.

### 3 Aktivitäten

Der Austausch über die Arbeit der Jungen GEW in den einzelnen Landesverbänden nimmt eine relevante Stellung im Bundesausschuss Junge GEW ein. Auf den Sitzungen berichten die Delegierten ausführlich über ihre Aktivitäten vor Ort mit dem Ziel, gemeinsame inhaltliche Schwerpunkte zu setzen und sich zu unterstützen.

Inhaltlich beschäftigten wir uns unter anderem mit folgenden Themen: Organisationsentwicklung innerhalb der GEW, Zukunft der Lehrer\_innenbildung in Deutschland, prekäre Beschäftigung, Refugees, Ausgestaltung der GEWolution sowie Globalisierung und Internationalisierung von Gewerkschaftsarbeit. So nahmen beispielsweise Sarah Klug und Florian Schubert am Weltkongress der Bildungsinternationalen 2015 in Ottawa teil.

Die Zukunft der internationalen Arbeit der GEW zur Verständigung über den Umgang mit dem Holocaust stand als ein Thema im Mittelpunkt der Arbeit des BAs Junge GEW. Daneben war, wie in den vergangenen Jahren auch, das Thema „Generationenwechsel und Beteiligung von jungen Kolleg\*innen“ das zentrale Aufgabenfeld.

Ein Anliegen insbesondere der letzten zwei Jahre war es, bundesweit mit mehr jungen Mitgliedern über die Zukunft der GEW zu diskutieren. Im Mai 2016 fand deshalb die zweite Bundeskonferenz junger GEWerschafter\*innen der GEW mit 100 Mitgliedern aus allen Landesverbänden und Bildungsbereichen in Rotenburg statt. Es fand ein intensiver und zukunftsweisender Austausch statt. Die Ergebnisse der Konferenz wurden durch die Projektgruppe aus BASS und BA Junge GEW aufgearbeitet und stehen somit den Gremien der GEW für die weitere Arbeit zur Verfügung. Eine Film-Dokumentation gibt weitere Einblicke.

Darüber hinaus setzte sich die Junge GEW gemeinsam mit dem BASS mit der Frage auseinander, wie die beiden Bundesfachgruppen besser in der GEW angebunden werden

können und wie sie personell auf Ebene des Geschäftsführenden Vorstands (GV) vertreten werden. Hierfür wurden gemeinsame Sitzungen und Telefonate genutzt, um Anträge zu formulieren und gemeinsam Auseinandersetzungen mit dem GV zu bestreiten.

### 4 Ausblick

Insbesondere die Bundeskonferenz junger GEWerschafter\*innen und die dabei erfahrene Unterstützung zeigen, dass das Thema Generationenwechsel in der GEW mittlerweile ernst genommen wird. Wir werden uns deshalb weiterhin dafür einsetzen, dass sich die Strukturen in der GEW so gestalten, dass es jungen Kolleg\*innen in ihrer speziellen Arbeits- und Lebenssituation möglich ist, sich in der GEW einzubringen und damit den Erhalt der Jungen GEW in den Landesverbänden zu sichern. Dabei wird es auch darum gehen, die Inhalte der GEW auf ihre Attraktivität für junge Mitglieder und neue Aktive zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

### 5 Dank

Unser Dank gilt allen Mitgliedern des Bundesausschusses Junge GEW, die sich in den letzten Jahren engagiert für die Interessen junger Mitglieder eingesetzt haben. Darüber hinaus danken wir insbesondere Marlis Tepe und Andreas Keller, die von Seiten des GV Ansprechpartner\*innen für uns waren, sowie allen Unterstützer\*innen unserer Arbeit auf Bundesebene und in den Landesverbänden, die sich mit uns für eine „Öffnung für die nächste Generation“ der GEW engagiert haben.

Einen ganz besonderen Dank möchten wir außerdem unseren Ansprechpartner\*innen auf Vorstandsebene, Stefan Pfaff und Nicole Lund zukommen lassen, die uns immer unterstützten.

Schließlich möchten wir uns für die Zusammenarbeit vor, während und nach der Bundeskonferenz junger GEWerschafter\*innen bei den zahlreichen Helfer\*innen bedanken.

## 3.15 Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten

Der Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) versteht sich als Sprachrohr der Studierenden in der GEW. In diesem Sinne hat er sich an der politischen Positionierung und der gewerkschaftlichen Politisierungsarbeit an Hochschulen beteiligt.

Die Arbeit des BASS fand in vertrautem Austausch sowie durch inhaltliche wie personelle Unterstützung durch den Vorstandsbereich Hochschule und Forschung statt. Auch mit dem Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung fand eine enge Zusammenarbeit statt.

Jährlich fanden sich die Vertreter\*innen der Landesverbände zu drei bis vier Sitzungen des BASS zusammen. Die Sitzungen beinhalten jeweils Berichte des Sprecher\*innenteams und der LASSe, aktuelle gewerkschaftliche und hochschulpolitische Themen sowie einen ausführlichen Themenschwerpunkt, der je nach aktueller Interessenlage gewählt wird. Auch wird jedes Jahr ein Seminar mit wechselnden thematischen Schwerpunkten durch die Aktiven des BASS geplant und durchgeführt.

Das Sprecher\*innenteam nimmt darüber hinaus als ständiger Gast an den Sitzungen des BFGA HuF und des BA Junge GEW teil. Zudem bereitet es die Sitzungen vor und tauscht sich mit dem Vorstandsbereich HuF sowie dem Leitungsteam des BFGA HuF in den Sitzungen der Kerngruppe aus. Ebenso beteiligte das Sprecher\*innenteam sich an den Wissenschaftskonferenzen der GEW, an denen auch regelmäßig Aktive des BASS als Teilnehmende mitwirkten.

Auch nahm das Sprecher\*innenteam an den Sitzungen des DGB-Koordinierungskreises Studierendearbeit teil und beteiligte sich an Einführungsseminaren für Neustipendiat\*innen der Hans-Böckler-Stiftung

Ein wichtiges Feld für den BASS war die Situation studentischer Hilfskräfte. Unter dem Titel „Exzellente beschäftigt im Projekt Prekär“ wurde vom 24.–25. Januar 2014 in Steinbach bei Frankfurt am Main ein Studierendenseminar organisiert, das sowohl Grundlagenschulung bot als auch an die wissenschaftliche Debatte anknüpfte. Die Auseinandersetzung um die Rechte von Hilfskräften und einen Tarifvertrag ist zuletzt wieder entflammt und wurde von uns kontinuierlich politisch begleitet.

Der BASS hat sich aktiv hochschulpolitisch vernetzt. Das Sprecherteam hat sich so unter anderem auf mehreren Seminaren des studentischen Dachverbands fzs durch Vorträge und Moderationen beteiligt. Im Rahmen des BAföG-Bündnisses wirkte der BASS ebenfalls mit. Das Bündnis entwickelte eine Kampagne zur Novellierung des Gesetzes, baut Druck auf und arbeitet auf einen alternativen BAföG-Bericht hin.

Der BASS hat sich zudem mit dem Bundesausschuss Junge GEW vernetzt und einen engen Austausch gepflegt. Dadurch entstand eine produktive Arbeitsteilung, die beide Strukturen in ihren verschiedenen Arbeitsschwerpunkten bestärken konnte. Gemeinsam konnte auch



eine kontinuierliche Vertretung im DGB-Bundesjugendausschuss sichergestellt werden. In einer Projektgruppe mit hauptamtlicher Unterstützung durch den Hauptvorstand organisierten BASS und Junge GEW unter dem Titel GEWolution vom 14. bis 16. Mai 2016 eine gewerkschaftliche Jugendkonferenz mit über 100 Teilnehmer\*innen. Das Programm war geprägt von Workshops, Vorträgen und Diskussionen zum Thema Zeit und neue Arbeitskämpfe.

Der BASS setzt sich für die Aufarbeitung der historischen Kontinuitäten zwischen Nationalsozialistischem Lehrerbund (NSLB) und GEW ein. In einem offenen Brief mit dem Titel „Max Traeger – kein Vorbild“ wurden die Geschichte Max Traegers und die Kontinuitäten zwischen NSLB und GEW thematisiert. Wir fordern eine Umbenennung der Stiftung. Der offene Brief und die Auseinandersetzung dazu können auf der folgenden Homepage nachgelesen werden: <https://kein Vorbild.wordpress.com/>

Mit der Studierendenzzeitung „read.me“ arbeitet der BASS regelmäßig an einer Zeitung von GEW-Studierenden für Studierende. Die Zeitung wird regelmäßig zu Semesterbeginn an die Hochschulen verschickt und enthält Beiträge zu Themen, die den BASS beschäftigen und für Studierende interessant sind.

## 3.16 Bundesfrauenausschuss

### Die Themen

#### 1 Im Politikfeld Gleichstellung:

- Der jährliche internationale Frauentag  
In den Ländern finden Veranstaltungen statt und die Frauen schreiben Artikel für die Landeszeitungen.
- Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit (A13/E13 für alle)
- Diskriminierungsfreie Personalpolitik  
Bei der jährlich von Frauke Gützkow organisierten Tagung „FrauenStärken“ beteiligten sich die Frauen des BFA als Teilnehmerinnen und Akteurinnen (Landesgleichstellungsgesetz)
- Planung und Durchführung bzw. Teilnahme an der FrauenZukunftskonferenz im September 2016
- Zeit zum Leben – Zeit zum Arbeiten (Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Ehrenamt, andere Lebensbereiche)
- Gender Mainstreaming
- Diversitypolitik
- Geschlechtergerechte Sprache

#### 2 Im Politikfeld Bildungspolitik:

- Geschlechtergerechte Bildungseinrichtungen
- Lehrer\_innenbildung (siehe GT-Antrag)
- Schule der Vielfalt
- Geflüchtete in Schulen (speziell Mädchen)
- Anti-Diskriminierung
- Inklusion
- Frauen in Hochschulen (Templiner Manifest)

#### 3 Im Politikfeld Gesellschaftspolitik:

- Sexismus in unserer Gesellschaft (HV-Antrag)
- Kopftuchdebatte/Niqab/Burka
- Geflüchtete (Helferinnen)
- Internationaler Austausch (Delegation von palästinensischen Gewerkschafterinnen)

#### 4 Im Politikfeld Organisationsentwicklung:

- Auswertung des Gewerkschaftstages 2013 (Papier für die AG)
- Mitgliedergewinnung und -bindung
- Stärkung und Sicherung der GEW-Frauenpolitik
- Generationendialog

- Frauenquote und Satzungsfragen sowie Geschäftsordnung
- Erhöhung der Beteiligung von Frauen in GEW-Gremien
- Doppelspitze
- Geschlechtergerechte Darstellungen in der GEW
- Gender Mainstreaming und Diversity
- Querschnittsarbeit und Kooperation, zum Beispiel BAMA, Junge GEW
- Auseinandersetzung mit der Gender-Ist-Analyse
- Weiterentwicklung des Gremiums (neue Arbeitsformen, Vernetzung mit anderen Gremien, interne Fortbildung ...)

## Die Mitarbeiterinnen

Im Leitungsteam des BFA waren:

Norma Gertz (LV Brandenburg)

Ilke Glockentöger (LV NRW)

Ute Wiesenäcker (LV Niedersachsen)

## Mitglieder BFA:

Land/Organisation	Name der Vertreterin
Schleswig-Holstein	Nina Blasse
Hamburg	Barbara Scholand
Niedersachsen	Irene Meyer-Herbst
Bremen	Elke Suhr
Mecklenburg-Vorpommern	Anke Burchardt
Sachsen-Anhalt	–
Nordrhein-Westfalen	Barbara Bielinski
Rheinland-Pfalz	Ingrid Vollmer-Winter
Sachsen	Sylvia Kristalla
Saarland	Andrea Konter
Thüringen	–
Hessen	Hanne Hirn (und Christine Dietz)
Baden-Württemberg	Nathalie May
Brandenburg	Sahra Damus
Berlin	Susanne Stecher
Bayern	Renate Oehler
AG LSBTI	Elke Gärtner
BSA	Birgit Wildt
Junge GEW	Stefanie Seeger
AG 2 (Vorstandsfrauen)	Wencke Hlynsdottir

## 3.17 Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA)

### 1 Vertretung der Bundesländer und Bundesausschüsse im BAMA

Inzwischen sind fast alle GEW-Landesverbände im BAMA vertreten. Aus einigen Landesverbänden gibt es Neumitglieder, die mit neuem Schwung die künftige Arbeit stärken. In diesem Sinn bereichern je ein Mitglied der Jungen GEW und der AG LSBTI sowie der Vorsitzende der Bundesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe als weitere Teilnehmer den BAMA.

### 2 Leitung des BAMA

Im Januar 2013 ist das Leitungsteam aus Süleyman Ateş (NRW), Verena Wagner (Thür) und Otmar Eholzer (BY) vom BAMA einstimmig wiedergewählt worden. Otmar Eholzer beendete im Januar 2014 aus Altersgründen seine Mitarbeit im Leitungsteam, daraufhin wurde Monika Gessat (BW) im September 2014 als drittes Mitglied nachgewählt. Im Januar 2016 trat Verena Wagner aus der Leitung zurück. Im September 2016 wurden Süleyman Ateş (NRW), Monika Gessat (BW) und Şenol Keser (Junge GEW) als Teamleitung vom BAMA gewählt.

### 3 BAMA-Sitzungen

Im Berichtszeitraum traf sich der BAMA achtmal. Im Mai 2014 gab es eine gemeinsame Sitzung mit den Bundesfachgruppen Grundschulen und Sozialpädagogische Berufe und im September 2014 mit dem Bundesfrauenausschuss.

### 4 Zusammenarbeit mit dem HV und GEW-Gremien

- Der Start nach dem Gewerkschaftstag 2013 mit dem GV war erfreulich. Die hauptamtliche Zuständigkeit für den BAMA ist im Geschäftsbereich der Vorsitzenden festgeschrieben. Marlis Tepe besuchte fast jede Sitzung und seit 2014 nahm Elina Stock als hauptamtliche Referentin an jeder Sitzung teil. Für ihre engagierte und hilfreiche Unterstützung bedanken wir uns bei beiden ausdrücklich.
- Aus dem GV nahmen im Berichtszeitraum Andreas Keller (Lehrer\_innenbildung), Norbert Hocke (L-E-R/ RU) und Frauke Gützkow (AGG) an Sitzungen teil. Mit Ilka Hoffmann kooperierten wir bei der GEW-Stellungnahme zu den KMK-Empfehlungen IBE.
- Vier Mitglieder des BAMA waren als Mitwirkende an der Tagung „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ im November 2015 in Leipzig beteiligt.

- Süleyman Ateş nahm regelmäßig an der Jahrestagung Internationales der GEW teil.
- Kerstin Grundmann vertrat den BAMA bis Januar 2016 im Zukunftsforum Lehrer\_innenbildung, seit Frühjahr 2016 ist Monika Gessat Ansprechpartnerin.
- Die Vertretung des BAMA im HV und im KAFGA nahmen die Mitglieder des Leitungsteams im Wechsel wahr.
- Otmar Eholzer hat als Vertreter des Landesverbandes Bayern in der AG L-E-R/ RU mitgearbeitet.

## 5 Die Schwerpunkte der Arbeit des BAMA im Berichtszeitraum

### Interkulturelle Bildung und Erziehung und Diversity

Im Dezember 2013 von der KMK verabschiedet, haben die Empfehlungen in der Bildungspolitik der Bundesländer kaum sichtbare Reformen in Bezug auf Interkulturelle Bildung und Erziehung ausgelöst. In mehreren Sitzungen wurde erörtert, wie den KMK-Empfehlungen in den Ländern zur Umsetzung verholfen werden kann.

Von Anträgen des BAMA an den Gewerkschaftstag 2017 erhoffen wir uns Impulse für die GEW-Landesverbände, die Umsetzung der Empfehlungen in den Bundesländern in ihre Politik aufzunehmen:

- Für die „Empfehlungen für Interkulturelle Bildung und Erziehung in Deutschland, KMK“ (2013) auf Landesebene die Verantwortung übernehmen und die Umsetzung vorantreiben.
- Mehr Pädagog\*innen mit „Migrationshintergrund“!
- Herkunftssprachlicher Unterricht

### Recht auf Bildung für Geflüchtete

Infolge internationaler Konflikte haben über 1 Mio. Menschen in Deutschland Schutz gefunden, davon sind etwa ein Drittel minderjährig, etwa die Hälfte ist zwischen 18 und 35 Jahre alt. Dies stellt Kitas, Schulen, Hochschulen, die Einrichtungen der Erwachsenenbildung und das Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen. BAMA-Mitglieder haben in einigen Landesverbänden Beschlüsse zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen „Bildung kann nicht warten“ auf den Weg gebracht.

### AG L-E-R/ RU

Die auf Antrag des BAMA erfolgte Bildung der AG L-E-R/RU hat im Sommer 2016 einen Antrag „Gemeinsames bekenntnisunabhängiges Werte-Fach in der Schule“ und ein „Positionspapier zum Islamischen Religionsunterricht“ vorgelegt, die sich aktuell in der Beratung von GEW-Gremien befinden. Die Inhalte beider Papiere stimmen mit den Positionen überein, die der BAMA nach ausführlicher und kontroverser Diskussion mehrheitlich beschlossen hatte.

### Antidiskriminierung und Rassismus

Seit dem September 2015 hat sich der BAMA mit dem Staatenbericht der Bundesrepublik an die UN (ICRD) und mit den Lücken im AGG für den Bildungsbereich beschäftigt. Als Ergebnis der Diskussion legen wir den Antrag an den Gewerkschaftstag 2017 „Wirkungsvolle Instrumente implementieren, die Diskriminierung im Bildungsbereich bekämpfen!“ vor.

## 6 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

Im Sommer 2015 wurden das Logo und der BAMA-Flyer überarbeitet. Vor allem die Abschnitte Antirassismus und Diversity wurden neu formuliert, um der Namensänderung des BAMA nach dem letzten Gewerkschaftstag Rechnung zu tragen. Parallel wurde die BAMA-Präsenz auf der neuen GEW-Homepage von Elina Stock und Markus Hanisch erstellt ([www.gew.de/bama](http://www.gew.de/bama)).

Kooperationen bzw. Kontakte bestehen mit dem DGB im AK Migration, bei „Mach meinen Kumpel nicht an“, „Gelbe Hand“ und „Faire Mobilität“, außerdem mit INKA und mit IDA sowie den „Internationalen Wochen gegen Rassismus“.

Süleyman Ateş war Mitglied mehrerer Türkei-Delegationen der GEW. Monika Gessat hat 2015 an der Tagung der amerikanischen Lehrgewerkschaft AFT gegen Rassismus teilgenommen und war Mitglied der GEW-Delegation beim Weltsozialforum in Montréal 2016.

Das Leitungsteam des BAMA:  
Süleyman Ateş und Monika Gessat

#### **4.0 Arbeitsgruppen der Bundesunmittelbaren Mitglieder**

## 4.1 Arbeitsgruppe Auslandslehrerinnen und -lehrer

### 1 Personalia

#### 1.1 Zuständig beim Hauptvorstand:

Marlis Tepe, Manfred Brinkmann, Volker Busch, Karin Gaines

#### 1.2 Vorsitz: Franz Dwertmann (bis 11/2016), danach: Günther Fecht

Stellvertreter\*innen: Harald Binder (bis 11/2016), Günther Fecht (bis 11/2016),  
danach: Martina Melber, Wolfgang Reinert

#### 1.3 Beauftragte der Landesverbände:

Baden-Württemberg	Harald Binder
Bayern	Georg-Michael Schopp
Berlin	Heinz-Joachim Elbe, ab 2015 Thomas Rosenbaum
Brandenburg	Diethild Simon, ab 2016 Andre Hess
Bremen	Franz Dwertmann
Hamburg	Dirk du Pin, ab 2014 Wilfried Auel
Hessen	Günther Fecht
Mecklenburg-Vorpommern	Heike Techel
Niedersachsen	Sandra Bender
Nordrhein-Westfalen	Marc Seegers, Rainer Devantié
Rheinland-Pfalz	Rainer Welsch
Saarland	Marlene Wagner
Sachsen	Wilfried Spahn, ab 2015 Michael Imm
Sachsen-Anhalt	Michael Walther, ab 2016 Stephan Münchhoff
Schleswig-Holstein	Werner Riesch, ab 2016 Jörg Cygan
Thüringen	Jürgen Fischer

#### 1.4 Beauftragte für Sonderaufgaben

Berufsbildende Schulen	Christian Schorsch (Niedersachsen)
Bundesprogrammlehrkräfte	Stephan Münchhoff
Europäische Schulen	Jörg Cygan
Fachschaftsberater*innen	Holger Dähne (Schleswig-Holstein)
Ortslehrkräfte	Marina Melber
Schulleitung	Rainer Devantié

Senioren	Wolfgang Gotterbarm (Baden-Württemberg)
Öffentlichkeitsarbeit	Iris Köhler-Fritsch (Berlin)
Schriftführer	Jürgen Hahn-Schröder (Hessen)

## 2 AGAL in der GEW

Die obenstehende Liste zeigt, dass die AGAL gut aufgestellt ist und sich personell immer wieder erneuert. Die Arbeitsgruppe kann ihre satzungsmäßig festgelegten Aufgaben – Unterstützung des GEW-Hauptvorstands und Beratung und Hilfestellung für GEW-Lehrkräfte im Auslandsschuldienst – sehr gut erfüllen. Der Verjüngungsprozess zeigt sich auch im neuen Vorstand, der 2016 gewählt wurde: Günther Fecht vom LV Hessen trat an die Stelle von Franz Dwertmann (LV Bremen), der die AGAL seit 2008 als Vorsitzender geleitet hatte. Die enge Verzahnung zum HV blieb erhalten: Der Referent für Internationales, Manfred Brinkmann, vernetzte die AGAL nicht nur zum HV, sondern mit der internationalen Arbeit der GEW überhaupt. Die Vorsitzende Marlis Tepe besuchte die AGAL mehrmals und verantwortete deren Initiativen durch Briefe an die politisch Verantwortlichen im Bereich der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP), aber auch durch persönliches Auftreten im Unterausschuss AKBP des Deutschen Bundestags, auf dem Weltkongress der Auslandsschulen (2014) und bei Gesprächen zu Europäischen Schulen mit Vertreterinnen von Kultusministerkonferenz und BMBF.

## 3 Mitgliederwerbung, Mitgliederbetreuung und Öffentlichkeitsarbeit

Die AGAL betreut mehr als 500 Mitglieder an Deutschen Auslandsschulen, Europäischen Schulen, Sprachdiplomschulen und Bundesweherschulen im Ausland. Mit ihrer Beratungs-, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit leistet die AGAL einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung. Da die Mitgliederzahlen der Auslandslehrkräfte nun diejenigen des Goethe-Instituts übertreffen, vertritt die AGAL seit 2014 die bundesunmittelbaren Mitglieder bei den Sitzungen des Hauptvorstands. Mit Unterstützung der GEW-Landesverbände konnte die AGAL zahlreiche Informationsveranstaltungen zum Auslandsschuldienst durchführen (in manchen Landesverbänden mehrere pro Jahr), die auch (GEW-)Kolleg\*innen erreichen, die sich sonst wenig für Gewerkschaftsarbeit interessieren: Insgesamt finden jährlich bis zu 20 Veranstaltungen mit jeweils 20 bis 40 Teilnehmer\*innen statt. Nimmt man hinzu, dass AGAL-Kolleg\*innen auch bei jährlich rund 15 Vorbereitungslehrgängen der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA) die ausreisenden Lehrkräfte über die GEW-Positionen und -Angebote informieren, so kommt man sicherlich noch einmal auf die gleiche Zahl von erreichten Kolleg\*innen.

Die Beratung und Unterstützung der im Ausland und an Europäischen Schulen tätigen GEW-Kolleg\*innen erfolgt durch die AGAL-Beauftragten der GEW-Landesverbände, durch den GEW-Referenten für Internationales sowie durch Volker Busch in der GEW-Rechtsabteilung, die ggfs. auch juristischen Beistand gewährt. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde

durch neue GEW-Informationsmaterialien zum Auslandsschuldienst, den regelmäßigen AGAL-Rundbrief und einen verbesserten Internetauftritt optimiert. Die AGAL-Internetseite gehört zu den am häufigsten angeklickten sowohl hinsichtlich der Auslandschularbeit (Google) als auch der GEW-Seiten. Man kann deshalb davon ausgehen, dass GEW-Kolleg\*innen (und auch viele Nichtmitglieder) im Ausland über diesen Service der AGAL gut informiert sind.

## 4 Aktiv gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit in den vergangenen vier Jahren war die Auseinandersetzung mit prekären Beschäftigungen im Bereich der AKBP. Zusammen mit dem AGV Goethe-Institute stimmten wir unsere Einschätzungen und Forderungen ab, die – auch als Flyer – veröffentlicht wurden: „Gute Arbeit im Auslandsschulwesen“. Für die Bundesprogrammlehrkräfte (BPLK) konnten mittlerweile deutliche finanzielle Verbesserungen durchgesetzt werden, bei den Ortslehrkräften (OLK) besteht weiterhin die grundsätzliche Problematik der ungleichen Bezahlung und Rechtsstellung sowie die ungelöste Frage der Finanzierung des Versorgungszuschlags für die Altersversorgung. Ein besonderer Fokus lag auf der Situation der OLK an Europäischen Schulen (ES), die eine rechtliche Sonderrolle beanspruchen. Nach jahrelangem Rechtsstreit wegen Kettenarbeitsverträgen, der für die GEW mit erheblichen Kosten verbunden war, hat der Europäische Gerichtshof 2015 entschieden, dass nationales Arbeitsrecht für OLK an Europäischen Schulen keine Anwendung findet. Seitdem wurden die Bemühungen um eine Interessenvertretung der OLK auf europäischer Ebene verstärkt. Bei der Konferenz der europäischen Bildungsgewerkschaften des EGBW wurde 2016 ein von der GEW initiiertes Antrag beschlossen, der dem EGBW eine verantwortliche Rolle für einen sozialen Dialog und eine europäische Tarifpolitik zur Verbesserung der Arbeitsbedingung von Lehrkräften an Europäischen Schulen zuweist.

## 5 Bildungspolitische Akzente und Vernetzung

Die AGAL ist anerkannter Partner von und Interessenvertretung gegenüber den maßgeblichen Akteuren der AKBP, als da sind: das Auswärtige Amt (AA) und die ihm unterstellte Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA), der Weltverband Deutscher Auslandsschulen (WDA), der Bund-Länder-Ausschuss für schulische Arbeit im Ausland (BLASchA), der Bundestagsunterausschuss für auswärtige Kultur- und Bildungspolitik sowie der Verband Deutscher Lehrer im Ausland (VDLiA). Auf Initiative der AGAL hat die GEW mit verschiedenen Stellungnahmen, etwa zur finanziellen Besserstellung von Auslandslehrkräften oder für die Berücksichtigung zurückgekehrter Auslandslehrkräfte als „ungenutztes Potenzial“ zur Bewältigung der Flüchtlingsintegration, auf die verantwortlichen Stellen in der AKBP Einfluss genommen. Bildungspolitische Akzente setzten AGAL-Vertreter\*innen in ihren zahlreichen bilateralen Gesprächen mit den Akteuren der Auslandschularbeit, auf Podien bei Tagungen und in Fachanhörungen (etwa zur Inklusion oder zur beruflichen Bildung an deutschen Auslandsschulen). Die Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräfte-Vertretern wurde intensiviert (gemeinsame Vorstandssitzung von AGAL und VDLiA).

## 6 Tagungen

Die AGAL führte im Berichtszeitraum erneut zwei Tagungen zur deutschen schulischen Arbeit im Ausland für zurückgekehrte Lehrkräfte durch; „Leiden an Leitung“ (2014) und „Interkulturalität und Demokratie“ (2016), bei denen alle wichtigen Akteure der AKBP sowie namhafte Referent\*innen vertreten waren. Im Zwei-Jahres-Rhythmus kamen erstmals zwei wissenschaftliche Fachtagungen in Kooperation mit den Universitäten Oldenburg bzw. Dortmund hinzu, die sich mit wichtigen Fragestellungen beschäftigten, die auch für das Schulwesen in Deutschland von Bedeutung sind: 2013 in Bremen „Transnationale Bildungsräume in der globalen Welt“ und 2015 in Dortmund „Abschlüsse und Zertifikate als Steuerungsinstrumente in der deutschen Auslandsschularbeit“. Die Tagungs-Dokumentationen liegen sämtlich vor. Wichtig war auch, dass mit dem systematischen Anlegen eines elektronischen AGAL-Archivs im GEW-Extranet begonnen wurde, in dem Protokolle, Beschlüsse, Tagungsberichte, Stellungnahmen und so weiter festgehalten sind.

## 7 Abschiede

Die AGL nahm 2014 Abschied vom langjährigen Vorsitzenden Kurt Simon und der stellvertretenden Vorsitzenden Gesa von der Fecht.

Franz Dwertmann

## 4.2 Arbeitsgruppe Bundeswehrfachschulen

Vorsitzender der AG	Dirk Lewandowski, Hannover
Stv. Vorsitzende	Monika Heymann, Köln
Verantwortlich beim HV	Katharina Berkenkamp, Katrin Löber

Die Arbeitsgruppe Bundeswehrfachschulen setzt sich aus zivilen Lehrkräften zusammen, die als Beamte oder Arbeitnehmer, aber auch in geringem Umfang nach dem AÜG an Bundeswehrfachschulen unterrichten. Bei den Bundeswehrfachschulen handelt es sich um Einrichtungen des zweiten Bildungsweges, an denen aus dem Dienst ausscheidende Zeitsoldaten vor ihrem Übergang in das zivile Berufsleben allgemeinbildende und allgemeinberufliche Abschlüsse erwerben. Die Abschlüsse sind durch Abkommen mit der Kultusministerkonferenz bundesweit anerkannt. Die AG Bundeswehrfachschulen in der GEW ist die einzige aktive Interessenvertretung für Lehrkräfte der Bundeswehr.

Eines der vorrangigen Ziele der Arbeitsgruppe ist es, den Bestand des Bundeswehrfachschulsystems zu sichern sowie die Lehrgangskonzeption der Bundeswehrfachschulen auf dem jeweils zeitgemäßen Stand zu halten bzw. die Konzeptionen so zu modifizieren, dass ein angemessenes Bildungs- und Ausbildungsangebot gewährleistet ist.

Seit dem Jahre 2005 gibt es noch zehn Bundeswehrfachschulen für rund 2.500 bis 3.000 Lehrgangsteilnehmer. In den letzten Jahren wurden zusätzlich Lehrgänge zur Studienvorbereitung eingerichtet. An drei Schulen gibt es die Möglichkeit, den Abschluss als Staatl. Anerkannte\*r Erzieher\*in zu erwerben, der für den Eintritt in das zivile Berufsleben besonders erfolgreich ist.

In den Jahren 2014 und 2016 fanden die Mitgliederversammlungen statt, bei denen auch der Hauptvorstand vertreten war. Auf der Mitgliederversammlung im Januar 2016 im BSI in Bonn/Bad Godesberg wurde der neue Vorstand und die Sprecherinnen und Sprecher als Vertreter der zehn Schulen gewählt.

Die GEW-Sprecherinnen und -sprecher der AG tagen ein- bis dreimal im Jahr, um einerseits die gewerkschaftliche Arbeit zu koordinieren und rechtliche Informationen auszuwerten und andererseits pädagogische Fragen der Erwachsenenbildung im System der Bundeswehr zu erörtern. In Zusammenarbeit mit dem GEW-Hauptvorstand führt die Arbeitsgruppe außerdem erfolgreich Schulungen für Mitglieder von Personalräten an Bundeswehrfachschulen und Auslandsschulen der Bundeswehr durch.

Die Arbeitsgruppe GEW Bundeswehrfachschulen konnte im Jahr 2016 bei den Wahlen zum Bezirkspersonalrat beim Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) – dem die Bundeswehrfachschulen und die Auslandsschulen der Bundeswehr organisatorisch angegliedert

sind – einen großen Erfolg erreichen. Die Arbeitsgruppe ist mit einer Beamten- und einer Arbeitnehmerliste zur Wahl angetreten und konnte drei Sitze (von acht) für die Beamten- und alle sechs Sitze für die Arbeitnehmervertreter im Bezirkspersonalrat gewinnen. Somit kann die GEW über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte Einfluss nehmen und die Probleme der Schulen und ihrer Beschäftigten aus erster Hand vortragen.

Die Nachwuchsarbeit gestaltete sich auch in der Periode 2013–2016 für ein Schulsystem, das im Berichtszeitraum von weiteren Reduzierungen betroffen war, naturgemäß schwierig. Seit einigen Jahren werden wieder junge/neue Lehrkräfte eingestellt, damit konnten auch einige jüngere Kolleg\*innen für die GEW-Arbeit gewonnen werden. Der Vorstand und die Mitglieder der Arbeitsgruppe wollen weiter durch gute Arbeit aus diesem Potenzial Mitglieder gewinnen und ihren Einfluss im BiZBw und BMVg stärken.

Dirk Lewandowski

## 4.3 AG Goethe-Institut

### Arbeitsgruppenvorstand (AGV) 2012–2016

Silke Jacobs (Düsseldorf), Nina Wichmann (Warschau/Nairobi), Bettina Lanz-Okoye (Düsseldorf), Karl Pfeiffer (London), Hans Simon-Pelanda (München), Sabine Jambon (freie Mitarbeiterin), Barbara Ebert (Dublin)

### AGV seit Juli 2016

Susanne Riemenschneider (freie Mitarbeiterin, Düsseldorf), Barbara Ebert (Dublin), Nina Wichmann (Nairobi), Bettina Lantz-Okoye (Düsseldorf), Irene Schmied (Dublin), Hartmut Krehky (Göttingen), Anja Geissel (München)

#### 1 Situation

Der AGV wurde im Juli 2016 durch die Mitgliederversammlung der AG Goethe neu gewählt. Vier Kolleg\*innen wurden erstmals in den AGV gewählt, drei setzen ihre Arbeit fort. Der neue AGV setzt sich aus Kolleg\*innen aus den Arbeitsbereichen Verwaltung, Lehre, Sprachkurse, Prüfungen, Bildungskooperation, Programmarbeit und Steuerung zusammen und ist damit auf die nächsten Jahre vorbereitet, in denen die Veränderungen im Goethe-Institut weitergehen werden. Der AGV begleitet die Tarifarbeit der GEW und bezieht in seinen Publikationen (Goethe-Info und AG Newsletter) Position zu allen Fragen rund um die Beschäftigungsbedingungen am Goethe-Institut.

Der AGV tagte jeweils viermal im Jahr, davon einmal im Jahr in der Zentrale München und in Berlin und zweimal in der Hauptgeschäftsstelle der GEW in Frankfurt am Main. Außerdem nahmen AGV-Mitglieder an Sitzungen der Arbeitsgruppe Auslandslehrer\*innen (AGAL) teil und umgekehrt. Beide Gruppen haben ihren Austausch miteinander intensiviert, koordinieren ihre Lobbyarbeit und besuchen wechselseitig Tagungen und Mitgliederversammlungen.

#### 2 Themen

In der Amtsperiode 2012–2016 veranstaltete der AGV die Tarifpolitische Tagung „Zukünftige Arbeitswelten im Goethe-Institut“ am 25./26. April 2014 mit über 40 Teilnehmer\*innen. Das Ergebnis mündete in die Formulierung von Standards guter Arbeit, die in einem Grundsatzpapier, dem „Steinbacher Appell“, zusammengefasst wurden. Die Umsetzung dieser Standards einzufordern prägte die Arbeit des AGV in den darauffolgenden Jahren. Diese Standards sind: Planbare Berufsperspektiven schaffen, aufgabengerechte Personalstrukturen gewährleisten, Arbeitsverdichtung und Entgrenzung entgegenwirken, Honorarlehrkräfte angemessen bezahlen und sozial absichern, Partizipation der Mitarbeiter\*innen ausbauen, die hohe Qualität der Arbeit sichern, Karrierewege öffnen, Arbeitsbedingungen umfassend tariflich regeln, Vereinbarkeit der Arbeit mit allen Lebenslagen verbessern und den Kulturaustausch als unabhängiges Ziel verteidigen.



Zu den Themen Globalisierung, Digitalisierung und Sprachvermittlung wird eine gemeinsame Fachtagung mit der Arbeitsgruppe Auslandslehrer\*innen in der GEW (AGAL) angestrebt.

### 3 Vernetzung der Mitarbeitervertretungen im Goethe-Institut

Der AGV pflegt gemeinsam mit dem Arbeitsbereich TuB beim Hauptvorstand der GEW den Austausch mit den Betriebsratsgremien am Goethe-Institut (Lokale BRe, GBR, EBR und der Ortskräftekommission). So ist der „Runde Tisch“ einmal jährlich seit 2011 eine feste Institution geworden. Dort treffen sich Kolleginnen und Kollegen der Arbeitnehmervertretung im Präsidium, der Betriebsausschüsse des Gesamtbetriebsrats, des Betriebsrats Ausland und Zentrale und des Europäischen Betriebsrats, der Ortskräftekommission, der Schwerbehindertenvertretung und des AGV der GEW mit dem Vorstand. Dort werden Themen wie Personalplanung, Arbeitsbedingungen und Digitalisierung aus den verschiedenen Perspektiven der jeweiligen Mitarbeitervertretung besprochen. Eine weitere wichtige Funktion ist der direkte Austausch der Gremien, die sonst nicht gemeinsam tagen.

### 4 Lobbyarbeit

Im Parlament und im parlamentarischen Raum hat der AGV seine erfolgreiche Lobbyarbeit fortgesetzt und führte Lobbygespräche mit Politiker\*innen und Mitgliedern des Unterausschusses für Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik (AKBP), namentlich mit Ulla Schmidt, Angelika Krüger-Leisner, Klaus Brandner im Jahr 2013, mit Siegmund Ehrmann und Michelle Müntefering im Jahr 2014 und mit Michelle Müntefering, Ulla Schmidt und Jutta Krellmann im Jahr 2015. In den Gesprächen ist es gelungen, die Abgeordneten ausführlich über die Situation der Beschäftigten an den Goethe-Instituten zu unterrichten, die ihrerseits als Mitglieder im Präsidium und in der Mitgliederversammlung des Goethe-Institut e.V. Verbesserungen anmahnten.

### 5 Mitgliedergewinnung

Der AGV steht weiterhin vor der Situation, dass sich durch die Beschäftigungspolitik des Goethe-Instituts – Abbau tarifgebundener Stellen, Honorarverträge, projektbezogene Beschäftigung, Befristungen – in den letzten Jahren das Potenzial für die Werbung neuer Mitglieder deutlich verkleinert hat. Zur Werbung neuer Mitglieder veranstaltete der AGV sogenannte GEW-Cafés in Berlin und München. Er erarbeitete und aktualisierte Publikationen wie den „Steinbacher Appell“, das Faltblatt „AG-Goethe in der GEW“ und publizierte regelmäßige Infos und Newsletter, die den Kolleg\*innen die Relevanz der Gewerkschaftsarbeit vermitteln, Vertrauenspersonen in ihrer Arbeit bestärken und das Interesse von Nichtmitgliedern wecken sollten.

Auch die Aktionen der Kolleg\*innen während der Tarifverhandlungen trugen dazu bei, der Gewerkschaftsarbeit ein Gesicht zu geben.

Auf diesem Wege gelang es trotz der Schwierigkeiten, Neumitglieder vor allen Dingen aus den Reihen der Honorarlehrkräfte und auch aus den Verwaltungen der Goethe-Institute zu gewinnen.

### 6 Tarifarbeit

Im Berichtszeitraum spielte die Tarifarbeit der GEW beim Goethe-Institut eine große Rolle. 2014 wurde das Ortskräftestatut überarbeitet, in dem die Interessenvertretung für die rund 2.000 nach Ortsrecht Beschäftigten an den Goethe-Instituten im Ausland geregelt ist. Dabei konnte die GEW Verbesserungen im Wahlverfahren der örtlichen Vertrauenspersonen und eine Stärkung der Ortskräftekommission erreichen, die in der Zentrale für die Vertretung der Ortskräfte zuständig ist.

Im Jahr 2015 folgten Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Mittel-Bereich des Goethe-Instituts. Für die entsandten an den Auslandsinstituten gelten neben der dynamischen Anwendung des TVÖD (Bund) einige spezifische Regelungen. Der neue Tarifvertrag löst mehrere, teils jahrzehntealte Tarifverträge ab und enthält neue, verbesserte Tätigkeitsmerkmale zur Eingruppierungen.

Ende 2015 wurde schließlich auch ein neuer „Tarifvertrag Eigenmittel“ abgeschlossen, der für die Beschäftigten an den Inlandsinstituten gilt und ebenfalls ein Anwendungstarifvertrag zum TVÖD ist. Auch dieser Tarifvertrag löst mehrere ältere Tarifverträge ab. Er umfasst verbesserte Tätigkeitsmerkmale zur Eingruppierung und eine neue Arbeitszeitregelung für Lehrkräfte, die eine Absenkung der Lehrverpflichtung von 25 auf 24 UE vorsieht.

Die GEW setzt sich darüber hinaus für einen Tarifvertrag ein, der die Beschäftigungsbedingungen der Honorarlehrkräfte an den Goethe-Instituten regelt. Dazu fanden im Berichtszeitraum zahlreiche Aktionen statt. Der Vorstand des Goethe-Instituts lehnt aber weiterhin jede Verhandlung mit der GEW zu diesem Thema ab.

### 7 Perspektiven für die zukünftige Arbeit

Die Arbeit des AGV orientiert sich perspektivisch an den Inhalten des „Steinbacher Appells“. In den kommenden Jahren wird es weiter darum gehen, die Personalstruktur an den Goethe-Instituten der Realität der Arbeitsaufgaben und der gestiegenen Anforderungen auf allen Ebenen der Beschäftigung anzupassen. Auch das Auslaufen der Deckelung des Ortskraftstellenplans 2018 muss den AGV in diesem Zusammenhang beschäftigen. Zudem setzt der AGV sein Engagement für die Einführung eines Tarifvertrags für Honorarlehrkräfte sowie für den Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse fort. Die Werbung neuer Mitglieder und die Aktivierung bereits existierender Mitglieder ist für den AGV nicht zuletzt im Hinblick auf seine eigene Zukunftsfähigkeit in der Amtsperiode 2016–2020 wichtig.

## 5.0 Rechtsschutz

## 5.1 Bundesstelle für Rechtsschutz

Der GEW-Rechtsschutz hat im Berichtszeitraum wie in den Vorjahren sehr erfolgreich auf hohem qualitativem und quantitativem Niveau gearbeitet. Die folgenden **Auswertungen der Rechtsschutzdatenbank** machen den Umfang und den wirtschaftlichen Erfolg dieser Arbeit deutlich:

	2013	2014	2015	2016*	Insgesamt*
<b>Rechtsschutzfälle</b>	5.200	5.358	4.929	4.950	20.437
davon:	1.992	2.060	2.051	1.989	8.092
<b>Externe Rechtsvertretung</b>	38,3 %	38,5 %	41,6 %	40,2 %	39,6 %
<b>DGB Rechtsschutz GmbH</b>	1.838	1.838	1.780	1.847	7.303
	35,4 %	34,3 %	36,1 %	37,3 %	35,7 %
<b>GEW-Juristen</b>	1.370	1.460	1.098	1.114	5.042
	26,3 %	27,2 %	22,3 %	22,5 %	24,7 %

Ausschlaggebend für die GEW-Rechtsschutzarbeit ist neben der wirtschaftlichen Verwendung der Finanzmittel der Nutzen für die rechtsschutzsuchenden Mitglieder und ihre Zufriedenheit mit den Leistungen der Rechtsschutzstellen. Den **Erfolgswert** für die rechtsschutzsuchenden GEW-Mitglieder zeigen die Daten der **abgeschlossenen Fälle** und ihre Aufschlüsselung nach der **Art der Rechtsvertretung**:

Erfolgswert		2013	2014	2015	2016*	Insgesamt*
positiv		1.382	1.661	1.337	1.279	5.659
negativ		823	792	717	839	3.171
sonstige Erledigung		2.441	2.828	2.135	2.172	9.576
Summe		4.646	5.281	4.189	4.290	18.406
<b>Erfolgswert nach Art der Rechtsvertretung</b>						
Positiv	DGB RS GmbH	632	1.673	634	597	2.502
	GEW	268	1.321	202	253	1.146
	Rechtsanwalt	482	1.652	501	429	2.011
	Summe	1.382	4.646	1.337	1.279	5.659
Negativ	DGB RS GmbH	373	335	311	439	1.458
	GEW	110	95	92	76	373
	Rechtsanwalt	340	362	314	324	1.340
	Summe	823	792	717	839	3.171
Sonstige Erledigung	DGB RS GmbH	668	748	601	600	2.617
	GEW	943	847	587	562	2.939
	Rechtsanwalt	830	1.233	947	1.012	4.022
	Summe	2.441	2.828	2.135	2.172	9.576
Summe	DGB RS GmbH	1.673	1.722	1.546	1.634	6.575
	GEW	1.321	1.365	881	891	4.458
	Rechtsanwalt	1.652	2.194	1.762	1.765	7.373
	Summe	4.646	5.281	4.189	4.290	18.406

\* Hochrechnung aus den Ergebnissen Januar–September 2016

Nicht zentral erfasst sind in der Rechtsschutzdatenbank die persönlichen Rechtsberatungen in den GEW-Rechtsschutzstellen, die telefonischen und schriftlichen Beratungen, die Teilnahme an Gremiensitzungen sowie die umfangreichen Dokumentationsarbeiten, die von den ehren- und hauptamtlichen Rechtsschützer\*innen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter\*innen der Verwaltung in den GEW-Rechtsschutzstellen der Bezirksverbände, der Landesverbände und des Hauptvorstands geleistet werden.

Mit dem Beschluss zur **Finanzierung** des Rechtsschutzes (Grundsätze der Haushaltspolitik III.) hat der Gewerkschaftstag 2013 die erfolgreichen Regelungen für die wirtschaftliche Verwendung der für den Rechtsschutz aufgewendeten Finanzmittel fortgeschrieben. Der Anteil des Rechtsschutzes am gesamten Beitragsaufkommen konnte von 5,5 Prozent auf 5 Prozent gesenkt werden. Zugleich wurde der Anteil für den Berufsrechtsschutz der Mitglieder von 3,5 Prozent auf 2,15 Prozent verringert und der Zuschuss für den Aufwand der Landesverbände und des Hauptvorstands für die Rechtsschutzstellen von 2 Prozent auf 2,85 Prozent erhöht. Damit konnte die Erstberatung insbesondere der Landesrechtsschutzstellen der größeren Landesverbände verbessert werden.

Mit dem größten GEW-Landesverband Baden-Württemberg ist ein erfolgreiches Projekt zur hauptamtlichen Unterstützung der ehrenamtlichen Rechtsschutzarbeit vereinbart worden, das ebenfalls aus dem Rechtsschutzfonds finanziert wird.

Die Bundesstelle für Rechtsschutz steht uneingeschränkt hinter der Erhöhung des Zuschusses für den Aufwand der Rechtsschutzstellen, weil dadurch die Beratungskapazität für die GEW-Mitglieder durch GEW-Jurist\*innen entscheidend gestärkt wird. Sie sieht gute Ansätze, dass diese Zielsetzung auch vom Gewerkschaftstag 2017 weiter verfolgt wird.

Die dem Rechtsschutzfonds für den Berufsrechtsschutz unserer Mitglieder zur Verfügung gestellten **Haushaltsmittel** wurden in folgendem Umfang verbraucht:

Jahr	Haushaltsmittel	Ausgaben	Je Mitglied
2013	1.931.500 €	1.140.252 €	4,22 €
2014	1.235.500 €	1.327.342 €	4,87 €
2015	1.286.500 €	1.158.095 €	4,13 €
2016	1.320.000 €	*1.192.918 €	*4,25 €
2017	1.330.000 €	–	–

Die vom Hauptvorstand beschlossenen Steuerungsinstrumente werden weiterhin nachhaltig umgesetzt. Damit erwirtschaftete jeweilige Überschüsse einschließlich der Zuweisungen aus der Rechtspolitischen Umlage des DGB wurden der **Rechtsschutzrückstellung** zugeführt (Beträge auf- oder abgerundet). Deren Bestand überschritt dadurch in allen Jahren die Zwei-Millionen-Euro-Grenze:

Jahr	Zuführung	Bestand am 31.12.
2013	920.000 €	2.627.000 €
2014	334.000 €	2.962.000 €
2015	467.000 €	2.016.000 €
Planung 2016	569.000 €	2.585.000 €

Für den GEW-Rechtsschutz wird ein Volumen der Rechtsschutzrückstellung von circa 2.000.000 Euro als ausreichend angesehen, um auch größere Risiken abzudecken. Deshalb hat der Hauptvorstand dem Kampf- und Unterstützungsfonds aus der vorhandenen Rückstellung 2015 1,4 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

## Fortbildung

Ein wichtiger Schwerpunkt der GEW-Rechtsschutzarbeit sind die Fortbildungsveranstaltungen für die ehren- und hauptamtlichen GEW-Rechtsschützerinnen und -Rechtsschützer sowie für die Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung der Landesrechtsschutzstellen und der Bundesstelle für Rechtsschutz.

Mit der Fortbildung im GEW-Rechtsschutz werden unter anderem folgende Satzungsziele erreicht und gesichert:

- Die Gewährleistung eines gleichmäßigen GEW-Rechtsschutzangebots für alle Landesverbände auf qualitativ hohem Niveau
- Der Einfluss der GEW auf die rechtspolitische Entwicklung in der Bundesrepublik und in der Europäischen Union
- Die gemeinsame Bewertung der Rechtsprechung aus gewerkschaftlicher Sicht
- Die sorgfältige Abstimmung der Entscheidungen und Verwaltungsvorgänge auf den Ebenen Landesverband und Hauptvorstand
- Die gute Zusammenarbeit mit der DGB Rechtsschutz GmbH
- Der freundliche Umgang mit den rechtsschutzsuchenden GEW-Mitgliedern in allen Rechtsschutzstellen

Aktuell werden jährlich für die gemeinsame Fortbildung der ehren- und hauptamtlichen Rechtsschützerinnen und Rechtsschützer, für die Juristinnen und Juristen jeweils vier sowie für die Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung drei Fortbildungstage angeboten. Diese wurden in folgendem Umfang in Anspruch genommen:

2013: 294 Teilnehmertage  
 2014: 258 Teilnehmertage  
 2015: 324 Teilnehmertage  
 2016: 332 Teilnehmertage

\* Hochrechnung aus den Ergebnissen Januar–September 2016

Für diese Veranstaltungen wurden gemäß Beschluss des Hauptvorstands die über den Haushaltsansatz für Fortbildung hinausgehenden Kosten aus dem Rechtsschutzfonds finanziert.

## Beamtenstreikrecht

Das Bundesverfassungsgericht hat eine mündliche Verhandlung zur Frage nach der Rechtmäßigkeit des Beamtenstreikverbots für das Frühjahr 2017 in Aussicht gestellt.

In den vom GEW-Rechtsschutz betreuten Verfahren hat das Bundesverwaltungsgericht im Februar 2014 festgestellt, dass eine Kollision zwischen dem nach Artikel 33 Grundgesetz aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums abgeleiteten Streikverbot für Beamtinnen und Beamten und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) existiere. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hatte in seinen Entscheidungen zum Streikrecht für Beamtinnen und Beamte festgestellt, dass auch Beamtinnen und Beamten ein Streikrecht haben, sofern sie nicht in hoheitlichen Funktionen eingesetzt seien. Diese Kollision mit Art 33 Absatz 5 Grundgesetz müsse durch den Bundesgesetzgeber aufgelöst werden. Eine völkerrechtsfreundliche Auslegung des Grundgesetzes hat das Bundesverwaltungsgericht dagegen nicht in Betracht gezogen. Das Bundesverfassungsgericht hat daran anschließend die GEW, andere Einzelgewerkschaften und den DGB zur Stellungnahme in diesen Verfahren aufgefordert. Ausdrücklich wurden die Gewerkschaften befragt, ob die vermeintlich bestehende Kollisionslage zwischen Grundgesetz und EMRK durch erweiterte Beteiligungsrechte aufgelöst werden könne. Es ist gelungen, gemeinsam mit ver.di und dem DGB eine Stellungnahme zu verfassen. Tenor dieser Stellungnahme ist die gemeinsame Überzeugung, dass die Ausweitung der Beteiligungsrechte keine Kompensation für das fehlende Streikrecht sein kann, sondern dass das Streikrecht die Waffengleichheit mit den Dienstherrn gewährleisten muss. Darüber hinaus besteht dahingehend Einigkeit, dass nicht nur der Gesetzgeber die aufgezeigte Kollision zwischen Europarecht und Grundgesetz auflösen kann, sondern dass dies eine originäre Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts ist, weil das Streikverbot lediglich eine höchstrichterliche Auslegung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums ist.

Der Koordinierungsvorstand (KOVO) hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Diskussion um das Beamtenstreikrecht und vor allem mögliche beamtenrechtliche Folgen des Streikrechts vorantreiben und in die Mitgliedschaft transportieren soll. Ergebnis war unter anderem eine im Auftrag des KOVO erstellte Argumentationshilfe, die mögliche Folgen eines Streikrechts für Beamtinnen und Beamten zusammenfasst, um die Mitgliedschaft auf Debatten mit Dritten vorzubereiten, aber auch eine transparente Diskussion in der Mitgliedschaft zu ermöglichen. Grundlage dieser Argumentationshilfe ist die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Februar 2014, da sich das Gericht unter anderem mit der Frage beschäftigt hat, welche Teile des Beamtenrechts Verhandlungen zugänglich sein können. Es hat in diesem Zusammenhang insbesondere die Besoldung als Gegenstand von Verhandlungen für möglich erachtet.

Abschließend wird wohl erst der EGMR entscheiden, da eine der Zielsetzung der GEW folgende Kehrtwende in der der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht zu erwarten ist.

Eine Veranstaltung zum Thema Beamtenstreikrecht im Juni 2016 befasste sich insbesondere mit der Streikkultur in Frankreich und Österreich und den Unterschieden zur deutschen Rechts- und Sachlage. Hinweise auf Lösungswege gab das Modell in Österreich, das gemeinsame Verhandlungen für Beamte und Tarifbeschäftigte mit dem Ziel eines gemeinsamen Gesetzesentwurfs vorsieht.

Gerhard Jens  
Leiter  
der Bundesstelle für Rechtsschutz

Dr. Hartwig Schröder  
Stellvertretender Leiter

## 5.2 Kommission des Hauptvorstands für Rechtsschutz Einsprüche

Nach den vom Hauptvorstand erlassenen Richtlinien für den Rechtsschutz kann das rechtsschutzsuchende Mitglied die Entscheidung der zuständigen Rechtsschutzstelle anfechten, wenn es mit dieser Entscheidung nicht einverstanden ist. Die Entscheidung über diese Einsprüche hat der Hauptvorstand seit 1975 einer Kommission aus seinen Mitgliedern übertragen, der auch der Leiter der Bundesstelle für Rechtsschutz mit beratender Stimme angehört.

Mitglieder der Kommission waren im Berichtszeitraum 2013 bis 2016:

Doro Moritz, LV Baden-Württemberg  
 Dorothea Schäfer, LV Nordrhein-Westfalen  
 Henricke Schneider-Petri, BFGA Grundschulen (bis Juni 2016)  
 Andreas Gehrke, Geschäftsführender Vorstand  
 Klaus-Peter Hammer, LV Rheinland-Pfalz  
 Thomas Lippmann, LV Sachsen-Anhalt (bis November 2015)

Als neue Mitglieder der Kommission hat der Hauptvorstand berufen:

Christiane Langer (BFGA Grundschulen) und  
 Gundi Müller (BFGA Sonderpädagogische Berufe)

Die zuständigen GEW-Rechtsschutzstellen haben **20.437** Anträge rechtsschutzsuchender Mitglieder entschieden. In **103** Fällen (**0,5 Prozent**) ist vom rechtsschutzsuchenden Mitglied Einspruch gegen die Entscheidung eingelegt worden. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Verteilung auf die Landesverbände und ihre Landesrechtsschutzstellen:

Bundesunmittelbare Mitglieder	2
Baden-Württemberg	11
Bayern	2
Berlin	13
Brandenburg	4
Bremen	2
Hamburg	–
Hessen	12
Mecklenburg-Vorpommern	3
Niedersachsen	7
Nordrhein-Westfalen	39
Rheinland-Pfalz	2
Saarland	1
Sachsen	–
Sachsen-Anhalt	–
Schleswig-Holstein	2
Thüringen	3

Die Kommission hat über diese Einsprüche in 12 Sitzungen beraten und folgende Entscheidungen getroffen:

Rechtsschutz im beantragten Umfang bewilligt	9
Rechtsschutz teilweise bewilligt	7
Entscheidungen der Rechtsschutzstelle bestätigt	86
Sonstige	1

Andreas Gehrke

## 6.0 Bundesschiedskommission

## 6.0 Bundesschiedskommission

Der Bundesschiedskommission (BSK) der GEW gehören drei ständige Mitglieder an, für die auch drei stellvertretende Mitglieder gewählt werden.

Auf dem letzten Gewerkschaftstag 2013 wurden als **Ständige Mitglieder** gewählt: Erna Benze (Bonn), Erhard Laube (Berlin), Brigitta Göbel (Flensburg).

Als **stellvertretende Mitglieder** gewählt wurden:  
Tilman Boehlkau (Pillig/RLP), Wolfram Bundesmann (Kröppelshagen-Fahrendorf/SH),  
Rainer Dahlem (Schwaigern/BW).

In der nun ablaufenden Wahlperiode wurde 2015 **ein** Verfahren durchgeführt: Ein Kollege hatte den Beschluss einer Landesschiedskommission (LSK) auf Ausschluss aus der GEW angefochten.

Die mündliche Verhandlung fand im Juni 2015 in Hamburg statt und wurde von Wolfram Bundesmann als vorbereitendem Mitglied der BSK geleitet. Daneben nahmen Erhard Laube – als ständiges Mitglied und Tilman Boehlkau – als stellvertretendes Mitglied und Protokollant – vonseiten der BSK teil.

Im Einzelnen ging es um folgende Fragenkomplexe:

- **Verfahrensfragen:** Zulässigkeit des Ausschlussantrages?  
Beachtung der Formvorschriften?
- **Inhaltliche Prüfung des Ausschluss-Beschlusses der LSK:**  
Belege für gewerkschaftsschädigendes Verhalten nach § 8/4/b und/oder satzungswidriges Verhalten nach § 8/4/c

Nach Beratung mit den Parteien und intern fasste die BSK folgenden Beschluss:

- Der Beschluss der LSK auf Ausschluss des Mitgliedes wurde nach § 8 Abs. 1 Satz 2 aufgehoben und in ein Funktionsverbot innerhalb der GEW abgeändert.

Im Juli 2015 teilte der Geschäftsführer der GEW und der BSK, Ulrich Hinz, mit, dass nach einer Frist von sechs Wochen nach Beschlussfassung in der BSK **keine** Anträge auf Abänderung der Entscheidung der BSK eingegangen sind und damit die Entscheidung der für diesen Fall zuständigen Bundesschiedskommission rechtskräftig ist.

Die BSK bedankt sich bei Ulrich Hinz für die tatkräftige Unterstützung ihrer Arbeit und bei den beteiligten Parteien für die angenehme, kollegiale Atmosphäre während der Verhandlung.

Für die BSK  
Tilman Boehlkau,  
nichtständiges Mitglied und Protokollant



**7.0 Arbeitsgruppen, Kommissionen,  
Ausschüsse, Arbeitsgemeinschaften  
des Hauptvorstands**

## 7.1 Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM)

### Das Arbeitsfeld der AJuM – Impulse für Lese- und Medienbildung

Die AJuM informiert zu Themen der Lese- und Medienbildung für den primären und sekundären Bildungsbereich. Basis der Arbeit sind Fortbildungen und die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Kinder- und Jugendmedien. Mitarbeiter\*innen der AJuM entwickeln zu diesen Bereichen Anregungen für die Praxis in Schule und Hochschule und halten Kontakt zu anderen Organisationen (AKJ, AVJ, Stiftung Lesen, Akademie Volkach, Auditorix Hörbuchsiegel und anderen mehr). Die AJuM unterstützt die GEW bei Aufgaben in diesem Themenbereich – zum Beispiel Übernahme der Aufgabe als Gruppenbeisitzer\*innen bei der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien und dem Formulieren von grundlegenden Positionen zu Fragen der Lese- und Medienbildung. Sie bietet zudem für GEW-Mitglieder und sonstige Interessierte auf Landes- und Bundesebene Fortbildungen an – 2016 zum Beispiel unter dem Titel „Schatz oder Schund im Silbersee?“ eine mehrperspektivische Suche nach dem guten Buch.

### Die Datenbank der AJuM – [www.ajum.de](http://www.ajum.de)

Die AJuM ist eine Arbeitsgemeinschaft mit 150-jähriger Tradition. Sie sichtet und prüft Kinder- und Jugendliteratur und -medien unter dem Gesichtspunkt der Verwendbarkeit in pädagogischen Arbeitsfeldern. Die Ergebnisse dieser von mehr als 500 Mitarbeiter\*innen aus allen Bundesländern getragenen Arbeit fließen ein in eine Datenbank, auf die jeder Interessierte online zugreifen kann. Die Besonderheit der Datenbank ist, dass sie in der Regel jeweils mehrere Rezensionen zu einem Werk enthält. Nutzer\*innen bekommen daher einen differenzierteren Blick geboten. Zum Jahreswechsel 2016/17 waren ca. 56.000 Rezensionen online verfügbar, um zum Beispiel darüber zu entscheiden, was sich für eine Klassenlektüre empfiehlt. Die AJuM präsentiert die Datenbank regelmäßig auf der Buchmesse in Leipzig und kooperiert mit dem Angebot „Töne für Kinder“. Empfehlungen der Datenbank werden in Lehrerzeitungen der Landesverbände sowie in E&W veröffentlicht.

### Die besonderen Leseempfehlungen der AJuM – [www.LesePeter.de](http://www.LesePeter.de) und [www.wolgast.de](http://www.wolgast.de)

Die AJuM vergibt seit 2003 monatlich den LesePeter, abwechselnd für ein Kinder-, Jugend-, Sach- und Bilderbuch. Der LesePeter findet in GEW-Zeitungen, der Fachpresse und bei Verlagen ein Echo. Hervorgehoben wird mit einer größeren Besprechung jeweils eine empfehlenswerte Neuerscheinung.

Das Bildungs- und Förderungswerk (BFW) GEW e.V. hat 1986 den Heinrich-Wolgast-Preis gestiftet, um die Darstellung der Arbeitswelt in der Kinder- und Jugendliteratur zu fördern. Ausgezeichnet wird veröffentlichte Kinder- und Jugendliteratur in allen medialen Formen. Ergänzt wird die Preisvergabe durch eine Nominierungsliste empfehlenswerter Titel. Vorschlagsberechtigt für den Preis sind alle Mitglieder der GEW sowie Verlage, Autorinnen und Autoren. Mitglieder der AJuM bilden für die GEW die Jury. Ab 2015 wird der Preis alle zwei Jahre vergeben und jeweils mit 2000 Euro honoriert. Im März 2018 wird die Preisverleihung in Hamburg kombiniert werden mit der Jubiläumstagung zu 125 Jahren Jugendschriftenwarte. Letzter Preisträger war:

Ronan de Calan/Donatien Mary: Das Gespenst des Karl Marx, 2014, ISBN 9783037344323, Sachbuch, 64 S., 14,95 Euro, empf. ab 8 Jahre

### Die Publikationen der AJuM – [www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/die-ajum](http://www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/die-ajum)

Die Zeitschrift *kj&m* erscheint mit Unterstützung der GEW im Kopaed Verlag, München. Sie beschäftigt sich mit allen Fragen zur Kinder- und Jugendliteratur, d. h. mit den Texten selbst aber auch mit Literatur- und Mediendidaktik sowie Leseförderung. Einmal jährlich erscheint ein sogenannter Extra-Band zu einem spezifischen Thema – 2016 das Heft „Immer Trouble mit Gender? Genderperspektiven in Kinder- und Jugendliteratur und -medien(forschung)“. *kj&m* ist der Beitrag der AJuM zur Diskussion in Wissenschaft und Praxis.

In unregelmäßiger Reihenfolge – meist für die Präsentation der AJuM auf der Leipziger Buchmesse – erscheinen die Materialien Jugendliteratur und Medien. Sie enthalten thematisch einführende Texte, Buchempfehlungen sowie Einsatzhinweise zu den empfohlenen Medien. Alle Hefte sind online verfügbar. Die aktuellen beschäftigen sich mit „Kinderarmut“ (Heft 55) und „Bücherfresser(n)“ (Heft 56).

### Das AJuM Online-Journal – [www.Julim-Journal.de](http://www.Julim-Journal.de)

Das Julim-Journal bietet über die Datenbank hinaus Informationen zu vielen Themen rund um die Kinder- und Jugendliteratur. Hier kann man sich sowohl ausführliche Einzel- als auch Sammel-Rezensionen (als pdf-Datei) zu bestimmten Themen anschauen und/oder herunterladen – zum Beispiel Lese-Empfehlungen für die Grundschule, Sekundarstufe I und die KiTa/KiGa. Rubriken wie „Neueste Nachrichten“ informieren über Trends bei der Lese- und Medienbildung. Ausführliche Online-Texte zum Beispiel zum Thema „Homosexualität, Transsexualität und Coming-out in der KJL“ unterstützen die Arbeit vor Ort. Inhalte und Medien in [www.Julim-Journal.de](http://www.Julim-Journal.de) stehen für die Bildung kostenfrei zur Verfügung (sogenannte GNU/GPL Lizenz).

## 7.2 Arbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\* und Inter\* (LSBTI)

Sprecher\*innen-Team: Elke Gärtner (Baden-Württemberg), Mareike Klauenflügel (Hessen), Marcus Felix (Thüringen), Ingo Kreuzer (Rheinland-Pfalz)

Die GEW-Arbeitsgemeinschaft lesbischer, schwuler, bisexueller, trans\* und inter\* Lehrkräfte (AG LSBTI) besteht aus AG Vertreter\*innen in GEW-Landesverbänden. Zur Zeit gibt es LSBTI-AGs in Berlin, Baden-Württemberg, NRW, Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Sachsen. Kleinere Gruppierungen gibt es in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen. Angestrebt sind Vertretungen aus allen Landesverbänden.

Ziel der AG ist es, die Aktivitäten der Landes-AGs zu bündeln, Erfahrungen auszutauschen und eigene Projekte und Aktionen durchzuführen. Zur Optimierung der Netzwerkbildung trifft sich die Bundes-AG zur Zeit zweimal jährlich zwei- bis dreitägig im Land rotierend. (So fand die letzte Sitzung am 7./8. Oktober 2016 in Stuttgart statt und die nächste wird vom 10.–12. März 2017 in Dresden stattfinden.)

**Argumentationsbroschüre „Für eine Pädagogik der Vielfalt – Argumente gegen ultrakonservative, neu-rechte und christlich-fundamentalistische Behauptungen“**

Nach der Erarbeitung der Praxis GO!-Broschüre „Geschlecht und sexuelle Vielfalt – Praxis-hilfen für den Umgang mit Schulbüchern“ mit Handreichungen zum Aufgreifen von Vielfalt im Unterricht wurde im Herbst 2014 eine Argumentationsbroschüre initiiert. Aufgrund der Auseinandersetzungen um Bildungspläne insbesondere in Baden-Württemberg und des medialen „Shitstorms“ wegen der sexualpädagogischen Ansätze rund um Elisabeth Tuider, Universität Kassel, et. al. Es ging der AG darum, Sachinformationen und relevante Fakten besonders an die Menschen zu bringen, die sich bisher noch nicht im Detail mit dem Thema – der Pädagogik der Vielfalt bzw. den aufgekommenen Angriffen auf diese – auseinandergesetzt hatten. Nach mehrmonatiger Erarbeitung wurde die AG-Broschüre „Für eine Pädagogik der Vielfalt – Argumente gegen ultrakonservative, neu-rechte und christlich-fundamentalistische Behauptungen“ im Frühjahr 2016 fertiggestellt. Die Broschüre stößt in der Fachöffentlichkeit auf eine große Resonanz und GEW-Gremien und AG-Mitglieder haben bereits sehr positive Rückmeldungen dazu erhalten. Zur Vorbereitung der Argumentationsbroschüre fanden 2014 ein Austausch mit Dr. Stefan Timmermanns, Vorsitzender der Gesellschaft für Sexualpädagogik (gsp), und ein Workshop mit der TAZ-Journalistin Heide Oestreich statt.

### Zusammenarbeit mit dem Dissens-Projekt

Im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben“ erhielt die AG LSBTI die Anfrage zur Kooperation durch Dissens – Institut für Bildung und Forschung, die mit Geldern des BMFSFJ zur Förderung der LSBTI-Thematik in Bildungszusammenhängen ausgestattet wurden. Auch das Bildungs- und Förderwerk (BFW) der GEW fördert das Projekt. Das Dissens-Projekt „Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt – Stärkung der Handlungsfähigkeit vor Ort“ führte, auch auf der Grundlage der Rückmeldungen der AG LSBTI, in 2016 verschiedene Workshops in vier Bundesländern durch. Diese liefen sehr erfolgreich und sollen weiterhin, auch mit anhaltendem Austausch mit der AG LSBTI, fortgeführt werden.

### Multiplikation durch Durchführung und Teilnahme an Veranstaltungen zum Thema

Bei zahlreichen Veranstaltungen führt die AG zumeist Workshops zur LSBTI-Thematik durch, so zum Beispiel bei der GEWolution im Mai 2016 oder dem 1. QueerKongress von Bündnis 90/Die Grünen im Mai 2016 in Berlin, gemeinsam mit Vertreter\*innen von Queere Bildung e.V.

Gegenseitig unterstützt werden auch Veranstaltungen der jeweiligen Landesverbände, zum Beispiel beim Fachtag LSBTI in Erfurt oder an Studienseminaren in Hessen.

Bei sonstigen Veranstaltungen bundesweit versucht die AG präsent zu sein, zum Beispiel als Diskutantin bei einer Podiumsdiskussion zur „Vielfalt in Schulbüchern“ in der Friedrich-Ebert Stiftung in Berlin 2015, als Teilnehmende bei einer Fachtagung zu „Vielfalt in Schule“ in München (2015) und beim Treffen der lesbischen Lehrerinnen am Himmelfahrts-Wochenende sowie beim Pfingsttreffen der schwulen Lehrer.

### Internationale gewerkschaftliche Vernetzung

Mitglieder der AG LSBTI waren in den letzten Jahren auf verschiedenen Veranstaltungen mit anderen europäischen Gewerkschaften (zum Beispiel Großbritannien, Irland, Schweden), unter anderem bei einer gewerkschaftlichen Konferenz beim Pride in Stockholm 2013 oder auch der europäischen Europride-Gewerkschaftskonferenz „freedom at work“ 2016 in Amsterdam.

### Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) begann eine intensivere Kooperation Anfang 2016 mit einem Besuch einer Vertreterin bei der AG-Sitzung in Göttingen. Es ging um die Vorbereitung des Schwerpunktthemas der ADS in 2017. In Berlin fand dann ein Treffen im September 2016 statt, bei dem dieses konkretisiert und eine bundesweite Umfrage unter lesbischen und schwulen Lehrkräften gemeinsam vorbereitet wurde.

### Zusammenarbeit mit BAMA

Mit dem BAMA wurde vereinbart, dass man sich gegenseitig zu den Treffen jeweils Vertreter\*innen schickt, um sich gegenseitig zu informieren und Synergieeffekte zu nutzen. Diese Zusammenarbeit gilt es in der Zukunft noch auszubauen.

### Ausblick/Planungen

Die Sichtbarkeit von Vielfalt in den Schulbüchern ist nach wie vor eine große Baustelle. Eine Umsetzung des Gewerkschaftstagsbeschlusses von 2013 bezüglich Schulbüchern wird von der AG LSBTI nach wie vor angestrebt und jede weitere gewerkschaftliche Unterstützung ist willkommen.

Die Ergebnisse der bestehenden Landesaktionspläne sollen zusammengetragen, best-practice-Beispiele gesammelt und Handlungsempfehlungen für andere Bundesländer erarbeitet werden.

Die Vernetzung mit anderen Organisationen soll erweitert werden (unter anderem Queere Bildung e.V., Bundesnetzwerk Trans\*, intersexuelle Menschen ...).

## 7.3 Arbeitsgruppe Bildungsfinanzierung

Im zurückliegenden Berichtszeitraum von 2013 bis 2017 hat die vom Hauptvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe Bildungsfinanzierung zentrale bildungsökonomische Fragestellungen aufgegriffen und wichtige Impulse in die Organisation geben können. Dabei wurde die Arbeitsstruktur früherer Perioden fortgesetzt: Zwischen den beiden mehrtägigen Klausursitzungen jeweils im Frühjahr und Spätsommer, in denen stets eingeladene Referenten\*innen einzelne Themengebiete vorstellten, fanden etwa acht Sprecherkreissitzungen statt, in denen unter anderem die Sitzungen vorbereitet, aber auch Projekte und Studien geplant, begleitet und ausgewertet werden.

Organisatorisch im Vordergrund der ersten Sitzungen stand die Erarbeitung von Richtlinien der AG Bildungsfinanzierung, die dann vom Hauptvorstand im Frühjahr 2014 beschlossen wurden. Aus der AG ging ein Antrag des Hauptvorstands hervor, mit dem die GEW als erste Gewerkschaft des DGB das TTIP-Freihandelsabkommen ablehnte. Weitere Themen zu Beginn des Berichtszeitraums waren die Privatisierung im Bildungswesen am Beispiel des „SchoolTurnaround“ in Berlin, der Länderfinanzausgleich, die Länderversorgungsberichte und die Entwicklung der Pensionen vor dem Hintergrund der Schuldenbremse.

Daraufhin hat sich die AG Bildungsfinanzierung mit der zu konstatierenden Deprofessionalisierung im Bildungsbereich, mit der sogenannten gesamtstaatlichen Bildungsstrategie des niedersächsischen Ministerpräsidenten sowie in einem Schwerpunkt mit der Inklusion und deren Umsetzung beschäftigt.

Mehrfach stand die Bildungspolitik der OECD im Vordergrund der Analysen. Aus dieser Arbeit ging ein Antrag des Geschäftsführenden Vorstands zur Positionierung gegenüber der Bildungspolitik der OECD hervor, der im Sommer 2016 vom HV beschlossen wurde.

Ferner wurde in der AG erwogen, eine Bilanz- und Strategiediskussion zum Stand der Bildungsfinanzierung zu führen. Das bisherige Bildungsfinanzierungsgutachten (Piltz 2011) wurde durch ein neues von den Sprechern der AG initiiertes und betreutes und im Frühjahr 2016 veröffentlichtes Gutachten „Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand – Stand und Herausforderungen“ (Jaich) aktualisiert. Damit wurden bereits zum zweiten Mal die Defizite der Bildungsfinanzierung in einer wissenschaftlichen Studie klar mit Zahlen unterlegt.

Die GEW hatte bereits 2010 ein Steuerkonzept vorgelegt, mit dem die Finanzierbarkeit ihrer Forderungen belegt wurde. Von der AG ging der Auftrag aus, das Steuerkonzept der GEW neu zu berechnen. Diese Neuberechnung (Scholz und Truger) wurde vom HV 2015 zur Kenntnis genommen und anschließend veröffentlicht.

In der AG wurden das Ausmaß der globalen Privatisierung im Bildungsbereich sowie mögliche Konsequenzen für die GEW beraten und der Arbeitsstand der vom HV beschlossenen und dem KOVO eingesetzten Initiative „Bildung. Weiter denken!“ vorgestellt und kritisch erörtert. Eine Teilarbeitsgruppe hat Eckpunkte für einen Gewerkschaftstagsantrag zur Bildungsfinanzierung erarbeitet.

Die Sprecher der AG Bildungsfinanzierung nahmen für die GEW dauerhaft an folgenden Gremiensitzungen teil:

- Bündnis Umfairteilen
- Wirtschafts- und strukturpolitischer Ausschuss des DGB

Angedockt an die Klausursitzungen der Jahre 2013 bis 2016 fand jeweils eine von der GEW, der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik („MEMO-Gruppe“) sowie dem Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) organisierte Fachtagung mit folgenden Schwerpunkten statt:

- 2013: umFAIRteilen – aber wie? Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums zur Bekämpfung der Wirtschafts- und Bildungskrise
- 2014: Ware Bildung – Tendenzen der Privatisierung öffentlicher Bildung
- 2015: Öffentlich vor Privat – die Zukunft der gesellschaftlichen Daseinsvorsorge
- 2016: Flüchtlingsmigration als Herausforderung für öffentliche Infrastruktur und Bildungspolitik

Ansgar Klinger/  
Gunter Quaißer

## 7.4 Die Deutsche Schule (DDS)

Mit der DDS unterhält die GEW eine wissenschaftliche Zeitschrift, die zur evidenzgestützten Fundierung und Orientierung aktueller Diskussionen und Entwicklungen im Bildungswesen beiträgt. Sie stellt eine Verbindung zwischen unterschiedlichen Akteuren des Bildungssystems in Forschung, Politik, Administration und Bildungspraxis her. Die DDS trägt in dieser Adressatenorientierung zur Aufbereitung und Vermittlung insbesondere solcher wissenschaftlichen Erkenntnisse bei, die die demokratische Entwicklung und Qualität der Bildungseinrichtungen und Bildungsprozesse befördern und zur Weiterentwicklung der pädagogischen Professionen beitragen können.

Seit Heft 1/2009 wird dieses Konzept mit dem Waxmann Verlag umgesetzt. Dieser hat der DDS ein modernes Layout gegeben und unterstützt die Arbeit durch eine gute Kooperation beim Lektorat. Seit 2012 erscheint die DDS zudem auch online – verfügbar sowohl als Gesamtabonnement als auch als Einzelheft und/oder einzelne Beiträge.

Die Arbeit der Redaktion wurde weiter professionalisiert. So wurde durch die Aktivitäten der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Sylvia Schütze an der Leibniz Universität Hannover eine Geschäftsstelle aufgebaut, die seit 2015 an der Universität Bielefeld weitergeführt wird. Zu den Tätigkeiten gehört die Pflege der Homepage (vgl. auch [www.dds-home.de](http://www.dds-home.de)) mit Links auf Abstracts aller Beiträge sowohl des aktuellen Heftes als auch aller übrigen Hefte seit der Kooperation mit Waxmann (2009), einem aktuellen Informationsangebot mit einem umfangreichen Archiv und aktuellen Kurzvorstellungen der Mitglieder der Redaktion und des Beirats. Zu den Aufgaben gehören unter anderem auch die regelmäßige Administration und Pflege der Online-Kommunikations- und Arbeitsplattform der Redaktion (Moodle), die Koordination des Double-Blind-Peer-Review-Prozesses, das fristgemäße Redigieren und Editieren der zur Publikation angenommenen Beiträge, die Lieferung der korrigierten Texte an den Verlag, Ausdruck der Fahnen und Druckfreigabe sowie die Organisation der Beiratstagungen und nicht zuletzt die tägliche Kommunikation und Korrespondenz mit Autor\*innen und Verlagen.

Jede Ausgabe umfasst einen thematisch fokussierten Schwerpunkt sowie „Weitere Beiträge“, die sämtlich das Peer-Review-Verfahren durchlaufen. Entsprechende Manuskripte, die für beide Kategorien eingereicht werden können, sind in einem adressatengerechten Stil geschrieben. In der Regel umfassen die Beiträge 10 bis 12 Druckseiten und konzentrieren sich auf Themen, die für Multiplikator\*innen und Leitungspersonen in der pädagogischen Praxis bedeutsam sind.

### Schwerpunktt Themen seit 2013

- 1/2013 Übergangssystem
- 2/2013 Sprachförderung
- 3/2013 Entwicklungen der Schulentwicklung
- 4/2013 Öffnung der Bildungswege
- 1/2014 Schule und Jugendhilfe

- 2/2014 Individualisierung – Standardisierung
- 3/2014 Qualitätsinstitute – zwischen Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit und Praxis
- 4/2014 Lehrerbildung in der Offensive
- 1/2015 Bildungsmedien und Vermittlungswissen
- 2/2015 Steuerungsimpulse durch PISA?
- 3/2015 Bildungsmonitoring und Bildungsforschung
- 4/2015 Bildungsbiographie und Schulstatistik
- 1/2016 Herausforderungen für das Lehrerhandeln
- 2/2016 Schule und Evaluation
- 3/2016 Querschnittsaufgaben von Schule
- 4/2016 Schulen in „schwieriger“ Lage

#### Beihefte seit 2013

- 12. Beiheft (2013): Isabell van Ackeren/Martin Heinrich/Felicitas Thiel (Hrsg.): Evidenzbasierte Steuerung im Bildungssystem? Befunde aus dem BMBF-SteBis-Verbund
- 13. Beiheft (2016): Barbara Koch-Priewe/Marianne Krüger-Potratz (Hrsg.): Qualifizierung für sprachliche Bildung. Programme und Projekte zur Professionalisierung von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften
- In Vorbereitung: 14. Beiheft (2017): Detlef Fickermann/Hans-Werner Fuchs (Hrsg.): Schulstrukturen in Deutschland

Hinzu kommen Berichte, Beiträge „Zur Diskussion“ sowie Rezensionen und spezifische Themenreihen.

Die Themenreihe „Bildungsforschung – disziplinäre Zugänge“ umfasste insgesamt zehn Beiträge, die in den Jahren 2011 bis 2015 veröffentlicht wurden:

- Die Konzeption der Bildungspsychologie und das Potential ihres Strukturmodells“ (Christiane Spiel, Barbara Schober, Petra Wagner, Ralph Reimann, Dagmar Strohmeier);
- Empirische Bildungsforschung: Perspektiven der Erziehungswissenschaft (Knut Schwippert);
- Bildungsökonomie (Manfred Weiß);
- Neurowissenschaften und Lehr-Lernforschung: Welches Wissen trägt zu lernwirksamem Unterricht bei? (Ralph Schumacher, Elsbeth Stern);
- Allgemeine Erziehungswissenschaft und Empirische Bildungsforschung (Peter Zedler);
- Bildungsforschung aus politik- und rechtswissenschaftlicher Perspektive (Lutz R. Reuter);
- Bildungssoziologie (Beate Kraus);
- Geographische Bildungsforschung (Tim Freytag, Holger Jahnke, Caroline Kramer);
- Wozu (noch) Bildungsgeschichte und historische Bildungsforschung? (Bernd Zymek);
- Educational Governance (Katharina Maag Merki, Herbert Altrichter).

Die Beiträge wurden mittlerweile gesondert als Special Collection der DDS veröffentlicht: „Bildungsforschung – disziplinäre Zugänge. Fragestellungen, Methoden, Ergebnisse“, herausgegeben von Detlef Fickermann und Hans-Werner Fuchs.

Die personelle Zusammensetzung der Redaktion spiegelt den Anspruch der Zeitschrift im Hinblick auf die Ansprache unterschiedlicher Akteure und Institutionen des Bildungssystems; so arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Vertreter der Bildungsadministration und ein Vertreter aus einem Landesinstitut in der Redaktion mit:

Zusammensetzung Anfang 2012: Prof. Dr. Isabell van Ackeren (Duisburg-Essen), Dr. Sandra Boltz (Duisburg-Essen), Prof. Dr. Kathrin Dederling (Vechta, seit 2014 Erfurt), Detlef Fickermann (Hamburg), PD Dr. Hans-Werner Fuchs (Hamburg), Prof. Dr. Martin Heinrich (Hannover), Prof. Dr. Marianne Krüger-Potratz (Münster). Vorsitzende der Redaktion: Prof. Dr. Isabell van Ackeren. Geschäftsführung: Sylvia Schütze (Hannover, seit 2015 Bielefeld). Ausgeschieden ist: Dr. Sandra Boltz (Ende 2012). Neu hinzugekommen ist: Dr. Götz Bieber (Ludwigfelde; 2013).

Der wissenschaftliche Beirat ist national und international (Europa und USA) zusammengesetzt und vereint Expertise aus unterschiedlichen Feldern des Bildungssystems:

Zusammensetzung Anfang 2012: Prof. Dr. Herbert Altrichter (Linz-Auhof), Dr. Christine Biermann (Bielefeld), Prof. Dr. Mats Ekholm (Karlstad), Prof. Dr. Hans-Peter Füssel (Berlin), Prof. Dr. Friederike Heinzel (Kassel), Prof. Dr. Klaus Klemm (Essen), Prof. Dr. Eckhard Klieme (Frankfurt am Main), Prof. Dr. Katharina Maag Merki (Zürich), Prof. Dr. Heinrich Mintrop (Berkeley), Prof. Dr. Angelika Paseka (Hamburg), Prof. Dr. Nicolle Pfaff (Essen), Hermann Rademacker (München), Prof. Dr. Sabine Reh (Berlin), Prof. Dr. Hans-Günter Rolff (Dortmund), Prof. Andreas Schleicher (Paris), Dr. Gundel Schümer (Berlin), Jochen Schweizer (Bremen), Prof. Dr. Knut Schwippert (Hamburg), Wilfried W. Steinert (Templin), Prof. Dr. Klaus-Jürgen Tillmann (Berlin), Prof. Dr. Manfred Weiß (Bad Soden), Prof. Dr. Wolfgang W. Weiß (Bremerhaven). Ausgeschieden sind: Prof. Dr. Benno Hafenecker (Marburg; 2014), Dr. Siegfried Haller (Leipzig; 2015). Neu hinzugekommen sind: Marianne Demmer (Wilnsdorf; 2014), Prof. Dr. Thomas Höhne (Hamburg; 2014), Ulrich Steffens (Wiesbaden; 2014).

Die Transferorientierung und auch die Öffentlichkeitsarbeit der DDS wurden nicht zuletzt durch die Organisation von Beiratssitzungen gefördert:

#### Tagungen und Beiratssitzungen

- 21./22. Juni 2013 Sitzung des wissenschaftlichen Beirats der DDS in Hannover: Jahresbericht und Austausch; Inputs von Detlef Fickermann, Herbert Altrichter und Rick Mintrop zum Thema: „Vermittlung von evidenzbasierter Bildungsforschung – Wissenschaftstransfer und Steuerung am Beispiel ausgewählter Zeitschriften“.
- 27./28. Juni 2014 Sitzung des wissenschaftlichen Beirats der DDS in Hannover: Jahresbericht und Austausch; Inputs von Detlef Fickermann und Ulrich Steffens zum Thema: „Das Verhältnis von Bildungsforschung und Bildungspolitik“.

- 10./11. Juli 2015 Sitzung des wissenschaftlichen Beirats der DDS in Bielefeld: Jahresbericht und Austausch; Vorstellung des Forschungs- und Entwicklungskonzeptes an den Wissenschaftlichen Einrichtungen Laborschule und Oberstufen-Kolleg Bielefeld und Führung durch die Gebäude (Martin Heinrich, Annette Textor, Klaus-Jürgen Tillmann); Vortrag von Peter Drewek (Bochum) zum Thema: „Das gegliederte Schulwesen in Deutschland im Kontext von sozialer Reproduktion, politischer Steuerung und demografischem Wandel“; Vortrag von Norbert Maritzen (Hamburg) zum Thema: „Stadtteilschule – eine Frage der Gerechtigkeit?“; Diskussion.
- 24./25. Juni 2016 Sitzung des wissenschaftlichen Beirats der DDS in Bielefeld: Jahresbericht und Austausch; gemeinsame Überlegungen zu weiteren Themenschwerpunkten; Diskussion zum Thema „Individuelle Förderung fordert Strukturen (heraus)“ mit einem Impulsreferat von Detlef Fickermann: „Schule im eigenen Takt“.

In der Gesamtschau lässt sich festhalten, dass das neue Konzept realisiert und etabliert wurde und die Arbeitsprozesse – nicht zuletzt aufgrund der eingerichteten Geschäftsstelle – professionell und ausgesprochen reibungslos verlaufen. Über das Peer-Review-Verfahren ist die Publikation in der DDS auch für Nachwuchswissenschaftler\*innen sehr attraktiv geworden; die Zeitschrift hat dadurch weiter an Reputation in der Scientific Community gewonnen (ohne Zeitschrift „von Wissenschaftlern für Wissenschaftler“ zu sein).

Die weiteren Heftplanungen konzentrieren sich auf folgende, gemeinsam mit dem Beirat entwickelte Themen (Arbeitstitel): Professionalisierung im Berufsfeld Schule, Bildung in der digitalen Welt, Flüchtlinge und Bildung, Übergang vom allgemeinbildenden ins berufsbildende System, Bildung und institutionelle Mobilität, Inklusion.

Eine Weiterführung der DDS als Open Access Journal ist geplant. Erste Vorgespräche mit dem Verlag und der GEW haben bereits stattgefunden.

## 7.5 Sportkommission

Der Berichtszeitraum 2013–2016 war intern stark durch eine **Restrukturierungsphase** der Kommissionsarbeit gekennzeichnet. Neben personellen Veränderungen war eine stärkere Orientierung auf die Vernetzung und projektbezogene Arbeit der an sport-/bildungspolitischen Fragen interessierten Kollegin und Kollegen das Ziel.

Die Umsetzung der konkreten inhaltlichen Vorhaben erfolgte auf den Jahrestagungen, die jeweils im Frühjahr in Göttingen stattfanden.

Umfassendstes und sowohl für die Binnen- und Außenwirkung wichtigstes Vorhaben war die Formulierung grundlegender Positionen in sport-/bildungspolitischen Fragen. Dabei haben wir bewusst auf allgemeine sportpolitische Analysen und Forderungen verzichtet, stattdessen grundlegende Fragen und Forderungen zu Bewegung, Sport und Spiel im Elementarbereich und in der Schule formuliert. Der sehr intensiven Diskussion in der Kommission selber folgten weitere wichtige und intensive Abstimmungsrunden innerhalb der GEW, bis auf der Sitzung des Hauptvorstands im Juni 2015 in Magdeburg die endgültige Fassung des Papiers als GEW-Positionen verabschiedet wurde. Seit Ende 2015 liegt das Ergebnis als Broschüre mit dem Titel **„Bewegung, Sport und Spiel im Elementarbereich und in der Schule“** vor und ist im GEW-Shop abrufbar. Sie bietet ein geeignetes Medium, die GEW-Aussagen und Forderungen in die interessierte Öffentlichkeit zu bringen.

Ein wichtiges Element der Broschüre bildet die Frage der qualitativ und quantitativ abgesicherten Einbindung von Bewegung, Sport und Spiel in den Ganztagsbetrieb aller Bildungseinrichtungen. Auf einer sehr erfolgreichen Tagung zu dem Thema **„Welchen Sport brauchen Ganztagschulen“** im Februar 2013 in Hamburg mit über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde dazu ein Forderungskatalog aufgestellt, der in den folgenden Jahrestagungen der Sportkommission und auf einer weiteren Veranstaltung der GEW-Niedersachsen weiter konkretisiert wurde. Eine geplante bundesweite Tagung zum Thema kam leider nicht zustande.

Auf der Jahrestagung 2016 wurde ein Papier zu „Bewegung, Spiel und Sport in ganztägiger Bildung“ mit dem Auftrag verabschiedet, diesem bedeutsamen Thema auch künftig eine besondere Bedeutung beizumessen.

In den Berichtszeitraum fielen wichtige sportpolitische Fragen, die mittelbar auch den Bildungsbereich und damit auch die Arbeit der Sportkommission berührten. In erster Linie waren das die öffentlich geführte Auseinandersetzung um sportliche Großveranstaltungen. Dazu hat die Vorsitzende der GEW eine von der Sportkommission erarbeitete Stellungnahme an eine Tagung der GRÜNEN-Bundestagsfraktion unter dem Titel **„Den Sport wieder in den Vordergrund rücken“** gesandt, in dem Risiken und Problemlagen sportlicher Großveranstaltungen offen benannt wurden.

Virulent wurde das Thema insbesondere durch die Hamburger Olympia-Bewerbung. Die GEW-Hamburg hatte mit Zuarbeit und Unterstützung der Sportkommission frühzeitig eine kritische Position bezogen. Im weiteren Verlauf der Diskussionen hat die GEW eine Dis-



kussionsveranstaltung mit Vertreterinnen und Vertretern der Hamburger Olympia-Bewegungsgesellschaft durchgeführt, in denen insbesondere Fragen möglicher Auswirkungen auf den Schulsport sehr kritisch diskutiert wurden. Im Ergebnis haben sich die Olympia-kritischen Stimmen durchgesetzt und die GEW gehörte zu den wenigen dieser Stimmen im Konzert der Einzelgewerkschaften und des DGB.

Im Zusammenhang mit der Olympia-Diskussion gerieten auch die Sportorganisationen aufgrund der zahllosen Skandale in die Kritik. Diese wurde auch in der Sportkommission mit dem Ergebnis geführt, dem Geschäftsführenden Vorstand (GV) der GEW zu empfehlen, die Mitgliedschaft der GEW mit einer beschlossenen inhaltlichen Empfehlung im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) mit Ablauf des Jahres 2016 zu beenden.

Weitere Themen mit entsprechenden inhaltlichen Beschlüssen im Berichtszeitraum waren:

- Eine Stellungnahme zum sogenannten **fachfremden Sportunterricht**. Die Sportkommission sieht verschiedene Gründe, in der Grundschule (GS) aus pädagogischen Gründen auch fachfremd erteilten Sportunterricht zu tolerieren; gefordert wird aber qualifizierte Fortbildung (zum Beispiel auch verbindliches Ausbildungsmodul Bewegung, Sport und Spiel für alle Grundschul-Lehrkräfte während des Studiums).
- **Sponsorenläufe an Schulen zugunsten der GEW-Stiftung fair childhood**  
Die Sportkommission hat der Stiftung Material für die Planung, Organisation und Durchführung von an vielen Schulen durchgeführten Sponsorenläufen mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, fair childhood als mögliche Empfänger von Spenden im Rahmen dieser Läufe in der schulischen Öffentlichkeit vorzustellen.
- Bislang fehlen Regelungen für körperlich behinderte Schülerinnen und Schüler für das Fach Sport als Prüfungsfach im Abitur. Die Sportkommission hat dazu ein Forderungspapier als Grundlage einer Anfrage/Forderungen der GEW an die Kommission Sport der Kultusministerkonferenz („**Abschlussmöglichkeiten für körperlich behinderte Schülerinnen und Schüler im Schulsport**“ – Sportabitur für Schülerinnen und Schüler mit körperlichen Behinderungen) dem GV zur Verfügung gestellt.
- Das Thema „**Kinder von Geflüchteten im Primarbereich und Schulsport**“ wurde auf der letzten Jahrestagung unter den Aspekten der besonderen Potenziale des Sports für die Integration vor dem Hintergrund besonders gelungener schulischer Beispiele (zum Beispiel Hamburg), aber auch von Problemlagen durch Nutzung von Sporthallen als Unterkünfte für Geflüchtete diskutiert. Dazu wurden noch keine konkreten Positionen/Forderungen beschlossen. Dies soll auf der kommenden Jahrestagung geschehen.

Die Sportkommission betrachtet es weiter als wichtiges Ziel, sich inhaltlich auf der Höhe der Zeit als eine orientierende Instanz in sportlichen Fragen im Bildungsbereich personell gestärkt und verjüngt aufzustellen.

