

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, yellow, green, and red originate from the left side of the page and curve towards the center, framing the main title. Some lines end in loops, while others are straight.

Bildung. Weiter denken!

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

GEW/

Beschlüsse

des 29. Gewerkschaftstages der GEW
vom 9. bis 11. Juni 2021 in Leipzig

Impressum

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

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



August 2021

Beschlussdokumentation

29. Gewerkschaftstag

1	Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik	5
1.01	Aktiv gegen Rechts – für eine solidarische Gesellschaft	6
1.02	Aktiv gegen Rechts 2.0	8
1.08	Bildung ist Menschenrecht – Bildung braucht bessere Bedingungen!	10
1.09	Gute Bildung hat ihren Preis	12
1.10	Gegen Diskriminierung älterer Menschen	12
1.11	Respekt und Selbstverständlichkeit für HIV-positive Kolleg*innen	13
1.12	Umsetzung des § 13 AGG für Beschäftigte in Bildungseinrichtungen	13
1.13	Geschlechtliche Vielfalt in Bildungsinstitutionen	13
1.14	Gute Beschäftigungsbedingungen für queere Kolleg*innen	14
1.16	Seniorenbeteiligung und -mitwirkung in den Kommunen entwickeln und stärken!	14
1.17	Souveränität älterer Menschen in der digitalen Welt	15
2	Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik	17
2.02	Beamtenstreikrecht	18
2.12	Präsenzsitzungen für Mitbestimmungsgremien erhalten, betriebliche Mitbestimmung stärken!	18
2.15	Der Überlast begegnen: Eine aufgabengerechte Personalstruktur für die Hochschulen	18
2.18	Prekäre Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie an Hochschulen beenden!	19
3	Bildungspolitik	21
3.01	Bildung krisenfest machen!	22
3.07	Grundrechte von Lernenden und Lehrenden in der digitalisierten Welt	28
3.11	Hochschule 4.0: Studium, Lehre und Forschung in der digitalen Welt	29
3.12	ALLE Sprachen sind gleichberechtigt!	30
3.13	Sprachenvielfalt in Kindertagesstätten fördern, Lebenswirklichkeiten widerspiegeln	31
3.14	Die Kinder- und Jugendhilfe in Zeiten von COVID-19 – was folgt dem Applaus?	31
3.15	Kinderrechte als Grundlage für Qualitätsentwicklung	33
3.16	Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe beheben	33
3.21	Fortbildung	34
3.26	10-Punkte-Programm „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa“	35
3.27	Die GEW fordert einen „Pakt für berufsbildende Schulen“	35

3.28	Perspektiven öffnen — die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen	36
3.31	Vision Hochschule 2030 als Grundlage zur Aktualisierung des Wissenschaftspolitischen Programms der GEW	37
3.33	Von der exklusiven zur inklusiven Hochschule – die Hochschule 2030 lebt Diversität und ermöglicht allen Menschen Teilhabe	38
3.36	Grundbildung stärken – Arbeitsbedingungen und Strukturen verbessern, Bildungsarmut und geringe Literalität überwinden!	40
3.37	Zweiten Bildungsweg stärken!	41
3.39	Aufwertung des Politikunterrichts in allen Schulformen der Sekundarstufe	42
3.40	Schweriner Erklärung „Demokratie stärken — mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung!“	42
4	Satzung	43
4.01	Einrichtung eines Bundesausschusses Queer	44
4.04	Änderung der Satzung § 20, Umbenennung des Arbeitsbereichs Frauenpolitik	44
4.08	GEW Studierende Gruppe der Studierenden hervorheben!	44
5	Organisation	45
5.01	Grundsätze der Haushaltspolitik	46
5.06	Organisationsentwicklung der GEW von 2021 bis 2025	48
5.09	Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	50
5.10	Beschlussdatenbank einrichten	51
5.15	Gleichstellung in der GEW stärken und umsetzen!	51
5.17	Sichtbarkeit in unserer Satzung – Einrichtung einer Redaktionsgruppe	52
5.18	Förderung der Erinnerungskultur und Gedenkarbeit innerhalb der GEW	52
	Dringlichkeitsanträge	53
	Freilassung unseres Kollegen Ismail Abdi aus der Haft im Iran – Resolution	54

1. Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik

1.01 Aktiv gegen Rechts – für eine solidarische Gesellschaft

Rassismus, autoritäre Tendenzen und menschenfeindliche Ideologien bekämpfen – politische Bildung, demokratische Teilhabe und sozialen Zusammenhalt stärken.

Die GEW bekennt sich zum Antifaschismus als Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit und engagiert sich in diesem Sinne sowohl in gesellschafts- als auch in bildungspolitischer Perspektive „Aktiv gegen Rechts“.

Als Teil der zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, die sich für eine solidarische und offene Gesellschaft engagieren, tritt sie Rassismus in all seinen Ausprägungen sowie anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entschieden entgegen. Um autoritären und rechtsradikalen Tendenzen entgegenzuwirken, stärkt sie jene Kräfte, die die Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement, demokratischer Willensbildung und politischer Teilhabe als gemeinsame, notwendige Aufgabe betrachten. Die GEW sieht es als eine grundlegende Aufgabe an, sich für den Schutz gesellschaftlicher Grundwerte wie Gleichberechtigung und Solidarität sowie die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen einzusetzen.

Als Bildungsgewerkschaft bestärkt sie ihre Mitglieder, sowohl im beruflichen Alltag als auch in Projekten oder Bündnissen, aktiv und offen für eine lebendige und starke Demokratie, die Gleichberechtigung aller Menschen sowie Pluralismus und Toleranz in der Migrationsgesellschaft einzutreten. Leitlinien sind die allgemeinen Menschenrechte sowie das Berufsethos der Bildungsinternationalen, das die Beschäftigten im Bildungswesen auffordert, alle Formen von Rassismus, Vorurteilen und Diskriminierung im Bildungsbereich zu bekämpfen.

Zugleich macht sie sich für die diversitätsbewusste Professionsentwicklung in allen Bildungsbereichen für diskriminierungs-/rassismuskritische Bildungsinhalte und -didaktiken sowie für Konzepte zur politischen Bildung stark, die der gesellschaftlichen Vielfalt und den damit verbundenen Herausforderungen Rechnung tragen. Die GEW setzt sich für eine Professionalisierung des pädagogischen Handelns sowie den Ausbau der bereits existierenden Präventionsansätze mit einer geschlechterreflektierten Perspektive ein. Gleichzeitig muss in den verschiedenen Institutionen der Bildungs- und Erziehungseinrichtungen ein vorurteils- und diversitätsbewusstes Denken und Handeln gefördert und umgesetzt werden. Wir brauchen innovative und nachhaltige Ideen für die Zukunft der Gleichstellungsarbeit mit einer emanzipativen Männlichkeit und vielfältigen Geschlechterbildern.

Die GEW steht für eine offene, inklusive und solidarische Gesellschaft, in der Menschenrechte unteilbar und vielfältige Lebensentwürfe selbstverständlich sind. Solidarisch müssen wir unsere bildungs- und gleichstellungspolitischen, sozialen und demokratischen Ziele voranbringen und uns alle vor der Einschränkung und Infragestellung unserer z. T. lange erkämpften Rechte schützen.

Das System der privaten Aneignung des Mehrwerts und die daraus entspringende ungerechte Verteilung von Einkommen und Vermögen, die Renditejagd auf dem Rücken der abhängig Beschäftigten und die damit einhergehenden sozialen Verwerfungen dürfen bei der Ursachenforschung im Hinblick auf Rechtsextremismus nie aus dem Blick geraten.

Wir erweitern bzw. konkretisieren unsere Beschlüsse 1.5 „Aktiv gegen Rechts“ und 3.6 „Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!“ des Gewerkschaftstages 2017 durch folgende Punkte.

Forderungen an die Bundes- und Landespolitik

Die GEW setzt sich für eine umfassende Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Antifeminismus sowie mit anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe ein, die alle Politikfelder einschließt und an der sich sämtliche staatlichen Institutionen auf der Ebene von Bund, Länder und Kommunen sowie die Zivilgesellschaft beteiligen. Eine Behinderung der Aufarbeitung des NSU-Skandals und weiterer rechtsextremer Netzwerke – z. B. in der Bundes- wie den Landespolizeien (NSU 2.0) oder der Bundeswehr (ganz konkret: KSK) – durch offizielle Stellen auf Bundes- wie auch Landesebene, wie sie derzeit nachweislich stattfindet, ist dabei nicht hinnehmbar und muss sofort unterbunden werden.

Neben den bisherigen Maßnahmen der Bundesregierung braucht es jedoch mehr gemeinsame Anstrengungen sowie dauerhafte und ausreichende Investitionen in den verschiedenen Handlungsfeldern, um die Probleme in ihrer ganzen Breite zu bearbeiten und um demokratische Haltungen in der Gesellschaft nachhaltig zu stärken sowie die bedingungslose Einhaltung und Stärkung der Menschenrechte zu gewährleisten.

Dementsprechend fordert die GEW von der Bundesregierung und dem Bundestag,

- die ressortübergreifende Zusammenarbeit bei der Bekämpfung von Antisemitismus, Rassismus, Rechtsextremismus und Antifeminismus sowie von anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auszubauen und zu verstetigen,
- wirkungsvolle Maßnahmen und eine koordinierte Gesamtstrategie zu entwickeln, bei deren Konzeption, Umsetzung und Evaluation sowohl die Länder als auch Sozialpartner und zivilgesellschaftliche Organisationen – insbesondere Migrantenorganisationen und Verbände von rechter, rassistischer, antifeministischer und antisemitischer Gewalt Betroffener – mit ihrer Fachexpertise einbezogen werden,
- der Herausforderung einer teilhabeorientierten Gesellschaft für alle Menschen gerecht zu werden und eine institutionelle Reform der Integrations- und Migrationspolitik anzugehen sowie einen Partizipationsrat einzurichten,
- ein Demokratiefördergesetz ohne Generalverdächtigung, u. a. verbunden mit einer Verdoppelung der abrufbaren Fördermittel des Bundesprogramms „Demokratie leben!“, um eine langfristige Perspektive und verlässliche verstetigte Strukturen für politische Bildung, zivilgesellschaftliches Engagement und Präventionsarbeit zu bieten,
- eine Reform des Gemeinnützigkeitsrechts und die Ergänzung von gemeinnützigen Zwecken in der Abgabenordnung, um das zivilgesellschaftliche Engagement für menschenrechtsorientierte Bildung, antirassistische und feministische Arbeit sowie antifaschistische Erinnerungs- und Bildungsarbeit zu stärken und Rechtsunsicherheiten abzubauen,
- Schutzlücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz zu schließen, die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auszuweiten,
- die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Betroffene von (rassistischer) Diskriminierung und Opfer rechter Gewalt auszubauen,
- ein Programm zur Förderung qualitativer Rassismusforschung sowie zur Qualitätsentwicklung rassismuskritischer Ansätze in allen Bildungsbereichen,
- ein Bundesprogramm zur Strukturförderung von flächendeckenden, unabhängigen Beschwerdestellen sowie zivilgesellschaftlicher Netzwerke zur politischen Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit,
- die Handlungskompetenz von pädagogischen Fachkräften sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu stärken,
- die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Radikalisierungsprävention und der Demokratieförderung zu stärken.

Die GEW fordert die KMK und die Landesregierungen auf,

- gemäß der Pariser „Erklärung zur Förderung von Politischer Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung“ (2015) auf europäischer und nationaler Ebene verstärkt Maßnahmen im Bildungsbereich zu ergreifen, um kritisches Bewusstsein und Engagement gegen jede Art von Diskriminierung und menschenverachtender Ideologie zu fördern und Demokratie, politische Teilhabe sowie sozialen Zusammenhalt zu stärken,
- ihre aktuellen Empfehlungen „Demokratie als Ziel, Gegenstand und Praxis historisch-politischer Bildung und Erziehung in der Schule“ und „Menschenrechtsbildung in der Schule“ im Dialog mit Fachverbänden, Trägern und Zentralen für politische Bildung, Gewerkschaften und Migrant*innenorganisationen umzusetzen und zu evaluieren, verbunden mit einer kritischen Bestandsaufnahme zur Umsetzung und ggf. Reformulierung der Empfehlungen zur interkulturellen Bildung und Erziehung,
- die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und pädagogischem Personal sowie die Kooperation mit Fachkräften der außerschulischen Bildung in diesen Bereichen zu fördern und insbesondere Angebote zu rassismuskritischer, feministischer Bildungsarbeit, Demokratiebildung und Radikalisierungsprävention flächendeckend auszubauen, hierzu gehört auch der Unterricht in der Politischen Bildung an den Schulen mit ausreichend qualifiziertem Personal,
- historisch-politische Bildung, Menschenrechts- und Demokratiebildung, Antifeminismus-, Rassismus- und Antisemitismuskritik sowie Radikalisierungsprävention als Querschnittsaufgabe aller Fächer und Teil des Erziehungs- und Bildungsauftrags zu verankern und

hierzu entsprechende Änderungen in Schulgesetzen, Verwaltungsvorschriften sowie Revisionen von Lehrplänen, Studienordnungen, Curricula und Lehr-/Lernmaterial vorzunehmen,

- Landesantidiskriminierungsgesetze zu verabschieden und Diskriminierungsbeschwerdestellen einzurichten.

Maßnahmen der GEW auf Bundes- und Länderebene

Es ist Aufgabe aller Gliederungen der GEW,

- das methodische und fachliche Know-how, die Haltungen und das Engagement ihrer Mitglieder im Themenfeld „Aktiv gegen Rechts“ zu fördern und zu unterstützen,
- über zentrale Begriffe, Argumentationsmuster und Diskursstrategien der Alten und Neuen Rechten, Ideologien der Ungleichwertigkeit, verschiedene Erscheinungsformen, Ursachen und Auswirkungen von Rassismus sowie diskriminierungs- bzw. rassistisch-kritische Bildungsansätze aufzuklären,
- Kooperationen, Bündnisarbeit (insbesondere vor Ort) und die fachliche Vernetzung mit Bildungsträgern, Initiativen und Organisationen ähnlicher thematischer Ausrichtung zu verstärken,

- Angriffen von Rechts ausgesetzten und von Rassismus betroffenen Kolleg*innen politischen Rückhalt zu geben.

Der Hauptvorstand prüft

- die Verstärkung und Erweiterung der bisherigen Arbeitsgruppe „Aktiv gegen Rechts“.
- die Aufbereitung und Bereitstellung von Informationen, Material, Literatur und Links zu den Themenbereichen „Rechtsextremismus- und Radikalisierungsprävention“, Menschenrechts- und Demokratiebildung, historisch-politische Bildung sowie Antirassismus/Antidiskriminierung & rassistisch-kritische Bildungsarbeit,
- ob Argumentationstrainings, Seminare und ggf. Qualifizierungen zum Thema Antidiskriminierung mit Kooperationspartnern für verschiedene Zielgruppen sowie zuständigen Beschäftigtenvertretungen Schulungen zum Thema angeboten werden können.
- die Entwicklung einer Strategie zum Umgang mit Angriffen im Netz und ggf. Einrichtung einer GEW-„Task Force Gegenrede“, in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk Bund.
- die Unterstützung von Aktivitäten, Veranstaltungen und Publikationen sowie Forschungsvorhaben Dritter.

1.02 Aktiv gegen Rechts 2.0

Die GEW betrachtet den zunehmenden Aufstieg rechter Ideologie und rechtsnationaler bis rechtsextremer Parteien, das Erstarken rechter Netzwerke sowie vermehrte rassistische und xenophobe Angriffe mit größter Sorge. Sie tritt dieser Entwicklung entschieden entgegen. Die GEW bekräftigt ihren Einsatz für Antifaschismus, Antinationalismus und Antimilitarismus. Sie kämpft gegen alle Arten von Rassismus, Sexismus, Homophobie, Antisemitismus, Antifeminismus (BFA 102Ä1), Ableismus, Islamfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit.

Die GEW erweitert und konkretisiert ihren Beschluss 1.5 „Aktiv gegen Rechts“ des Gewerkschaftstages 2017:

- Es gibt keine offiziell verordnete „Political Correctness“, die die Meinungsfreiheit bedroht. Das ist vielmehr eine Behauptung mit rechtsradikalem Hintergrund. Die GEW duldet es nicht, wenn rechtsradikale Kräfte den wissen-

schaftlichen Konsens hinsichtlich des Klimawandels leugnen und versuchen, wissenschaftlich gesicherte Fakten durch Verschwörungsmythen zu ersetzen. Sie wendet sich gegen rechtsradikale Angriffe auf Gleichstellung und Geschlechterforschung sowie rechtsradikale Äußerungen über Migration und Willkommenskultur. Sie trägt dazu bei, ihre Mitglieder zu befähigen, diese Elemente rechtsradikalen Denkens auch in der Form wissenschaftlicher Theorien zu erkennen und ihnen zu widersprechen. Sie hilft, im Bildungsbereich Täte zu entlarven, die rechtsradikales Gedankengut in ihre Lehre und Forschung einfließen lassen oder Verschwörungsmythen unterstützen. Sie wendet sich gegen Auftritte von Vertreter*innen rechtsradikaler Ideologien in Bildungseinrichtungen. Seit Jahren existiert eine politische Stiftung, die einer teilweise von rechtsradikalen Kräften geprägten Partei nahesteht. Durch Vergabe von Stipendien und Förderung von Forschungsprojekten kann sie Einfluss auf die Wissen-

schaftsentwicklung nehmen. Die GEW nimmt gegen diese Bestrebungen Stellung. Sie argumentiert dabei mit ihrem Wissen über rechtsradikale bildungs- und sozialpolitische Positionen in Vergangenheit und Gegenwart. Sie fördert die Öffentlichkeitswirksamkeit kritischer Wissenschaft.

- Die GEW fordert, historische und politische Bildung in Lehrplänen und Studienordnungen zu stärken. Sie regt an, Gedenktage verstärkt für die Thematisierung antifaschistischer, bürgerlich-liberaler und proletarischer Traditionen des Kampfes gegen Rechts zu nutzen.
- Immer häufiger tritt in politischen Diskursen eine Relativierung des Nationalsozialismus in Worten und Symbolen zutage. Keine Verwendung eines rechtsradikalen Symbols in einer Bildungseinrichtung darf unkommentiert bleiben! Rechtsradikale versuchen, die gesellschaftliche Diskussion in ihrem Sinne zu steuern. Dazu nutzen sie Periodika, Verlage und Internetplattformen, bauen Netzwerke auf und führen Schulungen durch. Dabei zeigen sie sich gut organisiert und propagandistisch geschickt. Sie zeigen weniger bekannte rechtsradikale Symbole und täuschen damit die Öffentlichkeit. Sie versuchen, Wortschatz der Nationalsozialisten wieder in den öffentlichen Sprachgebrauch einzuführen und durch Gewöhnung Toleranz gegenüber den dahinterstehenden Inhalten zu erzeugen. Sie entwickeln eigene Schlagwörter und kommunikative Strategien. Die GEW unterstützt und beteiligt sich an Forschung, Veranstaltungen und Publikationen, die hierüber aufklären.
- Die GEW unterstützt die Integration Geflüchteter in allen Bildungsbereichen. Dementsprechend verurteilt sie eine rigide Abschiebep Praxis. Vor allem stellt die GEW sich gegen Abschiebungen aus Schule und Ausbildung – jeder Mensch hat ein Anrecht auf den Abschluss einer Ausbildung. Sie setzt sich für die Belange geflüchteter Kolleg*innen ein.
- Die GEW stellt sich allen Versuchen rechtsradikaler Kräfte entgegen, gewerkschaftliche Strukturen zu unterwandern oder Alternativen zu ihnen aufzubauen. Sie macht darauf aufmerksam, wenn Vertreter*innen demokratischer Parteien Argumentationen von rechten Parteien übernehmen. Sie fördert einen regelmäßigen Austausch zwischen den Gewerkschaften über Entwicklungen nach Rechts in der Gesellschaft.
- Die GEW ist kein Ort für Mitglieder mit rechtsradikalen und antidemokratischen Einstellungen.
- Die GEW versteht politische Bildung auch als gewerkschaftliche Aufgabe.
- Die GEW gibt rechtsradikalen Angriffen ausgesetzten Kolleg*innen politischen Rückhalt. Dies gilt insbesondere für soziale Netzwerke. Sie entwickelt Strategien, um adäquat hierauf reagieren zu können.
- Die GEW setzt sich mit struktureller Diskriminierung an den Bildungseinrichtungen ihrer Organisationsbereiche auseinander.
- Die GEW unterstützt Recherche-Strukturen gegen Rechts, indem sie ihren Ergebnissen in den innergewerkschaftlichen Organen und Plattformen (Publikations-) Raum gibt. Damit hilft sie insbesondere jungen, in abhängigen Positionen beschäftigten Wissenschaftler*innen dabei, die Öffentlichkeit zu erreichen.
- Der HV überprüft die bisherigen Veröffentlichungen der GEW zu diesen Themenbereichen auf Aktualität, passt sie gegebenenfalls an und erweitert bei Bedarf das Informationsmaterial.

Die GEW arbeitet nach wie vor zur Erreichung dieser Ziele solidarisch zusammen

- mit anderen Gewerkschaften,
- mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung an den Hochschulen,
- mit Beschäftigten-, Auszubildenden-, Schüler- und Schülerinnen- sowie Studierendenvertretungen,
- mit Lehrkräften, Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, in der Weiterbildung Tätigen, Wissenschaftler*innen sowie Hochschulbeschäftigten,
- mit interessierten Mitarbeiter*innen aller Bildungs- und Forschungseinrichtungen
- mit Bildungsträgern, die in der Arbeit gegen Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und Neue Rechte profiliert sind,
- mit antifaschistischen Organisationen und Gruppen der Zivilgesellschaft.

1.08 Bildung ist Menschenrecht – Bildung braucht bessere Bedingungen!

Die angemessene Finanzierung des Bildungswesens in Deutschland ist eine zentrale Voraussetzung für eine demokratische, inklusive, soziale und wirtschaftlich nachhaltige Gesellschaft. Die GEW setzt sich für ein Bildungssystem ein, das zur Überwindung sozialer Ungleichheiten beiträgt. Dabei wenden wir uns gegen ein Bildungsverständnis, das Bildung als Mittel zum Zweck betrachtet und einer ökonomischen Verwertungslogik unterordnet.

Bildung und Wissenschaft müssen Antworten auf die drängenden Fragen der Gegenwart geben bzw. diese Antworten vermitteln: Der Klimawandel muss gestoppt werden und der Umstieg auf eine Wirtschaftsweise ohne umweltschädigende Emissionen gelingen. Außerdem muss angesichts von endlichen Ressourcen langfristig eine geschlossene Kreislaufwirtschaft etabliert werden. Neben der ökologischen steht eine zweite große Herausforderung auf der Tagesordnung: Die soziale Frage, die eine Umverteilung von Einkommen und Vermögen verlangt. Eine kritische und reflektierende Bildung muss zudem auf immer komplexere technologische Entwicklungen wie die Digitalisierung vorbereiten und einen verantwortungsvollen und kompetenten Umgang mit analogen und digitalen Medien, insbesondere mit Social Media, vermitteln.

Zentrale Merkmale eines guten Bildungssystems sind eine ausreichende Personalbemessung mit kleineren Gruppengrößen und kürzeren Arbeitszeiten (z. B. im allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulbereich die Reduzierung der Pflichtstundenzahl, im Kita- und Ganztagsbereich eine niedrigere Fachkraft-Kind-Relation, im Hochschulbereich eine Absenkung des Betreuungsschlüssels, in der Weiterbildung die Verkleinerung der Gruppen, eine Regulierung des Unterrichts und eine Stabilisierung der Beschäftigung) sowie eine sachgerechte Bildungsinfrastruktur.

Es liegt auf der Hand, dass die Intensität der pädagogischen Zuwendung in Kitas, Schulen, Hochschulen und in der Weiterbildung davon abhängt, ob dies durch eine ausreichende Zahl von gut aus-, fort- und weitergebildeten Fachkräften erfolgt. Insgesamt ist es nötig, dass die Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich deutlich verbessert werden, auch um den vorhandenen Fachkräftemangel zu beseitigen. Insgesamt ist eine Aufwertung der Bildungsberufe notwendig.

Neben dem Personal ist aber auch die Rolle der Bildungsinfrastruktur nicht zu vernachlässigen. Ist das Lernumfeld in einem schlechten Zustand, hat dies Folgen für den

Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler sowie für die Wirksamkeit des Unterrichts. Zu nennen sind zum Beispiel der Zuschnitt von Klassenräumen und der Räume im Ganztagsbereich, der Lärmpegel, die Beleuchtung, die Akustik, die Raumluft usw. Vergleichbares gilt für Kindertageseinrichtungen oder Hochschulen.

Zentrale bildungspolitische Forderung der GEW ist die Herstellung von Chancengleichheit. Das Bildungssystem darf soziale Ungleichheit nicht verwalten oder gar reproduzieren. Es muss mehr getan werden, um diese Reproduktion sozialer Ungleichheiten zu reduzieren und nachhaltig auszugleichen. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die vom Bund über die Länder bis hin zu den Kommunen gemeinsam geschultert werden muss.

Ein gutes und leistungsfähiges Bildungssystem sollte herkunftsbedingte, ungleiche soziale und kulturelle Ausgangsbedingungen soweit irgend möglich ausgleichen. Gleichzeitig müssen die politisch Verantwortlichen alles dafür tun, diese ungleichen Ausgangsbedingungen durch entsprechende verteilungspolitische Maßnahmen möglichst klein zu halten.

Wer Chancengleichheit herstellen will, muss Ungleiches ungleich behandeln. Die bildungspolitischen Dogmen des Kooperationsverbotes zwischen Bund und Ländern stehen nachhaltigen Bildungsinvestitionen in vielen Bereichen entgegen. Die Verteilung von finanziellen Mitteln nach dem Königsteiner Schlüssel führt zu einer Verschärfung sozialer Disparitäten.

Eine dauerhaft tragfähige Finanzierung des Bildungsbereichs und damit verbunden eine Überwindung der Reproduktion sozialer Ungleichheiten stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Diese bedarf einer Neuregelung der öffentlichen Verantwortungsgemeinschaft. Nur eine Verantwortungsgemeinschaft aus Bund, Ländern und Kommunen kann diese Aufgabe dauerhaft und zukunftsfähig finanzieren und damit nachhaltig meistern.

Auch in der Corona-Pandemie hat der Bund – trotz des Kooperationsverbotes – den Bundesländern projektgebundene Mittel bereitgestellt, die verstetigt werden müssen. Bildungspolitische Investitionen des Bundes werden dauerhaft benötigt. Nach der anzustrebenden Änderung des Kooperationsverbotes hin zu einer Verantwortungsgemeinschaft müssen Bundesmittel – genau wie Landesmittel – nach sozial-indizierter Logik vergeben werden. Dabei müssen die sozialen Voraussetzungen in

den Mittelpunkt der Verteilung von Bundesmitteln gestellt werden. Das heißt, die sozialen Bedingungen und Herausforderungen der Bundesländer werden zu Kriterien der Verteilung und nicht etwa das Steueraufkommen der Bundesländer. Gleichzeitig müssen diese Mittel an eine sozial-indizierte Vergabe in den Ländern gekoppelt werden.

Mit dem Gute-Kita-Gesetz hat der Bund eine Initiative zur Weiterentwicklung der Kindertagesstätten gestartet. Im Kita-Bereich sind die systemischen Unterschiede derart groß, dass es sinnvoll ist, auf die örtlichen Gegebenheiten einzugehen, um auch strukturelle Hürden zu überwinden.

Der schulscharfe Sozialindex hat sich als ein wichtiges Instrument zur Entkoppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg erwiesen. Dieses föderale Instrument steuert finanzielle und personelle Ressourcen an die Schulen, die in besonders benachteiligten Lagen arbeiten und vor großen Herausforderungen stehen. Im Schulbereich wurden zuletzt über den Digitalpakt Bundesmittel, bezogen auf einen bestimmten Entwicklungsbedarf im Schulsystem, vergeben. Es ist wichtig, eine formal ähnliche, dauerhafte Vereinbarung in der Form eines Paktes Gute Schule für alle zu treffen. In der Folge müssten die Bundesmittel nach Bedarfen und nicht nach dem Königssteiner Schlüssel eingesetzt werden.

Es gibt kein Bundesweiterbildungsgesetz und damit deziert keine allgemeinen Bundesmittel für öffentliche Weiterbildungsangebote. Das öffentliche Erwachsenenbildungswesen ist bundesweit nicht einheitlich geregelt. Dennoch steht die GEW für einen Ausbau und entsprechende finanzielle Unterstützungen für öffentliche Angebote der Erwachsenenbildung im Sinne einer Vereinbarung „Öffentliche Weiterbildung stärken“.

Ein besorgniserregender Trend ist der zunehmende Anteil von Schülerinnen und Schülern, der in Deutschland Schulen in privater Trägerschaft (Privatschulen) besucht. Dieser hat sich seit Anfang der 1990er-Jahre annähernd verdoppelt – mehr als neun Prozent aller Kinder gehen auf eine Privatschule. Dabei ist eine zunehmende soziale Segregation auszumachen: Der Anteil von Kindern mit Akademikereltern an Privatschulen ist gestiegen und fällt deutlich höher aus als an öffentlichen Schulen. Zudem leben Schülerinnen und Schüler, die Privatschulen besuchen, deutlich häufiger in Haushalten mit hohem Einkommen.

Vielfach stehen alleine die öffentlichen Schulen in der Pflicht, inklusive Bildung zu gewährleisten und die gesell-

schaftliche Herausforderung der Integration und der Sprachförderung zu bewältigen. Dort, wo sich zudem auch die Armuts-Problematik konzentriert, verschlechtern sich für die staatlichen Schulen die Chancen, den wachsenden Herausforderungen gerecht zu werden. Um dieser Entwicklung zu begegnen, muss das staatliche Bildungsangebot ausgebaut und attraktiver werden. Das staatliche Schulwesen muss flächendeckend angeboten werden. Zudem muss darauf geachtet werden, dass bei den Schulen in freier Trägerschaft die durch das Grundgesetz vorgegebenen Normen überall angewandt werden.

Es liegen zahlreiche empirische Befunde vor, die belegen, dass im deutschen Bildungssystem sowohl beim Personal als auch bei den Investitionsausgaben für die Infrastruktur erhebliche und auf Dauer angelegte Ausgabensteigerungen notwendig sind. Deutschland muss bei den Bildungsausgaben – gemessen an der Wirtschaftsleistung – unter den OECD-Ländern die erhebliche Lücke zur Spitzengruppe schließen. Dazu müssen die deutschen Bildungsausgaben pro Jahr um 70 bis 100 Milliarden Euro steigen.

Deshalb erwartet die GEW, dass Bund, Länder und Kommunen ein Bildungssystem finanzieren, das den geschilderten Kriterien genügt und dafür auch gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bietet. Folgende finanz- und verteilungspolitische Maßnahmen sind erforderlich:

- Hohe Einkommen und große Vermögen müssen angemessen besteuert werden. Die Besteuerung von Einkommen und Eigentum (Vermögen und Erbschaften) sollte durch progressiv steigende Steuersätze erfolgen. In diesem Zusammenhang wird auf das im April 2021 veröffentlichte steuerpolitische Gesamtkonzept des DGB verwiesen. Darüber hinaus setzt sich die GEW für eine einmalige Vermögensabgabe auf Vermögen von Superreichen ein – als Grundlage für die Bewältigung der aktuellen Gesundheits-, Wirtschafts- und Bildungs-krise.
- Unternehmen, die sich in den Ländern, in denen sie ihre Umsätze machen, aktuell der Besteuerung entziehen, müssen entsprechend der jeweiligen nationalen Steuersätze der Besteuerung unterworfen werden. Steuerflucht ist auf nationaler und internationaler Ebene entschieden zu bekämpfen.
- Die Steuerpolitik muss so ausgestaltet werden, dass zum einen die Reduzierung der unter sozialen Gesichtspunkten nicht zu rechtfertigenden Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen erfolgt. Zum anderen sind die so erhobenen zusätzlichen Steuereinnahmen

zum Ausbau des Sozialstaates zu verwenden, der vor allem im Bildungsbereich seine Ausgaben deutlich steigern muss.

- Die sogenannte Schuldenbremse wird abgeschafft, die Kreditfinanzierung staatlicher Investitionen wird wieder ermöglicht. So lange sie aber nicht abgeschafft ist, müssen die finanzpolitischen Spielräume voll ausgeschöpft werden.
- Es sollte keine Aufstockung der Finanzmittel für die Bundeswehr geben, sondern Einsparungen.
- Die Finanzblockade zwischen Bund, Ländern und Gemeinden ist aufzuheben. Alle beteiligten Ebenen und staatlichen Repräsentanten müssen ihre Verantwortung für die Bildung gemeinsam und nicht gegeneinander wahrnehmen. Die Verantwortungsgemeinschaft aller ist gefragt.

1.09 Gute Bildung hat ihren Preis

Das Engagement für eine bessere Finanzierung eines umfassenden staatlichen Bildungsangebots ist eine grundlegende Aufgabe der GEW.

- Die GEW hat weiterhin das Ziel, ihre Mitglieder zum Thema Bildungsfinanzierung zu aktivieren, um „vor Ort“ medienwirksam die konkreten Auswirkungen fehlender finanzieller Mittel auf Arbeits-, Lern- und Studienbedingungen sowie auf die Gehälter im Bildungswesen zu verdeutlichen. Dabei werden die pädagogischen Bedarfe mit konkreten Forderungen zur Bildungsfinanzierung gekoppelt.
- Die GEW verstärkt ihre bundespolitische Lobbyarbeit in Fragen der Bildungsfinanzierung auf allen Ebenen des Politikprozesses.
- Darüber hinaus verdeutlicht die GEW die Bedeutung einer progressiven Finanz- und Steuerpolitik in sozialer, ökologischer und geschlechterpolitischer Hinsicht und motiviert ihre Mitglieder, aktiv für eine sozial und ökologisch gerechte Finanz- und Steuerpolitik einzutreten.
- Die GEW stärkt die in den zurückliegenden Jahren aufgebauten Wissensnetzwerke und baut sie aus. Sie arbeitet eng mit progressiven Wissenschaftler*innen zusammen, die sich für einen handlungsfähigen Staat und eine sozial gerechte und solidarische Gesellschaft einsetzen.
- Die GEW fordert eine grundlegende Abkehr von betriebswirtschaftlichen Prinzipien im Bildungswesen.
- Die GEW prüft die Beteiligung an Bündnissen, thematischen Allianzen und situativ-thematischen Kooperationen, die für eine bessere öffentliche Daseinsvorsorge, eine gerechtere Steuer-, Finanz- und Verteilungspolitik und höhere Bildungsausgaben eintreten.

Der Hauptvorstand wird beauftragt, für die Umsetzung dieser Ziele einen geeigneten Rahmen zu beschließen.

1.10 Gegen Diskriminierung älterer Menschen

Die GEW wird aufgefordert, auf allen Ebenen das Thema Diskriminierung aufzugreifen und sich insbesondere gegen die Diskriminierung älterer Menschen zu positionieren. Dabei gilt es, deren Formen sichtbar zu machen und konkrete Maßnahmen zum Schutz älterer Menschen zu ergreifen.

Die GEW wirkt auf die Bundesregierung und Landesregierungen ein, um

- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union eine Ergänzung des Grundgesetzartikels 3 (3) um den Begriff „Alter“ zu erwirken,
- Maßnahmen gegen die Diskriminierung bei privatrechtlichen Geschäften zu erreichen.

1.11 Respekt und Selbstverständlichkeit für HIV-positive Kolleg*innen

Die GEW Bund

- unterschreibt die Arbeitgeberdeklaration „#positiv-arbeiten – Aufruf zu Respekt und Selbstverständlichkeit: Deklaration für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben“ der Deutschen Aidshilfe,
- fordert die Arbeitgeber in Bildung und Wissenschaft auf, soweit noch nicht geschehen, ebenfalls die Arbeitgeberdeklaration zu unterschreiben,
- informiert ihre Vertreter*innen in Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsräten sowie Mitarbeitervertretungen über die besonderen Unterstützungsbedarfe von und Vernetzungsmöglichkeiten für Kolleg*innen mit HIV,
- trägt in ihrer Öffentlichkeitsarbeit dazu bei, die Akzeptanz von HIV-positiven Kolleg*innen zu verbessern.

1.12 Umsetzung des § 13 AGG für Beschäftigte in Bildungseinrichtungen

I. Die Landesverbände der GEW sollen sich dafür einsetzen, dass Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG in den Landesverwaltungen eingerichtet werden. Die Grundlage deren Arbeit soll sein:

- a. Die Beschwerdestellen müssen neutral und nicht-weisungsgebunden arbeiten und regional und niedrigschwellig zugänglich sein.
- b. Sie bekommen die Aufgabe, Beschäftigte vor Abgabe einer Beschwerde zu beraten, Beschwerden aufzunehmen, zu prüfen und ein Beschwerdeverfahren einzuleiten sowie Vorschläge für die zuständige Stelle (Schulamt, Schulleitung, Dienstherr, Arbeitgeber) zu machen, wie Beschwerden wegen Diskriminierung abgeholfen werden kann. Nach AGG sicherzustellen sind die Beweislastentlastung bzw. -umkehr (§ 22) und ein Maßregelungsverbot zugunsten der/des Beschwerdeführenden (§ 16) sowie das Recht auf Auskunft, Akteneinsicht und Zeugenanhörung für die Beschwerdestelle (die Beschwerde ist zu prüfen, § 13). Im Falle von Maßnahmen zur Abhilfe einer Benachteiligung oder Belästigung sind diese regelmäßig zu überprüfen, denn der Arbeitgeber ist nach § 12 AGG verpflichtet, die Beschäftigten dauerhaft zu schützen.

- c. Angehende Lehrkräfte im Schulpraktikum und im Vorbereitungsdienst sind durch ihre Abhängigkeit von den Beurteilungen der Ausbildungsbegleiter*innen, der Prüfer*innen und der Schulleitungen besonders gefährdet. Dem ist durch eine eigene Beschwerdestelle an den Bildungseinrichtungen Rechnung zu tragen.

II. Die GEW-Mitglieder in den Personalräten sollen durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen mit den Arbeitgebern die Einrichtung von Beschwerdestellen für die Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen voranbringen. Solche Dienstvereinbarungen können in einem Prozess mit externem Sachverstand erarbeitet werden und sollen im Sinne von Akzeptanz und Transparenz insbesondere die Besetzung der Beschwerdestelle (z. B. paritätisch und mit Sachverstand für alle Diskriminierungsgründe nach § 1 AGG) und das Beschwerdeverfahren regeln.

1.13 Geschlechtliche Vielfalt in Bildungsinstitutionen

Die GEW tritt dafür ein, die freie Entwicklung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu gewähren und zu schützen und ihr Geschlecht und ihre geschlechtliche Identität zu achten und anzuerkennen.

Die GEW fordert die Landesregierungen dazu auf:

- Richtlinien zur Inklusion von trans*, inter* und nicht-binären (TIN) Menschen sowie Menschen mit dem

Geschlechtseintrag „divers“ oder keinem Geschlechtseintrag in Schulen, Hochschulen, Einrichtungen der Eingliederungshilfe sowie Kinder- und Jugendhilfe zu entwickeln.

Die Richtlinien sind in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Organisationen und Verbänden von trans*, inter* und nicht-binären Menschen zu entwickeln.

1.14 Gute Beschäftigungsbedingungen für queere Kolleg*innen

Queere Kolleg*innen arbeiten oft in einem Umfeld der Unsichtbarkeit, der mehr oder weniger starken Ablehnung und Diskriminierung queerer Personen, wie Studien mehrfach nachgewiesen haben.

Anknüpfend an die Beschlüsse zu Lesben und Schwulen der Gewerkschaftstage von 2001 und 2009 sowie den Beschluss 3.15 des Gewerkschaftstages von 2017 wird die GEW:

- Handlungsempfehlungen für Pädagog*innen zu entwickeln, um die Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Themen zu unterstützen.
- gegenüber Bildungs- und Wissenschaftsverwaltungen, Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, den Kultusministerien dafür eintreten, dass das Thema LSBTIQ* fest in den Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen verankert und behandelt wird sowie dass
- die Lehrer*innenbildung im erziehungswissenschaftlichen Teil der 1. und 2. Ausbildungsphase, die Erzieher*innenausbildung, die Hochschuldidaktik verpflichtende Module enthält, in denen die Gleichwertigkeit sexueller und geschlechtlicher Identitäten und die dazu nötigen Grundbegriffe und Handlungsstrategien vermittelt werden.
- dafür eintreten, dass Lehrwerke so umgestaltet werden, dass sie Diversität in Wort und Bild in allen Facetten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sichtbar machen und sich gegen Benachteiligungen nach § 1 AGG richten. Die Gleichwertigkeit aller Personen in ihrer Unterschiedlichkeit ist in den Lehrwerken explizit zu benennen.
- Die GEW wirkt über die zuständigen Vorstandsbereiche, das Parlamentarische Verbindungsbüro und ggf. in Zusammenarbeit mit den übrigen DGB-Gewerkschaften

auf die Bundesregierung ein, einen bundesweiten LSBTIQ-Aktionsplan aufzustellen, der die Ziele der EU-LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie für Deutschland umsetzt, die in 15 Ländern bestehenden Aktionspläne koordiniert und auf den Politikfeldern des Bundes ergänzt.

- Die GEW wirkt ggf. in Zusammenarbeit mit den übrigen DGB-Gewerkschaften auf die Gesetzgebung im Bund ein,
 - a. um Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz nach „wegen seines Geschlechtes,“ zu erweitern um „seiner sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität“,
 - b. um das AGG in folgenden Punkten zu novellieren: Damit alle ihre Rechte nach dem AGG nutzen können, ist es insbesondere erforderlich,
 - dass die Fristen verlängert werden, in denen Ansprüche geltend gemacht werden können,
 - dass sie von Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbänden auf dem Rechtsweg begleitet werden können durch ein Verbandsklagerecht und Prozesstandsschaft,
 - dass die Beweislast erleichtert bzw. umgekehrt wird.

Außerdem sind Sanktionen bei Nichtumsetzung und Nichteinhaltung ins AGG aufzunehmen.

Die Kirchenklausel ist zu streichen, wovon viele Beschäftigte in Kitas und sozialpädagogischen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, aber auch an kirchlichen Schulen und Hochschulen, profitieren würden.

- c. um das verfassungswidrige Transsexuellengesetz aufzuheben und durch ein Gesetz zur geschlechtlichen Selbstbestimmung zu ersetzen.

1.16 Seniorenbeteiligung und -mitwirkung in den Kommunen entwickeln und stärken!

Die GEW setzt sich dafür ein, in allen Politikbereichen auf die Rechte und Gestaltungsmöglichkeiten älterer Men-

schen sowie die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse vor Ort hinzuwirken.

1.17 Souveränität älterer Menschen in der digitalen Welt

Die GEW tritt ein für das Recht älterer Menschen auf eine selbstbestimmte soziale und politische Teilhabe im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung und ihre Möglichkeit, sich mit den ständig wachsenden digitalen Angeboten und Anforderungen auseinandersetzen zu können. Die GEW appelliert an die Träger von Fortbildungsveranstaltungen, für ältere Menschen Qualifikations- und Erfahrungsmöglichkeiten für den täglichen Umgang mit den digitalen Medien zu entwickeln. Ein barrierefreier Zugang muss gewährleistet sein.

Zudem fordert die GEW, dass der Datenschutz der Betroffenen bei der Nutzung digitaler Arbeitsumgebungen unbedingt gewahrt wird.

Die GEW fordert die Bundesregierung auf, einen Digitalpakt Alter aufzulegen, dazu gehört u. a. Zugang zu Geräten und Internet.

2. Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

2.02 Beamtenstreikrecht

Der Gewerkschaftstag 2021 bekräftigt die seit Jahrzehnten erhobene Forderung der GEW, dass auch ihre Mitglieder im Beamtenverhältnis ihr Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts, sich an Arbeitskämpfen zu beteiligen, wahrnehmen können.

Inhaltlich unterstützt der Gewerkschaftstag die Beschwerden von elf GEW-Mitgliedern gegen die abweisenden Urteile des Bundesverfassungsgerichts vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR).

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, zeitnah eine Strategie für den Umgang mit den möglichen abschließenden Entscheidungen des EGMR zu beschließen, mit der die GEW in die Lage versetzt wird, die aus den zu erwartenden Entscheidungen notwendigen Veränderungen der beamtenrechtlichen Regelungen (auf Bundes- und Landesebene) mitzugestalten.

2.12 Präsenzsitzungen für Mitbestimmungsgremien erhalten, betriebliche Mitbestimmung stärken!

Die GEW fordert den Vorrang von Präsenzsitzungen für Personal-, Betriebsräte und sonstige Mitbestimmungsgremien. Die GEW setzt sich für klare gesetzliche Regeln auch in den Ländern ein, um die Aufweichung und Schwächung von Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmer*innen im öffentlichen und privaten Sektor sowie von Beamt*innen zu verhindern und eine wirksame Vertretung ihrer Inte-

ressen durch entsprechende Mitbestimmungsgremien auch im „digitalen Zeitalter“ zu gewährleisten. Digitale Besprechungstools können eine Erleichterung ehrenamtlicher Arbeit sein. Es muss aber gesetzlich sichergestellt sein, dass die Gremien stets selbst entscheiden, wann, wo und wie sie tagen.

2.15 Der Überlast begegnen: Eine aufgabengerechte Personalstruktur für die Hochschulen

Die Beharrungskräfte eines dysfunktionalen Systems

In der hochschulpolitischen Debatte herrscht ein weitgehender Konsens darüber, dass das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft korrigiert werden muss. Denn hohe Befristungsquoten sind dysfunktional für das System Wissenschaft und verantwortungslos gegenüber den Beschäftigten. Trotzdem hat sich die Situation in den letzten Jahren weiter verschlechtert und sich inzwischen auf einem historisch niedrigen Niveau stabilisiert.

Die GEW fordert eine aufgabengerechte Struktur- und Entwicklungsplanung an Hochschulen. Das bedeutet im Einzelnen,

... dass Daueraufgaben auf Dauerstellen, d. h. in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in Forschung und Lehre, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung zu erledigen sind,

... dass Lehre, aber auch Forschung zu den Daueraufgaben gehören und auf jeder Stelle für wissenschaftliches Personal beides – wenn auch zu unterschiedlichen Anteilen – zusammengeführt werden muss, um die Einheit von Forschung und Lehre nicht, z. B. durch Hochdeputatsstellen, zu gefährden,

... dass an jeder Hochschule ein Personalstrukturkonzept und ein hieraus abgeleiteter Personalentwicklungsplan für das wissenschaftliche sowie für das wissenschaftsunterstützende Personal zu erstellen sind,

... dass jede Hochschule neben den Dauerstellen volle Promotionsstellen einrichtet, auf denen keine fachnahen administrativen Daueraufgaben übernommen und maximal 2 SWS gelehrt werden dürfen, um zu gewährleisten, dass die Qualifizierungsziele tatsächlich erfolgreich erreicht werden können,

... dass jede Hochschule für eine weiterführende und allein auf die Wissenschaft ausgerichtete Weiterqualifizierung nach der Promotion Tenure-Track-Professuren oder Mittelbaustellen zur eigenständigen Lehre und Forschung einrichtet, die anhand von transparenten Kriterien die Qualifizierung auf eine Professur ermöglichen. Die Nachbesetzung von Professuren soll regelmäßig über Tenure-Track-Professuren erfolgen.

Dazu müssen die Hochschulen

... für die Umsetzung einer aufgabengerechten Struktur- und Entwicklungsplanung Sorge tragen – dafür müssen ein Kernbestand an dauerhaft anfallenden Aufgaben und das dafür notwendige Personal beschrieben werden; dieser Prozess ist von den Hochschulleitungen in Gang zu setzen, muss aber in den Fachbereichen und Fächern in konkreter Betrachtung der Aufgaben definiert werden,

... bei der Ausschreibung und Vergabe von Dauerstellen diese Daueraufgaben ausformulieren und in ihrem jeweiligen Anteil in einem dazugehörigen Tätigkeitsprofil festhalten,

... die Stellen, die aus Mitteln des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ finanziert werden, mit auf Dauer beschäftigtem Personal besetzen – unabhängig davon, ob es sich um wissenschaftliches oder wissenschaftsunterstützendes Personal handelt,

... auch die Durchführung von Drittmittelprojekten als eine Daueraufgabe ansehen, da die Einwerbung von Drittmitteln mittlerweile zu einer konstanten Finanzierungsquelle für wissenschaftliches und auch wissen-

schaftsunterstützendes Personal geworden ist – nach Maßgabe einer vorausschauenden Personalplanung müssen auch dafür dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden,

... eine Departmentstruktur schaffen, weil nur hierdurch die selbstständige Durchführung von Daueraufgaben in Lehre und Forschung gewährleistet wird und die Personalstruktur nicht von der Besetzung einer Professur und entsprechenden Berufungsverhandlungen abhängig ist. Im Rahmen einer Departmentstruktur erfolgt grundsätzlich keine Zuordnung von Wissenschaftler*innen zu „Lehrstühlen“; eigenverantwortliches Forschen und Lehren ist auch neben der Professur möglich.

Dazu müssen die Länder

... die Grundfinanzierung deutlich erhöhen,

... die Pflicht zu einer aufgabengerechten Struktur- und Entwicklungsplanung in den Hochschulgesetzen verankern.

Dazu muss der Bund

... das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) so reformieren, dass es eine klar zu bestimmende rechtliche Grenze zwischen Qualifizierung und Daueraufgaben gibt, um zu verhindern, dass Personen, die zum Zweck der wissenschaftlichen Qualifizierung beschäftigt werden, für fachnahe administrative Daueraufgaben der Hochschulen eingesetzt werden, bzw. dass Personen, die Daueraufgaben erfüllen, lediglich befristet beschäftigt werden.

2.18 Prekäre Beschäftigung in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie an Hochschulen beenden!

In der privaten Weiterbildung sowie an kommunalen Volkshochschulen und Musikschulen arbeiten bundesweit etwa 390.000 Honorarlehrkräfte. Hinzu kommen etwa 100.000 Lehrbeauftragte an Hochschulen. Sie sind hoch qualifiziert und führen Tätigkeiten aus, die üblicherweise einen akademischen Abschluss, an den Hochschulen nicht selten die Promotion oder Habilitation, erfordern. Ihre Arbeitsbedingungen tragen dem aber nur in den seltensten Fällen Rechnung. Das Honorar bzw. die Lehrauftragsvergütung reicht oft nicht zur eigenständigen Existenz- und Alterssicherung aus. Es handelt sich um prekäre Beschäftigung in einem Berufsfeld, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Die GEW setzt sich bei der Bundespolitik für eine Ergänzung des § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ein, angelehnt an § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG): „Persönlich abhängig sind auch Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind.“ Damit soll erreicht werden, dass Honorarlehrkräfte, Lehrbeauftragte und andere arbeitnehmerähnliche Solo-Selbstständige in der Regel als Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden müssen.

3. Bildungspolitik

3.01 Bildung krisenfest machen!

Präambel

Beschäftigte in Bildungseinrichtungen eröffnen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Lernchancen und damit Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben – in Krippen, Kitas, Horten, in weiteren Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Arbeitsbereichen der sozialen Arbeit, allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen. Sie leisten gute Arbeit und können stolz sein auf ihre Professionalität. Ihre Arbeit, aber auch die Lernbedingungen, werden durch die jahrelange Unterfinanzierung des Bildungswesens belastet. Die Corona-Pandemie hat die Schwächen und Defizite des Bildungssystems in Deutschland offengelegt und wie unter einem Brennglas deutlich sichtbar gemacht. Die Versäumnisse der vergangenen Jahrzehnte haben dazu geführt, dass die Pandemie die Bildung in eine veritable Krise gestürzt hat. Politik muss jetzt so schnell wie möglich und dennoch nachhaltig um- und gegensteuern, sonst drohen vielen jungen Menschen der sogenannten Corona-Generation erhebliche Nachteile in Ausbildung, späterem Berufsleben sowie gesellschaftlicher und privater Teilhabe. Ohnehin benachteiligte Kinder und Jugendliche werden noch weiter abgehängt. Auch die Beschäftigten in den verschiedenen Bildungseinrichtungen geraten so unter Druck, dass sie weder den eigenen Ansprüchen noch den Erwartungen der Gesellschaft standhalten können.

Die Politik muss ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und in allen Einrichtungen schaffen. Dafür muss auch die Lehrkräftebildung verändert werden. Die GEW schlägt ein Bund-Länder-Kommunen-Programm vor, das auch die barrierefreie Schulsanierung und den Einsatz multiprofessioneller Teams umfasst. Der Digitalpakt muss inklusiv ausgerichtet werden und dazu beitragen, dass Strukturen, Institutionen, Professionen, Inhalte und Didaktiken insbesondere auch mit Blick auf migrationsgesellschaftliche Realitäten konsequent weiterentwickelt werden.

Fachkräftemangel

Deutschlands Bildungssystem braucht dringend mehr Fachkräfte. Die Corona-Pandemie hat diesen Mangel noch verschärft, da sie unter anderem kleinere Lerngruppen und hybride Unterrichtsmodelle erforderlich macht, vielen Beschäftigten mit der Umsetzung von Hygienemaßnahmen zusätzliche Aufgaben aufbürdet und durch den Schutz von Risikogruppen das verfügbare Personal weiter reduziert.

In vielen Kita-Teams arbeiten überdurchschnittlich viele lebensältere Kolleg*innen. Damit steigt das Risiko, dass sie zur Risikogruppe zählen. Folgt man den Prognosen u. a. des Deutschen Jugendinstituts, so werden unter Berücksichtigung des Betreuungsausbaus im Grundschulalter ceteris paribus 2025 unter anderem etwa 309.000 Kita-Fachkräfte sowie 15.000 Kindertagespflegepersonen fehlen. Die GEW setzt sich weiter für ein Bundesgesetz ein, das einheitliche Qualitätsstandards in den Kitas regeln soll. Kern ist eine verbesserte Fachkraft-Kind-Relation mit dem Schlüssel 1:2 für unter Einjährige, 1:3 für Ein- bis Dreijährige und 1:8 für Drei- bis Fünfjährige.

Für eine qualitativ gute Ganztags-Grundschule müssen zudem mindestens 50.000 zusätzliche Lehrkräfte sowie den Bedarfen entsprechend sozialpädagogische und therapeutische Fachkräfte eingestellt werden. In den allgemeinbildenden Schulen werden 40.000 Lehrer*innen mehr gebraucht. Der Gesamtbedarf im Bereich der berufsbildenden Schulen beläuft sich bis 2030 auf 160.000.

Da auch die Zahl der Studierenden weiter steigt, müssen die Hochschulen weiter ausgebaut und die Betreuungsrelationen verbessert werden. Schon heute kommen an den Universitäten auf eine Professorin oder einen Professor über 60 Studierende. Die GEW fordert eine Aufstockung des Budgets des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ um 40 Prozent, eine jährliche Erhöhung um mindestens drei Prozent und die Verwendung der Mittel für Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre.

Lehrbeauftragten ist der Zugang zu den Soforthilfen des Bundes und der Länder für Selbstständige und Soloselbstständige nicht nur formal, sondern auch faktisch zu eröffnen, indem Hilfen auch ohne den Nachweis von Betriebsausgaben gewährt werden. Darüber hinaus bedarf es einer Stabilisierung der Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen, insbesondere durch eine Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen, in denen Daueraufgaben erledigt werden, sowie angemessener Vertragslaufzeiten für Zeitverträge, soweit diese gerechtfertigt sind. Insbesondere in der grundständigen Lehre, im IT-Support sowie in der Hochschuldidaktik und im Qualitätsmanagement sind Dauerstellen für Daueraufgaben erforderlich.

Die Corona-Pandemie hat auch Wissenschaftler*innen, Beamt*innen auf Zeit, Juniorprofessor*innen sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte getroffen. Im Sinne eines kollektiven Nachteilsausgleichs für pandemiebedingte Beeinträchtigungen und Verzögerungen sind

Zeitverträge und Stipendien um den Pandemiezeitraum, mindestens aber um ein Jahr zu verlängern unabhängig ihrer Finanzierung.

Die Länder müssen massiv in die Ausbildung neuer Lehrkräfte investieren. Erforderlich sind ein Ausbau der Studien- und Referendariatsplätze, der Abbau der Zugangsbeschränkungen, die insbesondere in Studiengängen für das Grundschullehramt völlig verfehlt sind, sowie berufsbegleitende Ausbildungsangebote. Damit mehr junge Menschen ein Lehramtsstudium aufnehmen und erfolgreich abschließen, müssen Anforderungen auf den Prüfstand. Die GEW verlangt zum einen die Beseitigung der Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern und zum anderen eine weitere Aufwertung bestimmter pädagogischer Berufe. Hierfür müssen in den Ländern die Studienangebote der sozialpädagogischen Studiengänge und die Möglichkeiten der Lehramtsausbildung für sozialpädagogische Fachschulen deutlich ausgebaut werden. Dazu gehört zudem, Grundschullehrkräfte, die noch immer nicht in allen Bundesländern wie ihre Kolleg*innen an anderen Schulformen bezahlt werden, nach A13 bzw. E13 zu bezahlen.

Damit Lehrkräfte möglichst lange im Schuldienst bleiben, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, etwa durch eine Senkung der Pflichtstunden, mindestens aber durch Ausgleichsstunden für besondere Aufgaben und Altersermäßigungen. Auch eine breite Qualifizierungsstrategie für Quer- und Seiteneinsteiger*innen, von denen bundesweit bereits Tausende im Einsatz sind, ist notwendig. Das Potenzial der Fachkräfte unter den Geflüchteten und Zugewanderten muss anerkannt und durch besondere Sprachlernangebote, zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten, konstante sozialpädagogische und therapeutische Begleitung und erleichterte Anerkennungsverfahren gehoben werden.

Um mehr junge Menschen für die Arbeit in der frühkindlichen Bildung zu gewinnen, muss die Fachkräfteoffensive des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) ausgebaut und verstetigt werden. Die bundesweit durch das BMFSFJ geförderte Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zur Erzieherin oder zum Erzieher ist durch die enge Verzahnung von Theorie und Praxis und die tariflich geregelten Gehälter derzeit die erfolgversprechendste Variante. Dringend geboten ist auch der Ausbau der Lehrkräfteausbildung speziell für diese Berufe.

Hinzu kommen weitere Bedarfe an Fachkräften in den übrigen Feldern der Sozialen Arbeit, vor allem im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) und den Jugendämtern, aber auch in der Behinderten- und Eingliederungshilfe. Dafür sind entsprechende Fallzahlbegrenzungen notwendig.

In keinem anderen Bildungsbereich sind die Arbeitsbedingungen so prekär und die Bezahlung so schlecht wie in der Weiterbildung. Besonders die staatlich organisierte Weiterbildung ist durch Unterfinanzierung geprägt, die atypische Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt. Laut *wb-Personalmonitor 2016* sind 55 Prozent derjenigen, die hauptberuflich in der Weiterbildung arbeiten, mindestens in einem der Kriterien Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungsfähigkeit oder soziale Absicherung als prekär einzustufen.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Nationale Weiterbildungsstrategie im Sinne eines Bundesweiterbildungsgesetzes weiterentwickelt wird. In diesem müssen einheitliche Regelungen zu Information und Beratung, Lernzeiten und der Finanzierung der Weiterbildung verankert sein.

Sanierungsstau und fehlende Ausstattung

Sanierungsbedarf gibt es seit Jahrzehnten allerorten. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass mit der vorhandenen Bausubstanz häufig auch hygienischen Standards kaum entsprochen werden kann. Modernisierungs- und Ausbaumaßnahmen sind dringend erforderlich. Es müssen nachhaltige Gebäude und Infrastrukturen entstehen, die eine flexible Nutzung für unterschiedliche Formen des Lehrens und Lernens ermöglichen sowie Barrierefreiheit sicherstellen.

Die GEW fordert ein Bundesprogramm zur Schulbau-sanierung. Dabei gilt: Schulen müssen nicht nur saniert werden, sondern auch heutigen Anforderungen genügen. Moderne pädagogische Konzepte, Ganztagsangebote und Inklusion brauchen eine andere Architektur der Gebäude und Unterrichtsräume als der Frontalunterricht des 19. und 20. Jahrhunderts. Schulen fehlt es weiterhin an solchen Räumen, sodass ein Lernen, das auch die digitalen Möglichkeiten und die sozialen Lebensrealitäten einbezieht, häufig schwer umsetzbar ist.

Auch der Ausbau der IT-Infrastruktur und die technische Ausstattung hinken weit hinter dem Bedarf her. Bei einer Mitgliederbefragung der GEW zum Digitalpakt und zur Digitalisierung an Schulen (2020) wurde deutlich, dass die Arbeitsgeräte der Lehrkräfte bislang Privatsache sind. Die im Schnellverfahren vielfach vorgeschlagenen Tablets als Dienstgeräte erfüllen nur wenige der Anforderungen an Dienstgeräte für Lehrkräfte. Dies gilt sowohl im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz als auch im Hinblick auf die Aufgaben, die mit Dienstgeräten gut und sinnvoll erledigt werden könnten. Die Ausstattung der Schulen lässt zu wünschen übrig. Längst nicht jede Schule hat WLAN. Hochschulen sind häufig auf Software ange-

wiesen, die weder technischen und didaktischen Anforderungen noch Datenschutzstandards entspricht.

Die GEW schlug der Bundesregierung bereits 2016 ein Bau- und Sanierungsprogramm für marode Schulen und Hochschulen vor. Die Forderung, der Bund solle ein auf zehn Jahre angelegtes Programm starten und dafür jährlich 3,5 Milliarden Euro in die Hand nehmen, bleibt aktuell.

Digitale Infrastruktur und Betreuung der Systeme

Die GEW berechnete bereits 2019, dass für die digitale Ausstattung der allgemeinbildenden Schulen bis 2024 15,76 Milliarden Euro benötigt würden, für die berufsbildenden Schulen weitere 5,265 Milliarden Euro. Daraus ergibt sich ein Gesamtbedarf von mehr als 21 Milliarden Euro.

Ein großer Anteil fällt indes nicht für Hard- und Software an, sondern für laufende Personalkosten, weil die IT-Infrastruktur regelmäßig gewartet und aktualisiert werden muss. Die GEW fordert, die Mittel für Endgeräte für Lernende und Lehrende zu verstetigen und Gelder für Systemadministrator*innen fest in die Haushalte einzuplanen. Es muss zudem gewährleistet sein, dass die Umsetzung des Digitalpakts und die Nutzung digitaler Medien in den Schulen wissenschaftlich begleitet und evaluiert wird, um Gestaltungsspielräume zu erkennen und Fehlentwicklungen zu identifizieren und zu korrigieren.

Bildungseinrichtungen brauchen darüber hinaus staatlich verantwortete und datensichere Plattformen zum Lehren, Lernen und Kommunizieren sowie dienstliche Mailadressen für die Beschäftigten. Mit Blick auf Software und digitale Unterrichtsmaterialien müssen Schulen so ausgestattet werden, dass sie nicht auf ein von kommerziellen Interessen geprägtes Angebot privater Anbieter angewiesen sind. Ein Fokus des Ausbaus der Infrastruktur muss zudem auf der Kompensation ungleicher Zugänge und Chancen liegen: Ausstattungsunterschiede zwischen Schulen und Regionen dürfen sich nicht weiter vergrößern. Die Ausstattung von Lehrenden und Lernenden ist öffentliche Aufgabe. Für Lehrende muss gelten: „Dienstliche Tätigkeit – dienstliche Arbeitsmittel“.

Alle Studierenden müssen darüber hinaus am Online-studium teilnehmen können. Wer zu Hause nicht über die technischen Möglichkeiten dazu verfügt, dem muss die Hochschule Arbeitsplatz und Endgerät zur Verfügung stellen.

Bund und Länder müssen die Universitäten und Fachhochschulen beim Ausbau ihrer digitalen Infrastruktur mit einem Hochschul-Digitalpakt unterstützen. Auch die Einrichtungen der öffentlich finanzierten Weiterbildung, unter anderem die Volkshochschulen und kommunalen Musikschulen, brauchen einen Digitalpakt. Bildungseinrichtungen, Lehrkräfte und Teilnehmer*innen in den von Bund (insbesondere Integrations- und Berufssprachkurse, Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II/III), Ländern (Schulabschlusskurse und Kurse in der Grundbildung) sowie von Kommunen verantworteten, öffentlich finanzierten Weiterbildungsgängen müssen analog zum Bereich der allgemein- und berufsbildenden Schulen (Infrastruktur, Endgeräte, Administration, Fortbildung) unterstützt werden.

Was die Senior*innen-Politik in Corona-Zeiten anbelangt, stehen mit Blick auf die Grundrechte Teilhabe und Selbstbestimmung auch im Alter im Vordergrund. Insbesondere in der ersten Phase der Corona-Pandemie wurden Grundrechte in einer Weise eingeschränkt, wie es dies in der Bundesrepublik Deutschland zuvor nicht gegeben hat. Die GEW fordert eine digitale Grundversorgung für Ältere. Sie soll Teil einer umfassenden Bildungsstrategie sein. Technikerwerb ist kein Selbstzweck, sondern dient dazu, lebensbegleitendes Lernen zu fördern und die Lebensqualität im Alter zu verbessern. Die GEW fordert deshalb einen „Digitalpakt Alter“.

Entwicklung inklusiver digitaler und hybrider Lehr- und Lernkonzepte

Die GEW vertritt das Primat der Pädagogik. Bildungsfragen müssen im Zentrum stehen und nicht die Technik. Digitale Bildung braucht pädagogische Konzepte, in Pandemiezeiten speziell für einen Mix aus Präsenz- und Fernunterricht. Die neuen Medien können nur zu einem pädagogischen Mehrwert führen, wenn sie sinnvoll in ein Gesamtkonzept eingebunden sind. Zugleich werden offene und flexible Unterrichtsformen, die das eigenständige Lernen fördern, wichtiger. Die Schulen müssen bei dieser Entwicklung durch den Ausbau schulinterner Fortbildungen sowie durch ausreichende Zeitressourcen für die Konzept- und Schulentwicklung unterstützt werden.

Über den Erwerb technischer Fertigkeiten hinaus müssen Schüler*innen einen kritischen Umgang mit digitalen Medien lernen. Da sich durch die Corona-Pandemie alle Lebensbereiche noch stärker digitalisiert haben, werden Themen wie Big Data und Datenschutz, Algorithmen und künstliche Intelligenz sowie Hate Speech und Diskriminierungsrisiken durch Algorithmen als Bildungsinhalte immer bedeutsamer. Sie sind so aufzuarbeiten, dass sie die viel-

fältigen Lerninteressen und -bedürfnisse – nach Alter, Geschlecht, Behinderung, sozialem und ethnischem Hintergrund – berücksichtigen.

Auch an den Hochschulen müssen didaktische Konzepte für die Onlinelehre entwickelt und vermittelt werden. Die Präsenzlehre sollte stärker mit digitaler Fernlehre kombiniert werden, etwa durch Blended Learning. Die an verschiedenen Hochschulen etablierten Open Educational Resources (OER) müssen bundesweit und plattformunabhängig allen Lehrenden zur Verfügung stehen.

Beim Einsatz aller digitalen Technologien und Anwendungen muss ein Schwerpunkt auf der Nutzbarkeit und Zugänglichkeit für benachteiligte Menschen liegen. Sprachliche Hürden müssen erkannt und durch Konzepte zu Mehrsprachigkeit und leichter Sprache überwunden werden. Nur dann kann die Digitalisierung einen Beitrag für mehr Chancengleichheit, Teilhabe und Inklusion leisten.

Datenschutz und Datensicherheit

Alle Bildungseinrichtungen müssen sicherstellen, dass die Beschäftigten beim Umgang mit IT-Ausstattung personenbezogene Daten nur auf Anweisung verarbeiten. Dazu müssen sie datenschutzrechtlich sensibilisiert und professionalisiert werden. Das gilt für Lehrkräfte, Hochschullehrende, Erzieher*innen oder Schulsozialarbeiter*innen gleichermaßen.

Die Themen Datenschutz und Datensicherheit sind für viele Beschäftigte weiter mit vielen Fragen verbunden. Insbesondere ist der Einsatz digitaler Tools für Videokonferenzen, bei denen es oft datenschutzrechtliche Bedenken gibt, während der Corona-Krise an Schulen und Hochschulen gestiegen. Zugleich zeigten sich die Vorteile und Notwendigkeit von Schulclouds. Auch der Umgang damit muss mit Blick auf Datenerhebung und -verarbeitung klar und verbindlich geregelt sein.

Qualifizierung der Lehrenden zum Thema Digitalisierung

Die Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften, Schulsozialarbeiter*innen und Lehrkräften in der digitalen Welt braucht eine verlässliche Struktur und Finanzierung. Bund und Länder müssen sich auf eine Fortbildungsoffensive einigen. Alle Lehrenden müssen sich über digitale Anwendungen informieren können. Sie müssen den pädagogischen Nutzen dieser bewerten und sie wirksam und rechtssicher einsetzen können. Angesichts der nach wie vor wirksamen Geschlechterstereotype ist darauf zu achten, dass gezielt Frauen angesprochen

werden, auch um als Vorbilder für weibliche Lernende zu fungieren. Insgesamt bedarf es einer diversitätsbewussten Professionsentwicklung.

In jedem Landesinstitut sollte eine Abteilung Medienpädagogik eingerichtet werden, die Kompetenzen aus Schulen, Hochschulen und Wissenschaft sowie dem IT-Bereich integriert. Diese Abteilungen entwickeln schulinterne Fortbildungen und Einzelschulungen, unterstützen die Schulen bei deren medienpädagogischen Konzepten und helfen beim Einsatz digitaler Technik. Sie vermitteln Kompetenzen für die fachspezifische sowie die fächerübergreifende Medienarbeit.

Medienpädagogik muss curricular und als Querschnittsthema nicht nur an Schulen selbst, sondern auch in allen Phasen der Lehrkräftebildung, an den Hochschulen für Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik sowie an den Fachschulen für Erzieher*innen verbindlich verankert werden.

Auch Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen müssen eine qualifizierte Unterstützung durch Hochschuldidaktik- und Medienzentren sowie IT-Support in Anspruch nehmen können. Online-Lehre muss endlich angemessen auf die Lehrdeputate angerechnet werden.

Inklusion durch Bildungsteilhabe

Die Pandemie hat gezeigt, dass Bildung umfassend und ganzheitlich gedacht werden muss. Lernen sollte nicht in erster Linie an Fächern, sondern an Schlüsselproblemen und übergreifenden Themen ausgerichtet werden. In den Vordergrund rücken auch die Persönlichkeitsentwicklung, die Förderung von Lernfreude und der soziale Zusammenhalt. Inklusive Schulen waren besser auf die Schließungen vorbereitet, wenn sie ihre pädagogischen Konzepte an der Diversität der Lerngruppen ausgerichtet hatten. Dies beinhaltet auch offene und auf selbstständiges Lernen ausgerichtete und digital unterstützte Unterrichtskonzepte.

Ein großer Teil der Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen wird vom allgemeinen Schulsystem weiter ausgeschlossen und diskriminiert. Zudem werden Schüler*innen – aber vor allem Schüler – aus armen Familien oder mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig als sonderpädagogisch förderbedürftig eingestuft. Die Corona-Krise hat einige dieser Ungleichheiten weiter verschärft. So sind Kinder und Jugendliche, die noch Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben oder sich in prekären Lebens- und Wohnverhältnissen befinden, beim digitalen Fernunterricht benachteiligt.

In Zeiten von Corona-Lockdowns belastet es zum Beispiel junge LSBTI* besonders, vermehrt Zeit zu Hause zu verbringen, vor allem, wenn sie ungeoutet sind oder aber ihre Eltern die sexuelle Orientierung bzw. geschlechtliche Identität ihrer Kinder nicht akzeptieren. Die Treffen mit unterstützenden Freund*innen oder Coming-out-Gruppen fallen aus, Beratungsangebote sind nur eingeschränkt erreichbar.

Um Ungleichheiten nach Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, sozialem, ethnischem oder sprachlichem Hintergrund vorzubeugen und zu verhindern, müssen Bildungseinrichtungen, insbesondere die in ökonomisch und strukturell benachteiligten Lagen, stärker unterstützt werden, auch durch mehr Personal. Erforderlich sind multiprofessionelle Teams aus Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen, Schulpsycholog*innen und Erzieher*innen sowie mehr Ressourcen für die Kooperation und Reflexion in multiprofessionellen Teams auch mit außerschulischen Partner*innen.

In der Pandemie haben Verschwörungstheorien Zulauf. Eine demokratische und diskriminierungskritische Schulstruktur – hängt nicht nur von einer menschenrechtsorientierten Lehrkraft ab, sondern auch von guten strukturellen Rahmenbedingungen. Es braucht ausreichend Zeit und Raum, um verschiedene Diskriminierungsformen und -erfahrungen sowohl in der Schule als auch in Aus-, Fort- und Weiterbildung zu thematisieren.

In diesem Sinne fordert die GEW seit Jahren die inklusive und demokratische Schule für alle, ein inklusives und demokratisches Bildungssystem für alle Menschen und den Ausbau von Unterstützungssystemen. Zwar verkünden die Länder regelmäßig steigende Inklusionsquoten. Die Unterschiede zwischen den Schulformen sind jedoch enorm. An Gymnasien findet gemeinsamer Unterricht von Kindern mit und ohne Beeinträchtigung kaum statt. Zusätzlich sind die Exklusionsquoten in den schulischen Sonderformen in einigen Bundesländern nicht gesunken, sondern sogar leicht gestiegen.

Auch in Kitas und anderen Jugendhilfeeinrichtungen müssen interdisziplinäre Teams geschaffen werden, um Inklusion umzusetzen. Dabei ist darauf zu achten, dass die notwendigen Kompetenzen und Rahmenbedingungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Kinderrechte in allen Bildungseinrichtungen vorhanden sind und das Kindeswohl bei allen Entscheidungen maßgeblich berücksichtigt wird.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Krisenzeiten braucht es verlässliche Ganztagsangebote. Die

Umsetzung des Grundschul-Ganztagsanspruchs ab 2025 muss auf Basis einer Dauerfinanzierung von Bund und Ländern mit einer Qualitätsoffensive verbunden werden. Qualität im Ganzttag heißt für die GEW auch eine Fachkraft-Schulkind-Relation von 1:10. In der Ganztagsbetreuung sollen nur entsprechend ausgebildete sozialpädagogische Fach- sowie Grundschullehrkräfte arbeiten.

In der beruflichen Bildung braucht es eine inklusiv angelegte Berufs- und Studienorientierung, eine verlässliche Begleitung der Auszubildenden und die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe. Die GEW fordert zudem eine gesetzliche Ausbildungsgarantie, wie es sie etwa in Österreich gibt.

Das aktuelle System der Studienfinanzierung und Ausbildungsförderung hat sich nicht als krisenfest erwiesen. Nur noch elf Prozent aller Studierenden werden nach dem BAföG gefördert, nur sieben Prozent mit dem Höchstsatz. Zwei Drittel der Studierenden müssen während des Studiums ganzjährig Geld verdienen und sind durch den Wegfall zahlreicher Nebenjobs während der Corona-Pandemie in eine existenzielle Notlage geraten. Die Corona-Überbrückungshilfe muss daher nachgebessert werden und sollte auf das Niveau des BAföG-Höchstsatzes aufgestockt werden.

Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss an allen Bildungseinrichtungen von höchster Stelle gewährleistet werden. Tätigkeitsbezogene, auf die jeweilige Einrichtung abgestimmte Gefährdungsbeurteilungen müssen unter Beteiligung der Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen und fachlich geschulter arbeitsschutzrechtlicher Beratung vor Ort vorgenommen und regelmäßig den Pandemiebedingungen sowie bei sich verändernden Arbeitsbedingungen angepasst werden. Alle Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, Risikogruppen zu definieren, zu schützen und über ihre Rechte zu informieren sowie alle Beschäftigten umfassend und angemessen in Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterweisen. Um dies qualifiziert tun zu können, müssen sich alle Arbeitgeber*innen regelmäßig im Arbeits- und Gesundheitsschutz schulen. Die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss an allen Bildungseinrichtungen klar und transparent geregelt werden. Auch die Zusammenarbeit der für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständigen Akteure und Behörden muss gestärkt werden.

Besonders in Pandemiezeiten gilt: Die sogenannte AHA-Regel – Abstand, Hygiene, Alltagsmaske, Lüftung – muss überall eingehalten werden können. In Schulen muss ab

der 5. Klasse das gesellschaftliche Abstandsgebot zwischen zwei Menschen von 1,5 Metern gelten. Dafür müssen Klassen bei Bedarf geteilt und zusätzliche Räume beispielsweise in Jugendherbergen gemietet werden. Um Schulräume regelmäßig zu lüften, gilt das Lüftungskonzept des Umweltbundesamtes. Die Fachleute raten, alle 20 Minuten drei bis fünf Minuten lang stoßzulüften. Können die Vorgaben nach erfolgter Gefährdungsbeurteilung nicht umgesetzt werden, müssen sofort entsprechende Maßnahmen nach dem „TOP-Prinzip“ abgeleitet und getroffen werden, z.B. können Filteranlagen eingebaut werden.

Alle Bildungseinrichtungen müssen in die Lage versetzt werden, die Empfehlungen des Robert Koch-Instituts (RKI) für Schulen und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für Kitas einhalten zu können. Die GEW fordert insbesondere ein Konzept für Wechselunterricht. Gilt die Maskenpflicht, sind den Beschäftigten und den Kindern und Jugendlichen Selbstschutzmasken (z. B. FFP2-Masken) bzw. medizinische Masken in ausreichender Zahl zur Verfügung zu stellen. Die Befreiung von der Maskenpflicht aus medizinischen oder entwicklungspsychologischen Gründen darf weder zu einer Aufhebung der Schulpflicht noch zu Diskriminierungen führen.

Auch wo der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, etwa in Kitas und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, müssen die Träger ausreichend Schutzausrüstung für die Beschäftigten anbieten.

Die Beschäftigten an Bildungseinrichtungen müssen bei der Impfstrategie vorrangig berücksichtigt werden. Die GEW schlägt zudem vor, eine Gripeschutzimpfung für die Beschäftigten anzubieten sowie die Möglichkeiten freiwilliger und kostenfreier Corona-Tests auszubauen.

Für mehr Transparenz müssen die Kultusministerien wöchentlich Statistiken auf Bundes-, Landes- und Schulebene über die Zahl der Infizierten sowie der in Quarantäne geschickten Schulbeschäftigten, Schüler*innen veröffentlichen (ist bereits in Teilen realisiert). Die Gesundheitsämter müssen erfassen, wie viele Kitas von Infektionsfällen betroffen sind und wie viele Personen dabei infiziert bzw. in Quarantäne geschickt wurden, um ein bundesweites Bild über die Gefährdungssituation von Kitabeschäftigten, die aktuell weitgehend ohne Schutzausrüstung arbeiten, zu bekommen. Als weitere Orientierung und Unterstützung können den Bildungseinrichtungen die fünf Gutachten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen, die der Arbeitsrechtler Prof. Wolfhard Kohte im Auftrag der GEW verfasste.

Hygienemaßnahmen

Hygienemaßnahmen sind in der Pandemie zentrale Vorkehrungen des Arbeitsschutzes. Schulen und Kitas sind verpflichtet, auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes einen Hygieneplan zu erstellen. Da in vielen Schulen die hygienischen Verhältnisse seit Jahren als unzureichend gelten, müssen sie nachhaltig im Sinne eines effektiven Infektionsschutzes verbessert werden.

Alle Schulen und Kitas benötigen mit Blick auf ihre Gebäude und sanitären Anlagen ein eigenes Konzept. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten mit Blick auf die Hygiene- und Schutzmaßnahmen unterweisen. Deren Einhaltung ist unbedingt notwendig, da Kinder im Fall einer Infektion mit dem Coronavirus nach aktuellem Wissensstand häufig kaum oder keine Symptome zeigen.

Die Umsetzung der Standards darf nicht allein Schul- und Kitaleitungen aufgebürdet werden. Es bedarf einer zuverlässigen Unterstützung durch die zuständigen Bildungs- und Gesundheitsbehörden. Wo notwendig, müssen alle Maßnahmen zur Entlastung und zum Schutz des Personals getroffen werden, insbesondere da nicht klar ist, wie lange die Pandemiesituation noch anhält.

Einrichtung von Heimarbeitsplätzen

Lehrkräfte in Schulen, in der Weiterbildung, aber auch Hochschullehrende arbeiten grundsätzlich viel im Homeoffice. Oft ist so allerdings weder eine qualitativ hochwertige Arbeit möglich noch sind arbeitsschutzrechtliche Standards erfüllt. Wird die Heimarbeit in Krisenzeiten zum Dauerzustand, wächst die Verantwortung der Arbeitgeber. Auch geeignete Hardware ist zu stellen.

Möglichen psychischen Belastungen durch eine Vermischung von Job und Privatleben – der sogenannten Entgrenzung der Arbeit – ist aktiv entgegenzuwirken. Da das Homeoffice zudem keine Lösung des Problems fehlender Betreuungsangebote für Kinder sein kann, muss auf Sorgerepflichtungen Rücksicht genommen werden.

Die sogenannte Care-Krise gibt es zwar seit Langem, in der Pandemie ist sie aber noch deutlicher geworden. Während der ersten Lockdownphasen mit Schul- und Kitaschließungen übernahmen vor allem Frauen neben der Arbeit im Homeoffice die Betreuung und Beschulung der Kinder und reduzierten dafür teils auch ihre Erwerbsarbeit. Frauen haben die Hauptlast der Krise getragen. Die GEW fordert daher konkrete Initiativen, die zu einer gesellschaftlichen Umverteilung der Sorgearbeit beitragen.

Demokratische Mitbestimmung und Beteiligung

Vielorts sind Entscheidungen über den Umgang mit der Krise hinter verschlossenen Türen und allein von Leitungsorganen getroffen worden. Gerade in außergewöhnlichen Situationen braucht es jedoch transparente und partizipative Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse, um die unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen der Betroffenen einzubeziehen und die Akzeptanz von Entscheidungen zu erhöhen.

Bei der Erarbeitung von Förderrichtlinien und ihrer Umsetzung – etwa im Rahmen des Digitalpaktes, bei der Einführung digitaler Arbeits-, Lehr- und Unterrichtstechnologien sowie beim Datenschutz – müssen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte gewahrt werden. Dabei ist auch die Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen sicherzustellen, vor allem bezogen auf das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit.

Insbesondere bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben Mitarbeitervertretungen, Personal- und Betriebsräte Mitbestimmungsrechte und müssen angehört werden. Auch Schwerbehindertenvertretungen sind zu beteiligen. Gleichstellungsbeauftragte sind bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, weil eventuell veränderte Arbeitsplätze und -zeiten

die von ihnen vertretenen Beschäftigten betreffen. Ebenso sind Studierendenvertretungen, Schüler*innenvertretungen oder auch Elternbeiräte in die Arbeit von Krisenstäben einzubeziehen. Bildungseinrichtungen haben eine Vorbildfunktion. Sie stehen daher in der Verantwortung, beispielhaft Entscheidungsprozesse auch mit digitalen Mitteln und unter Pandemiebedingungen so zu gestalten, dass ein Maximum an demokratischer Mitbestimmung gewährleistet ist.

Der Grund für viele Probleme liegt in der jahrzehntelangen strukturellen Unterfinanzierung des Bildungssystems. Die schlechte Finanzausstattung gilt auch für andere Bereiche, in denen der Staat Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge für die Menschen sicherstellen muss: Pflege, Gesundheit, Umweltschutz oder öffentliches Transportwesen. Nur mit einer anderen Steuerpolitik, die einkommensschwache Schichten entlastet und einkommensstarke Schichten mehr in ihre gesellschaftliche Verantwortung nimmt, kann der Staat perspektivisch mehr Einnahmen erzielen, um seine Aufgaben zu stemmen und den Bürger*innen qualitativ gute und verlässliche Angebote zu machen. Die Corona-Krise darf nicht dafür genutzt werden, die demokratischen Rechte der Bürger*innen abzubauen und/oder einzuschränken. Die GEW erwartet, dass alle der Pandemie geschuldeten Gesetzes- und Ordnungsänderungen wieder zurückgenommen werden.

3.07 Grundrechte von Lernenden und Lehrenden in der digitalisierten Welt

Die GEW verbreitet die folgenden vorläufigen „Grundrechte von Lernenden und Lehrenden in der digitalisierten Welt“ über ihre Landesverbände in den Bildungseinrichtungen und koordiniert auf dieser Grundlage einen Diskussionsprozess unter ihren Mitgliedern und Gremien zur Weiterentwicklung einer „Charta“ entsprechender Grundrechte für den Bildungsbereich. Ziel ist, ein gemeinsames Verständnis für Rechte in einem inklusiven diskriminierungsfreien Bildungssystem in der digitalisierten Welt zu entwickeln sowie für die Selbstbestimmung, die Teilhabe, die Mitgestaltung der Gesellschaft, den Schutz und das Wohlbefinden von Lernenden und Lehrenden zu sensibilisieren.

Charta von Grundrechten für die digitalisierte Bildung

Folgende Grundrechte für eine digitalisierte Bildung leiten sich aus den bereits bestehenden Grund- und Menschen-

rechten ab, wahren diese und fördern insbesondere die Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe aller in einer digitalisierten Welt:

- Jede*r hat das Recht auf eine umfassende Bildung, die ein selbstbestimmtes Leben in der digitalen Welt ermöglicht.
- Jede*r hat das Recht auf einen kostenfreien, auch in der Freizeit nutzbaren Internetzugang in öffentlichen Bildungseinrichtungen und/oder anderen öffentlichen Einrichtungen.
- Jede*r hat das Recht auf den Schutz der eigenen Daten und Achtung der Privatsphäre. Jede*r darf über seine Daten selbst bestimmen.
- Jede*r Lernende in öffentlichen Bildungseinrichtungen hat das Recht auf nicht-kommerzielle Bildung, also

insbesondere auch das Recht auf Schutz der eigenen Daten vor kommerzieller Verwertung.

- Jede*r Lernende hat das Recht auf „unbeobachtete Räume“, auf nicht-standardisierte und nicht-algorithmisierte Lernräume und -wege.
- Jede*r hat das Recht auf Mediensparsamkeit und informationelle Selbstbestimmung und darf daraus keine Nachteile oder Sanktionen im Bildungsprozess erfahren.
- Jede*r hat das Recht auf Offenlegung der Kriterien für datafizierte Entscheidungen, die das eigene Lernen oder auch die eigene Bildungslaufbahn betreffen.
- Alle haben das Recht auf Vergessenwerden. Datenspuren aus der Vergangenheit dürfen die zukünftige Bildungs- und Berufsbiografie nicht negativ beeinflussen. Jede*r hat das Recht auf einen Neuanfang und eine zweite Chance.
- Jede*r hat das Recht, durch eine geeignete Stelle gehört zu werden, was die Umsetzung dieser Grundrechte durch Lehrende, Erziehende, Bildungsinstitutionen und Bildungsbehörden betrifft.

3.11 Hochschule 4.0: Studium, Lehre und Forschung in der digitalen Welt

Durch die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Digital- bzw. Hybridsemester wurden die bereits vorher bestehenden Mängel bezogen auf die Digitalisierung der Hochschulen noch einmal deutlich. Bestehende Forderungen wie „Dauerstellen für Daueraufgaben“ (besonders deutlich gerade auch im IT-Support-Bereich!) und die Entwicklung eines Zukunftskonzepts für eine stimmige Einbindung digitaler Lehrelemente in bestehende Lehr- und Lernkonzepte, um die positiven Impulse der Digitalsemester aufzunehmen, behalten ihre Gültigkeit. Zudem ist die Umsetzung folgender Maßnahmen nötig:

1. Es braucht einen Digitalpakt für Hochschulen zur Unterstützung der Infrastruktur, qualifiziertes Personal und Aus-, Fort- und Weiterbildung der Hochschulbeschäftigten.

Zur Durchführung und Verbesserung digitaler (Lehr-)Angebote braucht es einen anteilig von Bund und Ländern finanzierten Digitalpakt für Hochschulen im Umfang von mindestens 500 Millionen Euro. Davon sollen diese notwendigen Maßnahmen finanziert werden:

- eine adäquate Ausstattung der Rechenzentren hinsichtlich der digitalen Infrastruktur und vor allem qualifizierten Personals in allen Aufgabenbereichen der Hochschulen, sodass alle Hochschulbeschäftigten und Studierenden unkompliziert und schnell Zugang zu Unterstützungsleistungen haben und gleichzeitig die bestehenden Angebote kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt werden können,
- Ausstattung von Bibliotheken oder anderen Räumen, in denen Studierende digitale Endgeräte nutzen können, falls sie selbst keinen Zugriff darauf haben,

- verbindliche Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für Hochschulbeschäftigte und Studierende, die am jeweiligen Wissensstand ansetzen,
- Anrechnung des tatsächlichen (Mehr-)Aufwandes für digitale Lehre in den Lehrverpflichtungsverordnungen,
- Einrichtung entsprechender Strukturen in den Instituten oder neue Professuren, um das Thema Digitalisierung auch inhaltlich in die Curricula zu implementieren und die Studierenden dadurch auf den aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt vorzubereiten sowie die Fähigkeit zur Reflexion der mit der Digitalisierung verbundenen Mechanismen zu fördern,
- Gewährleistung hoher Standards des Datenschutzes und des Schutzes der Privatsphäre für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen.

2. Eine umfassende Open Science/Open Education-Strategie an den Hochschulen ist nötig.

Die bisher bestehenden, zum Teil zaghaften Ansätze einer Open Access- und Open Education-Bewegung müssen couragiert weiterentwickelt, mit Ressourcen unterlegt und strategisch ausgerichtet werden. Dabei müssen insbesondere folgende Maßnahmen (weiterhin) umgesetzt werden:

- Forschungsliteratur und -ergebnisse, vor allem dann, wenn sie öffentlich gefördert wurden, müssen frei zugänglich sein. Eine Orientierung an den Prinzipien und der Umsetzungsstrategie von „Open Access 2020“ ist zu empfehlen. Dieses umfasst eine möglichst schnelle Transformation aller Publikationen zu Open Access

durch eine zentrale Anlaufstelle für Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Unterstützungssysteme für einzelne Einrichtungen zur Analyse der Publikations- und Kostenzusammenhänge, die Erarbeitung von Finanzierungsmodellen, die konzeptionelle Weiterentwicklung der Verhandlungsstrategie der Wissenschaftseinrichtungen gegenüber Wissenschaftsverlagen und die Erstellung von Informationsmaterial zu Open Access. Den Urheber*innen-rechten und den dazugehörigen Ansprüchen von Autor*innen ist dabei angemessen Rechnung zu tragen.

- Es braucht flächendeckende Publikationsfonds in allen Bundesländern, um (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bei der Veröffentlichung ihrer Artikel bzw. Qualifikationsarbeiten als Open Access zu unterstützen.

- Eine weitere sinnvolle Maßnahme ist die Kofinanzierung von Open Access Journals.
- Unterstützung von Lehrenden und anderen Hochschulangehörigen bei der Erstellung von Open Educational Resources durch eine zentrale Anlaufstelle je Hochschule bzw. je Bundesland. Flankierend dazu die Schaffung einer Qualitätskontrolle der Ergebnisse, verankert am besten auf Landesebene.

Wir setzen uns weiterhin für die Open Data-Bewegung ein, deren Prinzipien darauf beruhen, bereits erhobene Forschungsdaten nachzuvollziehen und für neue oder ähnliche Fragestellungen nutzen zu können.

3.12 ALLE Sprachen sind gleichberechtigt!

Die GEW engagiert sich für die Förderung der Mehrsprachigkeit und den Rechtsanspruch auf Anerkennung von Familiensprachen für Schulabschlüsse, die dem Prinzip folgt „Alle Sprachen sind gleichberechtigt“. Das Ziel ist, dass die KMK ein entsprechendes Konzept beschließt und die Landesregierungen es umsetzen.

„Alle Sprachen sind gleichberechtigt“ heißt u. a.:

Terminologie:

Die Familiensprache ist für ein Kind alles andere als eine „Fremd“sprache und kann deshalb auch nicht als Fremdsprache anerkannt werden. Eine Betonung der Herkunft in „Herkunfts“sprache ist unsachgemäß und wirkt nicht-inklusiv als „Othering“, insbesondere für Kinder und Jugendliche, deren Heimat Deutschland ist.

Entsprechend dieser Grundhaltung wird von 1. Sprache, 2. Sprache, 3. Sprache gesprochen.

Schulabschlüsse:

Die GEW setzt sich dafür ein, dass mehrsprachig Aufgewachsene einen Rechtsanspruch auf Anerkennung ihrer nicht-deutschen Familiensprache als eine für den Schulabschluss schulrechtlich zählende Sprache haben.

- Die Kompetenz in dieser Sprache wird durch Prüfung oder amtliche Dokumente nachgewiesen.

- Sie soll durch Schulunterricht erreicht werden, wenn sie nicht bereits (z. B. bei später Zuwanderung von Jugendlichen) mitgebracht wird. Schulen bieten dafür prüfungsvorbereitenden (Fern-)Unterricht an.

Unterricht:

Wenn Sprachen umfassend für Schulabschlüsse anerkannt werden sollen, müssen Schulen auch darauf vorbereiten.

- Die Kultusministerien der Bundesländer werden aufgefordert, neue Wege zu prüfen und beruhend auf Erkenntnissen der Evaluation von Modellprojekten an Schulen in allen Schulstufen und sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum die Rahmenbedingungen für eine strukturelle Reform des Sprachunterrichts in der Migrationsgesellschaft zu schaffen.
- In Schulen wird die Bestandserhebung des sprachlichen Gesamtpotenzials der Schüler*innen und die Feststellung des Bedarfs an Sprachunterricht in nicht-deutschen Familiensprachen institutionell verankert und routinemäßig durchgeführt.
- Schulen fördern nicht-deutsche Familiensprachen von Schulbeginn an.
- Zur Schaffung der strukturellen Reformvoraussetzungen sollen binnendifferenzierte und jahrgangsübergreifende Unterrichtsangebote an Schulen eingerichtet werden und digital gestützter Mehrsprachenunterricht genutzt werden.

Qualifizierung von Personal:

Die Kultusministerien der Bundesländer und die KMK werden aufgefordert, die Aus- und Weiterbildung von Lehr- und Prüfungspersonal in allen Sprachen zu forcieren.

- Zur Durchführung von Sprachunterricht an Schulen, insbesondere von nicht-deutschen Familiensprachen, sind verstärkt und zeitnah Lehrkräfte an Universitäten auszubilden.
- Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen sind durch Nachqualifizierung in Anpassungslehrgängen gleichzustellen und dabei durch zielgerichtete Maßnahmen bei der Überwindung von Hürden zu unterstützen.
- Nutzung von Sprachpotenzialen im Lehrerkollegium durch entsprechende Nachqualifizierungen oder Anerkennungen.
- Schaffung eines länderübergreifenden Pools von qualifizierten Prüfungsberechtigten.

3.13 Sprachenvielfalt in Kindertagesstätten fördern, Lebenswirklichkeiten widerspiegeln

Die GEW beschließt, bundesweit Initiativen zu ergreifen, damit die Bedingungen für Sprachenvielfalt in Kindertagesstätten in allen Bundesländern geschaffen werden.

Dies umfasst:

- Kommunale Konzepte zur Förderung der Familiensprachen im Alltag.
- Weiter- und Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte.
- Direkte und praxisorientierte Unterstützung der Beschäftigten in der Kita, z. B. durch Fachstellen.
- Ausbau der Fachberatungsstellen auf kommunaler Ebene, um aktuelle fachliche Entwicklungen zu bündeln und aufzubereiten.
- Anerkennung von Familiensprachenkompetenzen bei pädagogischen Fachkräften.
- Angebote des Erwerbs weiterer Sprachen für Kolleg*innen in Kindertageseinrichtungen.

3.14 Die Kinder- und Jugendhilfe in Zeiten von COVID-19 – was folgt dem Applaus?

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) appelliert dringend und mit Nachdruck an die Bundesregierung, die Landesregierungen und Kommunen, bei den Abwägungen zur weiteren Ausgestaltung der Maßnahmen zum Infektionsschutz das Wohl und die Rechte von Kindern und Jugendlichen, die Bedarfe von Familien und den Schutz von Beschäftigten in den Fokus zu nehmen und die daraus hervorgehenden Erkenntnisse als Ausgangspunkt jeglicher zukünftiger Entscheidungen zu nutzen.

Jetzt gilt es, die Chance zu nutzen, den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe nachhaltig und zukunftsorientiert zu gestalten. Nicht zurück zur Normalität im Sinne eines „Wie es vorher war“. Stattdessen ist jetzt die Zeit für längst überfällige Reformen und zeitgemäße Lösungen, um ein gerechtes und qualitativ hochwertiges Bildungs- und Erziehungsangebot in der Bundesrepublik Deutschland zu schaffen.

Die GEW stellt hierzu folgende Forderungen an die Verantwortlichen:

Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit krisenfest machen

Personal schützen

1. Auf der Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse sind nachhaltige Konzepte zu entwickeln, die alle Kinder und Heranwachsende erreichen und zugleich verbindliche, gesetzliche Grundlagen entsprechend der Erkenntnisse aus Studien für möglichst kleine Gruppen und verlässliche Beziehungsangebote zusichern.
2. Ausfälle durch Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeiter*innen müssen kompensierbar sein, um dem pädagogischen Anspruch und Kindern gerecht zu werden und gesetzlich festgeschriebene Standards nicht zu unter-

laufen. Die Umsetzung der Hygienemaßnahmen benötigt Zeit – und Personalressourcen. Entsprechende Konzepte, die auf die individuellen Gegebenheiten vor Ort angepasst sind, müssen entwickelt werden.

3. Im Sinne eines konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist dafür Sorge zu tragen, dass öffentliche und freie Träger der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe ausreichend mit Schutzausrüstung ausgestattet werden, damit alle Fachkräfte sich selbst sicher fühlen können. Die Räumlichkeiten müssen den Hygienestandards entsprechen und ihre Einhaltung ermöglichen.
4. Bildungseinrichtungen und Fachkräfte müssen bedarfsgerecht mit wartungsfreundlichen, digitalen Endgeräten ausgestattet werden, auf die alle Lernenden und Beschäftigten zugreifen können. Des Weiteren müssen Personalkompetenzen zur Aufrechterhaltung der digitalen Infrastruktur ausreichend eingeplant werden.
5. Gerade in Zeiten mit hohen Infektionsrisiken, z. B. während einer Pandemie, müssen Infektionen von Beschäftigten als Dienst- bzw. Arbeitsunfall und ggf. als Berufskrankheit anerkannt werden. Dabei muss künftig eine erleichterte Beweisführung möglich sein.

Fachkräftemangel bekämpfen, Qualität von Angeboten (auch in Krisenzeiten) erhalten und weiterentwickeln

1. Die bundesweite Einführung von wissenschaftlich fundierten und durch die Praxis bestätigten Fachkraft-Kind-Relationen in den Kindertageseinrichtungen sowie allen anderen Erziehungs- und Bildungseinrichtungen ist umzusetzen.
2. Maßstab für alles pädagogische Handeln müssen die Kinderrechte und das Wohl von Kindern und jungen Heranwachsenden sein. Alle Kinderrechte sind deswegen im Grundgesetz zu verankern und in bundes-, landes- und kommunalen Gesetzgebungsprozessen konsequent zu berücksichtigen.
3. Trägerqualität und Leitungsqualität zeichnen sich als wesentliche Indikatoren für gelingende Arbeit ab. Hier muss durch Qualifikation und Austausch der Qualitätsaspekt und Qualitätsstandard für alle Bildungs- und Erziehungseinrichtungen weiter ausgebaut werden.
4. Demokratisierungsprozesse sind in der frühkindlichen Bildung zu forcieren, dauerhaft zu implementieren und die Bedeutung der Berufsgruppen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe bei der Umsetzung hervorzuheben.

5. Die Stärkung frühkindlicher Bildung wie auch der Rechtsanspruch auf Ganztagsbildung und -betreuung im Grundschulalter sind entscheidende Stellschrauben in der Gestaltung unserer Gesellschaft. Der Ausbau muss qualitativ hochwertig erfolgen, um Kindern und Familien gute ganztägige Bildungsangebote machen zu können.
6. Ganztagsangebote müssen auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verlässlich sein. Um Kindern und jungen Heranwachsenden ihr individuelles Bildungsrecht zugestehen zu können, muss der angestrebte Ganztagsausbau mit einer bundeseinheitlichen, mit Ländern und Kommunen abgestimmten, Qualitätsoffensive verbunden werden.
7. Qualität ist in der Quantität als Maßstab für Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote anzulegen, um Gesundheitsschutz, sozial-emotionales Lernen und individuelle Entwicklungsförderung zu verwirklichen.
8. Die Einführung von Rahmenverträgen mit bundesweit gleichen Qualitätsstandards in Angeboten der Hilfen zur Erziehung ist sicherzustellen. Eine wirtschaftliche Konkurrenzsituation zwischen Trägern ist zu beenden.
9. Die Stärkung und Professionalisierung von Arbeitnehmer*innenvertretungen bei allen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe ist umzusetzen.
10. Die Spezifika der Professionsfelder, wie z. B. der hohe Frauenanteil und die daraus resultierenden Bedarfe, sind bei allen Planungen zu berücksichtigen und einzubeziehen.

Jugendhilfe und Schulsozialarbeit verzahnen

1. Ausbau von Schulsozialarbeit und eine gesetzliche Verankerung im SGB VIII und in den Landesgesetzen ist umzusetzen. Die GEW fordert hier mindestens eine Fachkraft in Vollzeit je 150 Schüler*innen an allen Schulformen und Schultypen.
2. Ausstattung der Schulsozialarbeit mit digitaler Infrastruktur und Vernetzung mit der schulischen Infrastruktur muss gewährleistet sein, um in Krisenzeiten die Handlungsfähigkeit zu verbessern und junge Menschen individuell begleiten zu können.
3. Auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und positiver Beispiele aus der Praxis sind Konzepte zu entwickeln, die gerade in Krisenzeiten ein abgestimmtes und qualitativ hochwertiges Handeln zwischen

Fachkräften in Kindertagesstätten, Grundschulen und Schulsozialarbeit sicherstellen und so individuelle Begleitung und Schutz junger Menschen garantieren.

Allgemeine Soziale Dienste (ASD), Jugendämter und Kinderschutz weiterdenken

1. In den Einrichtungen, aber auch in Jugendämtern, müssen die Personalstellen mindestens verdoppelt und durch qualifiziertes Personal besetzt werden.
2. Für die Sozialarbeit, Jugend- und Schulsozialarbeit und den ASD gilt ebenso eine sinnvolle und an den Erfahrungen der Praxis orientierte Fallzahlbegrenzung. Hier muss sichergestellt werden, dass den Mitarbeiter*innen auch in Krisenzeiten verlässlich Informationen zukommen.
3. Der Zugang zu sozialpsychologischen Angeboten muss auch in Krisenzeiten durch Fachkräfte gewährleistet sein. Dafür bedarf es unter anderem auch digitaler Zugänge zu diesen Angeboten.
4. Eine (Wieder-)Aufnahme und Stärkung von systemübergreifenden Netzwerkaktivitäten aller an Kinderschutzmaßnahmen beteiligten Akteur*innen, verbunden mit einem regelmäßigen Austausch und einer verlässlichen Kooperation zwischen Trägern der Hilfen

zur Erziehung und Schulen, Kitas, Horten, Jugendämtern, Beratungsstellen, Ärzt*innen, Kliniken, Polizei und Gerichten u. a., ist umzusetzen.

Flankierende sozialpolitische Maßnahmen

1. Ein ganzheitlicher Blick ist auf Familie und deren Leben zu werfen und langfristige, flexible Erfahrungs- und Bildungsmodelle für Kinder- und Jugendliche zu entwickeln. Das schließt Veränderungen im Sinne einer Neuorientierung entgegen vorrangig wirtschaftlicher Ausrichtung auf die Arbeitswelt und entsprechend angepasste Formen von gesellschaftlichem Zusammenleben mit ein.
2. Eine gestufte Kindergrundsicherung ist zu entwickeln, die allen Kindern das sächliche Existenzminimum als unbürokratische Leistung garantiert.
3. Keine Beschränkung der Betreuungstage für erkrankte Kinder, um Erziehungsberechtigte und Familien spürbar zu entlasten, ist zu fordern.
4. Insbesondere in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche und Krisen muss die Trägervielfalt der Kinder- und Jugendhilfe sichergestellt und auch finanziell abgesichert sein.

3.15 Kinderrechte als Grundlage für Qualitätsentwicklung

Die GEW setzt sich mit ihren Gliederungen dafür ein, dass die Kinderrechte auf Entwicklung/Förderung, Beteiligung/Partizipation und Schutz wesentliche Grundlage für die Qualitätsentwicklung werden.

Die GEW fordert von den politischen Entscheidungsträgern, gleichwertige Standards zur präventiven Gewähr-

leistung des Kindeswohls im Bundesgebiet zu schaffen und setzt sich für die schrittweise Einführung bundesweiter, verbindlicher, einheitlicher Mindestpersonalschlüssel auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse in Tageseinrichtungen für Kinder ein.

3.16 Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe beheben

Die GEW fordert von den Verantwortlichen auf Bundes- und Landesebene, an unterschiedlichen Stellschrauben im System anzusetzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ohne eine Deprofessionalisierung auf Kosten der fachlichen Qualität in der Kinder- und Jugendhilfe in Kauf zu nehmen.

Hierzu zählen im Einzelnen:

- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung durch die Schaffung eines bundesweiten Kita-Qualitätsgesetzes, welches einheitliche Standards regelt und durch eine dauerhafte Beteiligung des Bundes finanziert wird.

- Die Förderung der praxisintegrierten Ausbildung unter folgenden Bedingungen:
Keine Absenkung der Standards der Erzieher*innen-ausbildung nach der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 10.09.2020), also kein Unterschreiten des Niveaus des DQR 6:
 - Qualifizierung und höhere Eingruppierung für die Anleiter*innen in der Praxis sowie Freistellungs-kapazitäten für die Anleitung
 - Anrechnung der sich in Ausbildung befindenden Kolleg*innen auf den Personalschlüssel erst im letzten Jahr der Ausbildung
- Vorantreiben der Akademisierung im Bereich der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung:
 - ausreichend Studienplätze in entsprechenden Masterstudiengängen
 - den Anteil an Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss in den Einrichtungen erhöhen und eine entsprechende Refinanzierung der Stellen sichern
- Gewinnung und Bindung von Lehrenden für den (berufs-) fachschulischen und hochschulischen Bereich.
- Entwicklung eines für den Sozial- und Erziehungsdienst angepassten Validierungssystems, welches erlaubt, non-formal und informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen und Wege ins formelle System zu bereiten.
- Alters- und altersgerechte Arbeitsplätze, um einem vorzeitigen Ausscheiden aus gesundheitlichen Gründen entgegenzuwirken. Die Träger der Kinder- und Jugendhilfe werden aufgefordert, ein Präventivkonzept zu erarbeiten, welches der Gesunderhaltung und der langfristigen Bindung von pädagogischen Fachkräften dient.

3.21 Fortbildung

Die GEW stößt öffentliche Diskurse über das System der Fortbildung von Lehrkräften unter Einbezug von Politik und Wissenschaft an. Dabei sollen folgende Missstände beseitigt und konkrete Gelingensbedingungen diskutiert werden, um Fortbildung grundsätzlich nachhaltig zu gestalten:

1. Fortbildung darf nicht punktuell und unsicher bleiben: Neue Kompetenzen, Routinen und Haltungen erfordern längerfristige Lernprozesse, z. B. modulare Fortbildungsreihen, Hospitationsschulen sowie datensichere Lernmanagementsysteme und gut administrierte digitale Ausstattung.
2. Fortbildung darf keine reine Privatsache bleiben: Bedarfsermittlungen, Evaluationen und Forschungen müssen genutzt werden, um übergreifende Schwerpunkte und Entwicklungen zu planen.

3. Fortbildung darf nicht der Privatisierung überlassen werden: Feste staatliche Fortbildungseinrichtungen (Landesinstitute) müssen qualitativ hochwertige Angebote bieten und geregelte Kooperationen mit außerschulischen Partnern eingehen.
4. Fortbildung darf nicht Mehrarbeit bedeuten: Feste Fortbildungsbudgets, in der allgemeinen Arbeitszeit inkludiert, sind Anreiz und befördern Nachhaltigkeit.

Fortbildung darf kein Zufallsprodukt sein: Transparenz über Ausgaben, Konzepte und Zielrichtungen im Fortbildungsbereich sind wichtig, um bundes- sowie länderweit einen offenen, fundierten Diskurs über die nachweisliche Wirksamkeit der jeweiligen Fortbildungssysteme zu ermöglichen.

3.26 10-Punkte-Programm „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa“

Der Gewerkschaftstag begrüßt das 10-Punkte-Programm „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa“.

Das 10-Punkte-Programm „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa“ soll ein Schwerpunkt der zukünftigen Arbeit des Hauptvorstandes und insbesondere des Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung sein.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung, dem Hauptvorstand ein Konzept zur Umsetzung des 10-Punkte-Programms „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa“ vorzulegen und dieses bis zum nächsten Gewerkschaftstag umzusetzen.

3.27 Die GEW fordert einen „Pakt für berufsbildende Schulen“

Die berufsbildenden Schulen müssen dringend in ihrer wichtigen Rolle als stabiler, verlässlicher und konjunkturrell unabhängiger Partner in der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung, in der Berufsausbildung, in der Vermittlung höherer Bildungsabschlüsse einschließlich Studienzugangsberechtigung und in der beruflichen Weiterbildung anerkannt und gestärkt werden. Die GEW ist der Überzeugung, dass die Bedeutung und das Potenzial der berufsbildenden Schulen in der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ noch viel zu wenig Beachtung finden.

Die GEW fordert vor dem Hintergrund mangelhafter Sachausstattung, an einem flächendeckenden Berufsschulangebot und dem fehlenden Lehrkräftenachwuchs einen „Pakt für berufsbildende Schulen“.

Der Gewerkschaftstag fordert den GEW Vorstandsbereich Berufliche Bildung auf, sich im DGB, bei den Sozialpartner*innen, den Kirchen und gegenüber weiteren gesellschaftlich relevanten Partner*innen für einen Pakt für berufsbildende Schulen einzusetzen.

Der Gewerkschaftstag fordert die Bundesregierung, die Landesregierungen und die Schulträger auf, im Rahmen der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ und der Länderbündnisse zur Aus- und Weiterbildung Mittel für die Umsetzung eines „Paktes für berufsbildende Schulen“ bereitzustellen.

In einem „Pakt für die berufsbildenden Schulen“ sollten nach Auffassung der GEW folgende Ziele enthalten sein:

Für die Lernenden:

- Die institutionelle Umsetzung einer abgesicherten Ausbildungsplatzgarantie, wie es sie z. B. in Österreich gibt, in Verbindung mit einer umlagefinanzierten Unterstützung von Unternehmen, die ausbilden wollen

- Die flächendeckende Einrichtung von Jugendberufsagenturen als ersten, zentralen Anlaufpunkt für junge Menschen mit Orientierungs- und/oder Beratungsbedarf
- Die Stärkung der individuellen Unterstützungsinstrumente (insbesondere Stärkung des sozial- und inklusionspädagogischen Angebots der beruflichen Schulen, der Einbindung/Einrichtung von multiprofessionellen Teams, der assistierten Ausbildung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen, ...)
- Die Reduzierung der Lerngruppengrößen
- Die Stärkung der Politischen Bildung zur Umsetzung des Erziehungs- und Bildungsauftrags der berufsbildenden Schule im Sinne der „Schweriner Erklärung“ der GEW (2020)
- Die Verbesserung der Sprachförderung an berufsbildenden Schulen, leichtere Einbindung von Dolmetscher*innen
- Die verbesserte Lernmittelfreiheit für Bücher, digitale Endgeräte, Internetzugang und Lizenzkosten für im Unterricht benötigte Softwareprodukte
- Die Mobilitätsunterstützung wie z. B. ein kostenfreies Azubi-Ticket, für den ländlichen Raum „Unterstützungsfonds“ für Fahrgemeinschaften
- Die Anerkennung berufsbildender Schulen als Ganztageeinrichtung und entsprechende Ausstattung mit Schulmensen, individuellen Lern- und Aufenthaltsmöglichkeiten sowie Freizeitangeboten

- Die Einrichtung von Auszubildenden-Wohnheimen mit pädagogischer Betreuung für Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen, insbesondere vor dem Hintergrund der bereits erfolgten Konzentration von Schulstandorten
 - Die Mindestausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln für berufsbildende Schulen: Internet-Anbindung; LAN; WLAN; Zentrale Dienste; Wartung und Support; dauerhafte Begleitung durch Systemadministrator*innen; Prozesskosten; Standard-Softwarelizenzen einschließlich Landeslizenzen; Präsentationsmedien; Multifunktionsgeräte
 - Mobilität in Europa/Förderung von Auslandsaufenthalten.
- Für die Arbeitssituation der Lehrenden:**
- Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wie die dauerhafte Reduzierung der überdurchschnittlich hohen Arbeitszeiten der Lehrkräfte, auch die Lehrkräfte für Fachpraxis sollten besser integriert werden
 - Die Entlastung für Lernortkooperation
 - Die dauerhafte Einrichtung und Finanzierung von Fortbildungsstrukturen
 - Die bessere Integration von Fortbildungen in den Berufsalltag
 - Die dauerhafte Unterstützung zur Umsetzung einer inklusiven Berufsbildung
- Die stärkere Berücksichtigung und Unterstützung des Einsatzes der Lehrkräfte in Berufsbildungsausschüssen und Prüfungskommissionen; Verankerung in Tätigkeits-/ Stellenbeschreibungen und Anrechnung auf die Arbeitszeit
 - Die flächendeckende Einrichtung von Jugendberufsagenturen („eine Theke für alles“)
 - Die Prüfung eines gesetzlichen Auftrags zur möglichen Beteiligung berufsbildender Schulen in der beruflichen Weiterbildung
 - Die flächendeckende Einrichtung von Lehrstühlen und Studienseminaren zu Beruflicher Bildung an den Hochschulen; auch für die Forschung (der Berufsschulpädagogik), bessere Personalschlüssel, mehr Professuren
 - Die berufsbildenden Schulen sollten als Ganztageseinrichtung anerkannt und ausgebaut werden. Berufsbildende Schulen sind de facto Ganztageseinrichtungen; hierfür fehlen jedoch grundlegende Ausstattungen, deren Einrichtungen mit einem Berufsschulpakt dauerhaft etabliert werden können:
 - Schulmensen
 - Wohnheime für beruflich zu Qualifizierende, insbesondere vor dem Hintergrund der bereits erfolgten Konzentration von Standorten

Verbesserung der sachlichen Ausstattung einschließlich der Bereitstellung von Arbeitsmitteln wie Endgeräte für Lehrkräfte, Bereitstellung eines (digitalen) Arbeitsplatzes in der Schule gemäß Arbeitsstättenverordnung.

3.28 Perspektiven öffnen — die Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen

Die GEW fordert die Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene auf, Verfahren zu entwickeln, die neben non-formalen (d. h. nicht in anerkannten Bildungseinrichtungen, sondern z. B. in privaten Kursen oder im Betrieb erworbene Zeugnisse) und formal erworbene Qualifikationen, auch informell erworbene, aber nicht zertifizierte Kompetenzen aus Berufserfahrung, Familientätigkeit (z. B. Kindererziehung oder die Pflege näherer Angehöriger) und bürgerschaftlichem Engagement erfassen, anerkennen und im „Deutscher Qualifikationsrahmen“ (DQR) berücksichtigt werden. Gleichzeitig muss sichergestellt

werden, dass formal erworbene Qualifikationen dadurch keine Entwertung erfahren. Vielmehr muss von einer sich ergänzenden Struktur ausgegangen werden. Erfolgsmodelle bereits erprobter europäischer Zertifizierungsverfahren können herangezogen werden.

Des Weiteren soll sich die KMK im Rahmen des Sozialen Dialogs auf europäischer Ebene an einem stetigen Weiterentwicklungsprozess des Qualifikationsrahmens aktiv beteiligen, um somit einheitliche Verfahren und Kriterien mitzugestalten, welche im DQR angepasst werden.

3.31 Vision Hochschule 2030 als Grundlage zur Aktualisierung des Wissenschaftspolitischen Programms der GEW

Das Wissenschaftspolitische Programm der GEW von 2009 und das Templiner Manifest von 2010 haben in der Vergangenheit bei der Ausgestaltung der deutschen Wissenschaftspolitik deutliche Spuren hinterlassen. Seitdem haben sich gravierende gesellschaftliche Veränderungen vollzogen.

Im Sinne einer Vision Hochschule 2030 beauftragt der Gewerkschaftstag 2021 den GEW-Hauptvorstand mit einer Überarbeitung des Wissenschaftspolitischen Programms der GEW im Rahmen eines beteiligungsorientierten Prozesses.

Insbesondere die folgenden Gesichtspunkte sollten dabei Eingang finden:

1. Hochschule und Gesellschaft

Die GEW setzt sich als Aufgabe, eine neue Rollen- und Funktionsbestimmung der Hochschulen in der Gesellschaft vorzunehmen. Dabei soll auch herausgearbeitet werden, wie die Rahmenbedingungen aussehen müssen, unter denen eine zukunftsorientierte Vision von Hochschule und Forschung umgesetzt werden kann. Insbesondere muss der Frage nachgegangen werden, welches Konzept von Bildung dafür grundlegend ist und wie die Hochschulen zu diesem beitragen. Dazu muss erarbeitet werden, welche zukünftige Stellung den einzelnen Hochschultypen und Forschungseinrichtungen zukommt und wie deren Zusammenspiel aussehen soll. Die GEW begreift Wissenschaft als wechselseitigen Prozess: Wissen fließt nicht allein von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen in die Gesellschaft, sondern auch von der Gesellschaft in die Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Alle Teile der Gesellschaft müssen daher gleichberechtigt in den wissenschaftlichen Prozess und Diskurs einbezogen werden. Nur so können gesellschaftlich relevante Problemfelder erfasst und diskutiert werden. Eine größere Akzeptanz wissenschaftlicher Diskussionen und Erkenntnisse wird auf diese Weise möglich. Die GEW setzt sich in diesem Rahmen dafür ein, dass die für einen solchen Prozess notwendige Infrastruktur zur Verfügung steht, wie etwa der uneingeschränkte, barrierefreie und kostenlose Zugang zu Wissen oder die Aufbereitung komplexer wissenschaftlicher Ergebnisse für die breite Öffentlichkeit.

2. Diversität und Inklusion in Hochschule und Forschung

Die GEW sieht die Hochschulen nicht nur als Vorbild für die Gesellschaft, sondern ebenso als deren Abbild. Hochschulen müssen daher die gesamte gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln. Sie müssen als Bildungseinrichtungen für die Entfaltung von Diversität und Inklusion in der gesamten Gesellschaft stehen und diese aktiv befördern. Studium, Lehre und Forschung müssen komplett barriere- und diskriminierungsfrei gestaltet sein. Dazu muss der Zugang zu ihnen allen Menschen zu den verschiedenen Zeiten ihres Lebens gleichermaßen ermöglicht werden. Die Hochschule 2030 ist sozial und garantiert Chancengleichheit. Zum Bekenntnis zur Diversität gehört auch das Eintreten für eine breite Fächervielfalt an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die die Grundvoraussetzung einerseits für eine freie Entwicklung jedes*r Einzelnen und andererseits für eine echte inter- und transdisziplinäre Forschung markiert, ohne die es unmöglich ist, Antworten auf die unterschiedlichen Herausforderungen unserer Zeit zu finden.

3. Demokratie und Hochschule

Die GEW steht für eine demokratisch strukturierte Hochschule, aus der sich nicht länger hierarchische Strukturen zwischen Statusgruppen ableiten lassen. Aus diesem Grund setzt sich die GEW für eine Mitbestimmungsstruktur der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein, in der sämtliche Akteur*innen dieser Institutionen gleichberechtigt und gleichwertig an Entscheidungsprozessen beteiligt werden. Die Hochschulen sollen dabei nicht nur im Inneren demokratisch strukturiert sein, sondern sie sollen zur demokratischen Entwicklung der gesamten Gesellschaft beitragen.

4. Studium, Lehre und Forschung

Die GEW begreift Studium und Lehre auf der einen sowie Forschung auf der anderen Seite nicht als Gegensatz, sondern als fließenden Übergang: Lernen heißt forschen – forschen heißt lernen. Daher bekennt sich die GEW zu einem Bologna-Relaunch unter der Zielsetzung eines freien und selbstbestimmten Studiums, vielfältiger Lehrmethoden sowie einer möglichst großen Fächerdiversität. Die GEW wird bei allen hochschul- und wissenschaftspolitischen Fragestellungen und Positionierungen insbesondere die Bedeutung und

die Perspektive der Geistes- und Sozialwissenschaften besonders berücksichtigen und sich für den Erhalt „kleiner Fächer“ einsetzen. Da Wissenschaft international ist, setzt sich die GEW für eine Stärkung der internationalen Kooperation und Mobilität sowie die weltweite Durchsetzung der Wissenschaftsfreiheit ein.

5. Hochschul- und Studienfinanzierung

Die GEW spricht sich für eine deutliche Verbesserung und die Dynamisierung der Finanzierung der Studierenden sowie der Grundfinanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch die öffentliche Hand aus. Studium, Lehre und Forschung dürfen nicht auf Verwertbarkeitskriterien reduziert werden. Damit verbunden ist auch ein Eintreten für die radikale Begrenzung und demokratische Kontrolle von Drittmitteln (z. B. durch Drittmittelhöchstquoten, Drittmittelregister). Das Leitbild der „unternehmerischen Hochschule“ einschließlich der damit einhergehenden Steuerungsinstrumente lehnt die GEW entschieden ab.

6. Personalstruktur/Beschäftigungsbedingungen

Die GEW erstrebt eine neue Personalstruktur an den

Wissenschaftsinstitutionen und verfolgt den Grundsatz, dass nur gute Arbeitsbedingungen auch gute Lehre und Forschung ermöglichen – für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte, Mitarbeiter*innen in Technik, Verwaltung, Krankenversorgung und studentische Beschäftigte. Für die GEW bestehen gute Arbeitsbedingungen dabei nicht allein in angemessen bezahlten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, sondern auch in der Entwicklung eines kollegialen und solidarischen Arbeitsumfeldes und -ethos.

Im Rahmen einer neuen Personalstruktur setzt sich die GEW ebenfalls dafür ein, dass nicht nur Qualifikationsphasen abgesichert, sondern Berufsperspektiven und -wege von Beginn des Studiums an klar und transparent aufgezeigt werden. Gleichwohl ist im Wissenschaftssystem soviel Flexibilität zu erhalten, dass jederzeit die Möglichkeit zu einem Querein- und -ausstieg besteht. Eine verbindliche und langfristige Personal- und Personalentwicklungsplanung, an der insbesondere die betroffenen Akteur*innen zu beteiligen sind, ist in diesem Zusammenhang unerlässlich.

3.33 Von der exklusiven zur inklusiven Hochschule – die Hochschule 2030 lebt Diversität und ermöglicht allen Menschen Teilhabe

Auch für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt: „Inklusion bedeutet für die GEW Gleichberechtigung und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen – unabhängig von einer Behinderung, Geschlecht, kulturellen und sozialen Hintergründen, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion, Leistungsfähigkeit, Sprache etc. – in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dies schließt die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten mit ein. Inklusion bezieht die Themen Behinderung, Armut, Migration, Flucht, Asyl und Gender ein“ entsprechend dem Beschluss „Es gibt keine Alternative zur Inklusion“ (3.17) des Gewerkschaftstages 2017 der GEW.

Dies bedeutet für die GEW, dass auf alle Dimensionen von Benachteiligung und Vielfalt zu achten ist – von der sozialen und regionalen sowie edukativen Herkunft (z. B. nicht-akademisches familiäres Umfeld) über ethnische Herkunft, die soziale Lage, Alter, Aussehen, Religion, Weltanschauung, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung bis hin zu Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen. Insbesondere sind auch Verflechtungen verschiedener Beeinträchtigungen im Sinne eines intersektionalen Ansatzes zu berücksichtigen.

Internationale Verpflichtungen sind konsequent einzuhalten. Exemplarisch seien hier die „Europäische Menschenrechtskonvention“ und die „UN-Behindertenrechtskonvention“ genannt. Gleiches gilt für das in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ und im „Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“ garantierte Recht auf Bildung und das in Artikel 12 Abs. 1 des Grundgesetzes für alle verbürgte Recht auf freie Berufswahl und Berufsausübung. Es muss ein inklusionsförderndes Klima hergestellt werden, das Diversität und Teilhabe zur Selbstverständlichkeit macht. Ein Perspektivenwechsel ist notwendig: Vielfalt und Individualität müssen als positiv wahrgenommen und zur Gestaltung eines Umfelds genutzt werden, in dem nicht „anders“ einer Normalität gegenübergestellt, sondern „anders“ als Normalität verstanden wird. Dafür müssen sich auch diejenigen verändern, die der bisherigen gesellschaftlichen Norm entsprechen. Inklusion und Diversität sind Querschnittsthemen, für die alle zuständig sind, die alle Entscheidungsträger*innen selbstverständlich mitdenken und in ihrem Handeln berücksichtigen müssen. Dazu bedarf es grundsätzlicher Änderungen in der Wissenschaftspolitik und in den Einrichtungen. Ein Kulturwandel muss erreicht werden – hin zu einer „Entschleunigung“,

die auch die Akzeptanz beinhaltet, dass es Menschen gibt, die aus unterschiedlichen Gründen mehr Zeit brauchen als andere. Das Leistungs- und Konkurrenzprinzip, das sich durch das gesamte Hochschulsystem zieht, muss durch ein Ermöglichungsprinzip ersetzt werden, das Menschen ermöglicht, sich entsprechend ihren Ausgangsbedingungen, ihren Fähigkeiten und ihrer Bereitschaft so gut wie möglich einzubringen.

Die nachfolgenden Vorschläge und Forderungen beziehen sich daher auf alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen und in Forschungseinrichtungen Tätige, gelten also insbesondere gleichermaßen für Studierende und Beschäftigte, aber auch für Besucher*innen und Gäste.

1. Die GEW setzt sich auf Bundesebene und in allen Ebenen ihrer Gliederungen gegenüber Bund und Ländern sowie den Institutionen dafür ein, dass Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Angebote der Studierendenwerke so gestaltet werden, dass allen Menschen ermöglicht wird, mitzugestalten und teilzuhaben. Das betrifft u. a.
 - Hochschulzugang,
 - die Gestaltung von Räumen und Gebäuden einschließlich der Wohnheime,
 - IT-Infrastruktur, Webseiten und Lernplattformen,
 - Lehrveranstaltungen und Prüfungen,
 - Bibliotheksdienstleistungen,
 - die soziale Infrastruktur,
 - Arbeitsplätze und -bedingungen,
 - Gremien und Entscheidungsstrukturen,
 - Mobilitäten.
2. Die GEW fordert vom Bund und den Ländern sowie den Hochschulen und Forschungseinrichtungen:
 - Landeshochschulgesetze und Grundordnungen, weitere Satzungen, Leitbilder und die Strategien der Einrichtungen müssen inklusiv und diversitätsfördernd wirken. Dazu müssen sie bei Bedarf verändert werden.
 - Klar definierte Ansprechpersonen mit weitgehenden Rechten, z. B. Diversitätsbeauftragte, sind erforderlich, wobei eine Bündelung der verschiedenen Beauftragungen zu überprüfen ist; sie sollten weisungsungebunden direkt der Leitung der Hochschule oder Forschungseinrichtung zugeordnet sein und eine ausreichende Ressourcenausstattung zur Verfügung haben.

- An den Hochschulen müssen konkrete Unterstützungsangebote für von ihrer wirtschaftlichen, sozialen und edukativen Herkunft her und auch im Sinne von Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen benachteiligte Studienanfänger*innen geschaffen werden. Auch für bereits Graduierte, die aus einem nicht-akademischen Milieu stammen, muss es bei ihrem weiteren Weg in die Wissenschaft entsprechende Angebote geben.
- Für sämtliche Prozesse muss es einen regelmäßigen, handlungsorientierten Diversitäts-Check geben.
- Diversitätskonzepte und Aktionspläne, z. B. zur Umsetzung der UN-BRK, sind konsequent umzusetzen und kontinuierlich fortzuschreiben.
- Eine weitere Öffnung der Hochschulen muss vorangetrieben werden. Die Übergänge zwischen den Bildungsbereichen müssen erleichtert werden. Dazu gehört, dass verschiedene Bildungsbiographien akzeptiert werden und die Orientierung auf Menschen mit verschiedenen hochschulvorbereitenden Bildungsabschlüssen bewusst in die Arbeit der Hochschulen integriert wird. Dasselbe betrifft die Übergänge zwischen den Stufen eines gestuften Studiengangs und den Zugang zur Promotion. Die soziale Selektivität des Bildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland muss auch in den Hochschulen aufgebrochen werden.
- Die Hochschulen sollen verstärkt Fachkräfte für Diversität und Inklusion ausbilden.
- Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen ausreichend Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden, damit sie Inklusion und Diversität umsetzen, entsprechende Beauftragte installieren, Studien- und Prüfungsordnungen entwickeln, den Beschäftigten und Studierenden die Zeit dafür geben und die notwendigen Investitionen in die Infrastruktur leisten können.
- Umfassende Weiterbildungen für alle Studierenden, Beschäftigten und anderweitig Tätigen sind erforderlich. Sie sollen für Diversität und Inklusion sensibilisieren, Werkzeuge an die Hand geben (z. B. diversitätssensible Sprache, Gebärdensprache, Braille). Auch das Erleben sozialer Ungleichheit als Teil der Selbstreflexion soll gefördert werden.

- Bestehende Regelungen, die inklusions- und diversitätsfördernd wirken können, wie z. B. Verlängerungsmöglichkeiten nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder Nachteilsausgleiche nach dem Bundes- teilhabegesetz und Landeshochschulgesetzen, sind zu nutzen und auszubauen.
- Die Digitalisierung muss Inklusion fördern und darf nicht zum Ausschluss führen, auch sie muss daher inklusiv gestaltet werden.
- Für alle Dimensionen von Beeinträchtigung und Vielfalt und für jede*n Studierende*n und Beschäftigte*n sind spezifische Lösungen zu finden und umzusetzen.
- Alle Maßnahmen sind regelmäßig durch die Hochschulen, die Forschungseinrichtungen und die verantwortlichen Behörden zu evaluieren und ggf. anzupassen.
- Bei allen Maßnahmen sind Studierendenvertretungen, Personal- und Betriebsräte und Beauftragte von Beginn an einzubeziehen.

3.36 Grundbildung stärken – Arbeitsbedingungen und Strukturen verbessern, Bildungsarmut und geringe Literalität überwinden!

Zur Stärkung der Grundbildung in Deutschland setzt sich die GEW ein für die Professionalisierung und tariflich angemessene Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte, für mehr Ressourcen für die Einrichtungen, mehr und besser ausgestattete Grundbildungszentren sowie für ein Recht auf Grundbildung.

Die GEW wird dafür

dieses Thema auf allen Ebenen im Zusammenwirken aller betroffenen Fachgruppen und Referate verstärkt thematisieren, um Aufklärung und Sensibilität zum Thema zu erreichen und gemeinsam mehr gewerkschaftliche Aktivitäten zu initiieren.

sowie auf Bundesebene

- entsprechend des in 2020 gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin erstellten Gutachtens ein Recht auf Grundbildung sowie
- über die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung hinaus eine gemeinsame Strategie von Bund und Ländern gegen Bildungsarmut begründen und fordern;
- im Zusammenhang mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie stets für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und der materiellen Ausstattung der Einrichtungen eintreten;
- gegenüber der BA eine verstärkte Förderung von Grundbildungsanteilen in Maßnahmen vertreten;

- Strategien von Bund und Ländern zu einer systematischen, pädagogisch begründeten, nachhaltigen Professionalisierung und zu einer Entwicklung eines Berufsbildes von Grundbildner*innen einfordern;
- die kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem DGB und weiteren Bündnispartnern wie z. B. dem Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung zur Erreichung dieser Ziele verstärken

und auf Landesebene

- für unbefristete Festanstellungen für Daueraufgaben statt befristeter Projektstellen in der Grundbildung eintreten;
- tariflich angemessen eingruppierte Festanstellungen und entsprechende Mindesthonorare für die Lehrkräfte sowie
- dafür eine erheblich verbesserte finanzielle Ausstattung der mit Grundbildung befassten Erwachsenenbildungseinrichtungen fordern;
- in allen Bundesländern mit ausreichend Personalstellen und materiellen Ressourcen ausgestattete regionale Grundbildungszentren bzw. Koordinierungsstellen fordern;
- sich aktiv in Landesbeiräte und Landesbündnisse zur Grundbildung einbringen und die Zusammenarbeit mit Beiräten und Selbsthilfegruppen suchen.

3.37 Zweiten Bildungsweg stärken!

Forderungen:

Die GEW setzt sich für eine Stärkung des Zweiten Bildungsweges (ZBW) ein. Sie tritt ein für eine Verbesserung der Bedingungen für Lernende und Lehrende. Für den schulischen ZBW, der das Nachholen allgemeinbildender (schulischer) Bildungsabschlüssen für Erwachsene z. B. an Kollegs, Abendschulen und Volkshochschulen ermöglicht, fordert die GEW Bund, Länder und Sozialpartner zu einer „Weiterbildungsoffensive“ auf. Dafür ist es notwendig, gleiche Beschäftigungs-, Lern- und Ausstattungsbedingungen in den Bundesländern anzustreben und die Einrichtungen des ZBW in staatliche Verantwortung zu nehmen. Die GEW beteiligt sich deshalb an der Diskussion, wie der ZBW zukünftig aufgebaut wird/ist. Zur Weiterbildungsoffensive gehört:

- Die GEW bekennt sich zum Recht auf den Besuch des Zweiten Bildungsweges. Es muss ein Recht auf Grundbildung bzw. auf einen Bildungsabschluss geben.
- Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit: Die GEW setzt sich ein gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen im Zweiten Bildungsweg. Beschäftigte im ZBW müssen den Beschäftigten des Ersten Bildungsweges gleichgestellt werden. Die neue Rechtsprechung lässt explizit keine Honorarbeschäftigung in Bildungsbereichen zu, die einen Schulabschluss anbieten, da staatliche Prüfungen vollzogen werden. Diese Rechtsprechung muss auch politisch umgesetzt werden.
- Einheitliche Arbeitsbedingungen: Die Arbeitsbedingungen im ZBW (Pflichtstundenzahl, Kurs- und Klassengrößen, Ausstattung etc.) dürfen nicht schlechter sein als die Bedingungen im Ersten Bildungsweg. Hierzu gehört auch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für Schulsozialarbeit und Maßnahmen der Inklusion und Integration im ZBW. Der ZBW braucht pädagogische Fachkräfte für Inklusion und Integration.
- Klare Zuständigkeiten in den Kultusbehörden: Bislang sind die Zuständigkeiten für den ZBW in den Bundesländern teilweise auf unterschiedliche Ressorts oder sogar Ministerien verteilt. Um den ZBW zu stärken, braucht es Transparenz und Einheitlichkeit der Zuständigkeiten. Dabei ist die Sicherstellung und der Ausbau von Vertretung in Personal- und Betriebsräten o. ä. von besonderer Bedeutung.
- Der ZBW muss dauerhaft in den Nationalen Bildungsbericht aufgenommen werden; die Länder müssen den ZBW in ihr einschlägiges Bildungsmonitoring aufnehmen. Es braucht Klarheit über die heterogene Struktur der Klientel, über Hintergründe und Motive, die Schule zu besuchen, um die Angebote des ZBW zielgruppengerecht ausrichten zu können.
- Der ZBW muss kostenfrei sein. Es darf keine Kurs- und Prüfungsgebühren für Teilnehmer*innen geben.
- Wir bekräftigen die GEW-Forderung, dass die BAFöG-Berechtigungen ausgeweitet werden müssen, vor allem für Geflüchtete und über 30-Jährige. Die materielle Absicherung für Studierende des ZBWs wie BAFöG Anspruch über 30 usw. ist ein blinder Fleck. Es gibt keine Förderung durch die Arbeitsagentur. Studierende finanzieren den Bildungsgang häufig selbst, haben durch Doppelt- und Dreifachbelastung (Beruf, Schule und z. T. Familie) oftmals große Schwierigkeiten, erfolgreich zum Abschluss zu kommen.
- Der Zweite Bildungsweg bedarf einer eigenen Professionalisierung. Erwachsenenpädagogische Schwerpunkte in der ersten Phase und in der zweiten Phase der Lehramtsausbildung oder erwachsenenpädagogische Zusatzqualifikationen in der Berufseinstiegsphase sind hierfür vorzusehen. Der Vorbereitungsdienst in den Schulen des ZBW muss in allen Bundesländern möglich sein, um den erwachsenengerechten, kritisch-emanzipatorischen Lernansatz in den Schulen des ZBW zu fördern.
- Den Beschäftigten im ZBW müssen ihrem Bedarf nach entsprechenden Möglichkeiten der vergüteten bzw. in der regulären Arbeitszeit abzuleistenden methodisch-didaktischen Weiterbildung – und Qualifikation geboten werden.
- Es braucht die ständige Weiterentwicklung zielgruppenorientierter, mediendidaktischer Konzepte bei gleichzeitigem Ausbau der Investitionen in die Ausstattung der Einrichtungen des ZBW. Es braucht insbesondere auch Investitionen in die technische Ausstattung.
- Privatisierungstendenzen muss unbedingt entgegen gewirkt werden. Die GEW fordert die institutionelle Sicherung des ZBW auch durch klare Zuständigkeiten auf Landes- und Bundesebene (KMK).

3.39 Aufwertung des Politikunterrichts in allen Schulformen der Sekundarstufe

Die GEW fordert den Stellenwert der politischen Bildung als Unterrichtsfach in allen Schulformen aufzuwerten. Konkret fordern wir als bundesweiten Mindeststandard

die Einsetzung des Politikunterrichts ab Klassenstufe 5 mit 2 Wochenstunden in allen Schulformen sowie eine gut ausgebaute Oberstufe mit Leistungskursen für das Fach.

3.40 Schweriner Erklärung „Demokratie stärken — mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung!“

Der Gewerkschaftstag begrüßt die Schweriner Erklärung „Demokratie stärken – mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung!“

Die Schweriner Erklärung soll ein Schwerpunkt der zukünftigen Arbeit des Hauptvorstandes und insbesondere des Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung sein.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung, dem Hauptvorstand ein Konzept zur Umsetzung der Schweriner Erklärung vorzulegen und dieses bis zum nächsten Gewerkschaftstag umzusetzen.

4. Satzung

4.01 Einrichtung eines Bundesausschusses Queer

Der Gewerkschaftstag 2021 richtet einen neuen Bundesausschuss „Queer“ ein.

§ 22 Ziffer 1 wird entsprechend ergänzt durch:

IX. Bundesausschüsse
§ 22

1. Es bestehen folgende Bundesausschüsse:

[...]

s) *Bundesausschuss Queer*

4.04 Änderung der Satzung § 20, Umbenennung des Arbeitsbereichs Frauenpolitik

§ 20 Geschäftsführender Vorstand

1. dem Geschäftsführenden Vorstand gehören an:

a) die Vorsitzende oder der Vorsitzende,

b) die Mitglieder der Arbeitsbereiche

- Finanzen,
- Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik,
- Tarif- und Beamtenpolitik,

c) vier Mitglieder für die Organisationsbereiche

- Jugendhilfe und Sozialarbeit,
- Schule,
- Hochschule und Forschung,
- Berufliche Bildung und Weiterbildung.

4.08 GEW Studierende Gruppe der Studierenden hervorheben!

Der Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) wird umbenannt in Bundesausschuss GEW Studierende (BAGS).

Dadurch wird in § 22 Nr. 1 lit. p der Satzung der GEW „Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten“ ersetzt durch „Bundesausschuss GEW Studierende“.

Ferner wird in § 13 Nr. 1 lit. e „Landesausschüsse der Studentinnen und Studenten“ ersetzt durch „Landesausschüsse der GEW Studierende“.

5. Organisation

5.01 Grundsätze der Haushaltspolitik

0. Änderung der Beitragsordnung

1. Ziffer 1.1. der Beitragsordnung lautet:
„Bei Beamtinnen und Beamten beträgt der Beitrag ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und Stufe, nach der das Mitglied besoldet wird.“
2. Ziffer 1.2. der Beitragsordnung lautet:
„Bei Angestellten beträgt der Beitrag ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der das Mitglied vergütet wird. Grundlage für die Berechnung ist der jeweils geltende Tarifvertrag.“

I. Beitragsaufteilung

1. Die aus den Beitragserhöhungen erzielten zusätzlichen Beitragsanteile aus den Gewerkschaftstagsbeschlüssen 2013 und 2017 und die zusätzlichen Beitragsanteile nach Ziffer 0.1 und 0.2 werden, nach Berücksichtigung des DGB-Anteils von 12 Prozent, unmittelbar und in voller Höhe an den Kampffonds abgeführt.
2. Das im Weiteren zu verteilende Beitragsaufkommen nach dem Abzug gemäß Ziffer 1 wird rechnerisch mit 100 Prozent festgelegt.
3. **Von dem Beitragsaufkommen nach Ziffer 2 erhalten:**
 - 3.1. **der DGB 12 Prozent** (alt 3.2. Kampf- und Unterstützungsfonds 1 Prozent ist entfallen)
 - 3.2. **der Rechtsschutz 5,0 Prozent;**
 - 3.3. **die Gemeinschaftsaufgaben 4,7 Prozent; davon für die**
 - 3.3.1. **Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich) 3,5 Prozent**
 - 3.3.2. **Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 1,2 Prozent**

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

- 3.4. **der Hauptvorstand 18 Prozent (ohne bundesunmittelbare Mitglieder);**

4. **Der Hauptvorstand erhält die nach Abzug der Ziffern 3.1.–3.3. verbleibenden Beitragsanteile der bundesunmittelbaren Mitglieder.**
5. **Die übrigen Beitragsanteile verbleiben bei den Landesverbänden.**
6. An die Max-Traeger-Stiftung werden monatlich pro Mitglied (ohne arbeitslose/studentische Mitglieder) 0,06 Euro abgeführt.
7. **Der Hauptvorstand und die Landesverbände sind verpflichtet, ihre finanziellen Planungen und Entscheidungen transparent zu machen. Gegenseitig veröffentlichen sie ihre Haushaltspläne, ihre Stellenpläne sowie ihre Jahresabschlüsse.**

II. Gemeinschaftsaufgaben und Organisationsentwicklung

1. Gemeinschaftsaufgaben

1.1. Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich)

Aus den Mitteln des Länderfinanzausgleiches werden struktur- und finanzschwache Landesverbände unterstützt. Finanzschwache Landesverbände sind gekennzeichnet durch ein jährliches Beitragsaufkommen von unter 1,7 Millionen Euro. Strukturschwache Landesverbände sind gekennzeichnet durch ein ungünstiges Verhältnis der Beitragseinnahmen zur Größe des jeweiligen Bundeslandes. Dazu gehören im Einzelnen:

- Bayern
- Brandenburg
- Bremen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Rheinland-Pfalz
- Saarland
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

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

1.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

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

Die entsprechend Punkt 3.3.2. zur Verfügung stehenden Mittel werden wie folgt eingesetzt:

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

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

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

Der Hauptvorstand und die Landesverbände sind zur Kooperation verpflichtet.

2. Prozess zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der GEW

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

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

III. Finanzierung des Rechtsschutzes

1. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist eine gemeinsame Aufgabe aller Gliederungen der GEW. Sie umfasst die Leistungen der Landesverbände für die Arbeit der Landesrechtsschutzstellen, die Leistungen des Hauptvorstandes für die Arbeit der Bundesstelle für Rechtsschutz (inkl. Geschäftsstelle), für die externe Rechtsvertretung, für die zu übernehmenden Kosten der Gegenseite, für die Gerichtskosten und für notwendige weitere Verfahrenskosten.
2. Die Finanzierung des Aufwandes für die Landesrechtsschutzstellen und die Bundesrechtsschutzstelle wird in den jeweiligen Haushalten geregelt. Dazu erhalten die Landesverbände und der Hauptvorstand insgesamt 3,50 Prozent des Beitragsaufkommens als Zuschuss (vergleiche I.3.2.). Dieser Gesamtbetrag entspricht 87 Anteilen, wovon **acht** Landesverbände und der Hauptvorstand je vier Anteile, die Landesverbände Baden-Württemberg, Berlin, NRW und Niedersachsen je **neun** Anteile, der Landesverband Hessen je **sieben** Anteile, der Landesverband Saarland **zwei** Anteile, und die Landes-

verbände Bremen und Mecklenburg-Vorpommern je **drei** Anteile erhalten. Der Zuschuss ersetzt maximal die Aufwendungen des Landesverbandes für seine Landesrechtsschutzstelle.

3. Die Finanzierung der Kosten für externe Rechtsvertretung, die zu übernehmenden Kosten der Gegenseite, die Gerichtskosten und die notwendigen weiteren Verfahrenskosten (z. B. Rechtsgutachten) und die Beiträge für die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung erfolgt durch einen Rechtsschutzfonds, der im Rahmen des Haushaltes des Hauptvorstandes separat geführt wird. Fortbildungsmaßnahmen für die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen im GEW-Rechtsschutz und kurzfristige Vertretungen werden ebenfalls aus dem Rechtsschutzfonds finanziert, soweit die im HV-Haushalt bereitgestellten Mittel nicht ausreichen. Die Rechtsschutzrückstellung ist Bestandteil dieses Fonds.

Die Zuflüsse dieses Rechtsschutzfonds setzen sich wie folgt zusammen:

3.1. 1,5 Prozent des Beitragsaufkommens (nach I.3.2) *(hier ist die alte Ziffer 3.2. entfallen: Zinsen aus der Rechtsschutzrückstellung – sind real nicht mehr zu erzielen ...)*

3.2. Rechtspolitische Umlage der Gewerkschaften

4. Nicht verbrauchte Mittel nach den Ziffern III 3.1.–3.3. werden der Rechtsschutzrückstellung zugeführt. Reichen die Mittel gemäß Ziffer III 3.1.–3.2. zur Finanzierung nicht aus, so erfolgt die Deckung aus der Rechtsschutzrückstellung.
5. Aufwendungen, die in direktem Zusammenhang mit dem Rechtsschutz stehen, jedoch über Ziffer 3 hinausgehen, können in Ausnahmefällen aus dem Rechtsschutzfonds finanziert werden. Dazu bedarf es einer Zweidrittelmehrheit des Hauptvorstandes.
6. Die wirtschaftliche Verwendung der Mittel für den Rechtsschutz ist im Interesse der Gesamtorganisation sicherzustellen. Auf der Grundlage der Werte aus der Rechtsschutzdatenbank **und den Aufwendungen aus dem Rechtsschutzfonds überwacht die Bundesstelle für Rechtsschutz die Entwicklung in den Landesrechtsschutzstellen und berichtet dem Hauptvorstand jährlich über die Weiterentwicklung des Rechtsschutzes und der Rechtsschutzkosten.**

IV. Kampf- und Unterstützungsfonds

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

V. Haushalt

1. Gemäß diesen Grundsätzen der Haushaltspolitik und der Haushalts- und Kassenordnung beschließt der Hauptvorstand den Jahreshaushalt.
2. Die Personalkosten beim Hauptvorstand – mit Ausnahme der Personalstellen, die aus den Gemeinschaftsaufgaben erwachsen, sollen nicht mehr als 50 Prozent der anteiligen Beitragseinnahmen betragen.

VI. Der Stellenplan ist Anlage zum Haushalt.

Soweit nichts anderes angegeben ist, treten diese Grundsätze zum 1.1.2022 in Kraft.

5.06 Organisationsentwicklung der GEW von 2021 bis 2025

1. Fortführung des bisherigen OE-Prozesses

Grundsätzlich wird der 2013 initiierte und seit 2017 per Gewerkschaftstagsbeschluss 5.5 fortgesetzte OE-Prozess weitergeführt. Durch Projekte der Landesverbände, des Geschäftsführenden Vorstands (GV) und der Bundesausschüsse sowie durch gemeinsame Initiativen und verstärkte Kooperationen stärkt die GEW die Gesamtorganisation, ihre politische Wirksamkeit nach innen und außen und erhöht damit ihre Attraktivität. Gleichzeitig werden Synergieeffekte durch verbesserte Koordination und Umsetzung gemeinsamer Konzepte erzielt. Zudem gilt es, aktuelle Entwicklungen und veränderte Rahmenbedingungen zu berücksichtigen und für die Weiterentwicklung der Organisation zu nutzen. Dazu gehört u. a., dass die GEW ihre digitale Kommunikation sowie Online-Anspracheformate und digitale Beteiligungsangebote weiterentwickelt.

Die Landesverbände ermöglichen ihren Mitgliedern die Beteiligung am OE-Prozess. Dazu werden Verfahrens- und Finanzierungsmodalitäten sowie Maßnahmen transparent dargestellt. Gremien und Einzelpersonen werden aktiv angesprochen, um sie zur Beteiligung am OE-Prozess zu gewinnen.

2. Prioritäre Ziele im weiteren OE-Prozess

Mitglieder gewinnen

Neben der Mitgliedergewinnung bei gewerkschaftlichen Aktivitäten wie z. B. Tarifaueinandersetzungen verstärkt die GEW durch strukturierte und zielgruppenorientierte Konzepte und Maßnahmen ihre Arbeit zur aktiven Mitgliedergewinnung.

Mitglieder binden

Die GEW entwickelt Maßnahmen und Projekte zur Bindung der Mitglieder. Dazu gehören insbesondere Aktivitäten in den ersten fünf Jahren der Mitgliedschaft und zum Ende des Berufslebens. Die geschlechter- und diversitätswusste Ansprache wird verstärkt.

Mitglieder aktivieren und beteiligen

Die GEW stärkt ihre Arbeit als Mitmach-Gewerkschaft und damit die Identifikation der Mitglieder mit der inhaltlichen Arbeit der GEW. Adressat*innengerechte und wertschätzende Kommunikation erhalten einen höheren Stellenwert. Gremienarbeit, Veranstaltungs- und Kommunikationsformen werden auf den Prüfstand gestellt und neue Beteiligungsformate partizipativ weiterentwickelt. Dazu gehören auch digital gestützte Kommunikationsformate. Anmelde- und Rückmeldeverfahren werden diversitätswusst gestaltet. Veranstaltungen und Kommunikation werden inklusiv und möglichst barrierefrei geplant.

Generationenwechsel diversitätsbewusst gestalten

Der Generationenwechsel wird strukturiert und aktiv gestaltet. Dabei werden Aspekte der Work-Life-Balance mit Blick auf die Vielfalt der Mitglieder sowie deren jeweiligen Lebenslagen berücksichtigt.

Ehrenamtliches Engagement fördern und unterstützen

Die ehrenamtliche Arbeit ist wesentliche Grundlage der GEW als Mitmach-Gewerkschaft. Es werden Konzepte entwickelt, mit denen Ehrenamtliche qualifiziert und gestärkt, Neue in ehrenamtliche Aufgaben eingeführt, neue Ehrenamtliche gewonnen und die Arbeit von Gremien wirksamer gemacht werden.

Das Ehrenamt wird – insbesondere angesichts des Generationenwechsels – durch spezifische Angebote und hauptamtliche Kapazitäten unterstützt.

Zielgruppenorientierte Kommunikation fördern und ausbauen

Zielgruppenorientierte (interne und externe) Kommunikation stärkt Attraktivität und Durchsetzungsfähigkeit der GEW und leistet einen großen Beitrag zur Mitgliederwerbung, -aktivierung und -bindung. Der OE-Prozess wird daher in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Öffentlichkeitsarbeit des GEW-Hauptvorstandes und der GEW-Landesverbände gestaltet. Die Bild- und Textsprache wird unter Kommunikationsgesichtspunkten geschlechter- und diversitätssensibel weiterentwickelt.

3. Unterstützende Maßnahmen zur Zielerreichung

Gewerkschaftliche Bildung auf OE-Ziele ausrichten

Die Gewerkschaftliche Bildung (gba) unterstützt die Organisationsentwicklung. OE ist daher ein verbindlicher Schwerpunkt in der gba-Arbeit der Landesverbände.

Daten zur Mitgliederentwicklung auswerten und Mitglieder befragen

Auf allen Ebenen werden Daten zur Mitgliederentwicklung regelmäßig ausgewertet, um entsprechende Schlussfolgerungen für Maßnahmen zu ziehen. Das gilt auch für Mitgliederbefragungen. Sie werden anlassbezogen genutzt, um Meinungen, Interessen und Potenziale mit Blick auf die Mitgliederaktivierung und Beteiligung sowie Positionierung aufzugreifen.

Innerbetriebliche Weiterbildung intensivieren

Als ein Instrument der Personalentwicklung stärkt die innerbetriebliche Weiterbildung sowohl die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen als auch die Identifikation mit dem Arbeitgeber GEW. Sie fördert Austausch, Vernetzung und systematischen Wissenstransfer und

führt somit zu einer Verbesserung von Arbeitsabläufen und -weisen. Sie dient auch der Weiterentwicklung der Zusammenarbeit und Begleitung Ehrenamtlicher.

Digitale Medien und Technik reflektiert nutzen

Die GEW baut ihre digitale Kommunikation sowie Online-Anspracheformate und digitale Teilnehmungsangebote unter kritischer Reflexion der Digitalwirtschaft aus. Online-Werbung wird bundesweit koordiniert eingesetzt.

4. Gestaltung und Unterstützung des OE-Prozesses

Ausgangssituation

Der OE-Prozess im Zeitraum 2021 bis 2025 wird auf der Grundlage der Evaluation der bisherigen OE-Projekte und Maßnahmen fortgeführt.

Die Erfahrungen mit den OE-Projekten machen deutlich, dass sie erfolgreicher werden, wenn sie bewusst und systematisch geplant und durchgeführt werden. Überschaubare Projekte stärken die Motivation der Beteiligten.

Steuerung und Koordinierung des OE-Prozesses

Der OE-Prozess wird im Zeitraum 2021 bis 2025 weiterhin durch eine vom Koordinierungsvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe koordiniert. Der Koordinierungsvorstand wird außerdem beauftragt, ein Konzept zu entwickeln, das auch kleinen und finanzschwachen Landesverbänden eine Weiterentwicklung durch OE-Maßnahmen ermöglicht. Dabei soll die Etablierung dauerhafter Jugendarbeit in allen Landesverbänden ein Schwerpunkt sein.

In der AG sollen möglichst alle Arbeits- und Organisationsbereiche, die Junge GEW und der BASS sowie die GEW-Bundes- und die GEW-Landesebene vertreten sein.

Fachlichkeit, Austausch und Vernetzung als strukturierende Elemente

Der OE-Prozess wird durch Einbeziehung fachlicher Expertise und strukturierten Austausch gestärkt. Dazu gehören der Wissens- und Erfahrungstransfer unter den OE-Beteiligten aller Ebenen und die Vernetzung mit nationalen und internationalen Expert*innen.

5. Finanzierung des OE-Prozesses

Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung des OE-Prozesses werden – gemäß der Grundsätze der Haushaltspolitik – jährlich 0,5 Prozent des Gesamtbeitragsaufkommens eingesetzt. Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in die Haushalte des HV und der Landesverbände (also je 0,25 Prozent) eingestellt und entsprechend der

inhaltlichen Beschlüsse eingesetzt. Über die Verwendung sowie die bestehenden OE-Rücklagen der HV-Mittel verständigen sich KoVo-OE-AG und GV jährlich. Auch die

Landesverbände weisen ihre Ausgaben aus den Mitteln der Gemeinschaftsaufgaben nach.

5.09 Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

1. Präambel

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gba) ist eine Gemeinschaftsaufgabe der GEW auf allen Ebenen und wird durch den Koordinierungsvorstand gesteuert. Sie hat sich als wesentliches Instrument der Stärkung der GEW bewährt und muss entsprechend der gesellschaftlichen und digitalen Weiterentwicklung angepasst werden. Eine verstärkte Zusammenarbeit der Ebenen im Feld der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit wird angestrebt.

2. Ziele und Aufgaben der Gemeinschaftsaufgabe gba

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat die Aufgabe, die politische Arbeit der GEW im Bund und in den Ländern zu unterstützen – sie macht nicht selbst Gewerkschaftspolitik. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Innovationsfähigkeit und Handlungskompetenz der GEW. Sie nimmt Impulse des Gewerkschaftstages auf.

Durch ihre Seminarangebote trägt sie zur Förderung von motivierenden und beteiligungsorientierten Politikformen sowie von demokratischen und effizienten Strukturen in der Gewerkschaftsarbeit bei. Die gba richtet sich sowohl an die Mitglieder und insbesondere die Ehrenamtlichen in der GEW als auch an GEW-Gremien und Gruppen in allen Organisationsbereichen. Dabei sind die Kolleg*innen in ihrer Vielfalt nach Alter, Geschlecht und sexueller Identität, Beeinträchtigung, kulturellem und ethnischem Hintergrund zu berücksichtigen.

3. Konkrete Aufgabenfelder der gba

3.1. Kernaufgaben der Bildungsarbeit

Im Interesse der Weiterentwicklung der GEW setzt die gba Schwerpunkte bei der Unterstützung und Gewinnung ehrenamtlicher Kolleg*innen mit

1. Seminaren zur Qualifizierung und Stärkung ehrenamtlich Aktiver der GEW

2. Seminaren zur Einführung in ehrenamtliche Funktionen
3. Seminaren zur Gewinnung/Aktivierung neuer ehrenamtlich Aktiver der GEW
4. Seminaren zur Unterstützung und Professionalisierung von GEW-Gremien aller Ebenen

3.2. Weitere Aufgaben der gba

5. Seminare zu Maßnahmen der Mitgliederwerbung
6. Ansprachetraining/Werber*innentraining
7. Seminare zur Demokratiebildung
8. Seminare zur beruflich/fachlichen Fortbildung – sofern sie auf die politischen Schwerpunkte der GEW und deren Umsetzung in der pädagogischen Praxis bezogen sind
9. Als Betriebs-/Personalrat aktiv für die GEW – Handlungsmöglichkeiten, Handwerkszeug
10. Umsetzung von einschlägigen GT-Beschlüssen

3.3. Folgende Seminarangebote der GEW sind explizit nicht Teil der gba

Von der GEW werden vielfältige Qualifizierungsveranstaltungen und -seminare auf verschiedenen Ebenen angeboten. Die folgenden gelten dabei nicht als Teil der gba:

- Arbeitgeberfinanzierte Betriebs-/Personalratsseminare
- Seminare der Arbeitgeber*in GEW zur innerbetrieblichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten und Wahlangestellten/Führungskräfte
- Reine beruflich/fachliche Fortbildung ohne GEW-Bezug

4. Arbeitsstrukturen der Gemeinschaftsaufgabe gba

- 4.1. Der KoVo richtet zur Koordinierung der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine Arbeitsgruppe ein, die sich aus politischen Entscheidungsträger*innen zusammensetzt. Diese KoVo-AG gba greift die Beschlüsse des Gewerkschaftstages auf und legt dem KOVO Schwerpunkte der Bildungsarbeit vor, die im Rahmen der Kernaufgaben innerhalb eines festgesetzten Zeitraums umzusetzen sind. Die Landesverbände und der Hauptvorstand als Gestalter*innen der Gemeinschaftsaufgabe gba setzen dies um und berichten dem KoVo.
- 4.2. Der fachliche Austausch derjenigen, die im HV und in allen Landesverbänden die gewerkschaftliche Bildungsarbeit politisch verantworten und umsetzen, findet zweimal pro Jahr statt.
- 4.3. Zur Entwicklung von Seminarkonzepten kann auf Beschluss der KoVo-AG temporär zu einem bestimmten Thema eine Expert*innen-Gruppe eingesetzt werden. Sie besteht aus externen Expert*innen/Trainer*innen und GEW Kolleg*innen aus der Praxis sowie GEW-Kolleg*innen aus der jeweiligen Zielgruppe.

5. Finanzen der Gemeinschaftsaufgabe

Die finanzielle Ausstattung der Gemeinschaftsaufgabe gba und deren Verteilung zwischen zentralen und dezentralen Aufgaben ergibt sich aus dem GT-Beschluss „Grundsätze der Haushaltspolitik“. Die Landesverbandsmittel werden wie folgt aufgeteilt: Jeder LV erhält einen Sockel von 16.000 Euro, die übrigen Mittel werden nach dem Mitgliedsverhältnis (gerundet auf zwei Nachkommastellen) zugewiesen.

In jedem Landesverband wird mindestens ein Drittel der gba-Mittel für Seminare zu den Kernaufgaben (siehe Punkt 3.1.) und den vom KoVo beschlossenen Schwerpunkten (siehe Punkt 4.1.) aufgewendet. Darüber ist dem KoVo mit Antragsstellung und Abrechnung Rechenschaft zu geben. Die weiteren Seminare werden in einem vereinfachten Verfahren dargestellt.

6. Ausführungsbestimmungen

Die konkrete Umsetzung von Antrag und Abrechnung regelt der Hauptvorstand auf Vorschlag der KoVo-AG gba im Nachgang des GT. Die Steuerung der Gemeinschaftsaufgabe und die Entscheidung über Konflikte liegen beim Koordinierungsvorstand.

5.10 Beschlussdatenbank einrichten

Die GEW richtet eine Beschlussdatenbank ein. In einer solchen Datenbank sollen langfristig alle Beschlüsse von Bundesgewerkschaftstagen der GEW in Textform digital abrufbar sein. In dieser soll nach Schlüsselwörtern, spezi-

fischen Themen und betroffenen Organisationsbereichen gesucht und gefiltert werden können.

Der Hauptvorstand ist regelmäßig (jährlich) über die Fortschritte bei der Einrichtung zu informieren.

5.15 Gleichstellung in der GEW stärken und umsetzen!

Zweck und Aufgabe der GEW ist u. a. der Ausbau der Geschlechterdemokratie (§ 3 der GEW-Satzung). Für die Erarbeitung von Vorschlägen zur Verwirklichung dieser Herausforderung prüft der Hauptvorstand der GEW in Vorbereitung auf den Gewerkschaftstag 2025 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe.

Ziel dieser HV-Arbeitsgruppe ist die nachhaltige Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie

die Förderung von Partizipation in Hinblick auf geschlechtliche, soziale und kulturelle Vielfalt innerhalb der Satzungsgruppen der Organisation.

Die Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben: Vergegenwärtigung der Ursachen von Geschlechterungleichheiten innerhalb der Organisation auf Grundlage der Gender-Ist-Analyse;

Erarbeitung von konkreten Gleichstellungsmaßnahmen sowie Anregung und Begleitung eines innergewerkschaftlichen Diskussionsprozesses vor dem nächsten Gewerkschaftstag (ab Sommer 2023).

Die Arbeitsgruppe wird insbesondere beauftragt, konkrete Vorschläge für Änderungen der Bundessatzung (und ggf. erforderliche Änderungen der Wahlordnung) der GEW zu erarbeiten, um die effektive und nachhaltige Verwirklichung von Gleichstellung voranzutreiben.

Inhaltliche Schwerpunkte der Arbeitsgruppe könnten sein:

- Etablierung von Teammodellen in Leitungsfunktionen der GEW-Bundesgremien;
- Gewährleistung einer angemessenen Beteiligung der Geschlechter in den GEW-Bundesgremien und ihren Vorständen;
- Begrenzung von Amtszeiten;
- Weiterentwicklung der Sitzungskultur;

- Maßnahmen, um ehrenamtliches gewerkschaftliches Engagement zu ermöglichen.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe beschließt der Hauptvorstand.

Arbeitsweise und zeitlicher Ablauf:

Die Arbeitsgruppe legt die Rahmenbedingungen für ihre Arbeit selbst fest. Sie kann für ihre Arbeit beratend Expert*innen hinzuziehen und beispielsweise Workshops zu den Inhalten ihrer Arbeit organisieren. Die Sitzungen der Arbeitsgruppe sollen nach Möglichkeit im zeitlichen Umfeld regulärer HV-Sitzungen stattfinden.

Die Arbeitsgruppe wird zeitnah nach dem Gewerkschaftstag eingerichtet. Sie berichtet dem HV regelmäßig über ihren Arbeitsfortschritt, mindestens zum Ende jeden Kalenderjahres. Im Sommer 2023 legt sie dem HV Arbeitsergebnisse und einen Maßnahmenkatalog vor, zu dem insbesondere mögliche Satzungsänderungen gehören. Außerdem entwickelt sie ein Konzept für die innergewerkschaftliche Diskussion in Vorbereitung auf den Gewerkschaftstag 2025.

5.17 Sichtbarkeit in unserer Satzung – Einrichtung einer Redaktionsgruppe

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, sich zeitnah für eine einheitliche geschlechtergerechte Schreibweise zu entscheiden und prüft die Einsetzung einer Redaktionsgruppe. Diese soll einen Vorschlag für eine geschlechter-

gerechte Änderung der Satzung, aller Ordnungen und Richtlinien erarbeiten, der spätestens in der HV-Sitzung im März 2023 abgestimmt wird.

5.18 Förderung der Erinnerungskultur und Gedenkarbeit innerhalb der GEW

Der Gewerkschaftstag würdigt die bisherigen Aktivitäten zur Förderung des interkulturellen Austausches, insbesondere israelisch-deutscher Begegnung, sowie Veranstaltungen mit gedenkstättenpädagogischen Konzepten zur Stärkung der Erinnerungskultur und setzt sich für eine weitere Intensivierung ein.

Die GEW setzt sich auch weiterhin dafür ein, dass Curricula und Lehrpläne in den Ländern angepasst werden, sodass die Themenbereiche der Erinnerungsarbeit und Gedenkstättenpädagogik ein fester Bestandteil ebendieser werden. Dies soll auch für die Entwicklung von Konzepten für Menschen mit sonderpädagogischen Förderbedarf im Sinne einer inklusiven Bildungsarbeit berücksichtigt werden.

Dringlichkeitsanträge

Freilassung unseres Kollegen Ismail Abdi aus der Haft im Iran – Resolution

Die GEW fordert die bedingungslose Freilassung unseres Kollegen Ismail Abdi aus dem Gefängnis im Iran und unterstreicht den Appell seiner Ehefrau, Monire Abdi, an die internationale Gewerkschafts- und Menschenrechtsbewegung, ihren Mann zu unterstützen.

Die GEW fordert darüber hinaus die Freilassung aller Kolleginnen und Kollegen, die wegen ihres Engagements für Menschen- und Gewerkschaftsrechte im Iran ihrer Freiheit beraubt sind.

[zurück zum Inhalt](#)

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



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

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

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

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

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

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

Beschäftigungsverhältnis:

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

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

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

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

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ0000013864

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

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

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

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
 - Gesamtschulen
 - Gewerbliche Schulen
 - Grundschulen
 - Gymnasien
 - Hauptschulen
 - Hochschule und Forschung
 - Kaufmännische Schulen
 - Realschulen
 - Schulaufsicht und Schulverwaltung
 - Sonderpädagogische Berufe
 - Sozialpädagogische Berufe
- Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

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

Betrieb/Dienststelle

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

Mitgliedsbeitrag

- Beamte*innen zahlen in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent und ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2020/2021 0,76 und ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehensstandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

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

GEW Hamburg

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

GEW Rheinland-Pfalz

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

GEW Thüringen

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

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

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

GEW Saarland

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

GEW-Hauptvorstand

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

GEW Berlin

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

GEW Mecklenburg-Vorpommern

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

GEW Sachsen

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

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

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

GEW Brandenburg

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

GEW Niedersachsen

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

GEW Sachsen-Anhalt

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

GEW Bremen

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

GEW Nordrhein-Westfalen

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

GEW Schleswig-Holstein

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

