

1 **Tätigkeitsbericht des Geschäftsführenden Landesvorstandes der GEW Bremen für den**
2 **Zeitraum Herbst 2009 bis Herbst 2011**

GT 9/2011

3
4
5 **Vorbemerkung**

6 Seit gut zwei Jahren ist diese Bundesregierung im Amt und dass sie es noch ist, mag
7 Unverständnis hervorrufen: Ca. ¾ der Bevölkerung sind unzufrieden, Merkel liegt sowohl
8 gegenüber Steinmeier als auch gegenüber Steinbrück deutlich im Hintertreffen, die FDP kommt
9 nirgendwo noch an die 5% heran. Fast sämtliche Landtagswahlen in den letzten beiden Jahren
10 schwächten „Schwarz-Gelb“. Neben der Finanzmarkt- und Eurokrise wurde die Energiepolitik seit
11 Beginn 2011 ein beherrschendes Thema, ausgelöst durch den atomaren GAU in Japan. Doch
12 „gelernt“ wurde nichts. Die Stilllegung von AKWs wird quasi großkoalitionär um Jahre verschoben
13 und in der Finanzpolitik fällt diese Regierung nach ersten „Erholungstendenzen“ „in alte
14 neoliberale Denkmuster zurück... Rückbau des Staates, weitere Beschneidungen der
15 Sozialleistungen, Senkung der Steuern für Leistungsträger, Fortsetzung der Politik der
16 Lohnzurückhaltung. Die herrschende Politik... setzt damit weiter auf eine Umverteilung von unten
17 nach oben, also grotesker Weise auf genau die Politik, die in die Krise geführt hat“ (aus:
18 Memorandum 2011, Kurzfassung).

19 Auch die großen Herbstaktionen der Gewerkschaften in 2010 haben offensichtlich wenig Eindruck
20 hinterlassen; in der Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird ein weiteres
21 Auseinanderdriften der gesellschaftlichen Schere befördert (HARTZ IV-Regelsätze, Bildungs- und
22 Teilhabepaket, Kopfpauschale, Rente (und Pension) mit 67, Anstieg prekärer Beschäftigung,...).
23 Dies gilt auch für die Bildungsstreiks in den Jahren 2010.

24 Auch in Bremen ist nach den Wahlen vom Mai 2011 keine Trendwende gewollt. Die
25 „Schuldenbremse“ erweist sich mehr und mehr als Bildungsbremse: Der Kürzungswahn einer
26 Finanzsenatorin, die „das Wort Armut nicht mehr hören“ kann trifft den Kita-Ausbau, die
27 Weiterentwicklung des Schulsystems, wie den gesamten öffentlichen Dienst. Allein im
28 Bildungsbereich sollen die Personalausgaben bis 2015 um ca. 20 Mio € reduziert werden!

29 **Konsequenz:** Wir werden uns darauf einstellen müssen, dass gewerkschaftliche Erfolge in der
30 momentanen Phase schwer durchsetzbar sein werden; wir müssen also eine
31 „Eskalationsstrategie“ entwickeln, die mittelfristig angelegt ist und dabei die „Kampfbereitschaft“
32 der eigenen Kolleg_innen wie der Bündnispartner ständig erhöhen. Dabei werden wir auch neue
33 „Widerstandsformen“ entwickeln müssen. Die Anfänge sind im „Bremer Bündnis für Bildung“
34 gemacht – jetzt geht es darum, dieses Bündnis auf breitere Füße zu stellen und andere Bereiche
35 des öffentlichen Dienstes mit einzubeziehen.

36

37 **1. Bildung ist selektiv und unterfinanziert**

38 Der SPD-Grünen-Senat war mit dem Ziel angetreten, auch in der Bildung etwas gegen die soziale
39 Spaltung der Gesellschaft zu tun und das längere gemeinsame Lernen durchzusetzen. Nach einer
40 durchaus produktiven Beratung im Schulentwicklungsausschuss mit Ergebnissen wie
41 Verbesserung von vorschulischer Bildung und Grundschule sowie dem Ausbau der
42 Sprachförderung und der schrittweisen Auflösung separater Förderzentren kam es unabhängig
43 von dieser Diskussion auf Parteebene zum „Bremer Konsens“ von SPD, Grünen und CDU.

44 Ergebnis war das 2-Säulen-Modell und ein Fortbestehen der Trennung der Kinder nach der 4.
45 Klasse. Die inklusive Schule für alle Kinder gibt es demnach nicht. Lediglich die Sonderschule
46 „Förderzentrum“ soll integriert werden. Dieses wird mit dem Begriff „Inklusion“ bezeichnet. Damit
47 ist die Forderung „Eine Schule für Alle“ nicht erfüllt.

48 Immerhin ist positiv, dass die Schulzentren sich integrieren und Kinder mit anerkanntem
49 besonderen Förderbedarf die Regelschule besuchen können. Die GEW hat dabei von Beginn an
50 gefordert, für diese Reformschritte genügend Personal und andere materiellen Mittel zur
51 Verfügung zu stellen. Dieses konnten wir nicht durchsetzen.

52 Für die Inklusionsklassen gibt es nur ½ statt einer ganzen Stelle in Doppelbesetzung durch eine
53 allgemeinbildende und eine sonderpädagogische Lehrkraft. Planungs- und Teamstunden für den
54 Aufbau der Oberschule erhalten nur wenige beteiligte KollegInnen. Insbesondere werden nach
55 dem Pilotjahrgang für die Folgejahrgänge nur für jeweils ein Jahr so wenige Stunden zugewiesen,
56 dass dieses eher einen symbolischer Akt statt wirklicher Entlastung darstellt. Selbst dieses sollte
57 nach einem Jahr wieder gestrichen werden. Immerhin ist es der GEW und dem Personalrat mit
58 ihrem Protest auf dem Oberschultag und entsprechenden Gesprächen gelungen, diese geplante
59 Kürzung im letzten Jahr wieder rückgängig zu machen.

60 Für Oberschule und Inklusion wird zu wenig Geld ausgegeben. Aber selbst dieses wenige Geld ist
61 offensichtlich im Bildungsetat nicht ausreichend vorhanden, wie die aktuellen Kürzungen in der
62 Stadt Bremen gezeigt haben. Bildung ist unterfinanziert!

63 Dabei haben die Regierenden so viel versprochen: Auf dem Dresdner Bildungsgipfel im Oktober
64 2008 formulierten die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidenten der Länder das Ziel, bis 2015
65 10 % des Bruttoinlandsprodukt für Bildung und Wissenschaft auszugeben. Im Bremer Konsens
66 wurde unterschrieben, dass zum anerkanntem Finanzierungsbedarf ihrer Bildungsreform mindes-
67 tens die durch die zurückgehenden Schülerzahlen frei werdenden Mittel dem Bildungsetat zugute
68 kommen sollen. Die GEW hatte diese „demographische“ Rendite aufgrund eigener Untersu-
69 chungen (Klaus Klemm) angezweifelt. Aktuell haben wir leider Recht bekommen. Diese „Bildungs-
70 reform“ ist nicht finanziert. Auch für die Verbesserungen der sonst unzureichenden Bedingungen
71 (mangelnde Förderung, Klassengrößen, fehlende Entlastungen) ist kein Geld vorhanden.

72 **Konsequenz:** Anspruch und Wirklichkeit der herrschenden Bildungspolitik fallen auseinander. Die
73 GEW akzeptiert das nicht. Vielmehr wird sie weiterhin – wie jetzt im Bremer Bündnis für Bildung –
74 gemeinsam mit Eltern und SchülerInnen für die berechtigten Forderungen nach guter Schule
75 kämpfen. Wir sind nicht nur gegen Kürzungen, sondern nehmen das Versprechen von Dresden
76 beim Wort: Mehr Geld für Bildung!

77 Die Aussagen zur Personalpolitik im Koalitionsvertrag 2011-2015 sind eine Kampfansage an die
78 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Die jährliche Einsparquote von 1,2 % in den Schulen und
79 1,5 % insgesamt wird bei Berücksichtigung notwendiger Tarif- und Besoldungserhöhungen zu
80 einem noch höheren Personal- und Leistungsabbau sowie zu Arbeitsverdichtung führen. Für die
81 GEW steht fest: So kann weder die „Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber
82 gesteigert“, noch die „Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen“ erhöht werden.

83

84 **2. Die Bildungsreform steht auf schwachen Füßen**

85 In unserem vorangegangenen Abschnitt sind wir auf die mangelnde ökonomische Absicherung
86 der Bildungsprozesse durch die neue (in Fortsetzung der alten) Landesregierung eingegangen.

87 In unserer abgelaufenen Amtszeit haben wir wiederholt festgestellt, wie schlecht die
88 Bildungseinrichtungen präpariert werden, um sich den Anforderungen einer in der
89 Weltorganisation UNO verbindlich verabschiedeten nicht nur schul-, sondern auch
90 gesellschaftspolitischen Entwicklung wie der Inklusion erfolgsversprechend widmen zu können.

91 Die PädagogInnen setzen diesen bildungspolitischen Prozess um. Sie müssen dabei gewonnen,
92 unterstützt und gefördert werden. Das passiert vor dem Hintergrund, dass Integration und
93 Inklusion ihrem bisherigem Auftrag und der Praxis widerspricht, Kinder im gegliederten
94 Schulsystem zu sortieren. Wenn dann darauf verzichtet wird, die notwendige Fortbildung mit
95 entsprechender Entlastung für alle beteiligten PädagogInnen landesweit abzusichern und die
96 „Bildungsoffensive“ darin besteht, Aufgabensammlungen in bunt bedruckten Ordnern vorzulegen,
97 kommen Zweifel auf, inwieweit die Landesregierung überhaupt von ihrer eigenen Reform inhaltlich
98 überzeugt ist.

99 Eine Haltung gegen Ausgrenzung – für Inklusion und Integration zu unterstützen, bleibt weiterhin
100 bildungs- und gesellschaftspolitisch das Gebot der Stunde. Auch mit der Novellierung des
101 bremischen Schulgesetzes hat man noch keinen Skeptiker überzeugt. Davon gibt es mehr als
102 genug, schließlich beurteilen viele Menschen Bildung auf der Grundlage der eigenen Biographie –
103 und die war eher weniger inklusiv.

104 Somit bleibt es eine Aufgabe der GEW, einstellungsbildend nach innen und außen zu wirken und
105 die Maßnahmen der Behörde auf ihren Gehalt zur Beförderung einer menschlichen Bildung zu
106 prüfen. In der Vergangenheit sind an markanten Stellen unsere Urteile berechtigterweise scharf
107 ausgefallen:

- 108 • Untersuchungen wie VERA oder KEKS bleiben teure Disziplinierungsinstrumente, da die
109 Konsequenzen aus den Ergebnissen zu keinen politischen Unterstützungsmaßnahmen geführt
110 haben. Lediglich die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ist in einer vielfach sinnentleerten Form
111 dadurch erhöht worden.
- 112 • Ebenso ist die Schaffung von kleinen Oberstufen an Oberschulen zu Lasten bestehender
113 funktionierender Oberstufenzentren eine strukturelle Fehlentwicklung. Durchgehende
114 stufenübergreifende kleine Schulen mit Sek I- und Sek II-Abteilungen sind nicht nur
115 kostenintensiv, sondern schränken das Bildungsangebot in der Breite ein und führen zu
116 weniger Chancengerechtigkeit gerade für sozial benachteiligte SchülerInnen.
- 117 • Vorwiegend steht die Separierung der Kinder im 2-Säulen-Modell einer wirklichen Inklusion
118 entgegen, in der Praxis und auch durch dieses Modell in den Köpfen.

119 Auch im Bereich der Elementar- und Frühpädagogik steht die Bildungsreform auf schwachen
120 Füßen. Der Ausbau der Einrichtungen für Unter-3-Jährige kommt weder den Nachfragen noch den
121 selbstformulierten Zielen nahe. Aufgrund der „Kassenlage“ wurden Aus- und Neubauten immer
122 wieder nach hinten verschoben obwohl Träger ihre Bereitschaft signalisiert hatten. Bereits jetzt ist
123 die gesetzlich beschlossene 35%-Quote für die Betreuung der Kleinsten in 2013 völlig utopisch
124 (derzeit liegt sie bei ca. 20%), jede weitere Verzögerung nimmt mehr Kindern die Möglichkeit an
125 der Teilhabe früher Bildungsprozesse und verschärft die Lage berufstätiger Eltern, insbesondere
126 von Frauen zusätzlich.

127 Daneben sind auch zahlreiche Hortplätze abgebaut worden. Dabei spielte die Tatsache, dass die
128 Qualität von Ganztagschulen allein den zeitlichen Umfang betreffend (späterer Nachmittag,
129 Ferienzeiten) mit den Horten selten mithalten könne offenbar keine Rolle. Allein die Debatte um
130 die pädagogischen Mittagstische, die weder mit einer guten Ganztagschule noch mit der
131 Hortkonzeption qualitativ mithalten können, zeigt, dass der Bedarf von Eltern an
132 Schulkinderbetreuung immens sei. Sozial- und Bildungsbehörde müssen endlich zu einer
133 intensiven Zusammenarbeit verpflichtet werden, solange der Senat sich nicht dazu durchringen
134 kann, diese aus einem Guss zu planen!

135 Die angekündigte Verbesserung der Erzieherinnenausbildung lässt immer noch auf sich warten.
136 Es ist eher mit einem Anwachsen der Zahl unzureichend qualifizierter Beschäftigter auszugehen.
137 Stattdessen benötigen die Kitas besser ausgebildetes Personal, wie es z.B. an der Bremer Uni im
138 gemeinsamen Studium von Elementar- und Primärpädagogik vorgesehen ist. Es geht darum,
139 einen „Pioniergeist“ zu entwickeln und gesellschaftliches Bewusstsein für die Notwendigkeit dieser

140 Qualitätsverbesserung zu schaffen. Dazu benötigen wir jetzt ein Modell, in dem die „universitären“
141 ElementarpädagogInnen mit einer gesonderten Aufgabenbeschreibung und einer der Ausbildung
142 und Tätigkeit entsprechenden Bezahlung auf vorhandenen Stellen eingesetzt werden können.

143 **Konsequenz:** Die GEW hält an ihrer Bündnispolitik fest, relevante gesellschaftliche Gruppen für
144 die Unterstützung einer demokratischen Entwicklung des Bildungssektors zu gewinnen. Sie fordert
145 von der Behörde eine finanzielle und maßnahmeorientierte Absicherung der (kommunalen)
146 Schulentwicklungspläne in beiden Städten ein. Sie wird durch geeignete Veröffentlichungen wie-
147 terhin die kritische Auseinandersetzung mit Schulstruktur und Evaluationsinstrumenten stützen.

148 **3. Das Problem des Generationenwechsels wird ignoriert**

149 Die Kürzungen der Großen Koalition (1995 bis 2005) lasten auf dem gesamten Bildungssystem:
150 Seit 1996 wurden z. B. 17,28% der Lehrerstellen in der Stadt Bremen weggekürzt. Die neue
151 Koalition hat richtigerweise die Ansprüche an die Bildungs- und Erziehungsprozesse in einen
152 inklusiv angelegten Gesetzesrahmen eingebracht, Bildung ausdrücklich als ein Element der
153 Elementarpädagogik gestärkt und will dies mit einer Haushaltskürzung von 1,2% umsetzen.

154 Für potenzielle Kolleginnen und Kollegen folgt daraus u.a.:

- 155 • Pädagogik bleibt ein materiell eher unattraktives Berufsfeld (Arbeitszeit, Fortbildungs-,
156 Präsenzzeitverordnungen);
- 157 • die Entwicklung der Teilzeitquoten gibt hinsichtlich der Berufsentscheidung einen deutlichen
158 Hinweis auf bevorstehende Belastungen;
- 159 • ReferendarInnen erleben sich in der Praxis ihres Berufseinstiegs zunehmend mehr als Teil der
160 Sicherung der Unterrichtsversorgung als denn als „Auszubildende“.

161 **Konsequenz:** Nach der Phase der Auseinandersetzung um die Schulstruktur gilt es für die GEW
162 nun, vermehrte Stärke in der Auseinandersetzung um bessere Arbeitsbedingungen zu gewinnen.
163 Dabei müssen die Gremien des Landesverbandes Prioritäten definieren und mobilisierungsfähige
164 Aktivitäten entwickeln.

165 Zu beachten ist die Argumentation der Regierungsparteien. Deren Rede von „strukturellen“ bzw.
166 „schulfernen“ Maßnahmen, die das angestrebte Kürzungsvolumen erbringen sollen, deuten auf
167 den Versuch, die Beschäftigten spalten zu wollen.

168 Seit der Präsentation des Klemm-Gutachtens zur Bedarfsentwicklung bei PädagogInnen in den
169 fünf norddeutschen Bundesländern im Jahre 2009 wissen wir, wie viele Personen benötigt
170 werden, aber auch, wie viele in den einzelnen Ausbildungsgängen bereits jetzt fehlen. Neben
171 dieser quantitativen Seite fällt hinsichtlich des Generationenwechsels im Bundesland Bremen die
172 Ausrichtung der inhaltlichen Ausgestaltung der Ausbildung des pädagogischen Nachwuchses auf:

173 In der Lehrerausbildung

- 174 • zeigt sich eine Tendenz der Konzentration der Ausbildung in der ersten Phase auf Fächer,
175 die zum Abitur führen (nach Sport und Sonderpädagogik wird nun auch der Studiengang
176 Arbeitslehre „abgewickelt“);
- 177 • ist beim neuen einheitlichen Lehramt in der Sekundarstufe (Oberschule/Gymnasium) nicht
178 erkennbar, wie spezifischen Anforderungen Rechnung getragen wird, wenn alle Lehrkräfte
179 von der 5. bis zur 12. (13.) Klasse alles können (sollen). Anders gefragt: Wer geht „freiwillig“
180 in die Sek I?

181 In der ErzieherInnenausbildung

- 182 • wird zwar durch die Umwandlung in eine „Zweitausbildung“ durch Vorschaltung einer
183 Ausbildung zur „sozialpädagogischen Assistenz“ das Niveau angehoben, gleichzeitig muss

184 aber befürchtet werden, dass diese „Assistenzen“ aufgrund von Personal- und Finanzmangel
185 in Gruppenleitungsfunktion eingesetzt werden;

186 • ist weiterhin kein Weg erkennbar, der gut ausgebildeten ElementarpädagogInnen mit
187 Bachelor-oder gar Masterabschluss einen Arbeitsplatz in den Kitas ermöglicht.

188 • ist eine Einigung innerhalb des DGB, insbesondere mit verdi, bzgl. der Positionierung zur
189 Neuordnung der ErzieherInnenausbildung nicht in Sicht...

190 **Konsequenz:** Die erhoffte demografische Rendite ist zumindest endlich mit echten Zahlen zu
191 hinterlegen, ebenso die Bedarfsberechnung der Behörde. Fest steht: mehr Qualität erfordert
192 gezielte Aus- und Fortbildung sowie eine den gesetzlichen Ansprüchen gerecht werdende
193 Personaldecke. Die GEW fordert von den Behörden ein Personalkonzept bis 2020, das den
194 Namen verdient. Dies müsste auch Ideen beinhalten, wie denn die neuen PädagogInnen
195 eingeworben werden sollen, die Bremen fachspezifisch nicht mehr oder unzureichend ausbildet,
196 aber auch in anderen Bundesländern nicht im Überfluss zur Verfügung stehen. Die GEW greift
197 durch inhaltliche Alternativvorschläge in die sich abzeichnende Umorganisation der Ausbildungen
198 ein. Sie gründet dazu eine Initiative „Demokratische Pädagogik“.

199 **Anmerkung:** Immerhin ist die Ausbildung für alle Lehrkräfte vom Zeitumfang gleich. Die GEW
200 fordert deshalb trocken: „A 13 für alle“ und plakatiert dies großflächig im Lande.

201

202 4. Angestellten- und Beamtenpolitik

203 In den Tarifaueinandersetzungen der letzten zwei Jahre konnte die GEW nur teilweise ihre Ziele
204 erreichen: Während im Bereich der Kommunen (TVöD) es für Kita-Beschäftigte nunmehr eine
205 eigene Entgeltordnung mit eigener Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst, SuE) gibt, konnte eine
206 eigene Entgeltordnung für Lehrkräfte im Länderbereich (LEGO) nicht ansatzweise durchgesetzt
207 werden. Dies lag u. a. auch daran, dass die Forderungen in der eigene Mitgliedschaft nicht
208 umfassend genug diskutiert und mobilisierungsfähig war. Infolge der Nicht-Einigung über die
209 LEGO haben die GEW und der PR Schulen die Änderung der TdL-Richtlinien (Bremer Fassung)
210 beantragt. Neben längst überfälligen Anpassungen im Zuge der Einführung des TV-L geht es auch
211 um den Nachvollzug der Eingruppierungsregelungen durch die abgelösten Bewährungsaufstiege.

212 Die Tarifsteigerungen der letzten Runde (2010/11) waren „maßvoll“. Zu einem von der
213 Finanzsenatorin Linnert angekündigtem Gespräch über Möglichkeiten einer Fortführung der
214 „Angestelltenzulage“ ist es noch nicht gekommen; die aktuelle Haushaltsplanung stimmt eher
215 skeptisch.

216 Der Tarifvertrag mit der Freien Evangelischen Bekenntnisschule (ca. 135 Beschäftigte) wurde
217 mittlerweile fortgeschrieben; hier konnte in den unteren und mittleren Gehaltsgruppen zunächst
218 eine Angleichung an den TV-L erzielt werden, Lehrkräfte liegen noch bei ca. 90%. Auch mit der
219 MENTOR-Schule steht die GEW kurz vor einem Abschluss.

220 Auf Initiative und in enger Zusammenarbeit mit dem PR Schulen und anderen
221 Interessensvertretungen konnte mit der SfB eine Dienstvereinbarung für pädagogische
222 MitarbeiterInnen und Assistenzen erwirkt werden, die u.a. vorsieht, dass alle an Schule
223 Beschäftigten, unabhängig des Maßnahmeträgers auf der Grundlage von Tarifverträgen (in
224 Anlehnung an TV-L/TVöD) entlohnt werden müssen.

225 Nicht durchsetzen konnten wir die vollständige Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamten,
226 insbesondere im Bereich ab A12. Hier ist es zu gravierenden Benachteiligungen gekommen,
227 obwohl selbst Linnert den Tarifabschluss als „moderat“ bezeichnet hatte. Aufgrund
228 widersprechender Gerichtsurteile und kontroverser Einschätzungen im Kontext von
229 Beamtenstreiks in anderen Ländern (u.a. Verhängung von Bußgeldern) konnte ein Beamtenstreik
230 in Bremen, anders als noch vor zwei Jahren nicht durchgesetzt werden. Dennoch wird es in dieser

231 Frage weiter um den Zweiklang von juristischer Durchsetzung und des aktiven Erkämpfens des
232 Streikrechts für Beamte gehen.

233 Die geplante Anhebung der Pensionsgrenze ist angesichts der hohen gesundheitlichen
234 Belastungen, des Fehlens von Ersatzarbeitsplätzen und des Überwiegens von vorzeitigen
235 Pensionierungen - insbesondere bei Lehrkräften - nichts anderes als eine Politik der
236 Pensionskürzungen. Die Pension mit 67 wird von uns ebenso wie die Rente mit 67 abgelehnt.

237 Im Rahmen der DGB-Beamtenkommission wird die GEW zukünftig stärker die eigenen Interessen
238 vertreten müssen, schließlich stellt sie hier in Bremen die größte Beschäftigtengruppe.

239 **Konsequenzen:**

240 Aufgrund der zukünftig weiter steigenden Zahl von pädagogischen MitarbeiterInnen an Schulen
241 wird die GEW ihre Tarifpolitik im Länderbereich weiter entwickeln müssen, zumal hier auch unter
242 dem Gesichtspunkt der Mitgliederwerbung ein hohes Potenzial liegt. Solange eine LEGO nicht
243 durchgesetzt ist, werden wir versuchen müssen, über die Mitbestimmungsrechte des PR die
244 Richtlinien im Interesse der Beschäftigten zu verändern. Um insgesamt im Länderbereich
245 schlagkräftiger zu werden, muss die nächste TV-L-Runde (2012/2013) intensiver vorbereitet
246 werden als die zurückliegende. Dabei ist die Einbeziehung sowohl der Beamten vor dem
247 Hintergrund der juristischen wie politischen Entwicklung wie auch der überwiegend im
248 Länderbereich beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter_innen frühzeitig mit zu diskutieren.

249 Aufgrund der „Schuldenbremsenpolitik“ des Bremer Senats droht eine weitere Abkopplung der
250 Besoldung in Bremen. Dem kann durch eine Verpflichtungserklärung des Senats, resp. eines
251 Landtagsbeschlusses zur zeit- und wirkungsgleichen Übernahme zukünftiger Tarifabschlüsse
252 (ähnlich wie in Hamburg) entgegengewirkt werden. Die GEW sollte eine entsprechende Initiative
253 auf DGB-Ebene anregen. Grundsätzlich muss vom Senat gefordert werden, auf Bundesebene für
254 eine Revision der Föderalismusreform einzutreten mit dem Ziel einer bundesweiten
255 Besoldungsregelung.

256

257 **5. Universität und Hochschulen**

258 Die Studierendenarbeit der GEW übernehmen zwei neue LASS-Sprecher_innen, die zum Teil
259 bereits Erfahrung in der Hochschulpolitik mitbringen – die Gründung einer aktiven
260 Studierendengruppe ist in Planung. Für das kommende Semester sind die Themen „Überfüllung
261 der Hochschulen“ aufgrund der Doppeljahrgänge und Aussetzung der Wehrpflicht sowie die
262 Debatte um die „Zivilklausel“ bzw. Stiftungsprofessur besonders relevant.

263 An der Universität Bremen gibt es eine aktive Betriebsgruppe der GEW, die sich gerade eine
264 Internetpräsenz zugelegt hat. Es wird für die kommenden Personalratswahlen eine Liste
265 GEW/Offene Liste Wissenschaft geben, die mit einen aktiven Wahlkampf nach außen treten wird.
266 Für die Zukunft stellt sich die Herausforderung, die GEW Strukturen an den Hochschulen Bremen
267 und Bremerhaven und an der Hochschule für Künste zu stärken sowie eine Vernetzung aller
268 Beschäftigten in Hochschule und Forschung im Land Bremen zu unterstützen.

269 Die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen und in der Forschung gehören mit zu den
270 prekärsten im Organisationsbereich der GEW. Teilzeit, Befristungen oder Honorarverträge sind
271 eine Selbstverständlichkeit- während der Organisationsgrad der Wissenschaftlerinnen und
272 Wissenschaftler gering ist. Insbesondere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind
273 nicht mehr gewillt diese Beschäftigungsbedingungen fraglos hinzunehmen. Mit dem Templiner
274 Manifest hat die GEW viel Aufmerksamkeit, sogar bei außeruniversitären Forschungsinstituten
275 erreicht, es steht damit ein gutes Programm zur Verfügung, um auf diese Menschen zuzugehen
276 und sie für die GEW zu gewinnen.

277 Neben der vagen Aussage, dass auch die Hochschulen von den Kürzungen im Bildungsbereich
278 betroffen sein werden, sind bisher keine konkreten Pläne bekannt. Die Universität Bremen ist mit
279 dem forschungsbezogenen Zukunftskonzept in die nächste Runde der Exzellenzinitiative
280 eingezogen; die Entscheidung fällt im Juni 2012. Was bedeutet dieses Konzept für die Lehre,
281 wenn Kürzungen unter dem Motto „Starken stärken“ vollzogen werden sollen. Und wie wird sich
282 dies auf drittmittelschwache Fachbereiche auswirken? – Wir müssen die Exzellenzinitiative auch
283 in Bremen begleiten, bewerten und kritisieren.

284 Weiterhin gilt es auch die kritische Auseinandersetzung mit der Jacobs University fortzusetzen
285 und zu verstärken.

286 **Konsequenz:** Im vergangenen Jahr hat es sich bewährt, einen kontinuierlichen Kontakt zu
287 Lehrenden im Fachbereich 12 zu halten um auf Lehramtsstudierende zuzugehen. Diesen Kontakt
288 gilt es auszuweiten und regelmäßige Seminarbesuche der GEW zu organisieren. Auch vor dem
289 Hintergrund eines aktuellen Urteils des BAG müssen weiter die von den Betroffenen oft nicht oder
290 zu spät hinterfragten prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft problematisiert werden.
291 Dies ist ebenso wie die Debatte um Bildungs- und Hochschulfinanzierung ein Ansatzpunkt um
292 auch Beschäftigte wieder vermehrt für die GEW zu gewinnen.

293

294 **6. Ordnet sich die GEW neu?**

295 Auf die GEW kommen in den kommenden Jahren weiterhin große Herausforderungen zu.
296 Einerseits wird es angesichts der oben geschilderten vorherrschenden Finanz- und Bildungspolitik
297 gerade auch in Bremen immer wichtiger aber auch immer schwieriger, die wirtschaftlichen
298 Interessen unserer Mitglieder erfolgreich zu vertreten und einer an Demokratie und sozialer
299 Gerechtigkeit orientierten Bildungspolitik näherzukommen. Die GEW muss sich also auf harte
300 Auseinandersetzungen vorbereiten. Andererseits wird der harte Kern der kampferprobten GEW-
301 Mitgliedschaft nicht jünger. In den kommenden 15 Jahren wird fast die Hälfte unserer Mitglieder
302 die Altersgrenze erreichen oder überschreiten. Es bleibt also eine Herausforderung, unsere
303 bisherigen Mitglieder zu binden, die in Bildungsberufe nachwachsenden Männer und Frauen für
304 die GEW zu gewinnen und an gewerkschaftliche Kampfformen heranzuführen.

305 Aus diesem Grund hat die GEW Bremen mit dem „Projekt Übergang“ schon vor Jahren begonnen,
306 die beschriebenen Herausforderungen anzupacken. Für Projekte im Bereich Mitgliederwerbung,
307 Mitgliederbindung und Einleitung des Generationenwechsel konnten wir auch im Jahr 2011 wieder
308 12.000 Euro beim Hauptvorstand der GEW einwerben. Der Antrag wurde wie in den vergangenen
309 Jahren gemeinsam mit Hamburg und Schleswig-Holstein gestellt, sodass die bereits im Rahmen
310 der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit etablierte enge Zusammenarbeit zwischen den
311 Landesverbänden weiter verstärkt wurde. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch ermöglicht, dass
312 aus den Projekten der jeweils anderen Landesverbände gelernt werden kann.

313 Die Bremer Projekte teilen sich in 5 Schwerpunkte auf:

- 314 1. Mitgliederwerbung bei ReferendarInnen, JunglehrerInnen und Studierenden
- 315 2. Mitgliederbindung bei der Zielgruppe 50Plus
- 316 3. Unterstützung der Betriebsgruppenarbeit
- 317 4. Einbindung der jüngeren Generationen in die Funktionärssebene
- 318 5. Nutzen der neuen Medien

319 Mit Hilfe des Mitgliederprojekts konnten wir u.a. folgende Projekte umsetzen: ein neuen Flyer für
320 Studierende, die Informationsbroschüre „Arbeitsplatz Schule“, eine Referendarsbroschüre, die
321 Renten- und Pensionsberatung, den Facebook-Auftritt der GEWBremen/Junge GEWBremen, ein
322 BetriebsgruppensprecherInnenseminar, ErzieherInnenseminare und regelmäßige Newsletter.

323 **Konsequenz:** Auch wenn die Mitgliederentwicklung der GEW Bremen derzeit sogar noch
324 erfreulicher ist, als die der GEW insgesamt und wir im Sommer unser 4.500stes Mitglied
325 aufnehmen konnten, liegt noch einige Arbeit vor uns, wenn wir unseren Service und unser
326 politisches Gewicht halten oder gar ausbauen wollen. In unseren politischen
327 Auseinandersetzungen müssen wir darauf achten, immer auch Einstiegspunkte und
328 niedrigschwellige Aktionsformen für Nichtmitglieder anzubieten. Außerdem müssen wir in den
329 kommenden Jahren besonders die Schnittstelle zwischen GEW und Betrieben stärken. Dazu
330 wollen wir weitere BetriebsgruppensprecherInnen / Vertrauensleute / Ansprechpartner werben und
331 mit Informationen und Seminaren unterstützen.

332 Vier Jahre nach der GEW-Geschäftsstelle Bremerhaven ist im vergangenen Dezember auch die
333 Bremer Landesgeschäftsstelle ins örtliche Gewerkschaftshaus umgezogen. In den funktionalen,
334 hellen, neuen Räumlichkeiten haben sich Beschäftigte und Ehrenamtliche trotz mancher
335 Befürchtungen im Vorfeld gut eingelebt. Für das Engagement in Umzugs- und Bauplanung und
336 die gelungene Umsetzung verdienen die Beschäftigten und insbesondere die damalige
337 Landesgeschäftsführerin Sabine Herold besonderen Dank. Ein herber Verlust war auch der
338 krankheitsbedingte Rücktritt von Landesvorstandssprecherin Elke Baumann Ende Mai 2011, der
339 wir herzlich für ihre engagierte Amtsführung und unermüdliche Arbeit insbesondere in der
340 Beamtenpolitik danken.

341 Noch vor dem Amtsantritt von Andreas Staets als neuem Landesgeschäftsführer zum 1. Juni
342 2011, wurde im November 2010 mit Inge Kleemann für zwei Jahre befristet eine
343 Organisationssekretärin v.a. für den Hochschulbereich und das Mitgliederprojekt eingestellt. Auch
344 der Sekretariatsbereich wurde durch eine teilzeitbeschäftigte Sekretärin verstärkt. Damit ist die
345 Geschäftsstelle nach einigen von Überlastung und krankheitsbedingten Ausfällen bei
346 Beschäftigten und Ehrenamtlichen geprägten Jahren für die anstehenden Aufgaben gut gerüstet.
347 In einem Jahr wird zu entscheiden sein, wie die erfolgreiche Arbeit in Hochschule und
348 Mitgliederprojekt weitergeführt werden kann.