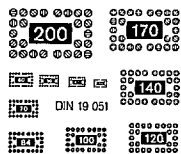


Dieter Wunder im Auftrag des GV

Thesen zur Zukunft der GEW

Zur Diskussion
23. April 1996



C 97 - 02846

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	3
Vorbemerkung	4
I Ansätze zur Entwicklung der Zukunft der GEW	5
0 Entwicklungen seit 1990	6
1 Durchsetzungsfähigkeit der GEW	7
2 Initiative Bildung	7
3 Professionalisierung	8
4 "Autonomie"	9
5 Bildungsgewerkschaft	9
6 GEW in Ost und West	10
7 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Modernisierung der Organisation	10
8 Zukunftskommission	11
9 Probleme der Veränderung	12
10 Folgerungen	13
II Zur allgemeinen Lage der GEW	15
Die 70er/80er Jahre	15
90er Jahre	16
III Zum Selbstverständnis der GEW	18
a) Zum Interessenbegriff der GEW	18
b) Die Welt außerhalb der GEW/ die Wissenschaft	22
c) Zu den Wertvorstellungen der GEW	23
IV Zu einem neuen Bild der GEW	28
a) Zur Konzeption	28
b) Zur Organisationspolitik	30
1. Die eigenständige Bildungsgewerkschaft	31
2. Das Leben der Organisation	32
3. Die Mitglieder	33
c) Zur Durchsetzungsfähigkeit der GEW	34
Schlußbemerkung: Zum Diskussionsprozeß "Zukunft der GEW"	35
Anhang: Zu den Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Arbeit	36
a) Zur allgemeinen Lage der BRD, insbes. des Sozialstaates	36
b) Zu allgemeinen politischen Orientierung	37
c) Zu Deutungen der deutschen Gesellschaft	38
d) Zu den Differenzen zwischen West und Ostdeutschland	38
e) Zur Lage der Gewerkschaften	39
f) Zur Arbeitsmarktpolitik	40
g) Zur Rolle des Staates	41
h) Das Bildungswesen	42

Dieter Wunder im Auftrag des GV¹

Thesen zur Zukunft der GEW

Überlegungen zur (Neu)Orientierung der GEW aus der Sicht der Bundesorganisation

Zur Diskussion

" Am Ende dieses Jahrhunderts war es zum erstenmal möglich, sich eine Welt vorzustellen, in der die Vergangenheit (auch die Vergangenheit der Gegenwart) keine Rolle mehr spielt, weil die alten Karten und Pläne, die Menschen und Gesellschaften durch das Leben geleitet haben, nicht mehr der Landschaft entsprachen, durch die wir uns bewegten, und nicht mehr dem Meer, über das wir segelten. Eine Welt, in der wir nicht mehr wissen können, wohin uns unsere Reise führt, ja nicht einmal, wohin sie uns führen sollte." (Eric Hobsbawm, Das Zeitalter der Extreme, München 1995, S.32)

ZUSAMMENFASSUNG

Die GEW muß sich wandeln, um zukunftsfähig zu sein. Insbesondere fünf Aufgaben stellen sich.

1. Die GEW muß sich systematisch und selbstbewußt mit der Zukunft der Gesellschaft auseinandersetzen. Daher ist ein Zukunftsprgramm erforderlich (vgl. I, II), zu dessen wesentlichen Bestandteilen eine Reform des Bildungswesens, die Professionalisierungsthematik, die Reform des öffentlichen Dienstes sowie die Erneuerung des Sozialstaates gehören.

3. Die GEW muß ihre Politik überprüfen und neu bestimmen (vgl.II) und als Folgerung - bis 2001 - ein Aktionsprogramm 2010 entwickeln, das der GEW wieder einen klaren politischen Rahmen und handlungsleitende Perspektiven gibt (vgl.IV a).

3. Die GEW muß die Möglichkeiten klären, ihre Ziele durchzusetzen (vgl.I 1, III Einleitung, IV c). Als kämpferische Gestaltungsgewerkschaft will sie durch Verhandlungen und Vereinbarungen Einfluß auf die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder wie auch auf das Bildungswesen insgesamt gewinnen.

4. Die GEW muß ihre Organisation überholen (vgl. I 7, IV b). Sie muß wirklich zur Bildungsgewerkschaft werden. Sie muß die Möglichkeiten, Erfahrungen und Anregungen der gewerkschaftlichen Bildung nutzen, um eine für die Mitglieder und potentiellen Mit-

1 Nach Beratung in den GV-Klausuren am 11./12.12.95 in Bad Soden und 30.1.96 in Weilrod sowie nach Gesprächen mit Referent(innen) des HV der GEW erstellt. Ratschläge gaben u.a. Reimund Berger(IMU) vgl. Ann.10, A.Gruschka und K.V.Sauer. Die Formulierungen verantwortet D.Wunder. Bei der Prüfung mancher Textpassagen ist der (politische) Zeitpunkt der Erstellung zu beachten.



C 97 - 02846

glieder in Mitwirkungsmöglichkeiten wie auch in Arbeitsformen attraktive Organisation zu werden.

5. Die GEW muß ihre Identität neu gewinnen. Über die Klärung des Interessenbegriffes wie auch der die GEW-Arbeit leitenden Werte kann das notwendige gemeinsame Fundament gewonnen werden (vgl. III). Als Kern der Identität könnten folgende Bestimmungen gelten: Die GEW übernimmt in emanzipativer Absicht Verantwortung für das Bildungswesen. Sie braucht als Bildungsgewerkschaft eine enge Verbindung zu den Wissenschaften. Sie versteht sich entsprechend der Vielfalt ihrer Mitglieder als pluralistische Organisation.

VORBEMERKUNG

Die GEW steht, wie alle Gewerkschaften, in einem Veränderungsprozeß, der in ihrer Politik wie auch an vielen Stellen der Organisation zu Verunsicherungen führt. Die Überlegungen dieses Textes machen den Versuch, primär aus einer Innensicht, Aspekte des Prozesses zu beschreiben und Anregungen zu geben, wie die GEW - insbesondere von Bundesebene aus - diesen Veränderungsprozeß bewußt ermöglichen und gestalten kann. Die Veränderungen werden hier als Entwicklung von Zukunftsfähigkeit verstanden, also als die Notwendigkeit, die Bildungsgewerkschaft GEW in Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Wandel auf eine bessere, möglicherweise auch andersartige Bewältigung ihrer bisherigen und ihrer neuen Aufgaben vorzubereiten.

Dieser Text erhebt nicht den Anspruch eines notwendigen und neuen GEW-Programmes, sondern fokussiert auf zukunftsbezogene Veränderungen, dies zudem in Auswahl, insbesondere solcher Aspekte, die in der Bundespolitik der GEW von Bedeutung sind. Nicht inhaltliche Ziele will dieser Text bestätigen oder entwickeln, sondern die Aufgaben beschreiben, denen sich die GEW stellen muß; Antworten auf die gestellten Fragen müssen in einem intensiven Diskussionsprozeß der Organisation entwickelt werden.

Unter diesen Vorgaben ist der Text der Versuch einer Standortbestimmung der GEW. Zweck ist die Initiierung einer Selbstvergewisserung auf allen Ebenen der Organisation mit dem Ziel, die Arbeit der GEW zu überprüfen und der sich verändernden Lage anzupassen.

Der Text richtet sich primär an die Funktionärinnen und Funktionäre der GEW auf allen Organisationsebenen und soll Material für die Zukunftsdiskussion auf dem Gewerkschaftstag 1997 sein.

I ANSÄTZE ZUR ENTWICKLUNG DER ZUKUNFT DER GEW

Übersicht	0. Entwicklungen seit 1990	5
	1. Durchsetzungsfähigkeit der GEW	6
	2. Initiative Bildung	7
	3. Professionalisierung	8
	4. "Autonomie"	9
	5. Bildungsgewerkschaft	9
	6. GEW in Ost und West	10
	7. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie Modernisierung der Organisation	10
	8. Zukunftskommission	11
	9. Probleme der Veränderung	12
	10. Folgerungen	13

Einige Gewerkschaften des DGB hatten in den 80er Jahren - mit wechselndem Erfolg - eine Zukunftsdiskussion geführt (IG Chemie, IGM, ÖTV, HBV); der Einigungsprozeß 1990ff. unterbrach diese Bemühungen; teilweise wurden sie inzwischen wieder aufgenommen, ohne daß sich eindeutige Ergebnisse vorweisen lassen. Auf Initiative der IGMetall ließ sich 1992 der DGB auf eine Reformdiskussion ein. Die bisherigen Ergebnisse sind problematisch. Es ist nicht gelungen, größere Teile der Funktionäre, geschweige denn der Mitglieder für die Programmdebatte zu gewinnen; eine zeitgemäße Konzeption gewinnt zwar Konturen (Entwurf des Grundsatzprogrammes gemäß Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom 5. März 1996), die Zustimmungsfähigkeit und Resonanz ist trotz aufkommender Kritik noch nicht zu beurteilen.

Die begonnene Organisationsdiskussion (Fusion, Kooperation, DGB-Mitgliedschaft) ist eine solche des grünen Tisches oder Ergebnis zwingender Problemlagen und in sich sehr widersprüchlich. Die stattfindenden Fusionen haben allerdings die "Landschaft der Gewerkschaften" verändert; die Entwicklungen in Staat und Wirtschaft (Privatisierung Bahn und Post, Out-sourcing, sonstige Veränderungen von Unternehmensstrukturen) werden weitere Wirkungen haben.

Die GEW hat auf Bundesebene, insbesondere seit 1993, eine Vielzahl von politischen und gewerkschaftsinternen Initiativen gestartet, die in der Zusammenschau durchaus das Bild einer an der Zukunft arbeitenden Gewerkschaft vermitteln, allerdings fehlt es in unseren Köpfen wie auch unserer Arbeit bisher an einer orientierenden und einigenden Zusammenschau, die auch deutlich machen würde, in welchen Bereichen Defizite vorhanden sind. (Die Reihenfolge der folgenden Darstellung enthält keine Aussage über die Bedeutung der jeweiligen Aspekte.)

0. Entwicklungen seit 1990

Die GEW hat sich seit 1990 verändert. Durch die Gründung in den östlichen Ländern hat sich die GEW zu einer neuen Organisation gewandelt - allerdings erweist sich dies in seiner Tragweite und praktischen Bedeutung nur im Bund sowie dem LV Berlin.

a) Aus der westliche GEW ist eine GEW für die veränderte Bundesrepublik geworden, sie hat damit einen wesentlichen Teil

ihres bisherigen Charakters - Geschlossenheit aufgrund einheitlicher Tradition - verloren.

b) Der Anspruch Bildungsgewerkschaft wurde glaubhafter, denn in den neuen Ländern kommen viele Mitglieder aus den nicht-schulischen Bereichen.

c) Die Verbeamtung von Lehrkräften in den neuen Ländern fand bisher entgegen den Absichten des Einigungsvertrages nicht statt; seitdem wird deutlich, daß in der GEW nicht nur vorübergehend, sondern auf Dauer Angestellte die Mehrheit bilden. Tarifpolitik ist mithin jetzt Politik für die Mehrheit der Mitglieder.

1. Durchsetzungsfähigkeit der GEW

Wir führen im Schulbereich der GEW eine "Strategiediskussion", teilweise unter dem Slogan "Kämpfen und Verhandeln". Fest steht inzwischen: Vereinbarungen sind überall Ziel der GEW; umstritten sind die Wege dahin sowie die einzugehenden Kompromisse. Die tatsächliche Praktikabilität dieser Strategie umstritten. Das Ziel Verhandeln - im Osten faktisch weithin akzeptiert - wird teilweise kritisiert, weil es angesichts der realen Kräfteverhältnisse zu weitgehenden Kompromissen, gar zur Anpassung führe sowie die klaren Fronten zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften verwische.

Zur Diskussion über Durchsetzungsfähigkeit gehört auch die Vergewärtigung der Außensicht auf die GEW, ebenso wie die langfristig eingeschätzte Seriosität eines möglichen Verhandlungspartners GEW - beides Aspekte, die in der bisherigen Diskussion eine untergeordnete Rolle spielen.

Neu ist das Handeln jener Landesverbände, die Mitgliederbefragungen im Schulbereich - im Zusammenhang mit intensiven Diskussionen auf Vertreter- und/oder Mitgliederversammlungen - als ein Instrument ihrer strategischen Politikentwicklung genutzt haben (Hamburg und Bremen im Frühjahr 1995, Mecklenburg-Vorpommern November 1995, Beteiligung zwischen 30 und 46%).

In diesem Zusammenhang ist die Bewertung der finanzielle Lage der öffentlichen Haushalte von besonderer Bedeutung². Je nach der Einschätzung, ob es derzeit realisierbare Alternativen zur Finanzpolitik von Bund, Ländern und Kommunen gibt oder nicht, werden unterschiedliche Wege zur Durchsetzung von Forderungen der GEW gesucht. Verhandeln setzt Kompromisse voraus, die unter den gegenwärtigen Bedingungen als Unterwerfung unter die staatliche Finanzpolitik (statt als deren Berücksichtigung) mißdeutet werden können. Die Realisierung des Konzeptes ist letztlich in Verbindung mit der allgemeinen gewerkschaftlichen Strategie im ökonomischen Wandel zu sehen (vgl. Anhang e, f).

Die Basis eines Konzeptes "Kämpfen und Verhandeln" wird in Frage gestellt, wenn die Kampffähigkeit der GEW, insbesondere die

² Vgl. dazu eine Ausarbeitung D.Wunders, "Der Streit um die Position der GEW zur staatlichen Finanzpolitik" 8.1.96, an den HV versandt.

Streikbereitschaft, ambivalent - auch abhängig vom Organisationsgrad der GEW - beurteilt wird (vgl. Umfrage der Zukunftskommission bei den Kreisverbänden im Sommer 1995). Die "Mobilisierbarkeit" von Mitgliedern ist - unterschiedlich in Ost und West - von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, z.B. der Überzeugung von richtigen Zielen, der möglichen öffentlichen Resonanz sowie der Realisierbarkeit der Ziele; wie immer für Gewerkschaften sind die Möglichkeiten des "Kampfes" situationsbezogen zu prüfen und zu entwickeln. Die Landesverbände, sowohl sachlich wie zeitlich oft in kaum vergleichbaren Lagen, verhalten sich im Umgang mit ihren Landesregierungen, auch im Zeitablauf, sehr unterschiedlich; nur allmählich werden die tatsächlichen Differenzen zur Sprache gebracht und damit die Chancen zu einer gemeinsamen Politik der GEW erprobt.

Die nichtschulischen Organisationsbereiche scheinen von dieser Strategieebatte weithin ausgenommen zu sein, weil ihr Organisationsgrad sowie die politischen Rahmenbedingungen andere Handlungsmuster erzwingen oder "normale Tarifpolitik" üblich ist. Allerdings täte es der gesamten GEW gut, die dort üblichen Auseinandersetzungen und Ergebnisse zur Kenntnis zu nehmen (z.B. Jugendhilfebereich im Osten, Berlitz, Goethe-Institut u.a.m.).

Exkurs: Der Grund für die Debatte "Kämpfen und Verhandeln" lag in den gewerkschaftspolitischen Rückschlägen der westlichen GEW seit 1992 (beginnend in Berlin mit der Arbeitszeiterhöhung für Lehrkräfte, gefolgt von Rheinland-Pfalz, dann fast allen westlichen Ländern) - wichtig war aber auch das aus der Not geborene Handeln der östlichen Landesverbände (Teilzeitvereinbarungen seit 1991). Uns wurde allmählich klar, daß die (westlichen) Handlungsmuster der 70er, ja selbst der 80er Jahre überholt waren. Damals profitierten wir, im Schulbereich insbesondere, vom Wohlstandszuwachs bzw. in den 80er Jahren vom Schülerrückgang und der Zahl der vorhandenen, nicht kündbaren Lehrkräfte. In den 90er Jahren mußten wir zur Kenntnis nehmen, daß dieser "leichte" Zugang zu Ressourcen nicht mehr möglich war (vgl. II). Eine Strategieebatte und Strategieänderung war daher überfällig³, auch deswegen, weil die traditionellen westlichen Handlungsmuster leicht über tatsächliche Einflußmöglichkeiten der GEW hinweggetäuscht hatten.

2. Initiative Bildung (IB)

Mit der Initiative Bildung hat die GEW seit 1994 den Versuch begonnen, Bildungspolitik gesellschaftlich neu zu fundieren, dabei auch konzeptionell sich zu öffnen. Die GEW geht nicht mehr einfach von ihrer Überzeugung aus, mit richtigen Beschlüssen ihre an sich vernünftige Bildungspolitik durchsetzen zu können; sie nimmt vielmehr zur Kenntnis, daß die politisch agierende Gesellschaft Bildungspolitik nicht nur aus finanziellen Zwängen vernachlässigt, sondern auch, weil das Bildungswesen offensichtlich nicht immer die Fragen und Probleme der Menschen ausrei-

³ Vor allem 1993/94 wurde diese Debatte im HV und HA mit Grundsatzpapieren D.Wunders und anderer geführt; vgl. a. Rede Wunders auf der Bildungskonferenz der GEW Hessen Sept.1995. Vgl.a.Ann.2.

chend aufnimmt (vgl.a.Anhang h). Durch Leitfragen, gewonnen aus Mitgliederbefragungen 1995, durch Offenheit für einen Dialog mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Institutionen, durch den Versuch, die Sichtweise von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu berücksichtigen u.a.m. hat die IB eine neue Form von Bildungspolitik in die GEW eingeführt. Das Interesse für die Sicht der anderen, die Sicht von außen auf das Bildungswesen ergänzt die bisher dominierende Innensicht und bestätigt derart den organisationspolitischen Ansatz Bildungsgewerkschaft (S.I 5).

Aus unterschiedlichen Gründen (Druck der Alltagsprobleme, Neuheit des Ansatzes, beschränkte Arbeitskapazitäten u.a.) ist die IB bisher zu sehr Angelegenheit der Bundesebene und weniger Landesverbände geblieben. Die Möglichkeiten der Initiative sind bisher in keiner Weise ausgeschöpft. Am Ziel, Bildungspolitik in der Öffentlichkeit, aber auch in der GEW wie den Gewerkschaften des DGB einen neuen Stellenwert zu geben, muß offensichtlich intensiv und langfristig gearbeitet werden.

3. Professionalisierung

Die Diskussion um die berufliche Identität von Pädagoginnen und Pädagogen wird zunehmend zu einem Thema in der Organisation. Die Schweizer Leitbildentwicklung wie auch die Untersuchungen A.Combes⁴ legen es nahe, die Verständigung über den Lehrerberuf zu einem Zukunftsthema zu machen. In einem wichtigen Teilbereich des Selbstverständnisses von Lehrkräften, in Fragen der Arbeitszeit für Lehrerinnen und Lehrer, haben wir eine neue Konzeption entwickelt, von der wir hoffen, daß sie uns aus der Defensive in Sachen Arbeitszeit bringt (HV-Positionspapier 30.9.95). Absicht ist es, von einer über 100jährigen Tradition der Bemessung wie Wertung von Lehrarbeit Abschied zu nehmen und eine neue Basis für die politische wie pädagogische Einschätzung von Lehrarbeit zu finden. Die von der Max-Traeger-Stiftung initiierten Untersuchungen zur Lehrarbeit⁵ werden weitere Hinweise zur Entwicklung neuer Konzepte ergeben.

Bisher ist es nicht gelungen, ein gemeinsames Selbstverständnis der pädagogischen und wissenschaftlichen Berufe zu entwickeln. Die Untersuchung Rauschenbachs über den Beruf der Erzieherin/des Erziehers⁶ eröffnet fruchtbare Zugänge zur Bedeutung und Wertung der sozialen Berufe. Die UNESCO/ILO-Überlegungen zum Status des Hochschulpersonals wie auch der HV-Beschluß über eine neue Personalstruktur an Hochschulen vom 16.12.95 ergänzen die Professionalisierungsdebatte der GEW.

4 Arno Combe und Sylvia Buchen: Lehrerbelastungen und Schulentwicklung. Fallstudien zur Professionalisierung im Lehrerberuf an unterschiedlichen Schulformen in Ost- und Westdeutschland. MTS. Juventa Verlag 1996.

5 Vgl. Ann.4; ein Jahrbuch für Lehrerforschung (MTS) soll beim Juventa-Verlag 1996 zum ersten Mal erscheinen.

6 Thomas Rauschenbach u.a.: Die Erzieherin. MTS. Juventa Verlag 1995.

4. "Autonomie"

Die Diskussion um die Reform des öffentlichen Dienstes (vgl.a.Anhang g) wird in der GEW insbesondere dank der Anstöße durch die Zukunftskommission seit Frühjahr 1995 verstärkt geführt. Die Diskussion um die erhöhte Eigenverantwortung der Hochschulen (vgl. Globalisierung von Haushalten u.a.m.) spielt schon seit geraumer Zeit eine wichtige Rolle bei der Umgestaltung der Hochschulen. Die in den letzten Jahren eingeleitete Deregulierung im Jugendhilfebereich zeigt die nachteiligen Folgen einer allein von der Verwaltung und der Finanzpolitik bestimmten "Reformdiskussion".

In der letzten Zeit hat sich die Diskussion um die "Autonomie" von Schule in den meisten Landesverbänden, auch vielen Unterliederungen, verstärkt. Der Paradigmenwechsel im Verständnis und in der Gestaltung staatlicher Aktivitäten wird weithin bewußt wahrgenommen. Im Widerstreit zwischen berechtigten Befürchtungen gegenüber staatlicher Finanz- und Deregulierungspolitik einerseits und pädagogischen wie demokratischen Zielen (neue Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten) entwickelt sich allmählich eine Position der GEW zur Selbständigkeit von Schule (HV-Beschluß 16.12.95), die ihr ermöglichen kann, meinungsführend in die öffentliche Diskussion einzugreifen (z.B. um die NRW-Denkschrift).

Neben den gemeinsamen Zügen der Reform aller öffentlichen Dienste sind die Spezifika der Bildungsbereiche herauszuarbeiten (geplant ist dies als Folge von Gesprächen mit Peter Füssel und Ingo Richter).

5. Bildungsgewerkschaft

Das Konzept Bildungsgewerkschaft⁷ wurde insbesondere seit 1993 als Rahmenkonzept entwickelt; es beinhaltet zum einen den Anspruch der GEW, Beschäftigte in allen selbständigen Bildungseinrichtungen - ob staatlich oder privat - zu organisieren und die je spezifischen sowie gemeinsamen Interessen zu vertreten; zum anderen sollen die gesellschaftlichen Ansprüche an das Bildungswesen, auch die der jeweiligen "Nutzer"(vgl.III a), in der GEW ihr Sprachrohr finden.

Die Praxis der GEW ist allerdings noch weit davon entfernt, den gesetzten Zielen zu entsprechen. Nach wie vor dominieren die schulischen Interessen, insbesondere in vielen westlichen Landesverbänden. Ein Problem besteht darin, der großen Mehrheit der Mitglieder - dem Schulbereich - gerecht zu werden, dennoch aber den nichtschulischen Bereichen die Gewähr zu bieten, daß ihre Interessen in der GEW gut aufgehoben sind. Faktisch ergeben sich durch die Ausbreitung des Angestelltenstatus in schulischen wie hochschulischen Bereich mehr Gemeinsamkeiten der GEW als vielfach wahrgenommen. In der praktischen Zusammenarbeit ist immer

7 Vgl. "Überlegungen zum Selbstverständnis der GEW, insbesondere zum Gebrauch des Begriffes Bildungsgewerkschaft", 10.3.1995 an den HA versandt.

wieder festzustellen, daß die verschiedenen Sektoren des Bildungswesens zwar miteinander verbunden sind, sich aber sehr ungleichzeitig und teilweise auch unterschiedlich entwickeln und dies im Schulbereich kaum wahrgenommen wird. Die Interdependenzbeziehungen der Bereiche und die Gesamtsicht des Bildungswesens sind Aufgaben, die noch zu bearbeiten sind; die Folgeerungen und Voraussetzungen des Konzeptes Bildungsgewerkschaft sind genauer als bisher zu bedenken (welcher Bildungsbegriff liegt zugrunde, welche gesellschaftlichen Einrichtungen sind gemeint, wie ist die Satzungsfrage?).

6. GEW in Ost und West (vgl.a.Anhang d)

Die GEW hat von Anfang an die spezifischen Ost-West-Unterschiede in ihrer Arbeit berücksichtigt. Der föderalistische Aufbau der GEW ermöglicht dies. Allerdings ist nüchtern festzustellen, daß die östlichen und westlichen Landesverbände trotz vieler anderslaufender Bemühungen nach wie vor nebeneinander "leben", nicht miteinander; die Jenaer Konferenz (Mai 1995⁸), die Lage im LV Berlin wie manche Reaktionen in Hessen auf die Regierungsvereinbarung zur Übernahme thüringischer Lehrkräfte (Febr.1996) machen dies deutlich (vgl.a.entsprechende Diskussionen in Parteien). Die Ursachen dafür sind in den Rahmenbedingungen des deutschen Einigungsprozesses zu suchen, die der DGB, gar die GEW nicht beeinflussen konnten.

Die Erwartungen an die Gewerkschaft sind offensichtlich unterschiedlich - nicht zuletzt deswegen, weil in den östlichen Landesverbänden die große Mehrheit der Mitglieder existentielle Sorgen hat, dies aber im Westen nur für Minderheiten (z.B.Lehrer an Privatschulen, Teile der Beschäftigten an Hochschulen und in der Weiterbildung) gilt.

Eine gesamtdeutsche "Identität" der Bildungsgewerkschaft GEW gibt es bisher eher in gewerkschafts- und tarifpolitischen Fragen denn in bildungspolitischen. Erst allmählich entwickelt die GEW im Osten ihre bildungspolitischen Positionen in Auseinandersetzung sowohl mit den DDR-Erfahrungen und mit der eigenen Geschichte seit 1990/91 sowie mit der westlichen GEW. Auf jeden Fall wächst die Vielfalt der GEW; Unterschiede zwischen östlichen Verbänden bilden sich ebenso heraus, wie solche im Westen sich eher verstärken denn abschwächen. Wir brauchen Respekt voreinander und das ernsthafte Bemühen, gemeinsam an Zukunftspolitiken zu arbeiten. Der Pluralismus der GEW wird größer.

7. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit sowie Modernisierung der Organisation

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat, vor allem seit der Gründung des Bildungsprojektes 1989, viele Impulse in die Arbeit der GEW gegeben, insbesondere in Landesverbänden wie auf Kreisebene, etwa für die Vertrauensleutearbeit, für die Arbeit ehrenamtlicher Funktionäre auf Kreisebene, für die Formen und Inhalte gewerkschaftlicher Bildung durch die Einführung von Methoden der

⁸ Vgl.a.Red e Wunder auf der Jenaer Konferenz.

Erwachsenenbildung, für alle Organisationsebenen durch Lernen aus Erfahrungen der Organisationsentwicklung. Die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Bildung sowie ihrer bisher praktizierten Ansätze bedürfen bis zum Herbst 1996 intensiverer Diskussion als bisher; für die dauerhafte Einrichtung gewerkschaftlicher Bildung durch den Gewerkschaftstag 1997 ist u.a. die Rolle von Zielen und Aufgaben der GEW in der Bildungsarbeit zu bestimmen sowie die Auswertung und Verallgemeinerung gesicherter Erfahrungen vorzunehmen.

Eng verbunden mit dem Projekt sind die kritischen Anfragen aus der wissenschaftlichen Begleitforschung, insbesondere die Positionen Rainer Zechs zur Veränderungsnotwendigkeit der GEW, die allerdings oft mehr zitiert werden, denn daß man sich mit ihnen auseinandersetzt⁹.

Die Organisationsuntersuchung¹⁰ hat zum ersten Mal die Arbeitsweise des Hauptvorstandes und das Arbeitsverhältnis Bundesorganisation und Landesverbände kritisch untersucht - entsprechend dem Untersuchungsauftrag allerdings nur dieses, nicht mehr. Organisations- und Managementwissen werden damit Thema der GEW; ihre Berücksichtigung in der Praxis wie in der internen Fortbildung ist unerlässlich. Allerdings besteht die Gefahr, daß - wie derzeit an manchen Stellen zu beobachten ist - bestimmte Aspekte zuungunsten anderer, ebenfalls nicht gelöster Probleme isoliert betont werden (z.B. wird derzeit die Distanz der GEW zu pädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Diskussionen kaum reflektiert, man vgl. den Umgang mit H.Hensel oder H.Giesecke), vor allem aber, daß die Diskussion politischer Probleme der GEW-Arbeit vernachlässigt wird.

8. Zukunftskommission

Die vom Gewerkschaftstag eingesetzte Zukunftskommission hat die umfassende Aufgabe erhalten, die Zukunftsdiskussion der GEW zu initiieren und zu organisieren; ihre bisherigen Überlegungen sind zum ersten Mal im November 1995 im HA diskutiert worden. Es zeigt sich zwar, daß die begrenzten Möglichkeiten der Kommission (Arbeit Ehrenamtlicher, bescheidene materielle Ausstattung) ihr bisher nur erlauben, bestimmte Arbeitsfelder (z.B. Reform des Öffentlichen Dienstes, Reform der GEW) zu bearbeiten, Impulse wirken aber bereits jetzt, sie hat die Bundesorganisation nachdrücklich auf die Zukunftsdiskussion eingestimmt. Im Juni 1996 soll ein (dritter) Zwischenbericht mit Anregungen an die Gremien vorliegen; für den HA im Juni 1996 ist eine Diskussion über die "Megatrends", also die für den Bildungsbereich wesentlichen gesellschaftlichen Entwicklungen, geplant.

⁹ Vgl.Anm.20.

¹⁰ Vgl. IMU/ISS/Prof.Dr.Arnold: GEW-Organisationsuntersuchung März 1995 (Ms.). Die vielfältigen Anregungen der Studie bedürfen intensiverer Diskussion als bisher, vgl.a.die Diskussion über organisatorische Leitbilder Anm.16.

9. Probleme der Veränderung

Die Übersicht¹¹ zeigt: es ist in der GEW, nicht nur auf Bundesebene, insbesondere seit 1993, vieles in die Diskussion gekommen, vielen Neues ist angefangen worden. Die Bewußtseinslage beginnt sich zu verändern. Für manchen mag zu vieles in Frage gestellt werden, für andere zu wenig. Je nach Organisationsebene und nach Landesverband, nach beruflicher Situation wie gewerkschaftlicher Funktion sind die Positionen dazu unterschiedlich; über die Einstellung der Mitglieder dürfte mehr Unwissen bestehen denn über die der Funktionäre.

Insgesamt scheinen sich zwei Tendenzen gegenüberzustehen, verkürzt die der "Reformer" und die der "Traditionalisten": diese sind allerdings nicht nach Fraktionen oder Personen zu scheiden, denn dieselbe Person mag in einem Feld eine Reformposition vertreten, in einem anderen eine Traditionsposition. Es handelt sich also eher um idealtypische Charakterisierungen, die heuristischen Zwecken dienen können¹².

Da ist zum einen der Versuch, die Modernisierung, Erneuerung, Weiterentwicklung oder Reform der GEW und ihrer Politik vor-sichtig oder entschieden voranzutreiben; da ist zum anderen die Position, an die neuen Probleme zögernd heranzugehen, von Fall zu Fall opponierend oder sich entschieden dagegenstemmend. Die Motive der Abwehr sind sehr unterschiedlich; das mag Widerstand gegen den Zeitgeist sein, Beharren auf traditionell-gewerkschaftlichen Positionen (obwohl schwächer werdend), Ängstlichkeit vor Veränderungen, aber auch Besorgnis, was aus den Inter-

11 Die GEW ist selbstverständlich in allen Feldern ihrer Arbeit an Themen tätig, die zukunftsrelevant sind, z.B. wenn Konzeptionen zur Gymnasialen Oberstufe, zur Erzieherinnen- oder zur Lehrerausbildung vorgelegt werden, wenn Konzeptionen zur Koedukation oder zur Überwindung von Karriereachteilen für Frauen erarbeitet werden, wenn die eigene Finanzverwaltung modernisiert wird. In der Arbeit an EU-Themen - Lehrerbildung, quality of education, Mobilität von Bildungsarbeitern usw. - zeigt sich, daß die GEW mit ihrer konstruktiven Arbeit im EGBW und EGB, besonders deutlich im Hochschul- und Forschungsbereich, für die Zukunft der BRD und der EU tätig ist. In diesem Abschnitt I sollte es nicht um Rechenschaft über Selbstverständliches gehen, sondern um jene Entwicklungen, die deutliche Veränderungen der GEW markieren und die teilweise gerade deswegen umstritten oder in der Diskussion sind.

12 "Offensichtlich gibt es keine eindeutigen Entwicklungsperspektiven, sondern nur Risiken und Chancen; daher wird auch der immer häufiger zu hörende Ruf nach einer neuen gewerkschaftlichen Vision kaum das erhoffte Echo finden. Grundsätzlich sind drei gewerkschaftspolitische Antworten auf die sich gegenwärtig vollziehenden Veränderungen denkbar; sie lassen sich mit Ablehnung, Abwarten und Mitgestalten kennzeichnen... angesichts der widersprüchlichen Entwicklungen können sie... als pragmatische, den jeweiligen Gegebenheiten angemessene und situationspezifische Antworten gelesen werden." W.Müller-Jentsch/H.J.Sperling Reorganisation der Arbeit als Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften, Gew.Monatshefte 1/96, S.44.

essen der Mitglieder bei Veränderungen werde. Die Interessenlage der Veränderung ist ebenfalls durchaus unterschiedlich. Da geht es um die Erfolglosigkeit der jetzigen GEW-Politik, um den Anschluß an die Diskussionen anderer Gewerkschaften, die Suche nach einem neuen Standort der Gewerkschaften, die Antwort auf den gesellschaftlichen Wandel, die Übernahme der Erkenntnisse moderner Organisationsforschung u.a.m. Die unterschiedlichen Positionen hängen wohl auch mit Einschätzungen der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung zusammen (vgl. Anhang I a), insbesondere den eher optimistischen oder eher pessimistischen Annahmen über die Zukunftsfähigkeit des "kapitalistischen Systems".

Ein offensichtlicher Mangel der bisherigen Diskussionen der GEW besteht in der dominierenden "Nabelschau". Soweit nicht durch Alltagsprobleme erzwungen, zögert die GEW, sich intensiv mit den Entwicklungen der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Die Zurückhaltung gegenüber dem NRW-Gutachten Lehner/Widmaier¹³, das aus Entwicklungen der Arbeitswelt Folgerungen für die Schule zog, ist dafür ebenso bezeichnend wie die vorsichtige Diskussion über Informations- und Kommunikationstechnologien und ihren Einfluß auf das Bildungswesen. Die Initiative Bildung versucht eine Öffnung, ebenfalls die Zukunftskommission (Reform des öffentlichen Dienstes, Megatrends). Aber im Unterschied zu den 60er/70er Jahren, als sich die GEW im Einklang mit wichtigen gesellschaftlichen Strömungen verstand, werden heute Anstöße von außen, die Sichtweisen anderer gesellschaftlicher Kräfte leicht als gewerkschaftsfremd, wenn nicht -feindlich abgetan.

Bezeichnend für viele Diskussionen scheint ein gewisser Fatalismus zu sein: Da finden Entwicklungen statt, die überwältigen, die man daher entweder abzuwehren oder denen man sich zu stellen hat¹⁴. Der Optimismus und das Selbstbewußtsein, die Entwicklungen mitbestimmen zu können, fehlt vielfach.

10. Folgerungen

Die GEW muß sich der Zukunftsdiskussion stellen; andernfalls wird sie zunehmender Orientierungslosigkeit verfallen. Kennzeichen der bisherigen GEW-Diskussion ist es, daß ihr ein organisierendes und orientierendes Zentrum fehlt. Der Eindruck besteht, als löse sich vieles sicher Gegläubte auf, ohne daß klar ist, was an dessen Stelle rückt. Traditionelles läßt sich leicht als überholt darstellen, aber Destruktion ist allemal leichter als Aufbau; eine Organisation ist ein empfindliches Gebilde¹⁵,

13 Farnz Lehner/Ulrich Widmaier: Eine Schule für die moderne Industrie-gesellschaft. 1992.

14 Bezeichnend dafür erscheint der Gebrauch der Zug-Metapher in der HA-Sitzung Nov.95 im Zusammenhang der Diskussion um den Bericht der Zukunftskommission. Soll die GEW auf den Zug aufspringen, ihn an sich vorbeifahren lassen, sich vor ihm werfen... so und ähnlich wurden die Fragen im Zusammenhang des Verhältnisses von GEW und Reform des öffentlichen Dienstes formuliert.

15 "Es ist ein häufig übersehenes Phänomen, daß gerade solche Parteien und Organisationen die Herausforderungen der Moderne am erfolgreichsten bewältigen, die einen festen Grundstock an Tra-

zumal die GEW, bei der für die meisten Mitglieder ein unmittelbarer "Zwang" zu einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft nicht gegeben ist.

Es ist mithin höchste Zeit, die unterschiedlichen Diskussionsstränge zur (Neu-)Orientierung der GEW zu bündeln und ein regulierendes, verlässliches Verfahren der Orientierungsdiskussion zu entwickeln. Für die weitere Diskussion ist es besonders wichtig, allen Beteiligten die Sicherheit zu geben, daß es um die Weiterentwicklung der GEW, nicht um die Unterwerfung unter den "Zeitgeist" geht. Es ist unter Nutzung der bisherigen Ansätze ein Zukunftsprogramm zu erstellen, das hinreichend offen angelegt ist, die Mitglieder nicht überfordert, offensiv, aber nicht spaltend wirkt, integriert, ohne zu verwässern, Identität stiftet, ohne der Vergangenheit verhaftet zu bleiben. Ein solches Programm darf nicht losgelöst von der je aktuellen Politik der GEW definiert werden, es muß deren Ansätze aufnehmen und die Richtung der weiteren Arbeit beeinflussen.

GV und HV müssen - im ersten Ansatz jedenfalls - die Orientierungsaufgabe übernehmen; die Arbeit des Bildungsprojektes muß stärker als bisher in die Arbeit beider Gremien integriert werden; die Zukunftskommission - gegenüber dem Gewerkschaftsgremium verantwortlich - hat die Möglichkeit, in diese praktische Arbeit weitgehend einzugreifen. Freilich wäre es vermessen, die Entwicklung von Zukunftsfähigkeit der GEW als Aufgabe "oben" zu bestimmen. Es muß vielmehr gelingen, durch Anstöße von oben eine breite Diskussion von Funktionärinnen und Funktionären sowie Mitgliedern zu entfachen sowie diese Diskussionen zu einer Gesamtdiskussion zusammenzubringen (eine kombinierte bottom up/top down Strategie¹⁶); wenn daraus keine gemeinsame Diskussion wird, kann ein Erneuerungsprozeß nicht gelingen.

ditionen, Bindungen und normativer Identität besitzen" (F.Lösche, F.Walter: Man glaubt der Partei kein Wort mehr, FAZ, 7.12.95, S.10).

16 Volker Belzer: Leitbilder - Potentiale und Perspektiven für moderne Organisationen, Ms., S.27 (demnächst in: V.Belzer Hrg. Leitbilder...IAT).

II ZUR ALLGEMEINEN LAGE DER GEW

Übersicht	70er/80er Jahre	15
	90er Jahre	16

Die GEW hat wegen der relativ günstigen Lage im öffentlichen Sektor - Arbeitsplatzsicherheit für viele Beschäftigte, insbesondere im Westen, teilweise sogar im Osten, weithin gute soziale Bedingungen - eine bessere Ausgangslage als viele Gewerkschaften des Privatsektors (wobei zu berücksichtigen ist, daß solche Sichtweise die benachteiligten Beschäftigengruppen in der GEW zu wenig im Blick hat); dem entspricht die Tatsache, daß in vielen anderen Ländern die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors, insbesondere die des Bildungsbereiches, stabiler als die des privaten Sektor sind. Dennoch, die GEW hat besondere Probleme, die sich im Westen aus der generationenspezifischen Rekrutierung, im Osten aus der demographischen Entwicklung und der DDR-Tradition ergeben.

70er/80er Jahre

Politisch befindet sich die GEW seit den 90er Jahren in einer neuartigen Situation. Diese unterscheiden sich radikal von den 70er und 80er Jahren. Damals war die GEW im Einklang mit wichtigen gesellschaftlichen Kräften auf Reformpolitik im Bildungswesen sowie Verstärkung gewerkschaftlich ausgerichteten Handelns festgelegt. In den 70er Jahren ging es der GEW, in einer Phase der Expansion, um die richtige Linie von Reform- und Gewerkschaftspolitik. In den 80er Jahren, einer Phase der Konsolidierung, standen im wesentlichen - im Konsens über diese Politik - Schritte nach vorn angesichts schwieriger gewordener Bedingungen zur Debatte. Die Arbeitslosigkeit wurde als bedrückendes Phänomen erfahren, ihre Überwindung im Einklang mit den anderen Gewerkschaften durch Umverteilung von Arbeit wie auch Beschäftigungspolitik gefordert; radikalere Umverteilungsvorschläge wurden weithin als ungewerkschaftlich abgelehnt, was teilweise zur Entfremdung zu Arbeitslosen führte. Die Vorstände hatten in den 80er Jahren noch einen klaren politischen Rahmen, innerhalb dessen sie sich bewegten: es gab kaum ein Feld, in dem wir nicht Positionen hatten, von deren Richtigkeit wir - zumindest die Funktionärinnen und Funktionäre, aber auch viele aktive Mitglieder - überzeugt waren und deren Realisierbarkeit im Prinzip nicht in Frage stand.

Die tatsächliche Lage in den 80er Jahren, Erfolge wie Mißerfolge der GEW, war eher unübersichtlich. Die demographischen Entwicklung - sinkende Schülerzahlen ohne wesentlichen Beschäftigungsrückgang - führte zu Verbesserungen im schulischen Alltag; dies mag die Nichtaufarbeitung der nur teilweise gelungenen Bildungsreformpolitik begünstigt haben, aufkommende Legitimationsprobleme des staatlichen Schulwesens konnten übersehen werden. Der Hochschulsektor war in den 80er Jahren bereits in eine tiefe Krise geraten (vgl. Überlast, Zeitverträge, mangelnde Beschäftigungsperspektiven sowohl des wissenschaftlichen wie des akademischen Nachwuchses insgesamt). Auch der Jugendhilfebereich, obwohl expandierend, geriet Mitte der 80er Jahre in finanzielle Schwierigkeiten, aber auch eine Legitimationskrise

(Partizipation wie Mündigkeit der Subjekte traten in den Hintergrund). Der Weiterbildungsbereich war zwar Modethema, eine Entwicklung zur gesicherten vierten Säule des Bildungswesens unterblieb aber. Die Gesamt-GEW nahm die Lage der nichtschulischen Bereiche nicht wirklich wahr, zumal der schulischen GEW Legitimationsfragen fremd erschienen.

90er Jahre

In den 90er Jahren gibt es weder einen festen Rahmen noch klare Perspektiven der GEW-Politik. Diese Veränderung wurde zunächst nicht sichtbar, da der erfolgreiche Aufbau der GEW in den neuen Ländern (weitgehend als Übertragung von "bewährten" GEW-West-Strukturen aus dem Schulbereich) wie auch die Unterstützung der dortigen Landesverbände in ihren schwierigen Auseinandersetzungen (Tarifpolitik, Kündigungen aus Bedarfsgründen, politische Entlassungen, Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Kindergarten, dann die Schule, radikaler Umbau des Bildungssystems, Aufbau politischer Beziehungen zu Regierungen und Fraktionen usw.) die GEW-Energie auf Bundesebene, aber zeitweise auch auf der Ebene mancher Landesverbände voll beanspruchte. Zudem war die Politik zur Gleichstellung der Lehrkräfte Ost in Vergütung/Besoldung - mit den KMK-Beschlüssen von Greifswald 1993 und der Bundesgesetzgebung 1994 - trotz ungünstiger Rahmenbedingungen im ganzen erfolgreich. Problematische Entwicklungen traten in der Wahrnehmung zunächst zurück.

Die Einschätzung der Lage änderte sich seit 1993; damals geriet die GEW durch die öffentliche Finanzpolitik ziemlich überraschend auch im Westen, im GEW-Kernbereich der Lehrkräfte, in die Defensive: deren Arbeitsbedingungen wurden überall - in West wie Ost - erschwert. Die Probleme der neuen Länder waren zuvor nur als spezifische (Systemwechsel, Demographie) interpretiert, die östliche GEW auch vielfach - jenseits des allgemeinen Wohlwollens und der Worte der Sympathie - nicht als eigenständiger Partner, der neue Sichtweisen einbringt und Anspruch auf Gehör hat, gesehen worden¹⁷. Tatsächlich werden wir uns allmählich dessen bewußt, daß auch im öffentlichen Bildungssektor, ob West oder Ost, die Beschäftigungsbedingungen sich kontinuierlich, wenn auch unterschiedlich, verschlechtern; die Deutung, im Osten werde die Zukunft ausprobiert, gewinnt an Boden.

An vielen Stellen ist in der GEW - wie bei den Gewerkschaften überhaupt - angesichts der Komplexität der Verhältnisse eine

¹⁷ Die Verständigung über die unterschiedliche Geschichte der GEW in West und Ost ist eine Vorbedingung für das Verstehen der Gegenwart und damit eine Grundlage für die Zukunft. Die Gefahr besteht darin, daß wir im Westen, besonders durch die 68er nahegelegt, eher Mythen über die lebendige und einflußreiche GEW denn in kritischer Kenntnis der Realitäten die eigene Geschichte konstruieren. Die Geschichte der GEW im Osten - als eigenständige Phase der GEW, unterschieden von der gleichzeitigen im Westen - wird bisher kaum wahrgenommen; eine kritische Auseinandersetzung mit der Vorgeschichte der GEW-Ost, der Geschichte von FDGB/GUE/GW, zumal eine, in der sich die östlichen Mitglieder wiedererkennen, fehlt bisher.

Suchbewegung nach neuen Positionen und Handlungsmöglichkeiten zu beobachten, die weder traditionelle Einstellungen einfach beiseiteschieben noch sich neuen Notwendigkeiten verschließen will. Wir müssen unsere Scheu, uns der "Außenwelt" der GEW aussetzen, ebenso überwinden, wie stark genug sein, im Verhältnis von Tradition und Neubeginn das Gewicht auf die Bewältigung von Gegenwart und Zukunft zu legen.

Ungeachtet mancher effizienten Tagespolitik in Ost und West, ungeachtet einer relativ soliden finanziellen Ausstattung, fehlt es der GEW heute an der Identität, die die westliche gewohnt war; ob diese in den 80er Jahren noch lebendige Realität war, mag dahingestellt bleiben. Jedenfalls gilt: Der Rahmen und die Perspektiven der GEW-Politik sind jetzt neu zu bestimmen. Die Auseinandersetzung mit neuen gesellschaftlichen Entwicklungen wie auch mit den Erwartungen der Gesellschaft an das Bildungswesen unter diesen neuen Bedingungen erfordern neue Antworten. Grundlegende gewerkschaftliche Ziele - das Gestalt des Sozialstaates, die Rolle des Staates im Bildungswesen, die Aufgaben des Bildungswesens, auch das Selbstverständnis als Bildungsgewerkschaft - sind zu überdenken und neu festzulegen, das Sich-Verlassen auf die Beschlüsse und die traditionellen Standards reichen immer weniger aus. Beispielsweise sind soziale Mindeststandards zu erörtern, pädagogische Ziele unter schlechten Rahmenbedingungen oder Modernisierungserfordernisse unter Reformgesichtspunkten zu prüfen. Auf diese neuen Aufgaben sind die Vorstände weder auf Bundes- noch auf Landesebene vorbereitet; sie müssen überhaupt erst wahrgenommen werden, damit wir zeitgemäße Lösungen für die heutigen Probleme finden können. Völlig offen ist auch, wieweit die Mitglieder die erforderliche Veränderung der GEW mitgestalten und mittragen wollen und werden.

III. ZUM SELBSTVERSTÄNDNIS DER GEW (Interessenbegriff, leitende Werte)

Übersicht	a) Zum Interessenbegriff der GEW	18
	b) Die Welt außerhalb der GEW/die Wissenschaft	22
	c) Zu den Wertvorstellungen der GEW	23

Als Grundidee des politischen Charakters der Bildungsge-
werkschaft GEW eignet sich der Begriff der Gestal-
tungsgewerkschaft: als einer Organisation, die das Bildungswesen
in all seinen Aspekten mitgestalten will - insbesondere durch
Verhandlungen mit dem Ergebnis von Vereinbarungen (vgl. I a, IV
c). Da es Kennzeichen der gegenwärtigen Entwicklungen ist, daß
sich die Verhältnisse sehr umfassend und sehr schnell ändern,
bedeutet der Anspruch Gestaltungsgewerkschaft zugleich, innova-
tive Gewerkschaft zu sein, die sich an der gesellschaftlichen
Veränderung maßgeblich beteiligt (Partizipation in umfassendem
Verständnis ist ein Grundziel von Gewerkschaften), um gewerk-
schaftliche Ziele durchzusetzen.

Faktisch hat sich die GEW bisher vielfach anders verstanden: als
Organisation, die die richtigen Forderungen erhebt, aber die Re-
alisierungschancen an zweite Stelle rückt. Solches Forde-
rungsverhalten hat die GEW grundlegend von den Tarifgewerk-
schaften unterschieden, deren Politik primär immer auf Durch-
setzung qua Tarifvertrag bedacht war; die Kanzlergespräche bzw.
das "Bündnis für Arbeit" zeigen vergleichbares Verhalten auch im
Bereich der politischen Einflußnahme (vgl. Anhang e, f). Dies
erfordert Kompromißfähigkeit und - auch im Streit - Sich-Einlas-
sen auf den jeweiligen Arbeitgeber bzw. die Politik; da Arbeit-
geber der GEW-Mitglieder überwiegend staatliche Einrichtungen
sind, ist für die GEW das Aushandeln mit der "Politik" als Ar-
beitgeber wie als "Staat" die zentrale Anforderung.

a) Zum Interessenbegriff der GEW

1. Ein Selbstverständnis als partizipative, innovative Gestal-
tungsgewerkschaft trifft auf Schwierigkeiten. Es scheint im Wi-
derspruch zum Grundverständnis einer Gewerkschaft als Organisa-
tion zur Vertretung von Mitgliederinteressen zu stehen. Solches
galt allerdings schon nicht für die GEW der 70er Jahre, soweit
sie ihr Selbstverständnis primär auf die Reform des Bil-
dungswesens gründete (GEW als Reformorganisation); galt auch
nicht, soweit es um ein gewerkschaftliches Verständnis von Poli-
tik als Teil der Gewerkschaftsfamilie ging (hier wurde das ge-
sellschaftspolitische Interesse aus gewerkschaftlicher Sicht in
den Mittelpunkt der Arbeit gestellt).

Gegen ein enges Interessenverständnis ist pointiert ein weites
zu setzen: weil nur die Interessen der Mitglieder vertritt, kann
sie nicht wirksam vertreten. Nur wer die Interessen der "Nutzer"
von Bildungseinrichtungen berücksichtigt, kann auf lange Sicht
die Mitgliederinteressen wahren.

Auf den ersten Blick scheint damit Selbstverständliches ausge-
sagt: "Zweck und Aufgabe der GEW sind Wahrnehmung der berufli-
chen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ih-

rer Mitglieder, Förderung von Erziehung und Wissenschaft und
Ausbau der in deren Diensten stehenden Einrichtungen." (Satzung
§3)

2. Die Interessen der Mitglieder werden traditionellerweise mit
ihren Beschäftigungsbedingungen i.e.S. (Bezahlung, Arbeitszeit,
Arbeitsschutz, soziale Belange, Vertretung durch Personal- oder
Betriebsrat u.ä.) gleichgesetzt; gegen eine solche aus einem
traditionellen Gewerkschaftsverständnis kommende Definition¹⁸
haben Oskar Negt u.a. bereits in den 80er Jahren eine weite ge-
setzt, die auf das gesamte berufliche Feld bezogen ist, also das
Interesse am Inhalt der Arbeit (z.B. was ist der Zweck jeder
Bildung?) sowie die berufliche Identität ebenfalls zum Ge-
genstand gewerkschaftlicher Politik macht.

Diese (erste) Erweiterung ist in der GEW wegen ihrer bildungs-
politischen Tradition auf breite Zustimmung gestoßen, in der Pra-
xis aber vielfach - eventuell wegen eines gerade erst erworbenen
Gewerkschaftsverständnisses, möglicherweise auch der starken und
notwendigen Orientierung an Personal- und Betriebsratsarbeit,
aber auch der Unklarheit, wie beruflich-inhaltliche Interessen
operationalisiert in gewerkschaftliche Vertretung transformiert
werden können - nicht konsequent in die Politik GEW aufgenommen
worden; zumindest stehen oft nach wie vor "eigentliche" Gewerk-
schaftspolitik und Bildungspolitik unverbunden nebeneinander
oder wird letztere gegen erstere hintangestellt, zumal gegenwär-
tig, da die Belastung der Beschäftigten ansteigt und die
Arbeitsbedingungen sich verschlechtern. Die Integration beider
Aspekte von Gewerkschaftspolitik ist heute dringender denn je.
Das aktuelle Problem der GEW besteht darin, daß es keine über-
zeugende Konzeption von Reformpolitik gibt, die die Einheit von
Reformen und Gestaltung der Arbeitsbedingungen politisch prakti-
kabel verwirklicht¹⁹.

3. In der Rhetorik der GEW werden die Interessen der Kinder, Ju-
gendlichen und jungen Erwachsenen vielfach mit denen der Päd-
agoginnen und Pädagogen gleichgesetzt: dies ist naiv und wider-
spricht der Erfahrung. Wir übersehen zudem, daß die Eltern
"mindestens" ebenso legitime Interessenvertreter ihrer Kinder
sind wie wir. Die Glaubwürdigkeit und damit Wirksamkeit der GEW
hängt entscheidend davon ab, ob sie die Gesellschaft, jedenfalls
ihre Mehrheit, davon überzeugen kann, daß ihre bildungs-
politischen Ansätze nicht nur den Interessen der Mitglieder,
sondern auch denen der "Nutzer" entsprechen (zweite Erweiterung
des Interessenbegriffes); dies ist geradezu Vorbedingung mögli-
cher Erfolge, insbesondere angesichts der härter werdenden
Verteilungskämpfe.

18 Neuerdings wird von einem Erziehungswissenschaftler wie Her-
mann Giesecke gefragt: "Vielleicht brauchen wir eine neue
Lehrergewerkschaft, die unter Verzicht auf pädagogisch-ideologi-
sche Kampfparolen nichts weiter als eine Interessenvertretung
ist" (Neue Sammlung 3/1995, Wozu ist die Schule da?, S.103).
19 Vgl. etwa D.Wunder: Zwischen Verweigerung und Engagement - ein
gewerkschaftspolitischer Drahtseilakt? (Pädagogik 7/8, 1996).

Unter "Nutzern" werden hier die direkten Nutzer der Bildungseinrichtungen verstanden, also Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene oder Erwachsene als Besucher der Einrichtungen. Deren artikulierte Interessen sind primär jeweils auf die aktuelle Lebenslage bezogen (vielfach sehr vordergründig, zudem auch auf das jeweilige Milieu oder die jeweilige "Schicht"), ihnen fehlt meist der langfristige Bezug zu den Bildungseinrichtungen und zur Bildungspolitik, den die Professionellen verkörpern "müssen". Weitere Differenzierungen des "Nutzer"begriffes erscheinen sinnvoll, nicht nur nach dem Alter, sondern auch nach dem Grundverhältnis zur Einrichtung (Pflichtbesuch, eigene Entscheidung u.a.m.). Ungeachtet solcher Relativierungen darf schon aus demokratietheoretischen Gründen das "Nutzerinteresse" nicht eskamotiert werden.

4. Das starke beruflich-fachliche Interesse von Pädagoginnen und Pädagogen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zeigt, worin diese ihre Interessen sehen. Pädagoginnen/Pädagogen wie Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler wollen überzeugt sein, für die Gesellschaft etwas Wichtiges zu leisten. Dies schien im Westen der 70er Jahren, aber auch in der DDR lange Zeit selbstverständlich zu sein; heute ist dies in Frage gestellt. Auch aus diesem Grund ist eine neue Diskussion über Bildung und Wissenschaft notwendig (vgl. Initiative Bildung, I 2). Das Problem besteht "nur" darin, allen Mitgliedern deutlich zu machen, daß diese Interessen durch die GEW vertreten werden (können). Es geht also darum, wie Mitglieder sich in ihrem Mitgliedsein definieren und welche Erwartungen sie an ihre Gewerkschaft richten²⁰.

5. Die Satzung der GEW legt die vorgenommene Interessendefinition nahe; die in der GEW vielfach anzutreffende Verengung des Mitgliederinteresses, als ob das "Interesse" (§ 3) primär, die "Förderung" (§ 3) nachrangig sei, muß aufgebrochen werden. Allerdings wird es zwischen den verschiedenen "Interessen" bzw. den verschiedenen Satzungszwecken immer ein Spannungsverhältnis geben: nicht ihre Identität, sondern die fruchtbare, im innergewerkschaftlichen Streit ausgetragene Differenz (ist die GEW ein Verein für Bildungsreform?) nützt der Gewerkschaft.

Nur durch die doppelt erweiterte Interessendefinition werden wir unserem Anspruch gerecht, im DGB die bildungspolitischen Interessen der anderen Gewerkschaften mitzuvertreten; dies ist die Grundlage unseres Anspruches an die Solidarität der anderen Gewerkschaften für unsere Forderungen, vielfach Forderungen von Berufsgruppen, die - dies gilt für die Mehrheit der GEW-Mitglieder (nicht für Erzieherinnen und andere benachteiligte

20 Bei diesen Erörterungen ist die Zechsche Kritik an der Interessendefinition und -wahrnehmung durch die Gewerkschaften unbeachtet gelassen (vgl. R.Zech Plurale Solidarität, DEMokratie und Diskursfähigkeit in: R.Zech Hrsg. Demokratie, Kommunikation, Solidarität 1995). Seine strukturelle Kritik bezieht sich auf den Umfang und das Zustandekommen definierter Interessen - erfordert also neue Formen gewerkschaftlicher Demokratie -, ändert aber nichts an der vorgenommenen Auffächerung des Interessenbegriffes.

"Bildungsarbeiter" wie Lehrerinnen/Lehrer an den meisten Privatschulen) - nach wie vor zu den privilegierten dieser Gesellschaft gehören.

6. Die Positionen von Eltern und "Abnehmern", den jeweils weiterführenden Einrichtungen, vor allem aber den jeweiligen Arbeitgebern, der Gesellschaft überhaupt, verkörpern gesellschaftliche Interessen, die nicht mehr im Begriff des Interesses der Mitglieder zu erfassen sind. Die GEW als Vertretung der Professionellen muß sich allerdings, schon wegen ihres bildungspolitischen Anspruches gegenüber den anderen Gewerkschaften, dem gesellschaftlichen Interesse stellen. Die Organisation muß aus Gründen der Wirksamkeit unter Zustimmung der Mitglieder auch Sachwalter des Bildungswesens als solchen sein, zwar jeweils unter Berücksichtigung der Mitgliederinteressen, aber nicht allein auf sie bezogen. Solche Gesellschaftspolitische Verantwortung mag dem ein oder anderen als Überforderung einer Gewerkschaft erscheinen, ist aber Grundlage für anerkannte Kompetenz.

7. Die bisherigen Überlegungen könnte man als horizontale Restimmung des Interessenbegriffes bezeichnen, gedacht von der Situation der Beschäftigten als Mitgliedern der GEW. Aus vertikaler Sicht - dem Organisationsinteresse der GEW - ergeben sich weitere Aufschlüsse zum Interessenbegriff. Mitglieder haben primär Interessen aus ihrem Arbeitsplatz, nicht an der GEW: diese nützt ihnen dann, wenn sie durch ihr Handeln Vorteile für die Gestaltung des Arbeitsplatzes verspricht, eventuell auch noch, wenn sie durch ihre Arbeit vor Ort und über Tagungen oder Seminare Bedürfnisse des Berufes oder gesellschaftliche Interessen erfüllt. Interesse an der GEW als Organisation haben vor allem Funktionärinnen oder Funktionäre, weil sie sich aufgrund ihres Engagements mit Handlungslogiken der Organisation identifizieren (müssen). Das Interesse der GEW muß sich selbstverständlich auf die Interessen der Mitglieder beziehen; zwischen beiden Interessenlagen gibt es aber einen komplizierten Vermittlungsprozeß, der zu beachten ist, wenn es um Mitgliederbindung und Aktivitäten der Mitglieder geht²¹. Die Organisation muß im Interesse langfristiger Politik wie auch ihrer Durchsetzungsfähigkeit zuweilen eine unmittelbare oder unreflektierte Interessenwahrnehmung hinterstellen: wie dies so zu bewerkstelligen ist, daß es sich nicht um angemaßte Avantgardepolitik handelt, sondern im Einverständnis mit den Mitgliedern geschieht, ist nur als Ergebnis einer funktionierenden innergewerkschaftlichen Demokratie akzeptabel.

8. In der orthodoxen Gewerkschaftsrhetorik werden Interessen (der Mitglieder bzw. der Beschäftigten) inhaltlich aus dem Gegensatz von Kapital und Arbeit bestimmt, Gewerkschaften wird insofern die Gegenmacht zum Kapital zugeschrieben. Müller-Jentsch/Sperling setzen die Logik von Kosten und Effizienz der

21 R.Zechs Diskussionsbeiträge zur Notwendigkeit eines neuen Diskurses in der GEW (vgl. vorhergehende Anmerkung) führen zu diesen Folgerungen; vgl. a. R.Zech Kommunikation mit Mitgliedern (Ich rate der GEW, Ms., 1996). Die Unterscheidung eines horizontalen und vertikalen Interessenbegriffes darf nicht mit der traditionellen Unterscheidung subjektiver und objektiver Interessen gleichgesetzt werden.

Logik der sozialen Fairness und sozialen Gerechtigkeit entgegen²². Für Beschäftigte im Bildungswesen, insbesondere im staatlichen Bereich, stellt sich die Situation komplizierter dar: neben dem Gegensatz von Arbeitgeber und Beschäftigten ist der gesellschaftliche Auftrag bedeutsam - meist durch den Staat bestimmt -, für Heranwachsende tätig zu werden. Der Staat vertritt mithin die Gesellschaft und ist zugleich Arbeitgeber; sein Verhältnis zum gesellschaftlichen Gegensatz von Kapital und Arbeit ist im allgemeinen wie im einzelnen schwer zu bestimmen. Wer daher staatliches Handeln eo ipso mit gewerkschaftlichem Mißtrauen bedenkt (vgl. manche Auseinandersetzungen zwischen GEW und Landesregierungen), der verkürzt die komplizierten Beziehungen der staatlichen Beschäftigten zur Gesellschaft. Offensichtlich gibt es für gewerkschaftliche Arbeit im staatlichen Bereich eine Theorie-lücke²³.

9. Schließlich muß im Zusammenhang der Interessenwahrnehmung für Mitglieder die Frage der Glaubwürdigkeit der GEW erörtert werden. Diese ist Folge einer öffentlich wahrgenommenen Kohärenz ihrer Positionen, insbesondere also zwischen bildungspolitischen und arbeitsplatzbezogenen, aber auch der jeweiligen Einlösung von Ansprüchen. Je gewichtiger die GEW bildungspolitisch in Erscheinung tritt, desto höher ist der an sie gestellte Anspruch. Dieser steht und fällt überdies mit dem jeweiligen Verhalten der Funktionärinnen und Funktionäre, insbesondere aber mit deren beruflichen Verhalten, ja mit dem Verhalten ihrer Mitglieder.

b) Die Welt außerhalb der GEW/ die Wissenschaft

Die GEW war bisher als eine traditionsstarke Organisation einzuschätzen. Ihre Vorstellungen haben sich in einem langen historischen Prozeß, der weit ins 19. Jahrhundert hineinreicht, ausgebildet. Angereichert und umgeformt wurden die Vorstellungen der Lehrtradition nach 1945 durch die gleichermaßen starke und geschichtsmächtige Tradition des gewerkschaftlichen Zweiges der Arbeiterbewegung. Die Reformphase des Bildungswesens bestärkte diese Traditionsbindung mit den Weiterentwicklungen beider Traditionen.

So vorteilhaft eine solche Stärke des In-Sich-Ruhens ist, sie hat den Nachteil, daß die Öffnung nach außen - für neue gesellschaftliche Entwicklungen - als sekundär, nur wenn der Tradition sich fügend, gewertet wird. Solches war in der Reformphase um so eher möglich, als die GEW durch ihren Charakter als Organisation von Akademikern immer engen Kontakt zur wissenschaftlichen Entwicklung, insbesondere in den Erziehungswissenschaften, hatte und daher an den wissenschaftsbestimmten gesellschaftlichen Diskussionen teilnahm; bezeichnend dafür sind die gew-eigene Max-Traeger-Stiftung und die von der GEW herausgegebene erziehungswissenschaftliche Zeitschrift "Die Deutsche Schule". Der Einfluß von Wissenschaft auf die GEW war insofern immer sehr groß.

²² Vgl. Anm.12, a.a.O., S.45.

²³ Die Rechtsprechung des BVerfG zum Personalvertretungsrecht und die gewerkschaftliche Reaktion darauf zeigt diesen Mangel sehr deutlich.

Dennoch bleibt selbstkritisch festzustellen, daß die Nutzung wissenschaftlicher Diskussionen und Forschungen eher unsystematisch erfolgt, vor allem entsprechend den jeweiligen politischen Interessen der GEW²⁴. Die Gutachten zur Schulpolitik, insbesondere aus NRW, machen offensichtlich großen Eindruck in der GEW. Eine systematische Auswertung der für das Bildungswesen bedeutsamen wissenschaftlichen Entwicklungen gibt es nicht²⁵. Solches ist aber für eine Bildungsgewerkschaft unerlässlich. Zum Charakter einer lernenden Organisation im Bildungswesen muß der systematische, nicht nur politikgebundene Austausch mit den Wissenschaften stehen. Zu prüfen ist, ob die Max-Traeger-Stiftung diesem Ziel stärker als bisher nutzbar gemacht werden kann.

Eine engere Anbindung der GEW-Arbeit an die wissenschaftlichen Diskussionen könnte auch dazu führen, daß es der GEW leichter fällt, ihre Traditionslastigkeit zu relativieren. So könnte eine Brücke für intensivere Auseinandersetzungen mit gesellschaftlichen Entwicklungen und Strömungen entstehen, als Vorbedingung für eine wirksamere Erneuerung der GEW. In diesem Zusammenhang ist auch eine stärkere Öffnung für internationale Diskussionen und Erfahrungen anzunehmen. Offensichtlich hat es die Bundesorganisation trotz vieler Bemühungen bisher nicht ausreichend geschafft, eine handlungsbezogene, breite und fundierte Auseinandersetzung mit ausländischen Erfahrungen zu erreichen²⁶.

c) Zu den Wertvorstellungen der GEW

Eine Organisation braucht gemeinsame Vorstellungen und Werte, gerade in einer Zeit des gesellschaftlichen Wandels und ihrer eigenen Veränderung²⁷; allerdings ist, insbesondere in diesen Zeiten des zunehmenden Pluralismus und der wachsenden Individualisierung, vor der Illusion eines möglichen gemeinsamen Weltbildes zu warnen.

Die GEW-Identität geht derzeit im Westen verloren, im Osten ist sie erst aufzubauen. Ein Unterschied besteht mit Sicherheit

24 Gegenwärtig nutzt die GEW auf verschiedenen Feldern wissenschaftlichen Sachverstand, etwa bei der Finanzdiskussion (DIW u.a.), der Reform des öffentlichen Dienstes (vgl. Tagung der Zukunftskommission, P.Füsse und I.Richter), der Frauendiskussion, der Hochschulpolitik, der Lehrausbildungsdebatte, der Organisationsentwicklung (R.Zech), der Professionalisierungsdebatte (A.Combe, Th.Rauschenbach u.a.), der Schulentwicklung (insbes. K.Klemm, H.G.Rolff), der Weiterbildung (Paulstich u.a.).

25 Die kritische Debatte zur Reformpädagogik (Zeitschrift für Pädagogik 4/1994) wird nicht verarbeitet, insofern trifft H.Gieseckes Kritik (insbes. Neue Sammlung 1/1996, Die politische und pädagogisch Dimension der Schule, S.143ff.) die GEW unvorbe-reitet. Vgl. a.Ann.18.

26 Am ehesten gelingt dies im Hochschul-, neuerdings auch im Berufsschulbereich. Das EU-Weißbuch "Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft" (1996) zeigt beispielsweise fruchtbare Ansätze, deren Aufnahme in die deutsche bildungspolitische Diskussion notwendig erscheint (z.B. Schule der zweiten Chance, s.a. Entwurf des DGB-Grundsatzprogrammes).

27 Vgl. Anm.15.

darin, daß die östliche GEW sich, ohne dies ausdrücklich gegenüber der westlichen zu thematisieren, als Gestaltungskraft versteht, wenn sich auch vielfach notgedrungen auf materielle Interessen konzentrierend²⁸. Nun gilt es, eine neue gemeinsame GEW-Identität aufzubauen. Alleiniger Bestimmungsgrund für GEW-Werte kann nicht die Tradition der westlichen GEW sein, wenn sie auch den Anspruch erheben kann, in die neue Identitätsfindung der GEW aufgehoben zu werden. Die westliche Tradition darf aber auch kein Hemmschuh sein; sie bedarf der tabufreien und besonnenen Reflexion. Durch die gegenwärtig stattfindende Relativierung der westlichen Traditionen erhält die östliche GEW die reale Chance, sich eigenständig und wirkungsmächtig einzubringen.

Für die Bildungsgewerkschaft GEW gibt es in Ost und West leitende Werte, die sich aus den historischen Erfahrungen der pädagogischen und wissenschaftlichen Berufe, aber auch denen der Gewerkschaftsbewegung ergeben und die wesentlich durch die Aufklärung geprägt wurden. Sie schlagen sich in Begriffen wie Freiheit und Gleichheit der Bürgerinnen und Bürger sowie Solidarität der Menschen untereinander nieder. Was solche Leitideen allerdings unter den heutigen Bedingungen konkret bedeuten, ist neu zu erarbeiten: diese Anforderung macht einen wesentlichen Teil der gegenwärtigen Schwierigkeiten der Gewerkschaften aus²⁹. Eine umfassende gesellschaftliche Vision, wie sie den Gewerkschaften, wie vage auch immer, bisher vorgeschwebt hat und die mehr als die Berufung auf Grundwerte enthält, gibt es derzeit nicht.

Für eine neu zu gewinnende Identität wird es auch auf den Ab-schied von bisherigen GEW-Gewohnheiten ankommen. Die Tugend der Geschlossenheit, die Animosität gegen innergewerkschaftlichen Pluralismus³⁰, vielleicht in dieser Form erst in den 70er Jahren ausgebildet, erscheint in einer Zeit, da Individualisierung zunimmt und hohe Wertschätzung erlangt, antiquiert, aber auch gewerkschaftlicher Stärke kontraproduktiv: beiseitegeschobene Positionen führen entweder zum Austritt oder zum Widerspruch zwischen offizieller und tatsächlicher Meinung in der Gewerkschaft, beides schwächt die Organisation. Pluralismus soll somit als Stärke verstanden werden, der allerdings die neue Aufgabe der

28 Übrigens: es wäre lohnend, die bisherige GEW-Identität beschreibend festzuhalten; solche Benennung könnte sicherlich helfen, Chancen und Grenzen bisheriger GEW-Arbeit zu klären und damit Vorbedingung für die Weiterentwicklung der GEW zu werden. Die GEW Bayern hat dazu 1995/96 einen interessanten Versuch gemacht; vgl. Beschluß F1 der LVV vom 15.3.96 mit dem Text "Wofür steht die bayerische GEW heute? Was wollen wir verändern?(Organisationsentwicklung GEW Bayern)".

29 Vgl. Anm. 12

30 Mit der Politisierung der GEW in den 70er Jahren, die mit einer verstärkten gewerkschaftlichen Orientierung einherging, hat die GEW zweifelsohne zwar an politischer Eindeutigkeit und damit Stöckkraft gewonnen, zugleich aber nicht wenige Mitglieder der CDU oder ihr nahestehende Mitglieder verloren. Die damit verbundene Einengung des gewerkschaftlichen Pluralismus ("Einheitsgewerkschaft") ist aus heutiger Sicht als Verlust zu werten.

innergewerkschaftlichen Verständigung stellt. Die GEW wird sich nicht mehr in allen Fragen so dezidiert äußern und verhalten können, wie dies die westliche GEW gewohnt war. Positiv gewendet: die oft spöttisch gezeichnete, uns durchaus mit Stolz erfüllende "Glaubensgemeinschaft" wird sich in eine offene, nicht immer konsequent handelnde, intellektuell sehr bewegliche, pragmatisch denkende und durchsetzungsbedachte Organisation wandeln.

Kennzeichen der neuen GEW werden stärker als bisher Merkmale sein wie

- Pluralismus der Positionen,
- Toleranz gegenüber Minderheitsmeinungen innerhalb der GEW,
- da rnhafte Kontroversen,
- lebendige Diskussionen in der Mitgliedschaft im Ringen um die Richtung von Innovation und Partizipation,
- Pragmatismus und Durchsetzungsfähigkeit.

Die Frage nach den Grundwerten der GEW bleibt dennoch. Das Engagement vieler Mitglieder sowie Funktionärinnen und Funktionäre erschöpft sich nicht in purer Interessenvertretung. Ihm liegt eine gesellschaftliche Perspektive zugrunde, die auch nach dem "Ende der bisherigen Sicherheiten" gebraucht wird³¹. Die Grundwerte sind ohne Dogmatismus, bezogen auf die heutigen Verhältnisse und die vermutlichen Entwicklungen, neu zu konkretisieren. Auch hier ist freilich zu fragen, ob die (westliche) "GEW-Ideologie" der Grundwerte pragmatischer als bisher angegangen werden muß, mehr Pluralismus zulässig sein soll, die traditionelle Rolle solcher Grundwerte nachläßt.

Dennoch, in der Tradition der GEW muß die emanzipative Zielsetzung der Pädagogik³² Leitwert jeder Bildungspolitik bleiben.

I In der Ausdifferenzierung der Grundwerte steht für eine Bildungsgewerkschaft das pädagogische Grundverständnis an erster Stelle:

Die Verpflichtung der Pädagoginnen und Pädagogen zur Förderung von Kindern, Jugendlichen sowie jungen Erwachsenen und das sich daraus ergebende berufliche und politische Ethos.

II Dieses Grundverständnis ist mit den für den einzelnen Menschen bedeutsamen Grundrechten aufs engste verbunden, die direkte Auswirkungen auf pädagogisches und wissenschaftliches Handeln haben:

Das Recht auf Selbstbestimmung, also die Bejahung des Individualismus, auch bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

31 Selbstkritisch könnte manche Protestform, die in der GEW angewandt wird (z.B. Einstellung pädagogischer Vorhaben), als Ausfluß des Verschwindens jeder gesellschaftlichen Perspektive gedeutet werden: wenn arbeitsplatzbezogene Interessen im engeren Sinne auf längere Zeit GEW-Politik allein bestimmen, ist pädagogische Glaubwürdigkeit der GEW nicht mehr gegeben.

32 Diese Formulierung ist gegenüber der unbestimmteren, weniger gesellschaftspolitisch ausgeprägten Formulierung von "reformpädagogischer" Ziele vorzuziehen. Vgl. hierzu a. Anm. 18.

Die Gleichheit der Chancen für Frauen und Männer.
Die Gleichheit der Chancen insbesondere für die, die unter Benachteiligungen welcher Art auch immer zu leiden haben, also für Angehörige der unteren Schichten, Behinderte, Ausländer u.a.m.

III Das Fundament einer modernen demokratischen Gesellschaft wird von Grundrechten bestimmt, die für alle Gewerkschaften verbindlich sind:

Die demokratische Gestaltung der Gesellschaft, nicht nur des politischen Bereiches i.e.S., sondern aller gesellschaftlichen Felder sowie die entsprechenden Partizipationsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
Die Solidarität der Menschen miteinander, also die jeweils neu zu entwickelnde Gemeinsamkeit einer Gesellschaft wie auch das kollektive Handeln von Gruppen.

Die Grundrechte müssen Bürgerrechte für jeden Menschen sein, also z.B. auch für Ausländer, die in Deutschland leben, und sind als universale Menschenrechte zu verstehen, dürfen also nicht in ethnischen, kulturellen und religiösen Kategorien interpretiert werden; sie implizieren Mitverantwortlichkeit für die Rechte von Menschen insbesondere in solchen Ländern, in denen Menschen grundlegende Freiheits- und Sozialrechte verwehrt werden.

IV Deutschland hat aufgrund seiner Geschichte wegen der Verbrechen der Deutschen an Juden, Roma und Sinti sowie benachbarten Völkern eine besondere Verantwortung für Demokratie und Menschenrechte.

V Für die Gewerkschaftsbewegung, aber auch für eine Bildungsorganisation ist die Verantwortung des Staates für grundlegende Aufgaben der Gesellschaft, insbesondere auch für das Bildungswesen, unerlässlich; nur derart kann die Zivilität der Gesellschaft gewährleistet werden. Die Erneuerung und Verlebendigung des Staates in seinen unterschiedlichen Ausprägungen (Erneuerung des Sozialstaates) ist Basis für ein menschenwürdiges Leben aller Mitglieder einer Gesellschaft.

VI Die Diskussionen um das Verhältnis von Mensch und Natur haben seit den 70er Jahren die ökologische Sicht der gesellschaftlichen Entwicklung, also die Verantwortung für die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen der Erde, zu einem zusätzlichen Fundament gewerkschaftlicher wie pädagogischer Überzeugungen werden lassen.

Das Fazit zur Wertediskussion lautet mithin: Die GEW muß einerseits pluralistischer werden, andererseits in einer kritischen Prüfung ihrer Grundwerte gemeinsame Grundorientierungen wahren oder zurückgewinnen. Nur derart ist die Gefahr der Beliebigkeit oder des Opportunismus zu vermeiden. Kann die GEW sich auf das Begehen vieler Wege einlassen, ohne daß diese Gefahr sich einstellt?

In diesem Zusammenhang mag es nützlich sein, zwei mögliche Positionen bezogen auf die vorangegangene Diskussion zu skizzieren

ren³³. Für die einen erscheint eine primär pragmatische Politik in diesen Zeiten der Unsicherheit und angesichts der Einstellung insbesondere junger Menschen notwendig und allein glaubwürdig; für die anderen sind auch heute noch Visionen erforderlich, die sich allerdings nicht mehr allein von traditionellen Positionen bestimmen lassen dürfen. Für erstere erscheint diese Position eine Überhöhung und Überforderung der GEW, für letztere wäre der Verzicht auf sie die Reduktion der GEW auf eine intellektuell uninteressante Service-GMBH. Der GV steht für eine Position, die über einen reinen Pragmatismus hinausgeht.

33 Dieser Gegensatz wurde im Gespräch mit Referentinnen und Referenten des HV lebhaft erörtert.

IV. HINWEISE ZU EINEM NEUEN BILD DER GEW

Übersicht	a) Zur Konzeption der GEW	28
	b) Zur Organisationspolitik	30
	1. Die eigenständige Bildungsgewerkschaft	31
	2. Das Leben der Organisation	32
	3. Die Mitglieder	33
	c) Zur Durchsetzungsfähigkeit der GEW	34

Eine neue Vorstellung von der GEW ist konzeptionell, organisatorisch und politisch, also hinsichtlich der Durchsetzungsfähigkeit, zu entfalten. Nur wenn die Konzeption zukunftsfähig ist, kann sich Zutrauen in die Organisation entwickeln bzw. stabilisieren; die Attraktivität der Organisation hängt mit der Erfüllung gestellter Aufgaben (Mittel-Zweck-Relation), also ihrer Durchsetzungsfähigkeit, zusammen, erst sekundär mit einem zufriedenstellenden Innenleben. Allerdings ist eine Konzeption nur dann attraktiv, wenn eine Mehrheit der Mitglieder sie als ihre eigene betrachten kann; nur eine Konzeption, die gemeinsam entwickelt und getragen wird, ist letztlich wirksam. Insofern bedarf die Konzeption des organisatorischen Gerüsts. Die Organisationspolitik dient der Durchsetzung der Mitgliederinteressen, ist insofern Vorbedingung für Konzeption und Wirksamkeit. Zu ergänzen sind diese Überlegungen durch die Aufgabe, die Sicht der Gesellschaft auf das Bildungswesens, die dort Beschäftigten wie ihre Vertretung GEW zum integralen Gegenstand jeder GEW-Politik zu machen.

Alle Felder der GEW-Politik sind bei der Entwicklung eines neuen Bildes der GEW zunächst auf den Prüfstand zu stellen, es darf dabei keine Tabus geben. Gegenwärtig steht die GEW in der Gefahr, einerseits zu stark in der Tradition zu verharren, andererseits einem prinzipienlosen Pragmatismus zu verfallen. Zudem herrscht beträchtliche Unsicherheit über die Gewichtung von Entwicklungsnotwendigkeiten interner Organisationspolitik einerseits, konzeptioneller wie durchsetzungsmäßiger Gewerkschafts- und Bildungspolitik andererseits. Die Neuorientierung der GEW wird ein Prozeß sein, der sich über Jahre hin erstreckt. Notwendig für eine neue Attraktivität wie auch Durchsetzungsfähigkeit ist es, daß bestimmte Erneuerungsprozesse sehr schnell deutlich werden.

a) Zur Konzeption der GEW

Auf dem Hintergrund der Erörterungen zum Interessenbegriff wie auch den Überlegungen zu Grundwerten der GEW sind die spezifischen Aufgaben der GEW im Hinblick auf ihre Zukunftsfähigkeit in einem Diskussionsprozeß zu entwickeln. Aus ihm sollte sich ein Aktionsprogramm 2010 ergeben. Dieses muß allerdings angesichts des gesellschaftlichen Wandels hinreichend offen für jeweils neue Überlegungen sein: Kontinuität wie Wandel sind die gestellten Anforderungen.

Aus bisherigen Diskussionen auf der Bundesebene können viele Aspekte für eine sich verändernde GEW-Programmatisierung genannt werden (vgl. a.I.; die nachfolgende Aufzählung ist unvollständig);

sie sind zu ergänzen um Sichtweisen, die sich aus einer systematischen Auseinandersetzung mit einer Außensicht der GEW ergeben.

1. Aspekte im Zusammenhang von Arbeitsplatzinteressen

allgemeiner Art für alle Beschäftigten:

- eine Politik, die die Partizipation der Beschäftigten am gesellschaftlichen Wandel anstrebt,
- die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit im Bildungsbereich,
- die Entwicklung einer eigenständigen GEW-Tarifpolitik, als wichtiger Schritt dazu die Tarifierung der für Lehrkräfte geltenden Richtlinien,
- die Weiterentwicklung des Beamtenrechts (z.B. Vereinbarungsrechte, unbeschränkte freiwillige Teilzeit, Positionen auf Zeit u.a.m.) sowie die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst,
- eine Politik, die den Zusammenhang von Reformpolitik im Bildungswesen und den Arbeitsplatzinteressen der Beschäftigten wahrhaft³⁴,
- die Sicherung sozialer Mindeststandards, etwa für Berufsanfänger, für Beschäftigte in Erziehungseinrichtungen, Privatschulen und Weiterbildungseinrichtungen, für Teilzeitarbeitende in den östlichen Ländern,
- eine spezifische Politik für Rentner und Pensionäre,

für Erzieherinnen:

- die Weiterentwicklung des Erzieherinnen- und Erzieherberufes (z.B. Stabilisierung der Berufszugehörigkeit),

für Lehrkräfte:

- die Entwicklung eines neuen Lehrerbildes (Lehrerleitbild, Lehrertlaufbahn, Lehreraufbau, Lehreraus- und fortbildung),

2. Aspekte von Bildungs- und Gesellschaftspolitik

allgemeiner Art für alle Bildungsbereiche:

- eine Finanzpolitik, die auf die besonderen Probleme des Bildungswesens eingeht,
- die Reform des öffentlichen Dienstes, die die Spezifität der Bildungseinrichtungen berücksichtigt, u.a. "Selbständigkeit von Schule", Hochschulautonomie,
- eine Politik für Kinder und Jugendliche aufgrund ihrer Interessenlage, nicht aus der Sicht einzelner Institutionen (wie Schule oder Jugendclub),
- eine für das Bildungswesen spezifischen Frauenpolitik (z.B. reflexive Koedukation),
- die Politik der Integration in den Bildungseinrichtungen, im Sinne des Zusammenlebens und -lernens der unterschiedlichen jungen Menschen,
- die Entfaltung eines interkulturellen Bildungsbegriffes so wie die "Internationalisierung" des Curriculums,
- Bemühungen, den "Schnittpunkten" der Bildungseinrichtungen (Kindergarten/Schule, Schule/Jugendhilfe, Schulstufen- und *Fortbildung*)

34 Vgl. Anm. 19 und Papier Wunder "Zu den Möglichkeiten von GEW-Schulpolitik am Ende des Jahrzehnts", 20.3.96, an den HV am 27.3.96 versandt.

- Schulartenübergänge, Schule/Berufliche Bildung, Schule/Hochschule, etc.) besondere Aufmerksamkeit zu widmen,
- die Klärung von "Bildung" in außerschulischen Bildungseinrichtungen,
 - die Europäisierung und Internationalisierung von Bildungspolitik im Rahmen von EGBW/EGB/EU und BI,

für Schule:

- die Veränderung von Schule (Haus des Lernens, Schule als "Lebensort") und damit die Neubestimmung der Rolle von Schule³⁵,
- eine neue Verbindung "äußerer" und "innerer" Schulreform, dabei der Strukturpolitik durchaus Bedeutung zuschreibend³⁶
- die "Modernisierung" der Bildungseinrichtungen, insbesondere der Schule (z.B. Umgang mit den neuen Medien),

für berufliche Bildung und Weiterbildung:

- die Ausgestaltung und Durchsetzung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung,
- die Entwicklung des Zusammenhangs beruflicher Bildung und Weiterbildung,
- die öffentliche Verantwortung für Weiterbildung,

für Hochschule und Forschung:

- die Entwicklung einer Hochschulpolitik für Auszubildendenrichtungen, die mehr als ein Drittel der jungen Erwachsenen betreffen (Lösung der "Überlast", finanzielle Situation der Studierenden, eine neue Personalstruktur...),
- die Entfaltung der Verantwortung von Wissenschaft für gesellschaftliche Entwicklungen vor Ort (z.B. Regionalentwicklung)
- ...

b) Zur Organisationspolitik der GEW

Im kritischen Blick auf die Organisation GEW, wie sie insbesondere durch das Gewerkschaftlich Bildungsprojekt³⁷, Rainer Zech und die Organisationsstudie erfolgt, sind die Mängel der GEW offensichtlich geworden. Insbesondere fehlt es an jungen Mitgliedern und ist es schwierig, Positionen zu besetzen. Darüberhinaus ist die mangelnde Durchsetzungsfähigkeit der GEW nicht nur wegen objektiver Schwierigkeiten, sondern auch wegen Organisationsmängeln (einer der Ursprünge des Gewerkschaftlichen Bildungsprojektes) zu konstatieren. Die Antwort kann nicht darin bestehen, jetzt in einem einmaligen Kraftakt die GEW zu reformieren; vielmehr besteht die Aufgabe darin, die GEW zu einer flexiblen Organisation zu entwickeln, die entsprechend dem ge-

35 Vgl. dagegen H.Gieseckes Position "Schule als Unterrichtsanstalt" und die lebhaftige Debatte dazu (Neue Sammlung 3/1995 und 1/1996).

36 Vgl. Anm.34

37 Achim Albrecht hat seine Folgerungen vielfach dargelegt, insbesondere zusammen mit Bianca Tiedtke in: Tiedtke/Albrecht, "Anmerkungen zur Zukunft der GEW" (Ms., Febr./März 1992) und im Schreiben an den HA vom 25.3.96 ("Wenn ihr wollt, daß die Erde so bleibt wie sie ist...").

sellschaftlichen Wandel zu kontinuierlicher Veränderung befähigt wird³⁸.

1. Die eigenständige Bildungsgewerkschaft im DGB

Die Bildungsgewerkschaft GEW sieht ihre Zukunft im DGB als eigenständige Gewerkschaft. Sie will die Kooperation mit der ÖTV, auch mit der GDP, als den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Sie versteht sich nicht ausschließlich als Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes; sie ist auch für private Bildungseinrichtungen zuständig. Dieses Ziel kann nur in Kooperation mit den Gewerkschaften des DGB erreicht werden.

Die GEW definiert sich mithin als gewerkschaftliche Organisation derer, die im Bildungswesen arbeiten³⁹ und sich mit den dort gestellten Aufgaben identifizieren; daher ist eine spezifische Vertretung durch eine eigene Organisation unerlässlich, deren Größe Flexibilität sowie fachliche Interessenvertretung zuläßt.

Die GEW muß als Bildungsgewerkschaft der unterschiedlichen Organisationsbereiche mit dafür geeigneten Strukturen⁴⁰ entwickelt werden (vgl. a.I 5). Dafür sind vor allem folgende Teilziele zu verfolgen:

- die nichtschulischen Organisationsbereiche sind zu stärken, insbesondere in vielen westlichen Landesverbänden; sie brauchen organisatorisch wie personell besondere Aufmerksamkeit; politisch müssen sie für eine gewissen Zeitspanne bevorzugt werden;
- die Integration der unterschiedlichen Organisationsbereiche in eine Gesamtpolitik muß systematisch entwickelt werden;
- die Einübung in eine Politik, die Unterschiede wie auch gemeinsame - vielleicht zeitverzögerte - Entwicklungen der unterschiedlichen Bildungsbereiche berücksichtigt, ist zu leisten;

38 Nur hinweisend sollen zwei wichtige Probleme der Organisationspolitik thematisiert werden:

a) Die Rolle der neuen Medien in der Organisation ist so schnell wie möglich zu klären. Es geht dabei sowohl um die Verbesserung der Organisation wie auch um die Verbesserung der Kommunikation der Funktionärinnen und Funktionäre wie dieser und der Mitglieder. In der Reihe "Ich rate der GEW" haben dazu J.Schmidt (Ms., Elektronische Kommunikation-Grundlagen 1995) und R.Napierski (Ms., Moderne Informationstechnologie für die GEW 1996) Überlegungen angestellt.

b) Weiterer Arbeit bedarf die Klärung der finanziellen Lage der GEW. Bisher war die GEW von wirklichen finanziellen Krisen verschont. Wir brauchen ein realistisches Bild unserer finanziellen Möglichkeiten und der ihnen entsprechenden Handlungsmöglichkeiten: Politik und Finanzen müssen konsequenter als bisher aufeinander abgestimmt werden, ohne falsche Tabus; die Mittel der GEW müssen so effizient wie möglich genutzt werden (vgl. dagegen Zeitungsversand). Die Aufgaben der unterschiedlichen GEW-Ebenen müssen nüchtern bestimmt und dementsprechend eine aufgabenbezogene Finanzverteilung erreicht werden.

39 Die Satzung der GEW entspricht diesem Ziel nur teilweise.

40 Die kritische Diskussion um die Fachgruppen in der GEW übersieht deren fachliche Repräsentanz und Kompetenz; ob die Organisation diese Kompetenz immer richtig nutzt, ist zu bezweifeln.

- die personelle Repräsentanz auf Delegiertenversammlungen und in Gremien ist zu stärken.

2. Das Leben der Organisation

Wir brauchen ein Vorstellung davon, wie die GEW auf den unterschiedlichen Ebenen als Organisation arbeiten und "leben" soll⁴¹. Die eigenständige Rolle der jeweiligen Ebene ist dabei genauer als bisher zu bedenken. Dabei gilt es, die verschiedenen Elemente der jetzigen Organisation, soweit sie (noch) von Bedeutung sind, zu erhalten, sie aber um neue Elemente zu bereichern. Dazu haben das Bildungsprojekt und die Wissenschaftliche Begleitung viele Anregungen gegeben,

- etwa das Bewußtsein, daß gewerkschaftliche Arbeit gelernt werden kann,
- die Erkenntnis, daß gewerkschaftliche Bildung für das Leben einer Gewerkschaft notwendig ist,
- die Einsicht, daß Funktionäre und Mitglieder unterschiedlichen Handlungslogiken⁴² folgen und daraus sich spezifische Aufgaben für die Funktionärinnen und Funktionäre ergeben u.a.m.

Zu klären bleiben viele Fragen, u.a.:

- die Rolle, die Personal- und Betriebsräte für die Organisation leisten können und dürfen,
- die Möglichkeiten, zwischen den Bildungseinrichtungen vor Ort und der Organisation GEW verlässliche Kontakte zu schaffen (durch das Nebeneinander von Personal- bzw. Betriebsräten sowie Vertrauensleuten? wie realistisch ist das Konzept Vertrauensleute?),
- die Möglichkeiten zur Mitgliederbeteiligung und -einflußnahme jenseits formaler Strukturen (Neubestimmung innergewerkschaftlicher Demokratie im Gleichgewicht zwischen Interessendurchsetzung und diskursgeleiteter Interessenfindung, Möglichkeiten ehrenamtlicher Arbeit) sowie die Öffnung der Arbeit auch für Nicht-Mitglieder,
- die Adressaten (Mitglieder und/oder Funktionärinnen/Funktionäre), das Ausmaß, das Gewicht und die Gestalt der gewerkschaftlichen Bildung,
- die Notwendigkeit zu Dienstleistungen, ja zur "Kundenorientierung" gegenüber Mitgliedern, ohne damit den Charakter einer gewerkschaftlichen Organisation zu verwischen,
- die Arbeit der unterschiedlichen Organisationsbereiche innerhalb einer Organisation in Rücksicht auf je unterschiedliche Strukturen des Arbeitsfeldes,
- die Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen bzw. ihren Organisationen, mit den Gewerkschaften des DGB, mit Fachverbänden, mit konkurrierenden Organisationen...

Die GEW braucht ein Bild von sich als Organisation, auch als lernende Organisation im gesellschaftlichen Wandel, ihrem organisatorischen Leben, das ihre Tradition der

41 Wieweit die Vorschläge R.Zechs (s.Anm.20) für die Gestaltung der GEW (vor Ort) zu einer "sozio-kulturellen Heimat" realistisch sind, soll hier außer acht bleiben.

42 R.Zech: Kommunikation mit Mitgliedern. Ein Beitrag zur Beteiligungsdebatte 1996 (Ms., In der Reihe "Ich rate der GEW"). Vgl.a.III a 7.

"Mitmachgewerkschaft" wahr, eine Überforderung der Mitglieder vermeidet sowie die Tendenz des Wechsels der Mitglieder zwischen Distanz und Beteiligung berücksichtigt. Es geht mithin um die Neugewinnung einer spezifischen politischen Kultur, die demokratischen Vorstellungen verpflichtet ist und die Interessenwahrnehmung des Bildungssektors fördert.

Die GEW wird ihre Arbeit vor Ort so stärken müssen, daß die GEW-Vertreterinnen und -Vertreter in der Region und in den Kommunen angesichts der zunehmenden Entscheidungsdichte vor Ort gewerkschaftlich wirksam agieren können. Dabei kommt es auf die Entwicklung einer an den Aufgaben orientierten Arbeitsteilung und dementsprechende Finanzaufweisung⁴³ zwischen Bund-, Landes- und Regional- (bzw. Kreis-)organisation an. Dazu gehört auch eine Vorstellung davon, wie die Basisgliederungen der GEW (Kreisverbände, Stadtverbände, Ortsverbände) arbeiten können und sollen (z.B. als Gewerkschaft für alle Bildungsbereiche, als Gewerkschaft von Ehrenamtlichen, als Gewerkschaft in der Gestaltung durch die Mitglieder).

3. Die Mitglieder

Die Mitglieder sind Ausgangs- und Endpunkt jeglicher GEW-Arbeit und -Politik. Die Diskussionen der 70er Jahre - in der Auseinandersetzung zwischen "Jungen" und "Alten" - ebenso wie die Untersuchungen R.Zechs⁴⁴, neuerdings aber auch die Diskussionen um die Strategie der GEW (vgl. Mitgliederbefragungen) zeigen große Unsicherheiten über die Mitglieder, ihre Interessen, ihr Verhältnis zur GEW, ihre Bereitschaft zur Beteiligung u.a.m. Die Befragungen von EuW 1994 (Grundlage für die Arbeit der Initiative Bildung) sowie der nds 1994 sind als ein Instrument, den Mitgliederwillen außerhalb herkömmlicher Strukturen festzustellen, bemerkenswert.

Eine Gewerkschaft ist auf eine funktionierende innergewerkschaftliche Demokratie angewiesen, diese darf sich allerdings nicht auf formale Regeln reduzieren. Offensichtlich liegt eine große Aufgabe zur Revitalisierung der GEW vor uns: Ziel muß es sein, z.B. durch offene Arbeitsformen außerhalb traditioneller Gremien wesentlich mehr Mitglieder als bisher dafür zu gewinnen, sich wenigstens zeitweise an der Arbeit wie der Meinungs- und Willensbildung der GEW zu beteiligen.

Die Mitglieder der GEW sind außerordentlich verschieden, nach Organisationsbereichen, nach Regionen (insbesondere Ost und West, aber auch Süd und Nord), nach Alter und Erfahrung. Dennoch gibt es - zumindest in unseren Köpfen - ein Idealbild des GEW-lers, der GEW-Kollegin: engagiert in der GEW und im Beruf, auch außerhalb der beruflichen Sphäre, selbstbewußt im Kollegium und gegenüber der Obrigkeit, hart im Nehmen und Geben. Was tut die GEW, um solche Kolleginnen und Kollegen in der GEW-Arbeit zu ermutigen?

43 Vgl.a.Anm.38

44 R.Zech in: R.Zech(Hrsg.) Individuum und Organisation 1990, 38ff.

Offen ist derzeit im übrigen - neben der Frage, wie eine bessere Mitgliederbindung erreicht werden kann - nach wie vor, wie die GEW tatsächlich neue Mitglieder gewinnen kann. Es gibt derzeit mehrere "konkurrierende" Ansätze:

- Die GEW macht gute, öffentlich wirksame Politik und gewinnt so neue Mitglieder (gilt dies auch in Zeiten wie heute, da Erfolge aus der Defensive kommen?).

- Die GEW muß organisationsbereichsspezifische Konzepte entwickeln. Was gegenüber Lehrkräften gut sein mag, ist für Erzieherinnen nicht richtig, und umgekehrt.

- Die GEW soll Werbung von Mitgliedern als ihre Aufgabe begreifen und daher den heutigen Befindlichkeiten und Methoden entsprechende Werbearbeit leisten.

- Die GEW soll Angebote machen, die erwünschte Dienstleistungen für (junge) Mitglieder oder potentielle Mitglieder erbringt (z.B. Fortbildung für die Unterrichtspraxis, Supervision etc.). Die GEW soll, vor allem für ihre jungen Mitglieder oder potentiellen Mitglieder, ihren Charakter der Gewerkschaftsarbeit (teilweise) verändern (Stichworte: Diskursgewerkschaft, "offene" Angebote zum Mitmachen).

Faktum ist jedenfalls, daß wir bisher - bedingt durch fehlende Mittel, wenig Erfahrungen und die kurzen Zeiträume für neue Wege - wenig Erfolge hatten. Wir brauchen eine die unterschiedlichen Aspekte integrierende Konzeption, die dann auch in der Organisation wirklich umgesetzt wird.

c) Zur Durchsetzungsfähigkeit der GEW

Zweck der GEW ist es, die Interessen der Mitglieder am Arbeitsplatz wie in Verwaltung und Politik durchzusetzen. Wir benötigen eine Bestandsaufnahme unserer tatsächlichen Durchsetzungsmöglichkeiten, die je nach Organisationsbereich und -grad sehr unterschiedlich sind. Die Diskussion "Kämpfen und Verhandeln" (vgl. a.I 1) hat Teilaspekte der Durchsetzungsfähigkeit herausgegriffen. Möglichkeiten des "Kämpfens" werden allzuoft vorausgesetzt, ohne daß ihre Voraussetzungen in den verschiedenen Bereichen der GEW genauer geprüft und hergestellt werden (vgl. dazu auch IV b 3: welche Handlungsfähigkeit hat die Organisation in ihrer Vielfalt, auf allen Ebenen, wirklich?). "Kämpfen" kann sich nicht nur auf Streikaktionen beziehen, sondern muß alle Formen der öffentlichkeitswirksamen Darstellung von "Macht" einbeziehen.

"Verhandeln" mit dem Ziel von Vereinbarungen war der GEW ein neues ungewohntes Konzept, das aber mehr und mehr akzeptiert wird; Möglichkeiten und Grenzen sind insbesondere in den letzten Monaten offensichtlich geworden (vgl. Bremen und Mecklenburg-Vorpommern).

Zu bearbeiten sind überdies die Probleme

- Eigenständigkeit der Tarifpolitik der GEW,
- Lobbyarbeit und Einfluß im Vorfeldbereich,
- Verhältnis der GEW zu den Parteien,
- Bündnispolitik,
- Kooperation mit anderen Organisationen im Bildungsbereich,
- Politik in einem föderalistischen Staat,

- Effizienz der Arbeit,
- ...

Von besonderer Brisanz für die GEW sind Erfahrungen, wie sie etwa aus der Initiative Bildung gewonnen werden. Die Auseinandersetzung mit der Außensicht auf die GEW, mit der Einschätzung des Bildungswesens durch die Gesellschaft, wird entscheidend für die Durchsetzungsfähigkeit der GEW werden.

Im Zentrum der Diskussion muß allerdings die Frage stehen, ob die Definition der GEW als Gestaltungskraft akzeptiert wird. Die GEW muß sich vom Konzept der "Kirche" verabschieden und jeweils unabhängig von den Rahmenbedingungen den Anspruch stellen sowie die Bereitschaft zeigen, an der Gestaltung der Verhältnisse prinzipiell aktiv und gestaltend mitzuwirken.

Schlußbemerkung ZUM DISKUSSIONSPROZESS "ZUKUNFT DER GEW"

Die Diskussion über die Zukunft der GEW kann von Vorständen, Kommissionen und Experten nur angestoßen werden; allerdings ist es die Pflicht von Vorständen, dies dann zu tun, wenn ein Bedarf nach grundlegender Veränderung der GEW-Politik und der Organisation GEW so offensichtlich ist, wie dies derzeit der Fall ist.

Es bedarf der Klärung, wie es gelingen kann, Funktionärinnen und Funktionäre sowie aktive Mitglieder zu Trägern des notwendigen Veränderungsprozesses zu machen. Vor allem aber muß sich in einem solchen Prozeß erweisen, ob es uns gelingen kann, zu einer Organisation zu werden, die auf Dauer, nicht einmalig, sich als eine lernende, aufgrund des gesellschaftlichen Wandels veränderungsfähige Organisation erweist.

Anhang

ZU DEN RAHMENBEDINGUNGEN GWERKSCHAFTLICHER ARBEIT

(Die Überlegungen dieses Abschnittes sind in ihrem analytischen Teil notwendigerweise subjektiv, machen aber den Versuch, in den Folgerungen den Konsens des GV zu formulieren).

Übersicht	a) Zur allgemeinen Lage der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere des Sozialstaates	36
	b) Zur allgemeinen politischen Orientierung	37
	c) Zu Deutungen der deutschen Gesellschaft	38
	d) Zu den Differenzen von West- und Ostdeutschland	38
	e) Zur Lage der Gewerkschaften	39
	f) Zur Arbeitsmarktpolitik	40
	g) Zur Rolle des Staates	41
	h) Das Bildungswesen	42

a) Zur allgemeinen Lage der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere des Sozialstaates

Die "alte BRD" (also vor der Vereinigung von 1990) hat sich wesentlich durch ökonomischen Erfolg und darauf aufbauend als (wohlfahrtsstaatlicher) Sozialstaat definiert; sie hat zudem unter dem Schutzschild des Kalten Krieges kaum eigenständige Außenpolitik betrieben. Diese Grundlagen des bisherigen "Modells Deutschland" - in der Welt vielfach als einmalig bewundert - sind brüchig geworden. Der Wandel in fast allen gesellschaftlichen Feldern wird zum herrschenden Paradigma; zugleich fehlt es in wesentlichen Politikfeldern an überzeugenden Perspektiven.

Besonders bedrückend sind die ökonomischen Aussichten. Seit Ende der 70er Jahre bestimmt Massenarbeitslosigkeit die Gesellschaft, die Folgewirkungen sind in allen Politikbereichen spürbar. Insbesondere der Sozialstaat (Soziale Sicherheit, Wohlfahrt und soziale Leistungen) wird kontinuierlich und zunehmend stärker von Unternehmen und Politikern, insbesondere, aber nicht nur, aus dem liberal-konservativen Lager in Frage gestellt (vgl. Gesundheitsreformen, Einschränkungen von Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Reduzierung Sozialhilfe etc.; vgl. a. Diskussionen in der SPD, besonders G.Schröder). Deregulierung ist die neo-liberale Parole, mit der die Verantwortung des Staates oder anderer "Gemeinschaften" für Entwicklungen der Gesellschaft eingeschränkt oder aufgegeben werden soll. Der Zusammenbruch des "realen Sozialismus" und die Einheit Deutschlands haben diese Tendenzen verstärkt. Die Globalisierung der Märkte führt zur Aufhebung, zumindest aber Einschränkung der (nationalen) Volkswirtschaft, ohne daß bisher ein anderes wirksames Regulierungsinstrumentarium zur Zügelung des Marktes und seiner Auswirkungen sei es auf europäischer, sei es auf Weltebene

sichtbar wird⁴⁵. Der Glaube an den sozialen Fortschritt - immer mehr, immer besser - gerät ins Wanken⁴⁶.

Die notwendige Integration ökonomischer, ökologischer und sozialer Sichtweisen zur Gestaltung der Zukunft wird zwar beschworen, ist aber kaum ernsthafter Gegenstand der Politik. Das Denken in Alternativen zur je herrschenden Ordnung wird und ist entmutigt. Öffentliche Zukunftsdiskussionen beschränken sich oft auf Fortschreibungen neuerer Entwicklungen, das Entwerfen technischer Möglichkeiten, insbesondere im Medienbereich, sowie die Darstellung der Auflösung traditioneller Ordnungen; ihnen fehlt weitgehend ein Gestaltungswille zur Verbesserung des menschlichen Lebens.

b) Zur allgemeinen politischen Orientierung

Die allgemeine politische Orientierung in unserer Gesellschaft wird zunehmend als schwierig empfunden, traditionelle Positionen und Kriterien scheinen nicht mehr hinzureichen. Bezeichnend dafür ist die Tendenz, die traditionellen Füllungen von Begriffen wie "links" und "rechts" als wenig aussagekräftig zu sehen. Beispielfhaft sei die Veränderung bisheriger Einstellungen, aber auch das Schwanken, in der Beurteilung des Bosnienkonfliktes genannt. Dementsprechend gibt es derzeit keine gewichtige Friedensbewegung. Wenn Lafontaine neuerdings das "Linke" der SPD betont, so täuscht er über die wirtschafts- und finanzpolitische Position der SPD, wie sie in Mannheim festgelegt wurde, hinweg: die Unterschiede zur konservativ-liberalen Regierung sind im Kern nicht gewichtig.

45 Die publizistische Debatte zur gegenwärtigen Lage ist sehr lebhaft, ohne sich daraus schon praktikable handlungsleitende Ansätze ergeben. Vgl. Claus Koch (Die Gier des Marktes. Die Ohnmacht des Staates im Kampf der Weltwirtschaft 1995), Horst Afheldt (Wohlstand für niemand? 1994); s.a. Rob.B.Reich (Die neue Weltwirtschaft 1993) sowie J.Habermas Aufgeklärte Ratlosigkeit FR 30.12.95. Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Überlegungen F.Deppes (Arbeitslosigkeit, Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften in der Europäischen Union, Suppl. der Zeitschrift Sozialismus 2-1996) über eine "progressive Modernisierung": sie machen deutlich, welche enorme politische Aufgaben zu bewältigen sind (z.B. "eine verstärkte politische Anstrengung in Richtung auf eine sozial und ökologisch verträgliche Weltwirtschaftsordnung", S.19). Dagegen behaupten S.Leibfried/E.Rieger, der Wohlfahrtsstaat sei Voraussetzung für einen funktionierenden Weltmarkt (Neue Gesellschaft 3,1996, S.217ff.); offen bleibt, wie dies zu bewerkstelligen sei. Wichtig erscheinen die Deutung der gegenwärtigen Krise und die gezeigten Auswege durch F.Hengsbach und M.Möhring-Hesse (Hrg. "Eure Armut kotzt uns an!" 1995).

46 J.Rifkin (Das Ende der Arbeit 1995) prophezeit strukturell den Rückgang von Arbeitsplätzen in den herkömmlichen Beschäftigungsfeldern und plädiert daher für einen "Dritten Sektor" sozialer Arbeit mit staatlicher Unterstützung sowie für Arbeitszeitverkürzungen. Würde man seinen Überlegungen folgen, müßte man zu anderen politischen Schlußfolgerungen kommen als bei den Gewerkschaften im Schwange.

In den Gewerkschaften finden Probleme, die über die direkte Interessenvertretung des jeweiligen Bereiches hinausgehen, weniger Resonanz denn früher, auch wenn neuere gesellschaftspolitische Positionen wie die der Ökologie und der Frauenbewegung inzwischen fest verankert erscheinen. Die "Solidarität" der Industrieländer mit den Entwicklungsländern ist auch bei uns oft nicht viel mehr als ein Lippenbekenntnis.

c) Zu Deutungen der deutschen Gesellschaft

Die theoretischen Einschätzungen der deutschen Gesellschaft sind in den 80er Jahren im Westen gewonnen worden; wieweit sie - in welchen Modifikationen - für den Osten zutreffen, bedarf noch der Überprüfung. Immerhin gelten bestimmte Sichtweisen als gesichert - wie die der zunehmenden Individualisierung, des Wertpluralismus, der Risikogesellschaft, des "Verschwindens" dominierender(!) schichtspezifischer Sichtweisen, der gravierenden Veränderungen im Arbeitsleben und auf dem Arbeitsmarkt usw. Die Folgen solcher Veränderungen spüren die Gewerkschaften an der Haltung ihrer Mitglieder, dem Verlust an Bindekraft.

Die Antworten der Gewerkschaften erfolgen noch tastend. Nicht die Klage über Veränderungen, sondern die Bejahung erhöhter Eigenverantwortlichkeit bestimmt zunehmend auch gewerkschaftliches Bewußtsein. Dementsprechende Veränderungen gewerkschaftlicher Politik und Arbeitsweisen werden aber nur zögernd vorgenommen. Immerhin, die Schwächung traditioneller ideologischer Annahmen, die Betonung von Zeitsouveränität, die prinzipielle Bejahung von Teilzeitarbeit, die Bedeutung qualifizierter Angestellter, die Aufmerksamkeit für die neue Armut - diese Akzente deuten ebenso Änderungen der gewerkschaftlichen Politik an wie die zunehmende Akzeptanz des Pluralismus.

d) Zu den Differenzen von West- und Ostdeutschland

Unterschiede zwischen West und Ost sind offensichtlich, in der allgemeinen Lebenslage, in Mentalität und Verhalten; auch deren Deutung ist uneinheitlich⁴⁷. Die Unterschiede sind gegenseitig zu respektieren; vorschnelle Urteile sind zu vermeiden. Offensichtlich wird es geraume Zeit dauern, bis die Lebensbedingungen annähernd vergleichbar sein werden.

Die Gewerkschaften müssen ihre östlichen Mitglieder - unabhängig von dem Anteil an den Mitgliedern in den einzelnen Organisationsbereichen - gleichberechtigt akzeptieren. Einheit der Positionen ist als solche nicht wünschenswert; vielmehr bedarf es eines offenen Diskurses, offen miteinander, aber auch in den Ergebnissen. Entscheidend muß die Aufgabe der gemeinsamen Gestaltung einer lebenswerten Gesellschaft sein.

⁴⁷ Katharina Bluhm gibt in "Eure Armut kotzt uns an!" (Hrg.v.F.Hengsbach u. M. Möhring-Hesse, 1995) einleuchtende Interpretationen der gegenwärtigen Lage in Ostdeutschland ("Wer darf mit ins West-Boot? Geteilte Integration in die westdeutsche Arbeitsgesellschaft").

e) Zur Lage der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften müssen angesichts der Lage in kritischer Prüfung ihrer Traditionen eine Neubestimmung der Grundwerte in Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen vornehmen. Zu klären ist etwa, in welcher Weise soziale Gerechtigkeit oder Solidarität zur Beurteilung politischer Entwicklungen und Maßnahmen taugen und praktische Wirksamkeit entfalten können. Zur Neubestimmung von Solidarität gehört der Versuch, in Deutschland wie in Europa (EU und Europa im weiteren Sinne) die Ungleichheit der Lebensbedingungen zu überwinden oder die Verständigung zwischen unterschiedlichen Erfahrungen (Ost- und Westdeutschland; Süd- und Westeuropa; Polen und Deutschland etc.) immer neu zu versuchen. Der Pazifismus, der Internationalismus und die skeptische EG-Politik als Erbschaft der alten Bundesrepublik tragen in den 90er Jahren nicht mehr hinreichend; jetzt gilt es, neue Wege in der europäischen Verständigung, in der Solidarität mit unseren östlichen Nachbarn, mit Türken und Kurden, Afrikanern oder Lateinamerikanern zu finden. Vor allem aber sind Folgerungen aus der Multikulturalität sowie der Einwanderung für die Gestaltung der Gesellschaft zu ziehen.

Die Gewerkschaften stehen, verglichen mit denen der meisten anderen Länder, gut da, dennoch müssen sie sich ernsthaft Sorgen um ihre Zukunft machen. Seit den 80er Jahren macht sich ein gesellschaftlicher Klimawechsel gegenüber den Gewerkschaften bemerkbar, der sich mit der deutschen Einigung beschleunigte. Noch besitzen sie kein klares Zukunftskonzept für Politik und Organisation. Der selbstbewußte, aber auch leidenschaftliche Schwung von auf ihre Stärke bauenden Organisationen fehlt derzeit.

Die Gewerkschaften sind organisationspolitisch in Schwierigkeiten. Ihre Bindekraft läßt nach - als Ursachen werden genannt: der Mangel klarer Perspektiven im allgemeinen und bezogen auf die sich verändernde Beschäftigtenstruktur im besonderen (Anwachsen der Gruppe qualifizierter Angestellter, aber auch Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, nachlassende Bedeutung von Großbetrieben), die Schwerfälligkeit von Großorganisationen und ihrer traditionellen Politikmechanismen, die sich ändernde Einstellung insbesondere junger Menschen zu Gewerkschaften u.a.m. Es gibt zu wenig neue, vor allem junge Mitglieder; es gelingt immer weniger, ehrenamtliche Funktionäre zu gewinnen.

Angesichts der Gefährdung des Sozialstaates haben die Gewerkschaften die Aufgabe, einerseits die Interessen ihrer Mitglieder wie der "arbeitenden" Bevölkerung (aller potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Scheinselbständigen wie der neuen "Unterschicht") zu wahren, andererseits unter Beachtung der sich wandelnden Rahmenbedingungen diese Interessen neu zu bestimmen und dementsprechend Handlungsmöglichkeiten zu erschließen. Die Gewerkschaften dürfen Veränderungen nicht nur negativ werten, sich also nicht auf die notwendige Defensive gegenüber dem Wandel, der Verschlechterungen bringen kann, beschränken, sondern müssen offensiv neue Gestaltungsmöglichkeiten für eine ökonomische, ökologische und soziale Politik zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der

Menschen entwickeln⁴⁸. Realistische Skepsis verbunden mit dem Willen zur positiven Beeinflussung der Verhältnisse sollte die Haltung der Gewerkschaften zum gesellschaftlichen Wandel bestimmen. "Wo Schwächere nur abwehren, verlieren sie in jedem Fall und verpassen die Chance zur Erneuerung und Stärkung ihrer Position, mindestens in Form eigener Einflußnahme" (M.Jansen, s.Ann.46, S.79)

Die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften wird entscheidend ihre Zukunft bestimmen. Wenn die Gesellschaft weiterhin "zerfällt", etwa durch Dauerarbeitslosigkeit, werden die Gewerkschaften ungeachtet tatsächlicher Handlungsmöglichkeiten von den Menschen haßbar gemacht werden. Je mehr Bereiche der Gesellschaft sich ohne Gewerkschaften entwickeln, desto mehr werden die Gewerkschaften insgesamt verlieren (vgl. die Entwicklung in den USA).

f) Zur Arbeitsmarktpolitik

Für die Herstellung von Vollbeschäftigung⁴⁹ haben die Gewerkschaften nur langfristig umsetzbare, sehr allgemeine Vorstellungen - das "Bündnis für Arbeit" proklamiert die Halbierung (!) der Arbeitslosigkeit in 5 Jahren (!). Anstelle des Fortschritts tritt die Defensive - der Kampf geht um die Verzögerung und Gestaltung von Verschlechterungen; dafür steht, was derzeit, initiiert von K.Zwicker, aufgenommen von D.Schulte, dem DGB und den Gewerkschaften, versucht wird - mitbestimmt durch die Veränderungen in den Betrieben, die die Gewerkschaften offensichtlich weniger als früher beeinflussen können. Bezeichnend ist die Betonung der Flexibilität der Arbeitsorganisation als Ziel der Gewerkschaften. Indem die IGM zum ersten Mal deutlich einen Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Arbeitslosigkeit akzeptiert - ungeachtet der Tatsache, daß wesentliche Faktoren für Arbeitslosigkeit völlig außerhalb des Einflusses der Gewerkschaften liegen -, stellt sie zwar die bisherige Tarif- und Wirtschaftspolitik der Gewerkschaften in Frage, eröffnet aber offensichtlich politisch und gewerkschaftlich neue Handlungsmöglichkeiten. Die Parallelen zur GEW-Politik in vielen neuen Ländern, aber auch in westlichen Ländern sind offensichtlich.

Die Gewerkschaften kommen in die Rolle, den gesellschaftlichen Wandel einschließlich des "Umbaus" des bisherigen Sozialstaates mitzugestalten. Sie nehmen derart eine Neudefinition des Sozialstaates vor⁵⁰. Aus der puren Defensive gelangen sie beispielsweise mit dem "Bündnis für Arbeit" - überraschend und selber un-

48 Die in den letzten Monaten lauter werdende Forderung nach einer alternativen Wirtschafts- und Finanzpolitik der Gewerkschaften - vgl. a. Deppe Ann.45 - übersieht, daß der DGB zwar durchaus Kritik an der Regierungspolitik von Bund (und schwächer: von Ländern) übt, aber keine grundsätzliche Alternative, wie erhofft, vorlegen kann, vgl. dazu Ann.40. Andere, radikalere Wege als der DGB geht jemand wie Mechtild Jansen, wenn sie "Für einen gerechten Neubau des Sozialstaates" (Freibeuter 67, März 1996, S.78 ff.) plädiert.

49 Vgl. Ann.46.

50 Vgl. a. H. Kerns Plädoyer für einen neuen Sozialpakt in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 10/95.

sicher, daher in den eigenen Reihen umstritten - in eine neuartige politische Offensive, die gesellschaftlich Widerhall findet, auch in den eigenen Reihen, derart neue Akzente setzt und Wirkungsmöglichkeiten eröffnet. Ist das Bündnis für Arbeit erfolgreich und wird es von den Mitgliedern in seinen Wirkungen akzeptiert, so können die Gewerkschaften erstmals seit langer Zeit Glaubwürdigkeit erlangen.

g) Zur Rolle des Staates

Der Staat geriet spätestens in den 80er Jahren in eine Legitimationskrise; Bürokratie, Distanz zum Bürger wie auch steigende Belastungen durch Steuern, Abgaben sowie Sozialversicherung (im populären Bewußtsein, in Publizistik wie Wissenschaft dem Staat zugeordnet) führten bei den Bürgerinnen und Bürgern zu einer veränderten, durchaus ambivalenten Wertschätzung. Einerseits wurde die Staatlichkeit vieler Dienstleistungen in Frage gestellt - die Privatisierung von Bahn und Post ist ohne wesentliche Widerstände der Bürgerinnen und Bürger vorgenommen worden -; andererseits steigen die Erwartungen - vgl. innere Sicherheit, Pflegeversicherung. Die Konzeption Subsidiarität gewinnt Anklang, nicht nur weil sie finanzielle Entlastung verspricht, sondern auch weil sie von Bürger- und Klientennähe geprägt ist (oder zu sein scheint). Auch die Verlagerung von Aufgaben, die traditionell von Bund und Ländern erfüllt wurden, auf die Kommunen (vgl. Anstieg der Sozialhilfe) ist im Hinblick auf ein verändertes Staatsverständnis wie auf die Verschiebung finanzieller Lasten zu beurteilen.

Zu berücksichtigen ist allerdings auch die bewußte Politik neoliberaler Kräfte, die, inspiriert von Milton Friedman, in Imitation von Thatcher und Reagan bewußt auf die Marktkräfte setzen und jede soziale Verantwortung der Gemeinschaft ablehnen. Ihre Privatisierungsabsichten sind ideologisch, nicht mehr pragmatisch zu verstehen.

Der finanzielle Druck steigt; die Schwierigkeiten sucht der Staat teilweise mit der Einschränkung oder dem Abbau bisheriger Leistungen für den Bürger zu beantworten. Die Stimmung der Wählerinnen und Wähler richtet sich gegen weitere Abgaben, aber auch gegen die Höhe der jetzigen Belastungen, mit der Folge, daß - da weitere Aufgaben finanziert werden müssen (Renten, Pflegeversicherung u.a.) - die Aufrechterhaltung des jetzigen Niveaus anderer staatlicher Dienstleistungen schwer möglich erscheint. Im "Bündnis für Arbeit" (Kommunique der Kanzlerrunde vom 23.1.96) wird deutlich, daß die Einschränkung der Staatsquote, zumindest deren Beschränkung (Verlagerung von Lohnnebenkosten auf den Haushalt!) nur vorsichtige Kritik der Industriegewerkschaften findet.

Die gegenwärtige "Krise" des Staates wird auch mit dem Versuch beantwortet, unter einem prinzipiell neuen Paradigma, neuen Steuerungsmodellen, begonnen in den Kommunen, eine grundlegende Reform des öffentlichen Dienstes einzuleiten. An die Stelle der Hoheitsverwaltung soll in vielen staatlichen Bereichen der Dienst am Bürger treten. Ausmaß und Tempo der Reformbestrebungen sind augenblicklich schwer zu beurteilen sind; die Gefahr, daß

die finanziellen Zwänge die Reform allein bestimmen, ist nicht zu übersehen. Die bisherigen Strukturen aller öffentlichen Dienstleistungen werden sich gravierend verändern. Sicher glaubte Rechts- und Besitzstände der Beschäftigten können hin-fällig werden; dafür steht beispielhaft das Vorhaben, den Angestelltenstatus für Lehrkräfte im Osten generell beizu-behalten (besonders deutlich Sachsen) oder für neue Lehrkräfte im Westen einzuführen (Schleswig-Holstein).

Die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst dürfen diesen Verän-derungen angesichts der finanzpolitischen Gegebenheiten nicht nur mit berechtigtem Mißtrauen begegnen, sie müssen zugleich die Möglichkeiten zu mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten so-wie die Rückgewinnung von Glaubwürdigkeit für staatliche Dienstleistungen als Chance erkennen. Die Diskussion um Effizi-enz staatlicher Dienstleistungen ist beispielhaft für Chancen und Gefahren der neuen Diskussionen: Effizienz bei der Verwen-dung von Steuergeldern ist eine berechnete Forderung, die Vernachlässigung pädagogischer Aspekte aus Effizienzgründen wäre für jede Pädagogik tödlich, aber dies kann nicht bedeuten, daß in den Bildungseinrichtungen Effizienzüberlegungen nichts zu su-chen haben. Ziel der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst muß es sein, in den Köpfen der Bürgerinnen und Bürger wieder ein positives Bild von Staat - in neuer Form und neuer Begründung - zu verankern.

h) Das Bildungswesen

Das Bildungswesen in seiner öffentlichen Ausprägung gerät durch steigende und neue Erwartungen wie auch Ansprüche (z.B. Kinder-gartenplatz) einerseits, durch sinkende Möglichkeiten anderer-seits, die auf die schlechte Finanzausstattung und fehlende konsensfähige Konzepte zurückzuführen sind, in eine schwierige Lage.

Das Bildungswesen steht an vielen Stellen vor neuen Herausfor-derungen - stichwortartig seien hier genannt die veränderte Le-benslage von Kindern und Jugendlichen, die wachsende Bedeutung der neuen Medien, die Rolle von Schlüsselqualifikationen im Bil-dungsprozeß, die sich verändernde Rolle der beruflichen Bildung und des Berufes, die Unsicherheit über die Zukunft - , ohne daß jenseits verbaler Bekenntnisse zur Bedeutung von Bildung reali-sierbare Reformkonzepte für Bildungseinrichtungen entwickelt und umgesetzt würden (Ausnahmen scheinen die NRW-Denkschrift zur Schule, aber auch das KJHG zu sein - freilich bestehen jeweils berechnete Zweifel am politischen Willen zur Umsetzung). Inso-fern leidet Bildung unter einer Glaubwürdigkeitslücke.

Bildung bestimmt die Zukunft. So wahr diese Aussage ist und so wenig Widerspruch sie findet, die praktischen Folgerungen daraus bleiben weithin aus. Die Gesellschaft ist trotz Bekenntnissen zu "Bildung als Zukunftsinvestition" nicht bereit, ausreichend öf-fentliche Mittel für die erforderlichen Leistungen des Bildungswesens zur Verfügung zu stellen. Gesellschaftlich werden andere Prioritäten gesetzt. Wenige Politiker sind wirklich über-zeugt, daß mehr Investitionen in öffentliche Bildung sich lohnen (übrigens im Gegensatz zu anderen Ländern, vgl. die Diskussionen

in den USA); schlimmer noch, nur wenige sind sich sicher, welche Reformen notwendig wären, um Zukunftsfähigkeit - gesellschaft-lich glaubwürdig - zu gewährleisten. Private Investitionen in Bildung sind zwar durchaus im Boom - ob es sich um Nachhilfeein-richtungen für die Schule handelt oder um Weiterbildung der Un-ternehmen, aber den derart geschaffenen Einrichtungen fehlt es an Stetigkeit, Transparenz oder Chancengleichheit; der Abbau dualer Ausbildungsplätze verweist zudem auf die Grenzen privater Finanzierungsmöglichkeiten.

Die GEW zeigt Unsicherheiten im Umgang mit Bildungspolitik, sei es weil "gewerkschaftspolitische Fragen" (Arbeitsplätze im Osten, Arbeitsbedingungen im Westen) die Tagesarbeit bestimmen und teilweise die Bildungspolitik verdrängen, sei es weil die Gesamtsicht der Bildungsgewerkschaft auf alle Bildungsbereiche schwer fällt, sei es weil Gewißheit über erforderliche Reformen geschwunden ist. Der Dialog innerhalb der Organisation, insbe-sondere zwischen Ost und West, aber nicht nur dort, auch in traditionellen Domänen, ist, wie die Diskussion um die Gesamt-schule oder die Hauptschule zeigt, von einer neuen "Vorsicht" bestimmt⁵¹.

Mit der Initiative Bildung versucht die GEW eine produktive Ant-wort(s.I 2), mit dem Ziel, Bildung wieder einen hohen gesell-schaftlichen Stellenwert zurückzugewinnen.

23.4.96 wu

51 Vgl. Anm. 34.