

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### 02 Arbeitszeit in Bildung und Wissenschaft

In Vorbereitung nahezu aller Tarifrunden im Bereich des öffentlichen Dienstes haben die Beschäftigten das Thema Arbeitszeit als das für sie dringend zu lösende Problem geschildert. Bei älteren Kolleg\*innen drückt sich darin der Wunsch nach Entlastung und Zeit für gesund erhaltende Maßnahmen aus, bei jüngeren Kolleg\*innen die gesellschaftliche Debatte um Work-Life-Balance. Aktuell haben die Arbeitszeitstudie der GEW Niedersachsen, der bundesweite Fachkräftemangel, aber auch die Tarifabschlüsse von EVG und IG Metall der Debatte um die Gestaltung der Arbeitszeit wieder neuen Auftrieb gegeben.

Die Landesvertreterversammlung beauftragt daher den Landesvorstand, einen Austausch über alle Bildungsbereiche hinweg mit dem Ziel zu starten, kampagnen- und tariffähig zu werden. Dafür sind entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Dies beinhaltet die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Arbeitszeit“ sowie Ressourcen für Expertisen, Umfragen, Veranstaltungen.

**Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018**

## **21 Migrierte/Geflüchtete Lehrkräfte: Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Unterstützung durch die GEW Thüringen**

Die GEW Thüringen tauscht sich über Möglichkeiten zur Unterstützung migrierter bzw. geflüchteter Lehrkräfte aus, insbesondere mit Blick auf die Anerkennung ihrer Abschlüsse sowie diesbezüglicher Beratungs- und Informationsangebote, Beschäftigungsperspektiven und Weiterbildungs- bzw. Nachqualifizierungsmöglichkeiten.

Die GEW Thüringen verständigt sich über geeignete Initiativen, Veranstaltungs- und Vernetzungsangebote vor Ort und erörtert den Unterstützungsbedarf auf Landesebene.

Die GEW Thüringen fordert die zügige Anerkennung der Qualifikationen migrierter Lehrkräfte und Qualifizierungsprogramme, die diesen Lehrkräften vollwertige Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht.

Die GEW Thüringen fordert die Entwicklung und Bereitstellung von mehrsprachigem und diversitätssensiblen Lehr- und Lernmaterial an allen Bildungseinrichtungen.

Die GEW Thüringen fordert ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen sowie Unterstützungssysteme für die migrationsgesellschaftliche Öffnung.

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### 09 Die Attraktivität der Erzieher\*innen-Ausbildung steigern

Zur Steigerung der Attraktivität der Erzieher\*innen-Ausbildung sind die Zugangsvoraussetzungen anzupassen. Die GEW Thüringen setzt sich dafür ein, dass der Realschulabschluss in Kombination mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder die Hochschulzugangsberechtigung zukünftig als Voraussetzung ausreichen und nicht – wie bislang – eine 12jährige schulische und berufliche Vorbildung in Kombination mit einer mindestens zweijährigen einschlägigen Berufsausbildung (abgeschlossene staatliche Ausbildung zur Kinderpfleger\*in bzw. Sozialassistent\*in).

Zur auskömmlichen Finanzierung der vollzeitschulischen Ausbildung setzt sich die GEW Thüringen dafür ein, das Schulgeld insgesamt abzuschaffen und auf Bundesebene die (Meister-)BAföG-Regelungen anzupassen.

Zur Absicherung der Qualitätsanforderungen an die Pädagog\*innen im Frühkindlichen Bereich unterstützt die GEW Thüringen Kooperationsmodelle zwischen Fachschulen und Hochschulen bzw. Universitäten.

Zur Behebung des Fachkräftemangels spricht sich die GEW Thüringen unter der Voraussetzung nachfolgend aufgelisteten Bedingungen auch für eine Ausweitung der berufsbegleitenden Ausbildung von staatlich anerkannten Erzieher\*innen aus:

1. Es müssen die in der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 25.06.2015) aufgeführten Standards mindestens 2.400 fachtheoretische Unterrichtsstunden innerhalb einer dreijährigen Fachschulausbildung erhalten bleiben. Ebenso sind für den fachpraktischen Teil, der in unterschiedlichen Einrichtungen geleistet wird, entsprechende Freistellungen einzuplanen.
2. Die GEW fordert den Landesgesetzgeber und die öffentlichen und freien Träger der Jugendhilfe auf, entsprechende Kapazitäten in den Einrichtungen zu schaffen bzw. zu ermöglichen. Der Landesgesetzgeber muss zudem Mittel bereitstellen, die für die erforderliche Freistellung der Kolleg\*innen genutzt werden, die die fachpraktische Anleitung in den Kitas übernehmen.
3. Die GEW fordert den Landesgesetzgeber auf, keine anteilige Anrechnung auf den Personalschlüssel der sich in der berufsbegleitenden Ausbildung befindlichen Kolleg\*innen durchzuführen.

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### 10 Bildung fördern – Qualität steigern

Einrichtungen der frühkindlichen Bildung benötigen eine gute Bildungsqualität um tatsächlich jedem Kind mit seinen individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden und die Anforderungen des Thüringer Bildungsplans erfüllen zu können.

Um die Bildungsqualität in den Thüringer Kindertageseinrichtungen abzusichern und auszubauen setzt sich die GEW Thüringen ein für:

**1. eine umfangreiche Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation auf 1:3 für Kinder im Alter bis 3 Jahre und 1:7,5 für Kinder ab 3 Jahren**

Bei der Festlegung der Personal- und Betreuungsschlüssel sind wissenschaftliche Erkenntnisse zur frühkindlichen Pädagogik zu berücksichtigen, die mittelbare pädagogische Arbeitszeit mit 25 Prozent zu bemessen und realistische Ausfallzeiten des Personals heranzuziehen.

**2. die Einhaltung des Fachkräftegebots**

**3. Verbesserungen in der Bemessung von Leitungstätigkeit sowie in der Anerkennung der Stellvertretung**

Die GEW Thüringen fordert eine Erhöhung der zusätzlichen Stellenanteile für die Leitung auf 0,02 Vollzeitbeschäftigteneinheiten je Kind, womit die Leitungstätigkeit bereits ab 50 Kindern freigestellt wäre, und den Wegfall der Kappungsgrenze bei 1,5. Des weiteren setzt sich die GEW Thüringen für eine gesetzliche Regelung ein, die eine ständige Vertreter\*in der Leitung vorschreibt.

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### **11 Qualität in Kindertageseinrichtungen bundeseinheitlich regeln**

Die GEW Thüringen unterstützt die gemeinsame Forderung nach bundeseinheitlichen gesetzlichen Regelungen der Strukturqualität für die Kindertagesbetreuung und Kindertagespflege und sieht das „Gute-Kita-Gesetz“ lediglich als Schritt hin zu einem Bundesqualitätsgesetz.

Die GEW Thüringen begleitet den Prozess der Verhandlungen des Freistaats Thüringen mit dem Bundesministerium über die umzusetzenden Maßnahmen mit folgender Prioritätenliste:

1. Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation
2. Anhebung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit
3. Verbesserungen bei der räumlichen Ausstattung und Gestaltung
4. Ausweitung der Regelungen zur Fort- und Weiterbildung
5. Verbesserungen bei der Leitungsfreistellung
6. Absicherung von Fachberatung

Die GEW Thüringen führt mit den zuständigen Thüringer Ministerien Gespräche über die Umsetzung der bundesweiten Standards und wird sich aktiv in den Aushandlungsprozess einbringen.

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### 12 Tariftreue bei freien Trägern

Die GEW Thüringen setzt sich für eine gleiche und angemessene Förderung freier und öffentlicher Träger in der Kinder- und Jugendhilfe ein. Eine Transparenz der Mittelverwendung ist Voraussetzung dafür, dass für gleiche Arbeit auch ein gleiches Einkommen erzielt wird.

Die GEW Thüringen fordert das Landesparlament, die Ministerien und die öffentlichen Verwaltungen auf, einen gemeinsamen, rechtsverbindlichen Rahmen für die Einhaltung tariflicher Standards bei allen Trägern von Kindertageseinrichtungen zu vereinbaren und durchzusetzen.

Die GEW Thüringen fordert diesbezüglich, in das „Gesetz über die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege“ bzw. in die dem Gesetz nachfolgenden Verordnungen die Regelungen zum Nachweis der Mittelverwendung zu präzisieren und die Zuschussgewährung bzw. Pauschalen an den Nachweis tarifvertraglicher Entgeltleistungen zu koppeln.

Die GEW Thüringen setzt sich dafür ein, dass für die Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung bei freien Trägern der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) zur Anwendung kommt. Erst eine sachgerechte und auskömmliche Finanzierung ermöglicht es freien Trägern überhaupt, eigene tarifvertragliche Leistungen in Höhe des TVöD gegenüber dem örtlichen Träger der Jugendhilfe einzufordern.

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### 22 Die Thüringer Gemeinschaftsschule voranbringen

Im Jahr 2010 wurde die Thüringer Gemeinschaftsschule (TGS) vom damals SPD-geführten Bildungsministerium als weitere Schulart in das Thüringer Schulgesetz aufgenommen, inzwischen bereichern 65 staatliche und 46 Gemeinschaftsschulen in freier Trägerschaft (Stand 2017) die Thüringer Schullandschaft.

Auch der Koalitionsvertrag der aktuellen rot-rot-grünen Regierung enthält den flächendeckenden Ausbau und die Weiterentwicklung der TGS als zentrale Aufgaben.

Die TGS ermöglicht statt frühzeitiger leistungsbezogener Trennung das längere gemeinsame Lernen bis mindestens Klasse 8. Jeder Schüler/Jede Schülerin kann entsprechend seiner/ihrer individuellen Leistung, Begabung und Interessen durch vorwiegend binnendifferenzierte Förderung den für sich höchstmöglichen Schulabschluss erreichen. Die TGS ermöglicht dadurch mehr Chancengleichheit und wirkt der sozialen Spaltung der Gesellschaft entgegen - eine zentrale Forderung der GEW.

Die GEW Thüringen begleitet deshalb die Thüringer Gemeinschaftsschule von Anfang an aktiv bei deren Auf- und Ausbau. Die AG TGS der GEW Thüringen hat durch Umfragen, Schulbesuche und Fachgespräche die Probleme, Lösungsvorschläge und Anregungen der Kolleg\*innen aufgegriffen und ist in Dialog mit den Bildungspolitiker\*innen getreten.

Die Parteien DIE LINKE und Bündnis 90/Die Grünen haben inzwischen unsere Forderungen weitgehend aufgegriffen. Es wurde zumindest von diesen beiden Parteien die Notwendigkeit erkannt, dass hemmende Faktoren für den flächendeckenden Ausbau von Gemeinschaftsschulen beseitigt werden müssen. Im Zuge der Novellierung des Schulgesetzes könnten diese endlich in Betracht gezogen und angepasst werden. Wenn über einen möglichen Politikwechsel hinaus die Gemeinschaftsschulen eine verlässliche Perspektive haben sollen, dann nur, wenn sich diese Schulart als Erfolgsmodell erweist.

Die GEW Thüringen bleibt neben inhaltlicher Diskussion über Detailfragen im Schulalltag zu folgenden Schwerpunkten im Gespräch mit den Bildungspolitiker\*innen:

1. Um jedem Schüler/jeder Schülerin wohnortnah eine Wahl aus allen Schularten zu ermöglichen, befürworten wir den flächendeckenden Ausbau der TGS. Mit Blick auf die Aufrechterhaltung von Schulstandorten kann mit der TGS auch im ländlichen Raum eine Angebots- und Abschlussvielfalt gesichert werden.
2. Das Zulassungsverfahren muss zügiger (innerhalb von 2 Monaten) und weniger bürokratisch erfolgen. Das Initiativrecht der Schulen muss gegenüber dem Schulträger gestärkt werden, auch um politisch motivierten Blockadeabsichten entgegenzuwirken.

**Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018**

3. Um dem pädagogischen Konzept einer TGS Rechnung zu tragen, sollten nur Schulen von Klasse 1-12 (alternativ 1-13) eingerichtet werden, mindestens jedoch Klasse 1-10 mit Kooperation einer anderen TGS oder eines Gymnasiums.
4. Das pädagogische Konzept einer Gemeinschaftsschule, das eine individuelle Förderung trotz großer Vielfalt an Lern- und Entwicklungsbedürfnissen zum Ziel hat, verlangt von allen Kolleg\*innen einen enormen Arbeitsaufwand, der durch Anrechnungsstunden begrenzt und nicht noch durch chronischen Personalmangel verstärkt werden darf. Eine erhöhte Personalzuweisung darf nicht auf die Startphase beschränkt werden.
5. Die TGS als Ganztagschule muss die professionelle Bildung und Erziehung sowohl am Vormittag als auch am Nachmittag gewährleisten. Die Ganztagsbetreuung darf sich nicht auf die Betreuung im Hort für die Klassenstufen 1-4 beschränken. Damit die Erzieher\*innen ganztätig zur Verfügung stehen, sind deren Beschäftigungsumfänge auf mindestens 80 Prozent zu erhöhen, um das Zwei-Pädagogen-System auch am Vormittag gewährleisten zu können.
6. Die Unterrichtsverpflichtung darf für Lehrkräfte nicht unterschiedlich hoch sein. Hier ist eine Vereinheitlichung notwendig, jedoch verbietet sich eine Korrektur nach oben.
7. An der TGS müssen alle Lehrkräfte die gleiche Eingruppierung/Besoldung erhalten. Dies deckt sich mit der Forderung der GEW, dass alle Lehrer\*innen unabhängig von der Schulform in der E 13/A 13 zu bezahlen sind.
8. Die Lehrer\*innenausbildung muss dem längeren gemeinsamen Lernen mit individueller Förderung Rechnung tragen. Die GEW Thüringen setzt sich für eine Ausbildung nach Schulstufen statt nach Schularten ein.
9. Die Leitungsstruktur an der TGS sollte innerhalb der Schulleitung verschiedene Verantwortungsbereiche umfassen. Schulleiter\*in, Grundstufenleiter\*in, Leiter\*in der Sekundarstufe I und Leiter\*in der Sekundarstufe II. Die Anpassung der Besoldung für alle Leitungsfunktionen ist erforderlich.



## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### **13 Forderungen zur Digitalisierungsstrategie des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG)**

Die GEW Thüringen begrüßt die vom Land anvisierte Digitalisierungsstrategie und wird diese kritisch im Interesse der Forschenden und Lehrenden begleiten. Gegenüber der Thüringer Landesregierung setzt sie sich für die Umsetzung folgender Forderungen ein:

- Die Beschäftigten sind in den Transformationsprozess zur Digitalen Gesellschaft durch Mitgestaltung, Weiterbildung und Qualifizierungsangebote einzubeziehen.
- Der Prozess der Digitalisierung ist im Bereich der Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen stets unter Berücksichtigung der spezifischen Belange der Freiheit von Forschung und Lehre zu beurteilen.
- Alle Formen der digitalen Arbeit müssen tariflich geregelt werden. Hier sind auch neue Formen der Arbeit durch gesetzliche Verordnungen oder Regelungen auf betrieblicher Ebene bzw. durch Rahmen-Dienstvereinbarungen zu flankieren. Digitales Nomadentum und prekäre Beschäftigung sind durch reguläre Arbeitsplätze zu ersetzen. Existierende Arbeitsplätze in Forschung und Lehre dürfen nicht durch kommerzielle Drittanbieter (Outsourcing) verdrängt werden.
- Die Präsenzlehre darf durch neue digitale Angebote nicht verdrängt werden, sondern letztere komplettieren diese und stellen somit eine Bereicherung dar. Fernhochschullehre, E-Learning bzw. Tele-Teaching sind als zusätzliche Angebote anzusehen.
- Die Fragen des Urheberrechts bei Beschäftigten im Wissenschaftsbereich stehen immer in einem Spannungsfeld aus zwei Perspektiven: Einerseits der Autor\*innenschaft und deren Rechte sowie Vergütung, andererseits die breite Verfügbarkeit der Werke bzw. Praktikabilität des Zugangs im Bereich der Lehre mit dem Ziel eines möglichst großen Wissensaustausches. Dazu sind neue fächerspezifische und juristisch verlässliche Rahmenbedingungen zu gestalten. Der Doppelrolle Produzent\*in vs. Konsument\*in des Wissens muss dabei besonders Rechnung getragen werden.
- Die Digitalisierung und die damit einhergehende Möglichkeit der Informationsverknüpfung hat auch Einfluss auf den Charakter der zukünftigen Arbeit. Fragen der Arbeitszeitabrechnung, der nichtzulässigen Verhaltens- und Leistungskontrolle, Gefahren der Überwachung von Personen bzw. Ausspähung von Betriebsgeheimnissen müssen auch im Hochschulbereich neu bewertet und beantwortet werden. Dazu gehören ebenso die Themen Arbeitsverdichtung, Gesundheitsmanagement am digitalen Arbeitsplatz, Gefährdungsbeurteilung, Gefahren der unbemerkten Selbstaussbeutung als auch die Ausgewogenheit zwischen Freizeit und Arbeit (work-life-balance).
- Hochschullehrenden und –forschenden müssen neben Aus- und Fortbildungen im Bereich der Digitalisierung auch leistungsfähige lokale Supportstrukturen sowie umfassende Beratung in Datenschutz- und Urheberrechtsfragen zur Verfügung stehen.
- Die Stärkung der Medien- und Medienvermittlungskompetenz von Lehrenden und Lernenden ist durch entsprechende Weiterbildungsangebote zu unterstützen. Die (barrierefreie) Teilhabe aller

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

Studierenden, Lehrenden und Forschenden an digitalen Angeboten ist sicherzustellen. Für die lebenslange Qualifizierung und insbesondere für die Entwicklung respektive Weiterentwicklung digitaler Lehrangebote muss ausreichend Arbeitszeit vorgesehen werden.

- Zur Digitalisierung gehört der Aufbau einer leistungsfähigen technischen Infrastruktur. Neben Breitbandnetzen gehören auch entsprechende Ressourcen, Lernräume, Geräte, Software und Lizenzen, die kostenfrei für Studium, Lehre und Forschung zur Verfügung stehen, dazu. Dies setzt eine adäquate finanzielle Ausstattung der Hochschulen voraus.
- Die bedingungslose Anbindung an einen monopolartigen Anbieter von IT-Dienstleistungen, Software, Internet-Repositorien usw. kann auch ein strukturelles Problem für die Wissenschaftsfreiheit darstellen. Inhaltliche oder technische Einflussnahmen auf die Freiheit der akademischen Forschung und Lehre von außen durch wirtschaftliche o. ä. Interessen werden deshalb abgelehnt. Wo es möglich ist, sind Open-Source-Produkte einzusetzen bzw. zu nutzen. Die informationstechnische Infrastruktur des Wissenschafts- und Lehrbetriebes muss in öffentlicher Hand bleiben.

## Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018

### 14 Hochschulfinanzierung

Die GEW Thüringen setzt sich bei der Hochschulfinanzierung für folgende Punkte ein:

Die Grundfinanzierung muss es den Hochschulen ermöglichen, ihren Aufgaben in Lehre und Forschung vollständig nachzukommen.

Die Grundfinanzierung muss langfristig und zuverlässig angelegt sein, um den Hochschulen einen verlässlichen Rahmen zur Personal- und Strategieplanung zu geben.

Bei der Finanzierung der Hochschulen darf es keine Verlierer geben. Die GEW Thüringen spricht sich gegen eine überbordende Exzellenzförderung aus.

Die Mittelvergabe nach Zielgrößen, die die Hochschulen nur sehr bedingt beeinflussen können, hat sich nach Ansicht der GEW Thüringen nicht bewährt. Die GEW Thüringen fordert daher, den Hochschulen 100 Prozent der Grundmittel ohne Einschränkungen durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Verfügung zu stellen.

Bei der Genehmigung innovativer befristeter Projekte bspw. zur Einführung neuer Lehr- und Lernformen muss nach erfolgreicher Evaluation eine Verstetigung mit entsprechenden Mitteln im Grundbudget vorgesehen werden. Gegebenenfalls ist auch die Umsetzung an weiteren Hochschulen mit zu berücksichtigen.

Die GEW Thüringen setzt sich weiterhin für die Aufhebung des Kooperationsverbotes ein, um die dauerhafte Beteiligung des Bundes an der Hochschulfinanzierung stärker auszubauen. Dies schließt die Verstetigung und eine angemessene Steigerung der Bundesmittel des auslaufenden Hochschulpaktes 2020 sowie die Mittel für Bauvorhaben und Großgerätebeschaffungen (Entflechtungs- und EFRE-Mittel) ein.

Die BAföG-Entlastungen durch den Bund sollen zur Schaffung zusätzlicher Stellen an den Hochschulen führen und nicht das Engagement des Landes bei der Grundfinanzierung schmälern.

Die Leistungen des Studierendenwerkes, bspw. ein ausreichendes Angebot an günstigem Wohnraum, tragen mitunter zur Entscheidung für den Studienort Thüringen bei. Die GEW Thüringen setzt sich für eine angemessene Budgetsteigerung des Studierendenwerkes Thüringen ein, die mindestens den Kosten- und Tarifsteigerungen entsprechen sowie die Bildung von Rücklagen für dringende Sanierungs- und Baumaßnahmen ermöglichen muss.

**Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018****16 Forderungen der GEW Thüringen zur anstehenden Novelle der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung**

Die Lehrverpflichtung an Hochschulen wird in Thüringen durch die Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung (ThürLVVO) geregelt. Grundsätzlich übt die GEW Thüringen Kritik an dieser Regelung auf dem Verordnungsweg. Wir fordern die Landesregierung auf, sich in der Tarifgemeinschaft der Länder dafür einzusetzen, stattdessen eine bundeseinheitliche Regelung der Lehrverpflichtung im Rahmen des Tarifvertrages für die Länder (TV-L) mit den Gewerkschaften auszuhandeln.

Bis diese bundeseinheitliche tarifvertragliche Regelung der Lehrverpflichtung geschaffen ist, ist die Weiterentwicklung der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung notwendig. Für diese Weiterentwicklung muss aus Sicht der GEW Thüringen grundsätzlich gelten, dass die Unterscheidung zwischen der Lehre an Fachhochschulen und der Lehre an Universitäten nicht mehr zeitgemäß und im 21. Jahrhundert endlich überwunden werden muss.

Grundsätzlich muss sich die Gleichwertigkeit von Lehre und Forschung als Grundverständnis einer modernen Hochschule auch in der Thüringer Lehrverpflichtungsverordnung widerspiegeln.

Die GEW Thüringen fordert einheitliche Lehrdeputatsobergrenzen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) von max. 16 LVS an allen Hochschulen, die wissenschaftliche Lehre anbieten. Auch für die anderen Personalkategorien (wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Professor\*innen) ist jeweils ein einheitliches Lehrdeputat an Fachhochschulen und Universitäten bzw. ihnen gleichgestellten Hochschulen zu schaffen.

Die GEW Thüringen fordert für das überwiegend mit Lehraufgaben betraute Personal die Einführung von Lehrfreisemestern, die bspw. zur Neu- und Weiterentwicklung von Lehrkonzepten, zur Fortbildung oder zum Wissenstransfer neuester Forschungsergebnisse in die Lehre genutzt werden können.

Die GEW Thüringen fordert, perspektivisch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) in eine Personalkategorie „Akademische Mitarbeiter\*innen“ zu überführen.

Die GEW Thüringen fordert, dass neue Aufgabenbereiche wie Wissenschaftsmanagement und Lehrorganisation sowie Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung als Abminderungstatbestände noch stärker Berücksichtigung finden.

Die GEW Thüringen fordert, dass moderne Lehrformate wie Blended Learning, Flipped Classroom, Remote Teaching u. ä. endlich mit ihren besonderen Anforderungen in der ThürLVVO Berücksichtigung finden. Hier ist nicht nur die Entwicklung und Ersterstellung von entsprechenden

## **Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018**

Angeboten zu berücksichtigen, sondern auch, dass diese Angebote im Alltagsbetrieb der fortlaufenden Pflege und Weiterentwicklung durch die Lehrenden bedürfen.

Die GEW Thüringen fordert, dass Ausgleichszeiträume für die Erfüllung der Lehrverpflichtung flexibler gestaltet werden, als es die jetzt schon vorhandenen Möglichkeiten gestatten.

**Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018**

## **17 Rahmendienstvereinbarung für „Assistenten“ im Sinne von § 95 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)**

Die GEW Thüringen fordert das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) auf, in Verhandlungen über eine Rahmendienstvereinbarung zu den Arbeitsbedingungen und zur Entgeltgestaltung für studentische Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des TV-L fallen, zu treten. Sobald die gesetzlichen Rahmenbedingungen hierfür geschaffen sind. In dieser Rahmendienstvereinbarung sollen aus Sicht der GEW Thüringen mindestens Forderungen erfüllt werden wie:

- 14 Euro pro Stunde für alle studentischen Beschäftigten,
- Dynamisierung in Anlehnung an die Tarifsteigerungen des TV-L,
- 6 Wochen (30 Tage) Jahresurlaub, wie alle anderen Beschäftigten an den Hochschulen auch,
- Mindestvertragslaufzeit 1 Jahr (2 Semester),
- Mindeststundenumfang 25 Stunden pro Monat.

**Beschlüsse der 9. Landesvertreterversammlung, 21. bis 23. September 2018****18 Gute Arbeit an Hochschulen durch Personalentwicklungskonzepte, die ihren Namen verdienen**

Die GEW Thüringen fordert die Hochschulen des Landes auf, umfassende Personalentwicklungskonzepte in einem diskursiven Prozess mit den Personalräten und Gruppenvertretungen in den Gremien zu erarbeiten.

Weiterhin fordert die GEW Thüringen das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) auf, Evaluationsmechanismen und Belohnungssysteme für gelungene Personalentwicklungsmaßnahmen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen zu verankern.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen sollen insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Personalstrukturplanung der gesamten Hochschule, aufgeteilt nach Fakultäten/Fachbereichen, zentralen Diensten und übrigen Organisationseinheiten, wo auch zu erwartendes Ausscheiden von Beschäftigten und Wiederbesetzung aufzunehmen ist,
- akademisches Personal im Verhältnis zu Personal in Verwaltung und Technik,
- befristet beschäftigtes Personal im Verhältnis zu unbefristet beschäftigtem Personal, wobei davon auszugehen ist, dass Daueraufgaben von unbefristet beschäftigtem Personal erledigt werden,
- Richtlinien für die Besetzung von Qualifizierungsstellen nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG),
- Darstellung des Prozesses von der Einstellung bis zum Ausscheiden von Beschäftigten in der Dienststelle,
- Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche,
- Anspruch der Beschäftigten auf regelmäßige Fortbildung,
- Evaluations-, Kontroll- und Steuerungsprozesse hinsichtlich der Wirkung und Einhaltung der Personalkonzepte.

Außerdem sollen die Personalentwicklungskonzepte in einigen Bereichen durch Dienstvereinbarungen ergänzt werden, in denen insbesondere folgende Aspekte geregelt werden:

- Maßnahmen zur familienfreundlichen Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und –zeiten,
- Maßnahmen zu alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen und –zeiten,
- Regelung digitaler und mobiler Arbeit,
- Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement,
- Maßnahmen zur Inklusion,
- Festlegung von Grundsätzen zur Zahlung von Leistungsentgelten.