

Anträge zum Gewerkschaftstag der GEW in Freiburg vom 06.-10. Mai 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik		
1.1	Solidarität ist unsere Kraft: Weltweit für Frieden und Gerechtigkeit Hauptvorstand	13
1.2	Für eine bessere Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens Hauptvorstand	17
1.3	Schulgebäudesituation – Sanierung/Neubau BFGA Hauptschulen und Realschulen	23
1.4	Hochschulfinanzierung sichern – gute Beschäftigungsbedingungen garantieren BFGA Hochschule und Forschung	24
1.5	Aktiv gegen Rechts BFGA Hochschule und Forschung	32
1.6	Keine Rekrutierung von Minderjährigen LV Baden-Württemberg	35
1.7	Bildung statt Kinderarbeit LV Bremen	37
1.8	Bildung gegen Kinderarbeit LV Hamburg	39
1.9	Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten Bundesfrauenausschuss	41
1.10	Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement BA Seniorinnen und Senioren	47
1.11	Rechtliche Beteiligung von Seniorinnen und Senioren BA Seniorinnen und Senioren	53
1.12	Für zukunftsweisende Landesgleichstellungsgesetze Bundesfrauenausschuss	56
1.13	Bundesweite Berufsverbote-Konferenz LV Hessen	62

1.1 Solidarität ist unsere Kraft: Weltweit für Frieden und Gerechtigkeit

Antragsteller: Hauptvorstand

Die Welt scheint aus den Fugen geraten. Kriege, Terror, Hass und Vertreibung haben die größte Flüchtlingskatastrophe seit Ende des Zweiten Weltkriegs ausgelöst. Reaktionäre Kräfte sind weltweit auf dem Vormarsch. Sie spielen mit den Zukunftsängsten der Menschen, um gegen Minderheiten zu hetzen, Gesellschaften zu spalten und soziale Errungenschaften zu schleifen. Die Europäische Union droht auseinanderzubrechen. Arbeitslosigkeit und Armut haben auf unserem Kontinent in einem Ausmaß zugenommen, wie es vor wenigen Jahren noch unvorstellbar war. Auf Druck der deutschen Regierung wurde eine Sparpolitik mit verheerenden Folgen forciert.

Besonders in Südeuropa wurden staatliche Ausgaben für Bildung zusammengestrichen, Schulen geschlossen, Lehrkräfte entlassen, Gehälter und Pensionen gekürzt, Klassenstärken und Pflichtstundenzahlen erhöht und Bildungseinrichtungen privatisiert. All dies geht einher mit einem Abbau demokratischer Rechte und massiven Eingriffen in ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte: Kündigungsschutzgesetze wurden aufgeweicht, Tarifpolitik durch staatliche Vorgaben ersetzt, das Recht auf Streik durch Verbote und Strafandrohungen ausgehöhlt. In dieser Situation der allgemeinen Verunsicherung gilt es für die GEW, in ihrer internationalen Arbeit Kurs zu halten und sich mit Nachdruck für soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und für die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzusetzen.

Bildungsinternationale stärken

Solidarität ist unsere Kraft - national wie international. Deshalb tritt die GEW für eine Stärkung der Bildungsinternationale (BI) ein. Die Wahlen von Marlis Tepe zur BI-Vizepräsidentin und von Andreas Keller zum Vizepräsidenten des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (EGBW) verpflichten uns zur Übernahme von Verantwortung. Als Gründungsmitglied der BI und ihrer europäischen Regionalorganisation EGBW unterstützt die GEW deren Beschlüsse und Arbeit durch Mitwirkung in Gremien, Netz-

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

In Zeile 5 hinter "Sie" wird eingefügt:
schüren Rassismus und Antisemitismus und

Die Zeilen 41 bis 46 bis einschließlich Verantwortung werden gestrichen.

werken, Konferenzen und Kampagnen. 50
Gemeinsam mit der BI und dem EGBW treten wir für das Recht auf gute öffentliche Bildung für alle ein und setzen uns international für starke, unabhängige und demokratisch verfasste Gewerkschaften ein, die in der Lage sind, 55
die Interessen ihrer Mitglieder professionell und effektiv zu vertreten.

UN-Nachhaltigkeitsziele zur Richtschnur politischen Handelns machen 60

Die GEW begrüßt die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 beschlossenen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung als einen Meilenstein für die soziale und ökologische Entwicklung auf unserem Planeten. Sie setzt sich mit Nachdruck für deren Verwirklichung bis 2030 in Deutschland und weltweit ein. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Bildungsziel 4 und seinen 10 Unterzielen. Deshalb unterstützt die GEW aktiv die Globale Bildungskampagne und deren jährlichen Aktionswochen. Die GEW erwartet von der Bundesregierung, endlich ernst zu machen mit ihrer Ankündigung, 0,7 Prozent des Bruttonationaleinkommens für Entwicklungszusammenarbeit aufzuwenden. Sie fordert die Bundesregierung wie auch die Bundesländer dazu auf, die UN-Nachhaltigkeitsziele zur Richtschnur ihres politischen Handelns zu machen und konkrete Pläne zu deren Umsetzung zu entwickeln. 80

Kurswechsel in Europa erforderlich

Die GEW fordert eine Abkehr von der sozial schädlichen Austeritätspolitik in Europa und stattdessen umfangreiche Investitionen in öffentliche Infrastruktur und eine Ausfinanzierung von guter Bildung. Um den Krisenländern Südeuropas auf die Beine zu helfen, bedarf es einer weitgehenden Streichung ihrer Auslandsschulden. Die europäischen Verträge benötigen eine soziale Fortschrittsklausel, um sicherzustellen, dass soziale Schutz- und ArbeitnehmerInnenrechte in der Europäischen Union mindestens den gleichen Stellenwert erhalten wie die Dienstleistungsfreiheit und der Binnenmarkt. Die GEW fordert eine europäische Steuerpolitik, die die Türen für Steuerflucht und Steuervermeidung für international agierende Konzerne schließt. 95

Das Europäische Parlament muss gestärkt werden, indem es ein Initiativrecht gegenüber der EU-Kommission erhält. Die GEW bekräftigt ihre 100

Forderung nach einer Regulierung der Finanzmärkte und einer europaweiten Finanztransaktionssteuer auf alle Arten von Finanzmarktgeschäften als Konsequenz aus der Finanzkrise. Die GEW fordert einen Kurswechsel im Bologna-Prozess, der Mobilitätshindernisse für Studierende und Hochschulbeschäftigte abbaut, die Qualität von Studium und Lehre verbessert, die Lehrenden aktiv unterstützt und die soziale Dimension des Europäischen Hochschulraums stärkt. Im Europäischen Forschungsraum tritt die GEW mit dem EGBW für eine Reform hin zu berechenbaren Karrierewegen und fairen Beschäftigungsbedingungen für ForscherInnen ein.

105

110

115

Supranationale soziale Dialoge nutzen

120

Die GEW beteiligt sich kritisch-konstruktiv an supranationalen Dialogen im Bildungswesen wie dem jährlichen Gipfel zum Lehrkräfteberuf (ISTP) von BI und OECD und dem Europäischen Sektoralen Sozialen Dialog Bildung (ESSDE). Dabei sind wir uns durchaus bewusst, dass die OECD mit ihrem Fokus auf Beschäftigungsfähigkeit einen verkürzten Bildungsbegriff verfolgt. Doch hat die OECD auch stets die frühe Selektion im deutschen Schulsystem angeprangert und immer wieder darauf hingewiesen, dass Bildungserfolg in Deutschland wesentlich von der sozialen Herkunft abhängt. Gemeinsam mit der BI fordert die GEW von der OECD, die Bedeutung von Bildung als Menschenrecht und öffentliches Gut in den Vordergrund zu stellen. Um Fortschritte im ESSDE zu erzielen, bedarf es einer stärkeren Beteiligung und Verbindlichkeit der BildungsarbeitgeberInnen in Europa. Die GEW kritisiert den Rückzug der deutschen BildungsarbeitgeberInnen, insbesondere der TdL aus diesem Prozess und fordert die deutschen Bundesländer auf, Verantwortung zu übernehmen und aktiv am ESSDE mitzuwirken.

125

130

135

140

145

Einsatz für Menschen- und Gewerkschaftsrechte

Die GEW tritt aktiv gegen die Verletzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten ein und beteiligt sich regelmäßig an Eilaktionen und ProzessbeobachterInnenmissionen der Bildungsinternationale. Mit ihrem Heinrich Rodenstein Fonds unterstützt die GEW weltweit verfolgte und geflohene GewerkschafterInnen und Menschen in besonderen Notlagen. Besondere Aufmerksamkeit widmet die GEW der Situation in

150

155

der Türkei, wo sich die Menschenrechtsslage unter dem autokratisch regierenden Präsidenten Erdogan erheblich verschlechtert hat. Die GEW fordert ein Ende der Verfolgung und Kriminalisierung von GewerkschafterInnen und erwartet von der Bundesregierung, dass sie sich bei der türkischen Regierung mit Nachdruck für rechtsstaatliche Verhältnisse und die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen einsetzt.

160

165

Bekennnis zur historischen Verantwortung

Die GEW bekennt sich zu ihrer Verantwortung aus der deutschen Geschichte und unterstreicht die Bedeutung gemeinsamer Gedenkveranstaltungen und Seminare mit israelischen Partnern zur Konfrontation mit dem Holocaust. Sie bekräftigt das Existenzrecht Israels wie auch das Recht der PalästinenserInnen auf einen eigenen Staat und wird ihre freundschaftlichen Kontakte zu israelischen und palästinensischen Bildungsgewerkschaften dazu nutzen, sich für einen gerechten Frieden im Kontext einer Zweistaatenlösung einzusetzen. Dabei setzt die GEW auf Dialog und Verständigung.

170

175

180

Bilaterale Austausche fördern und ausbauen

Die GEW fördert den bilateralen Austausch und die Zusammenarbeit mit Mitgliedsgewerkschaften der Bildungsinternationale. Sie wird insbesondere ihre gewachsenen Beziehungen und Kooperationen mit PartnerInnengewerkschaften pflegen und durch wechselseitige Besuche und gemeinsame Programme auf Ebene des Hauptvorstands, der Landesverbände und anderer GEW-Strukturen weiter ausbauen.

185

190

1.2 Für eine bessere Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens

Empfehlung der Antragskommission

Annahme

Antragsteller: Hauptvorstand

Die Ausgangslage

1

Die GEW stellt erneut fest, dass eine zureichende Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens in Deutschland eine zwingende Voraussetzung für die demokratische, inklusive, soziale und auch wirtschaftlich prosperierende Gesellschaft in unserem Lande ist.

5

Diese Voraussetzung ist weiterhin nicht gegeben.

10

Trotz vieler von den Gewerkschaften erkämpfter Fortschritte, sind die Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen mit einer Geringschätzung der von ihnen geleisteten Arbeit und mit unzureichenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen konfrontiert.

15

In den Bildungseinrichtungen aller Bundesländer herrscht Personalknappheit, für die dringend benötigten pädagogischen Fachkräfte wird eine viel zu geringe Ausbildungskapazität vorgehalten und der Anteil des für die pädagogischen Berufe nicht ausgebildeten Personals steigt. Dies ist Folge einer neoliberalen Ausrichtung der Steuer- und Finanzpolitik sowie falschen Prioritätensetzungen in den öffentlichen Haushalten. Mit dieser Politik ist die sozialstaatliche Handlungsfähigkeit immer mehr eingeschränkt worden.

20

25

30

Von dem auf dem Dresdener Bildungsgipfel (2008) von der Bundeskanzlerin und den Regierungschefs der Länder abgegebenen Versprechen, bis 2015 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für die Bildung und 3 Prozent für die Forschung aufzubringen, sind wir weit entfernt.

35

Die von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Studien zur Bildungsfinanzierung von Roman Jaich (2015) und Henrik Piltz (2011) belegen, dass Bund, Länder und Kommunen zusammen rund 55 bis 60 Milliarden Euro jährlich mehr ausgeben müssten, damit das Bildungswesen angemessen ausgestattet werden kann. Erst mit so gestiegenen Aufwendungen für das Bildungswesen würde Deutschland wenigstens das Mittelfeld der Länder in der OECD, bei wei-

40

45

tem aber noch nicht die Spitzengruppe erreichen. 50

In diesen Zahlen sind die Kosten für die berechtigten Tarif- und Besoldungsforderungen nicht enthalten. 55

Hinzu kommen die Kosten für die über Jahrzehnte verschleppte bauliche Sanierung und den Umbau/Neubau der Gebäude im Bildungsbereich. Die KfW-Bankengruppe hat im September 2016 festgestellt, dass es allein für Schulgebäude einen Investitionsstau von 34 Milliarden Euro gibt. Dazu kommen entsprechende Kosten für Gebäudeinvestitionen bei Kindertagesstätten und Hochschulen – die vom Bund zu bezahlenden Kompensationsmittel für die aus dem Grundgesetz gestrichene Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau werden 2019 entfallen. 60
65
70

Die steuergesetzlichen Grundlagen und die Haushaltsbeschlüsse der letzten Jahre lassen keine grundsätzliche Kehrtwende in Richtung einer notwendigen, nachhaltigen und deutlich besseren finanziellen Ausstattung von Ländern und Kommunen erkennen. Verstärkte Ausgaben für die Bildung und Investitionen in die Infrastruktur sind so kaum möglich. "Die Politik" versteckt sich nach wie vor hinter der „Schuldenbremse“, dem Kooperationsverbot und anderen angeblich fiskalischen Notwendigkeiten. Zwar sind die Bildungsausgaben nominal gestiegen, sie halten aber mit den zusätzlichen Aufgaben und Bedarfen nicht Schritt. 75
80

Die Folgen 85

Die bestehende chronische Unterfinanzierung des Bildungswesens hat zur Folge, dass 90

- die Anforderungen an die Beschäftigten im Bildungsbereich und damit die Belastungen in unzumutbarer Weise anwachsen,
- unzureichende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, zu große Arbeitsbelastung und zu lange Arbeitszeiten, nicht aufgabenadäquate Bezahlung sowie prekäre und befristete Beschäftigungsverhältnisse in allen Bildungsbereichen zunehmen, 95
100
- qualitativ und quantitativ unzureichende Bildungsangebote vorherrschen, die den Erwartungen der Bildungsteilnehmer*innen

- und ihrem Recht auf gute Bildung in aller Regel nicht entsprechen, 105
- die Qualität der Lehr- und Lernprozesse nicht in der notwendigen Weise verbessert werden kann,
- die Professionen im Bildungsbereich eine kontinuierliche Abwertung erfahren und 110
- die Privatisierungstendenz im Bildungsbe- reich zunimmt.

Die Aufgabe der GEW

115

Die Verbesserung der Finanzausstattung der öffentlichen Haushalte, insbesondere der von Ländern und Kommunen, ist eine grundlegende Bedingung für eine sozialstaatliche öffentliche Daseinsvorsorge. 120

Als eine ihrer grundlegenden Aufgaben enga- giert sich die GEW verstärkt für die bessere Fi- nanzierung eines umfassenden staatlichen Bildungsangebots. 125

Bessere Bildung in Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Berufsbildung, Hochschule und Weiterbildung sowie die Verbesserung der Arbeits- und Einkommens- und der sonstigen Rahmenbedingungen in allen Bildungseinrich- tungen können nur erreicht werden, wenn Bund, Länder und Kommunen erheblich mehr Geld für Bildung aufwenden. Aktuelle Her- ausforderungen wie z. B. die Inklusion, der 130
Ganztagsschulen und -kindertagesstätten, die Integration der geflüchteten Kinder, Jugendli- chen und Erwachsenen, die Gestaltung des Bildungsprozesses in einer Migrationsge- sellschaft und die Sanierung maroder Bildungs- einrichtungen erfordern eine deutliche Verbes- serung der Arbeits- und Rahmenbedingungen des pädagogischen Personals in allen Bildungs- einrichtungen. Dies ist nur durch eine Erhö- hung der Bildungsausgaben zu gewährleisten. 145

Die Maßnahmen der GEW

Als eine ihrer grundlegenden Aufgaben mischt sich die GEW in den kommenden Jahren ver- stärkt in die Auseinandersetzung um eine zu- kunftsfähige Steuer- und Finanzpolitik ein, die für soziale Gerechtigkeit sorgt und die Voraus- setzungen für die dringend notwendige Steige- rung der Ausgaben für die Bildung und für In- vestitionen in die Infrastruktur schafft. 150
155

Dazu ergreift die GEW folgende Maßnahmen:

1. Die GEW macht deutlich, dass eine grundsätzliche Steuerreform sowie eine Abkehr von der Austeritätspolitik, von der seit Jahrzehnten andauernden Steuerentlastung von hohen Einkommen, Vermögen und einbehaltenen Gewinnen notwendig sind, um damit die Umverteilung von Unten nach Oben zu beenden. Auf diese Weise kann im Sinne des demokratischen Sozialstaates die chronische Unterfinanzierung der Bildung überwunden werden. Mit ihrem im März 2016 aktualisierten Steuerkonzept hat die GEW Wege für eine veränderte Steuerpolitik aufgezeigt. 160
165
170
2. Die GEW arbeitet mit allen sozial engagierten und fortschrittlichen Kräften zusammen, die sich für eine bessere Finanzierung der Bildung sowie für mehr Geld für Bund, Länder und Kommunen einsetzen. Sie beteiligt sich an gesellschaftlichen Bündnissen, die das Ziel verfolgen, die öffentlichen Finanzen und damit alle Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge zu stärken. Diese Bündnisse sollen gegenüber den politischen Entscheidungsträger*innen in Bund, Ländern und Kommunen gesellschaftlichen Druck entfalten. 175
180
185
3. Die GEW thematisiert im DGB auf allen Ebenen die „Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge“ und die „Verbesserung der Bildungsfinanzierung“ und wirbt für die Unterstützung dieser Position sowie für entsprechende Beschlüsse und politische Einflussnahme. 190
4. Die GEW hat im Jahr 2016 die Initiative „Bildung. Weiter denken!“ gestartet. Ziel dieser Initiative ist, durch die enge und koordinierte Zusammenarbeit von Hauptvorstand und Landesverbänden sowie durch die Aktivierung der Mitglieder gesellschaftlichen Druck für eine bessere Bildungsfinanzierung zu erreichen. Mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ ist es bereits gelungen, das Ziel einer Verbesserung der Bildungsfinanzierung in der Organisation zu verankern. Die Durchsetzung einer deutlich verbesserten Bildungsfinanzierung steht noch aus. Die GEW wird sich daher über 2017 hinaus für einen Kurswechsel in der Steuer- und Finanzpolitik und eine bessere Bildungsfinanzierung einsetzen. Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvor- 195
200
205
210

- stand mit der Auswertung der bisherigen Aktivitäten im Rahmen der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ und entwickelt eine Perspektive für die weitere politische Arbeit. 215
5. Die GEW stellt Anforderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen der in den Bildungseinrichtungen Beschäftigten anschaulich dar und begründet die jeweils erforderlichen Finanzbedarfe. 220
 6. Die GEW aktiviert durch vielfältige Maßnahmen auf allen Ebenen ihre Mitglieder, damit die notwendige Verbesserung der Bildungsfinanzierung flächendeckend ein Thema wird, an dem die Politiker*innen nicht mehr nur mit Sonntagsreden antworten können. 225
 7. Damit die GEW die Verbesserung der Bildungsfinanzierung erfolgreich umsetzen kann, fordert der Gewerkschaftstag den Hauptvorstand auf, nach einer Entscheidung für eine Fortsetzung der Initiative hierfür die nötigen personellen und sachlichen Kapazitäten zur Verfügung zu stellen. Die GEW-Landesverbände werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen ebenfalls für eine angemessene Ausstattung zu sorgen. 230
235
 8. Beim Hauptvorstand wird einmal jährlich ein Tagesordnungspunkt vorgesehen, bei dem über den Fortschritt bei der Durchsetzung einer verbesserten Bildungsfinanzierung - absolute Zahlen und Entwicklung der GEW - berichtet wird. 240
245

Forderungen an die Politik

Die GEW fordert die zukünftige Bundesregierung, die Landesregierungen und die politischen Parteien zu einem umfassenden Kurswechsel in der Steuer- und Finanzpolitik sowie einer deutlichen Steigerung der Ausgaben für die Bildung und für Investitionen in die Infrastruktur auf. 250
255

Ein wichtiger Schritt ist die Umsetzung des beim Dresdener Bildungsgipfel (2008) abgegebenen Versprechens, 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für die Bildung und 3 Prozent für die Forschung aufzubringen. 260

Die GEW ist grundsätzlich bereit, sich an der Erarbeitung eines Stufenplans für die Erhöhung der Bildungsausgaben für ein den gegenwärtigen 265

tigen Erfordernissen gerecht werdendes sowie zukunftsfähiges Bildungssystem zu beteiligen, wenn die Bestandteile des Stufenplans in einem Dialog und konsensual mit der GEW entwickelt werden.

270

1.3 Schulgebäudesituation – Sanierung/ Neubau

Empfehlung der Antragskommission

Überweisung an den Hauptvorstand

Antragsteller: BFGA Hauptschulen und Realschulen

Die Landesvorsitzenden und ihre Gremien werden beauftragt sich in Gesprächen mit den Landesregierungen dafür einzusetzen, dass die Verantwortung für die Sanierung der Schulen, Schulneubauten und die sächliche Ausstattung in den Verantwortungsbereich der Länder gehört.

1

5

Begründung

Kommunen signalisieren ihre Bedarfe - die Finanzierung regelt das Land.

10

Die finanzielle Situation der Städte und Gemeinden wird von zwei Säulen bestimmt. Die erste ist die Schlüsselzuweisung durch das Land, abhängig von der Einwohnerzahl. Die zweite ist bestimmt von den Steuereinnahmen, sowohl Einkommens-, vor allem aber Gewerbesteuern bestimmen die Größe.

15

Es gibt Regionen, die in jeder Hinsicht einkommensschwach sind, damit selten die Pflichtaufgaben ohne Probleme leisten können.

20

Für Sanierung oder Schulneubau gibt es zwar Förderprogramme, stets muss aber ein kommunaler Eigenanteil von 40 – 60 Prozent aufgebracht werden. Bei Kombination verschiedener Fördertöpfe bleiben immer noch 10 – 25 Prozent Eigenanteil.

25

Diesen können, vor allem kleine Gemeinden, die nicht kreditwürdig sind, nicht aufbringen. Damit droht die behördliche Schließung der Schulen, damit Schulsterben und folglich immer ungünstigere Bedingungen für Schüler und Lehrer. Des Weiteren droht eine zunehmende Abkoppelung staatlicher Schulen von Schulen in freier Trägerschaft und eine damit verbundene Chancenungleichheit in der bundesdeutschen Schullandschaft.

30

35

1.4 Hochschulfinanzierung sichern – gute Beschäftigungsbedingungen garantieren

Empfehlung der Antragskommission

Annahme

Antragsteller: BFGA Hochschule und Forschung

Solide Grundfinanzierung zur Wahrnehmung gewachsener Aufgaben 1

Das deutsche Hochschulsystem war in den letzten Jahren rasanten Veränderungen ausgesetzt. Mit den doppelten Abiturjahrgängen in den meisten Bundesländern und deutlich angestiegener Studierneigung kann Deutschland nun endlich an die Bildungserfolge anderer europäischer Nachbarländer anknüpfen. Immer mehr junge Menschen nehmen ihr Recht auf eine hochschulische Bildung wahr. Die Zahl der Studierenden ist in den letzten 15 Jahren um über 50 Prozent von 1,7 auf 2,8 Millionen im Wintersemester 2016/17 gestiegen. Im Jahr 2014 begannen über 500.000 junge Menschen ein Studium und die Studienanfängerquote erreichte 58 Prozent. Damit beginnen fast sechs von zehn Personen einer Alterskohorte im Laufe ihres Lebens ein Hochschulstudium. Dies ist eine Chance, die wir nutzen wollen: für mehr Persönlichkeitsentwicklung und eine bessere Orientierung in einem sich rasch verändernden Arbeitsmarkt, für eine Stärkung der politischen und sozialen Teilhabe und damit unserer demokratischen Gesellschaft. 5
10
15
20
25

Mit den gewachsenen Aufgaben ist die Grundfinanzierung der Hochschulen, die von den Ländern gewährleistet werden muss, nicht mitgewachsen, im Gegenteil: Ihr Anteil an den Gesamtausgaben der Hochschulen ist ständig gesunken. Seit Jahrzehnten verkünden WissenschaftspolitikerInnen, dass „Studierendenberge untertunnelt“ werden müssten, das heißt, man hoffte staatlicherseits auf einen nur kurzlebigen Anstieg der Studierendenzahlen – ein folgenreicher Fehler. Die Prognosen der Kultusministerkonferenz zeigen einen Verbleib der Zahlen auf hohem Niveau. Die Politik ist in der Pflicht, das Angebot an Studienplätzen bedarfsgerecht auszubauen und gute Studienbedingungen zu schaffen. Dies erfordert ein Umdenken in der Finanzierung. Bund und Länder reagieren seit Jahren mit einer Vielzahl von befristeten Programmen, die die Lehre unterstützen sollen, wie den Hochschulpakten, dem 30
35
40
45

"Qualitätspakt Lehre" und der „Qualitäts-offensive Lehrerbildung“. Völlig in Schieflage geraten viele Hochschulen durch den Druck, ihre Position durch wachsende Drittmittel zu sichern, die wettbewerblich vergeben werden – Wettbewerbe, die bei den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Hochschulen zum Teil ruinösen Ergebnissen führen. Ohnehin zu knappe Grundmittel werden umgeleitet, um Infrastrukturausgaben oder sehr teure Berufungen zu realisieren, die die Drittmittelwerbung verstärken sollen.

50

55

60

Aus den befristeten Programmen des Bundes und der Länder sowie der hohen Drittmittelquote ist keine verlässliche Hochschulstruktur erwachsen und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bleiben auf der Strecke. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten immer weiter angewachsen, wobei die Laufzeit der Verträge immer kürzer geworden ist. Und der ständige Wettbewerb heizt diese Entwicklung weiter an.

65

70

Hochschulbildung ist nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes im Wesentlichen Ländersache. Das Kooperationsverbot in der Bildung, das die damalige „Große Koalition“ gegen die Stimmen der Gewerkschaften 2006 im Grundgesetz verankerte, war eine folgenreiche Fehlentscheidung. Mittlerweile ist diese Erkenntnis auch in der Politik gewachsen, 2014 hat sich die jetzige „Große Koalition“ zu einer Lockerung des Kooperationsverbotes für die Wissenschaftspolitik durchgerungen. Allerdings bleibt die Schulpolitik weiterhin ausschließlich Ländersache, Wissenschaftseinrichtungen kann der Bund nur in überregional bedeutsamen Fällen fördern und nur dann, wenn alle Bundesländer einer solchen Förderung zustimmen.

75

80

85

Die GEW fordert

- eine deutliche und langfristige Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen, die mit einer Abkehr von dem Trend zu immer mehr projektförmiger Finanzierung verbunden sein muss,
- eine konsequente Abschaffung des Kooperationsverbotes, mit der sowohl die Beschränkung der Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Wissenschaft auf Fälle überregionaler Bedeutung als auch das Einstimmigkeitsprinzip aufgehoben werden

90

95

100

- und
- einen nachhaltigen Einstieg des Bundes in die Grundfinanzierung der Hochschulen unter anderem durch die Überführung befristeter Programme wie der Hochschulpakete in dauerhafte Bundeszuschüsse. 105

Lehre und Studium, Studienfinanzierung

Die Prognosen der Kultusministerkonferenz blieben in den letzten Jahren meist hinter der realen Studierendenentwicklung zurück, sie sehen aber gleichfalls eine weiter steigende Nachfrage nach Studienplätzen voraus. Verlässliche Prognosen rechnen mit einem anhaltenden „Hochplateau“ Studierender an den Universitäten. Einhelliger Wunsch der Politik ist hierbei, dass es eine Studierendenverteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften von ca. 60 zu 40 Prozent geben soll. Dies setzt voraus, dass der Personalbestand an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften entsprechend angehoben wird; keinesfalls aber zu Lasten der Universitäten, etwa durch Stellenverlagerungen. 110
115
120
125

Eine Betrachtung der Betreuungsrelationen an den Universitäten zeigt, wie weit wir von guten Studienbedingungen entfernt sind. Die Zahl der ProfessorInnen hat mit dem Anstieg der Studierendenzahlen nicht Schritt gehalten. Bliebe die Anzahl der ProfessorInnen an den Universitäten auch künftig auf dem Niveau des Jahres 2014, würde sich die Betreuungsrelation im kommenden Jahrzehnt auf bis zu 90 Studierende je ProfessorIn verschlechtern. Im Jahr 2000 lag sie noch bei 59, 2014 bereits bei 72 Studierenden je ProfessorIn. Zum Vergleich: In der Schweiz lag die Betreuungsrelation im Querschnitt der Fächer bezogen auf die ProfessorInnen bei 1 zu 38. Bei einer schrittweisen Verbesserung der Betreuungsrelation in Anlehnung an die schweizerischen Verhältnisse müsste sich die Zahl der ProfessorInnen von 2014 bis 2026 um 84 Prozent auf 43.300 erhöhen, das zeigt eine im Auftrag der Max-Planck-Gesellschaft vorgelegte Studie des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Zur Deckung des Erweiterungsbedarfes und auch des altersbedingten Ersatzbedarfes werden zusätzlich mindestens 5.000 Tenure-Track-Professur- 130
135
140
145
150
155

ren für junge WissenschaftlerInnen benötigt.

Für ein gutes Studium brauchen wir neben einer guten Betreuungsrelation eine studierendenzentrierte Lehre und eine entsprechende Infrastruktur. Beratungs- und Unterstützungsnetzwerke müssen so ausgebaut werden, dass sie einer zunehmenden Diversität der Studierendenschaft Rechnung tragen. Geflüchtete Menschen, die ein Studium aufnehmen und zum Abschluss bringen wollen, benötigen spezielle Angebote wie unter anderem gebührenfreie Deutschkurse.

Die Ausbildungsförderung ist noch immer unzureichend. Das BAföG hatte fünf Nullrunden hinter sich als es 2016 erstmals wieder erhöht wurde, die nun endlich erfolgte Anpassung der Bedarfssätze und Freibeträge gleicht nicht einmal die gestiegenen Preise aus. Viele Studierenden sind auf dauerhaftes Jobben auch während der Vorlesungszeit angewiesen, um ihr Studium finanzieren zu können. So bleibt weniger Zeit für das Studium, was den Studienerfolg beeinträchtigt.

Die GEW fordert

- eine deutliche Verbesserung der Betreuungsrelation von ProfessorInnen zu Studierenden durch die Anhebung der Zahl der Professuren,
- die Schaffung einer studierendenorientierten Infrastruktur an den Hochschulen inklusive geeigneter Lernräume für Studierende mit einer zeitgemäßen IT-Ausstattung,
- einen Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie eine Ausrichtung der Hochschuldidaktik auf eine vielfältige Studierendenschaft mit unterschiedlicher Herkunft, Erstsprache, Religion und Kultur, mit verschiedenem Alter, Geschlecht, finanziellem und Bildungshintergrund, mit und ohne Beeinträchtigung, mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten sowie mit und ohne Kinder,
- einen Ausbau der sozialen Infrastruktur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie einen Ausbau der Studierendenwohnheime,
- eine Reform des BAföG durch eine deutliche Erhöhung der Fördersätze und Freibeträge, die Verankerung einer regelmäßigen Anpassung an steigende Lebenshaltungs-

- kosten, die Abschaffung des Darlehensanteils zugunsten eines Vollzuschusses und den langfristigen Ausbau des Bafög zu einer elternunabhängigen Förderung und den Verzicht auf jegliche Art von Studiengebühren.

Gute Arbeit sichern – Dauerstellen schaffen – Entfristungsinitiative einleiten

Kurzfristige Pakte und der rasante Anstieg der Drittmittelwerbung haben die Personalsituation an den Hochschulen rasant verändert. Neun von zehn Verträgen wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter_innen sind befristet, die meisten mit Kurzzeitfristen von unter einem Jahr. Ein Viertel der wissenschaftlich Beschäftigten ist nur nebenberuflich beschäftigt, z. B. als Lehrbeauftragte oder Hilfskräfte. Beide Personalgruppen haben sich seit Ende der 1990er-Jahre mehr als verdoppelt. Dieser Personengruppe müssen reguläre, tariflich entlohnte Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Die GEW hat sich 2015 mit einer bundesweiten Aktionswoche sowie mit einem eigenen Gesetzesvorschlag in die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) eingebracht. Einige Verbesserungen konnten erreicht werden, aber eine Wende steht noch aus. Kurz- und Kettenverträge müssen ein Ende haben und es gilt verlässliche Berufswege zu schaffen. Es kann nicht sein, dass erst mit einer Berufung auf eine Professur, die im Durchschnitt erst im fünften Lebensjahrzehnt erfolgt, eine dauerhafte Beschäftigung gesichert ist!

Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement müssen von dauerhaft beschäftigtem Personal erledigt werden. Die zunehmende Verlagerung auf befristet Beschäftigte ist zu beenden. Qualifikationsvorhaben sind in Beschäftigungsverhältnissen zu ermöglichen, dabei müssen neben den zu erbringenden Dienstleistungsaufgaben in der Lehre oder der Wissenschaftsverwaltung mindestens die Hälfte, in der Promotionsphase mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für das eigenen Qualifikationsvorhaben zur Verfügung stehen.

Bei der Beschäftigung promovierter WissenschaftlerInnen ist frühzeitig Klarheit über die weiteren Perspektiven zu schaffen. Wird ein Qualifikationsziel vereinbart und dann auch erreicht, ist eine Dauerbeschäftigung sicherzu-

stellen: durch den Übergang auf eine Regelprofessur oder eine Dauerstelle für Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement neben der Professur. 265

Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften leiden derzeit insbesondere in den MINT-Fächern unter erheblichen Problemen, Professuren zu besetzen. Es gelingt kaum, geeignete BewerberInnen aus der Industrie zur Rückkehr an die Hochschule zu bewegen. Hier gilt es attraktive Konzepte zu entwickeln wie die Einführung von Tenure-Track-Professuren, die eine parallele Praxisqualifikation außerhalb der Hochschule ermöglichen. 270
275

Die GEW fordert 280

- eine Entfristungsoffensive, die sich am Prinzip ‚Dauerstellen für Daueraufgaben‘ orientiert, 285
- mindestens 5.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Sicherung verlässlicher Karrierewege an den Universitäten, 290
- mindestens 500 weitere zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Sicherung verlässlicher Karrierewege sowie paralleler Praxisqualifizierung für die Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, 295
- 40.000 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter_innen für Daueraufgaben an Universitäten, 300
- 10.000 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter_innen für Daueraufgaben an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und 305
- eine gleichstellungspolitische Ausrichtung der Entfristungsoffensive: mindestens die Hälfte der zusätzlichen Dauerstellen ist mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Forschung und Innovation

Der Wandel des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems veränderte nicht nur das Finanzierungssystem und die Hochschulorganisation, sondern greift auch weit in das Selbstverständnis der Wissenschaft ein. Stellt man die Drittmittelausgaben der staatlichen Hochschulen, die im Wesentlichen Personalausga- 310
315

ben sind, den gesamten Personalausgaben für Forschung, Lehre, Weiterbildung, Verwaltung etc. gegenüber, stellt man fest, dass inzwischen jeder vierte Euro aus Drittmitteln kommt. Im akademischen Mittelbau ist der Anteil weit höher. Der Zwang zur Drittmittelinwerbung stellt Hochschulleitungen und WissenschaftlerInnen unter einen enormen, extern definierten, Erfolgsdruck.

320

325

Vielfach steht durch die zunehmende Wettbewerbssituation nicht mehr der wissenschaftlich begründete Erkenntnisgewinn im Fokus, sondern die Orientierung auf den nächsten erfolgreichen Antrag zur Drittmittelinwerbung, sei es bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Bundesregierung, der Europäischen Union oder der Industrie. Die Frage, welchen Beitrag Wissenschaft zum Gemeinwohl sowie zur Weiterentwicklung unserer Demokratie leisten kann und soll, gerät dabei rasch in den Hintergrund. Oftmals wirkt sich der Erfolg bei der Drittmittelinwerbung im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe zudem mittelbar auf die Höhe der Grundmittelzuweisung aus. Dies führt hochschulintern neben einer nie gekannten Zunahme der Befristungen zu Verzerrungen in der wissenschaftlich-inhaltlichen Ausrichtung.

330

335

340

345

Die gerade eingeläutete weitere Runde der Exzellenzinitiative verschärft diese Fehlentwicklung. In den nächsten Jahren werden jährlich über eine halbe Milliarde Euro in wenige Universitäten fließen, die als Spitzenunis ausgewählt werden – Mittel, die an anderen Hochschulen für mehr Studienplätze, eine bessere Betreuung, stabile Arbeitsverhältnisse und sichere Karrierewege fehlen werden.

350

355

Die GEW fordert

- eine Umkehr der Wissenschaftsfinanzierung weg von immer mehr wettbewerblicher Steuerung hin zu einer Stärkung der Grundfinanzierung und damit einer nachhaltigen Absicherung der Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
- eine Abkehr von der Mittelkonzentration auf wenige Spitzeneinrichtungen hin zu einem bedarfsgerechten Ausbau in der Fläche und

360

365

370

- die Stärkung von Modellen, die auch im Bereich der Drittmittelforschung die Entfrischung und damit eine verlässliche Beschäftigung von WissenschaftlerInnen ermöglichen.

1.5 Aktiv gegen Rechts

Antragsteller: BFGA Hochschule und Forschung

1. Die GEW tritt gegen rechtsradikale Argumentationen, Publikationen und Netzwerke auf. Sie ist sich der Akzeptanz rechtsradikalen Gedankenguts in Teilen der Gesellschaft bewusst und problematisiert sie. Ihre Mitglieder erkennen auch Erscheinungsformen des Rechtspopulismus und der Neuen Rechten und machen auf Übergänge zwischen ihnen und dem Rechtsradikalismus aufmerksam. In der Auseinandersetzung mit rechter Ideologie, Politik und Praxis verteidigt die GEW offensiv die Werte, die sie als Gewerkschaft und Bildungsgewerkschaft auszeichnen: Solidarität, Demokratie, Gleichheit der Bildungschancen, gleiche Möglichkeiten der aktiven Teilnahme an der Gestaltung der Gesellschaft für alle, Antifaschismus, Internationalismus, Antimilitarismus. 1
5
10
15
2. Die GEW fördert die regelmäßige Verständigung unter ihren Mitgliedern über Konsequenzen politischer Entwicklungen nach Rechts für die Gewerkschaftsbewegung, ihre Errungenschaften und ihre weitere Entwicklung. 20
25
3. Die GEW unterstützt und fördert Veranstaltungen und Publikationen, die sich mit Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und der Neuen Rechten auseinandersetzen. Dabei arbeiten nach Möglichkeit GEW-Mitglieder aus mehreren Bildungsbereichen zusammen. Ziel der Veranstaltungen soll Aufklärung und die Erarbeitung von Gegenstrategien sein. Erfahrungen aus diesen Veranstaltungen und Publikationen werden gesammelt und aufbereitet. Die GEW problematisiert darüber hinaus Anknüpfungspunkte für Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und Neue Rechte in Theorien verschiedener Wissenschaftsgebiete und fördert die Auseinandersetzung mit den politischen Aspekten dieser Theorien. 30
35
40
4. Die GEW arbeitet zur Erreichung dieser Ziele solidarisch zusammen 45
 - mit anderen Gewerkschaften
 - mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung an den Hochschulen

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

Die Zeilen 18 und 19 werden ersetzt durch:
1 für alle. Sie tritt ein für Antifaschismus, Internationalismus, Antimilitarismus und kämpft gegen Rassismus, Antisemitismus, Islamophobie und Fremdenfeindlichkeit.

5 In Zeile 23 wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.

10 Die Zeilen 24 bis 25 werden gestrichen.

- mit Beschäftigten-, Auszubildenden-, Schüler- und Schülerinnen- sowie Studierendenvertretungen 50
- mit interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Bildungseinrichtungen 55
- mit Bildungsträgern, die in der Arbeit gegen Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und Neue Rechte profiliert sind
- mit antifaschistischen Organisationen und Gruppen der Zivilgesellschaft 60

Begründung

Die politische Entwicklung zahlreicher Länder nach Rechts findet seit einiger Zeit auch in Deutschland Entsprechungen. Bis in die Mitte der Gesellschaft reichende antidemokratische, nationalistische und rassistische Einstellungen haben ihre politischen Plattformen gefunden. Von dort aus bedrohen sie auch essentielle gewerkschaftliche Werte und Errungenschaften. 65 70

Seit mehreren Jahren ist zudem eine Intellektualisierung der rechten Szene zu beobachten. Umfang und Aktivität rechter Print- und Online-Medien sowie rechter Buchverlage haben zugenommen. Rechte Theoretiker suchen die Öffentlichkeit. Mit ihrer vermeintlichen Unkonventionalität und ihrem Infragestellen politischer Bewertungsmaßstäbe sprechen sie Intellektuelle an. Gleichzeitig können Intellektuelle bei ihrer Arbeit auf verschiedenen Wissenschaftsgebieten mit Theorien zu tun haben, die Anknüpfungspunkte für rechte Ideologie bieten. Im vorherrschenden Klima der Entpolitisierung weiter Bereiche des gesellschaftlichen Lebens können ihnen Anreize fehlen, die politischen Konsequenzen ihrer Arbeit mit diesen Theorien zu reflektieren. Rechte Kräfte wenden sich darüber hinaus in populistischer Manier mit Verschwörungstheorien an breite Kreise der Bevölkerung. Junge Menschen sind besonders gefährdet: Sowohl Pseudowissenschaftlichkeit als auch die Faszination, die von der Selbstinszenierung der sich oft betont jung gebenden intellektuellen Rechten ausgeht, stehen der Entwicklung kritischen Denkens entgegen. 75 80 85 90 95

Eine Bildungsgewerkschaft hat hier eine wichtige Aufgabe. Sowohl in ihrem eigenen Interesse als auch in Wahrnehmung ihrer Verantwortung als gesellschaftlicher Akteur soll sie 100

Aufklärung fördern, Netzwerke gegen Rechts schaffen und stärken und ihre Theoriearbeit in diesem Bereich ausbauen. Sie wird damit auch die Arbeit der Bildungseinrichtungen für Demokratie und Solidarität in der Gesellschaft unterstützen. Die vielfältigen Möglichkeiten einer Gewerkschaft, in die Gesellschaft hineinzuwirken, sind für dieses Vorhaben eine gute Grundlage.

105

110

1.6 Keine Rekrutierung von Minderjährigen

Antragsteller: LV Baden-Württemberg

Durch die Abschaffung der Wehrpflicht ist die Bundeswehr unter Druck geraten und verwendet immer aggressivere Werbeformen, um junge Menschen für den Soldatenberuf anzuwerben. Dabei werden die Realitäten des Kampfeinsatzes beschönigt und dessen Folgen für die Soldat*innen verharmlost, die zerstörerischen Folgen von Krieg für die Zivilbevölkerung ausgeblendet, und die Bundeswehr wird als attraktiver Arbeitgeber angepriesen. In steigendem Umfang verpflichtet die Bundeswehr auch unter 18-Jährige als Rekruten und bildet sie an der Waffe aus. Zum Stichtag 1. November 2016 waren dies mit 1576 Minderjährigen mehr als doppelt so viele wie 2011. Sie verstößt damit gegen den Geist der UN-Kinderrechtskonvention, die die Rekrutierung Minderjähriger ächtet.

- Die GEW lehnt die Rekrutierung Minderjähriger für die Bundeswehr ab. Schutzrechte von Kindern und Jugendlichen haben Vorrang.
- Die GEW wird mit den Abgeordneten des Deutschen Bundestages Gespräche führen mit dem Ziel, das Mindestalter für die Rekrutierung für die Bundeswehr auf 18 Jahre anzuheben.
- Die GEW wird die „Aktion Rote Hand“ und den jährlichen Aktionstag am 12. Februar, den Red Hand Day, in ihren Publikationen bekannt machen und ihre Mitglieder zur Unterstützung und zum Mitmachen aufrufen [1].

Begründung

Der UN-Kinderrechteausschuss empfahl Deutschland im Februar 2014 u. a. das Rekrutierungsalter auf 18 Jahre anzuheben, Bundeswehrwerbung bei Minderjährigen gesetzlich zu verbieten ebenso wie Waffenexporte in Länder, in denen Kindersoldaten eingesetzt werden. [2] Diese Empfehlungen wurden bis heute nicht umgesetzt. Die Bundesregierung rechtfertigt die Werbung für den Militärdienst und die Vertragsabschlüsse mit Minderjährigen damit, dass das Zusatzabkommen von 2002 zur UN-Kinderrechtskonvention die Rekrutierung von Freiwilligen zulasse. Die

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgender Änderung:

In Zeile 34 wird die Fußnote [1] gestrichen.

Aktion Rote Hand bietet in und außerhalb von Schulen die Möglichkeit, sich intensiv mit den Themen Krieg, Kinderrechten und Gewalt auseinanderzusetzen. Die jährliche Kampagne am Red Hand Day bietet zahlreiche - auch niederschwellige - Möglichkeiten, die Themen aufzugreifen.

50

55

Anmerkungen

60

Material:

1. www.aktion-rote-hand.de/
2. www.b-umf.de/de/startseite/empfehlungen-des-un-kinderrechtsausschuss-an-deutschland

65

1.7 Bildung statt Kinderarbeit

Antragsteller: LV Bremen

Empfehlung der Antragskommission

Annahme

Die GEW teilt die Forderung der Bildungsinter-
nationale (BI) aktiv und konsequent für das
Menschenrecht auf Bildung einzutreten und
die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen
zu bekämpfen. Die GEW steht hinter dem von
den Vereinten Nationen verabschiedeten Men-
schenrecht auf Bildung im Geiste der UN-Ziele
für Nachhaltige Entwicklung (SDGs). Die SDGs
sehen vor, dass bis 2025 jeder Form der Kinder-
arbeit ein Ende gesetzt wird. Die GEW teilt mit
der internationalen Gemeinschaft die
Überzeugung, dass Kinderarbeit die angemessene
Bildung von Kindern und Jugendlichen
verhindert und die persönliche Entwicklung
und Entfaltung junger Menschen negativ be-
einflusst. Kinderarbeit ist zudem die
schlimmste Form der Lohndrückerei und der
Verweigerung von Arbeitnehmer*innenschutz-
rechten. Laut ILO müssen jedoch noch immer
rund 168 Mio. Kinder und Jugendliche weltweit
arbeiten.

1

5

10

15

20

1. Der Gewerkschaftstag bekräftigt die Ent-
schlossenheit der GEW aktiv und kon-
sequent für das Menschenrecht auf Bildung
einzutreten und die Ausbeutung von
Kindern und Jugendlichen zu bekämpfen. 25
2. Überzeugt vom Recht eines jeden Men-
schen auf ungehinderten und gebühr-
enfreien Zugang zu qualifizierter Bildung
und gemäß dem Leitspruch „Schule ist der
beste Arbeitsplatz“ fordert der
Gewerkschaftstag die Fortführung des
GEW-Engagements für Bildung statt Kinder-
arbeit. 35
3. Mitglieder der Bildungsgewerkschaft setzen
sich beruflich und ehrenamtlich für das
Recht von Kindern und Jugendlichen auf
Bildung ein und machen sich gegen Kinder-
arbeit stark. Sie thematisieren Ursachen
und Folgen von Kinderarbeit im Unterricht
und ermöglichen Schüler*innen Mechanis-
men von Arbeit und Konsum kritisch zu hin-
terfragen. Sie organisieren zudem Spenden-
läufe für die GEW-Stiftung fair childhood,
erstellen Infomaterial und überzeugen ihre
Kolleginnen und Kollegen von der Notwen-
digkeit die Ausbeutung junger Menschen zu
bekämpfen. Ehrenamtliche helfen zudem
aktiv bei der Bewältigung der Aufgaben von 50

Damit ist erledigt:
Antrag 1.8

fair childhood im In- und Ausland. Der Gewerkschaftstag fordert die GEW dazu auf, dieses Engagement weiterhin nachhaltig zu unterstützen.

4. Die GEW-Stiftung fair childhood leistet 55
gemeinsam mit anderen Bildungsgewerkschaften erfolgreich einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen Kinderarbeit. Sie trägt in Deutschland dazu bei das Bewusstsein für Kinderrechte zu schärfen und die 60
Öffentlichkeit vom Verbot der Kinderarbeit zu überzeugen. Gemeinsam mit Projektpartnern, NGOs wie Bildungsgewerkschaften, und mithilfe von fair childhood-Spendengeldern konnten seit 2011 in fünf Projektregionen in Indien, Albanien und 65
Burkina Faso Kinder aus der Kinderarbeit geholt und der Schulbesuch ermöglicht sowie kinderarbeitsfreie Zonen errichtet werden. Der Gewerkschaftstag begrüßt die 70
Projekte für Bildung statt Kinderarbeit der GEW-Stiftung fair childhood. Er fordert die GEW dazu auf, diese Arbeit weiterhin mit Nachdruck zu unterstützen.

1.8 Bildung gegen Kinderarbeit

Antragsteller: LV Hamburg

Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 1.7.

Die GEW teilt die Forderung der Bildungsinter- 1
nationale (BI) aktiv und konsequent für das
Menschenrecht auf Bildung einzutreten und
die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen
zu bekämpfen. Die GEW steht hinter dem von 5
den Vereinten Nationen verabschiedeten Men-
schenrecht auf Bildung im Geiste der UN-Ziele
für Nachhaltige Entwicklung (SDGs). Die SDGs
sehen vor, dass bis 2025 jeder Form der Kinder-
arbeit ein Ende gesetzt wird. Die GEW teilt mit 10
der internationalen Gemeinschaft die
Überzeugung, dass Kinderarbeit die angemes-
sene Bildung von Kindern und Jugendlichen
verhindert und die persönliche Entwicklung
und Entfaltung junger Menschen negativ be- 15
einflusst. Kinderarbeit ist zudem die
schlimmste Form der Lohndrückerei und der
Verweigerung von Arbeitnehmer*innenschutz-
rechten. Laut ILO müssen jedoch noch immer
rund 168 Mio. Kinder und Jugendliche weltweit 20
arbeiten.

1. Der Gewerkschaftstag bekräftigt die Ent- 25
schlossenheit der GEW aktiv und kon-
sequent für das Menschenrecht auf Bildung
einzutreten und die Ausbeutung von
Kindern und Jugendlichen zu bekämpfen.
2. Überzeugt vom Recht eines jeden Men- 30
schen auf ungehinderten und gebühr-
erfreien Zugang zu qualifizierter Bildung
und gemäß dem Leitspruch „Schule ist der
beste Arbeitsplatz“ fordert der
Gewerkschaftstag die Fortführung des
GEW-Engagements für Bildung statt Kinder- 35
arbeit.
3. Mitglieder der Bildungsgewerkschaft setzen 40
sich beruflich und ehrenamtlich für das
Recht von Kindern und Jugendlichen auf
Bildung ein und machen sich gegen Kinder-
arbeit stark. Sie thematisieren Ursachen 40
und Folgen von Kinderarbeit im Unterricht
und ermöglichen Schüler*innen Mechanis-
men von Arbeit und Konsum kritisch zu hin-
terfragen. Sie organisieren zudem Spenden- 45
läufe für die GEW-Stiftung fair childhood,
erstellen Infomaterial und überzeugen ihre
Kolleginnen und Kollegen von der Notwen-
digkeit die Ausbeutung junger Menschen zu
bekämpfen. Ehrenamtliche helfen zudem 50
aktiv bei der Bewältigung der Aufgaben von

fair childhood im In- und Ausland. Der Gewerkschaftstag fordert die GEW dazu auf, dieses Engagement weiterhin nachhaltig zu unterstützen.

4. Die GEW-Stiftung fair childhood leistet gemeinsam mit anderen Bildungsgewerkschaften erfolgreich einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen Kinderarbeit. Sie trägt in Deutschland dazu bei das Bewusstsein für Kinderrechte zu schärfen und die Öffentlichkeit vom Verbot der Kinderarbeit zu überzeugen. Gemeinsam mit Projektpartnern, NGOs wie Bildungsgewerkschaften, und mithilfe von fair childhood-Spendengeldern konnten seit 2011 in fünf Projektregionen in Indien, Albanien und Burkina Faso Kinder aus der Kinderarbeit geholt und der Schulbesuch ermöglicht sowie kinderarbeitsfreie Zonen errichtet werden. Der Gewerkschaftstag begrüßt die Projekte für Bildung statt Kinderarbeit der GEW-Stiftung fair childhood. Er fordert die GEW dazu auf, diese Arbeit weiterhin mit Nachdruck zu unterstützen.

55

60

65

70

75

Begründung
mündlich

1.9 Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten

Antragsteller: Bundesfrauenausschuss

Zeit, Arbeitszeit, Lebenszeit – diese Themen stehen bei allen Gewerkschaften auf der Tagesordnung. Die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe der Beschäftigten müssen wieder eine zentrale Rolle spielen. Es geht um nichts weniger als eine neue Arbeitszeitkultur und darum, das gesamte Leben in den Blick zu nehmen. Das heißt, die Debatte um Sorgearbeit mit der Debatte um Arbeitszeit zu verbinden. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen wie in den 1980er-Jahren werden den vielfältigen Lebensweisen der Beschäftigten und der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die Gewerkschaften stehen beim Thema Zeit vor neuen Herausforderungen.

Die GEW setzt sich für mehr Zeitsouveränität im täglichen Arbeitsalltag ein. Dabei geht es um alle Facetten von Zeit: Zeit für den Beruf, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement. Ein solches Verständnis von Zeit zielt auf die partnerschaftliche Gestaltung von Erwerbs-, Sorge-, politischer Arbeit und geht über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus. Im Fokus steht die gesellschaftliche Umverteilung von Zeit mit dem Ziel:

- Fürsorge und Selbstsorge zum Teil des gesellschaftlichen Lebens zu machen, auch für Männer, und damit die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufzubrechen.
- Raum zu schaffen für eine je nach Lebenslage unterschiedliche Gewichtung von Erwerbsarbeit, Fürsorge, Selbstsorge und gesellschaftspolitischem Engagement, ohne die finanzielle Unabhängigkeit sowohl im Einkommen als auch in der sozialen Absicherung zu gefährden.
- politisches Engagement zu stärken. Denn jede/jeder sollte die Möglichkeit haben sich einzumischen, ob innerhalb der GEW oder anderswo.

Zeitsouveränität bedeutet, dass die Beschäftigten über Lage, Umfang, Unterbrechungen und Arbeitsort entscheiden können. Betriebliche Flexibilität wird bislang sehr einseitig und zu Lasten der Beschäftigten ausgelegt. Der Trend zu langen Arbeitszeiten und zu hoher Arbeits-

Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

1 Zeit, Arbeitszeit, Lebenszeit – diese Themen stehen bei allen Gewerkschaften auf der Tagesordnung. Die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe der Beschäftigten müssen wieder
5 eine zentrale Rolle spielen. Es geht um nichts weniger als eine neue Arbeitszeitkultur und darum, das gesamte Leben in den Blick zu nehmen. Das heißt, die Debatte um Sorgearbeit mit der Debatte um Arbeitszeit zu verbinden.
10 Kollektive Arbeitszeitverkürzungen wie in den 1980er Jahren werden den vielfältigen Lebensweisen der Beschäftigten und der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die Gewerkschaften stehen beim
15 Thema Zeit vor neuen Herausforderungen.

Die GEW setzt sich für mehr Zeitsouveränität im Arbeitsalltag ein. Dabei geht es um alle Facetten von Zeit: Zeit für den Beruf, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement. Ein solches Verständnis von Zeit zielt auf die partnerschaftliche Gestaltung von Erwerbs-, Sorge- sowie politischer Arbeit und geht über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus. Die GEW wird deshalb einen Diskussionsprozess initiieren, der alle Facetten des Themas Zeit einbezieht und der Positionsfindung dient. Im Fokus steht die gesellschaftliche Umverteilung von Zeit mit dem Ziel:

- Fürsorge und Selbstsorge zum Teil des gesellschaftlichen Lebens zu machen, auch für Männer, und damit die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufzubrechen.
- Raum zu schaffen für eine je nach Lebenslage unterschiedliche Gewichtung von Erwerbsarbeit, Fürsorge, Selbstsorge und gesellschaftspolitischem Engagement, ohne die finanzielle Unabhängigkeit sowohl im Einkommen als auch in der sozialen Absicherung zu gefährden.
- politisches Engagement zu stärken. Denn jede/jeder sollte die Möglichkeit haben sich einzumischen, ob innerhalb der GEW oder anderswo.

Die GEW setzt sich für eine lebensverlaufsorientierte gewerkschaftliche Zeitpolitik mit dem Ziel einer „kurzen Vollzeit“ für alle ein. Sie

verdichtung ist auch deshalb gefährlich, weil damit die Gefahr steigt, dass Arbeit krank macht.

Es muss ein neues flexibles geschlechterübergreifendes Erwerbsarbeitszeitverhältnis mit sozial abgesicherten Phasen der Teilzeit und der Erwerbsunterbrechungen institutionalisiert werden. Damit kann ein großer Teil bisheriger atypischer Arbeit wieder „normal“ werden. Ziel ist eine „kurze Vollzeit“ für alle, d.h. eine wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von ca. 32 Stunden als Richtgröße, von der je nach Lebensphase und -form nach oben und unten abgewichen werden kann. Das erfordert ein hohes Maß an Selbstverantwortung und eine kluge Regulierung durch Tarifverträge und Arbeitszeitgesetzgebung.

Gleichstellungsorientierung ist der Schlüssel zu einer umfassenden gewerkschaftlichen Zeitpolitik. Es gilt, die Erwerbsarbeitszeitkultur so zu verändern, dass sie sich an den Lebensphasen der Beschäftigten orientiert, damit Sorgearbeit, Selbstsorge und politische Arbeit nicht länger ausgeblendet werden.

Beschäftigte brauchen Rechtsansprüche, die mehr Zeitsouveränität in Bezug auf Länge und Lage der Erwerbsarbeit sowie den Arbeitsort regeln. Unerlässlich sind dabei Maßnahmen zur Personalaufstockung, um Lücken und Bedarfe auffangen zu können und die Intensivierung von Arbeit einzudämmen. Größere Freiräume und die Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit müssen sich am Interesse der Beschäftigten orientieren.

Eine kurze Vollzeit für alle ermöglicht nicht nur Eltern eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Erwerbs-, Sorge- und Hausarbeit. Das traditionelle Muster von Haupt- und Nebenverdienst, Vollzeit und Teilzeit wird durchbrochen. Bislang tragen vor allem Frauen die hohen Kosten einer individuellen Lösung der Vereinbarkeit über Teilzeit. Teilzeit ermöglicht häufig keine eigenständige Existenzsicherung, ist ein Karrierehemmnis und hat niedrige Renten bzw. Pensionen zur Folge.

Mehr Zeitsouveränität erfordert mehr Rechte gegenüber den Arbeitgeber_innen und einen Ausgleich zwischen den persönlichen Interessen der Beschäftigten und den Erfordernissen

macht Zeitsouveränität und damit Zeit für den Beruf, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement zum Gegenstand ihrer Zeitpolitik.

Die GEW setzt sich gegenüber den Arbeitgeber_innen in Bildung, Erziehung und Wissenschaft für Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität und für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ein. Das erfordert eine kollektivrechtlich abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur und den Ausbau der individuellen Rechte von Beschäftigten.

Die GEW diskutiert Wahlarbeitszeitmodelle, die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen regeln, aber keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte machen. Es geht um flexible Lösungen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein müssen und die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken.

Die GEW positioniert sich zu den laufenden Debatten um gesetzliche Vorhaben:

Die GEW macht sich für das Recht auf befristete Teilzeit stark, mit dem Recht, die Arbeitszeit wieder aufstocken zu können.

Die GEW unterstützt das Konzept der Familienarbeitszeit, das Eltern jüngerer Kinder bei der partnerschaftlichen Aufteilung der Zeit für Beruf und Familie unterstützen soll.

Die GEW führt Debatten über eine Weiterentwicklung des Elterngeldgesetzes.

am Arbeitsplatz. Vor allem die Interessen an einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit in der Familie sind im arbeitsweltlichen Kontext schwer durchzusetzen. Es bedarf daher einer gesetzlichen Regulierung, die durch die Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren dafür sorgt, dass es im Betrieb oder der Dienststelle zu einer angemessenen Selbstregulierung mit dem Ziel der Zeitsouveränität kommt. Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräte sowie Gleichstellungsbeauftragte sind in die Gestaltungsprozesse einzubeziehen.

Eine Reduktion von Erwerbsarbeitszeiten muss sich die Gesellschaft leisten können, Geld spielt daher neben Zeit eine wichtige Rolle. Damit geht es um Forderungen wie: angemessene und leistungsgerechte Bezahlung, Entgeltgleichheit und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung. Kollektive Arbeitszeitverkürzung hin zu einer kurzen Vollzeit für alle und Zeitsouveränität erfordern zudem einen einkommens- und sozialrechtlichen Ausgleich für Phasen der Erwerbsunterbrechung und Arbeitszeitreduzierung. Nachteile, die durch gesellschaftlich anerkannte Freistellungen wegen Kinderbetreuung, Pflege oder Weiterbildung entstehen, sind durch Lohnersatzleistungen und die Anrechnung in den Sozialversicherungen auszugleichen. Die Leistungen, die im Rentenalter daraus resultieren, sind aus Steuermitteln und nicht aus Beitragsmitteln zu finanzieren.

Forderungen

Die GEW setzt sich für eine lebensverlaufsorientierte gewerkschaftliche Zeitpolitik ein. Sie macht Zeitsouveränität und damit Zeit für den Beruf, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement zum Gegenstand ihrer Zeitpolitik.

Die GEW setzt sich gegenüber den Arbeitgeber_innen in Bildung, Erziehung und Wissenschaft für Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität und für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ein. Das erfordert eine kollektivrechtlich abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur und den Ausbau der individuellen Rechte von Beschäftigten.

Die GEW macht sich für das Recht auf befristete Teilzeit stark, mit der Option, die Arbeits-

zeit wieder aufstocken zu können.

160

Die GEW unterstützt das Konzept der Familienarbeitszeit, das Eltern jüngerer Kinder bei der partnerschaftlichen Aufteilung der Zeit für Beruf und Familie unterstützen soll. Eltern jüngerer Kinder, die beide mit einer Arbeitszeit von 80 bis 90 Prozent arbeiten, das heißt zwischen 28 und 36 Wochenstunden, sollen ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten - je 150 Euro für die Mutter und für den Vater.

165

Die GEW führt Debatten über eine Weiterentwicklung des Elterngeldgesetzes hin zu hälftigen Ansprüchen beider Elternteile.

170

Die GEW diskutiert Wahlarbeitszeitmodelle, die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen regeln, aber keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte machen. Es geht um flexible Lösungen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein müssen und die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken.

175

180

185

Begründung

Die gleichstellungs- und gesellschaftspolitische Debatte um Zeitsouveränität muss gewerkschaftlich gestaltet werden. Arbeitszeit wird sowohl in der Familienpolitik als auch der Gleichstellungspolitik intensiv diskutiert. Ziel ist, allen Geschlechtern eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie und ein gleichberechtigtes partnerschaftliches Leben zu ermöglichen. Arbeitszeitmodelle müssen sich an den Lebensphasen der Beschäftigten orientieren. Neben der Arbeitszeit ist die Sorgearbeit, die Zeit für politisches Engagement sowie die Zeit für sich selbst zu thematisieren.

190

195

200

Radikale Konzepte sind erforderlich, damit sich in der Erwerbsarbeitszeit und in der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern sowie bei der politischen Beteiligung etwas ändert. Die Vier-in-Eins-Perspektive von Frigga Haugg z.B. ordnet vier Tätigkeitsbereiche — Erwerbsbereich, Reproduktionsbereich, Kultur, Politik — auf zeitlich gleicher Ebene, statt sie einander über- und unterzuordnen. Das ermöglicht die Auseinandersetzung mit der Verteilung von Erwerbsarbeit,

205

210

Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und Entwicklungschancen.

215

Ein richtungsweisender Diskurs ist notwendig, da Erwerbsarbeit von Arbeitsverdichtung, Entgrenzung und Flexibilisierung zulasten der Beschäftigten geprägt ist. Digitalisierung und ständige Erreichbarkeit im Beruf belasten das Familienleben und wirken sich negativ auf die Gesundheit aus. Arbeitszeitstudien belegen, wie notwendig mehr Arbeitssouveränität für Beschäftigte ist. Unabhängig vom Geschlecht sind Beschäftigte am ehesten mit einer Wochenarbeitszeit von 34 bis 40 Stunden zufrieden. Wünsche nach vorübergehenden Auszeiten nehmen zu.

220

225

Erwerbsarbeit muss so organisiert werden, dass die Arbeitszeit wirksam begrenzt und Erholungszeiten eingehalten werden können, so dass Raum für Sorgearbeit und politisches Engagement sowie Zeit für sich selber bleibt. Arbeitszeiten müssen sich dem Lebensverlauf anpassen, d.h. in der Arbeitswelt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht nehmen. Für entsprechende flexible Arbeitszeiten braucht es kollektive Lösungen.

230

235

240

Auch die „private Arbeitsteilung“ ist in den Blick zu nehmen. Die Voraussetzung für die traditionelle Aufteilung zwischen Ehepartner_innen in einen meist männlichen Haupternährer der 40 Wochenstunden und mehr arbeitet und eine meist weibliche Zuverdienerin in Teilzeit, basierte auf der Zuständigkeit von Frauen für die Familien- und Hausarbeit. Dieses Modell hat sich mehr und mehr überlebt. Noch ist es jedoch so, dass bei Doppelkarrierepaaren meist Frauen die Haus- und Familienarbeit organisieren. Diese Verhaltensmuster und Routinen haben sich über Jahrhunderte eingeschliffen. Beschäftigte mit Familien brauchen gute berufliche Perspektiven. Zurzeit ist zu beobachten, dass Vätern, die sich um Kinder kümmern, ähnliche berufliche Nachteile zugemutet werden, wie bisher Frauen. Auch daran setzen Modelle einer „kurzen Vollzeit“ für alle an.

245

250

255

260

Die Debatte um Arbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität darf also nicht auf die Eindämmung von Erwerbsarbeitszeiten verengt werden. Der Blick auf alle Lebensbereiche und die

265

Lebensqualität ist notwendig, um bedürfnisorientierte und zeitgemäße gewerkschaftliche Antworten zu suchen.

1.10 Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement

Empfehlung der Antragskommission

Überweisung an den Hauptvorstand

Antragsteller: BA Seniorinnen und Senioren

Die GEW möge beschließen, dass sie Standards für ein freiwilliges Engagement älterer Mitglieder nach dem Erwerbsleben erarbeitet. Die GEW soll diese gegenüber den Bundes- und Landesregierungen sowie den Sozialverbänden vertreten und innergewerkschaftlich auf allen Ebenen deren Umsetzung bewirken.

Die zu erarbeitenden Standards orientieren sich an folgenden Eckpunkten

1. Keine Arbeitsplatzverdrängung

a) Freiwilliges Engagement von Kolleg/innen nach dem Erwerbsleben darf nicht dazu führen, dass Neueinstellungen von Fachleuten, z. B. Lehrer/innen, Erzieher/innen verhindert werden.

b) Kolleginnen und Kollegen nach dem Erwerbsleben dürfen grundsätzlich freiwillig in ihrem bisherigen Berufsfeld tätig werden, allerdings nicht in weiteren Betätigungsfeldern arbeiten, die durch hauptamtliche Professionelle ausgeübt werden müssen.

c) Das freiwillige Engagement älterer Menschen darf nicht verordnet oder verlangt werden, sondern erfordert eine freiwillige Entscheidung der Personen dieser Zielgruppe. Auf der anderen Seite darf freiwilliges Engagement ohne Bezahlung nicht grundsätzlich abgelehnt werden. Bezahlter Einsatz in Berufsfeldern hängt davon ab, ob junge Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind oder nicht.

2. Rahmenbedingungen für Freiwilligenarbeit

Jedes freiwillige Betätigungsfeld muss rechtlich und finanziell klar definiert sein. Dazu gehören klare Rahmenbedingungen: Tätigkeitsbeschreibung, Einführungsfort- und Weiterbildung; Begleitung und Unterstützung, Formen der Anerkennung; u. a. Vergütung, Versicherung Auslagenerstattung, Formen des Beendens der Freiwilligenarbeit.

1

5

10

15

20

25

30

35

40

45

Die GEW verwahrt sich gegen eine Instrumentalisierung und Ausnutzung des freiwilligen Engagements älterer Menschen.	50
3. Zusammenwirken der Generationen	
Freiwilliges Engagement findet im Spannungsfeld aller Generationen statt. Hierzu gestaltet die GEW den Austausch zwischen den jüngeren und älteren Generationen.	55
	60
Begründung	
Freiwilliges bürgerliches Engagement im Kontext des zunehmenden Alters	
Neuere gerontologische Forschungen belegen, „dass die gegenwärtigen altersbezogenen gesellschaftlichen Strukturen offenbar nur in beschränktem Maße geeignet sind, aktives Altern zu fördern“ so Prof. Andreas Kruse, der sich mit der Aktivität und der Kreativität älterer Menschen befasst. Er konstatiert, dass je deutlicher die Menschen an sich Veränderungen wahrnehmen, die auf einen altersgebundenen Rückgang des Leistungsvermögens schließen ließen, desto weniger würden sie glauben, dass andere Menschen von ihrem Engagement profitieren könnten. Diese Antizipation der (noch weitgehend diskriminierenden) Bewertung des Älterwerdens durch die Gesellschaft verhindert also die Entfaltung der persönlichen und beruflich erworbenen Kompetenzen der Menschen nach dem Erwerbsleben. „Eine altersfreundliche Kultur verwirklicht sich in dem Maße, in dem im öffentlichen Raum ein differenziertes Verständnis von Altern und Alter kommuniziert wird und zwar in der Weise, dass sowohl die Stärken als auch die Schwächen der Alters berücksichtigt werden und gleichzeitig die Bedeutung, die die Stärken des Alters für das Gelingen des gesellschaftlichen Lebens besitzen, betont wird.“ [1] Die derzeitigen Strukturen wirken sich daher sowohl für die Menschen selbst als auch für die Gesellschaft und für die Wirtschaft negativ aus.	65
	70
	75
	80
	85
	90
„Alter“ ist für Menschen unterschiedlich, nicht alle altern gleich; Vielfalt und Heterogenität auch hier! Die Altersgrenze wird den Bedürfnissen der Menschen nicht gerecht, sondern wirkt diskriminierend bzw. entwertend. Die freiwillige, meist unbezahlte, bzw. durch Honorare und Aufwandsentschädigungen honorierte Betätigung tritt nach der Phase des Arbeitslebens an die Stelle der im Beruf befriedigten Bedürf-	95
	100

nisse des Menschen nach Anerkennung, sinnvoller Anwendung seiner Kompetenzen und Stärken. Für eine große Anzahl von Menschen folgt aber auch nach der Phase der beruflichen Arbeit eine Phase verschiedener bezahlter Tätigkeiten, da die Rente oder Pension nicht ausreicht.

Die begriffliche Klarstellung der Freiwilligenarbeit, bzw. des bürgerschaftlichen Engagements ist mühevoll. Im Bericht der Enquêtekommission "Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" von 2002 [2] wird mit diesem Begriff eine Formulierung gewählt, die der Vision einer Bürgergesellschaft entspricht, die auf die aktive Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger am gesellschaftlichen Leben setzt. Und im Freiwilligensurvey 2009 [3] wird betont, dass gerade die älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger eine zunehmende Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit erkennen lassen.

Die Gewerkschaften haben dies erkannt und in den "Seniorenpolitischen Eckpunkten" des DGB von 2007 niedergelegt:

„In unserer Gesellschaft überwiegt nach wie vor die Ansicht, dass Altern vor allem mit Defiziten verbunden ist. Ältere Menschen werden häufig für nicht mehr ausreichend leistungsfähig gehalten. Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass dieses Verständnis vom Altern überwunden wird. Ältere Menschen bringen ein reiches Maß an Wissen und Erfahrung mit, auf das die Arbeitswelt und die Gesellschaft angewiesen sind. Wenn Menschen verschiedener Generationen zusammenarbeiten, können sie für alle viel mehr erreichen. Seniorinnen und Senioren steht oft ein großes Zeitbudget zur Verfügung, das sie für gesellschaftliches Engagement zur Verfügung stellen wollen. Statt ältere Menschen auszugrenzen, müssen sie in die Gesellschaft integriert werden.“ [4]

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg hat in seiner "Engagementstrategie Baden-Württemberg" Leitbilder für ein Engagement im Alter aufgestellt und gibt damit wichtige Impulse für diese Altersgruppe und für Vereine, Verbände, Gewerkschaften.[5]

Die Allensbacher Studie zu Motiven bürgerschaftlichen Engagements (2013) belegt, dass die Gruppe der 60- bis 69-Jährigen einen höhe-

ren Grad, nämlich 49 Prozent, an Engagement aufweist als die Gesamtbevölkerung, die zu 45 Prozent bürgerschaftlich engagiert ist. 160
Allerdings ist die Gruppe der Menschen über 70 Jahren nur noch zu 38 Prozent entsprechend aktiv. Es ist also erkennbar, dass gerade die Gruppe derer, die mit dem Arbeitsleben abschließen bzw. abgeschlossen haben sich 165
überdurchschnittlich stark in der Freiwilligenarbeit einbringen. Überdurchschnittlich sind Menschen mit höherer Schulbildung (54%) in festen Ämtern und Funktionen, zu denen man gerade Beschäftigte in Bildungseinrichtungen 170
zählen kann.

Auch im Alter engagieren sich Männer mehr als Frauen; Zusammenlebende mehr als Alleinlebende. Freude an einer gemeinsamen Tätigkeit, Kennenlernen neuer netter Leute, 175
Erfahren von Anerkennung, etwas bewegen wollen und anderen helfen, sind bestimmende Motive.

Allensbach hat auch herausgefunden, dass sich 180
in Gewerkschaften 4 Prozent der Gesamtbevölkerung durch alle Altersgruppen (rund 2 Mio. Menschen) engagieren, davon 8 Prozent in festen Ämtern und Funktionen.

Viele Gewerkschaften basieren auf freiwilligem Engagement und gerade die GEW ist eine Organisation, die auf Ehrenamtlichkeit setzt; auch wenn die Unterstützung durch hauptamtlich bei der GEW angestellte Referent/innen in den letzten Jahren deutlich ausgebaut wurde. Für 190
die GEW ist es daher existentiell, die Ausgestaltung des gewerkschaftlichen Freiwilligenengagements in allen Altersphasen zu reflektieren, den Gegebenheiten anzupassen und Ressourcen zur Stärkung der gewerkschaftlichen Arbeit einzubeziehen. 195

Es ist Aufgabe der GEW, sich für die Arbeitsbedingungen und die Rahmenbedingungen der Arbeit für ihre Mitglieder einzusetzen. Auch die Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit in und 200
außerhalb des gewerkschaftlichen Ehrenamtes gehört dazu.

Dimensionen des freiwilligen Engagements der Mitglieder im Ruhestand 205

Viele Einrichtungen versuchen die Menschen nach ihrem Erwerbsleben für freiwillige Betätigung zu gewinnen. Sie wollen sich dabei die Kompetenzen zunutze machen, die unsere Mitglieder auszeichnen, 210

- weil Kolleginnen und Kollegen aus Bildungsberufen über berufliche Kompetenzen verfügen, die insbesondere in dem ständig wachsenden Sektor der außerschulischen und schulischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen nützlich sind. 215
- weil Kolleginnen und Kollegen vielfach auch nach ihrer Berufsphase sinnvolle Aufgaben suchen, die in den gewohnten Bereich gehören, in dem sie viel Erfahrung und Wissen haben. Nicht immer ist damit das Unterrichten gemeint. 220
 Sie können und wollen den inhaltlichen Schwerpunkt ihrer Betätigung selbst festlegen. Diese Tendenz bei der Generation der Jahrgänge 38 bis 58 hat Dieter Otten in seiner 50+ Studie wie folgt zusammengefasst: 225
 „Die meisten wollen die gewonnene Zeit nach dem Berufsleben nicht mit Nichtstun vergeuden, sondern in Tätigkeit investieren. Diese kann durchaus eine berufsauffine Form annehmen, darf aber nicht gleich wieder in den Stress der Berufsarbeit verfallen.“ [6] 230
- weil Kolleginnen und Kollegen nach Abschluss ihres Erwerbslebens weiterhin das Bedürfnis haben, mit Menschen anderer Altersgruppen zusammenzutreffen. Angebote der Freiwilligenarbeit müssen dies berücksichtigen. 240
 Insbesondere in karitativen und kirchlichen Einrichtungen wird die Freiwilligenarbeit der älteren Menschen sehr beansprucht. Beim zu erwartenden Anwachsen der Pflegebedürftigen besteht die Gefahr, dass keine echte Altersdurchmischung mehr zustande kommt. 245
- weil der Großteil der ehemals in Bildungseinrichtungen beschäftigten Kolleginnen und Kollegen ein Einkommen hat, das sie nicht zwingt dazuzuverdienen. Das macht sie in der Wahl ihrer freiwilligen Aufgaben unabhängig von Honoraren, Aufwandsentschädigungen etc. 255
 Ein Teil der älteren Menschen hat allerdings ein geringes Auskommen und sucht freiwillige Tätigkeiten mit kleinen finanziellen Anerkennungen, Auslagererstattung oder sogar größeren Honoraren. Darauf müssen die Einrichtungen achten! 260

Anmerkungen

1. Andreas Kruse und Eric Schmitt, Kreativität im Alter, Heidelberg 2011; Seite 38ff
2. http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/GeselZusammenhalt/enquete_be.pdf?__blob=publication-File, Seite 24ff 270
3. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hauptbericht des Freiwilligensurveys, 2009 275
4. DGB, Seniorenpolitische Eckpunkte, Berlin 2007, Seite 7
5. Engagementstrategie Baden-Württemberg – Lebensräume zu 'Engagement-Räumen' entwickeln, hrsg. v. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, 2014, Seite 50f 280
6. Dieter Otten, Die 50+ Studie. Wie die jungen Alten die Gesellschaft revolutionieren, Hamburg 2008, Seite 85 285

1.11 Rechtliche Beteiligung von Seniorinnen und Senioren

Empfehlung der Antragskommission

Überweisung an den Hauptvorstand

Antragsteller: BA Seniorinnen und Senioren

Die GEW fordert die Bundesregierung und die Landesregierungen mit den kommunalen Landesverbänden auf, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsgesetze für Seniorinnen und Senioren zu schaffen, die die aktive Beteiligung der Seniorinnen und Senioren an politischen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Entscheidungen ermöglichen.

1

5

Dazu fordert die GEW die Einhaltung folgender Eckpunkte:

10

- Die Erarbeitung der Gesetzesgrundlagen, der Rechte und Aufgaben findet auf allen Ebenen in einem dialogischen Prozess unter aktiver Beteiligung der Betroffenen statt und berücksichtigt Erfahrungen aus den bestehenden Senior_innenstrukturen. 15
- Die zu schaffenden gesetzlichen Grundlagen verpflichten die Bundesebene, die Landes-, Gemeinde-, Städte-, Kreis- und Regionalebene zur Einrichtung von ehrenamtlichen Senior_innenräten und schreiben diese in Senior_innenbeteiligungsgesetzen und den jeweiligen Gemeindeordnungen fest (Beispiel Jugendgemeinderäte). 20
25
- Sozialeinrichtungen sind in die Gesetze einzubinden, ebenso Gewerkschaften und Parteien.
- Die Senior_innenräte der Kommunen werden durch Wahl bestellt, wählbar und wahlberechtigt sind alle Menschen ab 60 Jahren der jeweiligen Ebenen bzw. in Bund und Land ihre gesetzlichen Vertretungen. 30
- Die Senior_innenräte wirken entsprechend ihrer Beschlüsse beratend oder sie bestimmen mit. Senior_innen betreffende Regelungen werden in Vorfeld dem zuständigen Senior_innenrat vorgelegt. Seine Stellungnahme wird in der Beschlussfassung berücksichtigt, eine Ablehnung muss begründet werden. Das Gesetz muss definieren, welche Maßnahmen von der Zustimmung der Senior_innenräte abhängig sind. 35
40
- Sachkosten und Aufwandsentschädigungen werden von den jeweiligen Verwaltungen getragen und Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. 45

- Die Senior_innenräte werden regelmäßig für ihre Aufgaben qualifiziert, denn für ihre Arbeit benötigen sie neben rechtssicheren und sachgerechten Grundlagen eine Qualifizierung und Begleitung in ihrer anspruchsvollen Arbeit. 50
- Im Turnus von vier Jahren sollen die gesetzlichen Regelungen sowie ihre Wirksamkeit evaluiert und ggf. angepasst werden. 55
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Anteil von Migrant_innen sind als durchgängiges Prinzip zu befolgen. 60

Begründung

Die GEW macht sich für Selbstbestimmung bis ins hohe Alter stark. Sie setzt sich dafür ein, dass das Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrungen älterer Menschen für Folgegenerationen erhalten bleiben. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist ein deutliches Mitspracherecht für Seniorinnen und Senioren notwendig, damit sich eine intakte Solidargemeinschaft weiterentwickeln kann. Dazu müssen sie die Möglichkeit haben auf einer gesetzlichen Grundlage an allen ihrer Altersgruppe betreffenden Fragen und Entscheidungen auf allen Entscheidungsebenen (Bund, Länder, Kommunen) mitgestalten zu können. 65

Mit der gesetzlichen Verankerung wird die Arbeit der Seniorenräte ernst genommen und anerkannt. Ganz besonders auf kommunaler Ebene sind die Räte fest verankert. Die rechtliche Verbindlichkeit kann längerfristig auch ein negatives Altersbild in der Gesellschaft verändern, Diskriminierungen abbauen, Barrierefreiheit vor Ort durchsetzen und Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe bewusst machen. Auch ein fruchtbarer Dialog der Generationen kann in Gang kommen. Die Verwaltung muss die Interessen älterer Menschen systematisch und regelhaft einbeziehen. Die Seniorenbeiräte selbst müssen ihre Arbeit professionalisieren und dafür auch Weiterbildungen angeboten bekommen, z.B. in Rhetorik, im Verfassen von Vorschlägen und Anträgen, im Umgang mit digitalen Medien und anderes mehr. 70

In den meisten Bundesländern können die Senior_innenverbände nur Stellungnahmen abgeben. Nur in vier Bundesländern existieren Seniorenmitwirkungsgesetze: Berlin (2006), Thüringen (2010), Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg (beide 2012). In Sachsen und Schleswig-Holstein gibt es entsprechende Ini- 75

80

85

90

95

100

tiativen. Während Österreich bereits seit 1994 einen Bundessenorenbeirat beim Bundeskanzleramt verankerte, scheiterte in Deutschland 2002 der Versuch, eine Bundesessenorenvertretung gesetzlich festzuschreiben.

105

1.12 Für zukunftsweisende Landesgleichstellungsgesetze

Antragsteller: Bundesfrauenausschuss

Frauen sind in unserer Gesellschaft noch immer von struktureller Diskriminierung und Benachteiligung betroffen. Das Handeln zentraler gesellschaftlicher Institutionen und ihre Organisationskultur verhindern weiterhin, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Ressourcen haben. Dadurch verringern sich die individuellen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen.

Die GEW setzt sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein und lehnt strukturelle Diskriminierung von Frauen konsequent ab. Sie wirkt auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen hin und unterstützt Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Herstellung der Chancengleichheit. Ein wichtiges Mittel hierzu sind die Gleichstellungsgesetze der Länder. Darum setzt sich die GEW für wirkungsvolle Landesgleichstellungsgesetze (LGG) ein und benennt im Folgenden Kernpunkte für deren Novellierung.

Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze (LGG) erhöhen

Um die Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze zu erhöhen, muss die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel und Handlungsmaxime der Dienststellen klar festgelegt werden. Gleichstellung bedeutet, die Unterrepräsentanz von Frauen im Öffentlichen Dienst zu beenden. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen in einem Bereich oder auf einer bestimmten Karrierestufe zu einem geringeren Anteil vertreten sind als Männer und gemessen an Vollzeitäquivalenten nicht einen Anteil von 50 Prozent erreichen. Eine strukturelle Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in höheren Karrierestufen niedriger ist als in den darunterliegenden, auch wenn zu Beginn ggf. noch keine Unterrepräsentanz vorliegt sondern diese erst im Karriereverlauf einsetzt. Darüber hinaus liegt Unterrepräsentanz jedoch auch vor, wenn Frauen in Dienststellen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil nicht entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten in Funktionsstellen vertreten sind. Da Männer nicht strukturell benachteiligt sind, ist Männerförderung und Geschlechterparität nicht Gegenstand von Gleichstellungsgesetzen. Die

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgender Änderung:

In Zeile 21 wird nach "Novellierung." eingefügt:
1 Dabei verwenden wir den Begriff des Landesgleichstellungsgesetzes, obwohl Gesetze zur Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Dienst in den Bundesländern unterschiedlich
5 bezeichnet werden.

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ebenso wie Genderkompetenz als Verwaltungsaufgabe festzulegen. Darüber hinaus soll Gender Mainstreaming in den jeweiligen Landesgesetzen verankert werden, ebenso wie die Verpflichtung der Dienststellen zur geschlechtergerechten Sprache.

50

55

Gleichstellungsregelungen müssen in die Personalentwicklungsmaßnahmen (wie Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung) Eingang finden. In den Landesgleichstellungsgesetzen soll festgehalten werden, dass Frauen bei „Fehlen einer offensichtlich besseren Qualifikation eines Mannes“ einzustellen sind. Der Schutz vor Diskriminierung soll in den Landesgleichstellungsgesetzen als Anspruch und als individuell einklagbares Recht der Beschäftigten festgeschrieben werden. In den Landesgleichstellungsgesetzen wird festgehalten, dass verbindliche Gleichstellungspläne erstellt werden. Der Gleichstellungsplan ist bereichsspezifisch und nach Hierarchiestufen zu erstellen. Er ist Teil einer umfassenden Personalplanung, die klar auf Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung ausgerichtet ist. Personalentwicklungspläne und Gleichstellungspläne sollen ineinander aufgehen und nicht nebeneinander existieren.

60

65

70

75

Die Landesgleichstellungsgesetze legen fest, dass unabhängige Stellen eingerichtet werden, die die Gleichstellungspläne und die Entscheidungen der Dienststellen evaluieren und bei Nichterfüllen der Ziele Sanktionen verhängen bzw. Kompensationsmaßnahmen ergreifen.

80

85

Landesgleichstellungsgesetze müssen für alle öffentlichen Einrichtungen gelten, auch für die Hochschulen, Gleichstellungsregelungen in Hochschulgesetzen sind zusätzlich beizubehalten.

90

Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken

Die GEW tritt dafür ein, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Landesgleichstellungsgesetzen als Führungskraft zu definieren, damit dieses Amt auf der niveaugleichen Ebene wie die Dienststellenführung angesiedelt ist. Ausschließlich Frauen sollen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen können. Eine ausreichend gute sachliche und personelle Ausstattung (durch Mit-

95

100

arbeiter_innen, Sachbearbeiter_innen, Verwaltungspersonal) sowie das Recht auf regelmäßige Fortbildung müssen in den Landesgleichstellungsgesetzen festgelegt werden. Nur so kann eine wirkungsvolle Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet werden. Für kleinere Dienststellen (bspw. Schulen) soll das Amt einer Ansprechpartnerin für Gleichstellung festgelegt werden, zusammen mit einer gut ausgestatteten Gleichstellungsbeauftragten auf übergeordneter Ebene, mit der die Ansprechpartnerin zusammenarbeitet. Für die Gleichstellungsbeauftragte gilt der Kündigungsschutz analog zum Kündigungsschutz der Personalräte. Die angemessene Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten ist für eine effektive Gleichstellungsarbeit unerlässlich und soll in den Landesgleichstellungsgesetzen festgehalten werden. Für Dienststellen mit über 500 Beschäftigten (Hochschulen z. B.) ist für die Gleichstellungsbeauftragte eine Vollzeitstelle vorzusehen. Auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind angemessen auszustatten.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte wirkungsvoll handeln kann, muss sie mit umfassenden Rechten ausgestattet werden, die in den Landesgleichstellungsgesetzen festzuhalten sind. Die Gleichstellungsbeauftragte beurteilt, bei welchen Entscheidungen ein Gleichstellungsbezug vorliegt. Sie verfügt über Rede-, Antrags- und Teilnahmerecht in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle, das bei jeder Entscheidung der Dienststelle greift. Sie verfügt über Akteneinsicht und Personalakteneinsicht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Funktion weisungsfrei. Sie hat ein Widerspruchs- und Klagerecht. Bei Angelegenheiten im Aufgabenbereich der Verwaltung, die aufgrund politischer Bewertung beschlossen werden, kann die Gleichstellungsbeauftragte neben dem Widerspruch auch klagen, insofern durch solche Entscheidungen geltende Gesetze verletzt würden. Das Verbandsklagerecht wird eingefordert, um die Einzelfallproblematik für Klägerinnen und Kläger zu lösen und den Klageweg durch anerkannte Verbände und Gewerkschaften beschreiten zu können.

105
110
115
120
125
130
135
140
145
150
155

Begründung

Vor dem Hintergrund des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) seit 2015, das hinsichtlich der paritätischen Ansprache beider Geschlechter einen Rückschritt in der Gleichstellung von Frauen und Männern darstellt, ist die Festlegung einer wirkungsvollen Quote in den Landesgleichstellungsgesetzen umso wichtiger. Die von der GEW vertretene Quote reagiert auf die immer noch bestehende strukturelle Diskriminierung von Frauen. Für eine strukturelle Benachteiligung von Männern aufgrund ihres Geschlechts existieren keine validen Anhaltspunkte - weder am Arbeitsmarkt noch im Öffentlichen Dienst. Sind Männer im Verhältnis zu Frauen weniger stark in bestimmten Berufen vertreten, handelt es sich in der Regel um weniger gut bezahlte und weniger einflussreiche Positionen. Männerförderung und Geschlechterparität sind daher nicht Gegenstand von Gleichstellungsgesetzen, da der Grundsatz der Chancengleichheit im öffentlichen Dienst grundsätzlich gilt. Genau diese Chancengleichheit ist für Frauen nicht gegeben, weshalb die Landesgleichstellungsgesetze die Gleichstellung und die Zugangsrechte der Frauen im öffentlichen Dienst gewährleisten müssen.

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Landesgleichstellungsgesetzen verpflichtet die Dienststellen, die geschlechterspezifischen Folgen und Auswirkungen einer Entscheidung zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming wird somit als Leistungs- und Anforderungsbeurteilung festgelegt.

Die Vorschrift, dass Frauen bei gleicher Qualifikation auszuwählen sind, wird regelmäßig durch die Ausdifferenzierung der Bewertungsmaßstäbe und Qualifikationsmerkmale unterlaufen. Ursächlich hierfür ist die Formulierung, dass „bei gleicher Eignung/Qualifikation“ die Frau auszuwählen ist. Stattdessen soll die Formulierung „bei Fehlen einer offensichtlich besseren Qualifikation eines Mannes“ Eingang in die Landesgleichstellungsgesetze finden. Die Anforderungen einer Stelle sollen auf die jeweilige, konkrete Arbeitsstelle abgestimmt und die Anforderungsprofile vorab erstellt werden, bevor Personal für die konkrete Stelle gesucht wird. Eine Beschränkung auf die Anforderungen eines statusrechtlichen Amtes reicht nicht.

Das beliebige und intransparente Einsetzen von Anforderungen und die Angleichung der Anforderungen an eine für die Stelle gewünschte und vorab ausgewählte Person geschieht in der Regel zu Ungunsten der Frauen. Ein wirkungsvolles Landesgleichstellungsgesetz soll dieses Vorgehen unterbinden. Dies wird durch die Festlegung erreicht, dass die Anforderungen auf die jeweils konkrete Arbeitsstelle abgestimmt und die Anforderungsprofile vor der Suche nach Personal erstellt werden müssen.

215

220

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, die Ziele des Gleichstellungsgesetzes zu erreichen. Durch die in ihm festgelegten Bestimmungen lassen sich Mängel feststellen und geeignete Mittel ergreifen, um der Unterrepräsentanz von Frauen entgegen zu wirken. In den Landesgleichstellungsgesetzen werden klare Vorgaben festgehalten, die in den Gleichstellungsplänen enthalten sein müssen. Diese umfassen die detaillierte Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung, die Ermittlung der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen und verbindliche Zielquoten. Darüber hinaus legen Gleichstellungspläne Vorgaben zur Zielerreichung fest.

225

230

235

Durch die Evaluierung der Dienststellen wird festgestellt, ob die Ziele erfüllt wurden und ob Bedarf an Nachsteuerung besteht. Durch das Mittel der Evaluierung und der Sanktionierung werden Dienststellen effektiv darauf verpflichtet, sich an die Bestimmungen der Landesgleichstellungsgesetze zu halten und sie durchzusetzen.

240

245

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt keine Interessenvertretung dar, da Gleichstellung im Interesse aller liegt. Aus diesem Umstand ergibt sich der Vorrang des Mitwirkungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten vor dem der Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen. Dass die Gleichstellungsbeauftragte bei jeder Entscheidung der Dienststelle einbezogen werden muss, zielt auf die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten auch bei Nicht-Durchsetzung einer Bestimmung ab. Auch wenn die Dienststelle eine Bestimmung nicht durchsetzt und gleichgültig ob sich etwas ändert oder nicht (bspw. bei Personalentscheidungen), handelt es sich um eine Entscheidung der Dienststelle wodurch das Mitwirkungsrecht in Kraft tritt und die Gleichstel-

250

255

260

265

lungsbeauftragte verpflichtend mitzuwirken hat. Daher soll in den Landesgleichstellungsgesetzen nicht der Terminus „Maßnahme“ sondern der Terminus „Entscheidung“ benutzt werden.

270

1.13 Bundesweite Berufsverbote-Konferenz

Antragsteller: LV Hessen

Die GEW nimmt den fünfundvierzigsten Jahrestag des Radikalenerlasses zum Anlass, um im Laufe des Jahres 2017 eine zweite bundesweite Berufsverbote-Konferenz mit begleitender Pressekonferenz durchzuführen, um das immer noch nicht abgeschlossene und sogar weiterhin aktuelle Thema erneut politisch aufzugreifen, einen Austausch unter den Betroffenen zu ermöglichen und Bilanz über das Erreichte in den einzelnen Bundesländern zu ziehen. Politisches Ziel bleibt dabei eine Beendigung der kollektiven Verfolgung linker demokratischer Kräfte durchzusetzen und die politische und materielle Rehabilitierung der vom Berufsverbot Betroffenen zu erreichen.

Begründung

Schon im Jahr 2012 hat die GEW zu einer Berufsverbote-Konferenz eingeladen, der bundesweit mehrere hundert Betroffene und Interessierte gefolgt sind. Das Thema der Berufsverbote ist nach wie vor von großer Aktualität und lange nicht abgeschlossen.

- Die Rehabilitierung und Entschädigung der Betroffenen steht in fast allen Bundesländern noch aus. Ein öffentliches Eingeständnis, dass der Radikalenerlass vielen Menschen die berufliche Perspektive genommen und sie in schwerwiegende Existenzprobleme gestürzt hatte, ist bis heute unterblieben.
- Nach wie vor gibt es aktuelle Fallbeispiele: 2004 bis 2007 belegten die Bundesländer Hessen und Baden-Württemberg den Heidelberger Realschullehrer Michael Cszakóczy mit einem Berufsverbot. Erst 2007 wurde er in den Schuldienst übernommen. Schlagzeilen machte 2016 der Fall eines angehenden Promotionsstudenten in Bayern. Wegen seiner Aktivitäten bzw. Mitgliedschaft in der DKP, der Roten Hilfe und der VVN-BdA blockiert der Verfassungsschutz eine Doktorandenstelle an einer Universität in München.
- Immer noch erhalten Betroffene keine Einsicht und kein Recht auf Herausgabe und Vernichtung ihrer Verfassungsschutz-Akten. Dies wird ihnen selbst dann vorenthalten,

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

Der Titel wird wie folgt geändert:

1 **45 Jahre Radikalenerlass**

5 Die Zeilen 2 bis 5 beginnend mit "um im Laufe" bis "durchzuführen" werden an den Hauptvorstand überwiesen.

wenn sich die vom Verfassungsschutz vorgebrachten Bedenken juristisch als unzutreffend herausgestellt haben. 50

Beispielhaft ist der Fall des Michael Csaszkóczy aus Heidelberg. Obwohl der Verwaltungsgerichtshof Mannheim sein Berufsverbot als unbegründet und grundrechtswidrig erklärte und er verbeamtet wurde, weil „keine Zweifel an seiner Verfassungstreue bestehen“, wird er weiterhin vom Verfassungsschutz überwacht und bespitzelt. Der Lehrer hatte deshalb Einsicht in die vom Verfassungsschutz gesammelten Daten verlangt und gegen seine fortdauernde geheimdienstliche Überwachung geklagt. Dennoch erging daraufhin ein Urteil, das dem Verfassungsschutz erlaubt, weiterhin über Csaszkóczy erhobene Daten zu speichern und ihm die Auskunft über die Daten verweigern. Für den „Verfassungsschutz“ — so die Richter — „gelten andere Rechtsmaßstäbe als für die Regierung“. Schon wer die Verfassungswirklichkeit in der BRD kritisiere, müsse damit rechnen, geheimdienstlich überwacht zu werden. Das Gleiche gelte für Menschen, die bereit seien, „politisch mit Kommunisten“ zusammenzuarbeiten. 55 60 65 70 75

- In Bayern sind von Bewerberinnen und Bewerber für den Öffentlichen Dienst sogenannte "Fragebogen zur Prüfung der Verfassungstreue" abzugeben. Dort ist anzukreuzen, in welchen Organisationen eine Mitgliedschaft besteht. Drei Seiten lang sind linke Organisationen aufgeführt, knapp zwei Seiten lang auf gleichsetzende und verharmlosende Weise faschistische und neonazistische Gruppen. Dazu zählen unter anderem die NPD, Al-Qaida, die in Deutschland verbotene kurdische Arbeiterpartei PKK, die DKP, die VVN BdA oder die Partei „Die Linke“. Kreuzt eine Bewerberin, ein Bewerber das entsprechende Kästchen an, wird der Verfassungsschutz eingeschaltet. 80 85 90
- Auch die politische Rehabilitierung ist noch offen: Eine politische Auseinandersetzung über die schwerwiegende Beschädigung der demokratischen Kultur durch die Berufsverbotspolitik steht bis heute aus. Sie wäre heute dringlicher denn je. Mit dem Kampfbegriff "Verfassungsfeindlichkeit" wurden systemkritische Organisationen und politisch aktive Linke an den Rand der Legalität gerückt. Man hat sie an der Ausübung von Grundrechten wie der 95 100

Meinungs- und Organisationsfreiheit ge-
hindert.

105