

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

Inhaltsverzeichnis

5. Organisation

5.1	Grundsätze der Haushaltspolitik/Änderung der Beitragsordnung GEW-Hauptvorstand	309
5.2	Anhebung der Mitgliedsbeiträge LV Rheinland-Pfalz	314
5.3	Mitgliedschaft für geflüchtete Menschen LV Rheinland-Pfalz	315
5.4	Änderung der Haushalts- und Kassenordnung LV Hessen	316
5.5	Die GEW stärken – den Organisationsentwicklungsprozess fortsetzen Hauptvorstand	317
5.6	Unterstützung der OE, insbesondere Mentoring, in den Landesverbänden durch den Hauptvorstand LV Bremen	324
5.7	Mitgliedergewinnung und Mitgliedereinbindung BFGA Hauptschulen und Realschulen	325
5.8	Verankerung von Gender-Mainstreaming und Diversity-Politik in der GEW Bundesfrauenausschuss	326
5.9	Jugendleit Antrag BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)	327
5.10	Jugendquote in Gremien BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)	329
5.11	Bundesweiter Jugend- und Student*innenkonvent BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)	331
5.12	Für eine aktive gewerkschaftliche internationale Zusammenarbeit LV Berlin	333
5.13	Keine Monologe von Politikerinnen und Politikern auf Gewerkschaftstagen! LV Hessen	335
5.14	Kooperationsvereinbarungen der GEW mit Banken, Reiseunternehmen und Versicherungen LV Hessen	336
5.15	Werbefreier Webauftritt der GEW LV Hessen	338
5.16	AfD und GEW stehen sich diametral entgegen, eine gleichzeitige Mitgliedschaft ist ausgeschlossen BA Studentinnen und Studenten (BASS)	339
5.17	Nachhaltige Gewerkschaftsarbeit in der GEW BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)	345
5.18	Geschlechtergerechtigkeit in Anträgen auf Mitgliedschaft der GEW Bundesfrauenausschuss	348

5.1 Grundsätze der Haushaltspolitik/ Änderung der Beitragsordnung

Empfehlung der Antragskommission

Annahme

Antragsteller: GEW-Hauptvorstand

Damit ist erledigt:

0. Änderung der Beitragsordnung

1 Antrag 5.2

1. Ziffer 1.1. der Beitragsordnung lautet:

„Bei Beamtinnen und Beamten beträgt der Beitrag in den Jahren 2018 und 2019 0,81% und ab den Jahren 2020 und 2021 0,83% der Besoldungsgruppe und Stufe, nach der das Mitglied besoldet wird.“

5

2. Ziffer 1.2. der Beitragsordnung lautet:

„Bei Angestellten beträgt der Beitrag in den Jahren 2018 und 2019 0,75% und ab den Jahren 2020 und 2021 0,76% der Entgeltgruppe und Stufe, nach der das Mitglied vergütet wird. Grundlage für die Berechnung ist der jeweils geltende Tarifvertrag.

10

15

I. Beitragsaufteilung

1. Die aus den Beitragserhöhungen erzielten zusätzlichen Beitragsanteile aus dem Gewerkschaftstagsbeschluss 2013 und die zusätzlichen Beitragsanteile nach Ziffer 0.1 und 0.2 werden, nach Berücksichtigung des DGB-Anteils von **12%**, unmittelbar und in voller Höhe an den Kampffonds abgeführt.

20

2. Das im Weiteren zu verteilende Beitragsaufkommen nach dem Abzug gemäß Ziffer 1 wird rechnerisch mit 100 Prozent festgelegt.

25

3. Von dem Beitragsaufkommen nach Ziffer 2 erhalten:

3.1. der DGB 12% (ohne arbeitslose Mitglieder);

30

3.2. der Kampf- und Unterstützungsfonds 1%;

3.3. der Rechtsschutz 5%;

3.4. die Gemeinschaftsaufgaben 4,3%; davon für die

3.4.1. Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich) 3,1%

35

3.4.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 1,2%

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

40

3.5. der Hauptvorstand 18% (ohne bundesunmittelbare Mitglieder);

4. Der Hauptvorstand erhält die nach Abzug der Ziffern 3.1.-3.4. verbleibenden Beitragsanteile der bundesunmittelbaren Mitglieder.

45

5. Die übrigen Beitragsanteile verbleiben bei den Landesverbänden.

6. An die Max-Traeger-Stiftung werden monatlich pro Mitglied (ohne arbeitslose/studentische Mitglieder) 0,06 € abgeführt. 50

7. Der Hauptvorstand und die Landesverbände sind verpflichtet, ihre finanziellen Planungen und Entscheidungen transparent zu machen. Gegenseitig veröffentlichen sie ihre Haushaltspläne, ihre Stellenpläne sowie ihre Jahresabschlüsse. 55

II. Gemeinschaftsaufgaben und Organisationsentwicklung 60

1. Gemeinschaftsaufgaben

1.1. Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich)

Aus den Mitteln des Länderfinanzausgleiches werden struktur- und finanzschwache Landesverbände unterstützt. Finanzschwache Landesverbände sind gekennzeichnet durch ein jährliches Beitragsaufkommen von unter 1,5 Millionen Euro. Dazu gehören im Einzelnen: 65 70

- Bremen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Saarland
- Thüringen 75

Strukturschwache Landesverbände sind gekennzeichnet durch ein ungünstiges Verhältnis der Beitragseinnahmen zur Größe des jeweiligen Bundeslandes. Dazu gehören im Einzelnen: 80

- Bayern
- Brandenburg
- Rheinland-Pfalz 85
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein

Über die Verteilung der finanziellen Mittel entscheidet der HV auf Vorschlag der betroffenen Landesverbände. 90

1.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 95

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

Die entsprechend Punkt **1.3.4.2.** zur Verfügung stehenden Mittel werden wie folgt eingesetzt: 100

- 25% für die Koordination und für zentrale Aufgaben beim Hauptvorstand (Personal und Sachmittel) 105

- 75% für die dezentralen Maßnahmen in den Landesverbänden (Personal- und Sachmittel)

Über die Verwendung der Mittel entscheiden die für den jeweiligen Haushalt zuständigen Gremien des Bundes und der Länder. 110

Diese Mittel sind zweckgebunden zu verwenden. Dem Hauptvorstand gegenüber muss Nachweis geführt werden. 115

Der Hauptvorstand und die Landesverbände sind zur Kooperation verpflichtet. 120

2. Prozess zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der GEW

Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung dieses Prozesses werden jährlich 0,5% des Beitragsaufkommens zur Verfügung gestellt. 125

Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des Hauptvorstands und der Landesverbände eingestellt und entsprechend der inhaltlichen Beschlüsse eingesetzt. 130

III. Finanzierung des Rechtsschutzes

1. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist eine gemeinsame Aufgabe aller Gliederungen der GEW. Sie umfasst die Leistungen der Landesverbände für die Arbeit der Landesrechtsschutzstellen, die Leistungen des Hauptvorstands für die Arbeit der Bundesstelle für Rechtsschutz (inkl. Geschäftsstelle), für die externe Rechtsvertretung, für die zu übernehmenden Kosten der Gegenseite, für die Gerichtskosten und für notwendige weitere Verfahrenskosten. 135

2. Die Finanzierung des Aufwandes für die Landesrechtsschutzstellen und die Bundesrechtsschutzstelle wird in den jeweiligen Haushalten geregelt. Dazu erhalten die Landesverbände und der Hauptvorstand insgesamt **3,00%** des Beitragsaufkommens als Zuschuss (vergleiche I. **3.3.**). 145

Dieser Gesamtbetrag entspricht **85** Anteilen, wovon **acht** Landesverbände und der Hauptvorstand je vier Anteile, die Landesverbände **Baden-Württemberg**, NRW und Niedersachsen je **neun** Anteile, die Landesverbände 155

Berlin und Hessen je sieben Anteile , der Landesverband Saarland zwei Anteile, und die Landesverbände Bremen und Mecklenburg-Vorpommern je drei Anteile erhalten.	160
3. Die Finanzierung der Kosten für externe Rechtsvertretung, die zu übernehmenden Kosten der Gegenseite, die Gerichtskosten und die notwendigen weiteren Verfahrenskosten (z. B. Rechtsgutachten) erfolgt durch einen Rechtsschutzfonds, der im Rahmen des Haushaltes des Hauptvorstands separat geführt wird. Die Rechtsschutzrückstellung ist Bestandteil dieses Fonds.	165
Die Zuflüsse dieses Rechtsschutzfonds setzen sich wie folgt zusammen:	170
3.1. 2,0% des Beitragsaufkommens (nach I.3.3)	
3.2. Zinserträge aus der Anlage der Rechtsschutzrückstellung	
3.3. Rechtspolitische Umlage der Gewerkschaften	175
4. Nicht verbrauchte Mittel nach den Ziffern 3.1.-3.3. werden der Rechtsschutzrückstellung zugeführt. Reichen die Mittel gemäß Ziffer 3.1.-3.3. zur Finanzierung nicht aus, so erfolgt die Deckung aus der Rechtsschutzrückstellung.	180
5. Aufwendungen, die in direktem Zusammenhang mit dem Rechtsschutz stehen, jedoch über Ziffer 3 hinausgehen, können in Ausnahmefällen aus dem Rechtsschutzfonds finanziert werden. Dazu bedarf es einer Zweidrittelmehrheit des Hauptvorstandes.	185
6. Die wirtschaftliche Verwendung der Mittel für den Rechtsschutz ist im Interesse der Gesamtorganisation sicherzustellen. Die auf der Grundlage ausführlicher Analysenwerte aus der Rechtsschutzdatenbank entwickelten und durch den HV beschlossenen Steuerungselemente sind – bis auf die gesondert zu genehmigenden Ausnahmen – einzuhalten. Die Bundesstelle für Rechtsschutz überwacht die Einhaltung der Steuerungselemente und berichtet dem HV jährlich über die Entwicklung des Rechtsschutzes und der Rechtsschutzkosten sowie über die Wirksamkeit der entwickelten Steuerungselemente.	190 195 200

IV. Kampf- und Unterstützungsfonds

1. Zum Zwecke der Finanzierung von Tarifvorhaben und Vorhaben zu koalitionsrechtlichen Vereinbarungen und Verträgen zugunsten Dritter, einschließlich darauf ausgerichteter Aktionen und Arbeitskämpfe, wird ein Kampf- und Unterstützungsfonds unterhalten.	205
	210

2. Die Zuführung wird gemäß der Ziffern I.1. und I.3.2. geregelt.

3. Die Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds für Maßnahmen gemäß Ziffer IV/1 erfolgt gemäß einer durch den Hauptvorstand mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder zu beschließenden Richtlinie. 215

4. Beschlüsse des Gewerkschaftstages zur Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds bleiben von diesen Grundsätzen unberührt. 220

V. Haushalt

1. Gemäß diesen Grundsätzen der Haushaltspolitik und der Haushalts- und Kassenordnung beschließt der Hauptvorstand den Jahreshaushalt. 225

2. Die Personalkosten beim Hauptvorstand – mit Ausnahme der Personalstellen, die aus den Gemeinschaftsaufgaben erwachsen – sollen nicht mehr als 50% der anteiligen Beitragseinnahmen betragen. 230

VI. Der Stellenplan ist Anlage zum Haushalt. 235

VII. Soweit nichts anderes angegeben ist, treten diese Grundsätze zum 1.1.2018 in Kraft.

5.2 Anhebung der Mitgliedsbeiträge

Antragsteller: LV Rheinland-Pfalz

Die GEW Rheinland-Pfalz beantragt, den Beitragssatz in vier Jahresschritten auf 1 % des Tabellenentgelts anzuheben. Die so gewonnenen zusätzlichen Beiträge sollen zur Aufstockung des „Kampffonds“ und zur personellen Stärkung der Tarifarbeit in den Ländern verwendet werden.

Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 5.1.

1

5

5.3 Mitgliedschaft für geflüchtete Menschen

Antragsteller: LV Rheinland-Pfalz

Die GEW Rheinland-Pfalz beantragt, die Bundessatzung der GEW in Paragraph 6 Absatz 2 derart zu ändern, dass geflüchtete Menschen aus dem Organisationsbereich der GEW Mitglied der GEW werden können, auch wenn ihr Status noch nicht geklärt ist, wenn dementsprechend Nachweise erbracht werden können.

Für diese Personengruppe soll in der Beitragsordnung unter Punkt 5. Solidarbeiträge ein neuer Unterpunkt 5.4 eingefügt werden:

5.4 Menschen, deren Arbeitserlaubnis nicht geklärt ist, zahlen einen Beitrag von 1 Euro pro Jahr.

Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

1 Die GEW bekräftigt, dass geflüchtete Menschen in Deutschland, die dem Organisationsbereich der GEW unterfallen, Mitglied der GEW werden können.

5 Die Bundesstelle für Rechtsschutz erstellt eine Handreichung über Art und Umfang möglicher Rechtsschutzleistungen für Geflüchtete.

10 Damit ist erledigt:
Antrag 4.1

15

5.4 Änderung der Haushalts- und Kassenordnung

Antragsteller: LV Hessen

Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 4.4 in der Fassung der Antragskommission.

§ 1	1
3. Der Haushaltsplan wird im GV beraten und vom Hauptvorstand beschlossen.	
4. Die Schatzmeisterin/der Schatzmeister hat das Recht, im Hauptvorstand ihre/seine abweichende Auffassung vorzutragen.	5
§ 2	
1. Die Errechnung der voraussichtlichen Einnahmen erfolgt auf der Basis der Mitgliederzahlen zum 30. Juni des Vorjahres und den zu erwartenden Mitgliederveränderungen sowie den Durchschnittsbeiträgen und sonstigen Einnahmen.	10
werden wie folgt geändert:	15
§ 1	
3. (neu) Der Haushaltsplan wird im GV beraten und vom Hauptvorstand zur Vorlage an den Gewerkschaftstag oder endgültig (siehe § 12 Satzung) beschlossen.	20
4. Die Schatzmeisterin/der Schatzmeister hat das Recht, im Hauptvorstand und/oder Gewerkschaftstag ihre/seine abweichende Auffassung vorzutragen.	25
§ 2	
1. (neu) Die Errechnung der voraussichtlichen Einnahmen erfolgt auf der Basis der Mitgliederzahlen zum Ende des vorletzten Quartals vor Beschlussfassung im Hauptvorstand (siehe § 13.) und den zu erwartenden Mitgliederveränderungen sowie den Durchschnittsbeiträgen und sonstigen Einnahmen.	30
	35

5.5 Die GEW stärken – den Organisationsentwicklungsprozess fortsetzen

Antragsteller: Hauptvorstand

Der Gewerkschaftstag 2013 hat mit dem Beschluss 5.4. einen Organisationsentwicklungsprozess (OE-Prozess) eingeleitet, der im Zeitraum 2013 bis 2017 in vielen Projekten erfolgreich verlaufen ist. Folgende Aspekte machen es erforderlich, den begonnenen OE-Prozess fortzusetzen:

- die Mitgliederentwicklung und die Mitgliederstruktur, insbesondere mit Blick auf Zuwachs / Eintritte / Austritte / Altersstruktur / Beschäftigtenstatus / Verteilung auf die Organisationsbereiche,
- die anstehenden Generationenwechsel in den Gremien auf allen Ebenen, die diversitätsbewusst gestaltet werden sollen,
- die Evaluationsergebnisse der auf der Ebene der GEW-Landesverbände und der GEW Bund durchgeführten Projekte und
- die Ergebnisse diverser Workshops, Veranstaltungen und Seminare, die im aktuell laufenden OE-Prozess durchgeführt worden sind.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer „Zeitenwende“, die mit durchgängiger ökonomischer Wachstumsschwäche, zugespitzten ökologischen Risiken und verschärfter sozialer Ungleichheit einhergeht, geht es darum, Bewusstsein für den Wert der eigenen Arbeit, Engagement für emanzipatorische Bildung und solidarische Aktion gegen Zukunftsangst und antidemokratischen Populismus zu setzen.

Auf dieser Grundlage setzt die GEW den im Jahr 2013 begonnenen Organisationsentwicklungsprozess fort und entwickelt ihn im Zeitraum 2017 bis 2021 weiter.

1. Ziele des OE-Prozesses

Eine ständige Organisationsentwicklung ist nötig, um die (politische) Durchsetzungsfähigkeit der GEW zu steigern und um die dazu erforderliche Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung zu erhalten. Sie kann dadurch eine bessere Identifikation der Mitglieder mit der GEW (Mitgliederbindung und -aktivierung) und eine deutliche Verbesse-

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

In Zeile 210 wird eingefügt:

- Durchführung einer Veranstaltung ähnlich der Bundeskonferenz junger Gewerkschafter*innen 2012 und der GEWolution 2016 mindestens alle vier Jahre.

nach Zeile 234 wird eingefügt:

- Unterstützung von Mentoringprogrammen durch Ermöglichung der Teilnahme von zusätzlichen Kolleg*innen an Sitzungen von Bundesgremien.

Damit sind erledigt:

Antrag 5.6

die Zeilen 22 bis 30 aus Antrag 5.9

Dadurch werden Material hierzu:

Antrag 5.7

die Zeilen 1 bis 21 aus Antrag 5.9

Antrag 5.11

rung von Arbeitsabläufen und der Schnittstel- 50
 lenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehren-
 amtlichen sowie zwischen den einzelnen
 Gliederungen erreichen. Insgesamt kann die
 GEW damit als Gewerkschaft (Mitgliedergewin-
 nung) und politische Akteurin eine Attraktiv-
 tätssteigerung erzielen. 55

Für die GEW heißt das im Einzelnen:

Beteiligung aller

Die GEW erkennt an, dass Organisations- 60
 entwicklung ein Thema ist, das für ihre Zukunft
 von entscheidender Bedeutung ist. Deshalb be-
 teiligen sich GEW Bund (GV, ggf. Bundesaus-
 schüsse) und alle GEW-Landesverbände am OE-
 Prozess und gestalten ihre Maßnahmen betei-
 ligungsorientiert. 65

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Die GEW wird als Organisation in einem kon- 70
 tinuierlichen Prozess weiterentwickelt. Der
 diversitätsbewusste Generationenwechsel, die
 Öffnung für Frauen in verantwortlichen Positio-
 nen, die Beteiligung der GEW-Mitglieder, die
 Gewerkschaftskultur (Partizipation, Gestaltung
 von Sitzungen usw.) werden auf allen Ebenen
 gestärkt. 75

Systematisches Vorgehen

Die OE-Projekte werden auf allen Ebenen sys- 80
 tematischer durchgeführt. Stichworte sind: Pro-
 jektplanung, Projektformulierung, Projektab-
 schluss, Erfolgs- bzw. Misserfolgsdefinition für
 ein Projekt, Sicherstellung von Verantwort-
 lichkeit und Verbindlichkeit, Ziehen von
 Schlussfolgerungen usw. 85

Ausrichtung an den Arbeits- und Lebens- bedingungen der Mitglieder

Im OE-Prozess werden Wege zu einer Lebens- 90
 phasenorientierung gesucht, indem z.B. gefragt
 wird, welche Mitgliedergruppe in welcher
 Lebensphase welche Beteiligungsangebote (z.
 B. geteilte Verantwortung in Führungspositio-
 nen oder familienbewusste Sitzungszeiten) und
 Unterstützung (z. B. Kinderbetreuung) braucht. 95

Gleichstellung der Geschlechter und Diversität als Handlungsgrundlage

Um der Vielfalt in der Mitgliederstruktur ge- 100
 recht zu werden und für möglichst viele Men-
 schen attraktiv zu werden, werden im Rahmen
 des OE-Prozesses sozio-strukturelle Merkmale
 wie Geschlecht und Alter berücksichtigt. Dar-

über hinaus werden weitere Diversitätsmerkmale beachtet.

105

Verbesserte Mitgliedergewinnung und -aktivierung

Der OE-Prozess leistet einen Beitrag dazu, dass die GEW bei der Mitgliedergewinnung, -bindung und -aktivierung noch erfolgreicher wird und neue Formen der Beteiligung entwickelt werden.

110

Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der GEW

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist u. a. ein strategisches Instrument zur personellen und politischen Entwicklung auf allen Ebenen der GEW.

115

Eindeutige Erfolgskriterien definieren

Vor Beginn der nächsten Phase des OE-Prozesses wird in der GEW definiert, wann OE erfolgreich ist. Dabei sind qualitative und quantitative Kriterien vorzusehen, die an den Zielen des OE-Prozesses ansetzen. Die „Prüfsteine für eine GEWerschaft, die bewegt“, die die Junge GEW dem Gewerkschaftstag 2013 vorgelegt hat, sind dabei heranzuziehen.

120

125

3. Umsetzung

Der OE-Prozess wird bewusster und systematischer durchgeführt. Im Rahmen des OE-Prozesses sollen zum Beispiel folgende Aspekte berücksichtigt werden:

130

135

- Verankerung des OE-Prozesses auf allen Ebenen der GEW, z. B. durch
 - Benennung von OE-Verantwortlichen,
 - regelmäßige Thematisierung auf Sitzungen,
 - Einrichtung von OE-AGs,
 - Absicherung in den Haushalten,
 - Wahl oder Benennung von Zuständigen, die als Ansprechpartner*innen insbesondere für die neuen und interessierten Mitglieder fungieren und verantwortlich sind für die Abstimmung und Entwicklung besonderer Angebote für weniger repräsentierte Mitgliedergruppen,
- systematische Analyse der Mitgliederstruktur auch in den GEW-Landesverbänden sowie Datenpflege als Grundlage für OE-Projekte,
- Qualifizierung von Ehrenamtler*innen (Mitglieder in Landes- und Kreisvorständen,

140

145

150

155

- Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungspersonen und Multiplikator*innen in allen Organisationsbereichen), 160
- Organisation von Vertrauensleute-Wahlen, dazu: Entwicklung von spezifischen Qualifizierungs- und Schulungskonzepten, 165
 - Durchführung von Projekten zur Organisationsentwicklung, Mitgliederwerbung und -bindung sowie zum geschlechterbewussten Generationenwechsel, 170
 - Systematisierung, abschließende Bewertung der Projekte, Implementierung und Kommunikation der gewonnenen Erkenntnisse unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Aspekte, z. B. durch die Anwendung von Gender Mainstreaming, 175
 - Weiterentwicklung der Arbeitskultur der Gremien und der Veranstaltungsformate sowie der Angebote zur temporären Mitarbeit in der GEW, 180
 - Systematisierung der Suche von Kolleg*innen, die für die ehrenamtliche Mitarbeit gewonnen werden können (Listen für Betriebsrats- und Personalratswahlen, Gleichstellungsbeauftragte, „besonders Interessierte“ bei Veranstaltungen und Schulungen usw.), 185
 - Entwicklung von Maßnahmen zur persönlichen Ansprache und zur Partizipation von Kolleg*innen (persönliche Ansprache, Telefonate, „Kümmerer“, Online-Mitgliederbefragungen, Rückmeldebogen zu Veranstaltungen usw.), 190
 - Orientierung der Projekte der GEW Bund und der GEW-Landesverbände an den festgelegten Zielen des OE-Prozesses, 195
 - Beitrag zur Bewältigung des Zeitproblems von Kolleg*innen, die sich auf dem Gebiet der OE engagieren, durch Unterstützungsangebote der GEW Bund. Neben der Entlastung/Arbeitserleichterung gibt es auch einen praktischen Mehrwert: u. a. fachlicher Austausch, Vernetzung, professionelle Beratung, Professionalisierung der eigenen Arbeit, Kompetenzzugewinn (bessere Außenwirkung), Wertschätzung. 200

4. Unterstützungssysteme 205

GEW-Bundesebene

- Die GEW Bund koordiniert den OE-Prozess.
- Die GEW Bund bietet an:

210

- D'ORG-Schulungen zur Analyse von Mitgliederdaten,
- professionelle Unterstützung, z. B. durch prozess- und projektbezogene Beratung sowie durch Fortbildung und Schulung auf den Gebieten Projekt-, Freiwilligen- und Zeitmanagement sowie zum Gender- und Diversitätsbewusstsein, 215
- Möglichkeiten des systematischen Austausches (themenbezogene Workshops, Veranstaltungen, Konferenzen usw.) für die politisch für OE in den Landesverbänden verantwortlichen Kolleg*innen und für Projektverantwortliche auf regionaler und nationaler Ebene, 220
225
- Aufbau und Unterstützung eines Netzwerks für die Durchführung von OE-Maßnahmen „vor Ort“, z. B. durch Telefonkonferenzen, Beratungsbesuche usw., 230
- Weiterentwicklung des Extranets (nur für Mitglieder zugängliche Datenbank), um Hilfestellungen für die tagtägliche Arbeit zur Verfügung zu stellen. 235

GEW-Landesverbandsebene

Die GEW-Landesverbände sollen

- einen regionalen Austausch entwickeln, um voneinander zu lernen und um den Blickwinkel zu erweitern, 240
- zur Verstärkung der Partizipation und zur Wertschätzung Veranstaltungen für aktive und für interessierte Kolleg*innen durchführen, wie z. B. „GEW aktiv“, die Aktivenkonferenz, die GEWolution und die FrauenZukunftskonferenz durchführen. 245

Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der GEW unterstützt den Organisationsentwicklungsprozess u. a. durch Angebote und Aktivitäten 250

- zur Weiterentwicklung der Gremien-, Veranstaltungs-, Kommunikations- und Beteiligungskultur, 255
- zur Qualifizierung von Ehrenamtler*innen,
- zur Mitgliederwerbung und -bindung,
- zum diversitätsbewussten Generationenwechsel,
- zur interkulturellen Öffnung und 260
- zur Förderung des Verständigungsprozesses von Ost- und Westdeutschland unter Berücksichtigung der unterschiedlichen biografischen Erfahrungen.

Die Koordination der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf Bundesebene fördert den Austausch der Landesverbände über ihre entsprechenden Bildungsangebote, unterstützt sie bei der Entwicklung neuer Angebote und entwickelt diese bei Bedarf auch selbst. 265
270
Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Landesverbände entwickelt entsprechende Bildungsangebote und setzt sie um.

5. Weitere Verfahrensfragen 275

Die Zuständigkeit für die Umsetzung und Steuerung des OE-Prozesses wird grundsätzlich wie in der Periode 2013 bis 2017 organisiert. Dabei ist weiterhin von folgenden Verfahrensgrundsätzen auszugehen: 280

- Der Geschäftsführende Vorstand sollte in allen Arbeits- und Organisationsbereichen mindestens je zwei Projekte durchführen.
- Bundesausschüsse können in Absprache mit den zuständigen GV-Mitgliedern eigene OE-Projekte durchführen. 285
- Die GEW-Landesverbände sollten mindestens je drei OE-Projekte durchführen.
- Der Koordinierungsvorstand (KOVO) organisiert den Austausch zwischen den Landesverbänden und den Arbeits- und Organisationsbereichen sowie den Fach- und Personengruppen und mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und richtet eine dementsprechende Arbeits- und Koordinierungsgruppe ein. Dabei wird beachtet, dass möglichst alle Arbeits- und Organisationsbereiche sowie die Junge GEW und der BASS repräsentiert sind. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die GEW-Bundes- und die GEW-Landesebene vertreten sind. Ziel ist, die OE in allen Bereichen der GEW zu verankern. 290
295
300
- Die AG hat den Auftrag, dem Hauptvorstand (HV) im November 2017 auf Basis der Ergebnisse der Evaluation für den Zeitraum 2013 bis 2017 einen Vorschlag zum weiteren Verfahren vorzulegen, mit dem die GEW als Gesamtorganisation in einem partizipativen Prozess beteiligt werden kann. 305
310
- Im HV erfolgen ein jährlicher Bericht und der grundsätzliche Austausch über den Stand des Weiterentwicklungsprozesses anhand der Vorstellung von erfolgreichen OE-Projekten von der Bundes- und der Landesebene. 315
- Zwischen GEW-Landesverbänden und der GEW Bund bzw. zwischen Landesverbänden

- können gemeinsame Projekte durchgeführt werden. 320
- Der KOVO wird über alle Projekte informiert. Er wirkt an der Gestaltung des OE-Prozesses verantwortlich, aktiv und verbindlich mit.
 - Im Rahmen des OE-Prozesses werden auf der Bundes- und der Landesverbandsebene nach Möglichkeit OE-Konferenzen und Zukunftswerkstätten durchgeführt. Damit kann die Beteiligungsorientierung betont werden. 325
 - Vor Einleitung, während und beim Abschluss von Projekten bedarf es einer genauen Analyse des Mitgliederbestandes und seiner Entwicklung. Diese Analyse ist wesentlicher Bestandteil der Projektbeschreibung und der Evaluation. 330
 - Bei der Planung, Durchführung und Evaluation von OE-Projekten kann zur Entlastung professionelle Beratung angefordert werden. 335
 - Der Gewerkschaftstag 2021 bewertet den OE-Prozess anhand einer Evaluation des OE-Prozesses 2017 bis 2021. 340

6. Finanzen

Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung des OE-Prozesses werden jährlich 0,5% des Gesamtbeitragsaufkommens eingesetzt. Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des HV und der Landesverbände (also je 0,25%) eingestellt und entsprechend der inhaltlichen Beschlüsse eingesetzt. 345

5.6 Unterstützung der OE, insbesondere Mentoring, in den Landesverbänden durch den Hauptvorstand

Antragsteller: LV Bremen

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Organisationsentwicklung sind Mentoringprogramme ein bewährtes Mittel. Zur Stärkung dieser Möglichkeit in der Fläche ist zur weiteren Unterstützung von Landesverbänden ein Haushaltstitel zu schaffen, der Landesverbände unterstützen kann, die Beteiligung von Delegierten durch jüngere und weibliche Mitglieder zu Sitzungen der Bundesgremien über die Finanzierung von Reise- und Aufenthaltskosten zu ermöglichen.

1
5
10

Begründung

In die Übernahme von Verantwortung hineinzuwachsen, persönliche Kontakte zu knüpfen, in Gremien hineinzuschnuppern durch eine persönliche Begleitung (Mentoring) sind auch gewerkschaftlich bewährte Verfahren. Um kleinen, finanzschwachen, Landesverbänden auch die Möglichkeit zu geben, systematisch Nachwuchs mit einzubeziehen, ohne dadurch die eigenen Mittel zu stark zu belasten, sollen mit diesem Topf für die Landesverbände die Möglichkeiten zur Personalentwicklung verstärkt und unterstützt werden.

15
20

Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 5.5 in der Fassung der Antragskommission.

5.7 Mitgliedergewinnung und Mitgliedereinbindung

Antragsteller: BFGA Hauptschulen und Realschulen

Empfehlung der Antragskommission

Material zu Antrag 5.5.

Die GEW wird aufgefordert, einen Haushaltstitel zu schaffen, mit dem eine zunächst einmal jährlich stattfindende 1 1/2-tägige Ideenbörse der schulischen Bundesfachgruppenausschüsse zur Mitgliedergewinnung und Mitgliedereinbindung finanziert werden soll. Die Organisation liegt abwechselnd in den Händen der teilnehmenden schulischen Bundesausschüsse.

1

5

Begründung

10

An Kitas, Schulen und Hochschulen wird es zunehmend schwieriger, neue Mitglieder/innen zur gewerkschaftlichen Mitarbeit zu gewinnen. Die Altersstruktur der ehrenamtlichen Funktionäre und Mitglieder zeigt unstrittig einen Bedarf an neuen jungen Mitgliedern auf, die auch bereit sind, ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit zu übernehmen.

15

Die Ideenbörse soll ein Plenum zum Austausch und zur Findung von erfolgsversprechenden Strategien sein.

20

5.8 Verankerung von Gender-Mainstreaming und Diversity-Politik in der GEW

Antragsteller: Bundesfrauenausschuss

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand der GEW, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um Gender Mainstreaming und Diversity-Politik nachhaltig in der GEW zu verankern.

Die Strategieentwicklung beinhaltet die Evaluation der Satzung hinsichtlich der Beteiligungsmöglichkeiten insbesondere mit Blick auf die Diversitätsmerkmale Geschlecht und Alter. Strukturell bedingte Hindernisse an der Beteiligung werden identifiziert und gezielt abgebaut. Ziel der Strategie können Vorschläge für Satzungsänderungsvorschläge für den Gewerkschaftstag 2021 sein.

Der Hauptvorstand prüft die Einrichtung einer AG für die Strategieentwicklung, deren Zusammensetzung bereits die Vielfalt in der GEW widerspiegelt.

Begründung

Die Diversität in der Mitgliedschaft spiegelt sich derzeit nicht auf den Ebenen der Organisation wider. Dies ist einerseits nach § 3 der Satzung originäre Aufgabe der GEW und andererseits notwendig, um die GEW zukunftsfähig zu machen.

Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

Verankerung von Gender Mainstreaming, Anti-Sexismus und Diversitypolitik in der GEW

1 Der Gewerkschaftstag beauftragt den
Hauptvorstand, im Rahmen der Fortsetzung
des OE-Prozesses der GEW Strategien und
5 Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen,
um Gender Mainstreaming, Anti-Sexismus und
Diversitypolitik nachhaltig in der GEW zu veran-
kern.

10 Die GEW fordert eine kritische Reflexion von
Sexismus, der sowohl in der Gesellschaft als
auch in Bildungseinrichtungen und eben auch
in der GEW wirkt. Die Strategieentwicklung be-
inhaltet die Evaluation der Satzung hinsichtlich
15 der Beteiligungsmöglichkeiten insbesondere
mit Blick auf die Diversitätsmerkmale Ge-
schlecht und Alter. Strukturell bedingte Hinder-
nisse an der Beteiligung werden identifiziert
und gezielt abgebaut. Ziel können Vorschläge
20 für Satzungsänderungen für den Gewerkschafts-
tag 2021 sein.

25 Im Rahmen der Strategieentwicklung wird auch
untersucht, inwiefern institutionelle und
kulturelle Praktiken in der GEW wirken, die ent-
weder eine negative Bewertung einer Person
aufgrund ihres Geschlechts widerspiegeln oder
den ungleichen Status zwischen Frauen und
Männern in der Gesellschaft aufrechterhalten.
Der Genderreport der GEW wird einbezogen.

Der Hauptvorstand prüft die Einrichtung einer
Arbeitsgruppe für die Strategieentwicklung, de-
ren Zusammensetzung bereits die Vielfalt in
der GEW widerspiegelt.

Damit ist erledigt:

Antrag 5.19

5.9 Jugendleit Antrag

Antragsteller: BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)

Der Geschäftsführende Vorstand (GV) der GEW unterstützt den Bundesausschuss Junge GEW (BA Junge GEW) und den Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) bei folgenden Vorhaben:

1. Umsetzung von Maßnahmen für bessere **Partizipationsmöglichkeiten** innerhalb der GEW auf Basis der „Prüfsteine für eine Gewerkschaft, die bewegt“ (siehe Anlage), 10
2. **Attraktivitätssteigerung von GEWERKSCHAFTSARBEIT** für junge Menschen auf Basis der „Prüfsteine für eine Gewerkschaft, die bewegt“ (siehe Anlage),
3. Erstellung und Umsetzung eines **Fortbildungs- und Qualifizierungsangebotes** für die Mitarbeit in Gremien und Strukturen der GEW, explizit auch für Neumitglieder und Neufunktionär*innen, 15
4. Ausbau der **Kooperation** zwischen dem BA Junge GEW und dem BASS, 20
5. **Organisation, Durchführung und Nachbereitung** einer Veranstaltung ähnlich der **Bundeskonferenz junger GEWERKSCHAFTER*INNEN 2012** und der **GEWolution 2016**, mindestens alle vier Jahre, in der Regel im Kalenderjahr nach dem Bundesgewerkschaftstag, zur Aktivierung neuer Mitglieder sowie zur basisorientierten Bearbeitung und Diskussion politisch-inhaltlicher Themen. 30

Begründung

zu 1 und 2:

Viele junge Menschen können die Teilhabemöglichkeiten innerhalb der GEWERKSCHAFT bedingt durch ihre Lebens- und Arbeitsrealitäten und den diesen Anforderungen entgegenstehenden Arbeitsstrukturen und -Kulturen der Landesverbände nur erschwert wahrnehmen. Die Prüfsteine schlagen hier zahlreiche Maßnahmen vor, um jugendgerechtere Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen und die Attraktivität der ehrenamtlichen GEWERKSCHAFTSARBEIT zu erhöhen. Insbesondere die Punkte 3 und 7 der Prüfsteine sind hier zu beachten. Daher fordern wir einen Beschluss zur Umsetzung dieser Maßnahmen. 35
40
45

Empfehlung der Antragskommission

Zeilen 1 bis 21:
Material zu Antrag 5.5

1 Zeilen 22 bis 30:
erledigt bei Annahme des Antrags 5.5 in der Fassung der Antragskommission.

zu 3: 50
Darüber hinaus soll die neue Generation der Ehrenamtlichen und Funktionär*innen die Möglichkeit erhalten, sich zentrale Kompetenzen gewerkschaftlicher Arbeit anzueignen, wie zum Beispiel die Themenkomplexe Tarifpolitik, Personalratsarbeit oder Bildungspolitik. Doch auch die Vermittlung von Argumentationsstrategien und Moderationstechniken ist wesentlich für einen erfolgreichen Generationendialog. 60

zu 4 und 5:
Die bereits in der Begründung zu Punkt I und II beschriebenen Lebenswelten lassen trotz des Wunsches der Teilhabe nicht für alle Mitglieder eine kontinuierliche ehrenamtliche Beteiligung zu. Bundesjugendkonferenzen ermöglichen diesen Mitgliedern Teilhabe an gewerkschaftlichen Themen und führen darüber hinaus zur Bindung der teilnehmenden Mitglieder. Die bisherigen Bundesjugendkonferenzen und ihre große Teilnehmer*innenzahl haben gezeigt, dass Formate dieser Art sowie interessenbezogene Projektarbeit die Partizipation junger Mitglieder ermöglichen und aktivierend wirken. Zudem können die Jugendorganisationen der GEW in diesem Gremium Ansprüche und Forderungen der jungen Mitglieder festhalten und diese zum Beispiel dem Hauptvorstand vortragen. Dies ist ein weiteres Mittel in einem gelungenen Generationendialog. 65 70 75 80

Anmerkungen

Anlage:"Prüfsteine für eine Gewerkschaft, die bewegt" 85

5.10 Jugendquote in Gremien

Antragsteller: BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)

Der Gewerkschaftstag fordert die Landesverbände auf, eine Jugendquote in den Organen und Gremien des Landesverbandes und seiner Untergliederungen einzuführen. Die Quote richtet sich jeweils mindestens nach dem Anteil der Mitglieder bis 35 Jahre in der jeweiligen Struktur.

Der Hauptvorstand wird vom Gewerkschaftstag dazu aufgefordert, gemeinsam mit der Jungen GEW, dem Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS), der Arbeitsgruppe Organisationsentwicklung und den Landesverbänden entsprechende Maßnahmen und Projekte zu erarbeiten, welche die Erfüllung der Jugendquoten auf Landes- und Bundesebene ermöglichen.

Begründung

Die letzten acht Jahre der Organisationsentwicklung haben gezeigt, dass es nicht nur notwendig ist, Konferenzen zur Ansprache junger Menschen anzubieten, sondern diese auch langfristig und aktiv in die vorhandenen Strukturen einzubinden. Das bezieht sich nicht nur darauf, ihnen die Möglichkeit zu geben, an Sitzungen teilzuhaben, sondern auch aktiv Maßnahmen zu ergreifen, welche junge Menschen und ihre Ideen im besonderen Maße ansprechen und einbinden.

Schon auf dem Gewerkschaftstag 2013 – Antrag 5.4. wurde beschlossen: „Die GEW entwickelt Konzepte und Angebote, die sie als attraktive und beteiligungsorientierte Gewerkschaft auch bei jungen Personengruppen präsentiert und Ehrenamtliche nachhaltig unterstützt.“ Leider hat sich nicht in allen Landesverbänden der angedachte Generationenwechsel und -dialog im gleichen Maße entwickelt.

Wir sind der Überzeugung, dass nur eine erst-hafte Kooperation von jungen und älteren Mitgliedern in den Gremien zu einer guten und langfristig erfolgreichen Arbeit führt. Wenn junge, neu in der gewerkschaftlichen Arbeit aktive, Menschen durch die fehlende Anbindung

Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

Die Zeilen 1 bis 7 werden ersetzt durch:

1 Der Gewerkschaftstag fordert die Landesverbände auf, einen Diskussionsprozess zur Einführung einer Jugendquote in den Organen und Gremien der GEW zu führen.

5 In Zeile 14 wird nach "Projekte" eingefügt:
im Rahmen der Organisationsentwicklung

10 Die Zeilen 15 ab "die Erfüllung..." bis 17 werden ersetzt durch:

den Anteil junger Mitglieder in den Organen und Gremien der GEW auf Landes- und Bundesebene nachhaltig erhöhen.

15

20

25

30

35

40

45

und Aufnahme in den Strukturen verloren gehen, schwächt das in hohem Maße jede gewerkschaftliche Struktur. 50

5.11 Bundesweiter Jugend- und Student*innenkonvent

Empfehlung der Antragskommission

Material zu Antrag 5.5

Antragsteller: BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)

Der Gewerkschaftstag 2017 beauftragt den Hauptvorstand (HV), zusammen mit dem Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS) und dem Bundesausschuss (BA) Junge GEW die Grundlagen eines Jugend- und Student*innenkonvents zu erarbeiten und den Aufbau zu unterstützen. Dieses soll als übergeordnetes Gremium der Jugendstrukturen in der GEW auf Landes- und Bundesebene mindestens alle vier Jahre tagen und die grundlegende organisatorische sowie gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Ausrichtung der Jugendstrukturen beschließen.

Ein Vorschlag über den strukturellen Aufbau dieses Jugendgremiums soll von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe des HV, des BASS und des BA Junge GEW erarbeitet werden. Die Arbeitsgruppe berät über die Delegationsstruktur, Finanzierung, den Umfang sowie die Ausgestaltung des bundesweiten Jugend- und Student*innenkonvents. Ein erstes Treffen des Jugendgremiums soll vor dem regulären Gewerkschaftstag 2021 stattfinden.

Begründung

Der OE-Prozess zeigt wie wichtig es ist, junge Menschen innerhalb der Gewerkschaft zu aktivieren und damit an die GEW zu binden. Bisher haben viele junge Gewerkschaftsaktive jedoch die Erfahrung gemacht, dass es keine einheitlichen Positionen oder jugendpolitischen Ziele der beiden Jugend-Personengruppen der GEW gibt. Auf gemeinsamen Sitzungen fällt die inhaltliche Arbeit oft hinter Organisationsfragen zurück. Verständigung über gemeinsame Ziele und das Ausarbeiten einer gemeinsamen politischen Richtung sind jedoch essentiell für die erfolgreiche Zusammenarbeit der Jugend innerhalb der GEW. Daher brauchen wir ein Gremium, das in einem offenen Rahmen die Möglichkeit für den Austausch und das Stellen der grundsätzlichen Fragen erlaubt. Hier kann sich die Jugend ihre Positionen als eigene, autonome Struktur erarbeiten und jüngeren Gewerkschaftsaktiven die Möglichkeit geben, in ihren Bereichen partizipativ

mitzuwirken. Diese Partizipation wirkt wiederum aktivierend und schafft ein Gemeinschaftsgefühl bei den jungen Aktiven, was diese an die GEW bindet. 50

Dieses Jugendgremium ist nicht mit einer Jugendkonferenz zur Ansprache neuer GEW-Mitglieder zu verwechseln. Am Jugendgremium sollen sowohl BA- wie BASS-Mitglieder aber auch Aktive aus den Landesverbänden und junge Fachgruppenmitglieder teilnehmen können. Das Jugendgremium kann analog anderen Gewerkschaften eine Jugendrichtlinie und eine Jugendprogrammatik beschließen. Damit hätte die Arbeit der jungen Gewerkschaftsaktiven einen größeren Zusammenhang und würde deren Arbeit bündeln und dadurch sichtbarer machen. 55
60
65

5.12 Für eine aktive gewerkschaftliche internationale Zusammenarbeit

Empfehlung der Antragskommission

Überweisung an den Hauptvorstand

Antragsteller: LV Berlin

Der Hauptvorstand wird beauftragt, ein Konzept für eine aktive gewerkschaftliche internationale Zusammenarbeit zu entwickeln. Grundlage für dieses Konzept sollen die Beschlüsse des Weltkongresses der Bildungsinternationale (BI) und die Erfahrungen langjähriger Kooperationen der BI mit ihren Mitgliedsgewerkschaften sein.

1

5

Begründung

10

Die GEW BERLIN unterstützt mit diesem Antrag die Arbeit der Arbeitsgruppe Auslandslehrerinnen und Auslandslehrer (AGAL).

Gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit ist ein wichtiger Aufgabenbereich internationaler Gewerkschaftsarbeit, dem nach dem Willen des GEW-Gewerkschaftstags 2013 in Zukunft eine größere Bedeutung zugemessen werden soll.

15

20

Ziel einer Entwicklungszusammenarbeit der GEW muss es sein, Bildungsgewerkschaften in Ländern des globalen Südens zu stärken, damit diese in die Lage versetzt werden, effektiv die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten und Bildung für alle als Menschenrecht und öffentliches Gut durchzusetzen. Dazu gehört insbesondere auch die Unterstützung gewerkschaftlicher Projekte zur Grundbildung von Kindern und gegen die Ausbeutung von Kindern durch Arbeit.

25

30

Bisher war gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit kein Schwerpunkt der internationalen Arbeit der GEW. Dazu fehlte es sowohl an entsprechenden Beschlüssen und Konzepten wie auch an finanziellen Mitteln, die Voraussetzung für nachhaltige Entwicklungskooperationen sind. Im Unterschied zu anderen BI-Mitgliedsgewerkschaften aus OECD-Staaten hat die GEW noch nicht den Beschluss mehrerer BI-Weltkongresse umgesetzt, 0,7 Prozent ihrer Einnahmen für gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit bereitzustellen.

35

40

45

Die GEW-Unterstützung für Gewerkschaften in Ländern des globalen Südens unter der Bezeichnung ‚Solidaritätsarbeit‘ beschränkte sich im Wesentlichen auf Nicaragua und

Burkina Faso. Die Finanzierung dieser Kooperationen erfolgte in der Vergangenheit aus Mitteln des Haushalts Internationales und insbesondere im Falle Nicaraguas auch aus Mitteln der GEW-Landesverbände und anderer GEW-Untergliederungen.

50

55

Grundsätze der Bildungsinternationale zur gewerkschaftlichen Entwicklungszusammenarbeit

60

Der BI-Vorstand hat 2011 auf Grundlage der Beschlüsse der BI-Weltkongresse und der Erfahrungen langjähriger Entwicklungskooperationen der BI und ihrer Mitgliedsgewerkschaften ein Policy-Papier zu den Zielen und politischen Grundsätzen gewerkschaftlicher Entwicklungszusammenarbeit beschlossen. Darin wird festgehalten, dass gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit partnerschaftlich, bedarfsorientiert, kontextspezifisch, rechenschaftspflichtig, transparent, langfristig, strategisch und anpassungsfähig sein soll. Die BI bekennt sich zu den Werten Solidarität, Respekt und Kollektivität als Voraussetzung für gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit und formuliert drei zentrale Ziele:

65

70

75

- die Interessen von Gewerkschaftsmitgliedern zu vertreten und zu verteidigen
- den Status von LehrerInnen und anderen Beschäftigten im Bildungswesen zu schützen und den Lehrberuf zu fördern
- die ‚Bildung für Alle‘- Ziele zu verwirklichen

80

85

5.13 Keine Monologe von Politikerinnen und Politikern auf Gewerkschaftstagen!

Empfehlung der Antragskommission

Ablehnung

Antragsteller: LV Hessen

Auf dem Gewerkschaftstag 2013 in Düsseldorf wurde viel Zeit durch Auftritte und Reden von Politikerinnen und Politikern der im Bundestag vertretenen Parteien verwendet, die zu Lasten der Beratungszeit inhaltlicher Anträge ging. Eine positive Auswirkung dieser Auftritte auf die Bildungspolitik und konkret auf die Bildungseinrichtungen war nicht festzustellen.

1

5

Wir sind der Auffassung, dass es die Pflicht der Delegierten ist, neben den Neuwahlen des Vorstands, die inhaltliche Linie der GEW zu diskutieren und zu beschließen. Dazu ist die zur Verfügung stehende Zeit ohnedies knapp bemessen. Deshalb fordert die GEW Hessen, auf Gewerkschaftstagen auf Auftritte von Politikerinnen und Politikern zu verzichten und die Zeit für die Antragsberatung zu nutzen.

10

15

5.14 Kooperationsvereinbarungen der GEW mit Banken, Reiseunternehmen und Versicherungen

Empfehlung der Antragskommission

Ablehnung

Antragsteller: LV Hessen

Die GEW kündigt alle bestehenden Kooperationsvereinbarungen mit Banken, Reiseunternehmen und Versicherungen, in denen GEW-Mitgliedern „Sonderkonditionen“ für Leistungen eingeräumt werden, bzw. diesen von der GEW das Recht eingeräumt wird, mit einer „Empfehlung durch die GEW“ zu werben. Für die Zukunft geht sie keine neuen Kooperationen ein. Ausgenommen hiervon ist die Sterbegeldversicherung des Bildungs- und Förderungswerks (BFW) der GEW.

Begründung

Mangelhafte Leistungen der privaten und gewinnorientierten Kooperationspartner fallen naturgemäß auf die GEW zurück und werden dieser angelastet. Die Werbung mit dem Hinweis „Von der GEW empfohlen“ rückt auch bezahlte Werbung in GEW-Publikationen in die Nähe von unzulässiger Schleichwerbung. Solche Kooperationen bestehen u. a. bei folgenden Produkten:

- Vorteilsangebote für Konto und Kreditkarten der BBBank (www.gew.de/leistungen-fuer-mitglieder/bbbank)
- Riesterrente mit Sondertarifen für Gewerkschaftsmitglieder (www.das-entenplus.de/)
- Kranken- und Pflegeversicherung der DBV: „Die DBV Krankenversicherung bietet GEW-Mitgliedern echte Vorteile. Freuen Sie sich über Rabatte bis zu drei Prozent auf verschiedene Versicherungen. Die Mitgliederkonditionen gelten dabei selbstverständlich auch für Ehe- oder Lebenspartner und Kinder von GEW-Mitgliedern. Das Angebot der DBV Krankenversicherung umfasst dabei das gesamte Spektrum der privaten Krankenversicherung.“ (www.gew.de/leistungen-fuer-mitglieder/dbv)
- Berge & Meer Touristik GmbH: „Bei Berge & Meer Touristik, dem Reise-Direktanbieter Nr. 1 in Deutschland, ist Dein Urlaub in guten Händen. Ob Du nun Abenteuer oder Entspannung suchst. Dank mehr als 30 Jahren Erfahrung stellt Berge & Meer span-

nende Rundreisen sowie eindrucksvolle
Kombinationsreisen zusammen und bietet 50
zudem faszinierende Kreuzfahrten, Flugrei-
sen oder individuelle PKW-Touren... Und
das Beste: Als GEW-Mitglied erhältst du
sattse sechs Prozent Rabatt! ([www.gew.de/
leistungen-fuer-mitglieder/reiseangebote/berge-
meer/](http://www.gew.de/leistungen-fuer-mitglieder/reiseangebote/berge-meer/)) 55

5.15 Werbefreier Webauftritt der GEW

Empfehlung der Antragskommission

Antragsteller: LV Hessen

Überweisung an den Hauptvorstand

Die GEW verzichtet auf alle bezahlten und unbezahlten Anzeigen, Werbeeinträge etc. auf ihrem Webauftritt www.gew.de

1

Begründung

5

1. Das Internet quillt über von Webauftritten, bei denen für die Userinnen und User die primären Inhalte der Seitenbetreiber durch Werbung in den Hintergrund gedrängt werden. Die GEW kann mit einem werbungsfreien Auftritt deshalb ein Zeichen gegen die Kommerzialisierung gerade auch im gewerkschaftlichen und politischen Bereich setzen. 10
2. Mangelhafte Leistungen der privaten und gewinnorientierten Werbepartner fallen naturgemäß auf die GEW zurück und werden dieser angelastet. 15

5.16 AfD und GEW stehen sich diametral entgegen, eine gleichzeitige Mitgliedschaft ist ausgeschlossen

Antragsteller: BA Studentinnen und Studenten (BASS)

Partei zu nehmen für eine politische Programmatik, die diskriminierende, xenophobe, rassistische, sexistische, frauen*-, homo-, bi-, trans*-, inter*-feindliche Einstellungen und Handlungen befördert, heißt, Partei zu nehmen gegen die zentralen Ziele der GEW.

Die Partei „AfD“ vertritt eine solche Programmatik und steht damit allen in § 3 der Satzung definierten Zwecken und Aufgaben der GEW diametral entgegen, insbesondere dem Ausbau der Geschlechterdemokratie, der Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung sowie der interkulturellen Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen.

Ein öffentliches Eintreten für eine solche Programmatik ist ein Verhalten, das der GEW-Satzung entgegensteht und die Gewerkschaft schädigt. Aber auch schon eine Mitgliedschaft in der AfD stellt eine solche Parteinahme dar, denn sie unterstützt die Partei aktiv und bewusst. Sie ist damit ein satzungswidriges Verhalten. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft in der GEW und der AfD schließen sich deshalb aus.

Eine AfD-Mitgliedschaft ist damit ein zwingender Ausschlussgrund sowie ein zwingender Grund, eine Aufnahme in die GEW zu verweigern.

Begründung

Was lange befürchtet wurde, ist spätestens seit den Landtagswahlen 2016 klar: Die AfD ist dabei, sich als offen rechte Kraft im Parteienspektrum der Bundesrepublik zu etablieren. Sehr erfolgreich arbeitet sie daran, rechtes Gedankengut zum ersten Mal seit 1945 wieder breitenwirksam salonfähig zu machen. Daraus müssen wir als eine Organisation, die für eine offene und plurale Gesellschaft streitet, Konsequenzen ziehen. Denn die AfD vertritt nicht nur eine extrem reaktionäre, rechte Politik und bedient und befeuert in ihrem politischen Handeln gefährliche Ressentiments, sie steht auch programmatisch sämtlichen Zwecken und

Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung (inkl. neuem Titel):

AfD und GEW stehen sich diametral entgegen

1 Die GEW tritt für Demokratie, Sozial- und Rechtsstaatlichkeit sowie unveräußerliche Menschenrechte ein (§ 6.4. GEW-Satzung).

5 Grundlage der Zusammenarbeit in der GEW ist die gegenseitige Achtung der Mitglieder, unabhängig von deren politischen, religiösen, weltanschaulichen und kulturellen Unterschieden. Die GEW steht für Gleichberechtigung aller Geschlechter, Inklusion, ein friedliches Miteinander der Religionen, soziale Rechte und Gerechtigkeit, Umweltschutz, Nachhaltigkeit, ein demokratisches und soziales Europa, Frieden sowie eine solidarische Gesellschaft.

15 Das Bekenntnis zur UN-Menschenrechtskonvention und zu den Grundrechten des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland und zu den verfassungsrechtlichen Grundprinzipien des Artikels 20 GG ist hierbei unerlässliche Voraussetzung (§ 6.4. GEW-Satzung).

25 Zweck und Aufgabe der GEW ist die Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder, die Förderung von Erziehung und Wissenschaft, der Ausbau und die interkulturelle Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen, der Ausbau der Geschlechterdemokratie, die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung (§ 3 GEW-Satzung).

35 Diesen Positionen und Zielen der GEW steht die AfD genau wie diverse andere rechtspopulistische und rechtsextreme Parteien und Gruppierungen unvereinbar gegenüber.

40 Aus diesen Gründen kann und wird die AfD nie politischer Partner der GEW werden.

45 Wir zeigen Haltung für Demokratie, Vielfalt sowie die unantastbare Würde aller Menschen. Wir ermutigen unsere Mitglieder, sich als wichtiger Teil der Zivilgesellschaft aktiv und offen gegen Demokratiefeindlichkeit, Rechts-

Aufgaben der GEW diametral entgegen. Es ist daher an der Zeit, ganz klar Position zu beziehen und nicht ohnmächtig dabei zuzuschauen, wie sich in Deutschland eine rechte Partei mit neonazistischen Tendenzen „normalisiert“. Ein klarer erster Schritt dafür ist es, eine gleichzeitige Mitgliedschaft in beiden Organisationen auszuschließen.

50

extremismus und Rechtspopulismus zu positionieren, sich mit ihrer Stimme an Kundgebungen und Demonstrationen zu beteiligen und dort Gesicht für eine vielfältige, solidarische und offene Gesellschaft zu zeigen.

55

Inwiefern steht die AfD den Zwecken und Aufgaben der GEW konkret entgegen?

Die AfD ist nicht nur sehr erfolgreich darin, (Nicht-)Wähler_innen quer durch alle Bevölkerungsschichten zu mobilisieren, sondern auch darin, ihren Charakter zu verschleiern. Oftmals gelingt es ihr immer noch, den Anschein einer harmlosen, bürgerlichen Partei „neuen Typs“ jenseits von links und rechts zu erwecken. Deshalb wollen wir im Folgenden exemplarisch das AfD-Grundsatzprogramm mit den Zwecken und Aufgaben der GEW kontrastieren.

60

65

70

1. Die AfD arbeitet gegen den Ausbau der Geschlechterdemokratie

- Die AfD wendet sich explizit gegen „Gender-Mainstreaming“, sie phantasiert von „Frühsexualisierung“, behauptet „staatliche geförderte Umerziehungsprogramme in Kindergärten und Schulen“ gegen das „klassische Rollenverständnis von Mann und Frau“ und fabuliert von einer gezielten „Verunsicherung der Kinder in Bezug auf ihre sexuelle Identität“ (AfD-Grundsatzprogramm, 8.3). Sie behauptet, Kinder würden „zum Spielball der sexuellen Neigungen einer lauten Minderheit werden“ (AfD-Grundsatzprogramm, 8.2.4)
- Die AfD wendet sich explizit gegen Frauenquoten – wie sie aus gutem Grund auch innerhalb der GEW praktiziert werden – und gegen Gleichstellungspolitik überhaupt: „Die AfD vertritt die Meinung, dass Quoten kein geeignetes Mittel zur Gleichberechtigung von Mann und Frau darstellen. (...) Die AfD unterstreicht stattdessen die grundrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Mann und Frau (im Sinne von Chancengleichheit). Eine Gleichstellungspolitik im Sinne von Ergebnisgleichheit lehnt die AfD hingegen ab“ (AfD-Grundsatzprogramm, 8.3.2). Nicht erwähnt sie den Zusatz des Grundgesetzes, dass es

75

80

85

90

95

100

Staatsaufgabe ist, die tatsächliche Gleichstellung zu fördern.

- Die AfD wendet sich explizit gegen das Abtreibungsrecht und fordert eine „Willkommenskultur für Neu- und Ungeborene“ (AfD-Grundsatzprogramm, 6.7). 105
- Die AfD behauptet, die „Gender-Forschung“ sei unwissenschaftlich und tritt dafür ein, sie abzuschaffen (AfD-Grundsatzprogramm, 8.1.2). Sie stemmt sie sich also nicht nur gegen einen Ausbau der Geschlechterdemokratie, sondern arbeitet auch aktiv gegen die Förderung von Erziehung und Wissenschaft – ebenfalls ein satzungsgemäßer Zweck der GEW. 110
115

2. Die AfD arbeitet gegen die interkulturelle Öffnung der in Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen

- Die AfD argumentiert völkisch, indem sie die Forderung unter der Überschrift „Mehr Kinder statt Masseneinwanderung“ die Forderung einer „höhere[n] Geburtenrate der einheimischen Bevölkerung“ einer „volkswirtschaftlich nicht tragfähige[n] und konflikträchtige[n] Masseneinwanderung“ gegenüberstellt (AfD-Grundsatzprogramm, 6.2) und das Phantasma eines „schleichenden Erlöschens der europäischen Kulturen“ durch die Gewährung von Asyl erzeugt (AfD-Grundsatzprogramm, 9.1.1). 120
125
- Alles „Andere“, „Fremde“, stellt sie als minderwertig dar, was sie z. B. auch dadurch illustriert, dass sie das Schreckgespenst eines „ethnisch-kulturellen Wandel [s]“ durch eine höhere Geburtenrate migrantischer gegenüber „deutschstämmigen Frauen“ an die Wand malt (ebd.). 130
135
140
- Sie argumentiert außerdem kultur-rassistisch und explizit anti-interkulturell: „Unser aller Identität ist vorrangig kulturell determiniert. Sie kann nicht dem freien Spiel der Kräfte ausgesetzt werden. Vielmehr soll ein Bewusstsein gestärkt werden, welches kulturelle Verbundenheit wahrnimmt, fördert und schützt“ (AfD-Grundsatzprogramm, Kap. 7). 145
- Die AfD fordert „Deutsche Leitkultur statt Multikulturalismus“ und wendet sich gegen „[d]ie Ideologie des Multikulturalismus, die importierte kulturelle Strömungen auf geschichtsblinde Weise der einheimischen Kultur gleichstellt“ (AfD-Grundsatz- 150
155

- programm, 7.2).
- Dabei rückt sie dieses völkische und chauvinistische Kulturverständnis direkt in den Zusammenhang mit Bildung: „Für die AfD ist der Zusammenhang von Bildung, Kultur und Identität für die Entwicklung der Gesellschaft von zentraler Bedeutung“ (AfD-Grundsatzprogramm, Kap. 7). Sie vertritt also das Gegenteil einer interkulturellen Öffnung von Bildungseinrichtungen. 160
165
- 3. Die AfD befördert Diskriminierung**
- Neben den bereits angeführten Beispielen, welche die frauen*, homo-, bi-, trans*, inter*-feindliche und xenophobe Programmatik der AfD belegen und eine dementsprechende Diskriminierung befördern, stellt sich die AfD auch gegen Inklusion. Sie behauptet dabei auch: „Die Forderung, behinderten Kindern Teilhabe am Bildungssystem zu garantieren, ist bereits umfassend und erfolgreich erfüllt“ (AfD-Grundsatzprogramm, 8.2.6). Diese nicht hinzunehmende Realitätsverzerrung missachtet bestehende ableistische Diskriminierungen und die fehlende gesellschaftliche Teilhabe von Menschen, die behindert werden. 170
175
180
 - Außerdem befeuert die AfD antimuslimische Ressentiments und befördert die Diskriminierung muslimischer Menschen: „Der Islam gehört nicht zu Deutschland. In seiner Ausbreitung und in der Präsenz einer ständig wachsenden Zahl von Muslimen sieht die AfD eine große Gefahr für unseren Staat, unsere Gesellschaft und unsere Werteordnung“ (AfD-Grundsatzprogramm, 7.6.1). 185
190
- 4. Die AfD arbeitet gegen die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen der GEW-Mitglieder** 195
- Die AfD stellt sich neben den benannten Punkten auch noch gegen weitere Interessen von Gewerkschaftsmitgliedern.
 - Aus Sicht der studentischen Mitglieder der GEW etwa arbeitet die AfD durch ihre elitäre Forderung „Studianforderungen erhöhen“ (AfD-Grundsatzprogramm, 8.1.4) explizit gegen unsere Interessen. 200
 - Aber auch allgemeiner vertritt die AfD eine extrem marktradikale, neoliberale Wirtschaftspolitik. Sie behauptet z. B.: „Je mehr Wettbewerb und je geringer die Staatsquote, desto besser für alle. Denn Wettbewerb schafft die Freiheit, sich zu entfalten.“ 205

ten und selbst zu bestimmen, (...) zwischen 210
verschiedenen Anbietern, Produkten, Di-
enstleistungen oder Arbeitsplätzen wählen
zu können, ertragsbringende Chancen zu
nutzen, aber auch ein mögliches Scheitern
selbst zu verantworten“. Sie fordert: „glei- 215
che und eindeutige Regeln für alle Markt-
teilnehmer (...) staatliche Eingriffe – zum
Beispiel um Monopole zu verhindern und
Marktversagen entgegenzuwirken – sind
auf das notwendige Minimum zu be- 220
grenzen“ (AfD-Grundsatzprogramm, 10.1),
und sie will auf „breiter Front deregulieren
und Bürokratie abbauen“ (AfD-Grundsatz-
programm, 10.5).
Sie wendet sich damit scharf gegen das 225
gewerkschaftliche Solidarprinzip und ver-
folgt eine systematisch kapital-orientierte
Wirtschaftspolitik gegen Arbeitnehmer_in-
nen.

Schon diese wenigen Beispiele aus dem Grund- 230
satzprogramm zeigen zusammengenommen,
dass sich die AfD eindeutig gegen sämtliche
Zwecke und Aufgaben der GEW positioniert.
Nicht einmal in den Blick genommen sind dabei 235
die teilweise noch viel reißerischeren und ge-
schichtsrevisionistischen Wahlprogramme und
teilweise explizit gewerkschaftsfeindlichen
Äußerungen von Spitzenvertreter_innen der
Partei sowie ihre personelle und organisatori- 240
sche Verstrickung in rechtsextreme Strukturen.

Nun mögen manche einwenden: Ist die GEW
nicht „überparteilich“, und das aus gutem
Grund? Der Gedanke der „Einheits- 245
gewerkschaft“ nach Branchen statt der Rich-
tungsgewerkschaft nach politischen Welt-
anschauungen gilt innerhalb des DGB als eine
der entscheidenden Lehren, die aus der
Schwäche der Arbeiter_innenbewegung in der 250
Weimarer Republik und ihrer Unfähigkeit, den
Nationalsozialismus zu verhindern, gezogen
wurde.

Eine völlige Verkehrung dieser Intention wäre 255
es nun aber, aus dieser parteiischen Überpar-
teilichkeit heraus, die AfD wie andere Parteien
zu behandeln, einzubinden und zu legitimieren.
Die AfD ist keine Partei wie jede andere, wie
nicht nur ihre Positionierungen zeigen. Und 260
Diskriminierung, Rassismus und Sexismus sind
auch keine Meinungen, sondern diskrimi-
nierende politische Handlungen jenseits des

demokratischen Spektrums. Die AfD muss dabei sogar in einem direkten Zusammenhang mit anderen rechten Strömungen und deren Möglichkeiten sich zu organisieren gesehen werden. 265

Und stärken wir sie, indem wir uns explizit gegen sie wenden und so ihrer Anti-Establishment-Rhetorik entsprechen? Diese Frage stellt sich nicht mehr, denn die AfD ist mit den vergangenen Wahlerfolgen an einen Punkt gelangt, an dem wir nicht mehr hoffen können, sie durch Ignorieren oder Kleinreden zu einer vorübergehenden Erscheinung zu machen. 270 275

Es geht darum, als Organisation mit gesellschaftlicher und politischer Relevanz und Verantwortung der Entwicklung eines europäischen Aufschwungs rechter Bewegungen früh und entschieden entgegenzutreten – gerade in Anbetracht der deutschen Geschichte. 280

Das Mindeste, was in unserem direkten Einflussbereich liegt, ist deshalb: Verhindern, dass die menschenverachtende Politik der AfD auch in der GEW personell Fuß fassen kann. Eine Mitgliedschaft in der AfD ist keine Bagatelle, passiert nicht „aus berechtigter Sorge“, sondern ist ein explizites politisches Handeln gegen alles, wofür die GEW steht. Eine Mitgliedschaft in der AfD schließt damit eine in der GEW aus, wenn sie ihren Zielen treu bleiben möchte. 285 290 295

5.17 Nachhaltige Gewerkschaftsarbeit in der GEW

Antragsteller: BA Junge GEW/BA Studentinnen und Studenten (BASS)

Der Gewerkschaftstag fordert alle Gliederungen der GEW auf, in den Bereichen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit den Erfordernissen nachhaltiger Entwicklung in Bezug auf Ökologie und Arbeitsbedingungen von Dienstleister*innen für die GEW Rechnung zu tragen.

Zur Unterstützung der Gliederungen und Untergliederungen der GEW entwickelt der Hauptvorstand Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Gewerkschaftsarbeit. Hierzu setzt der Hauptvorstand eine Arbeitsgruppe oder eine*n Nachhaltigkeitsbeauftragte*n ein. Ziel des Prozesses ist es, bis spätestens zum nächsten Gewerkschaftstag ein Nachhaltigkeitskonzept erarbeitet zu haben, welches allen Gliederungen der GEW zur Verfügung gestellt wird. Dieses Konzept soll regelmäßig überprüft und evaluiert werden. Die GEW verpflichtet sich damit, ihre Arbeit ökologisch und unter fairen Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Insbesondere soll darauf geachtet werden, dass es innerhalb der GEW zur Nutzung ökologisch nachhaltiger Angebote mit fairen Arbeitsbedingungen kommt – bei finanziellen Aufwendungen durch die GEW ist neben den Grundsätzen einer wirtschaftlichen und sparsamen Verwendung auch der Grundsatz ökologischer Nachhaltigkeit und die Arbeitsbedingungen, unter denen Produkte hergestellt und Dienstleistungen angeboten werden, zu beachten. Eine Orientierungshilfe könnten hierbei die Nachhaltigkeitssiegel darstellen. Diese drei Grundsätze – Wirtschaftlichkeit, ökologische Nachhaltigkeit und faire Arbeitsbedingungen – sind bei der Auswahl kostenpflichtiger Aufwendungen jeglicher Art, von Verpflegung sowie Unterbringung bis zu Dienstleistung und Material als Hauptkriterien der Auswahl zu behandeln.

Begründung

Als Bildungsgewerkschaft dürfen wir uns nicht nur am Grundsatz der wirtschaftlichen Ökonomie durch geringe finanzielle Kosten orientieren, sondern müssen alle Kosten in den Blick nehmen. Das sind insbesondere auch Kosten

Empfehlung der Antragskommission

Zeilen 1 bis 11 bis inkl. "Gewerkschaftsarbeit.":
Annahme

Zeilen 11 ab "Hierzu" bis 41:
Material hierzu

1

5

10

15

20

25

30

35

40

45

für die Umwelt. Zudem können bei Druckereien, Hotels, Caterern usw., deren Angebote wir nutzen, schlechte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten herrschen. Die Nutzung des billigsten Angebots führt häufig zu ökologischen Belastungen und prekären Arbeitsbedingungen. Ein sinnvoller und politisch vertretbarer Einsatz der Mitgliedsbeiträge kann daher nur aus dem Zusammenspiel der drei Dimensionen Wirtschaftlichkeit, ökologische Nachhaltigkeit und faire Arbeitsbedingungen bestehen.

50

55

60

Auch die alltägliche Gewerkschaftsarbeit ist geprägt von Material- und Energieverbrauch. Einerseits werden Ressourcen für unsere Arbeit benötigt, andererseits muss deren Verwendung jedoch verantwortungsbewusst geschehen und auch immer wieder hinterfragt werden, so dass wir künftigen Generationen nicht die Folgen verantwortungsloser Nutzung der Ressourcen überlassen.

65

Auch im Bereich der Bildung ist die nachhaltige Entwicklung davon ein wichtiges Thema für die GEW. Im Positionspapier "Kurs auf eine nachhaltige Entwicklung – Lernen für eine zukunftsfähige Welt" heißt es:

70

"Die GEW setzt sich dafür ein, dass alle Menschen die Kompetenzen erwerben können, die für eine aktive Teilnahme an der Gestaltung der zukünftigen Entwicklung erforderlich sind. Aus gewerkschaftlicher Perspektive erhalten dabei Menschenrechte und internationale Gerechtigkeit vor dem Hintergrund interkultureller Verständigung eine besondere Bedeutung."

75

80

Die GEW setzt dabei folgende inhaltliche Schwerpunkte:

85

1. Bildung für alle verwirklichen (Recht auf Bildung)
2. Globalisierung gerecht gestalten
3. Erhalt der natürlichen Ressourcen
4. kulturelle Vielfalt schützen und interkulturelle Verständigung fördern
5. Frieden sichern und Konflikte gewaltfrei bearbeiten
6. Armut bekämpfen
7. Solidarität und zivilgesellschaftliche Verantwortung lokal und international stärken
8. umfassender Erhalt und Stärkung von Arbeitnehmerrechten
9. Stärkung der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit
10. Gleichstellung von Mann und Frau verwirklichen

90

95

100

Anmerkungen

Vgl.

www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/nachhaltigkeit/gew-positionspapier/ 105

5.18 Geschlechtergerechtigkeit in Anträgen auf Mitgliedschaft der GEW

Antragsteller: Bundesfrauenausschuss

Die GEW möge beschließen, in allen Anträgen auf Mitgliedschaft der GEW das Feld „Anrede“ durch zwei zusätzliche Optionen neben „Frau“ und „Herr“:

- „weitere“
- „keine Angabe“

zu ergänzen.

Begründung

Durch die geschlechterbewusste Überarbeitung bzw. Ergänzung der Anträge auf Mitgliedschaft setzt die GEW ihren satzungsgemäßen Auftrag, Geschlechterdemokratie (§ 3d) auszubauen sowie Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen (§ 3e), um. Die GEW wird damit auch der GEW-Beschlusslage vom Gewerkschaftstag 2013 zur geschlechterbewussten Sprache (Beschluss 5.5. „Faire An-Sprache in der GEW – Geschlechterdemokratie in Wort und Bild“) gerecht.

Potentielle Neumitglieder müssen sich nicht mehr zwingend zwischen der Anrede „Frau“ oder „Herr“ entscheiden. Durch die Ergänzung von „Frau“ und „Herr“ um die Optionen „weitere“ und „keine Angaben“ werden alle Menschen angesprochen. Trans* und Inter*Personen haben die Möglichkeit, sich im GEW-Mitgliedsantrag wiederzufinden.

Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

In allen Anträgen auf Mitgliedschaft in der GEW wird das Feld "Anrede" durch die zusätzliche Option "weitere" ergänzt.

5.19 Sexismus als Thema in der GEW

Antragsteller: Bundesfrauenausschuss

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand der GEW, sich dafür einzusetzen, dass in den verschiedenen Gremien und Arbeitsbereichen (z .B. GV, KOVO, Vorstandsbe- reiche, KAFGA usw.) in der kommenden Legislatur das Thema Sexismus in den jewei- ligen Verantwortungsbereichen bearbeitet wird und bis zum Gewerkschaftstag 2021 einen Be- richt dazu vorzulegen. Erfolge, Hindernisse und Widerstände können evaluiert und dann ver- stärkt sowie konzentriert weiter bearbeitet werden.

Der Hauptvorstand prüft dazu die Einrichtung einer AG zu diesem Thema.

Begründung

Die geschlechtersensible Bearbeitung unserer gewerkschaftlichen Vorhaben, mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Gesellschaft, ist eine verantwortliche Aufgabe für alle Akteurinnen und Akteure in der GEW.

evtl. noch ergänzend oder besser dann als mündliche Begründungen:

Unsere Gesellschaft weist tiefe sexistische Strukturen auf, in denen Frauen nicht die gleichen Rechte wie Männern zugestanden werden, in denen Frauen abgewertet und zu Objekten gemacht werden.

Fragen von Frauenrechten und Gewalt gegen Frauen dürfen nicht instrumentalisiert werden, um rassistische und rechte Einstellungen zu rechtfertigen.

Die GEW fordert in Bildung und Erziehung eine kritische Reflexion von Sexismus und der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, die auch in Bildungseinrichtungen wirksam werden.

Die GEW setzt sich gegen Sexismus und für eine nachhaltige und durchgreifende Gleichstellung der Geschlechter ein.

Macht, Herrschaft und Gewalt in Geschlechterverhältnissen dürfen nicht verschwiegen, toleriert oder unterstützt werden.

Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags von 5.8 in der Fassung der Antragskommissio.

1
5
10
15
20
25
30
35
40
45
50

