

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

### Inhaltsverzeichnis

---

#### 2. Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

---

2.1	<b>Stabile Beschäftigung in der Wissenschaft schaffen: neues Befristungsrecht umsetzen, Personalstrukturen reformieren</b> Hauptvorstand	67
2.2	<b>Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten</b> BFGA Hochschule und Forschung	71
2.3	<b>Prekäre Beschäftigung beenden - Hochschullehre verbessern: Lehraufträge angemessen und sachgerecht vergüten</b> BFGA Hochschule und Forschung	79
2.4	<b>Aktionsprogramm studentische Beschäftigte an Hochschulen</b> BA Studentinnen und Studenten (BASS)/BA Junge GEW	83
2.5	<b>Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung</b> Hauptvorstand	86
2.6	<b>JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen</b> Bundesfrauenausschuss	90
2.7	<b>Mobilität für Lehrkräfte ermöglichen – Ländertauschverfahren optimieren</b> BFGA Gymnasien	92
2.8	<b>Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte senken/Neue Chancen nutzen</b> BFGA Gesamtschulen	95
2.9	<b>Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte senken/Neue Chancen nutzen</b> LV Niedersachsen	98
2.10	<b>Bessere personelle Voraussetzungen für KiTas</b> LV Mecklenburg-Vorpommern	101
2.11	<b>Die TVÖD-Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst 2020 weiterentwickeln</b> BFGA Sozialpädagogische Berufe	103
2.12	<b>Öffentliche Gelder nur für Bildungsanbieter, die tariflich zahlen</b> LV Baden-Württemberg	105
2.13	<b>Die GEW fordert Einsatz für eine gerechtere Rente, um Altersarmut entgegenzuwirken</b> BFGA Hauptschulen und Realschulen	106
2.14	<b>Gesetzliche Renten stärken, Bildungszeit bewerten</b> LV Baden-Württemberg	108
2.15	<b>Gesetzliche Rente stärken, Bildungszeiten bewerten</b> BA Seniorinnen und Senioren	112
2.16	<b>Flexible Altersübergänge</b> BA Seniorinnen und Senioren	116
2.17	<b>Wartezeit für Pensionsanspruch nicht nach Ruhegehaltfähiger Dienstzeit, sondern nach Dauer der Zugehörigkeit zum System berechnen</b> LV Baden-Württemberg	117

<b>2.18</b>	<b>Zuschuss für Beamt/innen, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind</b> LV Baden-Württemberg	<b>119</b>
<b>2.19</b>	<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen</b> BFGA Hauptschulen und Realschulen	<b>121</b>
<b>2.20</b>	<b>Gesundheitsmanagement an allen Bildungseinrichtungen</b> LV Rheinland-Pfalz	<b>124</b>
<b>2.21</b>	<b>Gesundheitsmanagement an allen Bildungseinrichtungen</b> LV Baden-Württemberg	<b>125</b>
<b>2.22</b>	<b>Gesundheitsmanagement an allen Bildungseinrichtungen</b> LV Saarland	<b>126</b>
<b>2.23</b>	<b>Analyse zur Eingliederungshilfe in Krippe, Kindergarten und Hort</b> LV Mecklenburg-Vorpommern	<b>127</b>

## **2.1 Stabile Beschäftigung in der Wissenschaft schaffen: neues Befristungsrecht umsetzen, Personalstrukturen reformieren**

### **Empfehlung der Antragskommission**

Annahme

#### **Antragsteller: Hauptvorstand**

Wissenschaft als Beruf muss attraktiver werden – das haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den vergangenen Jahren unüberhörbar deutlich gemacht. In der GEW-Aktionswoche im November 2015 haben sie an über 100 Orten in allen 16 Bundesländern mit vielfältigen Aktionen Reformen eingefordert. Mit Erfolg: Der Bund hat das Befristungsrecht für die Wissenschaft reformiert. Die GEW hat eine weitergehende und konsequentere Reform gefordert und tritt weiter dafür ein. Die Novelle hat aber viele unserer Vorschläge aufgegriffen. Jetzt sind Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgerufen, das neue Befristungsrecht konsequent umzusetzen, die Personalstrukturen in der Wissenschaft zu reformieren und eine Finanzierung zu gewährleisten, die stabile Beschäftigung ermöglicht.

1

5

10

15

#### **Das neue Befristungsrecht – ein Etappensieg der Bildungsgewerkschaft**

20

Das neue Befristungsrecht für die Wissenschaft, das am 17. März 2016 in Kraft getreten ist, stellt einen Etappensieg für die GEW dar. Mit unserer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft, die 2010 mit dem Templiner Manifest begann und mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte, haben wir das Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die politische Agenda gesetzt – in der Bundesregierung, im Bundestag, im Bundesrat und in den Ländern, in den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen. Mit dem Köpenicker Appell haben wir 2013 die neue Bundesregierung aufgerufen, das WissZeitVG zu novellieren und im Januar 2015 mit einem eigenen Gesetzentwurf Tempo in die Debatte gebracht.

25

30

35

40

Das neue Befristungsrecht stärkt die Position der Beschäftigten in der Wissenschaft in ihrem Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Berufsperspektiven. Verträge in der Qualifizierungsphase – etwa für die Promotion, die Habilitation oder vergleichbare

45

Leistungen – dürfen nur noch dann befristet werden, wenn das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich der Qualifizierung dient. Die Stückelung einer Qualifizierungsphase in diverse Kurz- und Kettenverträge ist nicht mehr zulässig. Zeitverträge in Drittmittelprojekten müssen eine Laufzeit haben, die der Projektlaufzeit entspricht. Für Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftsunterstützenden Bereich gelten endlich wieder die Standards des allgemeinen Arbeitsrechts, auch wenn sie in wissenschaftlichen Drittmittelprojekten arbeiten. Für Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit konnten Verbesserungen beim Nachteilsausgleich erreicht werden. Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums werden auf die Promotionsphase nicht mehr angerechnet. Und endlich wurde klargestellt, dass die sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVG auch für Kolleginnen und Kollegen gilt, die nichtleibliche Kinder erziehen.

50

55

60

65

70

Andere Baustellen bleiben bestehen: Eine klare gesetzliche Definition, wann eine Stelle eine Qualifizierungsstelle ist, sowie konkrete Standards für angemessene Laufzeiten von Qualifizierungsverträgen fehlen genauso wie eine verbindliche Verankerung eines Tenure-Track-Modells für die Postdoc-Phase. Weiter obliegt es der Willkür der Arbeitgeber, ob Zeitverträge mit Beschäftigten, die Kinder betreuen, verlängert werden oder nicht. Mit den neu eingeführten Regelungen für studentische Hilfskräfte werden absehbar neue Probleme entstehen. Und durch die im WissZeitVG verankerte Tarifsperre bleibt es Gewerkschaften und Arbeitgebern weiterhin untersagt, für die Beschäftigten günstigere Befristungsregeln tarifvertraglich auszuhandeln.

75

80

85

### **Den Paragraphen müssen Taten folgen**

90

Das neue Befristungsrecht muss jetzt konsequent umgesetzt werden. Damit sich die Berufsperspektiven in der Wissenschaft verbessern, müssen mehr Dauerstellen geschaffen und die Personalstruktur insgesamt auf den Prüfstand gestellt werden. So lassen sich auch Kontinuität und Qualität von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement erhöhen.

95

Die GEW ruft Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich nach dem Vorbild des

100

von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ selbst zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen durch eine aktive Personalpolitik zu verpflichten. Die Selbstverpflichtungen sollten über die Regelungen des novellierten WissZeitVG hinaus Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, zur Bekämpfung von Kurzzeit- und Kettenverträgen, zur Mindestdauer von Qualifizierungsbefristungen, zur verbindlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente im Sinne eines Anspruchs auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung enthalten und über eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung mit dem Personal- bzw. Betriebsrat rechtsverbindlich ausgestaltet werden.

105

110

115

120

Die Bildungsgewerkschaft fordert Bund und Länder auf, die Grundfinanzierung der Hochschulen substanziell zu verbessern. 2014 wurde das Kooperationsverbot im Grundgesetz gelockert. Der Bund darf jetzt die Länder auch auf Dauer und in der Fläche in der Hochschulfinanzierung unterstützen. Bund und Länder sollten die Möglichkeiten des gelockerten Kooperationsverbots für eine Entfristungs-offensive nutzen, die neben der Professur ausreichend Dauerstellen für die Wahrnehmung von Daueraufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement schafft. Statt immer neuer Pakte, die befristet Mittel zur Verfügung stellen, brauchen wir eine verlässliche finanzielle Absicherung von Forschung und Lehre, die mit einer Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse verbunden werden muss.

125

130

135

### **Eine starke Stimme für die Beschäftigten: Die GEW-Wissenschaftsoffensive**

140

Mit unserer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft haben wir die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft in Bewegung gebracht. Das war nur möglich, weil wir viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter hatten und haben. Und wir werden ständig mehr. Der Gewerkschaftstag fordert den Hauptvorstand auf, die 2013 beschlossene GEW-Wissenschaftsoffensive fortzusetzen und Aktivitäten zu stärken, die

145

150

- die GEW-Mitglieder darin unterstützen, ihre verbesserte Rechtsposition in Bezug auf die

155

- Befristung von Arbeitsverträgen durchzusetzen,
- zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beitragen, 160
  - den Aufbau und die Stabilisierung von GEW-Hochschul- und Betriebsgruppen unterstützen,
  - Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Mitarbeit in den GEW-Strukturen sowie in Selbstverwaltungsgremien, Betriebs- und Personalräten qualifizieren und 165
  - die Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht der Tarifbeschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen fördern. 170

## 2.2 Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

**Antragsteller: BFGA Hochschule und Forschung**

### Das Problem

Das deutsche Wissenschaftssystem ist durch befristete Beschäftigung von Wissenschaftler/innen, die noch nicht auf einer Professur beschäftigt sind, geprägt. Diese Wissenschaftler/innen lassen sich jedoch schwerlich als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnen, da sie über hohe Qualifikationen und vielfach bereits über langjährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen. Eine langfristige Perspektive für den dauerhaften Verbleib dieser Wissenschaftler/innen in den Hochschulen existiert dennoch bislang nicht. Die Entscheidung, ob ein/e Wissenschaftler/in dauerhaft in Forschung und Lehre tätig sein kann, fällt erst viele Jahre nach dem Berufseinstieg und bleibt somit für die Mehrheit der Wissenschaftler/innen über viel zu lange Zeit unberechenbar. Derzeit ist die akademische Karriere zudem allein auf das Erlangen einer Professur ausgerichtet, was angesichts der dramatischen Diskrepanz zwischen verfügbaren Stellen und hierfür Qualifizierten keine realistische Perspektive darstellt. Viele qualifizierte Wissenschaftler/innen steigen deshalb früher oder später aus der Wissenschaft aus oder wandern in Wissenschaftssysteme im Ausland ab, die bessere Karriereperspektiven bieten. Diese permanente Unsicherheit verlangt nicht nur zu viel Flexibilität, Mobilität und Unsicherheitstoleranz aufseiten der Wissenschaftler/innen. Auch für das deutsche Wissenschaftssystem stellt sich insgesamt die Frage, welchen Sinn es macht, zahlreiche hochqualifizierte Personen durch mangelnde Perspektiven zu verlieren.

Grundsätzlich haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, diesen verlässliche Berufsperspektiven und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Verlässliche Perspektiven und gute Bedingungen für Beschäftigte sind gleichzeitig auch wichtige Voraussetzungen für die Kontinuität und damit die Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre. Der Verlust von Erfahrung und Wissen,

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

In den Zeile 38/39 wird der Satzbeginn "Grundsätzlich haben die Hochschulen und Forschungseinrichtungen" ersetzt durch:

1 Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben

In den Zeile 280 bis 281 wird der Satz "Zudem kann..." ersetzt durch:

5 Über Zulagen, die von einem festgelegten Prüfschema abgeleitet werden, kann verhandelt werden.

10

15

20

25

30

35

40

45

welcher mit der hohen Fluktuation und dem ständigen Ausscheiden von Wissenschaftler/innen aus den Institutionen einhergeht, schadet einerseits der vielbeschworenen Innovationskraft des Wissenschaftssystems und wirkt sich andererseits negativ auf den reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse innerhalb der Institutionen aus. Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre werden neben der Professur auf Dauer beschäftigte Wissenschaftler/innen dringend benötigt. Forschung und Lehre können nicht jedes Semester aufs Neue mit dem gerade verfügbaren Personal organisiert werden. Ohne die Wissenschaftler/innen neben der Professur würde der Lehrbetrieb zusammenbrechen, ohne sie könnten viele Forschungsprojekte nicht durchgeführt werden – es ist höchste Zeit, ihnen die Perspektive zu eröffnen, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

50

55

60

65

#### **Die Lösung: Eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur an Universitäten**

70

Diese offensichtlichen und vieldiskutierten Probleme zeigen deutlich, dass es höchste Zeit ist für eine Reform der bestehenden Personal- und Karrierestruktur im deutschen Wissenschaftssystem. Sowohl Wissenschaftler/innen als auch Forschung und Lehre brauchen langfristige Perspektiven. Dafür entscheidend ist erstens die Trennung zwischen Qualifikations- und Daueraufgaben in den jeweiligen Personalkategorien. Zweitens darf eine solche Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet sein, sondern muss auch Dauerstellen neben der Professur vorsehen, die im Rahmen einer Department-Struktur nicht „Lehrstühlen“ zugeordnet sind und auf diese Weise eigenverantwortliches Forschen und Lehren auch neben der Professur ermöglichen. Die zwei Kernelemente einer neuen Personal- und Karrierestruktur sehen deshalb wie folgt aus:

75

80

85

90

(1) Befristete Qualifizierungsstellen dienen dem Erreichen eines konkreten wissenschaftlichen Qualifizierungsziels, das Aufstieg ermöglicht. Ihre Ausgestaltung richtet sich an diesem Ziel aus:

95

a) Die Promotion qualifiziert für die Ausübung von Wissenschaft als Beruf auf einer Tenure-Track-Professur, im promovierten wissenschaft-

100



lichen Personal, im Wissenschaftsmanagement oder für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft, für die Kompetenzen im Sinne der Stufe 8 des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens benötigt werden. 105

b) Die Tenure-Track-Professur qualifiziert für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur. 110

(2) Neben den befristeten Qualifizierungsstellen gibt es ausreichend **unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf Dauerstellen**, um die an einer Universität anfallenden Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu erfüllen. 115

a) Im Fall der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist eine unbefristete Beschäftigung auch ohne Promotion möglich. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass für die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Projekten kontinuierlich Wissenschaftler/innen benötigt werden, die jedoch auf diesen Stellen im Rahmen ihrer Arbeitszeit keine Möglichkeit der Qualifizierung haben bzw. keine Weiterqualifizierung anstreben. 120  
125

b) Das promovierte wissenschaftliche Personal nimmt auf Dauerstellen selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahr. Diese Stellen ermöglichen frühzeitig eine Perspektive für eine dauerhafte Ausübung von Wissenschaft als Beruf. Durch einen Wechsel auf Qualifizierungsstellen sind weitere Aufstiegs- perspektiven gegeben. 130  
135

c) Auch im Wissenschaftsmanagement ist zur Wahrnehmung von Daueraufgaben eine unbefristete Beschäftigung sowohl mit als auch ohne Promotion vorgesehen. 140

Für promovierte wie für nicht-promovierte Wissenschaftler/innen gibt es somit grundsätzlich zwei Karriereoptionen: (1) die Übernahme von Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, (2) die gezielte akademische Weiterqualifizierung, durch welche ein Aufstieg möglich wird. Eine Befristung ist nur im Falle von Qualifizierung gerechtfertigt, die einen Aufstieg in Positionen mit mehr Verantwortung, Leitungsaufgaben und dementsprechend einer höheren Vergütung ermöglicht, da hierfür ein konkretes wissenschaftli- 145  
150  
155

ches Qualifizierungsziel erreicht werden muss. Wer hingegen Daueraufgaben erfüllt, wird unbefristet beschäftigt und verfügt je nach Qualifizierung und Position über eine entsprechende Eigen- und Personalverantwortung. Das mit einer befristeten Beschäftigung einhergehende höhere Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, wird durch eine Befristungszulage ausgeglichen.

160

165

### **Erläuterung der einzelnen Personalkategorien**

Promovierende arbeiten den überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit an ihrer eigenständigen Qualifikationsarbeit (vertraglich zugesichert mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit auf Vollzeitstellen), übernehmen aber auch zu einem geringeren Anteil Aufgaben in anderweitiger Forschung, in der Lehre und in der Selbstverwaltung, um sich entsprechende zusätzliche Erfahrungen und Kompetenzen aneignen zu können. Die Vertragsdauer entspricht der Dauer bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels, welches im Arbeitsvertrag definiert ist. Sie dürfen maximal für sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E13 eingruppiert und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. Eine Beschäftigung nach der Promotion kann sowohl im Wissenschaftssystem als auch außerhalb erfolgen, da es auch in der Wirtschaft und Industrie einen steigenden Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften gibt.

170

175

180

185

190

Von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden weisungsgebundene Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung übernommen. Sie gewährleisten damit insbesondere die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten. Sie werden unbefristet beschäftigt und als wissenschaftliche Angestellte in der Entgeltgruppe E13 eingruppiert. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen müssen nicht promoviert sein, haben aber auch nicht die Aufgabe, zu promovieren. Sie stehen also nicht unter dem Druck, neben der Projektforschung noch ein eigenes Forschungsprojekt zur Qualifizierung verfolgen zu müssen. Jedoch können sie sich auf Promotionsstellen bewerben und darüber eine weitere Qualifizierung und damit den Aufstieg in eine höhere Personalkategorie anstreben. Daneben

195

200

205

ist es nicht ausgeschlossen, dass eine solche 210  
Qualifikation auch anderweitig berufsbeglei-  
tend erworben werden kann. Eine solche Quali-  
fikation ist aber weder die Grundlage für ihre  
Beschäftigung noch Voraussetzung dafür,  
weiterbeschäftigt zu werden. 215

Das promovierte wissenschaftliche Personal  
nimmt eigenverantwortlich und selbstständig  
Daueraufgaben in Forschung und Lehre sowie  
in der Selbstverwaltung wahr. Sie können dar- 220  
über hinaus wissenschaftliche Mitarbeiter/in-  
nen anleiten sowie Promovierende fachlich be-  
gleiten. Weiter verfügen sie über eine gewisse  
Budgethoheit. Ihre Beschäftigungsverhältnisse  
sind unbefristet. Sie sind als wissenschaftliche 225  
Angestellte mindestens in Entgeltgruppe E14,  
als Beamte/innen mindestens in Besoldungs-  
gruppe A14 einzugruppieren. Auf diese Stellen  
können sich promovierte Wissenschaftler/in-  
nen bewerben, in Ausnahmefällen auch nicht- 230  
promovierte Wissenschaftler/innen, die gleich-  
wertige Qualifikationen und eine langjährige  
Erfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiter/in-  
nen erworben haben. Wenn eine weitere  
Qualifizierung und damit verbunden eine 235  
höhere Vergütung zusammen mit mehr Ver-  
antwortung und Leitungsaufgaben angestrebt  
werden, kann von diesen Stellen aus eine Be-  
werbung auf Tenure-Track-Professuren erfolgen.  
Daneben ist es nicht ausgeschlossen, dass die 240  
Qualifikation für die Bewerbung auf eine Pro-  
fessur auch anderweitig erworben wird. Die  
Arbeit an einer solchen Qualifizierung ist je-  
doch weder die Grundlage für die Beschäf-  
tigung noch die Voraussetzung dafür, weiterbe- 245  
schäftigt zu werden.

Die Tenure-Track-Professur ist eine auf maximal  
sechs Jahre befristete Qualifizierungsstelle, auf  
der die für die dauerhafte Wahrnehmung der 250  
Aufgaben einer Professur erforderlichen Kom-  
petenzen erworben und nachgewiesen wer-  
den. Sie ermöglicht einen Aufstieg zur Profes-  
sur nach transparenten Kriterien, welche im  
Arbeitsvertrag klar definiert sind. Bei der Erfül- 255  
lung dieser Kriterien in Lehre und Forschung  
und Selbstverwaltung erfolgen nach positiver  
Evaluation automatisch die Entfristung des Be-  
schäftigungsverhältnisses und die Weiterbe-  
schäftigung auf einer regulären Professur. Die 260  
Habilitation stellt lediglich ein optionales Quali-  
fikationskriterium dar. Die Tenure-Track-Profes-  
sor/innen sind Beamte/innen in Besoldungs-

gruppe W2, als wissenschaftliche Angestellte sind sie in Entgeltgruppe E15 einzugruppieren und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. In ihren Tätigkeiten ist die Tenure-Track-Professur einer Professur gleichgestellt.

265

270

Auf einer Professur werden Daueraufgaben in Forschung und Lehre und Selbstverwaltung erfüllt. Professor/innen können zudem hauptamtliche Leitungsfunktionen und damit auch Personalverantwortung innerhalb eines Departments übernehmen. Professor/innen werden immer unbefristet beschäftigt und sind als Beamt/innen in Besoldungsgruppe W3, als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E15Ü einzugruppieren. Zudem kann über Zulagen verhandelt werden. Im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung ist jeder Tenure-Track-Professur eine im Falle einer positiven Evaluation zu besetzende Professur zuzuordnen. Alle anderen Professuren werden in einem offenen und transparenten Bewerbungsverfahren von innen und außen besetzt. Hierbei ist nicht ausgeschlossen, dass bei entsprechender Qualifikation auch geeignete Bewerbungen des promovierten wissenschaftlichen Personals erfolgen können.

275

280

285

290

Im Wissenschaftsmanagement arbeiten promovierte ebenso wie nicht-promovierte Beschäftigte auf Dauerstellen, da sie jenseits von Forschung und Lehre wichtige Daueraufgaben erfüllen, die den Universitätsbetrieb in Forschung und Lehre aufrechterhalten. Sie sind als Angestellte in Entgeltgruppe E13, als Beamt/innen in Besoldungsgruppe A13 eingruppiert. Promovierte Wissenschaftsmanager/innen sowie Wissenschaftsmanager/innen mit ausreichend Erfahrung sind, wenn sie Leitungsaufgaben übernehmen, aufgrund ihrer größeren Verantwortung und Selbständigkeit mindestens in Entgeltgruppe E14 bzw. Besoldungsgruppe A14 einzugruppieren.

295

300

305

### **Notwendige Rahmenbedingungen**

310

#### Department-Struktur

Da die neue Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet ist, sondern auch (Dauer-)Stellen neben der Professur vorsieht, muss sie mit der Einführung einer Department-Struktur einhergehen. Im Rahmen einer Department-Struktur erfolgt

315

grundsätzlich keine Zuordnung von Wissenschaftler/innen zu „Lehrstühlen“; eigenverantwortliches Forschen und Lehren ist auch neben der Professur möglich. In einer solchen Department-Struktur kann auch durch das promovierte wissenschaftliche Personal die fachliche Begleitung von Promovierenden und im Rahmen der Leitung von Projekten die Anleitung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen übernommen werden. Auch in der Lehre verfügt das promovierte Personal über dieselbe Eigenverantwortung. Dies ermöglicht einerseits eine Entzerrung der Aufgaben, die bislang allein von einer Professur erfüllt werden, und andererseits mehr Eigenständigkeit für erfahrene Wissenschaftler/innen. Die unmittelbare Personalverantwortung liegt einzig bei der Department-Leitung.

#### Hausberufungsverbot

Mit der Umstellung auf die vorgeschlagene Personal- und Karrierestruktur ist das Hausberufungsverbot hinfällig, da sich auch interne Kandidat/innen auf eine Professur bewerben können und der Zugang auf eine Professur über den Weg einer Tenure-Track-Professur per se innerhalb einer Universität erfolgt. Umgekehrt darf es aber auch – mit Ausnahme des Tenure Tracks – kein Hausberufungsgebot geben. Entscheidend ist ein offenes und transparentes Verfahren.

#### Drittmittel

Auch die Durchführung von Drittmittelprojekten ist perspektivisch als eine Daueraufgabe von Universitäten anzusehen. Eine Universität, die heute Drittmittel einwirbt, wird dies in der Regel auch morgen und übermorgen tun können. Nach Maßgabe einer vorausschauenden Personalplanung kann die Universität Wissenschaftsarbeiter/innen heute in einem Drittmittelprojekt, morgen in einem aus Haushaltsmitteln finanzierten Projekt und übermorgen in einem anderen Drittmittelprojekt einsetzen und gleichwohl dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse abschließen. Voraussetzung dafür ist zum einen ein angemessenes Verhältnis zwischen einer auskömmlichen Grundfinanzierung der Universitäten und einer ausschließlich für zusätzliche Aufgaben bestimmten ergänzenden Finanzierung über Drittmittel – Bund und Länder müssen dafür die Weichen durch eine ausreichende und nachhaltige Hochschulfinanzierung stellen. Zum anderen müssen die Hoch-

schulen vorausschauend Personalplanung, Personalentwicklung und Personalmanagement betreiben.

375

#### **Anmerkungen**

**Anhang:** Grafische Darstellung des Konzepts „Neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten“

380

### **2.3 Prekäre Beschäftigung beenden - Hochschullehre verbessern: Lehraufträge angemessen und sachgerecht vergüten**

**Antragsteller: BFGA Hochschule und Forschung**

- Die GEW fordert Bund und Länder auf, die Hochschulen personell und finanziell so auszustatten, dass alle Lehrveranstaltungen, die Studierende für den erfolgreichen Abschluss ihres Studiums absolvieren müssen (im Folgenden grundständige Lehre genannt), von Lehrenden gehalten werden können, die im Rahmen ordentlicher Beschäftigungsverhältnisse nach den jeweils gültigen tarif- und beamtenrechtlichen Bestimmungen beschäftigt sind. Lehraufträge dürfen nicht dazu missbraucht werden, die grundständige Lehre zu Billigpreisen anzubieten und damit prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen, wo die finanzielle Ausstattung nicht hinreichend gewährleistet ist.
- Um dies sicher zu stellen, fordert die GEW die zuständigen Wissenschaftsministerien der Länder bzw. die jeweiligen Hochschulleitungen und Arbeitgeberverbände auf, sich bei der Festlegung der Vergütungen für Lehraufträge an den Kosten zu orientieren, die arbeitgeberseitig für eine Lehrveranstaltungsstunde in ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen auf tariflicher Basis aufgewandt werden müssen. Da Lehrbeauftragte den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherungen selber aufbringen müssen, reicht eine Orientierung am Arbeitnehmerbrutto nicht aus. Die jährliche Steigerung der Lehrauftragsvergütungen ist im Übrigen an die Tarifsteigerungen in der jeweiligen Entgeltgruppe zu koppeln. In der Regel ist dies an den Arbeitgeberbruttokosten mindestens einer E-13-Vergütung zu orientieren.
- Es ist sicherzustellen, dass auf die Lehrauftragsvergütung erst nach Erteilung des Lehrauftrages und nur auf freiwilliger Basis verzichtet werden kann. Ausgeschlossen ist dieser Verzicht für Personen, die in anderer Weise von Entscheidungen der Hochschule bzw. einzelner Lehrender abhängig sind (z. B. Stipendiat/innen; Drittmittelbeschäftigte). Auch die von PrivatdozentInnen,

### **Empfehlung der Antragskommission**

Annahme mit folgenden Änderungen:

In Zeile 11 wird nach "beschäftigt sind" eingefügt:  
neuer Spiegelpunkt

1 In Zeile 18 wird der Spiegelpunkt gestrichen.

5 Die Zeilen 38 bis 46 werden bis inklusive "Drittmittelbeschäftigte). Auch" gestrichen. Das darauffolgende Wort "die" beginnt mit einem Großbuchstaben.

10

15

20

25

30

35

40

45

HonorarprofessorInnen, außerplanmäßigen ProfessorInnen zu leistende Pflichtlehre (sog. Titellehre) ist gemäß der o. g. Sätze zu vergüten.	50
• Die GEW fordert den Bundesgesetzgeber auf, den Mindestbemessungsbeitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung von Selbstständigen aufzuheben und die Beiträge von hauptberuflich Selbstständigen mit geringem Einkommen ebenso proportional zum Einkommen festzulegen wie dies für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oberhalb der 450 Euro-Grenze gilt.	55
• Die GEW fordert die Landesgesetzgeber auf, binnen einer Frist von drei Jahren für die Entwicklung eines flächendeckenden, semesterweisen Berichtswesens über den Umfang und die Einsatzbereiche von Lehraufträgen auf Ebene der Hochschulen und der Länder zu sorgen. Der Bund wird aufgefordert, im Länderberichtswesen und in der Erfassung durch den Bund (u. a. durch das statistische Bundesamt) dafür zu sorgen, dass die länderseitig erhobenen Daten bundesweite Vergleiche ermöglichen.	60 65 70
• Die GEW fordert die Länder auf, überall dort, wo die Daten über den Umfang der Lehraufträge nahelegen, dass grundständige Lehre zurzeit über Lehraufträge dauerhaft gewährleistet wird, die Hochschulen so auszustatten, dass der Umfang der Lehraufträge durch ordentliche Beschäftigungsverhältnisse gewährleistet werden kann. Dort, wo zurzeit Lehrbeauftragte, die entsprechenden Aufgaben übernehmen, fordert die GEW, diese Personen in entsprechende Beschäftigungsverhältnisse zu übernehmen.	75 80
• Die GEW fordert, dass die Landeshochschulgesetze dahingehend zu ändern sind, dass Lehrbeauftragte Mitglieder der jeweiligen Hochschule sind. Sie gehören der Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und sind mit allen entsprechenden Rechten auszustatten.	85 90
<b>Begründung</b>	95
Das Hochschulrahmengesetz und viele Landeshochschulgesetze legen fest, dass Lehraufträge zur Ergänzung des Lehrangebotes erteilt werden können. Sie sind also ausdrücklich nicht dafür vorgesehen, grundständige Lehre zu er-	100



setzen. Tatsächlich ist aber bundesweit auf breiter Fläche zu beobachten, dass erhebliche Anteile der Kerncurricula und grundständigen Lehre im oben genannten Sinn von Lehrbeauftragten bestritten werden. Dafür sprechen auch die vom Statistischen Bundesamt im Oktober 2016 vorgelegten Zahlen: Es ermittelt im Bericht über das Personal an Hochschulen die Zahl von 99.004 Lehrbeauftragten (gegenüber 239.200 hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal). [1] Die gezahlten Vergütungen für die einzelne Lehrveranstaltungsstunde liegen dabei regelhaft so niedrig, dass es sich um prekäre Beschäftigung unterhalb des Mindestlohnes handelt. Hinzu kommt, dass Lehraufträge i. d. R. nur von Semester zu Semester und während der Vorlesungszeit vergeben werden. Zugleich wird dadurch ein billiger Ausweg aus der Unterfinanzierung der Hochschulen gesucht und Lohndumping gegenüber den Tarifbeschäftigten betrieben.

105

110

115

120

Die Erfüllung der o. g. Forderung hätte positive Effekte für die Hochschullehre, die Lage der Betroffenen und die Wiederannäherung der Lehrwirklichkeit an den Hochschulen an die gesetzlich gegebenen Normen:

125

1. Die Lage der in prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Lehrbeauftragten würde sich durch eine entsprechende Anpassung der Vergütung fundamental verbessern;
2. Die Hochschulen und ihre Einrichtungen würden wieder in die Lage versetzt, sich im Zweifelsfall für ordentliche Beschäftigungsverhältnisse zu entscheiden, da es finanziell nicht mehr sinnvoll wäre, grundständige Lehre durch dann nicht mehr billigere Lehraufträge anbieten zu lassen;
3. Lehraufträge könnten wieder auf jene Bereiche beschränkt werden, für die sie eigentlich gedacht und gesetzlich vorgesehen sind: sinnvolle Ergänzungen des Lehrangebotes über die Kerncurricula hinaus, insbesondere z. B. die Vertiefung der Praxisbezüge etc.;
4. Der Verzicht auf die Vergütung muss grundsätzlich ausgeschlossen werden, weil dies seit langem systematisch als Lücke genutzt wird, um im großen Stil unbezahlte Lehraufträge zu erteilen und insbesondere PrivatdozentInnen und HonorarprofessorInnen zur unentgeltlichen Pflichtlehre zu zwingen. Dennoch kann es insbesondere

130

135

140

145

150

- für die Herstellung von Praxisbezügen z. B. durch hauptberuflich in anderen Bereichen Tätige durchaus sinnvoll und möglich sein, dass auf eine Vergütung auch verzichtet werden kann. In diesen Fällen muss aber sichergestellt sein, dass nicht Abhängigkeitsverhältnisse zur Hochschule einen solchen Verzicht erzwingen. 155
- 160
5. Die Einführung des oben geforderten Berichtswesens ist als Ergänzung zu den voranstehenden Kernforderungen zwingend erforderlich, damit die Umsetzung der Forderungen auch überprüft und ggf. gerichtlich eingefordert werden kann. Ein solches Berichtswesen würde sicherstellen, dass fortgesetzte (insbesondere auch institutionalisierte) Missbräuche in ihrem Umfang quantifizierbar werden. Diese Erhebungen würden Personalentwicklungsplanungen auf neuer Basis ermöglichen, die an realen Bedarfen orientiert sind. 165
- 170
- 175

#### **Anmerkungen**

1. Vgl. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440157004.pdf;jsessionid=90D8D144CDF098015434079C59B6C154.cae1?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440157004.pdf;jsessionid=90D8D144CDF098015434079C59B6C154.cae1?__blob=publicationFile), Seite 24, abgerufen am 28.11.2016. 180

## 2.4 Aktionsprogramm studentische Beschäftigte an Hochschulen

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

Die GEW begrüßt die Initiativen zur tariflichen Absicherung studentischer Beschäftigter in mehreren Bundesländern in den letzten Monaten und Jahren. Die GEW bekräftigt ihre Forderungen, alle studentischen Beschäftigten an Hochschulen tariflich abzusichern und eine Personalvertretung für sie zu etablieren. Um dies zu erreichen, legt sie ein bundesweites Aktionsprogramm auf, das vom Hauptvorstand und den Landesverbänden gemeinsam umgesetzt wird.

Der Gewerkschaftstag beauftragt

1. den Hauptvorstand,
  - gemeinsam mit den betroffenen Personen- und Fachgruppen sowie den Landesverbänden konkrete Arbeitsschritte des Aktionsprogramms zu definieren und deren Umsetzung zu koordinieren,
  - Material für die Print- und Onlinekommunikation zu entwickeln und
  - bundesweite Vernetzungstreffen auszurichten und den Austausch von Aktionsideen und Erfahrungen zu organisieren.
2. die Landesverbände,
  - Aktionsfähigkeit studentischer Beschäftigter aufzubauen,
  - ein flächendeckendes Netz von Schlüsselpersonen an allen Hochschulen zu schaffen, die eine dauerhafte und verlässliche gewerkschaftliche Präsenz sichern, den Kontakt zwischen den studentischen Beschäftigten, ggf. bereits existierenden Initiativen, und den gewerkschaftlichen Strukturen aufrechterhalten,
  - die Schlüsselpersonen auf Landesebene zu vernetzen und ihre Einbindung in die bundesweiten Aktivitäten sicherzustellen und
  - landesspezifische Materialien für die Print- und Onlinekommunikation zu entwickeln.

### Begründung

Fast alle studentischen Beschäftigten - und damit eine der größten Beschäftigtengruppen an

### Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

In den Zeilen 6 und 7 wird "und eine...etablieren" ersetzt durch:

1 und für sie eine Personalvertretung als Bestandteil der Landespersonalvertretungsgesetze zu etablieren

5 In Zeile 10 wird "gemeinsam" ersetzt durch: in Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen- und Fachgruppen entwickelt und

10 Die Zeilen 13 bis 43 werden Material hierzu.

Hochschulen - entbehren nach wie vor fast überall jeder tariflichen Absicherung und Personalvertretung. Der GEW ist es bislang nur in Ansätzen gelungen, ihre Ziele aus dem wissenschaftspolitischen Programm in Bezug auf studentische Beschäftigte zu erreichen. Diese bestehen im Wesentlichen in einer

50

55

- Vertretung durch Personalräte: "Der Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze muss auf das gesamte Personal unter Einschluss der studentischen Beschäftigten ausgedehnt werden" (Wissenschaftspolitisches Programm, S. 16).
- Aufnahme der Beschäftigtengruppe in den Tarifvertrag: "Die GEW steht zum Grundsatz des Flächentarifvertrages für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und fordert die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf alle Beschäftigtengruppen einschließlich der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftlichen Hilfskräfte und studentischen Beschäftigten" (Wissenschaftspolitisches Programm, S. 22).

60

65

70

75

Kurze Vertragslaufzeiten, regelmäßige Personalfluktuation und häufig mangelndes Bewusstsein, reguläre Arbeitnehmer\_innen zu sein, machen es dabei äußerst schwer, dauerhafte und nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erstreiten. Deshalb bedarf es einer kontinuierlichen und koordinierten Unterstützung durch die GEW, welche im Rahmen eines Aktionsprogramms zu einer gemeinsamen Strategie zusammengefasst wird.

80

85

Trotz der schwierigen Ausgangslage waren in den letzten Monaten und Jahren einige Erfolge, beispielsweise in Hessen, Thüringen, NRW und Berlin zu verzeichnen und es wurden Konzepte entwickelt, an die angeknüpft werden kann. So leisten beispielsweise die Hochschulinformationsbüros in Nordrhein-Westfalen sowie die personelle Unterstützung durch studentische Hilfskraftstellen in Niedersachsen und Hessen erfolgreiche Organisationsarbeit, die bundesweit ausgedehnt grundlegend für eine Durchsetzungsfähigkeit unserer selbst gesteckten Ziele ist. Auch die zahlreichen Hilfskraftinitiativen zeigen zum einen den wachsenden Unmut der studentischen Beschäftigten und

90

95

100

sind zum anderen Kooperationspartner\_innen einer bundesweiten Aktionsfähigkeit.

105

Diese Beispiele zeigen: Das Potenzial zur Durchsetzung unserer Forderungen ist da. Jedoch bedarf es dafür einer kontinuierlichen und beständigen Arbeit, die es erlaubt, perspektivisch den notwendigen Druck in Tarifverhandlungen und Gesetzgebungsprozessen aufzubauen. Dazu benötigen wir vor allem Schlüsselpersonen an den einzelnen Hochschulen, welche den Kontakt zwischen den studentischen Beschäftigten und den gewerkschaftlichen Strukturen herstellen und aufrechterhalten. Wo prekäre Arbeitsbedingungen eine beständige Organisation erschweren, muss Beständigkeit vor Ort gewerkschaftlich sichergestellt werden. Die Schlüsselpersonen überwinden die erlebte Vereinzelung und binden die studentischen Beschäftigten in ein bundesweites Aktionsprogramm ein, wodurch eine nachhaltige Einbindung der jungen Arbeitnehmer\_innen in eine starke Solidargemeinschaft ermöglicht wird.

110

115

120

125

## 2.5 Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme

### Antragsteller: Hauptvorstand

Viele Aussagen seitens der Politik wurden seit mehr als 30 Jahren bis heute über die gesellschaftliche Bedeutung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung getroffen. Und tatsächlich wird Erwachsenen- und Weiterbildung verstärkt in Anspruch genommen, um gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Ob im Nachholen von Schulabschlüssen, in der Grundbildung für Erwachsene, in der sprachlichen und beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, verbunden mit Beratungsleistungen, oder als Vertragspartner für die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration – in allen Bereichen werden Leistungen erbracht, die auch dazu beitragen, einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung entgegenzuwirken.

Es fehlen aber noch immer die institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, diese Arbeit gut zu gestalten, damit lebenslanges/ lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil der Biografie aller Menschen werden kann.

Besonders der Bereich der staatlich organisierten und finanzierten Erwachsenen- und Weiterbildung ist durch chronische Unterfinanzierung geprägt, die befristete, prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt.

Deswegen setzt sich die GEW als Interessensvertreterin der Beschäftigten und als Anwältin einer solidarischen, auf gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation ausgerichteten Erwachsenen- und Weiterbildung verstärkt für die Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung sowie für die Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesem Bildungsbereich ein.

### **Erwachsenenbildung/Weiterbildung braucht Rahmenbedingungen und Ressourcen für „gute Arbeit“**

1. Grundsätzlich und mittelfristig ist eine Bundesrahmengesetzgebung für die gesamte Weiterbildung notwendig, die die Grundsätze und den Rahmen für die Angebote, den Zugang, die Qualitätssicherung, die Finanzie-

50  
rung sowie Partizipations- und Supportstrukturen ebenso festlegt wie für die Professionalität des Personals.

55  
2. Für das Berufsbild Erwachsenenbildner\*in / Weiterbildungner\*in sind verlässliche Kriterien zur Professionalisierung und Vereinheitlichung zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln: Es müssen Qualifikationsstandards für alle Beschäftigten geschaffen werden, die denen der anderen Bildungsbereiche entsprechen. Dazu gehören 60  
sowohl ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss und eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Planungskompetenz als auch Nachweise über je nach Anforderungen erforderlichen Fachkenntnisse 65  
sowie didaktisch-methodische Kompetenzen. Bereits vorhandene berufliche Handlungskompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse sind als gleichwertig anzuerkennen und anzurechnen. 70  
Dazu gehören neben dem formalen Abschluss non-formal und informell erworbene berufsrelevante Kompetenzen.

75  
3. In der Regel soll die Beschäftigung in der staatlich bzw. öffentlich finanzierten Erwachsenenbildung/ Weiterbildung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses (fest angestellt; unbefristet; in Vollzeit tätig; Gehalt nach Tarifvertrag; Teilzeit nur auf Wunsch) ausgeübt werden. Dies gilt besonders auch für 80  
Lehrkräfte, die in auf Dauer angelegten Fach- und Themengebieten tätig sind. Die Arbeitsverhältnisse sind entweder über einen allgemeingültigen Branchentarifvertrag Weiterbildung nach Tarifvertragsgesetz und/oder über vergleichbare Haustarifverträge abzusichern. Als 85  
Orientierung für die inhaltliche Gestaltung des Tarifr Rahmens sowie für die Entgeltordnung dienen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes TVöD/TV-L, die bereits heute z. B. für kommunale Volkshochschulen Gültigkeit haben. 90  
Die Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind an die Besonderheiten der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung anzupassen.  
Bei Honorartätigkeit ist ein zur Festanstellung vergleichbares Entgelt zu garantieren. 95  
Honorarkräften, die von der Honorartätigkeit ihre Existenz bestreiten, sind zusätzlich eine anteilige Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge und ein das Risiko als Selbständige/r abdeckender Zuschlag rechtlich zu garantieren. 100  
Grundsätzlich gilt, dass gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden muss.

4. Bis zur Geltung eines allgemeingültigen Branchenarbeitsvertrages Erwachsenenbildung/ Weiterbildung sind die Mindestlöhne für das „pädagogische Personal“ nach dem Arbeitnehmerentgeltgesetz mit Geltungsbereich SGB II/III massiv zu erhöhen und das „nichtpädagogische Personal“ ist in den aktuell geltenden Mindestlohnarbeitsvertrag einzubeziehen. Der Begriff „pädagogisches Personal“ umfasst neben Lehrkräften auch Ausbilder\*innen mit Ausbildung, Meister\*innen oder Sozialpädagogen\*innen.

105

110

115

5. Bei der Auftragsvergabe von Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen muss zukünftig die Qualität im Mittelpunkt stehen, statt den Maßnahmenpreis als ausschlaggebendes Zuschlagskriterium in den Vordergrund zu stellen. Hierzu gehören neben der Bezahlung und dem Anstellungsverhältnis ganz entscheidend die Qualität sowie das Qualifikationsniveau des Lehr- und Betreuungspersonals, die Qualität der technisch-infrastrukturellen Ausstattung, die Qualität der Methodik und Didaktik sowie ggf. die Organisationsform des Maßnahmenkonzepts. Externe Qualitätsmanagement-Systeme wie LQW, EFQM, ISO 9000 ff. berücksichtigen diese genannten Qualitätskriterien nicht in ausreichendem Maße. Daher sollte die Maßnahmendurchführung zukünftig wieder verstärkt durch die den Auftrag vergebende Institution in Form von dialogischen Verfahren vor Ort kooperativ betreut, beraten und abgesichert werden. Auch sollte wieder verstärkt die professionelle Autonomie verbunden mit mehr Handlungsspielräumen für das pädagogische Personal anerkannt werden.

120

125

130

135

140

6. Für gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung sind ausreichende finanzielle Ressourcen sicherzustellen. Hierzu gehören neben Finanzmitteln zur erfolgreichen Ausführung von Bildungsmaßnahmen auch Ressourcen zur beruflich indizierten Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Institutionelle Daueraufgaben dürfen nicht durch Projektarbeit finanziert werden. Arbeitsplatzbezogene Fort- und Weiterbildung ist grundsätzlich während und als Teil der Arbeitszeit und für die Teilnehmenden entgeltfrei durchzuführen und sicherzustellen.

145

150

155

7. Um zukünftig wieder verstärkt erwachsenenpädagogisch qualifiziertes und berufsfeld-



adäquates Personal in Organisation, Entwicklung und Gestaltung von Bildungsplänen sowie in Umsetzungsprozessen von Weiterbildungsmaßnahmen und Bildungsberatung einsetzen zu können, müssen ausreichende und der Berufspraxis angepasste Qualifizierungsangebote an Hochschulen und über den Weg der Aufstiegsqualifizierung geschaffen und ausgebaut werden. Die Spezialisierungsmöglichkeiten für den Bereich der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung im Rahmen des Masterstudien- ganges der Erziehungswissenschaft sind aus- zubauen. Zusätzlich sind in anderen universi- tären Fachdisziplinen verstärkt Erwachse- nenbildungs-/ Weiterbildungsmodule anzubie- ten.

160

165

170

## 2.6 JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen

### Antragsteller: Bundesfrauenausschuss

Die GEW setzt sich für die Bezahlung von Grundschullehr\_innen nach der Besoldungsgruppe A 13 bzw. Vergütungsgruppe E 13 ein. Ziel ist die Überwindung der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ca. 90 Prozent der Grundschullehrer\_innen sind weiblich, ihre Arbeit wird als überwiegend pädagogisch abgewertet. Mit der Initiative "JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen" fokussiert die GEW einen Teilbereich ihrer Strategie für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit im Schulbereich, unabhängig von Schulform und Schulstufe. Die GEW agiert auf mehreren Ebenen:

Die GEW betreibt Öffentlichkeitsarbeit zur Information über die Gleichwertigkeit der verschiedenen Lehrämter und zum Abbau der Diskriminierung von Grundschullehrer\_innen, u. a. mit Aktionstagen zu „JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen“.

Die GEW tritt für eine Lehrer\_innenbildung ein, die den hohen Ansprüchen an die Professionalität des Berufsfelds gerecht wird und hinsichtlich der Dauer und der ECTS-Punkte für alle Lehrämter vereinheitlicht.

Die GEW macht sich mit dem Ziel "A 13 für alle" für Besoldungsgesetze stark, die die mittelbare Diskriminierung von Grundschullehrer\_innen aufgrund des Geschlechts beenden.

Die GEW beschreitet den Rechtsweg, um die mittelbare Diskriminierung in der Besoldung und Vergütung von Grundschullehrkräften zu beenden.

Die GEW führt eine repräsentative und arbeitswissenschaftliche Studie durch, die alle Anforderungen an die Tätigkeit von Lehrkräften an Grundschulen im Vergleich zu anderen Lehrämtern erfasst.

### Begründung

Grundschullehrer\_innen sind in allen Ländern niedriger eingruppiert als ihre Kolleg\_innen in anderen Schulformen. Das ist eine indirekte (mittelbare) Diskriminierung von Frauen, denn circa 90 Prozent der Grundschullehrer\_innen sind weiblich. Damit sind Grundschulen die Schulform mit dem höchsten Frauenanteil im Kollegium. Die Juristinnen Prof. Dr. Eva Kocher,

## Empfehlung der Antragskommission

Zeilen 1 bis 33: Annahme

Zeilen 34 bis 38: Überweisung an den Hauptvorstand

1

5

10

15

20

25

30

35

40

45

Dr. Johanna Wenckebach und Dr. Stefanie Porsche haben in einem von der GEW in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten „Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12“ den Sachstand untersucht und die Diskriminierung bestätigt. 50

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen und dies weder sachlich gerechtfertigt noch verhältnismäßig ist“ (§ 3 [2] AGG). 55

Verbeamtete Grundschullehrer\_innen werden in allen Bundesländern nach A 12 besoldet. Als Angestellte sind sie in der Entgeltgruppe E 11 des Tarifvertrages der Länder (TvL) eingruppiert - im Gegensatz zu anderen Lehrkräften, die in der Regel nach A 13 besoldet werden bzw. in E 13 eingruppiert sind. Im Schnitt verdienen Grundschullehrerinnen rund 450 Euro im Monat weniger als Lehrer\_innen, die A 13/E 13 erhalten. 60

„A 13 für alle“ ist eine langjährige GEW-Forderung. Um die Botschaft für eine breite Öffentlichkeit wirksam zu machen, gibt es eine Zuspitzung auf eine Zielgruppe: die Grundschullehrerinnen. Die Forderung der GEW lautet natürlich: Auch die Sekundarstufe I Lehrkräfte nach A 13/E13 mitzunehmen. Da tatsächlich jedoch nur an Grundschulen in allen Bundesländern nach A 12 bzw. E 11 bezahlt wird, macht das Motto "JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen!" Sinn. Die Besoldung bzw. Vergütung von Sekundarstufe I Lehrkräften ist bundesweit nicht einheitlich. 65

Die Arbeit von Grundschullehrkräften ist nicht die gleiche wie die von Lehrkräften an anderen Schulformen, aber sie ist gleichwertig. Dies gilt für die geistigen Anforderungen, für die zu tragende Verantwortung und für die psychosozialen und physischen Anforderungen an die Lehrtätigkeit. Arbeitswissenschaftlich fundierte Argumente sind sowohl für Aktionen zur Mobilisierung als auch für die Besoldungs- und Lehrer\_innenbildungspolitik sowie den Rechtsweg wichtig. 70

75

80

85

90

95

## 2.7 Mobilität für Lehrkräfte ermöglichen – Ländertauschverfahren optimieren

### Antragsteller: BFGA Gymnasien

Die moderne Arbeitswelt verlangt innerhalb einer Berufsbiographie immer wieder räumliche Mobilität und Flexibilität. Dies gilt insbesondere für Paare, in denen beide Partner berufstätig sind. Es ist gesellschaftliche Realität, dass Umzüge einer Familie innerhalb der Bundesrepublik (wenn nicht Europas) durch die berufliche Situation eines Partners wirtschaftlich notwendig werden. Lehrer\*innen werden als Landesbeamt\*innen hier vor allem im Hinblick auf ihre familiäre Situation vor enorme Probleme gestellt: Der Wechsel des Bundeslandes ist extrem schwierig, dauert im Normalfall Jahre und kann im Einzelfall fast unmöglich sein. Mit dem im Grundgesetz Art. 6 geforderten Schutz von Ehe und Familie ist dies nicht zu vereinbaren.

Die GEW setzt sich dafür ein, die bundesweite Mobilität von Lehrkräften aus Gründen der Familienzusammenführung und der Pflege von nahen Angehörigen zu erleichtern:

- Bei einem Antrag einer Kollegin/eines Kollegen auf den Wechsel des Bundeslandes ist in der Regel die Freigabe durch die abgebende Behörde zu erteilen. Die Unterrichtsversorgung ist durch Neueinstellung oder eine freiwillige Versetzungsmaßnahme sicherzustellen.
- Die Behörden der aufnehmenden Länder behandeln die Anträge mit höchster Priorität und bemühen sich, Stellen vorzuhalten und den Bewerber\*innen so einen geeigneten, möglichst nahe am neuen Wohnort liegenden Arbeitsplatz bereitstellen zu können.
- Das im Herkunftsbundesland erworbene Statusamt und die jeweiligen Erfahrungsstufen werden bei Beamt\*innen vom aufnehmenden Bundesland übernommen. Unabhängig vom Ländertauschverfahren gilt dies auch für Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen in einem anderen Bundesland. Entsprechend sind für Tarifbeschäftigte die Entgeltgruppen und Stufenzuordnungen aus dem abgebenden Bundesland anzuerkennen und mindestens beizubehalten.

### Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

Zeilen 19 bis 37 sowie 50 bis 58: Annahme

In Zeile 20 wird nach "Lehrkräften" eingefügt:  
unter anderem

In Zeile 29/30 wird gestrichen:  
oder eine freiwillige Versetzungsmaßnahme

Die Zeilen 1 bis 17 und 38 bis 49 werden Teil der Begründung.

- An der zentralen Tauschsitzung im Rahmen des Ländertauschverfahrens nimmt die Personalvertretung des gastgebenden Bundeslandes und zweier weiterer Bundesländer teil, um die Gleichbehandlung der Bewerber\*innen und die Beachtung der sozialen Härten zu gewährleisten. Die weiteren Bundesländer sind das im Vorjahr und das im Folgejahr gastgebende Bundesland.

50

55

60

### **Begründung**

Der Wechsel von Lehrkräften von einem Bundesland in ein anderes Bundesland ist regelmäßig mit großen Schwierigkeiten verbunden. Es gibt zwar mehrere Möglichkeiten, doch eine jahrelange Beobachtung der Verfahren zeigt bei allen eine äußerst geringe Erfolgsquote.

65

Das sogenannte Ländertauschverfahren ist als sozial ausgerichtetes Verfahren von den Noten unabhängig und soll insbesondere Familienzusammenführungen ermöglichen. Vorgesehen ist dieses Verfahren daher in erster Linie für Ehepaare und Menschen, die in eingetragenen Partnerschaften leben. Minderjährige Kinder erhöhen die Erfolgschancen. Doch mit einer Tauschquote von ca. 15-20 Prozent der Bewerber\*innen bleibt das Verfahren weit hinter den durch das Grundgesetz Art. 6 (Schutz von Ehe und Familie) vorgegebenen Ansprüchen zurück. Es findet zudem in fast allen Bundesländern nur zu einem Termin im Jahr statt und so werden in jedem Jahr z. B. allein für Baden-Württemberg Hunderte von Anträgen gestellt, von denen nur ein paar Dutzend bewilligt werden. In Einzelfällen stellen Ehepaare mit Kindern über 5 und mehr Jahre in Folge erfolglos einen Antrag, um eine räumliche Trennung von 600 und mehr Kilometern überwinden zu können. Außerdem ist die zentrale Tauschsitzung, die am Rande von KMK-Sitzungen jährlich in einem anderen Bundesland stattfindet, der Kontrolle durch die Personalvertretung entzogen. Die Hauptpersonalräte überwachen nur die Vorgänge, die ihr jeweiliges Bundesland betreffen: Sobald auf Ebene des Bundes agiert wird, sind sie nicht mehr entscheidungsfähig. Der eigentliche Tausch bleibt also für Personalvertretung und Antragsteller intransparent.

70

75

80

85

90

95

100

Weiterhin können sich vom Dienstherrn freigegebene Beamt\*innen im Zielland direkt auf ausgeschriebene Stellen bewerben. In Einzelfällen besteht zudem die Möglichkeit, sich auf ein Beförderungsamtsamt zu bewerben. Die Erfolgsaussichten sind aber tendenziell ausgesprochen gering, da in der Regel Bewerber\*innen mit einer Berufsbiographie aus dem eigenen Bundesland die Kriterien eher passgenau erfüllen.

105

110

Bei einer Bewerbung über ein rein auf Noten gestütztes Verfahren – wie z.B. das Listenverfahren in Baden-Württemberg – haben ausschließlich Bewerber\*innen mit Spitzennoten eine Chance, denn sie konkurrieren direkt mit den Besten des jeweiligen Bewerberjahrganges.

115

120

## 2.8 Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte senken/Neue Chancen nutzen

### Empfehlung der Antragskommission

#### Antragsteller: BFGA Gesamtschulen

Annahme

Damit ist erledigt:

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ergreift in allen Bundesländern die Initiative, um die Arbeitszeit und die Belastung der Lehrkräfte zu senken.

1 Antrag 2.9

Die GEW konzentriert sich auf das Ziel, Unterrichtsverpflichtung, die durch die Regelstundenzahl, Anrechnungstunden und Ermäßigungstunden (\*) bestimmt wird, so zu bemessen, dass die 40-Stundenwoche auch für Lehrkräfte und Schulleiterinnen und Schulleiter als Obergrenze wirksam wird.

5

10

Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung soll ermöglichen, dass Lehrkräfte ihr hohes Professionsverständnis ohne Entgrenzung ihrer Arbeitszeit und ohne gesundheitliche Gefährdungen angemessen umsetzen können.

15

Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung soll es Lehrkräften und Schulleiterinnen und Schulleitern ermöglichen, genügend Zeit für die solide Erfüllung der vielfältigen gesellschaftlich relevanten Aufgaben, zur Verfügung zu stellen, die einem modernen Verständnis der Arbeit in der inklusiven, integrativen und demokratischen Schule entsprechen.

20

25

In den entsprechenden Arbeitszeitverordnungen für Lehrkräfte sollen folgende Veränderungen erfolgen:

30

- Absenkung der Regelstundenzahl in allen Schulformen
- Verankerung der notwendigen Anrechnungstunden für den Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen.

35

Die Verteilung erfolgt in den Schulen unter demokratischer Beteiligung der Kollegien.

- Verankerung der notwendigen Anrechnungstunden für den Ausgleich der Übernahme von besonderen Aufgaben in der Schule.

40

Die Verteilung erfolgt in den Schulen unter demokratischer Beteiligung der Kollegien.

45

- Einführung von Ermäßigungstunden für Teilzeit-Lehrkräfte zum Ausgleich der vollen Wahrnehmung der nicht teilbaren Aufga-

ben	50
• Verankerung einer angemessenen Altersermäßigung	
Die GEW wendet sich strikt gegen die Einführung einer Fächerfaktorisierung und von Zurechnungszeiten für Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts.	55
Die GEW verfolgt das mittelfristige Ziel, die Frage der Arbeitszeit von Lehrkräften im Rahmen einer koalitionsrechtlichen Vereinbarung zu regeln („Verhandeln statt verordnen!“).	60
Die GEW stützt sich bei ihren Aktivitäten auf die neuen rechtlichen Bedingungen, die durch die innovative Rechtsprechung des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts in Lüneburg geschaffen worden sind. Danach sind die Arbeitgeber gehalten, der Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung und der Übertragung von Aufgaben auf Lehrkräfte eine empirische Ermittlung des zeitlichen Aufwands der außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu Grunde zu legen.	65 70
Die GEW stützt sich außerdem auf die neuesten empirischen Befunde zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, die von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften der Universität Göttingen erhoben wurden.	75 80
Die GEW wirkt mit ihrem Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen dafür, die Attraktivität des Berufs „Lehrerin/Lehrer“ zu erhöhen und leistet einen wichtigen Beitrag, um junge Menschen dafür zu gewinnen, diesen Beruf zu ergreifen.	85
Die GEW ist sich bewusst, dass neben den Entlastungen, die über eine Änderung der Arbeitszeitverordnungen zu erreichen sind, eine grundlegende und umfassende Veränderung der Schulen notwendig ist, um die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und deren Gesundheit sowie die Bildungsqualität und die Bildungschancen für Schülerinnen und Schüler zu erhöhen. Insbesondere muss die neoliberale Umgestaltung der Schulen mit autoritärer Schulverfassung und Out-Put-Steuerung zugunsten einer demokratischen Schule überwunden werden.	90 95 100



Die GEW tritt deshalb auch für eine deutliche Verringerung der Klassen- und Kursgrößen sowie für eine Verbesserung der Personalzuweisung, insbesondere für multiprofessionelle Teams in inklusiven Schulen, ein. 105

Die GEW ist gefordert 110

- eine breite Mobilisierung in den Kollegien zur Unterstützung der Forderungen zu erreichen,
- eine breite Solidarisierung mit den Forderungen in der Öffentlichkeit zu erreichen, 115
- den widerständigen politischen Rahmenbedingungen entgegenzuwirken und die gewerkschaftliche Handlungs- und Aktionsfähigkeit zu verstärken.

120

### **Begründung**

Ziel des Antrages ist es, eine gleichgerichtete Aktivität der gesamten GEW zur Reduzierung der Arbeitszeitbelastung der Lehrkräfte zu initiieren. 125

In verschiedenen Nachbar-Landesverbänden des Landesverbands Niedersachsen und in Landesfachgruppen Gesamtschulen haben seit Sommer 2016 bereits Veranstaltungen stattgefunden, in denen dieses Thema behandelt wurde und auf erkennbare Resonanz stieß. 130

135

### **Anmerkungen**

In vielen Bundesländern verwenden die Verordnungen, in denen die Arbeitszeit der Lehrkräfte geregelt ist, diese Nomenklatur. In anderen werden die gleichen Sachverhalte mit anderen Bezeichnungen erfasst, z. B. Abminderungsstunden. 140

## 2.9 Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte senken/Neue Chancen nutzen

## Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 2.8.

### Antragsteller: LV Niedersachsen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ergreift in allen Bundesländern die Initiative, um die Arbeitszeit und die Belastung der Lehrkräfte zu senken.

1

5

Die GEW konzentriert sich auf das Ziel, Unterrichtsverpflichtung, die durch die Regelstundenzahl, Anrechnungstunden und Ermäßigungstunden (\*) bestimmt wird, so zu bemessen, dass die 40-Stundenwoche auch für Lehrkräfte und Schulleiterinnen und Schulleiter als Obergrenze wirksam wird.

10

Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung soll ermöglichen, dass Lehrkräfte ihr hohes Professionsverständnis ohne Entgrenzung ihrer Arbeitszeit und ohne gesundheitliche Gefährdungen angemessen umsetzen können.

15

Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung soll es Lehrkräften und Schulleiterinnen und Schulleitern ermöglichen, genügend Zeit für die solide Erfüllung der vielfältigen gesellschaftlich relevanten Aufgaben, zur Verfügung zu stellen, die einem modernen Verständnis der Arbeit in der inklusiven, integrativen und demokratischen Schule entsprechen.

20

25

In den entsprechenden Arbeitszeitverordnungen für Lehrkräfte sollen folgende Veränderungen erfolgen:

30

- Absenkung der Regelstundenzahl in allen Schulformen
- Verankerung der notwendigen Anrechnungstunden für den Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen.  
Die Verteilung erfolgt in den Schulen unter demokratischer Beteiligung der Kollegien.
- Verankerung der notwendigen Anrechnungstunden für den Ausgleich der Übernahme von besonderen Aufgaben in der Schule.  
Die Verteilung erfolgt in den Schulen unter demokratischer Beteiligung der Kollegien.
- Einführung von Ermäßigungstunden für Teilzeit-Lehrkräfte zum Ausgleich der vollen Wahrnehmung der nicht teilbaren Aufga-

35

40

45

ben	50
• Verankerung einer angemessenen Altersermäßigung	
Die GEW wendet sich strikt gegen die Einführung einer Fächerfaktorisierung und von Zurechnungszeiten für Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts.	55
Die GEW verfolgt das mittelfristige Ziel, die Frage der Arbeitszeit von Lehrkräften im Rahmen einer koalitionsrechtlichen Vereinbarung zu regeln („Verhandeln statt verordnen!“).	60
Die GEW stützt sich bei ihren Aktivitäten auf die neuen rechtlichen Bedingungen, die durch die innovative Rechtsprechung des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts in Lüneburg geschaffen worden sind. Danach sind die Arbeitgeber gehalten, der Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung und der Übertragung von Aufgaben auf Lehrkräfte eine empirische Ermittlung des zeitlichen Aufwands der außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu Grunde zu legen.	65 70
Die GEW stützt sich außerdem auf die neuesten empirischen Befunde zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, die von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften der Universität Göttingen erhoben wurden.	75 80
Die GEW wirkt mit ihrem Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen dafür, die Attraktivität des Berufs „Lehrerin/Lehrer“ zu erhöhen und leistet einen wichtigen Beitrag, um junge Menschen dafür zu gewinnen, diesen Beruf zu ergreifen.	85
Die GEW ist sich bewusst, dass neben den Entlastungen, die über eine Änderung der Arbeitszeitverordnungen zu erreichen sind, eine grundlegende und umfassende Veränderung der Schulen notwendig ist, um die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und deren Gesundheit sowie die Bildungsqualität und die Bildungschancen für Schülerinnen und Schüler zu erhöhen. Insbesondere muss die neoliberale Umgestaltung der Schulen mit autoritärer Schulverfassung und Out-Put-Steuerung zugunsten einer demokratischen Schule überwunden werden.	90 95 100

Die GEW tritt deshalb auch für eine deutliche Verringerung der Klassen- und Kursgrößen sowie für eine Verbesserung der Personalzuweisung, insbesondere für multiprofessionelle Teams in inklusiven Schulen, ein. 105

Die GEW ist gefordert 110

- eine breite Mobilisierung in den Kollegien zur Unterstützung der Forderungen zu erreichen,
- eine breite Solidarisierung mit den Forderungen in der Öffentlichkeit zu erreichen, 115
- den widerständigen politischen Rahmenbedingungen entgegenzuwirken und die gewerkschaftliche Handlungs- und Aktionsfähigkeit zu verstärken. 120

### **Begründung**

Ziel des Antrages ist es, eine gleichgerichtete Aktivität der gesamten GEW zur Reduzierung der Arbeitszeitbelastung der Lehrkräfte zu initiieren. 125

In verschiedenen Nachbar-Landesverbänden des Landesverbands haben seit Sommer 2016 bereits Veranstaltungen stattgefunden, in denen dieses Thema behandelt wurde und auf erkennbare Resonanz stieß. 130

### **Anmerkungen**

In vielen Bundesländern verwenden die Verordnungen, in denen die Arbeitszeit der Lehrkräfte geregelt ist, diese Nomenklatur. In anderen werden die gleichen Sachverhalte mit anderen Bezeichnungen erfasst, z. B. Abminderungsstunden. 135  
140

## 2.10 Bessere personelle Voraussetzungen für KiTas

### Antragsteller: LV Mecklenburg-Vorpommern

Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass für Kindertageseinrichtungen Normen zur "Zahl des Personals" bestimmt werden, mit denen das Kindeswohl präventiv gewährleistet werden kann und fachliche sowie weitere Voraussetzungen umsetzbar sind.

### Begründung

Zur präventiven Gewährleistung des Kindeswohls bestimmen Art. 3 Abs. 3 UN-Kinderrechtskonvention und § 45 Abs. 2 SGB VIII, dass Einrichtungen Normen entsprechen, insbesondere auch hinsichtlich der "Zahl des Personals".

Im Bereich der Kindertagesförderung bestimmen einige Bundesländer als "Zahl des Personals" sog. (Mindest-)Personalschlüssel per Gesetz oder Verordnung. Mecklenburg-Vorpommern überlässt es den Kommunen, Normen festzulegen, die sog. Personalschlüssel in ihren Satzungen festlegen.

Die Personalschlüssel sind regelmäßig zu gering.

Zu geringe Personalschlüssel führen dazu, dass aktuelle fachliche und weitere Voraussetzungen schwer realisierbar sind, insbesondere:

- die Umsetzbarkeit der Fachkraft-Kind-Relation in Frage steht
- die mittelbare pädagogische Arbeitszeit oft nicht wie vorgegeben gewährt werden kann
- Vertretungskräfte für vorgegebene Fort- und Weiterbildung nicht bzw. nicht hinreichend zur Verfügung stehen
- Vertretungskräfte bei Krankheit oder auch Urlaub der Fachkräfte nicht bzw. nicht hinreichend zur Verfügung stehen
- Leitungskräfte nicht bzw. nicht hinreichend ihren Leitungsaufgaben nachkommen können, wenn sie mangels Personal die Betreuung der Kinder übernehmen müssen.

Höhere Personalschlüssel sind – neben der Qualifikation der Kita-Fachkräfte – eine wesentliche Grundlage für gute personelle Voraussetzungen in den Kitas. Höhere Personalschlüs-

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

In Zeile 2 wird vor "Normen" eingefügt:  
bundesweit einheitliche und verbindliche

In Zeile 3 wird nach "Zahl des Personals" eingefügt:  
(Personalschlüssel)

sel sichern gute Arbeitsbedingungen für die Kita-Fachkräfte. 50

Weniger Kinderzahlen pro Fachkraft (Fachkraft-Kind-Verhältnisse bzw. sog. Betreuungsschlüssel) sichern daneben gute fachliche Voraussetzungen. 55

## 2.11 Die TVÖD-Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst 2020 weiterentwickeln

### Antragsteller: BFGA Sozialpädagogische Berufe

Die GEW setzt den bereits im Jahr 2009 und 2015 begonnenen erfolgreichen Weg der Verbesserung der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst im TVÖD auch weiter fort.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, rechtzeitig, spätestens im Frühjahr 2018, ein tarifpolitisches Gesamtkonzept zu entwickeln, in dem zum einen die fachlich-inhaltlichen wie auch die tariflichen Verbesserungen einer neuen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst enthalten sind und zum anderen Überlegungen für die dann im Jahr 2020 anstehende strategische Kampagne angestellt werden. Das beinhaltet ebenso die in den Jahren bis 2020 entsprechenden Mobilisierungskampagnen auch in der Öffentlichkeit durchzuführen.

Die GEW wird in diesem Zusammenhang den Mitgliedern Möglichkeiten und Räume schaffen, um ihnen die Chance zu geben, sich an diesem Prozess aktiv zu beteiligen.

Darüber hinaus setzt sich die GEW dafür ein, dass Schulsozialarbeiter\*innen, Kindheitspädagog\*innen und Fachberater\*innen in der TVÖD-Entgeltordnung als eigenständige Berufsgruppe Berücksichtigung finden.

### Begründung

Im Tarifkonflikt des Sozial- und Erziehungsdienstes (TVÖD) in 2015 wurde deutlich, dass die Kolleg\*innen in diesem Berufsfeld mit der gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung unzufrieden sind. Um dies zu ändern, waren sie bereit, auch einen langwierigen Arbeitskampf aktiv zu unterstützen und haben allein damit das gesellschaftliche Bild auf ihren Berufszweig nachhaltig verändert. Allerdings konnten nicht alle von uns geforderten Verbesserungen in der Entgeltordnung TVÖD-SuE durchgesetzt werden. Nach wie vor sind bestimmte Berufsgruppen und Arbeitsfelder (Fachberatungen, Kindheitspädagog\*innen, Schulsozialarbeiter o. ä.) dort nicht benannt.

### Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgenden Änderungen:

In Zeile 4 wird "auch" gestrichen.

In den Zeilen 7 und 8 wird "rechtzeitig, spätestens im Frühjahr 2018," gestrichen.

In Zeile 13 wird nach "sind" ein Punkt eingefügt.

Die Zeilen 13 ab "und..." bis 29 werden Material hierzu.

2015 waren viele Erzieher\*innen aus Kindertagesstätten bereit, für längere Wochen die Arbeit niederzulegen. Dabei wurde jedoch auch deutlich, dass es einige Faktoren gibt, welche diesen Arbeitskampf erschweren bzw. unmöglich machen:

Die Vernetzung und Austausch über „Gewerkschaftsgrenzen“ hinweg. 55

Das Verstehen der Motivation und die Akzeptanz der Motivation durch die Elternschaft.

Die Einbindung und professionelle Nutzung von Medien (Print/Radio/TV/Digital). 60

Die Mobilisierung anderer sozialpädagogischer Berufsgruppen, wie z. B. Schulsozialarbeiter\*innen.

65

Dazu ist es notwendig, dass die GEW auch auf der Bundesebene einen in und mit den Gremien (u.a. Tarifkommission Bund-Kommunen, BFGA Soz.päd. Berufe, Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit) unter Federführung des Vorstandsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik rechtzeitig vor dem Beginn der Tarifrunde ein Gesamtkonzept vorlegt, um dann für 2020 eine eigenständige, strategisch durchdachte und konstruktive Tarifrunde beginnen zu können. 70 75



## 2.12 Öffentliche Gelder nur für Bildungsanbieter, die tariflich zahlen

### Antragsteller: LV Baden-Württemberg

Die GEW setzt sich dafür ein, dass bei der Ver-  
gabe von öffentlichen Geldern für Bildungs-  
aufgaben, die zwar in öffentlicher Verantwor-  
tung liegen, nicht aber in öffentlicher Träger-  
schaft erledigt werden (Kindertagesstätten,  
Jugendhilfe, Privatschulen, Integrationskurse,  
Weiterbildung, ...) nur solche Bildungsanbieter  
berücksichtigt werden, die überwiegend sozi-  
alversicherungspflichtige Beschäftigungsver-  
hältnisse anbieten, deren Bezahlungsniveau  
sich eng an den im öffentlichen Dienst ein-  
schlägigen Tarifverträgen (TVöD-SuE/TV-L) ori-  
entiert oder deren Bezahlung in einem Haustar-  
ifvertrag tariflich geregelt ist.

### Begründung

Ob die Unternehmen ihren Mitarbeitern ange-  
messene Löhne bezahlen, spielt bislang keine  
Rolle bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bzw.  
bei der Zuschussung oder Refinanzierung  
von Bildungseinrichtungen. Dies hat oftmals  
zur Folge, dass der billigste Anbieter zum Zuge  
kommt, dessen Wettbewerbsvorteil darauf be-  
ruht, seinen Beschäftigten Dumpinglöhne zu  
bezahlen. Besonders in der Weiterbildung hatte  
und hat dies katastrophale Auswirkungen. Die  
Anzahl der in prekären Beschäftigungsverhält-  
nissen tätigen Akademiker/innen hat ein be-  
drohliches Ausmaß angenommen. Mit dem Ab-  
schluss eines Branchen-Tarifvertrags für die  
SGB III-finanzierten Maßnahmen konnten die  
Gewerkschaften ver.di und GEW wenigstens in  
diesem Bildungssektor der Abwärtsspirale  
Einhalt gebieten.

In einigen Ländern gibt es Tariftreugesetze,  
die allerdings nur in den Branchen wirken, in  
denen es Branchentarifverträge gibt. Mit der  
GEW-Initiative „Tariflohn für alle“ ist die Hoff-  
nung verbunden, wenigstens im Kita-Bereich  
überall das Tarifniveau des TVöD-SuE zu errei-  
chen.

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme mit folgender Änderung:

In Zeile 11 wird gestrichen:

eng

1

5

10

15

20

25

30

35

40

## 2.13 Die GEW fordert Einsatz für eine gerechtere Rente, um Altersarmut entgegenzuwirken

### Empfehlung der Antragskommission

Ablehnung

#### Antragsteller: BFGA Hauptschulen und Realschulen

Gerechte Bezahlung. Die Entlohnung der Beschäftigten im Erziehungsdienst und in Schulen muss in einer Höhe geleistet werden, dass auch nach dem aktiven Leben ein Ruhestand ohne Altersarmut möglich ist. 1  
5

Die Talfahrt des Rentenniveaus muss gestoppt werden. Das Rentenniveau muss bei mindestens 50 Prozent liegen. 10

Vollständige Angleichung der Mütterrenten. Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, sind jüngeren Müttern gleichzustellen. Echte Beschäftigungschancen statt höhere Regelaltersgrenze. Teilzeitbeschäftigten muss die Möglichkeit gegeben werden, in die Vollzeit zurückzukommen. 15  
20

Rente nach Mindesteinkommen statt Lebensleistungsrente. Neuaufgabe der steuerfinanzierten „Rente nach Mindesteinkommen“, insbesondere eine wirkungsvolle Verbesserung der Erwerbsminderungsrente sowie die Abschaffung der Rente mit 67. 25

Stärkung der gesetzlichen Rente. 30

#### Begründung

Bereits heute haben ca. zwei Millionen ältere Menschen in Deutschland ein Einkommen unterhalb der EU-Armutrisikogrenze. Die Altersarmut und der Bezug von Grundsicherung im Alter wird in den nächsten Jahren gravierend zunehmen. Ein Grund dafür ist das seit Jahren sinkende Rentenniveau. Derzeit liegt es nur noch bei 47,9 Prozent. 35  
40

Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums zufolge bekommt ein Arbeitnehmer, der 35 Jahre lang 2.500 Euro brutto verdient hat und im Jahr 2030 in Ruhestand geht, eine Rente in Höhe von 688 Euro. 45

70 Prozent der GEW Mitglieder sind Frauen. Ein großer Teil der Arbeitnehmer/innen im Bildungsbereich arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit oder weil der Arbeitgeber keine Vollzeitstellen anbietet.

50

Ein weiterer großer Teil der Angestellten ist nicht in der Lage, bis zum errechneten Renteneinstiegstermin zu arbeiten. Vorliegende Zahlen aus den Bundesländern belegen das. Rentenminderung wird in Kauf genommen, um gesundheitlichen Problemen vorzubeugen.

55

60

## 2.14 Gesetzliche Renten stärken, Bildungszeit bewerten

**Antragsteller: LV Baden-Württemberg**

Die GEW fordert ein universelles Alterssicherungssystem, das die gesamte Bevölkerung umfasst, jede Form der Erwerbsarbeit gleich behandelt, den Lebensstandard sichert, Lebensrisiken solidarisch absichert und Altersarmut effektiv verhindert. Bildungszeiten, Kindererziehung und Pflegearbeit sind für Erhalt und Weiterentwicklung des Generationenvertrages notwendig und daher gleichwertig.

Die GEW erkennt an, dass Alterssicherungspolitik niemals am grünen Tisch stattfindet, sondern ein über viele Jahrzehnte gewachsenes System vorfindet. Jede rentenpolitische Entscheidung greift in Lebensplanungen ein. Praktische Rentenpolitik muss auf beobachtete Entwicklungen reagieren und durch „Reparaturen“ das bestehende System in Richtung auf die oben formulierten Ziele weiterentwickeln.

Die Höhe der Alterseinkommen ist ein Spiegel der vorangegangenen Bildungs-, Familienarbeits- und Erwerbsbiografie. Oberstes Ziel gewerkschaftlicher Politik muss es daher sein, gute Arbeit für alle Menschen zu ermöglichen. Dazu ist es notwendig, die Lebensverlaufsperspektive zu berücksichtigen. Denn Armutsr Risiken entstehen im bestehenden, nahezu ausschließlich an die versicherungspflichtige Erwerbsarbeit anknüpfenden Rentensystem durch „Lücken“ in der Versicherungsbiografie. Ansätze zur Armutsbekämpfung setzen daher beim Schließen dieser Lücken an. Die GEW unterstützt hierzu die rentenpolitischen Forderungen des DGB: Einbeziehung bislang nicht versicherungspflichtiger Selbstständiger, bessere Bewertung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II, Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten, Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten zur Aufwertung niedriger Entgelte, Finanzierung nicht beitragsgedeckter Leistungen wie der Mütterrente aus Steuermitteln.

Auch die Forderung des DGB, das Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht weiter abzusenken und langfristig wieder anzuhoben, wird von der GEW ausdrücklich geteilt. Menschen, deren Beruf eine längere Schul-

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme

Damit ist erledigt:  
Antrag 2.15

1

5

10

15

20

25

30

35

40

45

und/oder Hochschulausbildung oder Weiterqualifizierung erfordert, können jedoch selbst bei durchgängiger Erwerbstätigkeit das Standard-Rentenniveau individuell nicht erreichen. Die GEW setzt sich deshalb dafür ein, bewertete Bildungszeiten wieder im Rentenrecht zu verankern.

50

55

Ausgestaltung der Bildungszeiten:

- Bildungszeiten bis zu 6 Jahren werden mit einem Entgeltpunkt pro Jahr bewertet. 60
- Bildungszeiten sind alle nach dem 18. Lebensjahr in Schulen, Fachschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen sowie in der dualen Ausbildung zurückgelegten Zeiten. 65
- Bildungszeiten zählen für die allgemeine Wartezeit nicht mit. Für die sonstigen Wartezeiten, z. B. zum Bezug einer vorzeitigen Altersrente, zählen die Bildungszeiten mit. 70
- Mehrkosten für die Bildungszeiten werden aus Steuermitteln finanziert.

### **Begründung**

Das Rentenniveau als sozialpolitische Größe geht von einer 45-jährigen durchgehenden Beitragsbiografie aus. Seit Zeiten der Schul- und Hochschulausbildung sich nicht mehr rentenerhöhend auswirken, fehlen den Menschen, deren Berufe eine über das 20. Lebensjahr hinausgehende Schul- und/oder Hochschulausbildung oder Weiterqualifizierung erfordern, diese Jahre in der Versicherungsbiografie. Lediglich die betriebliche duale Ausbildung und diesen gleichgestellte Berufsausbildungen an Fachschulen werden noch in gewissem Umfang (bis zu drei Jahre zu max. 0,75 EP) anerkannt.

75

80

85

In einer „Wissensgesellschaft“, die ihren Wohlstand nur durch immer besser ausgebildete und lebenslang lernende Menschen halten kann, ist dies ein Widerspruch. Die Problematik trifft seit jeher die akademischen Berufe, sie wird im Zuge der Entwicklung einer „Industrie 4.0“ aber zunehmend auch weitere Teile der Belegschaften betreffen. Und tatsächlich nimmt die Bildungsbeteiligung auch heute noch weiter zu. Laut Bildungsbericht lag die „Studienberechtigtenquote“ (Anteil der Absolvent/innen mit Hochschul- und Fachhochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung) im Jahr 2012 bei 54,5 Prozent, während es 2005

90

95

100

erst 42,5 Prozent waren. Inzwischen gibt es  
mehr Studienanfänger/innen als Lehrlinge. 105

Eine Differenzierung zwischen verschiedenen  
Arten der schulischen Bildung/Ausbildung ist  
nicht praktikabel und wäre mit neuen Un-  
gleichbehandlungen verbunden. Die GEW hat 110  
immer dafür geworben, betriebliche und  
schulische Bildung als gleichwertig anzusehen  
und keine der beiden zu diskriminieren, weder  
beim Hochschulzugang noch bei der Eingrup-  
pierung. Das muss auch im Rentenrecht wieder 115  
gelten. Die GEW fordert eine pauschale Bewer-  
tung der Bildungszeit mit einem Entgeltpunkt  
p.a. und keine Deckelung durch eine Ge-  
samtleistungsbewertung, denn die Bildungszeit  
sollte nicht durch die spätere Biografie entwer- 120  
tet werden können. Auch sollen die Bildungs-  
zeiten bei Wartezeiten, die zu Leistungsan-  
sprüchen oder vorzeitigen Rentenzugängen  
führen, mitgezählt werden, damit Menschen  
mit längerer Bildung hier nicht mehr systema- 125  
tisch benachteiligt werden.

Lediglich Menschen, die das solidarische Ren-  
tensystem nach ihrer Ausbildung zugunsten ei-  
nes Sondersystems verlassen, sollten nicht aus- 130  
schließlich durch Bildungszeiten einen Renten-  
anspruch erwerben. Deshalb sollen Bildungs-  
zeiten bei der allgemeinen Wartezeit von fünf  
Jahren, die Voraussetzung für einen Renten-  
anspruch ist, nicht mitzählen. So lange es Sonder- 135  
systeme neben der allgemeinen Rentenversi-  
cherung gibt, sind Menschen, die diesen Syste-  
men angehören, auch dort abzusichern. Eine  
Doppelanrechnung oder Nichtanrechnung von  
Bildungszeiten in Beamtenversorgung und ge- 140  
setzlicher Rentenversicherung muss durch ent-  
sprechende Vorkehrungen im Beamtenver-  
sorgungsrecht verhindert werden.

Als Orientierungswert für die Bewertung von 145  
Ausbildungszeiten sehen wir die Bewertung  
von Kindererziehungszeiten mit einem Entgelt-  
punkt. Zeiten für Kindererziehung und Pflege  
werden inzwischen grundsätzlich als gesamtge-  
sellschaftlich notwendige Zeiten anerkannt, 150  
wenngleich Pflegezeiten noch immer zu niedrig  
bewertet sind. Die GEW sieht in Bildungszeiten  
gleichermaßen eine gesellschaftliche Notwen-  
digkeit, sowohl für die wirtschaftliche Lei- 155  
stungsfähigkeit als auch für Demokratie und  
Teilhabe. Nicht nur Arbeit muss sich lohnen,  
auch die Investition von Zeit in eine längere

Ausbildung muss sich im Hinblick auf ein angemessenes Leben im Alter „lohnen“. Denn so wie Kinder tendenziell das solidarische Umlagesystem stärken, tut es auch Bildung: Mit steigender Produktivität und steigender Erwerbsbeteiligung kann das Umlagesystem die demografischen Herausforderungen meistern. Für beides ist Bildung zentrale Voraussetzung.

160

165

Wer in der rentenrechtlichen Bewertung als Umverteilung von unten nach oben kritisiert, greift zu kurz: Akademiker/innen sind nicht automatisch Gutverdienende. In einigen Branchen verdienen Facharbeiter/innen im Durchschnitt mehr als Akademiker/innen in anderen Branchen. Besonders ausgeprägt ist dies zwischen den „typischen Männerberufen“ im Maschinenbau einerseits, den „typisch weiblichen“ sozialpädagogischen Studienabsolvent/innen andererseits zu beobachten. Gerade viele akademische Berufe leiden stark unter Prekarisierung, nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in der Weiterbildung sowie in künstlerischen Berufen im weitesten Sinne.

170

175

180

Solange Renten aus Bildungszeiten steuerfinanziert sind, impliziert dies, dass diejenigen Akademiker/innen, die entsprechend hohe Einkommen haben (also eine positive Bildungsrendite erzielen), bei einem progressiven Steuertarif über höhere Steuerzahlung überproportional zur Finanzierung beitragen. Insofern sind Bildungszeiten im Rentenrecht auch keine „Ausbeutung“ der „Ungebildeten durch die Gebildeten“, sondern belohnen – wie steuerfinanzierte Kindererziehungs- oder Pflegezeiten –, dass der/die Begünstigte in dieser Zeit etwas gesellschaftlich Anerkennenswertes geleistet hat.

185

190

195

## 2.15 Gesetzliche Rente stärken, Bildungszeiten bewerten

## Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 2.14.

### Antragsteller: BA Seniorinnen und Senioren

Die GEW fordert ein universelles Alterssicherungssystem, das die gesamte Bevölkerung umfasst, jede Form der Erwerbsarbeit gleich behandelt, den Lebensstandard sichert, Lebensrisiken solidarisch absichert und Altersarmut effektiv verhindert. Bildungszeiten, Kindererziehung und Pflegearbeit sind für Erhalt und Weiterentwicklung des Generationenvertrages notwendig und daher gleichwertig. 1

Die GEW erkennt an, dass Alterssicherungspolitik stets ein über viele Jahrzehnte gewachsenes System vorfindet. Jede rentenpolitische Entscheidung greift in Lebensplanungen ein. Praktische Rentenpolitik muss auf beobachtete Entwicklungen reagieren und durch „Reparaturen“ das bestehende System in Richtung auf die oben formulierten Ziele weiterentwickeln. 5

Die Höhe der Alterseinkommen ist ein Spiegel der vorangegangenen Bildungs-, Familienarbeits- und Erwerbsbiografie. Oberstes Ziel gewerkschaftlicher Politik muss es daher sein, gute Arbeit für alle Menschen zu ermöglichen. Dazu ist es notwendig, die Lebensverlaufsperspektive zu berücksichtigen. Denn Armutsrissen entstehen im bestehenden, nahezu ausschließlich an die versicherungspflichtige Erwerbsarbeit anknüpfenden Rentensystem durch „Lücken“ in der Versicherungsbiografie. Ansätze zur Armutsbekämpfung setzen daher beim Schließen dieser Lücken an. Die GEW unterstützt hierzu die rentenpolitischen Forderungen des DGB: Einbeziehung bislang nicht versicherungspflichtiger Selbstständiger, bessere Bewertung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II, Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten, Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten zur Aufwertung niedriger Entgelte, Finanzierung nicht beitragsgedeckter Leistungen wie der Mütterrente aus Steuermitteln. 10 15 20 25 30 35 40

Auch die Forderung des DGB, das Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht weiter abzusenken und langfristig wieder anzuheben, wird von der GEW ausdrücklich geteilt. Menschen, deren Beruf eine längere Schul- und/oder Hochschulausbildung oder Weiterqualifizierung erfordert, können jedoch selbst bei durchgängiger Erwerbstätigkeit das Standard-Rentenniveau individuell nicht erreichen. Die 45



GEW setzt sich deshalb dafür ein, bewertete Bildungszeiten wieder im Rentenrecht zu verankern. 50

Ausgestaltung der Bildungszeiten:

- Bildungszeiten bis zu 6 Jahren werden mit einem Entgeltpunkt pro Jahr bewertet. 55
- Bildungszeiten sind alle nach dem 18. Lebensjahr in Schulen, Fachschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen sowie in der dualen Ausbildung zurückgelegten Zeiten. 60
- Bildungszeiten zählen für die allgemeine Wartezeit nicht mit. Für die sonstigen Wartezeiten, z. B. zum Bezug einer vorzeitigen Altersrente, zählen die Bildungszeiten mit. 65
- Mehrkosten für die Bildungszeiten werden aus Steuermitteln finanziert.

**Begründung** 70

Das Rentenniveau als sozialpolitische Größe geht von einer 45-jährigen durchgehenden Beitragsbiografie aus. Seit Zeiten der Schul- und Hochschulausbildung sich nicht mehr rentenerhöhend auswirken, fehlen den Menschen, deren Berufe eine über das 20. Lebensjahr hinausgehende Schul- und/oder Hochschul- ausbildung oder Weiterqualifizierung erfordern, diese Jahre in der Versicherungsbiografie. Lediglich die betriebliche duale Ausbildung und diesen gleichgestellte Berufsausbildungen an Fachschulen werden noch in gewissem Umfang (bis zu drei Jahre zu max. 0,75 EP) anerkannt. 75

In einer „Wissensgesellschaft“, die ihren Wohlstand nur durch immer besser ausgebildete und lebenslang lernende Menschen halten kann, ist dies ein Widerspruch. Die Problematik trifft seit jeher die akademischen Berufe, sie wird im Zuge der Entwicklung einer „Industrie 4.0“ aber zunehmend auch weitere Teile der Belegschaften betreffen. Und tatsächlich nimmt die Bildungsbeteiligung auch heute noch weiter zu. Laut Bildungsbericht lag die „Studienberechtigtenquote“ (Anteil der Absolvent\_innen mit Hochschul- und Fachhochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung) im Jahr 2012 bei 54,5 Prozent, während es 2005 erst 42,5 Prozent waren. Inzwischen gibt es mehr Studienanfänger\_innen als Lehrlinge. 85

Eine Differenzierung zwischen verschiedenen Arten der schulischen Bildung/Ausbildung ist nicht praktikabel und wäre mit neuen Ungleichbehandlungen verbunden. Die GEW hat 90

100

immer dafür geworben, betriebliche und schulische Bildung als gleichwertig anzusehen und keine der beiden zu diskriminieren, weder beim Hochschulzugang noch bei der Eingruppierung. Das muss auch im Rentenrecht wieder gelten. Die GEW fordert eine pauschale Bewertung der Bildungszeit mit einem Entgeltpunkt p.a. und keine Deckelung durch eine Gesamtleistungsbewertung, denn die Bildungszeit sollte nicht durch die spätere Biografie entwertet werden können. Auch sollen die Bildungszeiten bei Wartezeiten, die zu Leistungsansprüchen oder vorzeitigen Rentenzugängen führen, mitgezählt werden, damit Menschen mit längerer Bildung hier nicht mehr systematisch benachteiligt werden.

Lediglich Menschen, die das solidarische Rentensystem nach ihrer Ausbildung zugunsten eines Sondersystems verlassen, sollten nicht ausschließlich durch Bildungszeiten einen Rentenanspruch erwerben. Deshalb sollen Bildungszeiten bei der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren, die Voraussetzung für einen Rentenanspruch ist, nicht mitzählen. So lange es Sondersysteme neben der allgemeinen Rentenversicherung gibt, sind Menschen, die diesen Systemen angehören, auch dort abzusichern. Eine Doppelanrechnung oder Nichtanrechnung von Bildungszeiten in Beamt\_innenversorgung und gesetzlicher Rentenversicherung muss durch entsprechende Vorkehrungen im Beamt\_innenversorgungsrecht verhindert werden.

Als Orientierungswert für die Bewertung von Ausbildungszeiten sehen wir die Bewertung von Kindererziehungszeiten mit einem Entgeltpunkt. Zeiten für Kindererziehung und Pflege werden inzwischen grundsätzlich als gesamtgesellschaftlich notwendige Zeiten anerkannt, wenngleich Pflegezeiten noch immer zu niedrig bewertet sind. Die GEW sieht in Bildungszeiten gleichermaßen eine gesellschaftliche Notwendigkeit, sowohl für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit als auch für Demokratie und Teilhabe. Nicht nur Arbeit muss sich lohnen, auch die Investition von Zeit in eine längere Ausbildung muss sich im Hinblick auf ein angemessenes Leben im Alter „lohnen“. Denn so wie Kinder tendenziell das solidarische Umlagesystem stärken, tut es auch Bildung: Mit steigender Produktivität und steigender Erwerbsbeteiligung kann das Umlagesystem die demografischen Herausforderungen meistern. Für beides ist Bildung zentrale Voraussetzung.

Wer in der rentenrechtlichen Bewertung als Umverteilung von unten nach oben kritisiert, greift zu kurz: Akademiker\_innen sind nicht automatisch Gutverdiener\_innen. In einigen Branchen verdienen Facharbeiter\_innen im Durchschnitt mehr als Akademiker\_innen in anderen Branchen. Besonders ausgeprägt ist dies zwischen den „typischen Männerberufen“ im Maschinenbau einerseits, den „typisch weiblichen“ sozialpädagogischen Studienabsolvent\_innen andererseits zu beobachten. Gerade viele Akademiker\_innenberufe leiden stark unter Prekarisierung, nicht nur die Wissenschaft, sondern auch die Weiterbildung sowie alle im weitesten Sinne künstlerischen Berufe. So lange Renten aus Bildungszeiten steuerfinanziert sind, impliziert dies, dass diejenigen Akademiker\_innen, die entsprechend hohe Einkommen haben (also eine positive Bildungsrendite erzielen), bei einem progressiven Steuertarif über höhere Steuerzahlung überproportional zur Finanzierung beitragen. Insofern sind Bildungszeiten im Rentenrecht auch keine „Ausbeutung“ der Ungebildeten durch die Gebildeten“, sondern belohnen – wie steuerfinanzierte Kindererziehungs- oder Pflegezeiten –, dass der/die Begünstigte in dieser Zeit etwas gesellschaftlich Anerkennenswertes geleistet hat.

160

165

170

175

180

185

## 2.16 Flexible Altersübergänge

## Empfehlung der Antragskommission

### Antragsteller: BA Seniorinnen und Senioren

Annahme

Die GEW entwickelt intern Modelle für flexible Übergänge in die Phase nach dem Berufsleben, die gleichzeitig eine verlässliche Regelaltersgrenze berücksichtigen. Der Übergang in Rente und Pension muss flexibler gestaltet werden, um den Menschen, die früher aussteigen wollen und denen, die in ihrem Beruf in einem gewissen und selbstbestimmten Umfang weiterarbeiten wollen, dies zu ermöglichen. Diese Modelle für einen flexibleren Berufsaus- tritt enthalten Vorschläge für ein Gesundheitsmanagement, das alterns- und altersgerechtes Arbeiten erst ermöglicht.

1

5

10

### Begründung

15

Die Interessen von Menschen, die früher aus dem Beruf aussteigen wollen und von denen, die in einem selbstbestimmten Umfang weiterarbeiten wollen, sind zu berücksichtigen.

20

Die große Koalition hat mit dem Eckpunktepa- pier über die flexible Rentengrenze vom November 2015 und eine „freiwillige“ Weiterarbeit im angestammten Beruf bis 70 sowie die so genannte Flexirente wieder angestoßen und inzwischen beschlossen. Angesichts des demografischen Wandels und der geburten- starken Jahrgänge, die in den kommenden Jah- ren in Rente oder Pension gehen, steigt der Druck aus Gesellschaft und Wirtschaft auf ältere Menschen, ihre beruflichen Kompeten- zen länger als bisher dem Arbeitsleben zur Ver- fügung zu stellen. Die Gewerkschaften müssen sich zunehmend der Frage der Flexibilisierung der Altersgrenze stellen, aber auch sichern, dass ältere Menschen frei entscheiden können, welchen Weg der Weiterarbeit sie unter wel- chen Bedingungen wählen.

25

30

35

## **2.17 Wartezeit für Pensionsanspruch nicht nach ruhegehaltfähiger Dienstzeit, sondern nach Dauer der Zugehörigkeit zum System berechnen**

### **Empfehlung der Antragskommission**

Annahme

#### **Antragsteller: LV Baden-Württemberg**

Die GEW setzt sich dafür ein, dass in allen Landesbeamtenversorgungsgesetzen die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren künftig ausschließlich an der Dauer der Zugehörigkeit zum System zu messen ist. Der Beschäftigungsumfang darf zur Erfüllung der Wartezeit keine Rolle spielen.

#### **Begründung**

Durch die Änderung des § 4 des Bundesbeamtenversorgungsgesetzes ist die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren künftig unabhängig vom Beschäftigungsumfang ausschließlich an der Dauer der Zugehörigkeit zum System zu messen. Eine Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nur auf den Umfang der berücksichtigungsfähigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit aus, nicht aber auf den Zugang zu einer Beamtenversorgung (Pension).

Am 1. Dezember hat der Bundestag das Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften verabschiedet (Gesetzentwurf der Bundesregierung "zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften" (18/9532) [1]. Am 16. Dezember hat auch der Bundesrat grünes Licht gegeben. Eine Übertragung in die entsprechenden Länderrechte steht aber noch aus.

Die bisherige Regelung stellt unseres Erachtens eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar und würde wohl einer Überprüfung durch den EuGH nicht standhalten. Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt die Wartezeit 60 Beitragsmonate – unabhängig vom Beschäftigungsumfang und von der Höhe der eingezahlten Beiträge.

Zum Beispiel im Falle von Elternzeit bzw. unterhältiger Teilzeit bei mehreren Kindern oder bei Teilzeit wegen Pflege kann es 10 bis 15 Kalenderjahre dauern, bis eine Beamtin die für die Erfüllung der Wartezeit notwendigen 5 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit erreicht. D. h. im Falle einer Dienstunfähigkeit würde eine

solche Beamtin nach 10 - 15 Jahren im Dienst  
dennoch entlassen werden, da die notwen- 50  
digen fünf vollen Jahre ruhegehaltfähige Di-  
enstzeit noch nicht vorliegen. Betroffen hiervon  
sind fast ausschließlich Frauen.

#### **Anmerkungen**

55

1. [http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/  
18/095/1809532.pdf](http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/095/1809532.pdf)

## **2.18 Zuschuss für Beamt/innen, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind**

### **Antragsteller: LV Baden-Württemberg**

Die GEW wird aufgefordert, in allen Bundesländern sowie auf Bundesebene gemeinsam mit dem DGB initiativ zu werden, damit Beamt/innen, die nicht Mitglied einer Privaten Krankenkasse werden können oder wollen, von ihrem Dienstherrn einen Zuschuss in Höhe des bei Arbeitnehmern zu zahlenden Arbeitgeberanteils an der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

### **Begründung**

Im Falle einer Versicherung in der Privaten Krankenkasse ist es möglich, sich „beihilfekonform“ zu versichern. D. h. der Versicherungsschutz muss nur zu dem Prozentsatz abgeschlossen werden, der von der Beihilfe nicht übernommen wird. Die Kosten für die Private Krankenversicherung sind einkommensabhängig. Trotz der Öffnungsaktion, an der allerdings nicht alle Privaten Krankenversicherungsunternehmen beteiligt sind, können die Privaten Krankenkassen bis zu 30% Risikozuschläge erheben. Insbesondere in Ländern, in denen der Beihilfesatz grundsätzlich auf 50% begrenzt ist (z. B. in Baden-Württemberg) trägt die finanzielle Belastung z. B. einer alleinerziehenden Beamtin mit zwei Kindern und einem halben Deputat ca. 25% ihres Bruttoeinkommens.

In der gesetzlichen Krankenversicherung ist es nicht möglich, sich anteilig zu versichern. Eine Teilkostenversicherung in der gKV ist keine Lösung: Das ist der gKV wesensfremd, und extra einen zweiten Zweig mit Kostenerstattung aufzubauen wäre viel zu verwaltungsaufwändig, was man schon daran sieht, dass die gesetzlichen Kassen die ihnen vor einigen Jahren gegebene Möglichkeit, solche Tarife anzubieten, gar nicht nutzen.

Der Versicherungsbeitrag von derzeit 14,9% errechnet sich stets aus dem realen Bruttoeinkommen. Einen hälftigen Zuschuss, wie bei Arbeitnehmer/innen, gibt es für Beamt/innen bislang weder bei Bundes- noch bei Kommunal- oder Landesbeamten.

## **Empfehlung der Antragskommission**

Annahme mit folgender Änderung:

In den Zeile 1 und 2 wird "Die GEW wird aufgefordert, in allen Bundesländern" ersetzt durch:  
Der Gewerkschaftstag fordert den Hauptvorstand und die Landesverbände auf, in den Bundesländern

Insbesondere Teilzeitbeschäftigte und chronisch Kranke haben unter diesen Voraussetzungen erhebliche finanzielle Nachteile. Da sich die Dienstherrn im Falle der gesetzlichen Versicherung einiger weniger Beamt/innen die Kosten für die Beihilfe sparen, wäre es nur recht und billig, diesem mit Sicherheit zahlenmäßig kleinen Personenkreis den hälftigen Zuschuss zu gewähren.

50

55



## 2.19 Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen

### Antragsteller: BFGA Hauptschulen und Realschulen

Die GEW fordert die Arbeitgeber für die Bildungseinrichtungen des Bundes und der Länder sowie die Hochschulen auf, die gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (ASiG, ArbSchG, SGB) konsequent umzusetzen.

Hierzu gehören im Einzelnen:

- Durchführung flächendeckender Gefährdungsbeurteilungen  
Die gesetzlich zwingend vorgeschriebene flächendeckende und umfassende Ermittlung der Gefährdungen am Arbeitsplatz durch eine Gefährdungsbeurteilung – einschließlich der psycho-sozialen Belastungsfaktoren – und der erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Beseitigung.
- Die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes  
Die Arbeitgeber in Bund und Ländern müssen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, indem sie Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergreifen, mit denen die festgestellten Gefährdungen beseitigt oder wenigstens gemindert werden.  
Sie müssen diese Maßnahmen zeitnah und in präventiver, akuter und nachsorgender Art ergreifen und umsetzen.  
Dabei ist der Schwerpunkt im Sinne der Verhältnisprävention auf die Arbeitsbedingungen zu legen.
- Finanzierung  
Die Bereitstellung finanzieller Mittel in den Haushalten der Länder und des Bundes  
Die Einhaltung des Arbeitsschutzes ist ein individueller gesetzlicher Anspruch aller Beschäftigten. Gemäß Haushaltsgrundsatzgesetz (HGrG) müssen Bund und Länder die hierfür notwendigen finanziellen Mittel in die Haushalte einstellen, um die zeitnahe und nachhaltige Umsetzung der notwendigen Maßnahmen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gewährleisten zu können.
- Beteiligung der Gewerkschaft und der Personalvertretung

### Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

Die GEW fordert die Arbeitgeber und die Träger von Bildungseinrichtungen des Bundes, der Länder und der Kommunen sowie die Hochschulen auf, die gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (ASiG, ArbSchG, SGB) konsequent umzusetzen.

Hierzu gehören im Einzelnen:

- Die gesetzlich zwingend vorgeschriebene flächendeckende und umfassende Ermittlung der Gefährdungen am Arbeitsplatz durch eine Gefährdungsbeurteilung muss insbesondere hinsichtlich der psychosozialen Belastungsfaktoren und der erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Beseitigung erfolgen.
- Die Arbeitgeber und die Träger von Bildungseinrichtungen des Bundes, der Länder und der Kommunen sowie die Hochschulen müssen diese Maßnahmen zeitnah und in präventiver, akuter und nachsorgender Art ergreifen und umsetzen. Dabei ist der Schwerpunkt im Sinne der Verhältnisprävention auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsstätten, die Arbeitsmittel und die sonstige Arbeitsumwelt zu legen.
- Die GEW fordert die Arbeitgeber und die Träger von Bildungseinrichtungen des Bundes, der Länder, der Kommunen sowie die Hochschulen auf, die hierfür notwendigen finanziellen Mittel in die Haushalte einzustellen, um die zeitnahe und nachhaltige Umsetzung der notwendigen Maßnahmen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gewährleisten zu können.
- Neben den gesetzlich zu beteiligenden Personalvertretungen sind die Gewerkschaften zu beteiligen.

Die Beteiligung der GEW und der Personalvertretungen gemäß Personalvertretungsgesetz von Bund und Ländern.	50
<b>Begründung</b>	
Neben den gesetzlichen Ansprüchen auf einen umfänglichen Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (auch in den Bildungseinrichtungen der Länder) besteht eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, welche die Gesunderhaltung der Beschäftigten mit einschließt.	55 60
Die Vermeidung frühzeitiger Zur-Ruhe-setzungen und die Reduzierung von Behandlungskosten sind dabei nicht die einzigen Ziele. Die Qualität des Arbeitsplatzes in einer Bildungseinrichtung soll verbessert und so die Attraktivität des Berufsfeldes erhöht werden. Dies ist schon aufgrund der momentanen Einstellungssituation und des steigenden Lehrermangels im Bereich Schule in den einzelnen Bundesländern dringend notwendig.	65 70
Nicht zuletzt wirken sich bereits Gesundheitsgefährdungen bei den Lehrkräften negativ auf die Qualität von Bildung und den Lernerfolg in Schulen aus.	75
Ziel ist es, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, da gute Arbeitsbedingungen auch gute Lernbedingungen erzeugen.	80
Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz könnte der öffentliche Dienst so eine Vorbildfunktion entwickeln, was einen zusätzlichen „Imagegewinn“ darstellen würde.	85
<b>Anmerkungen</b>	
Strategisches Vorgehen	
Zur Durchsetzung ihrer Forderungen wendet sich die GEW an die politisch Verantwortlichen und begleitet diesen Prozess kontinuierlich durch intensive Öffentlichkeitsarbeit.	90
Ziel ist es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den einzelnen Bundesländern unter Beteiligung der Personalvertretungen und der GEW für die Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen der Länder zu sichern und auszugestalten. Daher fordert die GEW auch die KMK auf, sich im Bund und (durch die einzelnen Mitglieder der KMK) in den Ländern dafür einzusetzen,	95 100

dass für die Umsetzung der Bundesgesetzgebung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in allen Bildungseinrichtungen der Länder ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. 105

## 2.20 Gesundheitsmanagement an allen Bildungseinrichtungen

### Antragsteller: LV Rheinland-Pfalz

Die GEW möge sich dafür einsetzen, dass in allen Bundesländern an den Bildungseinrichtungen ein Gesundheitsmanagement etabliert wird.

Hierzu ist der ständige Austausch unter den GEW-Vertretern aus den verschiedenen Bundesländern und systematische Schulung der nachrückenden und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den einzelnen Bundesländern verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen dringend nötig. Die dafür erforderlichen Ressourcen müssen bereitgestellt werden.

### Begründung

Die GEW (Sekretariat Frauenpolitik) veranstaltete bisher pro Jahr zwei Veranstaltungen für Hauptpersonalratsmitglieder und eine Fachtagung in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung. In 2017 ist nur eine Fortbildung für Personalräte geplant. Eine Fachtagung mit der HBS findet nicht mehr statt. Aufgrund der Erfahrungen der langjährigen Mitglieder der AG GefAS ist dies deutlich zu wenig, um die weitere Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie ein Gesundheitsmanagement in den Bundesländern voranzutreiben. Gerade jetzt findet auch ein größerer Austausch von Mitgliedern der Arbeitsgruppe statt.

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

Die GEW setzt sich dafür ein, dass in allen Bundesländern an den Bildungseinrichtungen ein Gesundheitsmanagement etabliert wird.

Zeilen 6 bis 14: Überweisung an den Hauptvorstand

Damit ist erledigt:

Antrag 2.21  
Antrag 2.22

## 2.21 Gesundheitsmanagement an allen Bildungseinrichtungen

## Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 2.20.

### Antragsteller: LV Baden-Württemberg

Die GEW möge sich dafür einsetzen, dass in allen Bundesländern an den Bildungseinrichtungen ein Gesundheitsmanagement etabliert wird.

1

5

Hierzu sind der ständige Austausch unter den GEW-Vertreter/innen aus den verschiedenen Bundesländern und eine systematische Schulung der nachrückenden und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den einzelnen Bundesländern verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen dringend nötig. Deshalb soll der Arbeitsbereich Frauenpolitik in der GEW dabei unterstützt werden, in verstärktem Umfang bundesweite Personalräteschulungen und Fachtagungen zum Themenfeld Gesundheitsmanagement zu organisieren.

10

15

### Begründung

Die GEW (Arbeitsbereich Frauenpolitik) veranstaltete bisher pro Jahr zwei Veranstaltungen für Hauptpersonalratsmitglieder und eine Fachtagung in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). In 2017 ist nur eine Fortbildung für Personalräte geplant. Eine Fachtagung mit der HBS findet nicht mehr statt. Aufgrund der Erfahrungen der langjährigen Mitglieder der AG Gefas ist dies deutlich zu wenig, um die weitere Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie ein Gesundheitsmanagement in den Bundesländern voranzutreiben. Insbesondere findet ein überwiegend altersbedingter Personalwechsel in den Arbeitsschutzausschüssen auf Ministeriumsebene der jeweiligen Bundesländer statt. Eine fachliche und juristische Schulung soll die Kompetenzen der GEW-Mitglieder in den Arbeitsschutzausschüssen stärken.

20

25

30

35

## 2.22 Gesundheitsmanagement an allen Bildungseinrichtungen

### Empfehlung der Antragskommission

Erledigt bei Annahme des Antrags 2.20.

**Antragsteller: LV Saarland**

Die GEW möge sich dafür einsetzen, dass in allen Bundesländern an den Bildungseinrichtungen ein Gesundheitsmanagement etabliert wird. Hierzu ist der ständige Austausch unter den GEW-Vertreter\_innen aus den verschiedenen Bundesländern und systematische Schulung der nachrückenden und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den einzelnen Bundesländern verantwortlichen Kolleg\_innen dringend nötig. Die dafür erforderlichen Ressourcen müssen bereitgestellt werden.

1  
5  
10

### **Begründung**

Die GEW (Sekretariat Frauenpolitik) veranstaltet derzeit pro Jahr zwei Veranstaltungen (einmal in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung). In 2017 ist sogar nur eine Fortbildung für Personalräte geplant.

15

Aufgrund der Erfahrungen der langjährigen Mitglieder der AG GefAS ist das deutlich zu wenig, um die weitere Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie ein Gesundheitsmanagement in den Bundesländern voranzutreiben. Insbesondere weil auch viele neue Mitglieder zu der Arbeitsgruppe gestoßen sind, ist ein wesentlich erhöhter Bedarf an Austausch (mehr Tagungen und mehr Sitzungen) entstanden und notwendig.

20  
25  
30

## 2.23 Analyse zur Eingliederungshilfe in Krippe, Kindergarten und Hort

### Antragsteller: LV Mecklenburg-Vorpommern

Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass in den Bundesländern analysiert wird, weshalb Kinder mit Behinderung im Alter von sechs bis unter 14 Jahren und Kinder mit Behinderung im Alter bis unter vier Jahren vergleichsweise weniger Hilfe zur Eingliederung in die Kindertageseinrichtung (Hort/Krippe) erhalten als Kinder im Alter von vier bis unter sechs Jahren zur Eingliederung in den Kindergarten.

### Begründung

Im Alter bis unter vier Jahren gab es in Deutschland mit Stand vom 31.12.2015 insgesamt 14.703 schwerbehinderte [1] Kinder. Insgesamt 13.691 Kinder im Alter bis unter vier Jahren (Nichtschulkinder) erhielten mit Stand vom 01.03.2016 Eingliederungshilfe nach SGB XII bzw. SGB VIII zur Eingliederung in die Kindertageseinrichtung (Krippe/Kindergarten). [2]

Im Alter von vier bis unter sechs Jahren gab es in Deutschland mit Stand vom 31.12.2015 insgesamt 14.626 schwerbehinderte Kinder. Insgesamt 44.083 Kinder im Alter von vier bis unter sechs Jahren (Nichtschulkinder) erhielten mit Stand vom 01.03.2016 Eingliederungshilfe nach SGB XII bzw. SGB VIII zur Eingliederung in die Kindertageseinrichtung (Kindergarten). [3]

Im Alter von sechs bis unter 15 Jahren gab es in Deutschland mit Stand vom 31.12.2015 insgesamt 101.493 schwerbehinderte Kinder. Insgesamt 24.132 Kinder im Alter von sechs bis unter 14 Jahren (Schulkinder) erhielten am 01.03.2016 Eingliederungshilfe nach SGB XII bzw. SGB VIII zur Eingliederung in die Kindertageseinrichtung (Hort). [4]

Rein rechnerisch erhielten alle schwerbehinderten Kinder im Alter von vier bis unter sechs Jahren Hilfeleistungen zur Eingliederung in die Kita (Kindergarten). Darüber hinaus erhielten weitere 29.457 Kinder (66,8%) im Alter von vier bis unter sechs Jahren Hilfeleistungen zur Eingliederung in den Kindergarten. Zu vermuten ist daher, dass auch Kinder mit einem Grad der Behinderung unter 50 und von Be-

## Empfehlung der Antragskommission

Annahme in folgender Fassung:

Der Titel wird wie folgt geändert:

1 Analyse zur Eingliederungshilfe in Krippe, KiTa und Hort

5 Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Bundesländer analysieren, weshalb Kinder mit Behinderung im Alter von sechs bis unter 14 Jahren und Kinder mit Behinderung im Alter unter vier Jahren vergleichsweise weniger Hilfe zur Eingliederung erhalten als Kinder mit Behinderung im Alter von vier bis unter sechs Jahren.

10

15

20

25

30

35

40

45

hinderung bedrohte Kinder einen Bedarf auf Hilfeleistungen zur Eingliederung hatten. 50

Im Gegensatz dazu erhielten rein rechnerisch nur etwa 23,8% der schwerbehinderten Kinder im Alter von sechs bis unter 15 Jahren Hilfeleistungen zur Eingliederung in die Kita (Hort) und nur etwa 93,1% der schwerbehinderten Kinder im Alter bis unter vier Jahren Hilfeleistungen zur Eingliederung in die Kita (Krippe/Kindergarten). 55  
60

Fraglich ist, weshalb nicht mehr Kinder im Alter von sechs bis unter 14 Jahren (Schulkinder) und nicht mehr Kinder im Alter bis unter vier Jahren Eingliederungshilfe erhalten. Zu vermuten ist, dass auch in diesem Alter der Bedarf an Eingliederungshilfe größer ist. Über die Ursachen kann nur spekuliert werden: Entweder sind die Kinderkrippen und Horte auf die Betreuung von Kindern mit Behinderung noch weniger ausgerichtet als Kindergärten oder/und die Eltern wissen nichts von den möglichen Ansprüchen ihrer Kinder. Dazu bedarf es einer vertieften Analyse, damit noch mehr Kinder mit Behinderung an Horten und Krippen teilhaben bzw. bedarfsgerecht gefördert werden können. 65  
70  
75

#### **Anmerkungen**

1. Menschen sind schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt, § 2 Abs. 2 SGB IX. Nicht in der Statistik gezählt werden Kinder mit einem Grad der Behinderung unter 50 und von Behinderung bedrohte Kinder. 80  
85

2. Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung 01.03.2016, S. 57 f.

3. Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung 01.03.2016, S. 57 f.

4. Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung 01.03.2016, S. 57 f. 90