

MOBILITÄTSWENDE

- Mobilität ist öffentliche Daseinsvorsorge, deshalb müssen die Investitionen in Infrastruktur, Personal und Fahrzeuge massiv erhöht werden, auf 1 Mrd. Euro pro Jahr.
- Bei der Erarbeitung regionaler Mobilitätskonzepte muss das Land die Einbeziehung aller gesellschaftlichen Akteure vorantreiben.
- Nachhaltige Mobilität muss Gute Arbeit schaffen und Kriterium für Vergaben, Ausschreibungen und Beschaffungen sein.
- Die Politik muss bei der Stadt bzw. dem Raum der kurzen Wege den Zusammenhang zwischen Mobilitätsverhalten und dem Mangel an bezahlbarem Wohnraum ganzheitlich bearbeiten.

WAS IST BEI DER GESTALTUNG DER MOBILITÄTS- WENDE FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN WICHTIG?

Mobilitätskonzepte der Zukunft müssen hohen Erwartungen gerecht werden. Aus Sicht der Beschäftigten müssen sie die Mobilität der Pendler*innen klimaneutral, zuverlässig und bezahlbar ermöglichen und gute Arbeit in den betroffenen Branchen sichern und ausbauen.

Die Transformation hin zu klimagerechter Mobilität wird die Automobilindustrie und die Arbeitsplätze verändern. Die Beschäftigten müssen auch in Zukunft gute Arbeit und Perspektiven vorfinden.

Sie müssen durch Qualifizierung, Weiterbildung und soziale Absicherung unterstützt werden. Verlagerungen und der Rückzug aus Tarifverträgen und Mitbestimmung müssen verhindert werden.

Bei den Verkehrsunternehmen müssen Tarifverträge und Mitbestimmung flächendeckend durchgesetzt werden, auch dort wo Neues entsteht. Gute Arbeit muss in der gesamten Verkehrsbranche bei der Vergabe, bei Ausschreibungen und Beschaffungen vorausgesetzt werden.

WO STEHEN WIR IN DER MOBILITÄTSWENDE?

Es ist unbestritten, dass die vereinbarten Beschlüsse des UN-Klimarahmenabkommens von Paris eingehalten werden müssen, um die Folgen des Klimawandels noch abzumildern.

Im Verkehrssektor soll der CO₂-Ausstoß bis 2030 um 40 Prozent gegenüber 1990 reduziert werden. Bislang wird dieses Ziel verfehlt. Damit es noch erreicht wird, braucht es eine Mobilitätswende in Richtung Klimaneutralität.

Beschäftigte haben Anforderungen an die Mobilität der Zukunft, weil sie täglich zur Arbeit pendeln. Die Arbeitswege in zurückgelegten Kilometern sind gestiegen. Die Mehrheit legt diese Wege mit dem PKW zurück. Um einen Wandel herbeizuführen, sind massive Investitionen in den Ausbau des ÖPNV, Rad-, Fußgängerwege und Schienen, Infrastruktur und Personal erforderlich.

Für den Ausbau des Umweltverbunds braucht es 1 Mrd. Euro pro Jahr. Diese Investitionen müssen von der Schuldenbremse ausgenommen werden.

WER DAS GESELLSCHAFTLICHE LEBEN AUFRECHT ERHÄLT, VERDIENT MEHR ALS NUR BEIFALL!

- Unsere Alltagshelden bringen uns durch die Krise. Sie verdienen mehr als nur Applaus, und zwar als merkbare Gehaltssteigerung am Ende jedes Monats.
- Überstunden standen schon vorher auf der Tagesordnung. Sie verdienen gute Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten. Gerade die Bereiche der pflegenden und helfenden Berufe benötigen eine bessere Personalausstattung.
- Überwiegend Frauen arbeiten z. B. im Gesundheitswesen, im Einzelhandel oder als Erzieherin. Eine bessere Bezahlung kommt daher auch Frauen zugute, was sich nicht nur heute im Geldbeutel, sondern auch übermorgen in der Rente bemerkbar machen wird.

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

Ohne die Arbeit von Pflegekräften, VerkäuferInnen und Paketboten geht es nicht. Während des Shutdowns konnten sie nicht zuhause bleiben. Ohne ihre Arbeit hätten wir nichts zu essen gehabt und wären im Krankheitsfall nicht behandelt worden.

Sie sind ohne Zweifel systemrelevant. In der Wirtschaftskrise 2008/2009 wurden Banken so bezeichnet und deshalb mit viel Staatsgeld gestützt.

Die Berufe, um die es jetzt geht, sind allerdings mehr als systemrelevant: Sie gehören zur kritischen Infrastruktur, die das Leben einzelner Menschen sichert und dafür sorgt, dass Gesellschaft funktioniert. Auch während der Krise steht das Gemeinwohl im Zentrum.

Das sicherzustellen ist Sache des Staates. Der Markt kann das nicht leisten, weil er nur das Angebot zur Verfügung stellt, das sich rechnet.

INTERESSE FÜR DAS ÖFFENTLICHE WOHL STÄRKEN

Seit dem Frühjahr 2020 erhalten gesellschaftsrelevante Arbeit und diejenigen, die sie leisten, viel Rückenwind. Laut einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung aus dem April 2020, unterstützen 94 Prozent der Befragten die Forderung nach besserer Bezahlung und besseren Arbeitsbedingungen.

Ein Selbstläufer wird die Aufwertung dieser Berufe dadurch nicht. Es geht immerhin darum, die Löhne und Arbeitsbedingungen auf ein anderes Plateau zu heben und die flächendeckende Anwendung sicherzustellen.

Das Lohnniveau in diesen Berufen hinkt hinterher: Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) werden über 90 Prozent der Beschäftigten in diesen Berufen unterdurchschnittlich bezahlt.

Zu viele Bereiche funktionieren derzeit nach Regeln, in denen das Allgemeinwohl keine Rolle spielt. Das öffentliche Interesse sollte einen höheren Stellenwert bei der Lohnfindung in gesellschaftsrelevanten Bereichen haben.

Dabei gewinnen alle: die Beschäftigten in den betroffenen Berufen und es stärkt das Gemeinwohl.

SCHULKINDBETREUUNG MUSS MEHR WERT SEIN! PÄDAGOGISCHE QUALITÄT AUCH IN DER FLEXIBLEN BETREUUNG AM NACHMITTAG!

Gute Betreuung von Schulkindern braucht:

■ Rechtsgrundlage

Betriebserlaubnis nach dem SGB VIII (wie bei Horten der Fall)
oder Verankerung im Schulgesetz

■ Personelle Mindeststandards

Fachkräftegebot
Betreuungsschlüssel 1:10 Kinder
Pädagogische Konzepte

■ Räumliche Ausstattung für die Bedürfnisse großer Kinder

Räume/Außenflächen für Spiel, Bewegung, entspannte Einnahme von Mahlzeiten,
Zusammensein mit Gleichaltrigen sowie Rückzugsmöglichkeiten

■ Arbeits- und Sozialräume sowie Lärmschutzkonzepte für Beschäftigte

■ Tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen

Seit 2019 gibt es in Baden-Württemberg die rhythmisierte Ganztagschule, in der das Lernen, die Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder über den ganzen Tag unter pädagogischen Aspekten sinnvoll strukturiert und gestaltet wird (etwa 20 Prozent der Schülerschaft nimmt diese Variante in Anspruch).

Daneben bieten Kommunen für Halbtagschulen am Nachmittag flexible Betreuungsangebote, die finanziell vom Land unterstützt werden (etwa 57 Prozent der Schülerschaft nimmt diese in Anspruch).

Diese Angebote unterliegen keiner rechtlichen Grundlage und es gibt weder die pädagogische Qualität noch die räumlichen Situationen betreffende Mindeststandards, die den Bedürfnissen großer Kinder aus entwicklungspsychologischer Sicht Rechnung tragen.

Außerdem sind viele Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich prekär. Im reichen Bundesland Baden-Württemberg ist das ein unhaltbarer Zustand. Das muss sich ändern.

QUALITÄT IN DER SCHULSOZIALARBEIT ZAHLT SICH AUS!

DIE UNGLEICHHEIT IN UNSERER GESELLSCHAFT
DARF NICHT WEITER WACHSEN!

Schulsozialarbeit braucht:

■ Dauerhafte Finanzierung durch das Land

Nur so ist der flächendeckende Ausbau möglich.

■ Rechtliche Grundlagen

Wird als fachlich aus der Jugendhilfe kommendes Angebot verbindlich geregelt. Im Schulgesetz BW wird die verpflichtende Zusammenarbeit von Schulen mit der Schulsozialarbeit verankert.

■ Professionelle Etablierung

Beauftragt werden fachkompetente Träger der Jugendhilfe mit Qualitätskonzepten, die Fachkräfte unbefristet und tarifgebunden beschäftigen.

■ Qualifizierte Fachkräfte

Fachkräfte werden auf ihre Tätigkeit und ihren Auftrag vorbereitet. Es gibt koordinierende Stellen, Fachberatung und Supervision.

SCHULSOZIALARBEIT BRAUCHT EINE SOLIDE LANDESFINANZIERUNG

Das Land muss seine Zusage einhalten und die Personal- und Sachkosten für die Schulsozialarbeit mindestens zu einem Drittel finanzieren.

Seit 2012 liegt die jährliche Förderung bei 16.700 Euro pro Vollzeitstelle. Die Kommunen erwarten 22.000 Euro vom Land.

Um weiter ausbauen und für eine Qualitätssicherung sorgen zu können, sollen auch die koordinierenden Stellen bezuschusst werden.

SCHULSOZIALARBEIT BRAUCHT RECHTLICHE GRUNDLAGE

Schulsozialarbeit muss weiter ausgebaut und als ein Angebot der Kinder- und Jugendhilfe bundeseinheitlich gesetzlich verankert werden.

Die Förderrichtlinien des Landes müssen konkretisiert werden und sicherstellen, dass Schulsozialarbeit ihren originären Auftrag umsetzen und ihren Fokus auf benachteiligte und auf besondere Unterstützung angewiesene junge Menschen richten kann.

Niemand darf verloren gehen!

WIE KANN BEZAHLBARER WOHNRAUM ERHALTEN WERDEN?

DAS LAND MUSS DAS MIETRECHT UND ANDERE GESETZE VERSCHÄRFEN

- Die Mietpreisbremse muss flächendeckend eingeführt werden.
- Die Kappungsgrenzenverordnung, mit der Mieterhöhungen bei Bestandsmieten von 20 Prozent auf 15 Prozent innerhalb von drei Jahren begrenzt werden, muss ebenfalls flächendeckend eingeführt werden.
- Die Kündigungssperrfrist muss verschärft werden, indem Kündigungen bei Umwandlungen von Miet- in Eigentumswohnungen nicht nur für fünf, sondern für zehn Jahre ausgeschlossen sind.
- Das Zweckentfremdungsverbot muss ermöglichen, auch leerstehende Wohnungen dem Wohnungsmarkt konsequent zuzuführen.

WIE GROSS IST DAS AUSMASS DER MIETEXPLOSIONEN?

Der Mangel an bezahlbaren Wohnungen und überhaupt vorhandenem Wohnraum betrifft nicht nur die baden-württembergischen Großstädte, sondern auch viele Mittel- und Oberzentren und Teile des ländlichen Raums.

2017 wurde der Bedarf an jährlichen Wohnungsneubauten mit 65.000 pro Jahr angegeben. Stattdessen wurden in den letzten drei Jahren lediglich rund 34.000 Wohnungen fertiggestellt, also knapp die Hälfte des Bedarfs.

Viele Menschen finden nur schwer eine Wohnung, die sie sich leisten können, zahlen deutlich mehr als die von Expert*innen empfohlenen maximalen 30 Prozent vom Einkommen für die Miete oder wohnen weit weg vom Arbeitsplatz.

In Mannheim, Freiburg, Reutlingen und Pforzheim wenden rund 40 Prozent aller Haushalte mehr als 30 Prozent des Einkommens für die Miete auf. Beim Vergleich der Mietspiegel liegen 16 der 30 teuersten Städte mit den höchsten Bestandsmieten in Baden-Württemberg.

WAS KANN DAS LAND TUN?

Die Ausgestaltung der mietrechtlichen Instrumente wie der Mietpreisbremse, ist auf Bundesebene zu regeln. Dennoch kann das Land in der Anwendung mehr tun:

Die Mietpreisbremse (beschränkt die zulässige Miethöhe auf ein Niveau maximal um 10 Prozent über der ortsüblichen Vergleichsmiete) und die Kappungsgrenzenverordnung (reduziert die Mieterhöhungen innerhalb von drei Jahren von 20 Prozent auf 15 Prozent) müssen flächendeckend gelten, nicht nur in 89 Kommunen.

Die Kündigungssperrfrist, die dann greift, wenn Miet- in Eigentumswohnungen umgewandelt werden und Kündigungen für eine bestimmte Frist ausschließt, muss von fünf auf das Maximum von zehn Jahren verlängert werden.

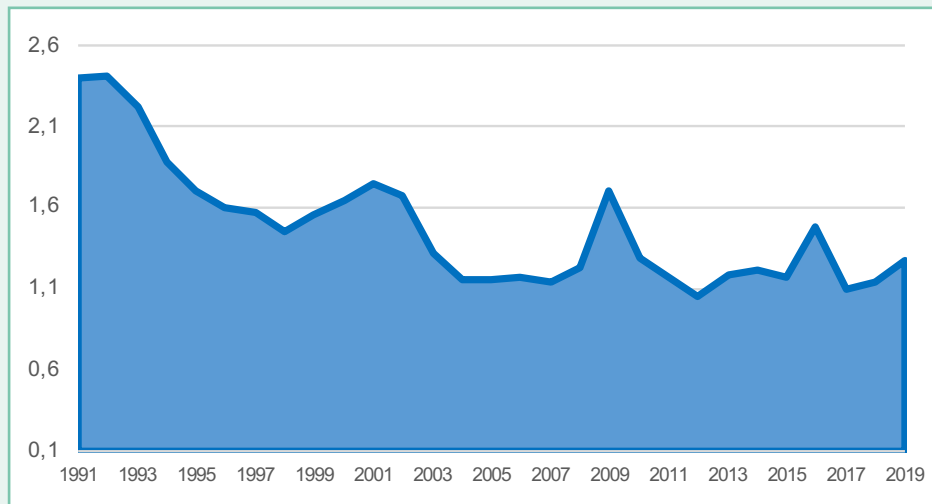
Das Zweckentfremdungsverbot darf sich nicht nur auf den Wohnungsleerstand erstrecken, der nach dem Erlass einer Satzung in einer Kommune entstanden ist. Es muss ausgeweitet werden und auch rückwirkend gelten, um Leerstand zu verringern.

DIE SCHULDENBREMSE WIRKT WIE EINE
INVESTITIONSBREMSE –

BADEN-WÜRTTEMBERG BRAUCHT HÖHERE INVESTITIONEN

- Die Investitionsbedarfe in der öffentlichen Infrastruktur in Baden-Württemberg sind immens.
- Statt endlich kräftige Investitionen zur Stärkung der Zukunft des Landes auf den Weg zu bringen, hat die Landespolitik eine scharfe Schuldenbremse in die Landesverfassung geschrieben.
- Diese restriktive Schuldenbremse droht in den kommenden Jahren wie eine scharfe Investitionsbremse zu wirken.
- Wir brauchen aber gerade in der Corona-Pandemie öffentliche Dienstleistungen, die leistungsstark und modern sind. Wir brauchen stärkere Investitionen in Bildung, Wohnungsbau, Infrastruktur und gelingende Integration.

SACHINVESTITIONSQUOTE DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG UND SEINER GEMEINDEN 1991 BIS 2019



Sachinvestitionen des Landes Baden-Württemberg und seiner Gemeinden im Verhältnis zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt in Baden-Württemberg, Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Hohe Einkommen, Vermögen und Erbschaften müssen endlich höher besteuert werden.

Die Sachinvestitionen des Landes Baden-Württemberg und seiner Gemeinden sind in den vergangenen Jahren stark gesunken. Gleichzeitig sind ebenfalls die Schulden stark gesunken.

Bund und Land haben in der Corona-Pandemie Konjunkturprogramme auf den Weg gebracht. Doch das Volumen wird nicht reichen. Spätestens ab dem Jahr 2024 drohen in Baden-Würt-

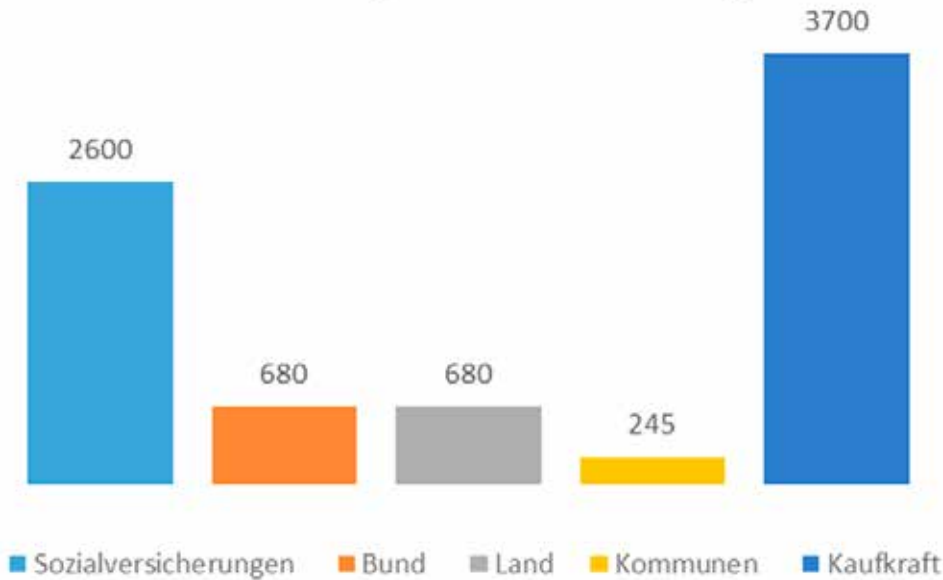
temberg wegen der einsetzenden Tilgung der Corona-Schulden und der Schuldenbremse neue Kürzungsrunden.

Baden-Württemberg braucht deswegen ein Transformations- und Investitionsprogramm zur Mobilisierung öffentlicher und privater Investitionen, das sich an gesellschaftlich gewünschten und sinnvollen Zielen orientiert und die baden-württembergische Wirtschaft mit Aufträgen in Fahrt bringt.

TARIF – GERECHT – FÜR ALLE

BRAUCHEN UNSER STAAT UND UNSERE SOZIALVERSICHERUNGEN TARIFVERTRÄGE?

Mögliche jährliche Mehreinnahmen
Baden-Württemberg bei Tarifbindung
für alle Beschäftigten



Wissenschaftliche Untersuchungen belegen: Beschäftigte mit Tarifvertrag haben durch höhere Einkommen, Schicht- und Überstundenzuschläge, Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld deutlich mehr Kaufkraft als Beschäftigte ohne Tarifvertrag. Beschäftigte mit Tarifvertrag sorgen deshalb für eine verlässliche und stabile Finanzierung des Staates und unseres Sozialversicherungssystems.

Auf Grundlage offizieller Zahlen hat der DGB für Baden-Württemberg errechnet, was es bedeuten würde, wenn für alle Beschäftigte ein Tarifvertrag gilt:

- Mehreinnahmen*
- Renten-, Kranken-, Arbeitslosenversicherung bis zu 2,6 Mrd. €/Jahr
- Steuereinnahmen Land bis zu 680 Mio. €/Jahr
- Steuereinnahmen Bund bis zu 680 Mio. €/Jahr
- Steueranteil für die Kommunen BW bis zu 245 Mio. €/Jahr
- Steueranteil je Einwohner/Kommune bis zu 22,20 €/Jahr
- Kaufkraft und Verteilungsspielraum bis zu 3,7 Mrd. €/Jahr

Die Finanzkraft der Kommunen würde gestärkt und dadurch ihr Investitionsvolumen gesteigert.

Die Kommunen könnten wieder mehr in die öffentliche Infrastruktur investieren, Vereine fördern, Sportplätze und Hallenbäder sanieren oder Kultureinrichtungen, Bibliotheken und Bürgertreffs erhalten, statt diese zu schließen. Sozialleistungen wie Wohngeld etc. würden verringert, die Renten würden höher ausfallen und Altersarmut vorgebeugt werden und das Plus an Kaufkraft stärkt u.a. den Einzelhandel.

Tariffindung stärkt also die öffentliche Hand, die Sozialkassen, die Kaufkraft und gibt den Menschen mehr Sicherheit.

*Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2014. Es ist anzunehmen, dass die möglichen Mehreinnahmen bis heute weiter angewachsen sind.

WIE KANN DER ÖFFENTLICHE DIENST FIT FÜR DIE ZUKUNFT GEMACHT WERDEN?

Baustellen im öffentlichen Dienst

- Absenkung der 41-Stunden-Woche für Beamt*innen auf das Tarifniveau.
- Strukturelle Verbesserungen bei Bezahlung und Besoldung statt Prämien und Sonderzuschlägen.
- Genereller Verzicht auf sachgrundlose Befristungen im öffentlichen Dienst.
- Schaffung eines echten Wahlrechts in der Krankenversicherung für Beamt*innen.
- Rücknahme der Beihilfeabsenkung und Abschaffung der Kostendämpfungspauschale.
- Weiterentwicklung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst.
- Qualifizierungsangebote für potenzielle „Digitalisierungsverlierer“.

DER ÖFFENTLICHE DIENST ALS ANKER UNSERER GESELLSCHAFT

Jede gesellschaftliche Krise der vergangenen Jahre hat eines sehr deutlich gemacht. Ohne einen starken öffentlichen Dienst wären viele der Herausforderungen so nicht schaffbar gewesen.

Ohne die gute Arbeit der vielen engagierten Kolleg*innen in öffentlichen Einrichtungen wäre es Deutschland in den Krisen des vergangenen Jahrzehnts deutlich schlechter ergangen.

Die Krisen haben aber auch gezeigt, dass es trotz aller positiven Entwicklungen es auch im öffentlichen Dienst an vielen Stellen hakt. Gerade in Ausnahmesituationen werden diese Handlungsfelder schonungslos offengelegt. Daher ist es notwendig, stetig in den öffentlichen Dienst zu investieren.

Nur so können bestehende, strukturelle Probleme und neue Herausforderungen, die von außen auf den öffentlichen Dienst zukommen, auch gemeistert werden.

ZUKUNFTSFEST NUR DURCH INVESTITIONEN

Seit Jahren steigen im öffentlichen Dienst die Anforderungen an die Beschäftigten. Dazu hat eine enorme Arbeitsverdichtung stattgefunden, sodass „Absitzen von Arbeitszeit“ mit der Arbeitsrealität des öffentlichen Dienstes nichts mehr zu tun hat.

Gleichzeitig hat der öffentliche Dienst aktuell erhebliche Schwierigkeiten, junge Fachkräfte zu gewinnen und das, obwohl feststeht, dass in den kommenden Jahren eine große Zahl von Abgängen in den Ruhestand ansteht.

Es ist somit Fakt, dass an vielen Stellen des öffentlichen Dienstes noch ein erheblicher Verbesserungsbedarf besteht, beispielsweise bei der flexibleren Gestaltung von Arbeitszeiten, neuer Organisationsformen oder auch bei der Mitbestimmung der Beschäftigten.

Darauf muss reagiert werden, um den öffentlichen Dienst für die Zukunft sattelfest zu machen.

WIR BRAUCHEN EINEN TARIFVERTRAG PROMOTION

- „Stellen vor Stipendien“:
Vorrang von tariflich geregelten und sozialversicherungspflichtigen Stellen vor Stipendien und wissenschaftlichen Hilfskraftverträgen.
- Ausbau der Sonderregelungen § 40 TV-L:
Die Sonderregelungen, z. B. eine bessere Anrechnung von Erfahrungszeiten bei anderen Arbeitgebern, müssen ausgebaut und auch in den TVöD übernommen werden.
- Vollzeitbeschäftigung:
Den Promovierenden ist eine Vollzeitbeschäftigung anzubieten.

Aus Sicht der GEW ist die Promotion nicht die dritte Phase des Studiums nach Bachelor und Master, sondern die erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit.

Doktorandinnen und Doktoranden tragen einen wesentlichen Beitrag zur an Hochschulen und Forschungseinrichtungen geleisteten Forschung bei, viele sind darüber hinaus in der Lehre engagiert.

Die GEW vertritt daher den Grundsatz „Stellen vor Stipendien“. Die Promotionsförderung auf tarifvertraglich geregelten und sozialversicherungspflichtigen Stellen sollte den Vorrang vor der Förderung über Stipendien oder wissenschaftlicher Hilfskraftverträge haben.

Die von den Gewerkschaften mit den Arbeitgebern ausgehandelten Tarifverträge für den öffentlichen Dienst sehen für Doktorandinnen und Doktoranden in der Regel eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13 vor.

§ 40 TV-L enthält Sonderregelungen für die Wissenschaft, die auch für Promovierende gelten und z. B. eine bessere Anrechnung von Erfahrungszeiten bei anderen Arbeitgebern oder mehr Flexibilität bei der Übertragung von Urlaubsansprüchen vorsehen.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass diese Sonderregelungen ausgebaut werden und auch in den TVÖD übernommen werden. Die GEW fordert darüber hinaus, dass Promovierenden ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis anzubieten ist und eine Teilzeitbeschäftigung nur auf Wunsch der Beschäftigten erfolgen darf.

Die Promotion ist in der Regel der Grund für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses und hat daher in der Arbeitszeit zu erfolgen.

WIE KANN DER WACHSENDE LEHRKRÄFTEMANGEL GESTOPPT WERDEN?

- Zusätzliche Studienplätze für Grundschulen und Sonderpädagogik.
- Verlängerung des Grundschulstudiums auf 10 Semester und Besoldung nach A 13.
- Lehrkräfte mit Studium „Deutsch als Zweitsprache“ nach Weiterqualifizierung unbefristet einstellen.
- Vertretungsreserve ausbauen und arbeitslose Gymnasiallehrkräfte einstellen.
- Erhöhung der Altersermäßigung mit dem Ziel, dass mehr Lehrkräfte bis zur gesetzlichen Altersgrenze arbeiten.

DER MANGEL AN GRUNDSCHUL-LEHRKRÄFTEN IN DER SEKUNDARSTUFE 1 UND BEI DEN SONDERPÄDAGOG*INNEN VERSCHÄRFT SICH WEITER

Die Situation bei den Grundschulen und den Sonderpädagog*innen ist besonders dramatisch. Es gibt deutlich weniger Bewerber*innen als Stellen.

Nach Zahlen des Statistischen Landesamts ist die Zahl der Referendar*innen seit 2010 um 22,9 Prozent zurückgegangen.

An Grund-, Werkreal-, Haupt- und Realschulen sowie für das Lehramt Sonderpädagogik war ein überdurchschnittlicher Rückgang von 31,8 Prozent bzw. 28,5 Prozent zu verzeichnen.

Diese Zahlen sind alarmierend, aber nicht neu.

Klaus Klemm hat im Rahmen einer Studie für die GEW bereits vor Jahren auf die hohe Zahl der bevorstehenden Pensionierungen im Bereich der Sonderpädagog*innen hingewiesen. Die Arbeit an den Grundschulen ist nicht gleich, aber gleichwertig mit den anderen Schularten. Deshalb muss sie gleich bezahlt werden. Eine Besoldung nach A 12 ist nicht attraktiv.

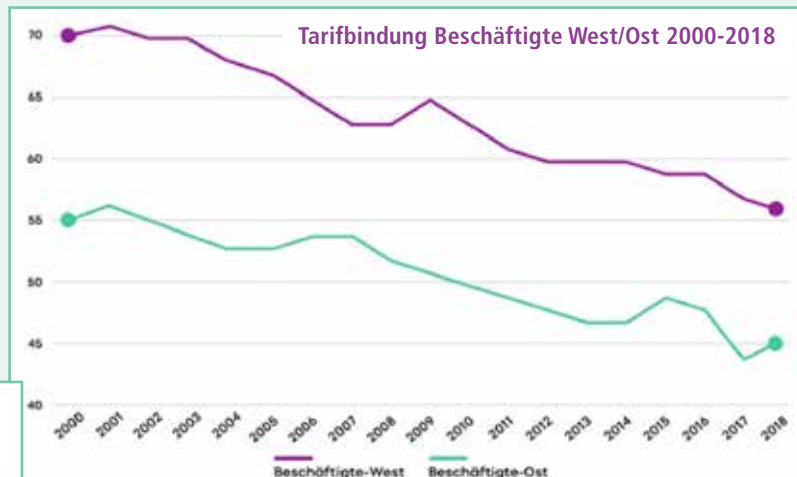
DER LEHRKRÄFTEBEDARF MUSS DRINGEND GESICHERT WERDEN

Die bisher geschaffenen zusätzlichen Studienplätze werden nicht ausreichen. Es braucht dringend weitere Studienplätze sowie mehr Lehrer*innenstellen.

Die weiter steigenden Geburtenzahlen, der zusätzliche Bedarf für pädagogische Weiterentwicklung und der Ausbau von Ganztagschulen und Sprachförderung fordern klare Konzepte. Die bisherigen Bemühungen des Kultusministeriums reichen nicht aus.

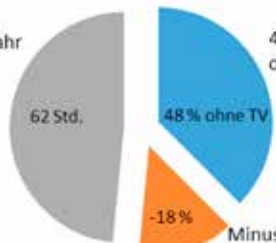
TARIF – GERECHT – FÜR ALLE

TARIFBINDUNG STÄRKEN – WIESO, WESHALB, WARUM?



Beschäftigte ohne Tarifvertrag in Baden-Württemberg

längere Arbeitszeit / Jahr
62 Stunden



48 von 100 Beschäftigte
ohne Tarifvertrag in BW

Minus 18% Gehalt trotz
längerer Arbeitszeit

MIT TARIFVERTRAG IST EINFACH MEHR DRIN.

Höhere Gehälter*, flexiblere und kürzere Arbeitszeiten**, mehr Geld bei Kurzarbeit***, mehr Urlaub, Qualifizierung statt Jobverlust und mehr soziale Sicherheit für die Beschäftigten:

Von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelte Tarifverträge helfen, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern; und zwar flächendeckend!

Regelungen	nach Gesetz	mit Tarifvertrag
Jahresurlaub	24 Werktage	Oft bis zu 30 Urlaubstage (6 Wochen)
Weihnachtsgeld	Keine Regelung	Je nach Branche anteiliger Prozentsatz eines Monatsgehalts oder Fixbetrag
Arbeitszeit	Bis 48 Stunden pro Woche (sechs Werktagen)	Je nach Branche zwischen 34 und 40 Wochenstunden
Arbeitswoche	Montag bis Samstag	Montag bis Freitag
Auszubildendenübernahme	Keine Regelung	Je nach Branche mehrere Monate sowie unbefristete Übernahme
Vermögenswirksame Leistungen	Keine Regelung	Je nach Branche unterschiedliche Geldleistungen, die nicht direkt ausbezahlt, sondern vom Arbeitgeber in einen Sparvertrag eingezahlt werden
Urlaubsgeld	Keine Regelung	Je nach Branche anteiliger Prozentsatz eines Monats oder Fixbetrag
Schichtzuschläge	Keine Regelung	Je nach Branche z. B. 25 Prozent bei Nachschicht, 50 Prozent Sonntagsschicht, bis 150 Prozent an Feiertagen
Überstundenzuschläge	Keine Regelung	Je nach Branche z. B. 25-50 Prozent

Tarifverträge

- sichern Beschäftigung und Einkommen.
- schützen vor Lohndumping und Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten.
- erleichtern eine erfolgreiche Bewältigung, von Wirtschafts- und Konjunkturkrisen.
- geben Halt und Sicherheit auch während Pandemien.
- begleiten durch Qualifizierungsvereinbarungen technologischen Wandel.
- fördern durch Elternzeitregelungen gesellschaftliche Veränderungen.
- sorgen für eine verlässliche Finanzierung des Gemeinwesens, der Infrastruktur und der Renten-, Kranken-, und Arbeitslosenversicherung.

Tarifverträge sind ein Gewinn für alle Seiten: Beschäftigte, Arbeitgeber und den Staat. Deshalb ist es richtig, die Tarifbindung in Baden-Württemberg zu stärken!

TARIF – GERECHT – FÜR ALLE

**VERGABE ÖFFENTLICHER
AUFTRÄGE NUR
AN UNTERNEHMEN
MIT TARIFVERTRAG**

**Reden
wir über...**
LANDTAGSWAHL | BW



DEUTSCHLAND VERGIBT IM JAHR ÖFFENTLICHE AUFTRÄGE IM WERT VON RUND 460 MRD. €



Öffentliche Aufträge, Beschaffungen und Konzessionen oder mit öffentlichen Mitteln finanzierte, soziale Einrichtungen und Betreuungsangebote werden mit den Steuergeldern der ehrlichen, steuerezahlenden Bürgerschaft finanziert.

Land und Kommunen sind als öffentliche Auftraggeber keine normalen Marktteilnehmer, sie dürfen sich nicht allein von privatwirtschaftlichen Kostenüberlegungen leiten lassen.

Vielmehr haben sie eine besondere Vorbildfunktion bei der Auftragsvergabe und der Verwendung von Steuergeldern. Sie haben ein demokratisch legitimes Interesse und das Recht, öffentliche Vergaben als politisches Lenkungsinstrument im Interesse der Allgemeinheit für soziale und ökologische Ziele einzusetzen, die gesellschaftlich erstrebenswert sind.

Tarifverträge sind gesellschaftlich erstrebenswert, denn sie stehen für gute Arbeitsbedingungen, faire und gut bezahlte Arbeit sowie für soziale Sicherheit.

BADEN-WÜRTTEMBERG INVESTIERTE 2018 ALLEIN IM BEREICH BAUMASSNAHMEN 5,1 MRD. € STEUERGELDER

Das Landestarifreue- und Mindestlohngesetz in Baden-Württemberg ist nur ein Tarifreuegesetz Light. Das Gesetz...

- ... gilt nur für Bauleistungen, Dienstleistungen und den Verkehrsbereich
- ... gilt nicht für Beschaffungen, Konzessionsvergaben, etc.
- ... garantiert nur den gesetzlichen Mindestlohn, mit dem man in BW nicht auskommt
- ... umfasst keine Sozial- und Umweltaspekte (Frauenförderung, Behinderte, ILO Kernarbeitsnormen, Ausbildungsplätze etc.)
- ... wird unzureichend bis gar nicht kontrolliert und entfaltet daher keine Wirkung

Das Land gibt zu, sein eigenes Gesetz nicht ernst zu nehmen und zu kontrollieren.

Das muss sich ändern: Die Einhaltung von Tarifverträgen, fördert gute Arbeit, schützt gute tarifreue Unternehmen und Handwerksbetriebe vor billiger Konkurrenz. Deshalb brauchen wir ein gutes Vergabe- und Tarifreuegesetz.

Öffentliche Aufträge bezahlt von unseren Steuern gibt es nur mit Tarifvertrag.

WIE KANN DIE SITUATION DER LEHRBEAUFTRAGTEN IM LAND VERBESSERT WERDEN?

- Zusatzaufwand, der den Lehrbeauftragten durch die Umstellung von Präsenz- auf Online-Lehre entsteht, angemessen vergüten (z. B. Aufstockung der Honorarverträge).
- Mindestteilnehmer*innen-Zahl für Lehrveranstaltungen herabsetzen, sodass auch Kurse, die aufgrund mangelnder Auslastung abgesagt werden würden, stattfinden.
- Lehrveranstaltungen, die abgesagt werden, dennoch vergüten.
- Maßnahmen, die der Prekarität des Lehrbeauftragten-Status auch über die gegenwärtige Krise hinaus entgegenwirken.

Dass „der Laden läuft“ haben Hochschulen insbesondere dem Einsatz von Lehrenden und Dozierenden zu verdanken, die ihre Lehrangebote stetig – und während der Coronakrise vor allem schnell und flexibel in Onlineformaten – abhalten.

Doch nicht nur Professor*innen in finanziell gesicherten Positionen arbeiten an Hochschulen. Zur Qualität der Arbeit an Hochschulen tragen in hohem Maße auch der akademische Mittelbau, dessen häufig befristete Verträge die GEW kritisiert, wie auch die Lehrbeauftragten bei.

Für die Hochschulinfrastruktur sind Lehrbeauftragte sehr relevant, denn ohne sie könnte die Lehre ganzer Studiengänge häufig nicht vollständig ausgebracht werden.

Die Situation von Lehrbeauftragten ist dennoch kaum krisenfest. Denn sie stehen in keinem Arbeitsverhältnis zur jeweiligen Hochschule.

Sie arbeiten auf der Basis von Honorarverträgen, meist als Freiberufler*innen, sodass ein Wegfall von Lehraufträgen einem Wegfall der Gesamteinkünfte gleichkommt.

WARUM SOLLEN JETZT WIEDER UNTERNEHMEN MIT STEUERGELDERN GERETTET WERDEN?

Wegen Corona – aber auch aufgrund der Umstellung auf klimaneutrale Produkte, z. B. in der Automobilindustrie oder neue digitale Geschäftsmodelle – können Betriebe in Bedrängnis geraten.

Es ist vor allem für die Beschäftigten die schlechteste Lösung, diese Unternehmen einfach kaputtgehen zu lassen. Das Land soll sich in solchen Krisensituationen zeitlich befristet an Unternehmen beteiligen und dafür Bedingungen stellen:

- Die Eigentümer dürfen keine Gelder (Boni, Dividenden,...) entnehmen
- Beschäftigung muss gesichert werden
- Zukunftskonzepte müssen gemeinsam mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Beschäftigten entwickelt werden

BETEILIGUNGEN KÖNNEN ZUR ERFOLGREICHEN TRANSFORMATION UND GUTER ARBEIT BEITRAGEN

Es kann nicht darum gehen, jetzt jedes Unternehmen zu retten, das aufgrund von Corona oder fehlender Weichenstellungen in Not geraten ist. Es sind aber viele Betriebe unvorbereitet getroffen worden und die finanziellen Polster für Investitionen zur Anpassung an veränderte Bedingungen (Klimaschutz, Mobilitäts- und Energiewende, Digitalisierung,...) sind geschmolzen. Unter „Liquiditätsengpässen“ leiden insbesondere die Beschäftigten.

Deshalb ist es in der aktuellen Situation richtig, Unternehmen in Form von staatlichen Beteiligungen zu retten und zu stabilisieren – und auch fit für die Transformation zu machen. Allerdings soll dabei nicht einfach Geld „den Besitzer wechseln“: Steuergelder an private Unternehmen müssen an klare Bedingungen geknüpft werden. So kann in der jetzigen schwierigen Situation die Chance ergriffen werden, die Weichen in Richtung Zukunft zu stellen.

Neben der Sicherung von Beschäftigung ist das die Entwicklung von Zukunftskonzepten, der Nachweis eines nennenswerten Beitrages zum Klimaschutz in Prozessen und Produkten sowie natürlich der Verzicht auf Gewinnentnahmen der Inhaber und Managerboni.

Die Erfahrung zeigt, dass immer noch viele hoffen, irgendwie durch Transformation und Corona-Krise zu kommen und versäumen, tragfähige Zukunftskonzepte zu entwickeln. Das ist keine verantwortungsvolle Strategie, sondern „Vogel-Strauss-Mentalität“.

Das Land kann das durch Beteiligungen ändern und somit echte Chancen ermöglichen. Wenn sich der Staat an Betrieben beteiligt, soll er dort auch für Gute Arbeit für die Beschäftigten sorgen. Mit dem Einstieg sollen – wo nicht ohnehin schon vorhanden – Tariffindung und die Gründung von Betriebsräten angestoßen werden.

**So können Beteiligungen des Landes helfen,
die Wirtschaft fit für die Zukunft zu machen.**

FRÜHKINDLICHE BILDUNG MUSS MEHR WERT SEIN!

QUALITÄT IN DER FRÜHKINDLICHEN BILDUNG ZAHLT SICH AUS!

Kitas brauchen

- einen verbesserten Fachkraft-Kind-Schlüssel. Ein guter Personalschlüssel auf dem Papier zeigt noch nicht, wie der Kita-Alltag tatsächlich aussieht.
- qualifizierte Fachkräfte: Mehr Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen statt ungelerntes Personal.
- Anrechnung der mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit: Vor- und Nachbereitung, Elterngespräche, Teambesprechungen, etc. müssen einberechnet werden. Zeiten für Fortbildung, Urlaub, Krankheit müssen vertreten werden.
- mehr Zeit für Leitungsaufgaben: Sechs Stunden Leitungszeit als Grundsockel sind ein Anfang, reichen aber bei weitem nicht aus.

RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

Der Regelbetrieb unter Pandemiebedingungen in Kitas führt für die Beschäftigten zu schlechteren Rahmenbedingungen.

Viele Abläufe sind (zeit)aufwändiger, weil Hygieneverordnungen umgesetzt werden müssen und gleichzeitig kann mit bis zu 25 Prozent weniger Personal gearbeitet werden. Viele Mitarbeitenden beklagen, dass ihre Motivation und die pädagogische Qualität leiden.

Das muss sich ändern. Die Arbeit in den Kitas muss wieder attraktiv werden.

FACHKRÄFTEMANGEL BESEITIGEN

Die Gewerkschaften warnen davor, immer mehr verkürzt ausgebildetes Personal in die Kitas zu holen.

Statt Direkteinsteigerprogramme zu finanzieren, wäre es dringend geboten, die Ausbildungsoffensive für Erzieher*innen auszubauen und verstärkt höher qualifiziertes Personal wie die Kindheitspädagog*innen in den Kitas zu beschäftigen und dort zu halten. Dazu müssten die Studienkapazitäten ausgebaut und für Kitaträger verstärkt Anreize geschaffen werden.

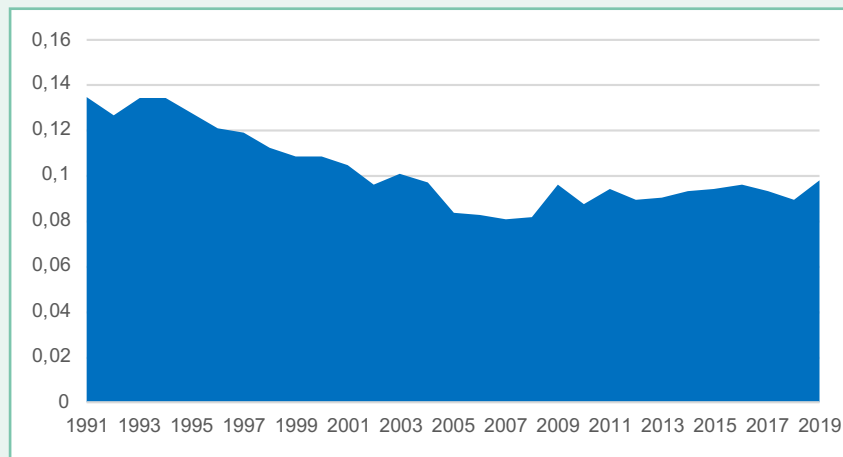
JETZT DEN INVESTITIONSTAU IN UNSEREN KRANKENHÄUSERN AUFLÖSEN UND DAS KRANKENHAUS- PERSONAL ENTLASTEN

Krankenhäuser sollen Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge sein – keine profitorientierten Wirtschaftsunternehmen.

Die Finanzierung unserer Krankenhäuser erfolgt in Baden-Württemberg „dual“, d. h. zweigeteilt:

- Die laufenden Kosten u. a. für das Personal werden durch die Krankenkassen getragen.
- Für die Investitionen soll das Land Baden-Württemberg aufkommen.
- Die Krankenhausinvestitionen des Landes betragen zuletzt etwa 500 Mio. Euro im Jahr. Viel zu wenig! Der Bedarf ist doppelt so hoch.
- Seit zehn Jahren stagnieren die Krankenhausinvestitionen bei weniger als 0,1 Prozent des baden-württembergischen Bruttoinlandsprodukts.

KRANKENHAUS-INVESTITIONSQUOTEN DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG 1991 BIS 2019



Krankenhausinvestitionen des Landes Baden-Württemberg im Verhältnis zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt in Baden-Württemberg, Haushaltsansätze; 2017: Zusätzliche Bundesmittel in Höhe von 63,72 Mio. € und 2019: Zusätzliche Bundesmittel in Höhe von 71,7 Mio. € nicht berücksichtigt; Quellen: Deutsche Krankenhausgesellschaft, Sozialministerium Baden-Württemberg, Statistische Ämter und eigene Berechnungen

Weil die Krankenhausinvestitionen des Landes Baden-Württemberg zu niedrig sind, drohen die Mittel der Krankenkassen, die eigentlich für eine gute Versorgung vorgesehen sind, in Baustellen zu fließen.

Dann drohen Patient*innen gerade in Corona-Pandemiezeiten Gefahren in der Qualität ihrer Versorgung. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Krankenhaus und ihre Arbeitsbedingungen geraten dann gleichfalls unter Druck.

Der DGB Baden-Württemberg fordert daher die Landespolitik auf, die Leistungsfähigkeit der sich in einer prekären Situation befindlichen Krankenhäuser in Baden-Württemberg mit deutlich höheren Investitionen sicherzustellen.

Unsere Krankenhäuser müssen dem medizinischen Fortschritt folgen können und den Patient*innen eine bestmögliche Versorgung auf der technischen Höhe der Zeit anbieten.

WIE STÄRKEN WIR DEN SOZIALEN WOHNUNGSBAU?

Das Land muss selbst Wohnungen bauen

- Eine aktive Wohnungspolitik des Landes muss 10.000 Sozialmietwohnungen pro Jahr errichten, um den Bestand zum Ende der Legislaturperiode wieder auf mehr als 100.000 Sozialmietwohnungen zu erhöhen.
- Das Land muss selbst bauen, um den Bedarf zu decken. Es muss dafür wieder eine Landesentwicklungsgesellschaft (LEG) gründen.
- Die LEG kann die Kommunen und deren kommunalen Wohnungsunternehmen beim Flächenerwerb, bei der Planung von Projekten und bei interkommunalen Vorhaben unterstützen.

WARUM GIBT ES SO WENIGE SOZIALMIETWOHNUNGEN?

Seit Jahrzehnten sinkt der Bestand an Sozialmietwohnungen. 2002 waren es noch 137.000 Wohnungen, 2019 nur noch 53.800 Wohnungen. Die Privatisierungen landeseigener und kommunaler Wohnungsbestände in den 2000er Jahren ließen den Bestand zusammenschmelzen. Die Politik blieb zu lange passiv.

Obwohl in den vergangenen Jahren die Mittel für die Wohnraumförderung erhöht und die Instrumente weiterentwickelt wurden, konnte auch in der letzten Legislaturperiode keine Trendwende erreicht werden.

Deshalb muss das Land selbst aktiv werden und einen eigenen Bestand an Sozialmietwohnungen errichten. Um sich dem Bestand von 2002 wenigstens wieder anzunähern, müssen pro Jahr 10.000 Sozialmietwohnungen errichtet werden. Zum Ende der Legislaturperiode wären dann die 100.000 überschritten.

WAS MACHT DAS LAND?

Die grün-schwarze Landesregierung erhöhte 2017 die Mittel für die Wohnraumförderung. Von den 250 Mio. Euro jährlich kommen rund 148 Mio. Euro vom Bund. Das Land muss die Mittel mindestens auf das Niveau der Bundesmittel erhöhen.

Die Instrumente des Wohnraumförderungsprogramms wurden weiterentwickelt. Es werden nun Mittel für einen Grundstücksfonds bereitgestellt, mit dem die Kommunen Flächen erwerben sollen, damit darauf bezahlbare Wohnungen entstehen.

Viel wichtiger ist aber, dass das Land aktiv steuert, wie die Mittel eingesetzt werden. Das heißt: Das Land muss selbst bauen und einen Wohnungsbestand aufbauen.

Deshalb muss es eine Landesentwicklungsgesellschaft gründen, die vor allem dort einspringt, wo es keine kommunalen Wohnungsunternehmen gibt. Wo es solche Akteure gibt, kann die LEG unterstützen, z. B. beim Flächenerwerb oder bei der Planung von Projekten mit mehreren Kommunen.

WIE BLEIBEN DIE KOMMUNEN TROTZ EINNAHMEAUSFÄLLEN HANDLUNGSFÄHIG?

Kommunale Investitionen auch in Zukunft ermöglichen

Das Land muss dafür Sorge tragen, dass die Kommunen auch in 2021 und den Folgejahren Investitionen in die öffentliche Daseinsvorsorge tätigen können.

Das Land muss die Kommunen mit Programmen gezielt unterstützen, damit sie den Investitionsstau abbauen können, z. B. bei den Schulen und Kitas, im ÖPNV, beim Klimaschutz, sozialen Infrastrukturen oder im Wohnungsbau. Die in Förderprogrammen des Landes oft geforderte Kofinanzierung durch die Kommunen darf in der Krise Investitionen nicht verhindern.

WIE IST DIE EINNAHMENSITUATION DER KOMMUNEN IN DER CORONA-KRISE?

Die Einnahmen der Kommunen aus Gebühren und Steuern sind in der Corona-Krise eingebrochen. In den kommunalen Kassen klafft ein milliarden schweres Defizit, das vor allem auf die Ausfälle aus den Gewerbesteuern zurückgeht. Zugleich ist zu erwarten, dass diese Einnahmen so schnell nicht wieder auf dem gleichen Niveau fließen werden, weil sie stark von einer Erholung der Konjunktur abhängig sind.

Das Land hat im Juli 2020 den Kommunalen Stabilitäts- und Zukunftspakt mit einem Volumen von 4,27 Mrd. Euro verabschiedet. Damit werden die Haushalte der Kommunen für 2020 weitestgehend stabilisiert. Aber auch für die Folgejahre ist mit Einnahmefällen zu rechnen. Für 2021 rechnet die Steuer-schätzung vom Herbst mit Ausfällen in Höhe von 2,2 Mrd. Euro. Um die Handlungsfähigkeit der Kommunen auch in den Folgejahren zu erhalten, muss deshalb jetzt Planungssicherheit hergestellt werden.

WIE SOLL DAS LAND DIE KOMMUNEN UNTERSTÜTZEN?

Neben den Kompensationen der Einnahmefälle müssen die Kommunen in die Lage versetzt werden, weiterhin Investitionen tätigen zu können, auch über 2020 hinaus. Kommunale Investitionen tragen zur Belebung der Konjunktur bei und müssen bei einem weiteren Konjunkturpaket von Land und Bund in den Blick genommen werden.

Wichtige Bereiche, in denen Investitionen sich jahrelang aufgestaut haben, sind die Digitalisierung von Schulen, Klimaschutzmaßnahmen, der ÖPNV- und Infrastrukturausbau sowie der geförderte Wohnungsbau.

Die in vielen Förderprogrammen geforderte kommunale Kofinanzierung darf sich in der Krise nicht als Hindernis erweisen. Zudem sind die Schuldenbremse und Sparmaßnahmen, wie kommunale Haushaltssperren, nicht zielführend.

WEITERBILDUNG/QUALIFIZIERUNG IN DER TRANSFORMATION

Rasante Transformationsprozesse bestimmen derzeit die Arbeitswelt. Die zunehmende Digitalisierung, der ökologische Umbau und der Strukturwandel der Automobilwirtschaft verändern Berufsbilder und Qualifikationsprofile.

Das Land muss eine eigene Weiterbildungsstrategie als Teil einer Transformationsstrategie des Landes entwickeln, um Beschäftigte und Unternehmen bei den Transformationsprozessen zu unterstützen.

Der DGB fordert ein Förderprogramm für Weiterbildung und Qualifizierung in Baden-Württemberg in Höhe von jährlich 100 Millionen Euro für alle Berufsgruppen und Unternehmen, die verstärkt von Transformationsprozessen betroffen sind.

MASSIVE VERÄNDERUNGEN DER BERUFSBILDER STEHEN BEVOR

Baden-Württemberg hat im bundesweiten Vergleich mit 15,3 Prozent die beste Weiterbildungsquote. Beim genaueren Blick auf die Zahlen fällt jedoch auf, dass abhängig Beschäftigte deutlich häufiger an Weiterbildungen teilnehmen, je höher ihr Bildungsniveau und je größer der Betrieb ist, in dem sie arbeiten. Frauen sind deutlich unterrepräsentiert.

Das IAB sieht in Baden-Württemberg bei 27,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein hohes Substituier-

barkeitspotenzial und somit den Wegfall der bisherigen beruflichen Tätigkeiten, allein durch die Digitalisierung. Neben diesen massiven Veränderungen in einzelnen Berufsbildern prognostiziert das IAB auch, dass aufgrund der Digitalisierung bis ins Jahr 2035 rund 210.000 Arbeitsplätze vollständig wegfallen und etwa 200.000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Die OECD geht davon aus, dass sich bis 2030 mehr als 35 Prozent aller Berufe grundlegend wandeln werden.

INSTRUMENTE WIE DIE BILDUNGSZEIT NUTZEN

Die Bemühungen des Landes müssen sich darauf richten, allen Beschäftigten und Unternehmen möglichst gute Rahmenbedingungen zu bieten, um die Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen zu bewältigen. Hierzu zählt daher insbesondere eine bessere Beratung und Förderung der bisher gering qualifizierten Beschäftigten sowie der KMU Betriebe.

Eine zentrale Herausforderung ist es, die Bereitschaft zur Weiterbildung bei den Beschäftigten zu stärken. Positive Erfahrungen aus Weiterbildungsveranstaltungen und ein daraus resultierender Anstieg der Vergütung setzen hierbei wichtige Anreize. Das Land muss Fördermöglichkeiten und Instrumenten, wie die Bildungsfreistellung durch Bildungszeit intensiver bewerben.

Die Basis für Weiterbildung ist eine solide Grundbildung der Beschäftigten. Das Land muss die Maßnahmen und die Fördermittel zur Grundbildung von Beschäftigten massiv erhöhen.

GEBÜHRENFREIE KITAS

Bildung ist ein Menschenrecht und dieses Recht gilt entlang der gesamten Bildungskette, von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Ausbildung und dem Studium.

Kinder, die keinen Zugang zur frühkindlichen Bildung erhalten, haben schon in frühen Jahre einen massiven Nachteil.

Sozialstaffelungen reichen nicht aus. Eine Untersuchung des Gemeindetags Baden-Württemberg besagt, dass damit zu rechnen ist, dass durch die Gebührenfreiheit die Quote der Anmeldungen von Kindern unter drei Jahren in einer Kindertagesstätte um 11Prozent steigen wird. Das heißt, dass genau diese Kinder derzeit aus Kostengründen von einem wichtigen Teil des Bildungssystems ausgeschlossen sind.

GEBÜHRENFREIHEIT UND QUALITÄT NICHT GEGENEINANDER AUSSPIELEN

Gebührenfreiheit, Qualität und der Ausbau der Angebote sind für den DGB ein Dreiklang, in dem keiner der Faktoren gegen einen andere ausgespielt werden darf. Stattdessen müssen wir uns mit der Einnahmenseite beschäftigen. Denn das Geld, das in die Förderung unserer Jüngsten investiert wird, ist gut angelegtes Geld.

Ein gut ausgestattetes Bildungssystem und kostenfreie Bildungsangebote sind Grundvoraussetzung dafür, dass Bildung einen zentralen Beitrag zu einer sozialen, demokratischen und inklusiven Gesellschaft leisten kann.

Aus dem Menschenrecht auf Bildung leitet sich die Forderung nach einem inklusiven und gebührenfreien Bildungssystem von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule ab.

GLEICHE VERHÄLTNISSE

Eltern in einer Kommune wie Herrenberg müssen mehrere hundert Euro im Monat für die Kita bezahlen, während die Kitas bspw. in Heilbronn gebührenfrei sind. Wir wollen gleiche Chancen für Lebensverhältnisse, unabhängig vom Standort. Der Zugang zur frühkindlichen Bildung darf nicht von der Finanzstärke der Kommunen abhängig sein, deswegen ist hier das Land in der Pflicht.

Die Gebührenfreiheit von Kitas stärkt die Bildungsgerechtigkeit und mindert Kinderarmut. Zudem ist sie auch familienpolitisch sinnvoll, denn sie entlastet Familien und hilft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben. Dies gilt insbesondere für Frauen, die immer noch einen Großteil der Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen.

Die Kosten der Gebührenfreiheit belaufen sich nach Berechnungen des Bündnisses für gebührenfreie Kitas Baden-Württemberg auf jährlich 530 Millionen Euro.