hlz

C 3428

Zeitschrift der GEW Hamburg
Mai-Juni 2023

hlz-Notiz

Sven Quiring, Yvonne Heimbüchel, Bodo Haß

Liebe Kolleg*innen!

Ein äußerst reichhaltiger Gewerkschaftstag liegt hinter uns. In Spitzenzeiten waren über 130 Delegierte anwesend. Wieder einmal gab es viele Anlässe für Austausch und zur Diskussion. Ob anlässlich des Besuchs von Frau Lotzkat, Staatsrätin der Sozialbehörde, oder der vielfältigen Anträge zu bildungs- und friedenspolitischen Themen – die Delegierten brachten gute und wichtige Beiträge. Wir alle brachten aber auch mit stehendem, langanhaltendem Applaus unseren Dank an Jens Kastner, unseren langjährigen, vertrauensvollen Kassenwart zum Ausdruck. Er übergibt das Amt an Britta Blanck, seine bisherige Stellvertreterin. Der Hauptantrag zum Fach- und Lehrkräftemangel wurde von den Delegierten sehr gut angenommen. Wir als GEW bekräftigen damit unsere Forderungen zur Einberufung eines bildungspolitischen Tisches mit den politischen Verantwortlichen, damit die politischen Entscheidungen auch auf Basis der Meinungen und Bedürfnisse der Beschäftigten aus dem Bildungsbereichen gefällt werden. Besonders die Arbeitsbedingungen vor Ort müssen sich verbessern, um die Attraktivität der Berufe und Akzeptanz der Entscheidungen zu steigern.

In den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeber am 22. April auf ein Tarifergebnis verständigt. Nach der Schlichtung Anfang April brachte die vierte Verhandlungsrunde letztlich den Durchbruch. Im Kern einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf Basis der Schlichtungsempfehlung. Die Tarifvertragsparteien einigten sich auf eine Erklärungsfrist bis zum 17. Mai 2023. Die GEW-Hamburg nutzte diese Zeit, um mit ihren Mitgliedern über das Tarifergebnis zu diskutieren. Der Landesverband Hamburg lud, um den Tarifabschluss gemeinsam zu bewerten, seine Mitglieder am 9. Mai 2023 zu zwei Veranstaltungen in das Curio-Haus ein.

Der 1.Mai lockte uns alle mit Sonnenschein, guter Stimmung und vielen weiteren Gewerkschafter*innen und Verbänden zu DGB-Kundgebungen unter dem Motto *Ungebrochen solidarisch* auf die Straße. In Harburg sprach unser Kollege Wolfgang Brandt, und beim Auftakt zur Hauptveranstaltung an der Straßburger Straße gab der Kollege Detlef Zunker sein Bestes, um die Kolleg*innen einzustimmen. Die vergangenen und bevorstehenden Tarifverhandlungen waren das zentrale Thema auf den Bühnen und bei den vielen Menschen auf der Straße: Insgesamt, so hieß es, seien über 9.000 Menschen bei Kundgebungen am 1. Mai in Hamburg dabeigewesen. Das ist super – und zeigt die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften!

So hoffen wir am 30. Juni 2023 bei unserer *Langen Nacht der GEW* zwar nicht auf 9.000, aber auf viele von euch, denn es gibt etwas zu feiern: Die Georg-August-Universität Göttingen hat sich entschlossen, mit Unterstützung der Hamburger GEW eine Arbeitszeit- und Belastungsstudie auf den Weg zu bringen, deren Auftakt wir pünktlich zum 20-jährigem Bestehen der Lehrerarbeitszeitverordnung feiern möchten. Mit buntem Programm und Möglichkeiten zum Quatschen und Tanzen möchten wir mit euch feiern!

Liebe Kolleg*innen, lasst uns also gut gestimmt und aktionsreich in den Sommer starten: Es gibt viel zu tun!

TITELTHEMA: MEHR STREIK!

17 Ein bisschen verboten: Politischer Streik
Jörg Nowak über ein Verbot, das keines ist

19 Die reaktionäre Tradition brechen
Nelli Tügel klärt mit Alexander Kübler, wie die vielen Streikverbote in Deutschland aufgeknackt werden können

21 Streikrecht ist Menschenrecht
Christoph Wälz über die Kämpfe für die Ausweitung des Streikrechts

23 Dürfen Beamt*innen streiken?
Thilo Hartmann berichtet von den Verhandlungen des Beamt*innenstreikrechts

27 Fürs Gemeinwohl streiken
Rhonda Koch spricht mit Fanny Zeise über Lehrer*innen- und Klimastreiks nach dem Prinzip des ›Bargaining for the Common Good‹

31 Frauen* streiken anders
Ingrid Artus über die Erweiterung von Streikpraxen in der Feminisierung von Arbeitskämpfen

36 Aufbruch durch Streik
Ein Gespräch mit Birgit Rettmer über die erstmaligen Warnstreiks an der Internationalen Schule Hamburg (Antje Géra)

38 Foto: Solidarität mit den Streiks in Frankreich
Fotografiert von Jamil Jalla auf dem Hamburger TVöD-Warnstreik am 23. März 2023

TVöD – TARIFRUNDEN 2023

9 Spürbar mehr Geld ab Juni 2023
Zum Kompromiss im Tarifstreit TVöD

10 »Eine Kröte schlucken für mehr Kröten«
Gespräch mit Jens Kastner über die Ergebnisse der Schlichtungsrunde (Antje Géra)

13 Zur Geschichte des TVöD und TV-L
Reinhard Bispinck erläutert, warum es keinen einheitlichen Tarifvertrag für den gesamten öffentlichen Dienst gibt

PENSIONÄR*INNEN

48 Haltet den Dieb!
Joachim Geffers über den sich formierenden Protest gegen die Kürzungen der Altersbezüge

48 Amtsangemessene Alimentation
Olaf Schwede zum Stand der juristischen Verfahren

53 Pensionär*innen dürfen nicht abgehängt werden!
Eine Resolution gegen Ungerechtigkeiten und Altersdiskriminierung in der Hamburger Versorgungspraxis

GEW HAMBURG

8 Die Offene Liste
Sabine Lafrentz über Fachkräftemangel und Personalausfall bei den Elbkindern

41 »Das Haus brennt!«
Antje Géra über den Hamburger Gewerkschaftstag

45 Nicht mal ›nur satt und sauber‹? (01.06.)
Einladung zur Diskussion des Bildungsnotstands (FG Sonderpädagogik und Inklusion)

45 Mission Inklusion – im (un)sozialen Raum verglüht? (29.06.)
Christiane Mettlau zur Film- und Diskussionsveranstaltung von ›Kalle Kosmonaut‹ (FG Sonderpädagogik und Inklusion)

54 Problematisch und nicht verfassungskonform
Gerhard Lein über die Veranstaltung des AK PuR zur Kritik am ›Religionsunterricht für alle‹

56 Israel: Eine Erkundungsreise
Die junge GEW/GEW Studies Hamburg auf Delegationsreise zur Histadrut

BILDUNGSPOLITIK

62 Zur Ideologie der ›Leistungsgerechtigkeit‹
Frank Bernhardt über das Verhältnis von Leistungsbegriff und Schulreformen

LESEN!

55 1918/19: Eine deutsche Revolution und ihre Folgen (06.06.)
Lesung von Bernhard Nettes Buch mit Zeitzeugenbefragungen

RUBRIKEN

3 hlz-Notiz

6 Editorial: Wie streikbereit wirst du gewesen sein?

66 Impressum

TERMINE

60 gba: Aktivieren und Entspannen

61 Lange Nacht der GEW (30.06.)

53 Gesund in den Ruhestand (30.05., 27.06.)

66 Termine Geschäftsstelle

EDITORIAL

Wie streikbereit wirst Du gewesen sein?

Während wir dieses Editorial schreiben, ist es beim Lesen dieser nun gedruckten Zeilen Geschichte: der Ausgang der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst. Keine Hellseherei ist zu wagen, sondern mit Wahrscheinlichkeiten zu rechnen: Die Bundestarifkommission von ver.di hat für die Annahme des Schlichtungsergebnisses gestimmt, vermutlich wird die Mitgliederbefragung zu einem ähnlichen Ergebnis kommen, obgleich auch bei einer Ablehnung die Kommission die Basis überstimmen könnte. Auch unsere Gewerkschaftsspitze hat das Ergebnis als »guten Kompromiss« bezeichnet, »trotz des Lichts und Schattens« (siehe diese hlz, S. 9), der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke sprach sogar von einer »Schmerzgrenze« (Pressemitteilung vom 22. April 2023), die damit erreicht worden sei. Und trotz alledem überwog doch in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit die Tendenz zum Lobpreisen: »eine nachhaltige Steigerung der Einkommen, die beachtlich ist« (ebd.).

Es geht doch um diese eigentümliche Macht der Sprache: Wie sprechen wir über solche Resultate? Etabliert ist gegenwärtig, dass gewählte Vertreter*innen das Positive hervorheben. Das Negative, das Kritische wird nicht in die Öffentlichkeit getragen, es bleibt im Apparat. Das kann dann zu den bekannten Phänomenen der Entfremdung von einer Basis beitragen, weil dieser Unterschied zwischen dem Versprechen, dass nun eine *historische* Tarifrunde angebrochen sei, und dem Ausgang der Verhandlungen nicht zu verdrängen ist: Einmalzahlungen wurden einstmals zurückgewiesen, da sie eben im Unterschied zu wirklichen Lohnsteigerungen nicht nachhaltig seien, sie sich nicht auf die Renten auswirkten. Auf vielen Kundgebungen wurde deutlich gemacht, dass die Laufzeit des Tarifvertrags kürzer sein müsse, da die weltpolitische und ökonomische Situation zu ungewiss ist, um eine weitere Verschlechterung unserer materiellen Verhältnisse zu erdulden.

Es gab eine große Streikbereitschaft und wirklich historisch waren die Momente, in denen die üblichen Wege verlassen wurden: Die Basis von ver.di war aktiviert worden, die Forderungen zu den Tarifverhandlungen wurden im Dialog gewonnen, die Kräfte gebündelt, ob nun mit anderen Gewerkschaften oder gar sozialen Bewegungen. Dahingehend erhob sich auch innergewerkschaftliche Kritik, dass dieses besondere Momentum nicht genutzt worden sei, um in den Erzwingungsstreik zu gehen, verwiesen wurde dabei auf die Einschätzung Marcel Fratzschers, Präsident des *Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung* (DIW): »Allerdings bedeutet dieser Tarifabschluss einen weiteren Verlust an Kaufkraft und Wohlstand für die Beschäftigten. Denn nach einer Inflationsrate von acht Prozent 2022, sechs Prozent 2023 und wohl circa drei Prozent 2024 werden die Löhne im öffentlichen Dienst am Ende der Laufzeit circa sechs Prozent weniger Kaufkraft haben. Dies bedeutet, dass es wohl mindestens noch weitere fünf Jahre dauern wird, bis die Löhne im öffentlichen Dienst diesen Kaufkraftverlust wieder aufgeholt haben.« Daran kann jene Schmerzgrenze erfühlt werden, um die es ging.

Und bevor nun auf den einfachen Gegensatz zwischen ›kampfesbereiter Basis‹ und ›sozialpartnerschaftlich integrierten Funktionär*innen‹ abgehoben wird, sei auf das Interview mit Jens Kastner, unserem Vertreter bei den Verhandlungen, verwiesen (siehe S. 10 ff.), der begründet, warum das Risiko zu hoch gewesen sei, das durch die Schlichtung Erreichte zu verspielen. Mit was drohte die Gegenseite und wie hätte eine Niederlage auf uns gewirkt, gerade für die Lohngruppen, deren Haushaltslage sich durch ein niedrigeres Streikgeld noch weiter verschärft hätte? Wir hoffen, dass ihr die Gelegenheit Anfang Mai genutzt haben werdet, im Curio-Haus darüber zu diskutieren, wie nun diese Tarifauseinandersetzungen zu bewerten sind. Es muss darum gehen, dass wir für die kommenden Auseinandersetzungen besser gewappnet sind, schließlich soll eine Bildungsgewerkschaft ja auch etwas lernen!

Kämpfen wie eine Katze

Wir haben den Themenschwerpunkt dieser Ausgabe kurzfristig verändert, weil wir denken, dass über das Streiken mehr diskutiert werden muss. Nicht nur stehen im Herbst die Auseinandersetzungen an, wie diese Impulse die Hamburger Verhandlungen beeinflussen werden, sondern auch das Streiken selbst wurde öffentlich in einer Weise diskutiert, dass wir also mindestens *das* erreicht haben. Es waren nicht bloß die üblichen Gutsherrenphantasmagorien von einer Einschränkung des Streikrechts. Es ging um die Frage, ob die Einschränkungen überwunden werden können, die uns Lohnabhängige gängeln. Das betrifft das Ziel des Streikens, das auf tariflich Regelbares beschränkt ist, und auch die Organisationsform: Nur Gewerkschaften sollen dazu aufrufen können. Ist Letzteres nicht eine Auszeichnung, eine Anerkennung unserer Tätigkeit? »Im Gewande eines angeblichen Streikmonopols werden so die Gewerkschaften zwischen die Stühle gebracht und die Kollegen, die an spontanen Arbeitsniederlegungen teilgenommen haben, der Willkür der Unternehmer ausgesetzt« (Michael Kittner).

In der schönen neuen Welt der Start-Ups und anderer hipper Kiezklitschen wird gewerkschaftliches Engagement gar nicht so geschätzt und alles Mögliche versucht, um etwa Betriebsratswahlen zu verhindern. Bei dem Lieferdienst *Gorillas* war dies so geschehen, eine Gewerkschaft sollte sich nicht formieren – doch die Fahrer*innen organisierten, wie es im Englischen so treffend heißt: einen *wildcat strike*, weil ihre Löhne endlich regelmäßig ausgezahlt werden sollten, die miesen Arbeitsbedingungen einfach nicht mehr tragbar seien und aus Solidarität, weil ein Kollege gekündigt worden war. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat nun am 25. April die Kündigung der Fahrer*innen bestätigt, die dagegen geklagt hatten, die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen. Hoffen wir, dass die Beschwerde der Kolleg*innen beim Bundesarbeitsgericht Wirkung zeigt und praktisch die Tradition des *Gorilla Workers Collective* fortgeschrieben wird! An diesem Konflikt hat sich auch die *Kampagne für ein umfassendes Streikrecht* entzündet, die Kämpfe verbinden will, so auch, dass anerkannt wird, dass Beamt*innen streiken können müssen! Es geht also in den von uns ausgewählten Artikeln, um das Aufklären über Mythen, die Aufarbeitung von Traditionen, aber auch darum, wie sich das Streiken verändern muss, um neue Kräfte zu entfalten!

> »
> Es wäre doch schon unglaublich befreiend, wir könnten gegen die Oberen so fauchen und kräftig buckeln wie eine Katze, um im richtigen Moment die Krallen aufblitzen zu lassen!

Dass wilde Streiks selbst in der Bundesrepublik erfolgreich sein können, zeigten die migrantischen Fahrer im hessischen Gräfenhausen, die seit Wochen, gar Monaten auf ihre Löhne warteten, denen Schlägertrupps auf den Hals gehetzt wurden, aber die auch über das entscheidende Bauteil in einem ihrer LKWs verfügten, was gut verbarrikadiert letztlich sicherte, dass das Unternehmen Mazur die Löhne ausbezahlte. Getragen war dies von einer breiten Welle der Solidarität, es stand überhaupt nicht zur Debatte, ob dieser Streik nun ›wild‹ oder ›gezähmt‹ sei. Edwin Atema, der Verhandlungsführer der *Europäischen Transportarbeitergewerkschaft*, brachte es in schillernde Bilder: »Diese Fahrer wurden von der Firma wie Tiere oder leichte Beute behandelt – aber sie haben sich wie ein Löwenrudel gewehrt und gewonnen« (zit. n. taz vom 27.4.). Und es muss ja nicht immer der erhabene Auftritt dieses ›Königs der Tiere‹ sein, es wäre doch schon unglaublich befreiend, wir könnten gegen die Oberen so fauchen und kräftig buckeln wie eine Katze, um im richtigen Moment die Krallen aufblitzen zu lassen! Und dann im nächsten Augenblick in sich ruhend mit dem Fell in der Sonne zu glänzen, als könnten wir keiner Hand etwas zu leide tun – so dass das ganze Internet voller putziger Videos wäre, wie elegant und schön doch Gewerkschaften sind!

EURE REDAKTION

PS: Die GEW hat sich für die Einrichtung eines parlamentarischen Untersuchungsausschusses ausgesprochen, der den Mord des Nationalsozialistischen Untergrundes (NSU) an Süleyman Taşköprü weiter aufklären sollte. Auch die Grünen hatten sich lange Zeit dafür eingesetzt, doch in Regierungsverantwortung wurde das plötzlich zu einem Problem. Miriam Block, die das Rückgrat hatte, als einzige für den Antrag der Linken zur Einrichtung eines solchen Ausschusses zu stimmen, wurde all ihrer Ämter enthoben. Ihr gilt unsere antifaschistische Solidarität.

Die Offene Liste
ZUSAMMEN Gestalten Einmischen Wegweisen
GEW
Im Betriebsrat der elbkinder-Vereinigung + EKSG

Alle ziehen an einem Strang

Fachkräftemangel und Personalausfall bei den Elbkindern

In den Kitas:
Der Fachkräftemangel verschärft sich beinahe wöchentlich. Immer mehr Stellen sind nicht besetzbar. Die wenigen Beschäftigten vor Ort müssen meistens die ganze Arbeit übernehmen. Folge ist: Ihre Verweildauer bei den Elbkindern nimmt ab, viele flüchten aus dem Job. Da drängt sich die Frage auf, ob berufsfremde **Ergänzungskräfte** die Probleme entschärfen können. Sind helfende Hände eine gute schnelle ›erste Hilfe‹, findet sich dadurch vielleicht eher geeignetes Personal, oder würden diese mehr belasten als entlasten? Aus unserer Sicht sollte dies nur eine befristete und kurzfristige Öffnung sein. Nicht, dass sich einschleicht, dass nur noch eine Fachkraft gebraucht wird, weil es ja auch so (billiger) laufen könnte. Frei nach dem Motto: ›Jede Person, die schon mal einem Kind über den Kopf gestrichen hat, kann in der Kita arbeiten‹. Unserer Ansicht nach braucht es mehr Anerkennung für den Beruf. Wir wollen ja immer noch ›mehr als satt und sauber!‹ Der Beruf muss stärker in Richtung Akademisierung aufgewertet werden. Die **Ergänzungskräfte** haben die Chance auf eine duale Ausbildung**.**
Erschwerend kommt seit Monaten die hohe Krankenquote hinzu. Die Kolleg*innen geben sich ›die Klinke in die Hand‹. Die Arbeitgeberin macht sich dazu auch Gedanken, z. B. in Richtung Schließzeiten. **D**ie **O**ffene **L**iste ist der Auffassung, dass mehr Regeln zur Entlastung notwendig sind und diese auch angewendet werden müssen.

In der GBS:
Neben dem schon geschilderten Fachkräftemangel und Personalausfall kommen in der *Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen* (GBS) noch besondere Probleme hinzu: die fehlenden Vollzeitarbeitsplätze. Menschen, die in der GBS in Hamburg arbeiten, müssen sich das Leben in Hamburg leisten können – auch ohne entwürdigende Zweitjobs. Nach Meinung **D**er **O**ffenen **L**iste muss die Kooperation von GBS und Schulen systematisiert und intensiviert werden. Ein erstes Signal ist die Einberufung eines runden Tisches von Schul- und Sozialbehörde mit den Gewerkschaften, wie die Staatsrätin der Sozialbehörde Petra Lotzkat es auf dem Hamburger Gewerkschaftstag der GEW ankündigte.
Hat sich die Situation in der GBS der Elbkinder durch die Verselbständigung verändert, eventuell sogar verbessert? Wie sind eure Erfahrungen?

Vorschläge Der Offenen Liste zur Verbesserung der Personalsituation:
- Schnelle Übernahme des neuesten Tarifabschlusses, ohne Abstriche und Fallstricke. Schaffung von zusätzlichen Sozialleistungen.
- Die Senatsparteien müssen mehr Geld in das Kitasystem und vor allem in die GBS-Betreuung der Schulkinder investieren, um für gute Bildung der Kinder und Entlastung der Beschäftigten zu sorgen.
- Volle Finanzierung der Tarifabschlüsse für die Träger, die nach Tarif zahlen
- Abschluss einer **Betriebsvereinbarung ›Entlastung‹**. Festlegung, mit wie viel Prozent Personal wie viele Kinder betreut werden, welche Aufgaben wegfallen und welche erledigt werden müssen Außerdem: Festlegung, welche Ausgleiche für Mehrbelastungen geschaffen werden.
- Mehr Mitbestimmung vor Ort in den Kitas bei der Bewältigung von Krisen.
- Anbietung neuer Arbeitszeitmodelle wie die **Vier-Tage-Woche** auf freiwilliger Basis bei gleicher Stundenzahl.
- Verbesserung der Situation der Auszubildenden: keine Alleinarbeit in den Gruppen, Einsatz für höhere Ausbildungsvergütungen.

DOL Ansprechpartner*innen

Konstanze Fischer – Betriebsrätin	040 / 42109 – 184	k.fischer-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Ilona Scheither – Betriebsrätin	040 / 42109 – 180	i.scheither-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Holger Timmermann – Betriebsrat	040 / 42109 – 187	h.timmermann-betriebsrat@elbkinder-kitas.de
Sabine Lafrentz – GEW	0151 / 22523919	lafrentz@gew-hamburg.de

Spürbar mehr Geld ab Juni 2023

Kompromiss im Tarifstreit TVöD

Die GEW hat das Tarifergebnis für die im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen Beschäftigten als »guten Kompromiss« bezeichnet. »Die Beschäftigten haben ab Juni deutlich mehr Geld in der Tasche, um die aktuellen Preissteigerungen auffangen zu können. Ab März 2024 werden die Reallöhne stabilisiert, denn die Gehälter steigen deutlich. Das ist angesichts der Rekordinflation auch dringend notwendig«, sagte GEW-Vorsitzende Maike Finnern nach Abschluss der Verhandlungen am Sonntag in Potsdam. »Die Schlichtungsempfehlung vom 15. April war – trotz Lichts und Schattens – eine gute Verhandlungsgrundlage für die vierte Runde. Sie hat Bewegung in die Verhandlungen und gegenüber den letzten Vorschlägen der Arbeitgeber substanzielle Verbesserungen gebracht.«

GEW-Tarifchef Daniel Merbitz hob die Bedeutung der Streiks hervor: »Die Streiks waren erfolgreich! Gegenüber den Angeboten der Arbeitgeber in drei Verhandlungsrunden haben wir kräftig zulegen können und Gegenforderungen der Arbeitgeberseite abgewehrt.«
Bis zum Tarifabschluss war es ein langer Weg, der von vier intensiven Verhandlungsrunden und einer Schlichtung geprägt war. Die Verhandlungsführerschaft für die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) hatte bei diesen Verhandlungen ver.di. Die Gewerkschaften haben für rund 2,5 Millionen Beschäftigte verhandelt. Im Organisationsbereich der GEW für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsbereich, beispielsweise für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen. Weitere Beschäftigte profitieren indirekt vom Tarifergebnis. Das trifft dann zu, wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) anwendet oder sich an ihm orientiert, wie zum Beispiel einige kirchliche oder freie Träger. Der Tarifabschluss gilt **nicht** für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder. Für diese Kolleg*innen verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber im Herbst 2023 über mehr Gehalt.

Das Wichtigste auf einen Blick:

Gewerkschaften und Arbeitgeber einigten sich auf ein Tarifergebnis, von dem 2,5 Millionen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und damit auch die Kolleg*innen im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst profitieren. Kernelemente des Abschlusses sind eine Inflationsausgleichszahlung und eine Gehaltserhöhung:

- **Juni 2023: einmalig 1.240 Euro Inflationsausgleich**, steuer- und abgabenfrei
- **Juli 2023 bis Februar 2024: monatliche Sonderzahlungen in Höhe von 220 Euro**, steuer- und abgabenfrei
- **Ab März 2024:** Erhöhung der Tabellenwerte um **200 Euro Sockelbetrag plus weitere 5,5 Prozent.** Ist diese Erhöhung geringer als 340 Euro, wird der individuelle Betrag auf 340 Euro angehoben.
- Die Laufzeit beträgt **24 Monate.**

TVöD: NACH DER SCHLICHTUNGSRUNDE

»Eine Kröte schlucken« für mehr Kröten

Jens Kastner, Tarifreferent TVöD/TV-AVH und Sprecher der GEW-Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe zu den Ergebnissen der TVöD-Schlichtungsrunde

Lieber Jens, die Ergebnisse der Schlichtungsrunde sind gerade veröffentlicht worden. Kannst du uns einen kleinen Einblick geben in diese letzten Verhandlungstage?

Jens Kastner: In den letzten Verhandlungstagen in Potsdam ging es für uns in der Hauptsache darum, einzuschätzen, vor welchen Szenarien wir stehen, wenn eine der beiden Tarifparteien die Verhandlungen wieder als gescheitert erklären würde. Zwar wurde kurz noch einmal darüber verhandelt, ob die zum Jahresende 2022 ausgelaufene Altersteilzeitregelung wieder verlängert würde (Gewerkschaftswunsch). Der Preis dafür wäre dann aber gewesen, dass sogenannte Zukunftssicherungstarife für bestimmte Sparten des öffentlichen Dienstes in die Einigung aufgenommen würden – die ja nichts anderes bedeuten, als eine Absenkung des Schlichtungsergebnisses für die Beschäftigten in diesen Sparten (Arbeitgeberwunsch). Das lehnten die Gewerkschaften ab und somit ging es nur um die Annahme des Schlichtungsergebnisses oder dessen Ablehnung.

Im Ergebnis der Betrachtungen der verschiedenen Szenarien kamen wir zu dem Schluss, dass die Tarifkommissionen der Gewerkschaften das Schlichtungsergebnis auch als Einigungsergebnis akzeptieren und diese Entscheidung in die Mitgliedschaft transportieren werden, um es dort ausgiebig zu besprechen und unsere Bewertung darzustellen. Es wurde noch verabredet, in welcher Art die Landesverbände ihre tarifbetroffenen Mitglieder befragen – wir haben für Hamburg entschieden, zu einer Versammlung in der zweiten Maiwoche einzuladen.

Die GEW bezeichnet die Vorschläge der Schlichtungskommission als »guten Kompromiss«. Wie beurteilst du das Ergebnis?

Ich persönlich betrachte ein Tarifergebnis immer vom Ende der Laufzeit her, also in der Rückbetrachtung: Wieviel Geld werde ich am 31. Dezember 2024 in den letzten zwei Jahren (der Laufzeit des Einigungsergebnisses) mehr zur Verfügung gehabt haben, als ohne diese Tarifeinigung? Und diese persönliche Sichtweise übertrage ich auf die bei uns organisierten Kolleg*innen, die unter diesen Tarifvertrag fallen. So wird sehr deutlich: Ich kann mich an keinen anderen Tarifabschluss erinnern, dank dessen ich monatlich mindestens 200 Euro netto mehr in der Tasche hatte. 1240 Euro im Juni für die ersten sechs Monate, ab 1. Juli bis einschließlich Februar 2024 monatlich 220 Euro netto und ab 1. März 24 mindestens 340 Euro brutto mehr, wobei alle Tabellenwerte um 200 Euro brutto angehoben werden und darauf dann 5,5 % Entgeltsteigerung berechnet wird. Das bedeutet für die vollzeitbeschäftigten Kolleg*innen in Hamburg bei den sozialpädagogischen Assistent*innen und Kinderpfleger*innen ab der Stufe 5 und für die Erzieher*innen ab der Stufe 3 eine Bruttoentgelterhöhung um ca. 400 Euro. Über'n Daumen also 200 Euro netto mehr, Monat für Monat.

Wir beobachten bei den Gewerkschaftsmitgliedern durchaus eine Diskrepanz in der Bewertung des Ergebnisses. So sind beispielsweise einige Erzieher*innen eher positiv gestimmt, in den sozialen Medien artikulierten sich aber kurz nach dem Presseauftritt der Schlichtungskommission eher Frust und Enttäuschung. Wie deutest du das?

Ja, es gibt eine Kröte, die wir schlucken müssen. Eine Einmalzahlung wirkt sich nicht langfristig aus. Die Tabellenentgelte bleiben bis zum 1. März 2024, also mehr als ein Jahr lang auf den gleichen Werten stehen, wie sie seit 1. April 2022 vereinbart wurden. Man könnte auch sagen, der Tarifabschluss aus 2020 (mit der letzten Steigerungsstufe zum 01. April 2022) hat sich nachträglich in seiner Laufzeit, bezogen auf die Tabellenwerte, um weitere 14 Monate verlängert.

Allerdings, und das ist für mich entscheidend, sind diese 14 Monate vom 1. Januar 2023 bis 29. Februar 2024 keine reinen Leermonate, sondern werden mit durchschnittlich 214 Euro netto bedient. Auch der Hinweis auf nun fehlende Einzahlungen in die Rentenversicherung ist zwar nicht falsch, dürfte sich aber in der individuellen Rentenbiographie der einzelnen Kolleg*innen vermutlich eher marginal auswirken.

Wäre bei der viel betonten aktuellen Kampfbereitschaft der Beschäftigten nicht mehr drin gewesen?

Das ist Orakelwissen oder ›Spökenkiekeree‹, wie man in Hamburg sagt, aber selbstverständlich haben wir in Potsdam schon Überlegungen dazu angestellt. Unsere Kolleg*innen kommen alle aus dem sozialpädagogischen Bereich. Dies ist nur ein kleiner Teil des öffentlichen Dienstes, den wir als GEW vertreten, alle anderen Bereiche der kommunalen Aufgaben werden von Menschen ausgeübt, die bei ver.di oder in der GdP organisiert sind. Das heißt also, wir organisieren nur einen kleineren Teil der betroffenen Tarifbeschäftigten, den wir uns auch noch mit ver.di teilen.

Ein Erzwingungsstreik hätte dann frühestens nach dem 17. Mai starten können, da bis dahin die Erklärungsfrist für die Annahme oder Ablehnung des Einigungsergebnisses läuft. Der 18. Mai ist ein Feiertag, der darauffolgende Freitag ein ›Brückentag‹. Die darauffolgende Woche könnte als Streikwoche dienen, in der Woche darauf folgt allerdings Pfingsten. Wir haben im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) 2015 im insgesamt 6 Wochen andauernden Streik die Erfahrung gemacht, dass Feiertagsunterbrechungen zum Abschmelzen der Streikteilnehmer*innenzahl führen.

Und bei all diesen Überlegungen mussten und müssen wir uns immer wieder vor Augen halten, dass eine Ablehnung des Einigungsergebnisses bedeutet: Wir würden in dieser Tarifauseinandersetzung ganz von vorne anfangen – das Einigungsergebnis gäbe es dann nicht mehr, auch ein Angebot der Arbeitgeber gäbe es nicht mehr, die Inflationsausgleichsprämie wäre auch nicht mehr im Angebot. – Es wäre eine erhebliche Kraftanstrengung der Gewerkschaften nötig, wir bräuchten drei Viertel aller Mitglieder, die in den Erzwingungsstreik ziehen und diese müssten über Wochen durchhalten, um im Ergebnis das vorliegende Einigungsergebnis zu übertreffen.

Das Risiko, am Ende einer Tarifauseinandersetzung mit weniger als jetzt dazustehen, wurde von uns daher als zu hoch eingeschätzt und gegenüber der Mehrheit der Kolleg*innen als nicht mehr vermittelbar – so dass wir nun um die Zustimmung zu dieser Einigung werben.

Was kommt jetzt, was sind die möglichen Szenarien – auch für die spezifische Situation in Hamburg, wo die Verhandlungen ja erst anfangen, wenn es bundesweit einen Tarifabschluss gibt?

Die Besonderheit in Hamburg besteht darin, dass Hamburg ganz viele Bereiche des öffentlichen Dienstes in Firmen ausgegliedert hat, die zum größten Teil alle Mitglieder im Arbeitgeberverband Hamburg sind und dort dem Tarifvertrag AV-H *(Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg)* unterliegen. Die AV-H hat ihre Mitglieder schon zur Mitgliederversammlung eingeladen und über die Übertragung der Tarifeinigung auf den Hamburger Tarifvertrag beraten. Naturgemäß wird die AV-H aber die Erklärungsfrist des 17. Mai abwarten, da erst zu dem Zeitpunkt feststeht, ob die Tarifeinigung bundesweit zu einem Tarifabschluss geführt hat oder ob eine der Tarifparteien bundesweit spätestens zum 17. Mai dann erklärt, das Einigungsergebnis nicht anzunehmen. Dann wird auch die AV-H dies neu bewerten. Zwar könnte die AV-H auch ohne einen bundesweiten Tarifabschluss einen Tarifabschluss für Hamburg mit der Gewerkschaft vereinbaren, aber dies ist meiner Kenntnis nach in der Geschichte der Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst bisher noch nie geschehen.

Zwar hat Finanzsenator Dressel schon erklärt, dass er diesen Abschluss, so er denn zustande kommt, umsetzen werde, aber diese Zusage ist ja dann in unterschiedlicher Weise umzusetzen. Der Bereich der offenen Kinder- und Jugendhilfe wird in der Hauptsache durch Träger, die sich im Zuwendungsbereich befinden, bedient. Die Zuwendungen werden dann zukünftig den Tarifabschluss mit abbilden, wenn die Zuwendungsempfänger erklärten, dass sie Tarifgehälter zahlen.

Im Bereich der Kindertagestätten führt diese Zusage erst einmal nicht dazu, dass die Kita-Träger in die Lage versetzt werden, den Tarifabschluss finanziell umsetzen zu können, selbst wenn sie tarifgebunden sind und dies nach erfolgtem Tarifabschluss tun müssen. Denn die Finanzierung der Personalkosten in den Kindertagesstätten wird über einen Landesrahmenvertrag (LVR) geregelt. Über diesen LRV bestimmt eine Vertragskommission der die Kita-Träger/-Verbände und die Stadt Hamburg – vertreten durch die Sozialbehörde – angehören. In dieser Vertragskommission gilt zur Zeit noch das Konsensprinzip. Das bedeutet, alle müssen irgendwelchen Erhöhungen zustimmen. Aber nicht alle Kita-Träger unterwerfen sich dem Tarifvertrag. Wenn die Stadt nun die nicht tarifgebunden Träger von einer Erhöhung der Personalkostenerstattungssätze ausschließen will, dann steht das Konsensprinzip dieser Erhöhung im Weg.

Foto: Jamil Jalla

– Ein Problem, dass von Arbeitgeberseite und von der Stadt gelöst werden muss, aber uns nicht daran hindert, die AVH aufzufordern, dem Einigungsergebnis zuzustimmen und dies als Tarifabschluss einzugehen.

Welches Licht wirft der aktuelle Stand der TVöD-Auseinandersetzungen auf die kommende TV-L-Runde im Herbst?

Davon ausgehend, dass eine deutliche Mehrheit der Kolleg*innen mir zustimmt und in diesem Einigungsergebnis einen vernünftigen, einen von Vernunft getragenen Tarifabschluss sieht, kann ich mir vorstellen, dass die Forderung im Herbst lauten wird: Mindestens den Abschluss aus dem TVöD-Bereich zu erreichen, also eine Tabellenwerterhöhung und darauf mindestens 5,5 %, allerdings mit einer deutlich kürzeren Laufzeit, einhergehend mit einer Inflationsausgleichsprämie, die nicht in die Zukunft gerichtet ist, sondern die Inflationsverluste aus 2023 ausgleichen soll.

Welche Forderungen tatsächlich erhoben werden, bestimmen die Tarifkommissionen nach erfolgter Mitgliederdiskussion. Welche Forderungen durchzusetzen sind, wird auch entscheidend durch die Menge der Kolleg*innen bestimmt, die bereit sind, für die Forderungen auf die Straße zu gehen, wenn sie von ihrer Gewerkschaft dazu aufgerufen werden. – Ohne aktive und auseinandersetzungsstarke Mitglieder wird es keine Tariferhöhung geben!

In der Regel wird nicht der TVöD-Abschluss, sondern der TV-L-Abschluss auf die Beamt*innen übertragen. Das bedeutet auch, dass diese Kolleg*innen sich – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – ebenfalls an den Tarifkämpfen beteiligen müssen.

Unser Bereich KiJu hat ein Ergebnis erstritten, dass nun umgesetzt werden muss. Mit der Gehaltsabrechnung Juni 2023 soll die erste Rate in Höhe von 1.240 Euro fließen, das ist doch ein guter Start in den Sommer!

Interview am 25. April 2023: hlz (ANTJE GÉRA)

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst: zur Geschichte des TVöD und TV-L

Im öffentlichen Dienst wird dieses Jahr zweimal über einen Tarifvertrag verhandelt. Aktuell für Angestellte und Arbeiter*innen bei Bund und Kommunen, im Herbst für die Länder. Warum es keinen einheitlichen Tarifvertrag für den gesamten öffentlichen Dienst gibt, erklärt Tarifexperte Reinhard Bispinck.

Im Frühjahr dieses Jahres verhandelten die Gewerkschaften und die öffentlichen Arbeitgeber für Bund und Gemeinden über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Im Herbst 2023 beginnen die Verhandlungen über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Diese zweigeteilte Grundstruktur hat eine lange Vorgeschichte, die vor 20 Jahren an Dynamik gewann.

Reformdruck öffentliche Unternehmen durch Liberalisierung

Die Vorgängertarifverträge von TVöD und TV-L hatten ein beachtliches Alter. So stammte der berühmte Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) aus den frühen 1960er Jahren und ist ebenso wie die Arbeiter-Tarifverträge in seiner Grundstruktur weitgehend unverändert geblieben. Reformbedarf ergab sich nicht nur aus der Veränderung der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst selbst. Die Schaffung des europäischen Binnenmarktes setzte die öffentlichen Unternehmen und Betriebe unter enormen Wettbewerbsdruck. Durch Liberalisierung und Privatisierung verloren sie in vielen Bereichen ihre Monopolstellung, z.B. in der Energiewirtschaft, im Nahverkehr, in der Abfallwirtschaft und im Krankenhauswesen.
Schließlich führte die zunehmend prekäre Finanzsituation der Gebietskörperschaften seit Anfang der 1990er Jahre dazu, dass auch die Arbeitgeber nach Auswegen suchten, um die Personalkosten zu

begrenzen. Tarifflucht war eine davon. Verbunden mit Erosionsprozessen innerhalb der Arbeitgeberverbände ergab sich auch für die Gewerkschaften eine prekäre Situation. Die Fragmentierung des Tarifsystems nahm ihren Lauf. Erste Spartentarifverträge wurden im Versorgungsbereich und im Nahverkehr abgeschlossen.

2003: Prozessvereinbarung zur Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst

Nach jahrelangen Diskussionen und Vorbereitungen auf Seiten der Gewerkschaften wie auch der öffentlichen Arbeitgeber nahm 2003 die grundlegende Umgestaltung der Tarifvertragslandschaft im öffentlichen Dienst Fahrt auf. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes schlossen im Januar 2003 eine Prozessvereinbarung ab. Ziel war es, das Tarifrecht innerhalb von zwei Jahren zu modernisieren und neuzugestalten.

Es gab eine zentrale Lenkungsgruppe und zusätzlich 9 Projektgruppen, die ihre Arbeit im Mai 2003 aufnahmen. Vier Projektgruppen beschäftigten sich mit den inhaltlichen Regelungsbereichen Arbeitszeit, Entgelt und leistungsorientierte Vergütung, Eingruppierung und manteltariflichen Fragen. Fünf weitere Projektgruppen beschäftigten sich mit speziellen Regelungen für die Bereiche Verwaltung, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung.

Der Verhandlungsprozess wurde durch das Verhalten der Länder-Arbeitgeber, die in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) organisiert sind, nachhaltig beeinträchtigt: Sie kündigten einzelne Tarifverträge, mehrere Länder drohten mit einem Austritt aus der TdL. Zudem forderten die Länder eine Arbeitszeitverlängerung auf bis zu 42 Stunden wie bei den Beamten. Die Gewerkschaften brachen daraufhin im Frühjahr 2004 die Verhandlungen mit den Ländern ab und verhandelten zunächst nur noch mit dem Bund und den Kommunen. Im Februar 2005 erreichten sie ein umfassendes Verhandlungsergebnis.

2005: Tarifverhandlungen Öffentlichen Dienst (TVöD)

Kern des neuen TVöD war einheitliches Entgeltsystem mit 15 Entgeltgruppen für Arbeiter*innen und Angestellte mit einer Differenzierung der Entgeltgruppen in sechs Stufen nach Tätigkeitsjahren. Dafür entfielen die allgemeine Zulage, sowie die nach Familienstand und Minderzahl differenzierten sogenannten ›Ortszuschläge‹. Der TVöD enthielt ferner eine Besitzstandssicherung des erreichten Einkommens und sah einen teilweisen Ausgleich künftiger Einkommensverluste durch einen Strukturausgleich vor. Die Einführung einer neuen untersten Entgeltgruppe, deutlich unterhalb des bisherigen untersten Vergütungsniveaus, sollte vor allem weiteres Outsourcing verhindern. Die Unkündbarkeitsregeln wurden übernommen.

Tarifverhandlungen Öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2005: Pauschalzahlungen statt Entgelterhöhungen

Für die Jahre 2005 bis 2007 wurden statt Entgelterhöhungen Pauschalzahlungen von jeweils 300 Euro vereinbart und das Tarifniveau bei den Gemeinden Ost jeweils um 1,5 Prozent angehoben. Ab dem Jahr 2007 sollte eine variable *leistungsorientierte Bezahlung* im Volumen von zunächst einem Prozent eingeführt werden mit einer Zielgröße von acht Prozent. Das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurde zu einer Sonderzahlung zusammengefasst, die je nach Entgeltgruppe 60/80/90 Prozent eines Monatseinkommens betrug.

Die *Arbeitszeit* für die Beschäftigten des Bundes wurde im Westen von 38,5 auf 39 Stunden/Woche erhöht, im Osten dagegen von 40 auf 39 Stunden/Woche abgesenkt. In den Kommunen wurde die bisherige Arbeitszeit von 38,5/40 Stunden/Woche (West/Ost) beibehalten. Allerdings wurde eine *Öffnungsklausel* vereinbart, die eine Arbeitszeitverlängerung bis zu 40 Stunden pro Woche auf kommunaler Ebene im Westen ermöglichte. Voraussetzung dafür war eine Vereinbarung auf landesbezirklicher Ebene. Eine *Meistbegünstigungsklausel* sah vor, dass künftige günstigere Tarifregelungen auf Länderebene als nicht widerrufbares Angebot an Bund und Kommunen gelten.

Neuer Tarifvertrag (TVöD): Abkehr vom Senioritätsprinzip

Bei der Beurteilung des neuen Tarifwerks setzten die Tarifparteien unterschiedliche Akzente: Der damalige ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske betonte, das Tarifrecht sei »zukunftsfest« gemacht worden, keine/r der Beschäftigten verliere etwas, jüngere Beschäftigten könnten dazugewinnen. Innerhalb von ver.di gab es auch kritische Stimmen. Sie bezogen sich auf die Absenkung gegenüber dem bisherigen Tarifniveau, die neue Niedriglohngruppe und die Einführung der Leistungsvergütung. Die Arbeitgeber begrüßten die Abkehr vom Senioritätsprinzip und den familien- und kinderzahlbezogenen Bestandteilen und sprachen von Zugeständnissen, die »zuvor kaum vorstellbar« erschienen.

In drei Bundesländern nutzten die Arbeitgeber die Öffnungsklausel und forderten von ver.di eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit. In allen drei Tarifgebieten kam es im Frühjahr 2006 zu Streiks. In Hamburg einigten sich die Tarifparteien nach zwei Wochen Arbeitskampf, in Niedersachsen dauerte es über vier Wochen und in Baden-Württemberg sogar rund zwei Monate, bis ein Abschluss erzielt wurde. In unterschiedlicher Form wurde eine Arbeitszeitverlängerung zumeist für einen begrenzten Teil der Beschäftigten vereinbart.

2006: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Die Tarifauseinandersetzung im öffentlichen Dienst hielt auch im Jahr 2006 an. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder lehnte die Forderung von ver.di nach Übernahme des Tarifergebnisses strikt ab.

Das finanzielle Volumen des Gesamtpakets war ihnen viel zu hoch. Außerdem forderten sie eine Verlängerung der Arbeitszeit sowie eigenständige Regelungen zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Verhandlungen scheiterten, es kam zu einem breit angelegten Arbeitskampf, der sich über 14 Wochen hinzog. Im Mai 2006 erzielten die Tarifvertragsparteien ein Ergebnis: Ähnlich wie bei Bund und Kommunen wurde eine einheitliche Entgelttabelle sowie ein zusätzliches Leistungsentgelt eingeführt. Für die Jahre 2006 und 2007 wurden Pauschalzahlungen zwischen 50 und 450 Euro vereinbart. Die ebenfalls vereinbarte Jahressonderzahlung variiert je nach Bundesland zwischen 30 und 95 Prozent eines Monatseinkommens. Die Wochenarbeitszeit wurde in den Ländern nach einer bestimmten Formel differenziert angehoben, um die oben genannte Meistbegünstigungsklausel zu umgehen. Im Westen betrug sie durchschnittlich 39,22 Stunden, im Osten blieb sie bei 40 Stunden. Insgesamt war damit trotz struktureller Ähnlichkeiten eine tarifliche Spaltung des öffentlichen Dienstes in Bund und Gemeinden einerseits und Länder andererseits etabliert, die sich seither in den Tarifrunden fast jährlich abwechseln.

Kommunale Krankenhäuser: Marburger Bund als eigenständige Tarifpartei

Eine weitere Veränderung der Tariflandschaft ergab sich dadurch, dass sich der Marburger Bund als gewerkschaftliche Vertretung der angestellten Ärzt*innen aus der langjährigen Tarifgemeinschaft mit der ÖTV / ver.di löste. Durch umfangreiche Streikmaßnahmen sowohl in den kommunalen Krankenhäusern als auch auf Landesebene für die Universitätskliniken konnte sich der MB als eigenständige Tarifvertragspartei etablieren.

Neben TVöD und TV-L gibt es zudem den Tarifvertrag für die öffentlichen Versorgungsunternehmen (TV-V), der als Spartentarifvertrag bereits 2000 vereinbart wurde sowie die landesbezirklichen Tarifverträge für öffentlichen Nahverkehrsunternehmen (TV-N).

Öffentlicher Dienst: Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) in der Kritik

Dem Abschluss des TVöD im Februar 2005 folgten längere Redaktionsverhandlungen, der Vertrag selbst trat zum 1.10.2005 in Kraft. Die praktische Umsetzung nahm zum Teil Jahre in Anspruch. Die Umstellung von den zuvor getrennten Lohn- und Gehaltstarifverträgen auf den neuen einheitlichen Entgelttarifvertrag erfolgte zunächst nach einem Überleitungstarifvertrag, die Verhandlungen für eine neue Entgeltordnung wurden für die Länder 2011, für den Bund 2013 und für den Kommunalbereich erst 2016 endgültig abgeschlossen. Die neuen Entgeltordnungen regeln im Detail die Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen. Dabei wurde das Eingruppierungsrecht modernisiert und die große Zahl der Tätigkeitsmerkmale deutlich reduziert.

Ein schwieriges Kapitel des TVöD ist die Anwendung und Ausgestaltung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB), die derzeit zwei Prozent des Monatsentgelts beträgt. Die Grundstruktur der Entgeltordnung ist bis heute erhalten geblieben, wurde aber in einigen Fällen weiterentwickelt. So konnte ver.di für einige Berufsgruppen, etwa im Sozial- und Erziehungsdienst und im Gesundheitswesen, nach zum Teil harten Tarifauseinandersetzungen deutliche Verbesserungen der Entgeltordnung durchsetzen. Eine zeitliche Synchronisierung der Tarifverhandlungen für Bund, Länder und Gemeinden ist bis heute nicht gelungen.

REINHARD BISPINCK
war bis Mai 2017 Abteilungsleiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Leiter des WSI-Tarifarchivs.

Dieser Artikel erschien zuerst in der *Gegenblende*, dem Debattenmagazin des DGB vom 23.03.2023, https://gegenblende.dgb.de/++co++bbe51d8e-c972-11ed-a480-001a4a160123.

Zum Weiterlesen

* Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2006): *Tarifpolitischer Jahresbericht 2005*, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-003513/p_ta_jb_2005.pdf.
* Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2007): *Tarifpolitischer Jahresbericht 2006*, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-003774/p_ta_jb_2006.pdf.
* Werner Sauerborn (2005): *Stellvertreterpolitik, aber gute - Zum Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst*, in: express 3/2005, S. 1-4.
* Werner Schmidt, Andrea Müller (2014): *Leistungsentgelt in den Kommunen: Praxis einer umstrittenen Regelung*, in: WSI-Mitteilungen 2/2014, https://www.wsi.de/data/wsimit_2014_02_schmidt.pdf.
* Michael Wendl (2005): *Paradigmenwechsel. Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst*, in: Sozialismus 3/2005, S. 38-41.

Ein bisschen verboten: Politischer Streik

Politische Streiks gelten in Deutschland als verboten. Doch so einfach ist es nicht. Denn auch in Deutschland wurde und wird politisch gestreikt. Über ein Verbot, das keines ist.

Die Unterscheidung in gewöhnliche und politische Streiks legt bereits nahe, dass es sich beim politischen Streik um eine Sonderform des Streiks handele. Diese Sonderbehandlung des politischen Streiks ist allerdings schon das Ergebnis einer Politik, die zulässige und legitime Streiks von illegitimen unterscheiden will. Diese Unterscheidung ist in Deutschland zwar besonders ausgeprägt, jedoch erst seit den 1950er Jahren. Zu Beginn der Arbeiter*innenbewegung waren die Unternehmer bemüht, Streiks generell verbieten zu lassen. Das machte im Grunde jeden Streik politisch. So wurden die ersten großen Streikwellen in Deutschland zwischen 1869 bis 1872 auch militärisch niedergeschlagen.

Generalstreik für das allgemeine Wahlrecht

Als die klassische Erscheinungsform des politischen Streiks gilt der Generalstreik in Belgien im Jahr 1883, bei dem 250.000 Arbeiter die Einführung des allgemeinen Wahlrechts forderten. Es folgten in den kommenden Jahren in Europa zahlreiche Streiks für das Wahlrecht (Schweden 1902, Belgien 1902) oder gegen staatliche Repression (Niederlande 1903, Italien 1904). Diese Streikwelle löste in der deutschen Arbeiter*innenbewegung eine lebhafte Diskussion darüber aus, wann Generalstreiks oder politische Streiks eingesetzt werden sollten.

In Deutschland fanden die großen politischen Streiks erst während und nach dem Ersten Weltkrieg statt. Die zahlreichen Streiks in der Metallindustrie im Januar 1918 waren gegen den Krieg gerichtet und bildeten einen wichtigen Auftakt für die Novemberrevolution, an deren Ende die Weimarer Republik ausgerufen wurde. Als diese bereits zwei Jahre später durch den faschistischen Kappputsch gestürzt werden sollte, bediente sich sogar die damalige Reichsregierung des Mittels des politischen Streiks: Reichskanzler Friedrich Ebert rief im März 1920 den Generalstreik aus. Der neuntägige und größte Generalstreik in der Geschichte Deutschlands richtete sich erfolgreich gegen den militärischen Umsturzversuch und mündete im Ruhrgebiet in einem einmonatigen bewaffneten Aufstand von 100.000 Arbeitern. Ende März 1920 streikten 300.000 Bergarbeiter an der Ruhr, um den Aufstand zu unterstützen.

Das deutsche Verbot des politischen Streiks

Erst nach dem Zweiten Weltkrieg kam es in Deutschland wieder zu vergleichbaren Streiks. Der Generalstreik vom November 1948 in der britischen und US-amerikanischen Zone für eine Demokratisierung der Wirtschaft mobilisierte mehr als neun Millionen Arbeiter*innen. Seine Wirkung verpuffte jedoch, da es noch keine neue zentrale Regierung gab, die mit den Forderungen hätte adressiert werden können. Erst seit den Streiks der Zeitungsbetriebe 1952, bei denen Beschäftigte für mehr Rechte im Betriebsverfassungsgesetz kämpften, gilt in Deutschland der politische Streik als verboten. Wie weitgehend dieses Verbot ist, bleibt allerdings umstritten: Im Grundgesetz ist das Streikrecht keineswegs eingeschränkt. Dass der

»

Bis heute ist mit den Streikverboten die Angst vor der eigenständigen politischen Tätigkeit der Arbeitenden gewissermaßen institutionalisiert.

Urteilsspruch von 1952 durch das Freiburger Landesarbeitsgericht als generelles Verbot politischer Streiks interpretiert wird, ist zunächst ein Kompromiss der Gewerkschaften mit der politischen Ordnung. Das Gericht entschied damals lediglich, dass die Zeitungsstreiks rechtswidrig seien, unterstrich aber ausdrücklich, dass sie nicht verfassungswidrig sind: »Sollte durch vorübergehende Arbeitsniederlegung für die Freilassung von Kriegsgefangenen oder gegen hohe Besatzungskosten oder gegen hohe Preise demonstriert werden, dann könnte die-

ser politische Streik wohl kaum als verfassungswidrig angesehen werden.«

Das Verbot von Generalstreiks und politischen Streiks in Deutschland ist auch völker- und europarechtlich umstritten. Einige Gewerkschaften wie die IG Bau, ver.di oder die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) haben in der jüngeren Vergangenheit die Legalisierung politischer Streiks gefordert, die Debatte darum ist inzwischen aber wieder abgeflaut.

»

Erst seit den Streiks der Zeitungsbetriebe 1952, bei denen Beschäftigte für mehr Rechte im Betriebsverfassungsgesetz kämpften, gilt in Deutschland der politische Streik als verboten. Wie weitgehend dieses Verbot ist, bleibt allerdings umstritten: Im Grundgesetz ist das Streikrecht keineswegs eingeschränkt.

Trotz Verbots: Politische Streiks in Deutschland

Obwohl politische Streiks nach dem Urteil von 1952 überwiegend als illegitim betrachtet werden, gab es zahlreiche politische Streiks in der Bundesrepublik. 1968 streikten viele Betriebe gegen die Notstandsgesetze, obwohl die Führung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) dies unterbinden wollte. Gegen das Misstrauensvotum gegen Willy Brandt streikten 1972 etwa 100.000 Beamt*innen, Angestellte und Arbeiter*innen. Auch gegen den 1996 von der Regierung Kohl verfolgten Plan, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu kürzen, gab es zahlreiche Streikaktionen, die schließlich das Gesetz zu Fall brachten. So besetzten unter anderem 7000 Bauarbeiter die Baustelle am Potsdamer Platz. Die IG Metall rief im Jahr 2007 wiederum zu ›Protesten während der Arbeitszeit‹ gegen die Rente mit 67 auf, daran beteiligten sich 300.000 Beschäftigte. In der DDR wurden Streiks generell unterdrückt, womit die wenigen Streiktätigkeiten in der 40-jährigen Geschichte der DDR grundsätzlich politischen Charakter hatten.

Die Beispiele zeigen, dass das Verbot von politischen Streiks in Deutschland weder juristisch auf sicheren Füßen steht, noch de facto eingehalten wird. Je nach politischer Situation finden trotz entgegengesetzter juristischer Lehrmeinung auch in Deutschland politische Streiks statt, die nicht bestraft werden. Bei den Streiks beamteter Lehrer*innen dagegen haben einige Landesregierungen (zum Beispiel Hessen und NRW) in den letzten Jahren gezeigt, dass sie in bestimmten Fällen auch nicht vor juristischer Verfolgung von Streikenden zurückschrecken. Jedoch könnte das Streikverbot für die beamteten Lehrer*innen in den nächsten Jahren fallen, da es möglicherweise gegen das Gebot der Gleichbehandlung (in dem Fall mit angestellten Lehrern) verstößt. Entsprechende Prozesse vor den europäischen Gerichten laufen aktuell noch. In Österreich und in Großbritannien sind politische Streiks ebenfalls verboten. Dagegen sind sie in den meisten europäischen Ländern erlaubt. In Frankreich gelten politische Streiks zwar allgemein als verboten – dies gilt jedoch nicht für arbeits- und sozialpolitische Themen. So war der einmonatige französische Generalstreik gegen die Rentenkürzung im Oktober 2010 legal – in Deutschland wäre er wahrscheinlich verboten gewesen. Auch in Belgien, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland sind Generalstreiks gegen sozialpolitische Entscheidungen demokratische Normalität. In Deutschland dagegen stehen der politische Streik und Generalstreik immer noch unter dem Verdacht der Umstürzlerei und Revolution. Bis heute ist mit den Streikverboten die Angst vor der eigenständigen politischen Tätigkeit der Arbeitenden gewissermaßen institutionalisiert.

JÖRG NOWAK ist Politikwissenschaftler an der Universität Brasília und forscht zu Streiks, kollektiven Mobilisierungen und sozialen Konflikten. Er hat Bücher über Streiks in Europa sowie Massenstreiks in Indien und Brasilien veröffentlicht.

Dieser Artikel erschien zuerst in: https://www.bpb.de/themen/medien-journalismus/netzdebatte/219308/ein-bisschen-verboten-politischer-streik/, Lizenz: CC-BY-SA 3.0 DE.

Die reaktionäre Tradition brechen

Alexander Kübler von der Kampagne für ein umfassendes Streikrecht erklärt, wie die vielen Streikverbote in Deutschland aufgeknackt werden könnten

In der Bundesrepublik dominiert eine eher restriktive Rechtsprechung in Sachen Streikrecht. Was anderswo selbstverständlich ist, politischer Streik etwa, ist hierzulande verboten. Doch es gibt gewerkschaftliche Versuche, daran etwas zu ändern: Juristisch und durch Arbeitskampf selbst. Durch die Gründung der *Kampagne für ein umfassendes Streikrecht* kommt das Thema wieder auf die Tagesordnung. Wie sie ein umfassendes Streikrecht erreichen wollen und warum die Hürden so hoch sind, erklärt Alexander Kübler, Vertrauensperson der GEW, im Interview mit Nelli Tügel.

Gemeinsam mit anderen hast du vor kurzem die Kampagne für ein umfassendes Streikrecht in Berlin gegründet – warum eigentlich, und warum gerade jetzt?

Alexander Kübler: Ein Anlass ist der laufende Prozess gegen drei ehemalige Beschäftigte beim Online-Lieferdienst *Gorillas*. Die Kolleg*innen wurden entlassen, weil ihnen die Teilnahme an einem sogenannten wilden Streik vorgeworfen wurde. Außerdem gibt es seit Juni 2022 eine Arbeitsgruppe in der GEW Berlin, die sich mit dem Streikrecht auseinandersetzt. Wir wollen das Thema durch die Kampagne stärker in die Öffentlichkeit tragen und insbesondere auch innerhalb der Gewerkschaften Diskussionen dazu anstoßen.

In Deutschland gab es ja immer mal wieder Versuche, das Thema anzugehen und das Streikrecht zu erweitern, gelungen ist es bisher nicht – gerade auch, weil sich die großen Gewerkschaften hier eher bedeckt halten. Warum tun sie das deiner Meinung nach?

Die Gewerkschaften befürchten Schadenersatzforderungen, wenn sie zu einem Streik aufrufen, der nicht den rechtlichen Kriterien entspricht. Allerdings gab und gibt es immer wieder Streikaufrufe, die nicht von der Rechtsprechung – derzufolge u.a. politische Streiks, sogenannte wilde, also verbandsfreie Streiks und Beamt*innenstreiks verboten sind – gedeckt werden. Zum Beispiel hat die GEW in Berlin 2011 auch die Beamt*innen zum Streik aufgerufen. Am 1. März 2023 findet vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte die Verhandlung der GEW zur Frage statt, ob Beamt*innen streiken dürfen. Das Bundesverfassungsgericht hatte 2018 das Streikverbot für Beamt*innen bestätigt.

Eines eurer Ziele ist, die Diskussion in die Gewerkschaften zu tragen. Welche weiteren Ziele verfolgt ihr?

Unser Ziel ist es, das Thema Streikrecht und dessen Einschränkungen bekannter zu machen und dabei mitzuhelfen, langfristig ein umfassendes Streikrecht in Deutschland zu etablieren. Die reaktionäre Tradition, der die deutsche Rechtsprechung zum Streikrecht bis heute weitgehend folgt, ist vielen gar nicht bekannt.

Kannst du sie kurz skizzieren?

Das Streikrecht hierzulande ist immer noch geprägt von den Auffassungen des Arbeitsrechtlers und ehemaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Hans-Carl Nipperdey, welcher im Faschismus einer der Kommentatoren des Gesetzes »zur Ordnung der nationalen Arbeit« war. Viele Einschränkungen, die in Deutschland als selbstverständlich hingenommen werden, sind in anderen Ländern wie zum Beispiel Frankreich undenkbar. Dazu gehört zum Beispiel das Verbot der Beamt*innen an Streiks teilzunehmen und die herrschende Rechtsauffassung, dass Streiks nur von tariffähigen Gewerkschaften ausgerufen werden dürfen. Diesen Zustand wollen wir ändern.

Aber wie wollt ihr das erreichen? Um das restriktive Streikrecht in Deutschland aufzubrechen, braucht es wahrscheinlich die Mobilisierung von Lohnabhängigenmacht, ein politischer Streik etwa wäre ein gutes Machtinstrument, aber der ist ja verboten, die Kampfmöglichkeiten sind damit eingeschränkt – beißt sich da nicht die Katze in den Schwanz?

Um die bestehenden Einschränkungen zu überwinden, wären massenhafte Streikaktionen nötig,

Foto: Heba / Umbruch Bildarchiv

Alexander Kübler auf der Demo vom 16. November 2021 in Berlin, als mehr als 600 Menschen in Solidarität mit den Gorillas-Arbeiter*innen demonstrierten

die den herrschenden Rechtsrahmen sprengen. Denn eine Änderung der Gesetzeslage kann nur geschehen, wenn es durch Überschreitungen des herrschenden Rechts zu einer Neubewertung der Rechtslage kommt.
Letztendlich geht es aber auch beim Streikrecht um eine gesellschaftliche Machtfrage, darum, ob wir als Beschäftigte es schaffen, unsere demokratischen Rechte auszuweiten. Sich dabei ausschließlich auf den juristischen Weg zu verlassen, wäre daher der falsche Ansatz. Es muss vielmehr darum gehen, dass wir uns unsere Rechte selbst nehmen und politischen Druck erzeugen. Dabei ist es natürlich wichtig, die Konsequenzen für die Kolleg*innen im Blick zu haben, die sich beispielsweise an einem politischen Streik oder einem verbandslosen Streik beteiligten.

Wie zum Beispiel könnte man diesem Risiko Rechnung tragen?

Ganz einfach: Je größer eine Beteiligung an einer derartigen Streikaktion ist, umso sicherer ist es für die einzelne Kollegin. Um diesen Zielen näher zu kommen, ist eine kontinuierliche Arbeit in den Betrieben und Gewerkschaften nötig, denn ohne die Organisierung an der Basis ist eine Ausweitung des Streikrechts nicht umsetzbar.

Welche Rolle spielt in eurer Kampagne der von dir eingangs erwähnte Rechtsstreit, den die Gorillas-Beschäftigten führen, die klären lassen wollen, ob verbandsfreie Streiks nach der Europäischen Sozialcharta nicht auch in Deutschland rechtens sein müssten?

Auf die Europäische Sozialcharta (ESC) beziehen wir uns mit der Kampagne stark. Denn die ESC bietet einen rechtlichen Rahmen, der ein umfassendes Streikrecht beinhaltet. Artikel 6 Nr. 4 der ESC gewährleistet den Arbeitnehmer*innen das Recht auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts. Eine Beschränkung des Streikrechts auf tariffähige Gewerkschaften oder eine Beschränkung der Ziele des Streiks auf den Abschluss von Tarifverträgen ist dort nicht vorhanden. Wir unterstützen die Gorillas-Beschäftigten bei ihrer Klage, die bis zum Bundesverfassungsgericht gehen kann. Eine gerichtliche Feststellung, dass der verbandsfreie Streik nicht illegal war, wäre ein großer juristischer Erfolg. Wir dürfen uns aber nicht allein darauf verlassen oder uns nur darauf konzentrieren, denn das Streikrecht ist etwas, das historisch erkämpft wurde und dessen Ausweitung uns nicht geschenkt werden wird.

Eine eurer ersten Aktionen war ein Protest in Solidarität mit den Streikenden in Großbritannien, wo das Streikrecht gerade eingeschränkt werden soll. Warum ist es euch wichtig, auch internationale Solidarität zu zeigen?

Um zu zeigen, dass wir uns nicht spalten lassen und gegen die Angriffe zusammenstehen, über Landesgrenzen hinweg. In vielen Ländern ist das Streikrecht restriktiv, zum Beispiel in Polen oder eben auch in Großbritannien. Es gab einen Aufruf aus Großbritannien, am 1. Februar vor britischen Botschaften zu protestieren. Mit unserer kleinen Kundgebung in Berlin wollten wir unsere Unterstützung für den Kampf der Arbeiter*innen ausdrücken. Über die sozialen Medien konnte die Aktion auch bis zu den streikenden Kolleg*innen in Großbritannien vermittelt werden.

Könnte so etwas wie dort deiner Meinung nach auch in Deutschland drohen?

Es gab in der Vergangenheit bereits Aussagen von konservativen Politiker*innen, die das Streikrecht in bestimmten Bereichen wie zum Beispiel bei der Bahn einschränken wollen. Gerade angesichts der Krise sind Angriffe auf die Rechte der Beschäftigten zu erwarten, auch hier können bestehende Standards in Frage gestellt werden.

Was plant ihr für die kommenden Monate?

Wir wollen eine Veranstaltungsreihe zum Thema Streikrecht organisieren. Außerdem ist am 25. April der Prozess der drei gekündigten ehemaligen Gorillas-Beschäftigten vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Zum Prozess wollen wir mobilisieren und den Fall in die Öffentlichkeit tragen. Wir werden eine Kundgebung am Prozesstag organisieren. Dabei geht es um uns alle, denn wie gesagt: Wenn die Gorillas-Beschäftigten mit ihrer Klage Erfolg haben, würde das eine Verbesserung für alle lohnabhängig Beschäftigten in Deutschland bedeuten.

ALEXANDER KÜBLER ist GEW-Vertrauensperson, aktiv in der GEW-Betriebsgruppe 08G35 in Berlin und bei der Kampagne für ein umfassendes Streikrecht.

Interview: NELLI TÜGEL, Redakteurin bei analyse und kritik

Das Interview erschien erstmals in: *analyse und kritik 690* vom 21. Februar 2023.

Streikrecht ist Menschenrecht

Im internationalen Vergleich ist das Streikrecht in Deutschland eines der strengsten in Europa. Nicht nur auf dem Rechtsweg, sondern auch auf der Straße sowie in breiteren Bündnissen und Initiativen setzt sich die GEW für eine Lockerung des deutschen Streikrechts ein.

Die Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland sind Beamt*innen. Deshalb wird ihnen das Streikrecht vorenthalten. Das Bundesverfassungsgericht meint immer noch, dass ein Streikverbot für die 1,7 Millionen Beamt*innen gelten müsse, weil dies zu den »hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums« gehöre. Gesetzlich festgeschrieben ist das nirgendwo, so wie auch alle anderen Einschränkungen des Streikrechts in Deutschland. Stattdessen gilt bei Beamt*innen allein die obrigkeitsstaatliche Tradition.

Die GEW fordert seit Jahrzehnten das Beamt*innenstreikrecht. Sie hat Beamt*innen auch immer wieder zum Streik aufgerufen, obwohl das nach herrschender Rechtsauffassung illegal ist.

Mein erster Streik als Lehrer 2011 war ein Beamt*innenstreik, zu dem aber alle Berliner Lehrkräfte aufgerufen wurden, auch wir angestellten Lehrkräfte. Am 5. April 2011 kamen 6.000 Lehrkräfte während ihrer Unterrichtszeit auf den Alexanderplatz. Ich erinnere mich gut an die euphorische Stimmung.

Vermeidung von Repressionen nur mit großer Solidarität möglich

Wir forderten damals eine Altersermäßigung, also Entlastung für ältere Lehrkräfte. Geregelt werden sollte das in einer beamtenrechtlichen Verordnung. Der Streik zielte also nicht auf einen Tarifvertrag ab, sondern sollte den Senat unter Druck setzen, etwas zu beschließen, was er eigentlich alleine, nach seinen eigenen Vorstellungen regelt.

Wie streiken Beamt*innen, wenn ihr Streik von der herrschenden Rechtsauffassung als illegal angesehen wird? Wie streiken Beamt*innen,

wenn alle Teilnehmenden ein hohes persönliches Risiko eingehen? Sie streiken so, wie die Arbeiter*innenbewegung von Anfang an gestreikt hat: Es müssen möglichst viele Beschäftigte auf die Straße, um Schutz für alle Streikenden zu schaffen. Durch eine große Masse und die Solidarität der Beschäftigten sollen Repressionen verhindert werden. Auf unseren Streik 2011 folgten jedoch schnell Strafzahlungen für Lehrkräfte mit Funktionsstellen. Die Gewerkschaft hatte damals leider keine Strategie, den Kampf an diesem Punkt weiterzuführen. Die Bereitschaft für weitere Streikaktionen brach deshalb schnell zusammen. Am Ende stand eine Niederlage: die GEW rief zwar noch ein zweites Mal zum Streik auf, nahm den Aufruf dann aber wieder zurück.

»

Wie streiken Beamt*innen, wenn ihr Streik von der herrschenden Rechtsauffassung als illegal angesehen wird? Wie streiken Beamt*innen, wenn alle Teilnehmenden ein hohes persönliches Risiko eingehen? – Sie streiken so, wie die Arbeiter*innenbewegung von Anfang an gestreikt hat: Es müssen möglichst viele Beschäftigte auf die Straße, um Schutz für alle Streikenden zu schaffen.

Hoffnung für Verhandlung vor dem Europäischen Gerichtshof

Dass Lehrkräfte trotz eines Streikverbots siegen können, haben die Mobilisierungen von Lehrkräften in vielen Bundesstaaten der USA seit 2017 gezeigt. Wenn große Mehrheiten in den Kollegien für den Streik gewonnen werden, wenn auch die Zivilgesellschaft, die ein Interesse an guter Bildung hat, für den Streik gewonnen wird, dann kann das Streikverbot auf der Straße durchbrochen werden.

In Deutschland hat die GEW Beamt*innen immer wieder zur Beteiligung an Tarifstreiks aufgerufen und danach durch die Instanzen geklagt, um das Streikrecht für Beamt*innen durchzusetzen. 2018 bestätigte das Bundesverfassungsgericht noch seine althergebrachte obrigkeitsstaatliche Auffassung vom Streikverbot. Am 1. März 2023 begannen nun neue Verhandlungen vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Europäisches Recht muss in dieser Frage endlich auch in Deutschland angewandt werden!

Wir können uns allerdings nicht darauf verlassen, dass uns Gerichte ein umfassendes Streikrecht schenken. Es war zentral, dass die GEW in der Praxis Grenzen übertreten hat, um das Beamt*innenstreikrecht überhaupt vor die höheren Instanzen zu bringen und so auch das herrschende Recht herauszufordern und zu verändern.
Aber das bedeutet noch lange nicht, dass sich in der Praxis irgendetwas ändert, wenn der Europäische Gerichtshof entscheidet, dass Deutschland seine Haltung zum Beamt*innenstreik ändern muss. Erweiterte Spielräume nützen uns nur etwas, wenn Gewerkschaften und Beschäftigte auch bereit und in der Lage sind, diese auszufüllen.

CHRISTOPH WÄLZ
ist Mitglied der GEW-Bezirksleitung Berlin-Pankow.
Den vorliegenden Beitrag hat er im Rahmen einer Saalkundgebung für ein umfassendes Streikrecht am 10.12.2022, dem Tag der Menschenrechte, vorgetragen. Er erschien erstmals in der bbz 3-4/2023.

Zum Weiterlesen:
* Christoph Wälz: *Streikrecht ist Menschenrecht. Über die Berliner Saalkundgebung für ein umfassendes Streikrecht*, in: express 1/2023, https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2023/01/Streikrecht-Waelz-express0123.pdf.
* Jim Funke-Kaiser: *Kontrolle statt Streiks*, in bbz 5-6/2023, https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/kontrolle-statt-streiks.

Dürfen Beamt*innen streiken?

Thilo Hartmann, Vorsitzender der GEW Hessen, berichtet von der Anhörung vor der Großen Kammer des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Sonnig und kalt ist es am Morgen des 1. März in Straßburg. Vor dem eher unscheinbaren Gebäude des *Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte* (EGMR) in Sichtweite des ungleich imposanteren Sitzes des Europäischen Parlaments stehen mehrere große Gruppen, die darauf warten, durch die Sicherheitskontrollen geschleust zu werden. Bei einer dieser Gruppen handelt es sich um die Delegation der GEW und des DGB, unter ihnen die Lehrkräfte aus NRW und Niedersachsen, deren Beschwerden gegen das vom Bundesverfassungsgericht bestätigte Streikverbot für Beamt*innen in Deutschland heute vor dem EGMR verhandelt werden. Sowohl der Besucherandrang – der große Saal und der Presseraum sind bis auf den letzten Platz besetzt – als auch die Tatsache, dass eine Beschwerde gegen die Bundesrepublik vor der Großen Kammer verhandelt wird und eine mündliche Anhörung stattfindet, weisen auf die besondere Bedeutung der Entscheidung für die 20 Richter*innen des EGMR hin. Unüblich sei dies bei einer Verhandlung, die sich gegen die Bundesrepublik Deutschland richte, heißt es allenthalben.

Nachdem in den letzten Monaten schriftlich die Fragen des Gerichts von den Anwält*innen beider Seiten beantwortet wurden, besteht jetzt die letzte Möglichkeit, in jeweils 30 Minuten mündlich die wichtigsten Argumente vorzubringen und im Anschluss letzte Fragen der Richter*innen zu beantworten, bevor diese ihr Urteil fällen. Einem Urteil, das im ungünstigsten Fall das Ende des Rechtsweges für das Beamt*innen-Streikrecht in Deutschland bedeutet. Im besten Fall steht der Weg offen für eine gänzlich neue Regelung des Verhältnisses verbeamteter Beschäftigter.

Die beklagte Seite, die Bundesrepublik, wird durch den Juristen Christian Walter vertreten. Der Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München betont, dass verbeamtete Lehrkräfte in vielfältiger Weise Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen könnten, nur eben nicht durch einen Streik. Dachorganisationen wie der DGB hätten die Möglichkeit, den Landesregierungen ihre Standpunkte im Rahmen von Anhörungen vorzutragen, auch im Gesetzgebungsverfahren sei es den Gewerkschaften möglich, Eingaben zu machen. Leider vergisst er an dieser Stelle zu erwähnen, dass die Landesregierungen diese Eingaben in aller Regel ignorieren. Walter verweist stattdessen auf das Berufsbeamtentum und die Vereinigungsfreiheit, beides seit dem Jahr 1919 in deutschen Verfassungen festgelegt. Kern der Argumentation ist für die Bundesrepublik die Attraktivität des Beamtenstatus. Es sei, so der Anwalt der Bundesrepublik, die eigene Entscheidung der Betroffenen, verbeamtet zu werden. Aufgrund der vielen Vorzüge entscheide sich die Mehrheit für den Beamtenstatus, wohlwissend, dass sie dadurch nicht streiken dürften. Ein Einfordern des Streikrechts sei für ihn daher (in der Verhandlungssprache Englisch) »cherrypicking«, also Rosinenpicken. Am Ende seines Plädoyers stellt er die rhetorische Frage, wer durch die Gewährung des Streikrechts gewinne, und postuliert, dass dies aus seiner Sicht nicht die Lehrkräfte, Eltern oder Schüler*innen seien.

Rudolf Buschmann vom *Gewerkschaftlichen Centrum für Revision und Europäisches Recht* der *DGB Rechtsschutz GmbH* vertritt die Seite der Beschwerdeführer. Eingangs benennt er die Diskriminierung der verbeamteten Lehrkräfte gegenüber den streikfähigen Arbeitnehmer*innen, die dieselben Aufgaben erledigen. In Replik auf den durch Walter hervorgehobenen Status von Beamt*innen und den damit verbundenen Vorteilen verweist er auf die Disziplinarmaßnahmen, die als Folge der Teilnahme an einem Streik eingeleitet wurden.

Weiter erläutert Buschmann, dass es außer im Saarland und in Rheinland-Pfalz keine gesetzliche Festlegung des Streikverbots gebe. Dies sei aber Voraussetzung für die Geltendmachung einer Ausnahme des allgemeinen Koalitionsrechts, den die Europäische Menschenrechtskonvention festschreibt. Die *Hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums*, die immer wieder zur Rechtfertigung für ein Streikverbot herangezogen werden, ließen sich bis auf das Jahr 1794 zurückverfolgen, da sie im feudalen Königreich Preußen ihren Ursprung haben. Er verwies auf bisherige Entscheidungen des EGMR, denen zufolge

Beamt*innen keinem pauschalen Streikverbot unterliegen, sondern dies nur aufgabenbezogen gelten könne. Da Lehrkräfte keine hoheitlichen Aufgaben erledigen, könne ihnen nicht pauschal das Streikrecht verwehrt werden.

Die Nachfragen der Richter*innen zielen besonders auf den Unterschied von Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen. So will das Gericht wissen, ob eine Minimalzahl an verbeamteten Lehrkräften an Schulen festgelegt sei und ob es Lehrkräften möglich ist, ihren Status zu wechseln.

Während Christian Walter erklären muss, dass entgegen seinen Ausführungen im ersten Teil ein Streikrecht nicht mit einer grundlegenden Änderung des Status von Lehrkräften gleichbedeutend ist und in seinen weiteren Ausführungen die (vor allem finanziellen) Vorteile betont, die der Beamtenstatus mit sich bringe, weshalb sich nur wenige für ein Angestelltenverhältnis entscheiden, stellt Rudolf Buschmann klar, dass der Status einer Lehrkraft in der Regel durch die jeweilige (Landes-) Regierung festgelegt werde und nicht etwa ohne Weiteres frei wählbar sei. Der Wechsel vom Beamtenstatus in ein Arbeitnehmerverhältnis bedeute den Verlust des Anrechtes auf den Arbeitsplatz. Zudem gebe es dann keine Rückkehr mehr und es habe unter anderem den Verlust auf erworbene Pensionsansprüche zur Folge. Generell jedoch spiele die Frage der Wahlfreiheit keine Rolle, selbst wenn sie existiere, da das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit inklusive Streikrecht den Beamt*innen nicht »abgekauft« werden könne, wenn diese keine hoheitlichen Aufgaben erledigen. Es gehe hierbei auch nicht nur um Lehrkräfte, sondern um das Nicht-Gewähren von Menschenrechten für alle Beamt*innen. Buschmann betonte zudem, dass Arbeitsbedingungen nicht nur durch das Einkommen, sondern auch durch andere Aspekte wie dem der Arbeitszeit geprägt werden. Diese können nur durch die beteiligten Seiten ausgehandelt werden, das Streikrecht wirke hier wie ein Beschleuniger solcher Prozesse. Ohne Streikrecht seien Verhandlungen hierüber kollektives Betteln. Höhepunkt der Anhörung ist Buschmanns Antwort auf die von Walter aufgeworfene Frage nach dem Gewinner eines Streikrechts. Es seien die Menschenrechte, die in diesem Fall gewännen. Zum ersten Mal an diesem Morgen ist es komplett still im großen Saal, zum ersten Mal blicken alle Richterinnen und Richter von ihren Papieren auf und blicken auf den Vertreter der Beschwerdeführer*innen.

Ob das Menschenrecht tatsächlich als Gewinnerin hervorgehen wird, bleibt jedoch ungewiss. Anders als gehofft lässt der Verlauf der Verhandlung keinen eindeutigen Rückschluss auf ein mögliches Urteil zu – höchstens darauf, dass das Gericht sich eine Entscheidung nicht leicht machen und sich Zeit lassen wird. Ob es noch in diesem Jahr zur Verkündung des Urteils kommt, bleibt abzuwarten. Daher werden sich auch die hessischen Lehrkräfte, die seit 2016 auf die Niederlegung der Disziplinarverfahren warten, noch etwas gedulden müssen.

Foto: Christian von Polentz

Leider noch kein Beamt*innenstreik… Zweitägiger Warnstreik Berliner Lehrkräfte für kleinere Klassen und mehr Gesundheitschutz (22. März 2023)

Streikrecht. Was möchte die GEW erreichen?
Beamt*innen dürfen nach der Auffassung der Bundesrepublik Deutschland und der deutschen Gerichte in Deutschland nicht streiken. Die GEW will das ändern und damit das Beamtenrecht modernisieren, um die Position der verbeamteten Lehrkräfte zu stärken. Denn es gibt einen Widerspruch zwischen internationalem, auch Deutschland bindendem Recht und der tradierten deutschen Rechtsprechung, die es Beamt*innen verbietet zu streiken. Die GEW fordert ein demokratisches Mitspracherecht der Beschäftigten – ohne dass sie den Beamtenstatus als solchen in Frage stellt.

Fällt mit einem Streikrecht das Berufsbeamtentum für Lehrkräfte?
Nein! Trotz der Einschränkung der Verhandlungsrechte ist der Beamtenstatus bei vielen Menschen beliebt. Viele Vorteile des Beamtenstatus' sind aber in den vergangenen Jahren gefallen. Die Arbeitszeit hat sich erhöht, die Besoldung wurde von den durch Streiks der Angestellten erkämpften Tariferhöhungen abgekoppelt, in vielen Ländern wurde das Urlaubs- und Weihnachtsgeld gestrichen. Gerade weil Beamt*innen sich nicht gegen das einseitige Diktat der Landesregierungen zur Wehr setzen können, verschlechterten sich ihre Arbeitsbedingungen. Erst mit dem Recht auf Streik werden verbeamtete Lehrkräfte ihre Interessen stärker und besser vertreten können.

In Wahrheit wird das besondere ›gegenseitige Dienst- und Treueverhältnis‹ seit Jahren durch die öffentlichen Arbeitgeber ausgehöhlt: Beamt*innen arbeiten in börsennotierten Unternehmen, hoheitliche Aufgaben werden von privaten Sicherheitsfirmen erledigt, in Verwaltungen und Schulen

»

Gerade weil Beamt*innen sich nicht gegen das einseitige Diktat der Landesregierungen zur Wehr setzen können, verschlechterten sich ihre Arbeitsbedingungen. Erst mit dem Recht auf Streik werden verbeamtete Lehrkräfte ihre Interessen stärker und besser vertreten können.

machen in Arbeitsverhältnissen beschäftigte und verbeamtete Kolleg*innen nebeneinander die gleiche Arbeit. Die Arbeitgeber spalten die Belegschaft in Beamt*innen (die nicht streiken dürfen) und Arbeitnehmer*innen, für die das Streikrecht garantiert ist. Das schürt Missgunst zwischen den Beschäftigten und schwächt damit deren Durchsetzungskraft.
Die GEW macht sich dafür stark, die Spaltung zwischen Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen aufzuheben, damit beide Beschäftigtengruppen ihre Interessen mit dem Mittel des Streiks durchsetzen können.

Und übrigens: In vielen Ländern werden Lehrkräfte verbeamtet, ohne dass ihnen dadurch das Streikrecht vorenthalten wird, so zum Beispiel in Frankreich oder Spanien.

Wie geht es jetzt weiter?
Abzuwarten ist zunächst das Urteil der Richter*innen in Straßburg. Die GEW Hessen wird sich weiter dafür einsetzen, dass die ›ruhenden‹ Disziplinarverfahren in Folge des Beamtenstreiks 2015 endlich eingestellt werden. Sollte der EGMR eine Verletzung der Konventionen verneinen, ist das der ›Status Quo‹, bis neue Verfahren auf dem Gebiet der Bundesrepublik folgen. Sollte sich der EGMR jedoch für ein Beamtenstreikrecht aussprechen, wird diese Entscheidung in Zukunft so zu berücksichtigen sein, dass die Rechtsprechung des EGMR bei der Urteilsfindung der Gerichte aller Instanzen auf dem Gebiet der Bundesrepublik einfließen muss. Für das in Hessen noch anhängige Verfahren gegen einen Verweis in Folge der Teilnahme am Beamtenstreik 2015 würde das bedeuten, dass bei der Urteilsfindung die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und die des EGMR abgewogen werden und ins Urteil einfließen müssen. Das gilt natürlich auch für den Fall, dass den Beamt*innen das Streikrecht weiter verwehrt bleibt. Es ist davon auszugehen, dass Beamt*innenstreiks auf dem Gebiet der Bundesrepublik in der Zukunft grundsätzlich zu weiteren Verfahren führen, die dann wiederum bis zum Bundesverfassungsgericht ›getrieben‹ werden können, um irgendwann in der Zukunft doch noch ein positives Urteil des Bundesverfassungsgerichts zu erstreiten.

THILO HARTMANN
ist Vorsitzender der GEW Hessen

Dieser Artikel erschien erstmals im express 3-4/2023 sowie in der (hessischen) HLZ 5/2023.

Weitere Infos zu *GEW versus BRD* sowie eine Chronologie der GEW-Klagen zum Streikrecht finden sich hier: https://www.gew.de/tarif/streik/beamtenstreik.

Zum Weiterlesen:
* Gesa Bruno-Latocha: Ist das Streikrecht käuflich?, https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/ist-das-streikrecht-kaeuflich?mtm_campaign=Beamtenstreik-Mails&mtm_source=E-Mail-3LinkLink.
**»Streik ist ein Grundrecht«*, Interview von Jürgen Amendt mit den Beschwerdeführer*innen, https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/streik-ist-ein-grundrecht.

Fürs Gemeinwohl streiken

In den USA haben die Lehrer*innenstreiks das Prinzip des ›Bargaining for the Common Good‹ populär gemacht. Das könnte Gewerkschaften und Bewegungen hierzulande inspirieren, die für einen sozial-ökologischen Umbau kämpfen. Ein Interview mit Fanny Zeise, Gewerkschaftsreferentin im Institut für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

In der letzten Tarifrunde Nahverkehr haben Fridays for Future und ver.di eng zusammengearbeitet. Solche Bündnisse sind hierzulande selten. In den USA werden sie breit diskutiert. Was passiert dort?

Fanny Zeise: 2018/19 gab es eine Streikwelle von Lehrkräften, die in vielen Bundesstaaten Erfolg hatte. Bündnisse haben dabei eine zentrale Rolle gespielt. Die Streikenden haben eng mit Schüler*innen, Eltern, Kirchengemeinden oder Sportvereinen zusammengearbeitet. Das hat ihnen Anerkennung in der Bevölkerung verschafft und Druck auf die Politik ausgeübt. Der Ansatz ›Bargaining for the Common Good‹ – also eines Streiks fürs Gemeinwohl, der über betriebliche Interessen hinausgeht – wurde dadurch populär. Daraus können und müssen wir in Deutschland lernen.

Warum?

Weil es die Möglichkeit bietet, tatsächlich Macht aufzubauen für die Veränderungen, die wir so dringend brauchen – und aus der Ohnmacht herauszukommen. Das gilt sowohl für die miesen Bedingungen in der öffentlichen Daseinsvorsorge als auch für den dringend notwendigen ökologischen Umbau. Das Bündnis von ver.di und *Fridays for Future* hat den richtigen Weg aufgezeigt. Man kann jetzt noch einen Schritt weitergehen.

Was ist eigentlich neu daran? Ver.di hat doch in den letzten Kitastreiks auch mit Eltern zusammengearbeitet?

Das Besondere in den USA war, dass sich die Gewerkschaft nicht auf Löhne und Arbeitsbedingungen beschränkt hat, sondern gemeinsam mit ihren Bündnispartnern Forderungen in die Tarifverhandlungen eingebracht hat. Die Gewerkschaft *United Teachers LA* (UTLA) in Los Angeles hat neben höheren Löhnen auch kleinere Klassen, Grünanlagen in Schulen, Sanierung und Neubau von Schulgebäuden und die Eindämmung des Privatschulsektors gefordert. Mehr als 10.000 Schüler*innen und Eltern haben während des Streiks der Lehrkräfte im Januar 2019 demonstriert und gemeinsam diese Ziele erreicht.

Warum gibt es in Deutschland nur wenige solcher Kooperationen? Und warum könnte sich das ändern?

In den USA standen die Lehrkräfte mit dem Rücken zur Wand. Bloße Lohnforderungen waren der Bevölkerung angesichts der jahrelangen Sparpolitik und der desolaten Situation an den Schulen kaum zu vermitteln. Darum war klar, dass sich bessere Arbeitsbedingungen nur im Bündnis mit den Schüler*innen, den Eltern und der gesamten Community durchsetzen lassen würden. Die Situation im öffentlichen Sektor in Deutschland war lange Zeit eine andere. Aber Anfang der 1990er Jahre begann auch hier der neoliberale Umbau oder eher Kahlschlag. Im öffentlichen Nahverkehr, bei den Kliniken oder der Post haben sich die Arbeitsbedingungen massiv verschlechtert und die Qualität der Dienstleistungen hat gelitten. Das hat die Gewerkschaften geschwächt, die sich zuvor auf ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis mit den Arbeitgebern verlassen hatten. Sie sind also gut beraten, auch hier offensive Strategien und neue Bündnisse auszuprobieren.

»

Klimabewegung und Gewerkschaften müssen zusammenkommen.

Ist so etwas nur im öffentlichen Dienst denkbar? Oder gibt es auch Ansätze in anderen Branchen, wo sich etwa für den ökologischen Umbau streiken ließe?

Im öffentlichen Dienst sind die Forderungen von Beschäftigten und Bevölkerung fast immer eng verbunden, weil ausreichend qualifiziertes und mo-

Foto: Mike Chickey, CC: BY-SA

Unterstützer*innen des UTLA-Lehrer*innenstreiks in Los Angeles, Dezember 2019

tiviertes Personal allen zugutekommt. In den USA gab es aber auch Erfahrungen in der Privatwirtschaft, etwa im Bankensektor, wo gebührenfreie Girokonten gefordert wurden. Bisher kenne ich noch keine Auseinandersetzung in den USA, wo ökologische Ziele eine große Rolle gespielt hätten. Trotzdem ist der Ansatz im Kampf gegen die Klimakrise zukunftsweisend.

Warum? Wo siehst du Einsatzpunkte?

In Zukunft werden immer mehr Auseinandersetzungen um die Auswirkungen der Klimakrise geführt werden. Hitzewellen und Überschwemmungen treffen Menschen in schlechten Wohnlagen deutlich härter. Da werden neue Forderungen relevant, etwa die genannten Grünflächen an Schulen oder die Entsiegelung von Parkflächen. Es geht aber auch um geschultes Personal in Altenheimen, um Hitzetode zu vermeiden, oder um Pausenregelungen bei Extremwetter. Das sind alles Felder, auf denen Gewerkschaften, Klimabewegung und betroffene Bürger*innen zusammen kämpfen können.

Da geht es vor allem um Klimaanpassung. Siehst du auch Möglichkeiten, mehr Klimaschutz zu erstreiken?

Absolut. Ich glaube, dass ein Umbau der fossilen Industrie nicht ohne massiven Druck und die Macht der Beschäftigten erreicht werden kann. Klimabewegung und Gewerkschaften müssen zusammenkommen. Einen kostengünstigen öffentlichen Nahverkehr zu erstreiten, wäre zum Beispiel ein wichtiger Schritt, der in andere Bereiche ausstrahlen könnte. Der Staat hat zentralen Einfluss auf den öffentlichen Verkehr, aber über den Straßenbau, riesige Subventionen und Gesetze auch auf die Autoindustrie. Perspektivisch könnte ein solches Bündnis eine sozial-ökologische Verkehrswende durchsetzen, die allen zugutekommt. Und es könnte dafür sorgen, dass der Umbau sozial abgesichert wird.

Dürfen Gewerkschaften überhaupt für solche allgemeinen Forderungen streiken?

Das ist in der Tat schwierig, in Deutschland wie in den USA. Die deutschen Arbeitsgerichte haben das Streikrecht – obwohl es ein Grundrecht ist – immer wieder sehr restriktiv ausgelegt. Es darf nur für etwas gestreikt werden, was tariflich geregelt werden kann und das Arbeitsverhältnis betrifft. Allerdings gab es auch in Deutschland schon Auseinandersetzungen, in denen angeblich nichttariffähige Forderungen am Ende durchgesetzt werden konnten, etwa Sozialtarifverträge im Fall von Betriebsschließungen. Ein Streik gegen eine Betriebsschließung ist nicht legal, aber so hohe Abfindungen zu fordern, dass sich die Verlagerung für das Unternehmen nicht mehr lohnt, schon. Es kommt also auf die Kräfteverhältnisse an und darauf, wie Gewerkschaften mit dem juristischen Rahmen umgehen.

Es macht Bündnisse aber schwierig, wenn man eigentlich keine gemeinsamen Forderungen stellen darf.

Die Lehrkräfte in Los Angeles haben das Problem so gelöst, dass sie die nicht tariffähigen Forderungen für das Gemeinwohl aus ihrem offiziellen Forderungskatalog herausnahmen – in Absprache mit den Bündnispartnern. Nichtsdestotrotz haben sie im Streik auf deren Erfüllung bestanden und dies zur Voraussetzung gemacht, um überhaupt in Verhandlungen einzusteigen. Damit waren sie erfolgreich. Diese informelle Strategie ging nur auf, weil es eine gute Kommunikation und ein hohes Vertrauen zwischen den Bündnispartner*innen gab.

Wie war das 2020 bei der Kooperation von ver.di und Fridays for Future?

Ver.di hatte sich damals für die Tarifrunde im öffentlichen Personennahverkehr viel vorgenommen und brauchte dafür Unterstützung. Sie wollten die Zersplitterung des Flächentarifsystems aufheben und bundesweit einheitliche Standards setzen. Und sie wollten bessere Arbeitsbedingungen für die Busfahrer*innen und alle anderen Kolleg*innen im ÖPNV durchsetzen – ein letztlich gesellschaftspolitisches Thema. Denn die Arbeitsbedingungen dort sind auch deshalb schlecht, weil Personal fehlt, und es fehlt Personal, weil niemand unter so miesen Bedingungen arbeiten will. Darum wollte ver.di kürzere Arbeitszeiten, echte Pausen und verbesserte Schichtpläne erkämpfen. Das alles ist unmittelbar mit dem Gemeinwohl verknüpft. Die Klimabewegung an Schulen und Unis war damals sehr präsent und eine große politische Unterstützung.

Wie eng haben denn Gewerkschaft und Klimabewegung am Ende zusammengearbeitet?

Aus dem Slogan »Klima schützen heißt ÖPNV unterstützen« wurde ein echtes Bündnis, das in

Mega-Zooms, auf Streikposten und Demonstrationen immer enger zusammengewachsen ist. Dabei wurden Vorbehalte auf beiden Seiten abgebaut und viele gemeinsame Interessen sichtbar. Sie wurden allerdings nicht als gemeinsame Forderungen formuliert. Ver.di hat sich in den Verhandlungen auf die Arbeitsbedingungen beschränkt.

Was hatte die Klimabewegung davon, wenn sie keine eigenen Forderungen stellen konnte?

Es hat eine strategische Perspektive eröffnet. Denn *Fridays for Future* konnte trotz großer Demonstrationen und viel Aufmerksamkeit bisher politisch nichts durchsetzen. Eine Tarifrunde schafft Kontakte in die Betriebe. Beschäftigte mit dem Druckmittel des Streiks sind machtvolle Bündnispartner*innen – und gerade im ÖPNV sind noch viele von ihnen gewerkschaftlich organisiert. Zudem sind Tarifverhandlungen Arenen der Auseinandersetzung, in denen es etwas zu gewinnen oder zu verlieren gibt und eine öffentliche Zuspitzung stattfindet.

Was wäre wichtig, um jetzt einen Schritt weiterzugehen? Wie könnte ›Bargaining for the Common Good‹ in Deutschland aussehen?

›Bargaining for the Common Good‹ hat drei Elemente, die uns nach vorne bringen würden: Das ist erstens die Arbeit an Bündnissen auf Augenhöhe. Zweitens eine gemeinsame Kampagne und Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Und drittens gemeinsame Forderungen als Gegenstand von Streiks und Tarifverhandlungen. Wenn wir uns davon inspirieren lassen, kann eine Kampagne mit viel mehr Durchsetzungskraft entstehen. Man könnte an die positiven Erfahrungen mit dem Neun-Euro-Ticket anknüpfen, frühzeitig vor der nächsten Tarifrunde eine große Versammlung von ver.di, der Klimabewegung und Verkehrsinitiativen einberufen, einen gemeinsamen Forderungskatalog erarbeiten und sich auf Kampagnenschritte verständigen. Mit einer solchen Bewegung scheinen mir zentrale gesellschaftspolitische Ziele – etwa der Ausbau des ÖPNV und niedrigere Fahrpreise – tatsächlich erreichbar.

Interview: RHONDA KOCH,
Redakteurin der Zeitschrift «LUXEMBURG»

Das Interview erschien erstmals im Oktober 2020 hier: https://zeitschrift-luxemburg.de/artikel/fuers-gemeinwohl-streiken/.

Zum Weiterlesen:
Fanny Zeise: *Streiken fürs Gemeinwohl: Lernen von den US-Gewerkschaften*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Februar 2023, https://www.blaetter.de/ausgabe/2023/februar/streiken-fuers-gemeinwohl-lernen-von-den-us-gewerkschaften.

Frauen* streiken anders

Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen

Aktuell erleben wir eine weltweite Welle feministischer Bewegung (Kiechle 2019) – oder mit der Metaphorik von Karen Offen (2000): Es gibt eine neue »Eruption«, einen Vulkanausbruch feministischer Kämpfe. Dabei sind die Themen alt: Es geht um den Kampf gegen patriarchale Gewalt, um weibliche* Selbstbestimmung und um das Ende geschlechtsspezifischer Ungleichheit. Neu ist allerdings das propagierte Kampfmittel: der Frauen*streik, *grève feministe* oder *sciopero delle donne*. Der Aufruf zum Frauen*streik erwies sich als massenhaft mobilisierungsfähig, wie sich eindrucksvoll im März 2018 in Spanien zeigte.

Doch was genau ist unter dieser Parole zu verstehen? In gewerkschaftlicher Tradition meint Streik die »befristete kollektive Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern zur Durchsetzung geforderter Arbeits- und Einkommensverhältnisse« (Boll 2003, 478). Ob Studierende oder Hausfrauen* überhaupt streiken können – und vielleicht gar noch an einem Feiertag (wenn z. B. der 8. März im Jahr 2020 auf einen Sonntag fällt) – das scheint doch fraglich.

Um die Begriffsunsicherheiten zum Thema Frauen*streik zu klären, unterscheidet Gisela Notz (2020) mindestens vier Bedeutungen: *erstens* ›reine‹ Frauen*streiks, in denen es explizit um den Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Erwerbsarbeit geht, wie etwa die Streiks der Ford-Arbeiterinnen* 1968 im englischen Dagenham (siehe Cohen 2012) oder migrantischer Arbeiterinnen* in Deutschland 1973 bei der Firma Pierburg in Neuss (Braeg 2012); *zweitens* Arbeitskämpfe ohne explizit formulierte Gleichstellungskomponente, die jedoch mehrheitlich von Frauen* ausgelöst und getragen werden, wie etwa im Fall des Crimmitschauer Streiks sächsischer Textilarbeiter*innen um eine Verkürzung der Arbeitszeit 1903/1904 (Notz 1994) oder aktuelle Kämpfe um eine bessere Personalausstattung in vielen feminisierten Sorgeberufen; *drittens* Streiks, bei denen streikende Männer* durch Frauen* unterstützt werden, wie z. B. die Selbstorganisierung von Ehefrauen* streikender Zementarbeiter* im deutschen Erwitte (Boll 2003, 501); *viertens* Frauen*streiks, denen ein erweiterter Streikbegriff zugrunde liegt, das heißt die über den Erwerbsarbeitsbereich hinausreichen und feministische Forderungen artikulieren. Hier wären etwa der ›Freie Tag der Frauen‹ 1975 in Island, die Frauen*streiks 1991 und 2019 in der Schweiz oder die sich seit 2018 in Deutschland entfaltenden Frauen*streiks einzuordnen.
Im Folgenden geht es in erster Linie um Frauen*streiks, die in vergleichsweise ›klassischer‹ Weise im Rahmen von Lohnarbeitsverhältnissen stattfinden. Fokus der Betrachtung und auch empirische Grundlage sind dabei die deutschen Verhältnisse. Zunächst wird das Phänomen der Feminisierung von Streiks beschrieben und anschliessend seine Bedeutung analysiert.

Feminisierung von Streiks

Frauen*streiks haben in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen, z. B. im Reinigungssektor, im Einzelhandel, im Erziehungsbereich, in den Krankenhäusern. Viel mediale Aufmerksamkeit erregten etwa die Arbeitskämpfe im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste (SuE), auch bekannt als ›Kita-Streiks‹: Auf den ersten SuE-Streik 2009 mit rollierenden Streiktagen folgte 2015 ein vierwöchiger Vollstreik in fast allen deutschen Bundesländern mit etwa 150 000 Streikbeteiligten, davon etwa 90 bis 95 Prozent Frauen*. Ziel beider Streiks war die nachhaltige Aufwertung von Erziehungsarbeit – sowohl in materieller als auch in symbolischer Hinsicht. Explizit wurde die Angleichung des Werts von Frauen*arbeit an Männer*arbeit gefordert – sowie bessere Arbeits- und Sorgebedingungen (siehe hierzu diverse Beiträge in Artus u. a. 2017). Unter dem Motto »Mehr von uns ist besser für alle« waren auch die Kämpfe in Krankenhäusern äußerst erfolgreich und medienwirksam – mit der Berliner Klinik Charité als Flaggschiff. Inzwischen machen die Krankenpflegerinnen* deutschlandweit für eine bessere Personalausstattung und Pflege mobil – im Saarland, in Bayern, in Baden-Württemberg, in den Universitätskliniken in Düsseldorf, Essen und Jena.

Statistisch ist das Phänomen der Feminisierung von Streiks bislang nur schwer messbar. Zu der Schwierigkeit, Streiks und Streikende überhaupt zu zählen (Dribbusch 2018), tritt das fast vollständige Fehlen von Daten zum Geschlecht von Streikenden. Die wenigen verfügbaren Statistiken (Artus 2019; Dribbusch 2020) deuten darauf hin, dass aktuell in Deutschland Arbeitskämpfe noch immer mehrheitlich männlich* dominiert sind. Es ist jedoch eine Zunahme von Streikaktivitäten in feminisierten Berufsbereichen zu beobachten.

Dies hat zunächst – relativ banal – mit dem wirt-

schaftlichen Strukturwandel zu tun, das heißt mit der Verlagerung der Beschäftigung vom Produktions- in den Dienstleistungsbereich (Tertiarisierung). Dienstleistungsarbeit ist von jeher ein relativ stark feminisierter Bereich. Die Tertiarisierung der Wirtschaft – und das ist ein weiterer, vielleicht sogar *der* zentrale Grund für die Feminisierung von Streiks – ist verknüpft mit und partiell auch induziert vom starken Anstieg der Frauen*erwerbstätigkeit.[1] Diese Entwicklung ist aus feministischer Sicht gleichzeitig gut und schlecht: Sie ist gut, weil die Hürden der Integration von Frauen* in die Erwerbsarbeit offenbar sinken. Zugang zu Lohnarbeit bedeutet in unseren kapitalistischen Gesellschaften Autonomie für Frauen*, die damit ihr eigenes Geld verdienen, ein unabhängiges Leben führen können, sozial abgesichert sind und Anerkennung erfahren. Frauen* wollen ihre Arbeitskraft nicht (nur) unbezahlt im

»

Frauen*streiks haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf materieller und symbolischer Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder sowie Folgen für die Lohnarbeitswelt.

Heim, am Herd und im Ehrenamt verausgaben, sondern Lohn dafür erhalten – auch wenn dieser noch immer um etwa ein Fünftel niedriger liegt als der der Männer*[2] und sie wesentlich häufiger als Teil des prekarisierten Teilzeitproletariats tätig sind (Destatis 2018b, 42f.). Die massive Steigerung der Qualifikation von Frauen* und die mittlerweile errungenen Bildungsvorteile der Mädchen* gegenüber den Jungs* spielen für den verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle.

Die Zunahme von Frauen*erwerbsarbeit ist aus feministischer Sicht aber auch schlecht, da sie auch eine Konsequenz des neoliberalen Abbaus und Umbaus des Sozialstaats ist. Die soziale Absicherung von geschiedenen und alleinerziehenden Frauen* hat sich deutlich verschlechtert. Die Einführung der sogenannten Hartz-Gesetze hat in Deutschland nicht nur dazu geführt, dass Arbeitslosigkeit staatlich schlechter abgesichert ist, sondern auch zu einem Verfall der Reallöhne – insbesondere in den unteren Segmenten des Arbeitsmarkts. Frauen* und Männer* sind somit gleichermaßen zum Verkauf ihrer Arbeitskraft zu fast jeder Bedingung gezwungen, vor allem wenn Kinder ernährt werden müssen. Das Rollenmodell der Hausfrau* war zwar unter emanzipatorischen Aspekten stets eine Katastrophe; gegenwärtig avanciert es jedoch (wieder) zum unerschwinglichen Luxusmodell. Fest steht, dass sich Frauen* zunehmend auf dem Arbeitsmarkt behaupten *müssen* – und dass sie dies auch *tun*. Sie fordern das Recht auf gleiche Bezahlung und gleiche Anerkennung ihrer Arbeit und sind immer öfter bereit, diese Ziele auch konflikthaft durchzusetzen. Das hat mit verschärften Existenznöten zu tun – aber auch mit Selbstbewusstsein und dem Gefühl, legitime Forderungen stellen zu können. Dies sind die zentralen Gründe für die Feminisierung von Streiks.

Aber was *bedeutet* dieser Trend zur Feminisierung von Streiks? Streiken Frauen* denn anders als Männer*? Was folgt daraus für Streikziele, Streikstrategien, für die Gewerkschaften, für die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse insgesamt – und für die Frauen* selbst?

Streiken Frauen* anders? Thesen zur politischen Einordnung feminisierter Streiks

Um es kurz zu machen: Ja. Frauen* streiken anders. Das hat freilich nichts mit biologistischen Argumenten zu tun, sondern ergibt sich aus der Tatsache, dass wir nach wie vor in einer Gesellschaft leben, die in vielerlei Hinsicht geschlechtsspezifisch strukturiert ist. Folglich sind auch Streiks gegenderte Phänomene. Das zeigt sich auf unterschiedlichen Ebenen:

(1) Die gesellschaftliche Arbeitsteilung ist in Deutschland wie der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifisch organisiert. Frauen* übernehmen – trotz neuer Väterlichkeit – nach wie vor den Löwinnenanteil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit. Das hat Folgen für die Ressourcen und auch für die konkreten Formen von Arbeitskämpfen. Wer neben der Erwerbsarbeit immer noch die Kinder und vielleicht auch die Schwiegermutter mitbetreuen muss, hat weniger Zeit und Energie, um sich zu organisieren. Auch die zeitliche Organisation von Streiks und die kollektiven Ausdrucksformen unterscheiden sich, wenn die Streikenden im Alltag permanent (auch) Reproduktionsarbeiten zu leisten haben. Häufig bedarf es weiblicher* Netzwerke, um die Gleichzeitigkeit von Fürsorgearbeit und politischem Engagement zu ermöglichen – oder die Kinder werden einfach mitgenommen zur Aktion. Arbeitskämpfe sind immer Teil des ›ganzen Lebens‹ der Kämpfenden – nicht nur des Erwerbsarbeitslebens. Solange sich daher der typische Alltag von Frauen* und Männern* unterscheidet, werden sich auch Streikpraxen unterscheiden.

(2) Nach wie vor ist auch der Arbeitsmarkt in feminisierte und maskulinisierte Berufsbereiche aufgeteilt (Hausmann/Kleinert 2014). Frauen* sind tendenziell in anderen Bereichen erwerbstätig als Männer*. Viele von ihnen arbeiten in sogenannten Sorgeberufen – und damit im Zentrum der aktuellen Care-Krise (Winker 2015). Historisch sind Pflegetätigkeiten in Krankenhäusern oder Altenheimen vom weiblichen* ›Liebesdienst an Gott‹ geprägt; ›Arbeitnehmer*inneninteressen‹ spielten da schon immer eine untergeordnete Rolle. Der neoliberale Umbau des Sozialstaats hat die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aber noch deutlich verschlechtert. Und Gegenwehr in Form kollektiver Arbeitskämpfe ist gerade in diesen Branchen nicht einfach. Dienstleistungen für Menschen im Krankenhaus oder der Kita sind eben keine Produkte, die frau einfach mal so unproduziert lassen könnte. Die Verweigerung von Sorgearbeit kann existenzielle Folgen für andere (am Konflikt Unbeteiligte) haben – im Erwerbsleben wie im Privaten. Des Weiteren richtet ein Streik möglicherweise nur wenig oder gar keinen ökonomischen Schaden beim Konfliktgegner an. Die sozialen Dienstleistungsbereiche sind daher aktuell ein Laboratorium für die Suche nach neuen Kampfstrategien (Artus u. a. 2017; Behruzi 2018; Kutlu 2013; Nachtwey/Wolf 2013; Wolf 2017).

Wesentliche Elemente der neuen Streikstrategien sind: *erstens* die Solidarisierung zwischen Streikenden und Klient*innen, also in den Kitas mit den Eltern und den Kindern, in Pflegeeinrichtungen mit den Patient*innen selbst, aber auch deren Angehörigen etc. Es geht darum, ein übergreifendes gemeinsames Interesse (an guten Dienstleistungen) zu konstruieren und zu verdeutlichen – und auch konkret um die Organisierung eines Arbeitskampfs, der die Klient*innen möglichst wenig schädigt und ›mitnimmt‹; *zweitens* neue rechtliche Instrumente, z. B. Notdienstvereinbarungen, die verbindliche Betten-/Stationsschließungen im Fall rechtzeitiger Streikankündigung vorsehen oder auch revidierte Betreuungsvereinbarungen in den Kitas, sodass Eltern von den Kommunen eine Entschädigung für nicht betreute Zeiten ihrer Kinder erhalten können; *drittens* gestärkte Basisdemokratie, z. B. durch Aufbau eines Teamdelegiertensystems in den Pflegeeinrichtungen oder auch regionale Streikdelegiertenkonferenzen; *viertens* Organizing-Techniken und Kampagnenarbeit, denn einerseits ist es im Vergleich zu Produktionsstreiks in Sorgeberufen schwieriger, den betrieblichen Streik als ökonomisches Druckmittel einzusetzen, ohne dabei die Klient*innen zu gefährden; andererseits geht es in den Sorgekämpfen dezidiert um gesellschaftlich relevante Forderungen – die deshalb auch in die Gesellschaft hineingetragen werden können und müssen.

(3) Patriarchale gesellschaftliche und familiäre Hierarchien sind auch heute noch wirkmächtig: Die ›Krankenschwestern‹ haben es nach wie vor mit ›Göttern in Weiß‹ zu tun, die das Aufbegehren der Untergebenen als illegitime Anmaßung einstufen. Und Frauen* haben immer noch Ehemänner*, die fragen: »Wer macht mir denn das Abendessen, wenn Du zur Streikversammlung gehst?« Wie Arbeitskämpfe genderspezifisch in familiäre Beziehungen eingelagert sind, wurde in der Vergangenheit zwar für männliche Streikende vielfach untersucht; es gibt aber kaum Forschungen zur Relevanz des Verhaltens von Ehemännern* auf ihre streikenden Lebenspartnerinnen*. Einschlägige Erfahrungsberichte (etwa Borzeix/Maruani 1982), Romane oder auch Biografien von Streikführerinnen* (etwa Perrot 2012) weisen nachdrücklich auf die hohe Relevanz familiärer Bindungen für streikende Frauen* hin. Nicht selten führt ein aufbrechendes politisches Engagement dazu, dass traditionelle Beziehungsstrukturen infrage gestellt oder sogar zerstört werden. Konflikte in der Erwerbssphäre sind oft eng mit parallelen Krisen und Auseinandersetzungen im Privatleben verwoben. Diese Kämpfe, Unsicherheiten und Neuorientierungen auszuhalten, dazu gehört viel Mut – beruflich wie privat.

(4) Nicht zu unterschätzen ist der Einfluss, den das Gender-Stereotyp von der friedfertigen, demütigen und opferbereiten Frau (Mitscherlich 1985) auf das politische Engagement von Frauen* noch immer hat. Das sogenannte Helfersyndrom als typisches, teils religiös überformtes Berufsethos im Pflegebereich ist nicht genderneutral und müsste eher als Helferinnensyndrom bezeichnet werden. Positiv formuliert bildet die Ethik fürsorglicher Praxis (Senghaas-Knobloch 2008), d. h. die professionelle Orientierung am Wohlergehen hilfebedürftiger Klient*innen, den Kern vieler Sorgetätigkeiten. Die damit zum Teil einhergehende Zurückstellung eigener Bedürfnisse und die Bereitschaft, betriebliche Organisations- und Personalmängel individuell zu kompensieren, gilt als eines der zentralen Hemmnisse bei der Entwicklung kämpferischer Interessenpolitik im Sorgebereich, auf das gewerk-

schaftlich adäquat reagiert werden muss (Behruzi 2018, Nowak 2017).

(5) Auch das Phänomen, dass weibliche* Revolten nicht ernst genommen, oder jedenfalls als unbedenklicher eingestuft werden als männlich* geprägte Aufstände, ist nach wie vor zu beobachten. Dies lässt sich anhand von Diskursanalysen zeigen, die – deutlich unterschiedliche – Medienberichte über männliche* und weibliche* soziale Proteste untersuchen (Einwohner u. a. 2000). Die lustigbunt streikende Erzieherin hat eine andere Außenwirkung und erfährt ein – geschlechtsspezifisch – anderes Framing als der uniformierte Flugkapitän oder Lokführer. Eigenschaften wie Militanz, Organisiertheit und Durchsetzungsfähigkeit werden eher dem männlichen Gebaren und Geschlecht zugerechnet. Die fröhlich-kreativen Frauen mit Kind, Kegel und Luftballon sind zwar medienwirksam und illustrativ – ihre Forderungen werden aber nicht unbedingt ernst genommen.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass das Geschlecht von Streikenden nicht nur den sozialen Ort prägt, an dem die Arbeitskämpfe stattfinden, sondern auch Einfluss hat auf die Zeit-, Energie- und Machtressourcen der Streikenden sowie auf Aktions-, Wahrnehmungs- und Verlaufsmuster von Streiks.

Welche Folgen haben nun aber die neuen weiblich* geprägten Streiks für die – bislang ja doch noch immer dominant maskulinisierten – Gewerkschaften? Welche Wechselwirkungen und Spannungsverhältnisse treten auf, wenn feminisierte soziale Bewegungen in einem männlich* dominierten Organisationsrahmen stattfinden? Zumindest für die Krankenhausstreiks lässt sich zunächst feststellen: Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat viele neue weibliche* Mitglieder und auch Aktivistinnen* gewonnen. Gerade der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst von 2015 mahnt allerdings in manchen Aspekten daran, dass sich die Gewerkschaften vielleicht doch noch nicht so weit vom 19. Jahrhundert entfernt haben, wie frau gern glauben möchte: Etwa neunzig Prozent der Streikenden waren damals Frauen*, aber die Streikleitung und die Schlichtungskommission waren rein männlich* besetzt. Das alte Muster ist (zumindest manchmal) also nach wie vor intakt: Frauen* streiken, Männer* verhandeln, repräsentieren und führen an (Dribbusch 2020). Und doch gilt für die symbolische Ebene vergeschlechtlichter Deutungsmuster von Arbeitskämpfen: Das alte Bild von Frauen*, die passiv am Rand des Geschehens stehen oder allenfalls ihre streikenden Ehemänner* unterstützen, ist obsolet. Die rebellischen Erzieherinnen* und Krankenpflegerinnen* haben sich als neue Prototypen von kämpferischem Aktivismus fest im gewerkschaftlichen Bewusstsein etabliert.

Es gibt eine neue Sichtbarkeit streikender Frauen* – in den Betrieben wie auf öffentlichen Plätzen. Diese korreliert mit einem deutlich gestiegenen Selbstbewusstsein. Die feminisierten Streiks sind gleichzeitig *Ausdruck* und *Quelle* des neuen weiblichen* Selbstbewusstseins – am Arbeitsmarkt, in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft. Dies erschüttert nicht nur die gewohnten geschlechtsspezifischen Hierarchien am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften, sondern auch im sogenannten Privatleben und in der gesamten Gesellschaft. Frauen*streiks haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf materieller und symbolischer Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder, Folgen für die Lohnarbeitswelt, das sogenannte Privatleben, aber auch für die Selbstbilder und die Selbstwahrnehmung der beteiligten Frauen*. Streiks ermöglichen es ihnen, sich als handelnde Subjekte zu erleben, Selbstwirksamkeit zu erfahren, gesellschaftlichen Einfluss auszuüben, hinzuzulernen, ihr Bewusstsein zu entwickeln und zu erweitern, Solidarität und Kollektivität zu üben und zu erfahren, dass sich gemeinsam etwas bewegen, dass sich Gesellschaft kollektiv verändern lässt. Das tut gut. In diesem Sinne: Heraus zum Frauen*streik – nicht nur am 8. März!

INGRID ARTUS
ist Professorin für Soziologie an der
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg
und arbeitet u. a. zu Arbeitskonflikten,
zu prekärer Arbeit und sozialer Ungleichheit

Dieser Text erschien zuerst in der sehr lesenswerten Ausgabe *Frauen*streiken* anlässlich des feministischen Streiks in der Schweiz am 14. Juni 2019, in: *Widerspruch 74*, 39. Jg./1. Halbjahr 2020, S. 13-21 und wurde von uns leicht redaktionell bearbeitet. Er ist eine aktualisierte Kurzfassung des 2019 in der Reihe *Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung* erschienenen Artikels *Frauen*streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen* (Artus 2019).

[1] In den 1960er-Jahren lag die Frauen*erwerbstätigenquote in Westdeutschland noch unter fünfzig Prozent. Sie ist zwischen 2007 und 2017 von 66,7 Prozent auf 75,2 Prozent deutlich gestiegen (Destatis 2018a), liegt jedoch immer noch etwas unter der Männer*erwerbstätigenquote (83 Prozent).

[2] Der sogenannte ›unbereinigte Gender Pay Gap‹ von aktuell 21 Prozent in Deutschland und etwa zwanzig Prozent in der Schweiz bezieht sich auf die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen* und Männern*. Im EU-Durchschnitt beträgt er etwa sechzehn Prozent (Destatis 2018b, S. 42–45).

Literatur

Ingrid Artus / Nadja Bennewitz / Annette Henninger / Judith Holland / Stefan Kerber-Clasen (Hg.) 2020: *Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven* Münster: Westfälisches Dampfboot.
Ingrid Artus 2019: *Frauen*streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen*, Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung Nr. 54, Berlin, www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf
Ingrid Artus / Peter Birke / Stefan Kerber-Clasen / Wolfgang Menz (Hg.) 2017: *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg: VSA.
Daniel Behruzi 2018: *Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerspenstiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen*, in: *Industrielle Beziehungen*, 25(4), S. 469–494.
Friedhelm Boll 2003: *Streik und Aussperrung*, in: Wolfgang Schroeder / Bernhard Wessels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 478–507.
Anni Borzeix / Margaret Maruani 1982: *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*. Paris: Syros.
Dieter Braeg (Hg.) 2012: *»Wilder Streik. Das ist Revolution«. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973*, Berlin: Die Buchmacherei.
Sheila Cohen 2012: *Equal pay – or what? Economics, politics and the 1968 Ford sewing machinists' strike*, in: *Labor History* 1, S. 51-68.
Destatis 2018a: *Erwerbstätigkeit von Frauen. Deutschland mit dritthöchster Quote in der EU*, www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktFrauen.html.
Destatis 2018b: *Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa*, www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereArbeitsmarktBlick0010022189004.pdf?__blob=publicationFile.
Heiner Dribbusch 2018: *Das Einfache, das so schwer zu zählen ist. Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland (und Europa)*, in: *Industrielle Beziehungen* 3, S. 301–319.
Heiner Dribbusch 2020: *Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung*, in: Artus et al. 2020, S. 50-74.
Rachel L. Einwohner/ Jocelyn A. Hollander / Toska Olson 2000: *Engendering Social Movements. Cultural images and movement dynamics*, in: *Gender & Society 5*, S. 679–699.
Ann-Christin Hausmann / Corinne Kleinert 2014: *Männer- und Frauendomänen kaum verändert. Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt*, IAB-Kurzbericht 9/2014, doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf.

Brigitte Kiechle 2019: *Frauen*streik. »Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen«*, Stuttgart: Schmetterling.
Yalcin Kutlu 2013: *Partizipative Streikführung. Der Erzieherinnenstreik*, in: Schmalz/Dörre 2013, S. 226–241.
Margarete Mitscherlich 1985: *Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter*, Frankfurt a. M: Fischer.
Oliver Nachtwey / Luigi Wolf 2013: *Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im Dienstleistungssektor*, in: Schmalz/Dörre 2013, S. 179–198.
Gisela Notz 1994: *Den Aufstand wagen*, in: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 36, *FrauenStreik Streitfragen*, S. 23–33.
Gisela Notz 2020: *Die Geschichten von Frauenstreiks und streikenden Frauen*, in: Artus et al. 2020, S. 28-49.
Iris Nowak 2017: *Perspektiven von Arbeitskonflikten in der Altenpflege*, in: Artus et al. 2017, S. 182–199.
Karen Offen 2000: *European Feminisms 1700-1950. A political history*, Stanford: Stanford Univ. Press.
Michelle Perrot 2012: *Mélancholie ouvrière*, Paris: Grasset.
Eva Senghaas-Knobloch 2008: *Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis*, in: *Berliner Journal für Soziologie* 2, S. 221–243.
Stefan Schmalz / Klaus Dörre (Hg.) 2013: *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt a. M.: Campus.
Gabriele Winker 2015: *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*, Bielefeld: transcript.
Luigi Wolf (2017): *»Mehr von uns ist besser für alle!« Die Streiks an der Berliner Charité und ihre Bedeutung für die Aufwertung von Care-Arbeit*, in: Barbara Fried / Hanna Schurian (Hg.): *Umcare. Gesundheit und Pflege neu organisieren*, Hg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Materialien 13, Berlin, S. 23–31, www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien13_UmCare_web.pdf.

Aufbruch durch Streik

Dass nicht nur ›mehr Streik!‹ möglich ist, sondern Streik stets mehr ist als ein situatives Mittel zum Zweck, zeigen die erstmaligen Warnstreiks an der Internationalen Schule Hamburg. Ein Interview mit Birgit Rettmer, GEW-Referentin für Tarifpolitik

Am 6. April 2023 traten die Beschäftigten an der Internationalen Schule Hamburg (ISH) in den Warnstreik. Was fordern sie?

Die Kolleg*innen fordern, dass die Vergütungsbedingungen an der ISH über einen eigenen Tarifvertrag geregelt werden. Bislang sind die Eingruppierung, die Stufenlaufzeit sowie die Gehaltstabellen lediglich in einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festgehalten. Das wollen die Beschäftigten nicht mehr, weil sie damit in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben. Zuletzt erhielten sie 2019 eine Gehaltserhöhung. Aufgrund der Inflation haben sie inzwischen einen nicht unbeträchtlichen Reallohnverlust hinnehmen müssen. Das war auch der Grund, weshalb sich Mitglieder der GEW-Betriebsgruppe im Frühjahr vergangenen Jahres mit der Bitte um Unterstützung an die Geschäftsstelle gewandt haben. Seitdem kämpfen wir gemeinsam für einen Tarifvertrag und auf dieser Basis natürlich für eine Gehaltserhöhung. Die Kolleg*innen haben es satt, im Vertrauen auf eine wohlwollende Geschäftsführung dem Arbeitgeber die Alleinentscheidung über Gehaltserhöhungen zu überlassen. Die Schulleitung an der ISH und damit die Geschäftsführung wechselt häufig, auch auf Zusagen wohlwollender Leitungen kann die Belegschaft deshalb nicht vertrauen. Daher wollen die Kolleg*innen, dass die GEW für sie auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandelt. Nur weil sie bereits mit einer Aktion außerhalb der Arbeitszeitzeit und einem ersten Warnstreik gezeigt haben, dass sie es ernst meinen, hat der Arbeitgeber als erste Reaktion zum Jahreswechsel eine (kleine) Gehaltserhöhung gezahlt. Doch nun ist der Stein ins Rollen gebracht. Die fehlende Gehaltserhöhung war zwar Anlass für die Bewegung – jetzt aber kämpfen die Beschäftigten in erster Linie für einen Tarifvertrag.

Wie war die Stimmung am Streiktag?

Das sah gut aus! Nach dem ersten Streiktag im November, an dem wir eine Dienstbesprechung am Nachmittag bestreikt hatten, war dies der erste Streik, bei dem Unterricht ausfiel. Das ist einigen Kolleg*innen schwergefallen. Man muss sich vorstellen, dass hier Kolleg*innen für ihre Rechte eintreten, die nicht – wie wir es aus den Tarifrunden im öffentlichen Dienst kennen – ›streikgewohnt‹ und streikerfahren sind. Schon an den staatlichen Schulen fällt es den engagierten Pädagog*innen oft schwer, ihre Arbeit niederzulegen. An der ISH als Privatschule, an der in Hamburg noch nie gestreikt wurde und an der Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern arbeiten, ist dies nochmal ein ganz besonderer Schritt. Insofern war dieser zweite Warnstreik ein voller Erfolg. Die meisten unserer Mitglieder sind dem Warnstreikaufruf der GEW Hamburg gefolgt. Der Vorstand der ISH fühlte sich sogar genötigt, am Vortag selbst noch eine Pressemitteilung zu versenden – was die Medienaufmerksamkeit natürlich noch gesteigert hat. Die Streikenden haben dem Vorstand der ISH als Arbeitgeber an diesem Tag sehr deutlich gemacht, dass sie sich nicht mit einer Gehaltserhöhungszusage zufriedengeben wollen. Sie wollen einen Tarifvertrag.

Ist diese Entscheidung der Beschäftigten, sich nicht von kurzlebigeren Gehaltserhöhungen blenden zu lassen und sich für einen Tarifvertrag einzusetzen, nicht etwas Besonderes?

Ja, das sehe ich in der Tat auch so. Und ich bin total beeindruckt davon. Ich bin überzeugt, dass es auf die gute Arbeit und das Engagement unserer ehrenamtlichen GEW-Aktiven an der ISH in der Tarifkommission und in der Betriebsgruppe zurückzuführen ist. Sie führen viele Gespräche mit ihren Kolleg*innen und investieren viel Zeit in dieses Projekt. Das und die negativen Erfahrungen der Beschäftigten mit den wechselnden Schulleitungen und Vorständen sind sicher die Ursache für diese Haltung.

Auch wenn der Schein manchmal trügt: Die meisten Streikaktionen kommen nicht aus dem Nichts – so hat auch dieser Streik eine längere Vorgeschichte…

Ja! Nachdem ich im Frühjahr 2022 erste Kontakte mit den Aktiven der Betriebsgruppe an der ISH hatte, haben wir zunächst eine GEW-Tarifkommission gegründet. Dann ist die GEW Hamburg als zuständige Institution auf den Vorstand der ISH zugegangen und hat um Aufnahme von Verhandlungen über einen eigenen Tarifvertrag gebeten. Der damalige Schulleiter und Geschäftsführer hat in einer Videokonferenz mit unserem Vorsitzenden und Mitgliedern der Tarifkommission sehr deutlich gemacht, dass er Verhandlungen mit der GEW ablehnt. Das Treffen war natürlich sehr kurz *(lacht)*.
Sein Nachfolger, der aktuelle Schulleiter der ISH hat nach den Sommerferien 2022 die Tarifauseinandersetzung an der ISH ›geerbt‹. Der Kontakt ist hier weitaus wohlwollender – auch wenn wir in der Sache weit auseinanderliegen. Nach dem ersten Warnstreik im November haben wir in einem informellen Rahmen ein wertschätzendes Gespräch geführt. Als Folge gestattet die Schulleitung ausdrücklich, dass sich die Betriebsgruppe in den Räumen der ISH trifft. Dennoch habe ich kurz vor unserem Warnstreik am 6. April eine klare Absage zu Tarifverhandlungen mit der GEW erhalten.

Was sind die besonderen Herausforderungen in der Organisation dieses Arbeitskampfes – für die Beschäftigten, aber auch aus gewerkschaftlicher Perspektive?

Man darf nicht vergessen, dass die Beschäftigten auf Grundlage privatrechtlicher Arbeitsverträge arbeiten – sie also auch Angst vor Repressionen bis hin zu Kündigungen haben. Hierzu kläre ich auf und weise immer auch auf unseren Rechtsschutz hin. Zum Glück haben wir an der ISH eine engagierte Betriebsgruppe, deren Mitgliederzahl sich seit Beginn der Auseinandersetzung mehr als verdreifacht hat. Unser Organisationsgrad an der ISH ist damit sehr gut. Eine wichtige Voraussetzung, um einen Arbeitskampf auch erfolgreich zu führen. Der hohe Organisationsgrad ist hier umso wichtiger, weil die Lehrkräfte der ISH aus vielen verschiedenen Ländern kommen. Der internationale Charakter der Schule spiegelt sich deutlich im Kollegium wider. Ein Mitglied unserer Tarifkommission kommt beispielsweise aus Neuseeland. Dementsprechend unterschiedlich sind die Erfahrungen der Beschäftigten mit der Rolle von Gewerkschaften. Auch fehlen Kenntnisse des deutschen Arbeitskampfrechts, überhaupt des deutschen Arbeitsrechts und die Rolle und Bedeutung von Gewerkschaften und Betriebsräten in dieser Gemengelage. Wenn man den Arbeitsort weltweit immer wieder wechselt, wie es viele Kolleg*innen an der ISH machen, kann man sich nicht überall mit den Feinheiten des kollektiven Arbeitsrechts befassen. Hier war und ist weiterhin viel Aufklärung notwendig, was am besten im Gespräch gelingt. Hierzu ist im stressigen Arbeitsalltag als Lehrkraft nicht immer genügend Zeit. Das ist an der ISH nicht anders als an den staatlichen Schulen. Unsere engagierten Ehrenamtlichen sind sehr aktiv, kommen aber auch an ihre Grenzen.
Eine der größten persönlichen Herausforderungen für mich ist, dass die Kolleg*innen regelhaft englisch miteinander sprechen, die gesamte Kommunikation erfolgt also auf Englisch. Um möglichst alle Beschäftigten zu erreichen, informieren wir deshalb in englischer und deutscher Sprache und haben begonnen, bei Betriebsgruppentreffen mit einer Simultanübersetzerin zu arbeiten. Viel Unterstützung erhalte ich aber auch von meinen Tarifkommissionsmitgliedern – und aus der GEW-Bundesebene. Hier haben wir mit unserem Bundesgeschäftsführer Nick Strauss einen Native-Speaker, der mit viel Herzblut unseren Arbeitskampf begleitet.

Gibt es jenseits eines möglichen Tarifvertrags Erfahrungen aus dem bisherigen Prozess, die sich als Gewinn für die Beschäftigten bezeichnen lassen?

Die Betriebsgruppe ist stark angewachsen und hat nach meiner Einschätzung als Ort des Austauschs über die Arbeitsbedingungen sowie als Planungs- und Steuerungsgremium für unsere tarifpolitischen Ziele deutlich an Gewicht gewonnen. Die Kolleg*innen konnten über die Zeit wahrnehmen, wie selbstwirksam sie sind. Sie werden in der Öffentlichkeit wahrgenommen und erreichen zusammen etwas – immerhin hat der Vorstand mit seinem außertariflichen Gehaltsangebot auf unsere Aktionen reagiert. Das schweißt zusammen. Hier ist ein ›Wir-Gefühl‹ entstanden, das man deutlich spüren kann.
Ein Bild, das ich dazu im Kopf habe, ist: ›Kekse, Muffins, Kuchen‹, die von den Kolleg*innen für unsere Streikaktionen gebacken und mitgebracht wurden. Diese Fürsorge füreinander, dieser Wunsch, selbst etwas beizutragen und es sich nett zu machen – das zu erfahren, ist schön! Ich bin davon überzeugt, dass dieses ›Gemeinsam-Spaß-Haben‹ eine wichtige Motivation ist, diese Auseinandersetzung weiterzuführen.

Wie geht es weiter?

An der ISH begannen gleich nach dem Warnstreik die Osterferien. Jetzt sind dort Prüfungen, so dass sich die GEW-Betriebsgruppe noch nicht wieder treffen konnte. Die Kolleg*innen zur Auswertung des Warnstreiks einzuladen, ist also der nächste Schritt. Das ist für mich jetzt klar die ›heiße Phase‹ der Auseinandersetzung und ich gehe davon aus, dass wir dort beraten, in welcher Form wir unseren Arbeitskampf weiterführen. Der Arbeitgeber hat ja sehr deutlich gemacht, dass er nicht mit der GEW Hamburg verhandeln will. Ohne Verschärfung des Drucks werden wir dort also nicht erfolgreich sein!

Interview: hlz (ANTJE GÉRA)

Foto: Jamil Jalla

HAMBURGER GEWERKSCHAFTSTAG 2023

»Das Haus brennt!«

›Fachkräftemangel‹ heißt übersetzt: ›Mangel an guten Arbeitsbedingungen‹, das war eines der großen Themen des Hamburger Gewerkschaftstags der GEW am 24. April 2023

»Das Haus brennt!« – mit dieser drastischen Formulierung schloss Michael Kessel, Lehrer an der *Speziellen Sonderschule Weidemoor*, seine bewegende Rede zur Vorstellung des Antrags der GEW-Fachgruppe *Sonderpädagogik und Inklusion* auf dem diesjährigen Gewerkschaftstag. Eindringlich stellte er vor Augen, was es heißt, dass die Situation an den Hamburger Sonderschulen ›brennt‹: Fehlende materielle Ressourcen, aber vor allem fehlendes pädagogisches Personal führten nicht nur zu drastischen Alltagseinschränkungen und Würdeverletzungen der Schüler*innen. Die längst nicht mehr gewährleistete, aber für gelingende inklusive Bildungsprozesse unabdingbare Unterstützung durch multiprofessionelle Teams führe auch dazu, dass Schüler*innen nachweislich in ihrer Entwicklung stagnierten, Aggressionen ausbildeten und sich zurückentwickelten (siehe hierzu hlz 3-4/2023, 18-23). Es sei ein Skandal, dass man die Forderung nach einem ›Recht auf Bildung für alle‹ überhaupt stellen müsse, so der Antragsredner, dessen Schilderungen von den beipflichtenden Wortmeldungen in der Antragsdiskussion bestätigt wurden. So wurde dann der Antrag *Für das Recht auf Bildung – es gibt keinen Rest!* auch mit großer Mehrheit von den Delegierten beschlossen. Er fordert eine längst überfällige Verbesserung »der personellen und materiellen Bedingungen an den speziellen Sonderschulen«: Durch Maßnahmen wie eine Erhöhung von Stellenzuweisungen für pädagogische Mitarbeiter*innen, einer bedarfsgerechteren Zuweisung von Pflegefachkraft-Stellen, Schulbegleitungen und sozialpädagogischen Fachkräften, aber auch durch eine Senkung der Klassenfrequenzen und die Erstellung eines Schulbaukonzeptes, das sich auch wirklich an den räumlichen Bedürfnissen von Klassen mit schwerst- und körperbehinderten Schüler*innen orientiert.

Der basale Charakter dieser Forderungen macht deutlich: Wenn wir hier über Verstöße gegen den Erziehungs- und Bildungsauftrag des Hamburger Schulgesetzes reden, die systematisch bis zur Kindeswohlgefährdung reichen, wenn wir über das Aufs-Spiel-Setzen der pädagogischen Integrität der Beschäftigten und die Gefährdung ihrer physischen und psychischen Gesundheit sprechen – dann geht es nicht um überraschende Ausnahmeerscheinungen, die nun ganz plötzlich sichtbar werden, sondern um seit Langem bestehende Zustände, die sich einem dauerhaften Wegsehen und Weghören der bildungspolitisch Verantwortlichen verdanken.

Woran mangelt es dem ›Fachkräftemangel‹?

Der Antrag der Fachgruppe *Sonderpädagogik und Inklusion* ließ daher sehr anschaulich werden, was sich hinter der Chiffre ›Fachkräftemangel‹ verbirgt. Als politisches Schlagwort legt der Ausdruck ›Fachkräftemangel‹ Problembeschreibungen nahe, für die auf der politisch-institutionellen Seite dann niemand so recht verantwortlich zu sein braucht – das Problem liegt ja auf der Seite der (potentiellen) Beschäftigten: Es mangelt an ›Fachkräften‹, weil nun plötzlich zu wenige (›arbeitswillige‹, ›fachlich gut‹ ausgebildete) Menschen da seien – wie durch einen bösen Zaubertrick dunkler Mächte. Betrachtet man aber die aktuelle Lage an den verschiedenen Bildungseinrichtungen, wird doch vielmehr deutlich, dass ›Fachkräftemangel‹ für ›Mangel an guten Arbeitsbedingungen‹ steht. Und auch dieser ›Mangel‹ ist nicht plötzlich vom Himmel gefallen. Schon lange zeichnet sich ab, dass das vorherrschende neoliberale Arbeits-, Bildungs- und Gesellschaftsverständnis einen Raubbau an sozial- und bildungspolitischen Ressourcen legitimiert – sich also ganz bestimmt nicht zum Wohle der Lohnabhängigen auswirkt. Aber auch neoliberale Politiken sind menschengemacht: Spar-, Deregulierungs- und Arbeitsintensivierungsprogramme werden erdacht und durchgesetzt. Der ›Fachkräftemangel‹ als ›Mangel an guten Arbeitsbedingungen‹ kann daher durchaus auch übersetzt werden als Mangel an Bereitschaft der bildungspolitisch Verantwortlichen, materiell und konzeptionell in gute und lebenswerte Arbeitsbedingungen zu investieren, als Mangel an politischem Willen und Phantasie, frühzeitig zu reagieren und nachhaltige Strategien zu entwickeln.

Arbeitsverhältnisse verbessern, statt Mangel verwalten

Damit das Schlagwort ›Fachkräftemangel‹ nicht länger hilft, sich mittels einer kurzsichtigen Mangelverwaltung in dieser eingeübten Ignoranz einzu-

richten, beschloss der Hamburger Gewerkschaftstag mit absoluter Mehrheit den Leitantrag der Vorsitzenden *Dem Lehr- und Fachkräftemangel konzeptionell entgegentreten*. An den »Hamburger Senat, speziell den Schulsenator und die Sozialsenatorin sowie alle politischen und gremiumsbezogenen Verantwortlichen im Bildungsbereich der Stadt Hamburg« gerichtet, füllt der Beschluss das *15-Punkte-Programm gegen den Lehrermangel* der Bundes-GEW mit sehr konkreten, an die Hamburger Situation angepassten Vorschlägen und erweitert den Fokus zugleich auf *alle* pädagogischen Kräfte an unseren Bildungseinrichtungen. Hier wird ernstgenommen, dass Strategien gegen den ›Fachkräftemangel‹ auf die *Arbeitsverhältnisse* zielen müssen: »An erster Stelle steht […] die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten, um die Arbeit vor Ort zu verbessern und attraktiver zu machen«, so die 1. Stellvertretende Vorsitzende Yvonne Heimbüchel. In die Forderungen des Antrags übersetzt, heißt das auch: eine Neujustierung nicht nur der Arbeitszeitpolitik (Entlastung!) und Einstellungsverfahren (Antizyklisch! Mehr Stellen!), sondern ebenso der Lohnpolitik, die beispielsweise endlich auch Vorschullehrkräfte und schulische Therapeut*innen finanziell besserstellen sowie den Forderungen der Kolleg*innen in der Erwachsenenbildung nach einem Branchentarif nachkommen soll. Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die auch den Herausforderungen inklusiver Bildung angemessen ist, muss zudem heißen: Schulen und Kitas in sozial weniger privilegierten Lagen müssen besser ausgestattet werden – und in allen Bildungseinrichtungen müssen multiprofessionelle Teams Standard werden.

Gleichzeitig nehmen die Forderungen des Beschlusses ernst, dass es zur Bewältigung des ›Fachkräftemangels‹ nachhaltige Konzepte braucht. Anzusetzen ist also schon bei den Ausbildungsbedingungen: den Rahmenbedingungen des *Zugangs* (Studienbeschränkungen für Lehramt abschaffen und Zahl der Studienplätze erhöhen), der *Ausbildungsfinanzierung* (Ausbildungsgehalt für die schulische Ausbildung der Erzieher*innen, eine an das Leben im teuren Hamburg angepasste Bezahlung), der *inhaltlichen Anpassung* (Stufenlehrämter statt Spezialisierung für einzelne Schulen, Modellprojekte für eine Neugestaltung des Berufseinstiegs wie eine verändertes Referendariat) sowie auch eine *Verbesserung der Situation der Ausbilder*innen* wie beispielsweise des wissenschaftlichen Personals, das die Studierenden begleitet (mehr entfristete und besser vergütete Vollzeitstellen für Forschung und Lehre). Diese und viele andere handlungsorientierte Vorschläge sollen in nächster Zeit auf Veranstaltungen diskutiert und mit der Expertise der betroffenen pädagogischen Praktiker*innen sowie unterschiedlicher bildungspolitischer Bündnispartner*innen zusammengeführt werden. An dieser Stelle erneuerte Bodo Haß, der zweite stellvertretende Vorsitzende, noch einmal die auch im Antrag formulierte Forderung nach einem »bildungspolitischen runden Tisch mit den politischen Verantwortlichen im Bildungsbereich der Stadt Hamburg«.

In Bezug auf den ›Fachkräftemangel‹ in den Hamburger Kitas hat sich die Staatsrätin der Sozialbehörde Petra Lotzkat hier durchaus für gemeinsame Gespräche offen gezeigt. Als eingeladene Rednerin auf dem Gewerkschaftstag schilderte sie die aktuellen Maßnahmen der Stadt Hamburg, den Herausforderungen einer Gemengelage aus nachwirkenden Coronafolgen, Inflation und ›Fachkräftemangel‹ zu begegnen. Wenn Lotzkat richtig betonte, dass die Corona-Pandemie zwar die Gesellschaft verändert habe, allerdings auch viele schon vorher vorhandene gesellschaftliche Probleme lediglich stärker sichtbar gemacht hätte, trat diese Analyse dann doch etwas in Diskrepanz zu all den aufgezählten Maßnahmen. Denn auf ein grundsätzliches Angehen der Probleme scheinen diese kaum zu zielen. Aufgeführte Maßnahmen im Umgang mit dem ›Fachkräftemangel‹ im Kita-Bereich wie Eltern-Kind-Zentren, eine Verbesserung der Zugangswege durch die Ermöglichung von Quereinstieg oder die (ehrenamtlich getragenen!) Elternlotsenprojekte mögen zwar punktuell die Situation etwas entspannen, seien in Anbetracht der dramatischen Situation aber doch eher »wie Pflaster, die da nun draufgeklebt werden«, wie die Kollegin Wiebke Ingwersen kritisch einwandte, »die Grundprobleme werden dadurch nicht angegangen«. Als Kita-Leitung unablässig mit den Problemen der *Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen* (GBS) konfrontiert, weiß Wiebke Ingwersen, was es heißt, wenn die hier noch immer unfreiwillig Teilzeit arbeitenden Kolleg*innen von ihrem Gehalt nicht leben können (siehe DOL-Info auf S. 8 in dieser hlz) – wo also soll das Personal unter solchen Bedingungen herkommen? Diese mit einer Forderung nach einem angemessenen Gehalt und der Schaffung von Vollzeitstellen verbundene Frage ist nicht neu, sie wird seit der Einführung der GBS immer wieder gestellt. Hoffen wir, dass sie in den zukünftigen Gesprächen eines runden Tisches aufgegriffen und endlich so bearbeitet wird, dass sie in dieser Form nicht mehr gestellt werden muss. Betonte die Sozialsenatorin doch die Bereitschaft, gemeinsam »ganz viele Dinge auszuprobieren«. Auch für die Möglichkeit einer freiwilligen Vier-Tage-Woche in der pädagogischen Arbeit (siehe hlz 2-4/2023, 16-17), wie sie von Tim Hansen – Erzieher und Mitglied *Der Offenen Liste* im Betriebsrat der *Elbkinder* – eingebracht wurde, zeigte sich Petra Lotzkat offen.

Offensive gegen Angriffe auf Arbeitszeit und -bedingungen

Die Erfahrungen der Kolleg*innen mit Senat und Behörde haben nun allerdings auch gezeigt: Dass wir Probleme benennen und Ideen zur Verbesserung der Situation einbringen, heißt nicht, dass diese als Anreiz zu Veränderungsmaßnahmen verstanden werden – oft nicht einmal, dass sie überhaupt Gehör finden. Im Gegenteil: Es ist eher zu befürchten, dass hier wahnwitzige Empfehlungen wie jene der »*Ständigen Wissenschaftlichen Kommission* zur Ausweitung der Arbeitszeit […] und/oder Erhöhung der Arbeitsintensität« umgesetzt werden, wie es der Antrag der *Betriebsgruppe der Stadteilschule Horn* vorausschauend auf den Punkt bringt. Dieser schlägt vor, aus der Defensive zu kommen und schon jetzt eine »Gegenwehr« vorzubereiten, damit wir gewappnet sind für erwartbare Angriffe auf die Arbeitszeit, wie sie uns unter dem Deckmantel der ›Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel‹ bevorstehen dürften. Mit großem Applaus wurde dieser Antrag von den Delegierten beschlossen. Nun wird es darum gehen, in Zusammenarbeit mit Personalräten, Schüler*innen und Elternverbänden Informationskampagnen und eine mögliche Protest-Resolution zu initiieren sowie bei steigendem Eskalationslevel die Möglichkeit einer hamburgweiten zentralen Personalversammlung mit anschließender Demonstration zu prüfen.

Auch der zum Beschluss gewordene Antrag des ehemaligen hlz-Redakteurs Joachim Geffers, dass die GEW Hamburg im kommenden Herbst einen ganztägigen Kongress zum Thema Lehrer*innen-Arbeitszeit veranstalte, lässt sich in diesen Rahmen einer zu startenden Offensive gegen Angriffe auf die Arbeitszeit einordnen. Was die Hamburgensie ›Lehrerarbeitszeitmodell‹ betrifft, ist diese Offensive übrigens ein Stück weit schon auf den Weg gebracht: Die GEW hat zusammen mit der Universität Göttingen eine Arbeitszeit- und Belastungsstudie angesetzt. Ein erster Schritt, der durch viele weitere kreative Protestformen und Kampagnen bereichert werden sollte.

Mit tariflicher Regulierung gegen ›working poor‹

Noch zwei weitere mit großer Mehrheit beschlossene Anträge widmeten sich einer so dringend gebotenen Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Detlef Zunker, Sprecher der GEW-Fachgruppe *Erwachsenenbildung*, kontextualisierte die Anliegen des Antrags *Die Lage der Lehrenden in der Erwachsenenbildung verbessern. Jetzt!* Dieser Antrag zielt im Kern auf eine Fortführung der bisherigen Unterstützungsmaßnahmen im Kampf um eine soziale Absicherung, höhere Honorare sowie um bessere Arbeitsbedingungen der Kolleg*innen in der Erwachsenenbildung. Diese Fortführung der – in den Worten Zunkers – »sensationellen Unterstützung der GEW Hamburg«, wie sie sich beispielsweise in der Kampagne *VHS fair!* zeige,

Die GEW-Style-Offensive

Fotos: Jamil Jalla

ist auch bitter nötig. Die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung sind katastrophal, es ist ein Bereich, der »im Zuge der Hartz-Gesetze soweit heruntergestrichen und skandalös dereguliert wurde«, dass er einstmals wenigstens auskömmlich abgesicherte Kolleg*innen zu »working poor« degradierte, betont Zunker. Dabei sitzen ja gerade diese Kolleg*innen, die zum Großteil auch in der beruflichen Weiterbildung arbeiten, an einem der Knotenpunkte im Kampf gegen den ›Fachkräftemangel‹: Sie re-integrieren, bilden jene aus und weiter, die so dringend gebraucht werden! Dass sie dies unter extrem prekären Bedingungen tun müssen, wodurch unter den Beschäftigten in der Erwachsenenbildung selbst wiederum ein ›Fachkräftemangel‹ generiert wird, ist zynisch. Daher ist nicht nur – wie der beschlossene Antrag als Auftrag mitgibt – die Umsetzung eines Tariftreuegesetzes auf Bundesebene zu fordern, sondern auch für die Durchsetzung eines am TVöD orientierten Branchentarifvertrags zu kämpfen.

Um eine Aufnahme in den Tarifvertrag kämpfen auch die Kindheitspädagog*innen – nach diesem Gewerkschaftstag mit Unterstützung der GEW Hamburg. Der von der *jungen GEW/GEW Studis* eingebrachte Antrag fordert, eine bisher in Anerkennung, Stellenausschreibungen und Eingruppierung unübersichtliche Situation zu beheben, indem der Studienabschluss als staatlich anerkannte Kindheitspädagog*in in die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst integriert wird.

Unkontroverses…

Zwei weitere Anträge waren schnell beschlossen: Der *Landesausschuss für Migration, Bleiberecht, Diversität und Antirassismus* (LAMBDA) forderte die Stärkung des herkunftssprachlichen Unterrichts – unter anderem durch die Unterstützung von Lehrkräften mit Migrationsgeschichte durch die Anerkennung ihrer Abschlüsse und niedrigschwellige Fortbildungsangebote sowie die interkulturelle Öffnung der Lehrerkollegien.
Der Antrag der Fachgruppe *Berufliche Schulen* fordert die Stadt Hamburg auf, für alle Mitarbeitenden, die das ProfiTicket abonnieren möchten, den Arbeitgeberanteil für das ProfiTicket Premium von 21,55 Euro zu übernehmen.

…und Kontroverses

Konträrer gestaltete sich dagegen die Diskussion einer Reihe von friedenspolitischen Anträgen – kontrovers dabei allerdings nicht wegen der grundsätzlichen friedenspolitischen Haltung der GEW, hier zeigte sich ein klares Bekenntnis von Vorsitzenden und Delegierten *für e*ine friedenspolitische Ausrichtung gewerkschaftlicher Praxis. Betont wurde vielmehr: Wenn Forderungen – wie jene des Landesvorstands der GEW – nach einer kritischen Auseinandersetzung mit Akteur*innen wie dem *Hamburger Forum* erhoben würden, dann gehe es nicht um ein Für-und-Wider ›Friedensbewegung‹. Die Kritik ziele vielmehr auf die konkrete Ausgestaltung friedensbewegter politischer Praxen, wenn diese nachweislich versäumen, sich in ihren Aktionen gegen rechte und/oder querfrontstrategische Akteur*innen abzugrenzen. Demensprechend wurde der Antrag, der vom Senat die Übernahme der *Verantwortung für Frieden und zivile Entwicklung* fordert (beispielsweise durch den Schutz von Schüler*innen vor Bundeswehr-Werbung an den Schulen oder die Einrichtung einer ›Servicestelle Friedensbildung‹) umstandslos beschlossen. Die Abstimmung über zwei weitere Anträge, die auf die Zusammenarbeit der GEW mit dem *Hamburger Forum* zielten, bedurfte einer längeren Auseinandersetzung. Hier stimmten die Delegierten (mit knapper Mehrheit) zwar für Kooperation, aber *gegen* ein Kippen der Landesvorstandsentscheidung, dem *Hamburger Forum* keine kostenlosen Räume mehr zur Verfügung zu stellen.

Wahlen ohne Qualen

Was die obligatorischen Wahlen betrifft, vollzogen sie sich in diesem Jahr schnell und reibungslos, aber mit Gelegenheit zu ergreifenden Momenten. Sven Quiring wurde mit 86,7 Prozent wiedergewählt. Eine Neuwahl gab es bei der Besetzung der Kassenverwalter*innen: Britta Blanck wird hier den langjährigen ersten Kassenverwalter Jens Kastner ablösen, unterstützt von Jan Voß als zweitem Kassenverwalter. Neun Jahre lang führte Jens Kastner das Amt als erster Kassenverwalter, nachdem er es schon seit 2011 in stellvertretender Funktion innehatte – eine beeindruckende Kontinuität! Die Delegierten dankten ihm mit langanhaltendem Applaus. Sichtlich gerührt und doch bescheiden ergriff Jens noch einmal das Wort: »Es ist mir in all den Jahren immer eine Ehre gewesen, dieses Amt für euch und die GEW auszuüben!« Nach dieser bewegenden Verabschiedung dann die Bestätigung der neuen Beisitzer*innen für den Landesvorstand: Ute Koch, Jan Albertsen, Wiebke Ingwersen und Mareile Stäcker. Als Schriftführerin des Gewerkschaftstages wurde Eva Klock wiedergewählt, eine Wiederwahl gab es auch für die Leitung der Landesrechtschutzstelle, die weiterhin von Roland Stolze ausgeführt wird. All den Ehrenamtlichen schon an dieser Stelle einen großen Dank für ihr Engagement! Auch den Antragsteller*innen, Delegierten und Gastdelegierten ist zu danken für ihren Einsatz, diesen Gewerkschaftstag als anregendes bildungspolitisches Forum zu gestalten.

ANTJE GÉRA (hlz)

FG SONDERPÄDAGIGIK UND INKLUSION: VERANSTALTUNGEN

Nicht mal ›nur satt und sauber‹?

Zum gefährlichen Bildungsnotstand für Schüler*innen mit speziellen Förderbedarfen an Hamburger Schulen – Veranstaltungseinladung der FG Sonderpädagogik und Inklusion am 1. Juni 2023

Warum diese Veranstaltung?

Nachdem über den Herbst sehr viele Alarmrufe aus den Sonderschulen in der GEW ankamen, wurde auf einem gut besuchten Treffen vereinbart, dass die Beschäftigten die bedrückende Situation an ihrem Arbeitsplatz dokumentieren und anonym zur Verfügung stellen. Gleichzeitig informierte die GEW-Hamburg die Behördenspitze in einem Gespräch über die Notlage an den Sonderschulen. Die Rückmeldungen lassen wenig Zweifel daran, dass der Schuh weiter erheblich drückt und weitere Schritte folgen müssen.

Die Veranstaltung

Wir wollen am 1. Juni 2023 um 18 Uhr in der GEW-Geschäftsstelle mit Prof. Dr. André Zimpel von der Universität Hamburg eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation und Informationen sowie der aktuellen Entwicklung von Perspektiven vornehmen sowie Stellungnahmen aus wissenschaftlicher und gewerkschaftlicher Sicht diskutieren.

Ablauf der Veranstaltung:

- Offene Eingangsphase
- Exemplarische Fallbeispiele der Kolleg*innen
- Grußwort Sven Quiring (1. Vorsitzender der GEW Hamburg)
- Impulsreferat Prof. Dr. André Zimpel (Universität Hamburg)
- Stellungnahmen, Perspektiven und nächste Schritte mit:
  - Uli Hoch (FG Sonderpädagogik und Inklusion)
  - Prof. Dr. André Zimpel (Universität Hamburg)
  - Moderation: FG Sonderpädagogik und Inklusion

Die Veranstaltung endet gegen 20 Uhr und ist kostenlos, alle Teilnehmer*innen erhalten eine Fortbildungsbescheinigung. Für eine bessere Planung bitten wir um Anmeldung bis zum 24. Mai 2023 unter Britta.Blanck@web.de.

Mission Inklusion – im (un)sozialen Raum verglüht?

Die GEW-Fachgruppe Sonderpädagogik und Inklusion lädt am 29. Juni 2023 ins Abaton-Kino ein zum Film ›Kalle Kosmonaut‹ und zur Diskussion: Was ist angesichts sozialer Ungleichheit eine gute inklusive Praxis?

Wir laden ein: zu ›*Kalle Kosmonaut* – wie soziale Ungleichheit eine Biografie bestimmen kann und was das für die Inklusion bedeutet‹. Die Veranstaltung dieser Filmvorführung mit Fachdiskussion wird am 29.6.2023 um 16-20 Uhr im Abaton-Kino, Allendeplatz 3 von der GEW-*Fachgruppe Sonderpädagogik und Inklusion* in Kooperation mit Lehrenden vom Arbeitsbereich *Pädagogik bei Benachteiligung und Behinderung* (PBB) der Universität Hamburg durchgeführt und von der *Kurt und Käthe Klinger-Stiftung* unterstützt.

Der Film *Kalle Kosmonaut* (Tine Kugler, Günther Kurth, D 2022, 99 min) zeigt ein Boyhood in Berlin Hellersdorf. Über einen Zeitraum von zehn Jahren folgt das Filmportrait dem jungen Kalle in seine Familie und seinen Kiez rund um die *Allee der Kosmonauten* in Hellersdorf. Zwischen Plattenbau und der *Arche* wächst Kalle in dem ›broken home‹ auf, das seine alleinerziehende Mutter und ihre Lebenspartner ihm bieten können. Radikal ehrlich zeigt Kalle seine erste Liebe, Jugendweihe, Mutproben, Freundschaften, schließlich Straftat, Verhandlung, Verurteilung, Knast. Eine Reflexion

darüber, wie soziale Ungleichheit eine Biografie bestimmen kann, fragt am Ende, ob und wie ein besseres Leben möglich ist.

Die Anzahl der Familien in Armutslagen steigt: Deprivation und anregungsarme, isolierende Lebensbedingungen im frühen Kindesalter reduzieren Entwicklungsmöglichkeiten und können Benachteiligungen und Behinderungen bedingen. Armut, Randständigkeit und soziale Verelendung kann die Möglichkeiten familiärer Erziehung, Kindern Schutz und unterstützende Lebensbedingungen zu bieten, beeinträchtigen. Die Wahrscheinlichkeit für Vernachlässigung, Verwahrlosung und Gewaltanwendung kann steigen – wie es sich auch im Fall von Kalle zeigt.

In prekären Lebenslagen, die gekennzeichnet sind von Wohnproblemen, sozialer Isolation, Partnerschaftsproblemen und funktioneller Überforderung der Erziehenden gestalten sich Schulkarrieren riskant: Kinder, deren sprachliche, kognitive, emotionale und soziale Entwicklung sozial behindert werden, erschöpfen schnell ein rein pädagogisches Handlungsrepertoire. Schulen in sozialen Brennpunkten beklagen, dass sie Probleme haben, Personal zu finden. Ein Weiterreichen und Delegieren ›schwieriger‹ Kinder an Spezialeinrichtungen der Jugendhilfe, der Psychiatrie oder des Strafvollzugs wird manchmal zur Routine, wie im Film die Polizeibeamtin aus Kalles Kiez, die ihn jahrelang kennt, abgeklärt berichtet. Hier liegt eine der vielen Herausforderungen für ›Inklusion‹. Institutionelle Erziehung und Bildung kommen dagegen im Film kaum vor – weil sie bei den realen lebensweltlichen Problemlagen von Kalle ratlos blieben? – Seinen Schulabschluss holt Kalle im Jugendknast nach.

Eine ›inklusive‹ Alltagspraxis zu entwickeln, ist schwieriger als der rhetorische Diskurs: Um Kinder wie Kalle nicht wegzudelegieren und spezialisierten Diensten oder Honorarkräften zu überlassen, werden kooperative Arbeitsstrukturen und auskömmlichen Ressourcen in der (sonder-) pädagogischen Grundversorgung inklusiver Regeleinrichtungen schon jahrelang begründet gefordert. Aber die Reduktion des pädagogischen Angebotes auf das Zur-Verfügung-Stellen von Unterrichts- und Betreuungszeit durch teilweise semiprofessionelle Kräfte als routinierte Mangelverwaltung in Schulen ist noch immer nicht überwunden.

Wir wollen die Mission Inklusion für *Kalle Kosmonaut* ernstnehmen: ›Inklusion‹ kann nicht durch pädagogischen Optimismus allein erreicht oder appellierend eingefordert werden, sondern braucht unterstützende Rahmenbedingungen. Bildungs- und Erziehungsqualität basiert auch auf finanzpolitischen Entscheidungen. Vor allem nach der ›Zeitenwende‹ 2022 gilt es, um die Sozialstaatsidee zu kämpfen, sonst kann der Trend zur weiteren materiellen und kulturellen Verarmung mit all ihren Gefahren für ein demokratisches Gemeinwesen wohl kaum aufgehalten werden (vgl. Herz u. a. 2008).

Wir brauchen mehr Expertise zur ›Heterogenitätsdimension‹ Kinderarmut und deren Überwindung: »Und so kommt zum guten Ende alles unter einen Hut. Ist das nötige Geld vorhanden, ist das Ende meistens gut« (Brecht 1969: 331)? Das wird einfach nicht reichen. Wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen sind nötig und werden im Plenum der Veranstaltung mit Prof. Dr. Tanja Sturm, Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Inklusive Bildung, Erziehung und Sozialisation von der *Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg* und mit Ralf Helling, Geschäftsführer vom freien Träger *Lenzsiedlung e. V.* diskutiert. Die Biografie und Lebenslage von *Kalle Kosmonaut* wird der Ausgangspunkt für einen Blick auf Herausforderungen. Altbekannte Diskurse zu sonderpädagogischem Förderstatus, Ressourcen und Schule greifen hier zu kurz. Eine akzeptierende Sensitivität für besondere Lebenslagen sowie sektorenübergreifende interdisziplinäre Handlungsansätze sollen in den Blick genommen werden. Wir freuen uns auf viele Gäste, Anregungen aus dem Plenum und den fachlichen Austausch mit Studierenden, Fachexpert*innen und Gewerkschafter*innen. Auf bald im Abaton-Kino!

CHRISTIANE METTLAU,
GEW-Fachgruppe Sonderpädagogik & Inklusion

Literatur:

*Bertolt Brecht: Dreigroschenroman, Hamburg: Rowohlt 1969.
*Birgit Herz/Ursel Becher/Ingrid Kurz/Christiane Mettlau/Helga Treeß/Margret Werdermann: *Kinderarmut und Bildung – Armutslagen in Hamburg*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2008.

Günther Kurth

PENSIONÄR*INNEN

Haltet den Dieb!

Auf einer Veranstaltung, zu der GEW, ver.di und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) eingeladen hatten, äußerten Pensionär*innen eindrucksvoll ihren Unmut wegen jahrzehntelanger Abstriche bei den Altersruhegeldbezügen

Man ahnt, was in den Köpfen staatlicher Haushälter*innen vor sich geht, wenn Sparmaßnahmen anstehen: Bei Abstrichen an den Pensionen ist am wenigsten Widerstand zu erwarten, weil man die Betroffenen nicht als die Kämpfer*innen ausmacht, die in der Öffentlichkeit ihren Unmut über die Regierenden zeigen. Flankiert wird dies von in Teilen der Öffentlichkeit geschürten Vorurteilen über angeblich fette Beamtenbezüge, die den Staat zu Sparmaßnahmen nötigen. Das hierdurch in der Öffentlichkeit entstandene Bild vom ›saturierten Beamten‹ sorgt dafür, dass Protest oder gar Widerstand gar nicht erst aufkommen.

Der Trugschluss

Ja, und dann ist da das Argument, dass es vielen anderen in der Gesellschaft schlechter geht. Bloß: Es ist eine Illusion zu glauben, dass ein freiwilliger Verzicht zu einer Besserstellung der einkommensmäßig schlechter Gestellten führen würde. Blicken wir auf die Entwicklung des Anteils der Lohnabhängigen am Volkseinkommen, der so genannten Lohnquote, stellen wir fest, dass diese in den letzten beiden Dekaden, bei derzeitiger schwacher Erholung, deutlich gesunken ist. Das Komplement zu den Löhnen sind die Gewinneinkommen. Die sind folglich entsprechend gestiegen. Welche Dimension diese mittlerweile angenommen haben, lässt sich in jeder offiziellen Statistik über die Einkommensverteilung nachlesen. Aber damit nicht genug. Da mit wachsender Höhe der Einkommen auch der Anteil wächst, der nicht konsumiert wird, erklärt dies u.a. die gigantischen Vermögenszuwächse der oberen 10 Prozent der Bevölkerung.

Anstatt dies in der Öffentlichkeit zu skandalisieren, echauffieren sich Mitbürger*innen über die Lohnforderungen im öffentlichen Dienst: Sie sprechen von ›Besitzstandswahrung‹, wenn Betroffene sich gegen den Abbau ihrer Einkommen wehren; und das ist als Kritik gemeint. Als sei Besitzstandswahrung ein ehrenrühriges Motiv! Dabei ist doch die Partizipation aller am wirtschaftlichen Erfolg einer Gesellschaft der zentrale Gedanke, weshalb sich Menschen gewerkschaftlich organisieren. Von selbst läuft da gar nichts, auch wenn Arbeitgeber*innen, in diesem Fall ja der Dienstherr, einen glauben machen wollen, dass sie ›fürsorglich‹ handeln würden. Diese Vorstellung eines Obrigkeitsstaates aus vordemokratischen Zeiten entlarvt sich selbst – nicht nur, wenn man die oben beschriebene Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen betrachtet, sondern eben auch, wenn man sich die Entwicklung der Pensionen in den letzten beiden Dekaden vor Augen führt.

Es muss also schon einiges passieren oder passiert sein, wenn, wie in diesem Fall, mehr als hundert Betroffene aus GEW, ver.di und GdP zusammenkommen, um zu zeigen, dass man nicht mehr bereit ist, die Kürzungen bei den Altersbezügen widerstandslos hinzunehmen.

Vermeintlicher Sachzwang

Angetrieben wurde und wird der reale Einkommensverlust aktuell natürlich durch die Inflation. Es scheint der Eindruck vorzuherrschen, dass diese die Pensionär*innen weniger trifft als ihre aktiven Kolleg*innen. Anders ist es auf jeden Fall nicht zu erklären, weshalb die Versorgungsempfänger*innen bei der Zahlung dieser als ›Coronahilfe‹ benannten Leistung, immerhin 1300 Euro, ausgespart blieben. Ein Skandal, den man nur erklären kann, wenn wie oben benannt, der Dienstherr(!) der Meinung ist, dass von den Betroffenen ohnehin kein Protest zu erwarten ist.

Doch diesmal hat der Dienstherr sich verrechnet: Protest formiert sich. Die jüngsten Einsparungen auf Kosten der Pensionär*innen haben das Fass zum Überlaufen gebracht. Jetzt wird der gefühlten Benachteiligung auf den Grund gegangen! Der GEW-Kollege Gerhard Brauer konnte auf der Versammlung eindrucksvoll belegen, dass die jüngsten Einsparungen auf Kosten der Pensionär*innen nur die Spitze des Eisbergs darstellen. Sein Zahlenwerk (siehe unten) belegt ganz konkret, um welche Beträge die Pensionär*innen in den letzten beiden Dekaden betrogen wurden.

Manche erinnern sich noch daran, als wir 2011 gegen die Streichung der Jahressonderzahlung, vulgo: ›Weihnachtsgeld‹, auf die Straße gegangen sind. Mit einem Federstrich hat der damalige Erste Bürgermeister Olaf Scholz uns das ›Weihnachtsgeld‹, je nach Entgeltgruppe, um bis zu 70 Prozent gekürzt.

Unser jetziger Kanzler argumentierte 2011, dass es aus haushaltspolitischen Erwägungen nicht anders ginge, als das ›Weihnachtsgeld‹ zu streichen. Dass dies nicht gänzlich geschah, war wohl auch unserem damaligen Protest geschuldet. Aber wie üblich wurde zur Begründung dieser Sparmaßnahme ein vermeintlicher Sachzwang ins Feld geführt: Es dräute die Schuldenbremse! Hinzu kamen die Hiobsbotschaften ständig steigender Kosten für die *Elphi* und, ach ja, das Finanzdebakel der *HSH-Nordbank*, das den Haushalt in ungeahnte Schieflage versetzt hatte, verlangte Finanzspritzen in Milliardenhöhe!

Selbst wenn man sich auf das Argument des Sachzwangs einlassen würde, müsste ja dann die Einsparung wieder zurückgenommen werden, wenn die Umstände dies zulassen. Darüber wurde aber nie gesprochen. Umso mehr sprechen wir jetzt darüber! Und ganz nebenbei: Es ist erstaunlich, dass dieser vermeintliche Sachzwang für manch anderes Bundesland nicht gilt. So zahlt Bayern seinen Beamt*innen, einschließlich den Versorgungsempfänger*innen, nach wie vor 66 Prozent des Monatssalärs als ›Weihnachtsgeld‹. Und selbst Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, beides Länder, deren Kassen nicht gerade überquellen, verhalten sich hier anders als das reiche Hamburg. Die Liste ließe sich fortführen. Dies veranlasste den anwesenden DGB-Vertreter Olaf Schwede zu der süffisanten Äußerung: »Hamburg spart an nichts, außer am Personal!«

Geld ist genug da, …

Die gegenwärtige Haushaltssituation in Hamburg ließe selbst jenseits aller haushaltpolitischen Grundsätze einer ausgeglichenen Bilanz von Ausgaben und Einnahmen ohne weiteres zu, die Einsparungen zurückzunehmen. Wie so manche Krise gezeigt hat, gibt es in einer solchen Situation immer Gewinner*innen und Verlierer*innen. In Bezug auf die aktuelle Haushaltslage kann man feststellen, dass die Stadt Hamburg im Zusammenhang mit der Corona-Krise ihre Einnahmen massiv steigern konnte. Der damit in Verbindung stehende geschäftliche Erfolg der Reederei *Hapag-Lloyd* spülte der Stadt als Anteilseignerin nämlich 1.5429 Milliarden Euro (nach FAZ vom 8.2.23) zusätzlich in die Kasse! Und ganz nebenbei: Hamburg zahlte im letzten Jahr 814 Millionen Euro in den Länderfinanzausgleich, der höchste Betrag, den die Stadt jemals gezahlt hat! Hoffen wir mal, dass dies die Richter*innen der zuständigen Gerichte beflügelt, die mit dem Sachzwang ›Finanznot‹ eingeführte Streichung der Jahressonderzahlung rückgängig zu machen. Dass auf juristischer Ebene darüber das letzte Wort noch nicht gesprochen ist, belegen nämlich die 7000(!) Klagen aus dem Jahr 2020 vor

Fotos: Jamil Jalla

Einigkeit in der Gegenwehr: Schluss mit Altersdiskriminierung in den Bezügeregelungen!

Pensionsberechnung am Beispiel der Biografie einer Berufsschullehrerin

		nach dem Recht bis zum 31.12.2000	nach dem Recht ab 01.01.2001
Abitur	**19**		
Ende Ausbildung (Versicherung)	**22**	1 Jahr Ausbildung	1 Jahr Ausbildung
Ende Tätigkeit (Versicherung)	**24**	4,5 Jahre Studium / Prüfung	2,34 Jahre Studium / Prüfung
Ende Studium / 1. Staatsexamen	**29**		
Ende Referendariat (zweijährig)	**31**	2 Jahre Referendariat	2 Jahre Referendariat
		32,5 Jahre Schuldienst	32,5 Jahre Schuldienst
Pensionierung Besoldungsgruppe A 13 nicht mehr verheiratet Arbeitszeit im letzten Jahr 50 %	**65**	**40 Jahre** ruhegehaltsfähige Dienstzeit	**37,84 Jahre** ruhegehaltsfähige Dienstzeit
		Faktor 1,875[1]: 75 % von 5.596,71 € (aktuell) **= 4.197,53 Euro Pension**	Faktor 1,79375[2]: 67,88 % von 5.489,55[3] € **= 3.726,31[4] Euro Pension**
			- Versoldungsabschlag 134,15[5] € **= 3.592,16 Euro Pension**
		x 12 Monate	
		50.370,36 Euro	**43.105,92 Euro**
		+ **2.518,52 Sonderzahlung[6]**	
		52.888,88 Euro pro Jahr	**43.105,92 Euro pro Jahr**
		- 9.782,96 Euro	

[1] Bis 31.12.2000 betrug der Faktor pro Jahr 1,875 % (40 Jahre=75 %)
[2] Der Ruhegehaltssatz wurde aufgrund einer politischen Entscheidung aus dem Jahre 2000 auf max. 71,75 % begrenzt, dadurch reduzierte sich der Faktor pro Jahr auf 1,79375 %
[3] 5.596,71 € - 107,16€ = 5.489,55 €
[4] Erreichter Ruhegehaltssatz x ruhegehaltsfähige Dienstbezüge
[5] Versorgungsabschlag von 3,6 % des errechneten Ruhegehalts, weil die Kollegin ein Jahr vor ihrer Regelaltersgrenze (hier 66 Jahre) in den Ruhestand geht
[6] Bis 2010 erhielten auch Pensionäre eine Sonderzahlung in Höhe von 60 % ihrer mtl. Versorgungsbezüge

dem Hamburger Verwaltungsgericht, begleitet von Musterklagen aus 2011 vor dem Bundesverfassungsgericht, die mit dem Ziel einer amtsangemessenen Alimentation geführt werden. Die Gewerkschaften vertreten hierzu die Betroffenen. Eine komplizierte Gemengelage, die Olaf Schwede den Anwesenden nahebrachte und für die hlz (siehe S. 52) noch einmal schriftlich dargelegt hat.

…aber nicht für uns

Jenseits dieses Skandals um das ›Weihnachtsgeld‹ hat uns Gerhard Brauer die Zahlen vorgelegt, die zeigen, wie es dem Dienstherrn gelungen ist, peu à peu die Versorgungsbezüge zu mindern, ohne dass dies vielen von uns auf den ersten Blick aufgefallen sein mag. Unter dem Strich sind es locker 10.000 Euro(!), die im Durchschnitt – bezogen auf eine klassische Lehrer*innenbiografie – jedem*jeder Versorgungsempfänger*in jährlich verlustig gegangen sind (siehe nebenstehende Grafik).

Das Perfide ist, dass alle Kürzungen indirekt und damit nicht für jede*n gleich erkennbar vorgenommen wurden. Das Bundesverfassungsgericht hat allerdings 2015 und 2020 in Entscheidungen bezogen auf andere Bundesländer Maßstäbe für eine ›amtsangemessene Alimentation‹ festgelegt. Der Gesetzgeber muss seitdem anhand von fünf Parametern die Amtsangemessenheit der Besoldung bei jeder Anpassung prüfen. Hamburg hat daraufhin für die Jahre 2021 bis 2025 eine sogenannten Angleichungszulage eingeführt. Ausnahme: Ruhegehaltsempfänger*innen(!), da es zur amtsangemessenen Versorgung bisher keine explizite Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes gibt. Eine höchst umstrittene Interpretation. Fest steht: Hamburg zahlt keine Angleichungszulage an seine Versorgungsempfänger*innen. Wieder eine Benachteiligung. Wie man Rechtsstreitigkeiten hätte vermeiden könnte, zeigt das Beispiel Hessen. Dort werden die Beamtenbezüge in den nächsten zwei Jahren um 8–10 Prozent linear steigen, um eine verfassungsgemäße Bezahlung zu garantieren. Wenn die Besoldung in der Grundtabelle erhöht wird, dürften die Versorgungsempfänger*innen davon auch profitieren. So könnte man auf einen Rechtsfrieden in dieser Angelegenheit hoffen. Stattdessen erleben wir in Hamburg eine beinharte und nicht mehr zu rechtfertigende Verweigerungshaltung des Senats.

Diese Haltung erzürnte auch ganz besonders den anwesenden Vertreter der Gewerkschaft der Polizei. Er geißelte anhand einer ähnlichen Gemengelage den Sparwillen der Stadt. In diesem Fall handelt es sich um die Streichung der Ruhegehaltsfähigkeit der Stellenzulagen, die seine Kolleg*innen und die der Feuerwehr in Hamburg im Gegensatz zu anderen Bundesländern jetzt nur noch bis zur Pensionierung erhalten. »Abgrundtief enttäuscht« sei er, dass der Dienstherr somit davon ausginge, dass im Dienst erlittene Traumata nach der Pensionierung keine Belastung mehr darstellten. Schleswig-Holstein und andere Länder haben diese Zulagen mittlerweile wieder ruhegehaltsfähig gemacht.

Der ganze Streit ließe sich vermeiden, so Gerhard Brauer, wenn der Dienstherr zu dem althergebrachten Grundsatz zurückkehrte: »Versorgung ist grundsätzlich an die Vergütung der im aktiven Dienst stehenden Kolleg*innen geknüpft.«

Wieso eigentlich?

Worüber man sich streiten, aber mehr noch wundern kann, sind die Anrechnungsbeträge auf das Ruhegehalt für Kinder, deren Höhe schwankt, je nachdem, wann diese geboren wurden. So erhalten Versorgungsempfänger*innen (Stufe A13) für ein Kind, das vor dem 1. Januar 1992 geboren wurde in Hamburg 33,58 Euro je Kind, während Eltern für Nachkommen, die nach diesem Datum das Licht der Welt erblickt haben, 106,56 Euro bekommen. Auch diese Beträge sind nicht bundeseinheitlich. In Bayern gibt es ein Drittel mehr! »Mia san mia« eben. Auch hier läuft der Versuch, dies zu erklären, zwangsweise ins Leere, weil es dafür keine Erklärung gibt!

Kein Naturgesetz

Manche*r wird einwenden, dass diese Kürzungen einer Anpassung an die strukturell schlechtergestellten Bezieher*innen der gesetzlichen Rente geschuldet sind. Doch damit wird es nicht besser. Im Gegenteil: Anstatt zu argumentieren, dass die skandalös niedrigen Renten den Versorgungsbezügen des öffentlichen Dienstes angepasst werden müssten, versuchen die Haushälter*innen und Finanzpolitiker*innen es als Naturgesetz erscheinen zu lassen, dass es nur eine Richtung einer Angleichung geben kann: nach unten. Wieso eigentlich? Die Staatsquote, also der Anteil am Volkseinkommen, den der Staat zur Erfüllung seiner Aufgaben ausgibt, liegt hierzulande unterhalb des europäischen Durchschnitts. Da ist also durchaus noch Luft nach oben. Man könnte auch wieder einmal sagen: Geld ist genug da, das haben bloß die anderen. Hier eine Meinungsumkehr in der Öffentlichkeit zu erreichen, mag illusionär sein. Zumindest aber argumentativ eine offene Flanke zu finden, die Senat und Bürgerschaft in Erklärungsnot bringt – dafür gilt es aufzustehen! Die Anwesenden gingen mit gutem Beispiel voran. Hoffen wir auf zahlreiche Nachahmer*innen.

JOACHIM GEFFERS

Amtsangemessene Alimentation

Zum Stand der Verfahren

Beamt*innen haben einen sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ergebenen Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation. Die amtsangemessene Alimentation – nicht aber eine konkrete Besoldungsleistung – kann eingeklagt und damit gerichtlich überprüft werden. Ob eine Besoldung verfassungskonform ist oder nicht, entscheidet allein das Bundesverfassungsgericht.

Im Zuge der Abschaffung bzw. Kürzung der Sonderzahlung in den Jahren 2011/2012 verständigten sich das Personalamt und die Gewerkschaften auf Musterverfahren, um eine Flut an Klagen zu verhindern. Der Senat sagte im Jahr 2011 daraufhin allen Beamt*innen mit der Bezügemitteilung die Gleichbehandlung mit den Musterverfahren zu. Eigene Anträge und Klagen waren damit nicht notwendig. Im Vertrauen auf diese Zusage haben die Beamt*innen und ihre Gewerkschaften in den Jahren 2011 bis 2019 auf weitere Anträge verzichtet.
In den Jahren 2015 bis 2020 hat das Bundesverfassungsgericht eine Reihe von Entscheidungen zur Besoldung in anderen Ländern getroffen und dabei Maßstäbe für eine amtsangemessene Alimentation definiert. So haben die Besoldungsgesetzgeber bei jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung unter anderem anhand von fünf Parametern die Amtsangemessenheit der Alimentation zu prüfen. Darüber hinaus muss ein Abstand zur Grundsicherung eingehalten werden.

Im Jahr 2020 kam das Verwaltungsgericht Hamburg in den Musterverfahren aus 2011 zu dem Ergebnis, dass in den Jahren 2011 bis 2019 die Beamtenbesoldung in Hamburg nicht den Maßstäben einer amtsangemessenen Alimentation genügte und legte die Klagen dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vor. Die Entscheidung hierzu aus Karlsruhe ist offen und zeitlich nicht absehbar.
Der Hamburger Senat korrigierte daraufhin im Dezember 2020 seine Gleichbehandlungszusage mit den Bezügemitteilungen und beschränkte sie auf die Jahre 2011 und 2012. Die Gewerkschaften riefen daraufhin dazu auf, noch im Jahr 2020 dieser Mitteilung zu widersprechen und Anträge auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. Mehr als 20.000 Anträge auf amtsangemessene Alimentation erfolgten im Jahr 2020, mehrere tausend weitere im Jahr 2021.

Gerichtlich überprüft werden nun voraussichtlich zwei Fragen, die auch in den Teilwiderspruchsbescheiden differenziert wurden: Zu der Frage, ob die Besoldung und Versorgung in Hamburg in den Jahren 2020 und in den Folgejahren amtsangemessen waren, liegen dem Hamburger Verwaltungsgericht über 7.000 Klagen vor. Mehr als 4.000 dieser Verfahren werden vom DGB-Rechtsschutz geführt. Der Senat räumt diesen Verfahren Chancen ein und hat hierfür Rückstellungen im Haushalt gebildet. Der Zeitplan zu diesen Verfahren ist offen. Das Verwaltungsgericht wird vermutlich Musterverfahren auswählen und verhandeln.

Die Frage, wie genau die Gleichbehandlungszusage des Senats aus dem Jahr 2011 zu bewerten ist, wird in weiteren Verfahren vor den Verwaltungsgerichten zu klären sein. Teilwiderspruchsbescheide zu dieser Frage werden aber vorrausichtlich erst nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zu den Musterverfahren aus dem Jahr 2011 erfolgen. Dann können Klagen erhoben werden. Der zeitliche Rahmen ist offen. Haben die Musterverfahren aus 2011 keinen Erfolg, erledigt sich auch die Frage einer eventuellen Gleichbehandlung aller Beamt*innen mit den Kläger*innen. Der Senat lehnt konsequent alle Anträge und Widersprüche zur amtsangemessenen Alimentation ab. Es ist damit immer eine Klage erforderlich. Parallel versucht der Senat mit mehreren Maßnahmen eine amtsangemessene Alimentation (auch rückwirkend) herzustellen und damit die Chancen neuer Klagen zu reduzieren. Beispiele sind hierfür die Einführung der auf die Jahre 2021 bis 2025 befristeten Angleichungszulage für die aktiven Beamt*innen und das für 2023 angekündigte Besoldungsstrukturgesetz.

Maßnahmen zur Verbesserung der Versorgung erfolgen bisher nicht, da das Bundesverfassungsgericht nur Maßstäbe für die Besoldung aktiver Beamt*innen definiert hat. Der Senat sieht hier deshalb keinen Handlungsbedarf. Karlsruhe könnte allerdings zeitnah Maßstäbe für eine amtsangemessene Versorgung im Rahmen von Entscheidungen zu Vorlagebeschlüssen aus anderen Ländern definieren. Das Thema behält damit eine hohe Dynamik – und eine weiter steigende Komplexität.

OLAF SCHWEDE,
DGB Bezirk Nord

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Hamburg

Resolution

Am 4. April 2023 trafen sich über 100 Pensionär*innen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft der Polizei (GdP) zu einer Protestveranstaltung im Curio-Haus und forderten einstimmig:

Pensionär*innen dürfen nicht abgehängt werden!

Während 2022 die aktiv Beschäftigten als Ausgleich für etliche Leermonate eine Einmalzahlung von 1300 € erhielten, die als ›Coronaprämie‹ deklariert wurde, gingen Pensionär*innen trotz hoher Inflation leer aus. Als wenn dieser Affront nicht schon genug wäre, werden Pensionär*innen auch bei den Angleichungszulagen für die Jahre 2021 bis 2025 nicht berücksichtigt. Dies ist höchst ungerecht, denn die Versorgung ist mit einem Ruhegehaltssatz an die Besoldung gekoppelt. Und wenn die Besoldung nicht ›amtsangemessen‹ ist, gilt das natürlich auch für die Versorgung.

Diese Altersdiskriminierung nehmen wir nicht hin!
Als geradezu skandalös wurde festgestellt, dass den Pensionär*innen weiterhin die Sonderzahlung, die 2011 in die Grundtabelle eingearbeitet wurde, vorenthalten wird. Darüber hinaus müssen die Zurechnungszeiten bei Frühpensionierungen dem Rentenrecht angeglichen werden. Und bei den Zulagen für die Kindererziehung dürfen Mütter oder Väter nicht deshalb benachteiligt werden, weil die Kinder vor dem 01. Januar 1992 geboren wurden.

In der Konkurrenz um Fachkräfte für den Polizei-, Feuerwehr- und Justizvollzugsdienst, auch zwischen den Bundesländern, muss die Polizei- und Feuerwehrzulage sofort wieder ruhegehaltsfähig werden.

Wir fordern die Bürgerschaft und den Senat der Freien und Hansestadt Hamburg auf, Ungerechtigkeiten und Altersdiskriminierungen im Versorgungsrecht zu beseitigen.
Hamburg wird nur dann ein attraktiver Arbeitgeber sein und bleiben, wenn den Beamt*innen gute Arbeitsbedingungen garantiert werden. Das schließt die Vergütung und Versorgung ein.

Hamburg, 4. April 2023
V.i.S.d.P.: GEW-Landesverband Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg

Gesund in den Ruhestand!

Wir bieten euch an, in einem persönlichen Gespräch u.a. über folgende Fragen zu informieren:
- Wie kann ich meine Gesundheit erhalten und stärken? Inwieweit kann ich dabei die Unterstützung durch Einrichtungen der Behörden erwarten?
- Wie und wo kann ich die Feststellung einer Schwerbehinderung beantragen?
- Wann kann ich in den Ruhestand gehen?
- Habe ich meine rentenrechtlichen bzw. versorgungsrechtlichen Zeiten geklärt?
- Wie berechnet sich meine Altersversorgung?

Die GEW bietet in ihrer Geschäftsstelle, Rothenbaumchaussee 15, eine kostenlose persönliche Beratung zu diesen und ähnlichen Fragen an. **Die nächsten Termine finden am Dienstag den 30. Mai und 27. Juni, jeweils 15-17 Uhr statt.** Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer*innen als auch an Beamt*innen.

KARIN HUFERT, ehrenamtliche Beraterin, Mitglied der GEW

AK PHILOSOPHIE UND RELIGION (PuR)

Problematisch und nicht verfassungskonform

Das Hamburger Modell eines ›Religionsunterrichts für alle‹ ist weder unter wissenschaftlich-pädagogischen, noch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten ein zeitgemäßes Modell ›für alle‹. Noch immer ignoriert die BSB Kritik sowie bereits erprobte bessere Alternativen.

Über 30 Interessierte hatten sich am 29. März 2023 zur Veranstaltung zum Thema ›Hamburger Religionsunterricht (Klasse 1-6) ohne Alternative?‹ mit Prof. Dr. Hartmut Kreß aus Bonn eingefunden. Der GEW-*Arbeitskreis Philosophie und Religion* (AK PuR) hatte zum Vortrag mit Diskussion eingeladen, und unser Vorsitzender Sven Quiring ließ sich Begrüßung und Eröffnung der Veranstaltung nicht nehmen. Er wies darauf hin, dass die GEW im Juni 2022 frist- und formgerecht eine (erbetene) Stellungnahme zu den Bildungsplan-Entwürfen im Fach Religion abgegeben habe, in deren Überarbeitung indes keinerlei Aufnahme unserer kritischen Anmerkungen erkennbar wurde. Selbst eine Antwort blieb die *Behörde für Schule und Berufsbildung* (BSB) unserer Bildungsgewerkschaft bislang schuldig. Eine empörende Ignoranz, wie Sven Quiring festhielt.

Prof. Dr. Kreß stellte dann in seinem Vortrag die historische Entwicklung dieses besonderen Faches dar, das erst durch die aufmüpfige Jugend in den 70er Jahren unter Nutzung ihres Selbstbestimmungsrechtes auf Religionsmündigkeit eine Alternative (›Werte und Normen‹, jetzt Philosophie) ab Klasse 7 erfuhr. Er bezeichnete das Hamburger Modell des ›Religionsunterrichts für alle‹ als nicht verfassungskonform, die Auswahl der inhaltlich beteiligten Religionen durch den Staat und die ›Approbation‹ der Lehrkräfte durch die beteiligten Religionsgemeinschaften als problematisch.

Die Besonderheit der hier den Kolleg*innen zugedachten Rolle als ›Religionsbotschafter*innen‹ verdeutlichte er an einem Auszug aus dem *Bildungsplan Religion* (Hinweise und Erläuterungen, S. 35), wonach die Religionslehrkraft »in geeigneten Situationen kenntlich machen [soll], welche Religion und welche religiösen Prägungen für sie lebenswert sind und wie sich das in ihrem Leben zeigt.« – Soviel zu den identitätsstiftenden Angeboten für die nicht-konfessionelle Mehrheit der Schüler*innen, wie es der Koalitionsvertrag der rot-grünen Regierung postuliert. Diese religionsfern aufwachsende Gruppe bildet immerhin die klare Mehrheit im Religionsunterricht der Klassen 1-6, findet aber keine tragende Berücksichtigung in den Bildungsplänen. Andere Bundesländer machen es ehrlicher und berücksichtigen die gesellschaftlichen Entwicklungen in der stark nachlassenden Bindung an Religionsgemeinschaften.

Über die vier von Kreß vorgestellte Alternativen zum Status quo – z. B. Grundgesetzänderung (Art. 7 Abs. 3), ein Pflichtfach Ethik/Religionskunde neben dem konfessionellen Religionsunterricht, die Einführung von bekenntnisfreien Schulen, die Einführung eines Alternativfaches Ethik – wurde dann lebhaft und überraschend ausdauernd diskutiert.

Während einzelne (Religionslehrkräfte) den gemeinsamen Unterricht in den Klassen 1-6 für so bedeutsam hielten, dass die bekannten Schwächen des behördlichen Konzepts für sie nicht weiter ins Gewicht fielen, hielten andere die Gemeinsamkeitsfiktion für überbewertet und vorgeschoben, sei doch in zahlreichen Fächern eine Klassenaufteilung nicht ungewöhnlich. Eine Professorin der *Universität Hamburg*, Vertreterin der nicht berücksichtigten buddhistischen Religion, machte die Willkür der Auswahl von Religionsgemeinschaften zum Vorwurf. Der Beitrag eines Vertreters des *Säkularen Forums Hamburg e.V.* stellte dar, dass Versuche, auch nicht-religiöse Weltanschauungen in die Gestaltung des ›Religionsunterrichts für alle‹ einzubinden, von der BSB, aber auch seitens der Religionsgemeinschaften seit Jahren ignorant zurückgewiesen würden. Dabei seien nach Grundgesetz (Art. 140, in Bezug auf Art. 137 Abs. 7 Weimarer Reichsverfassung) diese den Religionsgesellschaften gleichgestellt.

Auch die unterschiedliche religiöse Beauftragung des Personals (vocatio, missio canonica, Idschasa, Rizalik, Ischur – so heißt das in den verschiedenen Religionsgemeinschaften und bedeutet jeweils auch Verschiedenes) wurde problematisiert. Die GEW hatte im letzten Jahr übrigens die rigorose Wiederauferstehung der jahrzehntelang nicht verlangten evangelischen Vocation öffentlich kritisiert. Bei ihrer Umsetzung, die eine Kirchenmitgliedschaft voraussetzt, wäre ein großer Teil des Religionsunterrichts ausgefallen. Dieser Vorgang hatte in den Kollegien zu erheblicher Beunruhigung geführt. Nordkirche und Behörde lenkten schließlich mit einer zeitlichen Aussetzung ein. (Ergänzung: Wie wir aus Schulleitungskreisen hören, wird derzeit erneut ein behördlicher Vorstoß gemacht.)

Zum Schluss ließ die Moderatorin des Abends, unsere Kollegin Dora Heyenn, über die Frage abstimmen, ob es eine Alternative zum ›Religionsunterricht für alle‹ in den Klassen 1-6 geben solle. Ergebnis: Wenige Hände blieben unten.

Der AK PuR wird weiter am Ball bleiben, regelmäßige Info- und Diskussions-Veranstaltungen anbieten, die im GEW-Newsletter bekannt gemacht werden. Materialien sind auf der GEW-Homepage zu finden: https://www.gew-hamburg.de/mitmachen/arbeitsgruppen/ak-philosophie-und-religion

Auch Kolleg*innen-Beratung z. B. in Konfliktfällen um die Lehrerlaubnis oder um Behinderung von Eltern-Abmeldewünschen für ihre Kinder sind möglich und werden vertraulich behandelt. Bitte melden unter akpur@gew-hamburg.de.

GERHARD LEIN,
GEW-Arbeitskreis Philosophie und Religion

LESEN!

1918/19: Eine deutsche Revolution und ihre Folgen

Lesung am 6. Juni 2023 um 19:00 Uhr im Curio-Haus

Warum heute die Veröffentlichung einer Befragung sozialdemokratischer, kommunistischer und konservativer Zeitzeugen aus dem Jahr 1978 durch Schüler*innen einer 10. Gymnasialklasse aus Hamburg zum Thema deutsche Revolution 1918 und die Folgen für die Geschichte? 2022 erinnert uns der russische Angriff auf die Ukraine, dass der längst vergessen geglaubte Krieg in den Osten Europa zurückgekehrt ist. Von eben solchen Kriegen ›im Osten‹ und von der verhängnisvollen deutschen Rolle handeln im Kern die Interviews.

Die vier Interviewpartner waren zugleich kenntnisreiche und kontroverse ›Zeitzeugen‹:
- Dr. Elsbeth Weichmann (Jg. 1900), ehemalige SPD-Bürgerschaftsabgeordnete in Hamburg
- Professor Herbert Weichmann (Jg. 1896), jüdischer Herkunft, ehemaliger SPD-Bürgermeister in Hamburg
- Dr. Kurt Sieveking (Jg. 1897), ehemaliger CDU-Bürgermeister in Hamburg,
- Harry Naujoks (Jg. 1901), KPD, 1933 bis 1945 KZ-Häftling, zeitweise Lagerältester im *KZ Sachsenhausen*, stellvertretender Vorsitzender des *Internationalen Sachsenhausen-Komitees*
- Hans Gebauer (Jg. ca. 1896), Berufsoffizier zuletzt Oberst der Wehrmacht, Pressesprecher des konservativen *Verbandes Deutscher Soldaten*

Sie führen uns von der Weimarer Republik über die Nazi-Herrschaft und zum geteilten Europa. Drei von ihnen waren Soldatenräte. Ihre Sicht auf die Geschehnisse folgte völlig unterschiedlichen Perspektiven. Sie standen vielfach auf verschiedenen Seiten der Barrikaden. Ihr familiärer Hintergrund – damals hätte man von verschiedenen Klassen gesprochen – spielt eine wesentliche Rolle, vor allem aber die unterschiedlichen politischen Ansichten. Die Texte laden zum Vergleich ein, zwischen den Antworten der 80-Jährigen untereinander und dem Unterschied zu den Ansichten der jungen Leute damals. Die Texte werden ergänzt durch viele Anmerkungen, historische Informationen und Illustrationen. – Ein höchst aktueller Blick auf die Vergangenheit!

Der Autor: Bernhard Nette, ehemaliger Lehrer in Hamburg-Bergedorf und Mitglied des Landesvorstands der GEW Hamburg. Im VSA: Verlag erschienen von ihm *Ausplünderung: Bergedorfer Juden und das Finanzamt. Beispiele von NS-Verfolgung und Wiedergutmachung* (2019) sowie *Vergesst ja Nette nicht! Der Bremer Polizist und Judenreferent Bruno Nette* (2017).
Das Buch: Bernhard Nette: *1918/19: Eine deutsche Revolution und ihre Folgen. Sozialdemokratische, kommunistische und konservative Zeitzeugen erinnern sich*, Hamburg: VSA 2023. Die GEW Hamburg hat die Veröffentlichung unterstützt.

Foto: Stina Patzker

Blick auf die Klagemauer und den Tempelberg – religiöse Vielfalt in Jerusalem

JUNGE GEW/GEW STUDIS

Israel: Eine Erkundungsreise

Die junge GEW/GEW Studis auf Delegationsreise zur israelischen Gewerkschaft Histadrut

Was lange währt wird endlich gut: Bereits 2020 haben Aktive der jungen GEW/GEW Studis Hamburg eine Delegation nach Israel geplant, die aufgrund der Pandemie jedoch mehrmals verschoben werden musste. Am 4. März 2023 konnte es endlich losgehen – neun Tage Israel lagen vor uns. Um uns, die Geschichte und die aktuelle politische Lage Israels besser kennenzulernen, hatten wir uns bereits einige Wochen vorher zu einem Vorbereitungsseminar im Curio-Haus getroffen. Ziel der Delegation war neben dem Austausch mit der israelischen Gewerkschaft *Histadrut*, zu der bereits seit 1957 enge Kontakte bestehen, die Lebens- und Arbeitswelt junger Israelis und das Land selbst kennenzulernen. Ein ziemlich umfassendes Vorhaben für relativ wenig Zeit und so hatten wir täglich ein straffes Programm: Gemeinsam haben wir mit Vertreter*innen der *Histadrut* über die Zukunft von Gewerkschaften diskutiert, Bildungseinrichtungen in Tel Aviv und Harish (Nordisrael) besucht und mit dem Sozialattaché der Deutschen Botschaft Frank Zach – ein langjähriger Gewerkschafter – über seine Arbeit dort gesprochen.

Die Eckdaten der Delegationsreise:
Tag 1 – Anreise (Hamburg – Wien – Tel Aviv)
Tag 2 – Tel Aviv: Austausch/Workshops mit der israelischen Gewerkschaft *Histadrut*
Tag 3 – Tel Aviv: Stadtrundgang ›Weiße Stadt‹ & Altstadt Jaffa, Botschaftsbesuch
Tag 4 – Gaza-Streifen: Besuch Kibbuz *Kfar Aza*
Tag 5 – Jerusalem: Altstadt, Grabeskirche, Klagemauer, Tempelberg, Markt
Tag 6 – Harish & Tel Aviv: Schulbesuch (allgemein- und berufsbildend), *Joseph Bau Museum*
Tag 7 – Jerusalem: *Yad Vashem* & Tal der Gemeinden
Tag 8 – Ost-Jerusalem: Begehung der Grenzanlagen, Ölberg, Totes Meer
Tag 9 – Abreise (Tel Aviv – Frankfurt – Hamburg)

Auch die gesellschaftspolitische Lage war ein zentraler Bestandteil des Delegationsprogramms. Bei einem Besuch des Kibbuz *Kfar Aza* an der Grenze zum Gaza-Streifen haben wir mit den Bewohner*innen über das Leben und die Sicherheitslage vor Ort gesprochen. Bis zum Abzug des israelischen Militärs sowie aller dortigen israelischen Siedlungen im Jahr 2006 besuchten die Bewohner*innen des Kibbuz regelmäßig die ›Riviera der Levante‹ – wie die wunderschönen Strände rund um Gaza-Stadt auch genannt wurden. Es sei wichtig, den jetzt im Kibbuz aufwachsenden Kindern zu vermitteln, dass es nicht immer so wie jetzt war – und dass ein friedliches Auskommen zwischen Palästinenser*innen und Israelis für alle ein Gewinn darstellen würde. In Ost-Jerusalem haben wir uns mit Hilfe der Expertise eines Leutnants der Reserve ein Bild von der sicherheitspolitischen Lage gemacht. Der Ex-Militär arbeitet heute als Delegationsleiter und Unterhändler für die Nichtregierungsorganisation *Economic Cooperation Foundation*, deren Ziel es ist, israelisch-palästinensische sowie arabisch-israelische Kooperation in wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Bereichen zu etablieren und zu festigen. Dabei setzt die NGO auf eine Zwei-Staaten-Lösung, in der es zwei unabhängige und selbständige Staaten geben soll.

»Land gegen Frieden« – diese scheinbar einfache Gleichung geht im Nahost-Konflikt jedoch nicht ohne weiteres auf. Denn um die Spannungen im Land zu verstehen, kommt man nicht umhin, sich mit der Bedeutung von Religion zu beschäftigten. Ein Besuch Jerusalems bot uns dafür eine eindrucksvolle Gelegenheit. Denn beim Blick in den Kalender der drei für Israel relevantesten Weltreligionen wird die Notwendigkeit einer toleranten Haltung für das Zusammenleben in Israel deutlich: Das jüdische Pessach-Fest, der islamische Fastenmonat Ramadan und das christliche Osterfest finden fast zeitgleich statt – und dazu teilen sich das Judentum und der Islam mit dem Tempelberg und der Klagemauer örtlich eng umgrenzte Heiligtümer. Auf welche Spannungen dabei Rücksicht genommen werden muss, davon konnten wir beim Besuch dieser Orte eine vage Vorstellung bekommen. Diese beeindruckende kulturelle, religiöse und historische Vielfalt begegnete uns in Jerusalem im Kontext der gesellschaftlichen Anspannung.

Etwas entspannter dagegen konnten wir die enge Verbindung zwischen Hamburg und dem Reform-Judentum beim Besuch eines Schabbat-Gottesdienstes in einer Reform-Synagoge am Freitag erleben: Shlomo Carlebach – Folkrock-Komponist und ein Cousin des Hamburger Oberrabiners Joseph Carlebach (1883-1942) – vertonte gewissermaßen den Reformgedanken und beeindruckte uns im Gottesdienst mit einem international verständlichen Silben-Gesang!

Das Thema Erinnerungs- und Gedenkarbeit war ebenfalls ein zentraler Bestandteil unserer Delegation, dem wir in der zentralen Gedenkstätte *Yad Vashem* einen ganzen Tag gewidmet haben. Besonders prägend war für uns die Gedenkzeremonie, die wir anschließend gemeinsam im Tal der Gemein-

Foto: Stina Patzker

Hadassah Bau erzählt von ihren Eltern Joseph und Rebecca Bau

den für die Opfer der nationalsozialistischen Gewaltverbrechen abhielten. Beim Gespräch mit den Töchtern der Holocaust-Überlebenden Rebecca und Joseph Bau in deren liebevoll geführten Privatmuseum erhielten wir eindrückliche Einblicke, welche Auswirkungen die Shoa auf die Lebensläufe auch generationenübergreifend hatte – und noch immer hat.

Obwohl jeder einzelne Programmpunkt es verdient, dass man ihm einen ganzen Beitrag widmet, möchten wir auch von dem berichten, was zwar nicht Teil des geplantes Programms war, aber zum wichtigen Bestandteil der Reise wurde: der niemals abschließbare Austausch über das Erlebte und Gesehene, egal wie früh oder spät es war; die Energie und die Neugierde, mit der wir jeden Morgen aufs Neue in den Tag gestartet sind; all die (zufälligen) Begegnungen mit Menschen, die uns bereitwillig von ihrem Alltag, ihren Sorgen und ihren Ansichten berichtet haben; die Offenheit unserer Betreuer Gary und Ori, die auf jede noch so ›seltsam‹ anmutende Frage geantwortet haben; das leckere Essen und die gemeinsamen Mahlzeiten; die schönen Sonnenunter- und -aufgänge am Strand von Tel Aviv; die Eindrücke, die wir auf unserer Reise gewonnen haben und vor allem das Vertrauen und die sozialen Beziehungen, die sich während der Woche in Israel entwickelt haben. Es fällt schwer, das Erlebte in Worte zu fassen und in einem kurzen Bericht darzustellen.

Auch wenn wir mit viel mehr Fragen aus der Delegation rausgegangen sind, als wir zuvor hatten, haben wir jedoch eines verstanden: um sich ein Bild von einem Land und seinen Bürger*innen zu machen, muss man es bereisen und Fragen stellen. Das haben wir getan und das werden wir weiterhin tun. Wir möchten alle Leser*innen dazu einladen, es uns gleichzutun und bedanken uns bei allen Beteiligten, die uns diese Erfahrung ermöglicht haben.

SVEA GRUBER, STINA PATZKER
und SIMON VOLLMER,
junge GEW/GEW Studis Hamburg

Links für weitere Informationen:
* Zur *Histadrut,* der Allgemeinen Gewerkschaft in Israel: https://global.histadrut.org.il/
* Zur *Economic Cooperation Foundation*, der NGO für Israelisch-Palästinensische Zusammenarbeit: https://ecf.org.il/
* Zum *Joseph Bau House*, dem Privatmuseum über den Grafiker Joseph Bau: http://www.joseph-bau.com/
* Zu *Yad Vashem*, der Zentralen Holocaust-Gedenkstätte: https://www.yadvashem.org/

Foto: Gary Kaplan

Die Delegation der jungen GEW & GEW Studis Hamburg mit Dolmetscher Ori

gba-SEMINARE 2023

Aktivieren und Entspannen

Weitere Infos und Seminarangebote unter
gew-hamburg.de/seminare/gewerkschaftliche-bildung

Storytelling und Ansprache
Wie kann ich Menschen von meinem Anliegen überzeugen? Wie kann ich eine Geschichte finden für das, was ich sagen will? In diesem kompakten Workshop erhalten wir einen theoretischen Input und machen viele praktische Übungen, wie wir mit unserem Anliegen überzeugend auftreten können, zum anderen gegen wir der Frage nach, wie wir andere überzeugen können, in die Gewerkschaft einzutreten.
Fr 02.06.2023, 16-19.30 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Liz Rech,
Frank Hasenbein
kostenlos für GEW-Mitgl.
inkl. Verpfleg.

Gitarrenkurs: Lieder der Arbeiterbewegung
Die Teilnehmenden lernen, das Lied Bella Ciao zu spielen und die erworbenen Kenntnisse auch auf andere Lieder zu übertragen. Den Abschluss des Tages bildet ein 30-45-minütiges unterhaltsames Konzert des Dozenten mit vielerlei Informationen zu den Liedern der Arbeiterbewegung.
Sa 03.06.2023, 10-17 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Michael Kühl
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpflegung (ermäßigt 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Tarif-ABC für Einsteiger*innen
Tarifverhandlungen, Arbeitskämpfe, Streiks: das kennen alle aus den Nachrichten, wenn sechs Prozent gefordert und drei Prozent erreicht werden. Aber wie genau laufen Tarifverhandlungen ab? Welche Rolle spielen die Gewerkschaften? Wie kommen eigentlich Forderungen zustande und wer entscheidet letztlich über ein Tarifergebnis? Welche Erfolge konnten erzielt werden und wie können wir zukünftig erfolgreicher werden? In diesem kompakten Online-Seminar wird alles rund um Tarifverhandlungen erklärt. Es dürfen auch ›dumme Fragen‹ gestellt werden!
Di 06.06.2023, 17-19 Uhr
Online Seminar mit Zoom
Leitung: Philipp Westphal
Kostenlos für GEW-Mitgl., Nicht-Mitgl. 10 €

Auftanken und gesund bleiben: Spannungsausgleich für Erzieher*innen
In diesem Seminar wird am körperlich-seelischen Spannungsausgleich gearbeitet; es bietet uns Körperbewusstsein und Wohlbefinden. Eutonie, die gute Spannung, dient der Gesundheitsförderung und der Erhaltung unserer Arbeitskraft und Lebensfreude. Wir erhalten Unterstützung, um uns von unnötiger Haltearbeit der Muskulatur, von Spannungen und Schmerzen zu befreien. Wir verfeinern unser Gefühl für das körperlich-seelische Gleichgewicht und finden zu einem achtsameren Umgang mit uns selbst und anderen. Mit verschiedenen Materialien wie Bällen, Bambusstäben oder Kirschkernsäckchen wird mit Berührung und wohldosierten Druck gearbeitet.
Sa 24.6.2023, 10-17 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Karin Coch, Atem- und Leibpädagogin des BVA
Kostenanteil 10 € inkl. Verpfleg. (ermäßigt: 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Tolpuddle: Gewerkschaftsfestival in England
Das Tolpuddle Martyrs Festival erinnert an die Märtyrer von Tolpuddle/Dorset, die bei der Entstehung von Gewerkschaften in Großbritannien eine wichtige Rolle gespielt haben. Die Unterkunft erfolgt in eigenen Zelten beim Festival. Wir treffen auch Kolleg*innen der englischen Lehrer*innengewerkschaften. Wir unterstützen euch bei der Organisation der Anreise und organisieren den Transfer zum Festivalgelände.
Fr 14.07. – Mo 17.07.2023
Tolpuddle, Dorset, England
Leitung: Frank Hasenbein
Kostenanteil: 20 € inkl. Eintritt / Unterk. (erm. 10 €) für GEW-Mitgl. (Anreise u. Verpfleg. müssen selbst getragen werden)

Anmeldung
Über die GEW-Website: www.gew-hamburg.de/seminare. Ermäßigung gibt es für Erzieher*innen, Referendar*innen, Studierende, Erwerbslose. Nichtmitglieder zahlen mehr (auf Anfrage). Seminare mit Übernachtung beinhalten Vollverpflegung und Unterbringung im Einzelzimmer.

Sommerfest

Lange Nacht der GEW

30. Juni, 18-24 Uhr im Curio-Haus

Es gibt: Essen, Trinken, Tanz, Komplimente-Automat, Speeddating mit den Vorsitzenden, Fotobox, Curio-Haus-Führungen und:

Wir ›feiern‹ am 30. Juni 20 Jahre Lehrkräfte-Arbeitszeitmodell (AZM)! Im nächsten Schuljahr schlägt die GEW zurück – mit einer wissenschaftlichen Untersuchung zur Lehrkräfte-Arbeitszeit und Arbeitsbelastung!

Bitte unbedingt anmelden unter info@gew-hamburg.de!

Zur Ideologie der ›Leistungsgerechtigkeit‹

Wenn wir über Schulreformen nachdenken, sollten wir auch kritisch fragen: Welche Leistung wird in dieser Gesellschaft be- und entlohnt?

Leistung muss sich lohnen – heißt eine Maxime der Marktwirtschaft. Mit letzterer wird wohl auch das hiesige Bildungssystem etwas zu tun haben. Ob wir daher mit dem Wunsch nach grundlegender Reformierbarkeit der Schule eher einer Illusion aufsitzen, soll hier Thema sein.

Die gegensätzlichen Seiten von Leistung: Lohn und Unternehmenseinkommen

Bekannt ist das Beispiel ›Manager*innengehälter‹, wo in börsennotierten Unternehmen das Zigfache des Jahreslohns von Arbeiter*innen und Angestellten gezahlt wird – 19,7 Millionen verdient z. B. der Linde-Chef (zdf.de, 18.8.22). Dagegen arbeiten etwa acht Millionen der abhängig Beschäftigten zum Niedriglohn von 12,50 € brutto die Stunde, teilweise darunter. Wird hier das Grundprinzip ›unserer Leistungsgesellschaft‹ – also die Entsprechung von *Dienst* und *Verdienst* – missachtet? Unangemessene Bezahlung derer, die den Reichtum in Fabrik und Handel herstellen bzw. unter die Leute bringen, soll ›Exzessen‹ bei den Vorstandsgehältern gegenüberstehen. Die Vertretungen der Arbeiter*innen streiten und (warn-)streiken ja aktuell für bitter notwendige Lohnerhöhungen im zweistelligen Bereich, um einen Ausgleich für die allgemeinen Preiserhöhungen zu erhalten. Wobei die Verhandlungsstrategie der Gewerkschaften meist leider nur zu ›faulen‹ Kompromissen führt, die in der Konsequenz Lohnverzicht und damit Zunahme von Armut bedeuten. Darin manifestiert sich die Ideologie der Sozialpartnerschaft!

Die übergroße Mehrheit der Menschen arbeitet für einen Lohn, der sich prinzipiell von den Vergütungen und Boni des Managements unterscheidet, denn letztere stehen für den Betriebserfolg und damit für den *Marktwert*. Die normalen Beschäftigten haben dafür ihre Lebenskraft und -zeit einzusetzen. Lohnabhängige werden eben nur eingestellt, wenn aus ihnen mehr geldwerte Leistung herausgeholt werden kann, als ihre Bezahlung ausmacht. Bleibt der Profit aus, sind sie überflüssig. Die Überflüssigen gelten dann als erfolglos, da arbeits- und somit einkommenslos! Wohingegen der *Erfolg* des Unternehmens die Eigentümer*innen in noch in ganz anderem Maße bereichert, als die Millionen in den Kassen des Managements anzeigen.

Die Sache mit der Leistungsgesellschaft ist, wie zu sehen, eine *Ideologie*, so auch ihr Versprechen, »wer wirklich will, der schafft es nach oben« (zeit.de, 20.7.17). Das ist ein frommer Wunsch, denn der Weg nach oben bei vergleichsweise geringer Schulbildung ist fast unerreichbar. Diese Menschen heißen dann ›Arbeitnehmer*innen‹, die den materiellen Reichtum produzieren. Von den ›Arbeitgeber* innen‹ werden sie ein- und ausgestellt. Die Einkommensquellen, Lohnarbeit und Kapital sind also qualitativ verschieden und stehen im Gegensatz zueinander. Die ›Arbeitgeber*innen‹ sind *Eigentümer*innen* von Grundeigentum, Fabriken oder haben viel Geld bei Banken in Form von Aktien, Schuldverschreibungen etc. angelegt. Dieses Geld hat angeblich die Bestimmung, zu ›arbeiten‹. Aus einem Aktienpaket kann ja bei entsprechender Kursentwicklung ein veritabler Gewinn herausspringen. In einer Krise stürzen die Aktienkurse ab, Geschäftspleiten häufen sich. Galeria Karstadt/Kaufhof will gerade über 50 Filialen schließen, mehr als 4.000 Arbeitslose fallen an (so die Nachrichten vom 13.3.23), die Beschäftigten müssen das ausbaden. Was das alles mit der Leistung von kleinen und größeren Schüler*innen zu tun hat? Dazu Folgendes:

Schulleistung als Parameter für ›Aufstiegschancen‹

Dass Kinder um die Schule nicht herumkommen, ist klar, denn das *Recht auf Bildung* hat auch eine *Schulpflicht* im Gepäck. Etwas zu lernen ist nicht mehr vom Geldsäckel der Eltern abhängig; seit über hundert Jahren besteht die allgemeine Schulpflicht in Deutschland. Und selbstverständlich ist es auch, dass es dort um die Leistungen der Schüler*innen geht, die sich einer vergleichenden Bewertung unterziehen müssen. Das führt auf Seiten der Eltern zu Beschwerden, ihre Kinder leiden schon in jungen Jahren an krankmachendem Schulstress. Diejenigen, die Schulabgänger*innen gebrauchen, klagen dagegen über ›Mängel‹ bei den Auszubildenden, die den Anforderungen nicht genügen würden.

Für den dritten Part im Reigen, die Schulpolitik, die aktuell den ›Lehrkräftemangel‹ anprangert, sind die Schulen ein Dauerreformprojekt. Der durch jahrelange politische Einsparmaßnahmen gebeutelten Lehrerschaft wird die Streichung ihrer Teilzeitbeschäftigung in Aussicht gestellt; sarkastisch empfohlen werden Entspannungsübungen, um den Stress aushaltbar zu machen. 2030 fehlen etwa »81.000 Lehrkräfte« (rnd.de, 25.1.22), die Bundesbildungsministerin fordert »mehr aus[zu]bilden«, der CDU-Sprecher im Bundestag kommt mit der entrückten Pointe, »wenn Lehrer fehlen, [sollen sie] durch Computer« (bild.de, 17.2.23) ersetzt werden. Schulgebäude verrotten, hinzu kommt eine Schüler*innenschaft, die z. T. erhebliche »Lernrückstände und Leistungsverschlechterungen« (deutschlandfunk.de, 13.3.23) aufweist. Etwa »50.000 Schüler pro Jahr [verlassen] die Schule ohne Abschluss« (swr.de, 7.3.23). Und »noch immer entscheide die soziale Herkunft über Bildungschancen«, mit anderen Worten: Kinder aus der Arbeiter*innenklasse und mit Migrationsgeschichte haben so trotz vielerorts geforderter Bildungsgerechtigkeit samt Reformen kaum eine Chance zum Aufstieg. Was das Leistungsprinzip bedeutet und welche Chancen sich damit dem Nachwuchs eröffnen, dazu sieben Thesen und ein Schluss, der einen Blick auf schulpolitische Beispiele wirft.

Lernleistung und Schulerfolg

1. Lernleistungen erbringen sollen die Schüler*innen *nach staatlichen Vorgaben*: im Elementarbereich grundlegend im Schreiben, Lesen und Rechnen. Nach vier Jahren Grundschule wird dann aufgeteilt. Es folgen die Sekundarstufen (SEK) I und II. In Hamburg wird im ›Zwei-Säulen-Modell‹ mit Stadtteilschulen und Gymnasien, in Bayern in der bekannten Dreigliedrigkeit in Mittel-, Realschulen und Gymnasien um Schulerfolge ›gerungen‹. Damit ist entschieden, dass diejenigen, die dem vorgegebenen Lerntempo nicht gewachsen sind, drei bis vier Jahre weniger Schulunterricht erhalten, obwohl sie es doch sind, die mehr Zeit zum Lernen bräuchten. Am Schulerfolg hängt natürlich einiges; die Forderung der Eltern – »Setz dich auf den Hosenboden, sonst wird aus dir nichts!« – legt davon Zeugnis ab.

2. Der *Schulerfolg* wird nicht danach beurteilt, was die Kinder an Wissenselementen aufweisen und was ihnen fehlt. Er wird vielmehr in einer Notenskala von 1 bis 6 oder an Punkten gemessen. Ungeachtet der Tatsache, dass jede Lehrperson auf den Lerninhalt und seine Vermittlung großen Wert legt, wird bei den Lernenden mit den quantifizierten Maßstäben des Erfolgs eine gleichgültige Stellung gegenüber dem Stoff erzeugt. Somit ist der Lernstoff zugleich das Mittel für die Notengebung, was dazu führt, dass die Schüler*innen für Noten lernen und nicht der Sache wegen.

3. Nach diesen Erfolgsmaßstäben gilt die einzelne *Lernleistung* nur relativ. Was sie vom Erfolgsmaßstab wert ist, entscheidet sich in der positiven oder negativen Abweichung von der *Durchschnittsleistung*.

4. Wer durch mehr Anstrengung beim Lernen zu besseren Noten kommen will, muss eine erkleckliche Zahl von Mitschüler*innen hinter sich lassen. In der Note ist jeder inhaltliche Bezug zum Lerngegenstand getilgt. Wobei die Hürden dafür recht hochgesteckt sind. *Lerntempo* und *-dauer* gibt die Schule vor und die Beurteilung nimmt das Lehrpersonal im Sinne des genannten Rankings vor.

»

Kinder aus der Arbeiter*innenklasse und mit Migrationsgeschichte haben so trotz vielerorts geforderter Bildungsgerechtigkeit samt Reformen kaum eine Chance zum Aufstieg.

5. Die Lerntempi der Schüler*innen sind unterschiedlich und der Maßstab der vorgegebenen Zeit ist dem Lernen fremd. Ein Lernresultat gilt mit der Bewertung als irreversibel, dabei ist es gleichgültig, ob die Lernenden den Stoff später doch noch verstehen. Bei dem Prüfwesen geht es eben nicht darum, das Gelernte zu kontrollieren, um Mängel auszuräumen, also einfach eine Rechenoperation oder eine sachliche Thematik zu *begreifen*. Ziel ist es, mit der in Ziffern ausgedrückten Bewertung der Lernleistung eine *Abstufung* der Schüler*innen in gut, mittelmäßig und schlecht zu erzeugen. Schulische Ausbildung heißt: Lebenschancen vergeben. Gebildete Menschen kommen dabei nicht unbedingt heraus.

6. Wie im wirklichen Leben, wo die Menschen um höher oder schlechter dotierte Arbeitsplätze konkurrieren, findet das Lernen in der Schule auch unter der Bedingung der *Konkurrenz* statt. Die Lernenden sind durch das System der Notengebung unter Konkurrenzbedingungen gesetzt – gleichgültig, ob sie das wollen oder wissen. Mit Beginn der Schulzeit ist festgelegt, dass am Ende *Schulgewinner*innen* und *-verlierer*innen* herauskommen sollen. Offen ist dabei nur, wer sich zum Schluss wo einsortiert. Diese hierarchische Verteilung ist staatlich bezweckt und gewollt. Aber gute und schlechte Schüler*innen sollen diese Kinder und Jugendlichen nicht aufgrund ihrer Herkunft – entsprechend ihrer *Klassenlage* – werden, sondern aufgrund der hergestellten Selektion.

7. Die *Sortierung* der benoteten Schüler*innen auf die verschiedenen Abteilungen des Schulsystems leistet eine Vorsortierung für die Berufsausbildung und damit für die marktwirtschaftlich etablierte *Berufshierarchie*. Je nach Bedarf der Bildungspolitik werden die Abgangsquoten der verschiedenen Bildungsgänge neu bestimmt. Braucht man mehr Abiturient*innen, werden die Leistungsansprüche reduziert; umgekehrt führt das zu verschärfter *Auslese* in der SEK II, im nachfolgenden Studium gibt es Eingangsprüfungen und den Nummerus clausus. Vorrangig orientieren sich die bildungspolitischen Maßnahmen also an *wirtschaftlichen* Kriterien. Was aus welchem Zeugnis folgt, zeigt sich an den unterschiedlichen Lebenswegen mit ihren sehr disparaten Einkommen. Ein staatlich beglaubigtes Abschlusszertifikat berechtigt zur Konkurrenz um Studienplätze oder berufliche Positionen. Die gesamten Anstrengungen in den verschiedenen Schulformen, mit denen Lernende sich die Voraussetzungen für einen auskömmlichen Lebensunterhalt schaffen wollen, sind nur dann von Erfolg gekrönt, wenn sie sich als Dienst am Verwertungsbedarf der Privatwirtschaft oder des Staates erweisen.

›Eine Schule für alle‹, ›Einheitsschule‹ als Modelle gegen ›soziale Ungleichheit‹?

In der vorletzten hlz sah die Bildungsjournalistin und ehemalige Lehrerin Brigitte Schumann das neue Gutachten ›Basale Kompetenzen vermitteln - Bildungschancen sichern‹ als sinnvolle Möglichkeit zur kritischen Reflexion und die von der *Kultusministerkonferenz* (KMK) benannten »Lern- und Bildungsprozesse« (hlz 1-2/23, 32) als Anstoß zur Veränderung der Rahmenbedingungen in Grundschulen. Die »bundesweite Grundschul-Vergleichsstudie« hätte ja ergeben, dass die Schere von »benachteiligten und privilegierten Kindern weiter aufgegangen [ist]«. Schumann empörte sich über die Beibehaltung der »frühe[n] Leistungsselektion«. Das sollte nun ja allerdings nicht heißen, dass gegen eine spätere nichts einzuwenden wäre…

Der KMK geht es um die »Methoden der quantitativen empirischen Forschung zur Leistungsmessung und Leistungsbewertung«. Neue Formen von Testverfahren wie das Response-to-Intervention (RTI), ein »sonderpädagogisches Diagnose- und Förderkonzept«, sind zum Teil in den Schulen schon in Gebrauch. »Keine Förderung ohne Diagnostik« (boell.de, 16.3.21) schallt es aus der grünen Denkfabrik, als ob die Diagnose den prekären Lebensverhältnissen ›Beine machen‹ könnte und als ob das Lernen in Zeiteinheiten nicht die Ursache für Lernangst und -verweigerung wäre. Ein kleiner Exkurs zum Abschluss: Was macht das viel gelobte Finnland anders?

Von Finnland lernen?

›Eine Schule für alle‹, optimal ausgebildete Lehrer*innen, im PISA-Vergleich ein gutes Jahrzehnt in Spitzenposition, vielerorts wurde das finnische »Bildungswunder« (tagesspiegel.de, 30.4.12) gelobt. »Über 90 Prozent aller Jugendlichen« (Wikipedia: »Bildungssystem in Finnland«) erlangten nach dem Besuch der »Einheitsschule« und »3 weiteren Jahren eine Allgemeine Hochschulzugangsberechtigung«.

Das, was in Deutschland bis heute bemängelt wird, scheint dort erreicht: »die Chancengleichheit für Kinder aus allen sozialen Schichten«. Doch 2012 dann der Abstieg, mit Häme wird vom »Niedergang des finnischen Bildungswunders« (welt.de, 7.7.15) gesprochen. Das zeigen übrigens dann auch die Ergebnisse aus Finnland, z. B. fielen in Mathematik die Getesteten um 10 Plätze auf den 12. Rang zurück. Nun gehören etliche Arbeiter*innen- und Migrationskinder (»soziale Segregation […] mit viel Arbeitslosigkeit und Migranten«, Krista Kiuru, Bildungsministerin) zu den Schulverlierer*innen, denn wie fast überall auf der Welt »hängt der Schulerfolg von der sozialen Herkunft ab«. Kiuru schob den ›Schwarzen Peter‹ – so der Tagesspiegel – den Eltern zu, »sie wüssten nicht mehr, wie wichtig Bildung ist« und würden ihren Kindern nicht »den Wert des Lernens für ein gutes Leben vermitteln«. Und kartete nach, sie lebten nur fürs »Auto, Sommerhaus und viel Geld«. Seltsam, das sind doch die Indizien für ein gutes Leben! Oder heißt das für Arbeiter*- und Migrant*innen, mit noch mehr Bescheidenheit das Leben zu bewältigen?

Vorsortierung durch die Schule für die Berufshierarchie

Die Forderung nach gleichem »*Bildungsrecht* für alle« enthält ein verkehrtes Lob, denn »mit der Leistungsgerechtigkeit wird die schulische Lernleistung zum bestimmenden Kriterium für die Sortierung nach geistiger Brauchbarkeit erklärt« (Freerk Huisken: Erziehung im Kapitalismus, 2016, 207 ff.). Das ist dem »Veranstalter der Schule durchaus geläufig. Er selbst sieht in der Chancengleichheit nicht ein bedingungslos zu verfolgendes Ziel, sondern ein praktisches *Mittel* seiner Auslese und verfällt deswegen selbst keineswegs dem von ihm propagierten Gleichberechtigungskult« (ebd.).

In der Gewerkschaft meldet sich die *GEW-Fachgruppe Sonderpädagogik* energisch zu Wort und wendet sich offensiv gegen die herrschende »Leistungsgesellschaft« (hlz 9-10/22, 22) mit ihren »Leistungsnormen«, die Förderschüler*innen produziert, welche aufgrund des Lernens nach Zeitvorgaben scheitern und nachschulisch die Jugendarbeitslosenstatistiken bereichern. Sie ist Fürsprecher*in »einer solidarischen statt einer konkurrenzorientierten Gesellschaft«. Gut, wenn das auf eine Kritik der »unsolidarischen« Ökonomie, als der materiellen Grundlage dieser Gesellschaft, abzielt.

Doch wer auf »Klassenpolitik« (wie in hlz 1-2/23, 34) als Schulpolitik verweist, um in der Klassengesellschaft samt ihrer kapitalistischen Konkurrenzökonomie und ihrer dazugehörigen Schulorganisation ein grundlegendes bildungspolitisches Reformprojekt zu verorten, sollte sich ehrlich fragen, ob das der richtige Weg zur sozialen Emanzipation und damit auch einer entsprechenden Schule ist?

FRANK BERNHARDT, Ruheständler

ANZEIGE

GEW TERMINE – GESCHÄFTSSTELLE – MAI/JUNI/JULI 2023

Referat F / Gruppe Gewerkschaftliche Bildung	Wir treffen uns unregelmäßig aber effektiv. Wir freuen uns über die Teilnahme von Interessierten. Info: Wolfgang Szepansky, mailto: info@szepansky.de
Referat B Bildungspolitik, -finanzierung	In der Geschäftsstelle nachfragen
GEW Studies	In der Geschäftsstelle nachfragen
Junge GEW	13.06.2023, 18.00-20.00 Uhr, Raum C
FG Grundschule	29.05.2023, 17.30-18.30 Uhr, Raum A 26.06.2023, 17.30-18.30 Uhr, Raum A
AG Vorschule	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Stadtteilschulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Berufliche Schulen	31.05.2023, 17.00-19.00 Uhr, Raum A 05.07.2023, 17.00-19.00 Uhr, Raum C
FG Gymnasien	13.06.2023, 18.00-20.30 Uhr, Raum A
FG Kinder- und Jugendhilfe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Kita Netzwerk	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Sonderpädagogik	01.06.2023, 17.00-20.00 Uhr, Raum A 22.06.2023, 17.00-20.00 Uhr, Raum A 06.07.2023, 17.00-19.00 Uhr, GBW
FG Hochschule u. Forschung	In der Geschäftsstelle nachfragen
AfGG Gleichstellungs- u. Genderpolitik	13.06.2023, 17.30-20.00 Uhr, GBW
Landesausschuss für Migration	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Bildung statt Kinderarbeit	13.06.2023, 16.00-10.00 Uhr, Raum C
Ausschuss für Friedensbildung	22.06.2023, 19.00-21.00 Uhr, GBW
Mittelamerikagruppe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Ruheständler*innen	07.06.2023, 10.00-13.00 Uhr, Raum A 05.07.2023, 10.00-13.00 Uhr, Raum A
FG PTF soz.-päd. Personal an Schulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Schulleitungen	In der Geschäftsstelle nachfragen
Sportausschuss	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Kindheitspädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
AJuM – AG Jugendliteratur u. Medien	05.06.2023, 18.30-21.30 Uhr, Raum A christoph.janzen@ajum.de
Bildungsclub	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Queere Lehrer*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen

Für aktuelle Termine bitte auf unsere website gehen, unter https://www.gew-hamburg.de/mitmachen/termine gucken und evtl. die Kontaktpersonen ansprechen.

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverband Hamburg, Rothenbaumchaussee 15,
20148 Hamburg, Tel. 41 46 33-0, Fax 44 08 77,
Homepage www.gew-hamburg.de

Redaktion:
Antje Géra (Redaktionsleitung), Sebastian Schreull
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Cover: Lilian von Drathen

Grafik und Gestaltung: Jason Tsiakas, Lilian von Drathen

Grafik auf Seite 50: Jason Tsiakas

Anschrift der Redaktion:
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg.
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Satz und Gestaltung: albersdesign, ca@albers.design

Druck: drucktechnik-altona

Anzeigen: albersdesign, ca@albers.design,

Die hlz wird ohne gesonderte Berechnung an die Mitglieder der GEW Hamburg verteilt. Bezugspreis im Monatsbeitrag enthalten.

Die hlz erscheint sechs Mal im Jahr. Die in der hlz veröffentlichten Artikel geben die Auffassung der Autor*innen wieder. Stellungnahmen der GEW sind ausdrücklich als solche gekennzeichnet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bücher (Rezensionsexemplare) wird keine Gewähr übernommen.

Redaktionsschluss hlz 7-8/2023: 02.06.2023 / **9-10/2023:** 15.09.2023

Hier könnte Ihre Anzeige stehen **0157-38371442**

ANZEIGE

Debeka

Deutliche Verbesserung bei Long-Covid-Patienten

Gesundheitsminister Lauterbach verspricht laut Medienberichten Hilfe bei Long-Covid – Spezielle medizinische Betreuung der Debeka zeigt erste Erfolge: weniger Arbeitsunfähigkeit, mehr Lebensqualität

Eine deutliche Verbesserung bei Long-Covid-Patienten unter ihren Versicherten erreichte die Debeka bereits durch eine spezielle medizinische Betreuung: Waren ein Viertel der Teilnehmer zu Beginn dieses Programms arbeitsunfähig, so waren es bei einer Befragung am Ende nur noch ein Zehntel. 80 Prozent fanden, dass sich ihre Beschwerden deutlich verbessert haben, 82 Prozent empfanden eine deutlich höhere Lebensqualität. Somit zeigt das seit Juli 2021 existierende Angebot des größten privaten Krankenversicherers in Deutschland für seine Krankenvollversicherten, die nach einer Corona-Infektion mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen haben, konkrete Erfolge.

Erfolge in Zahlen
Klagten anfangs noch 32 Prozent der befragten Teilnehmer über extreme Erschöpfung (Fatigue), so waren es am Ende des Programms nur noch 11 Prozent. Der Anteil derjenigen, die mit ständiger Müdigkeit kämpften, sank von 82 auf 62 Prozent. Ein weiterer signifikant messbarer Erfolg ist die Verbesserung der sogenannten körperlichen Rollenfunktion um 47 Prozent während der Dauer des Programms. Das bedeutet, dass erheblich mehr Teilnehmer wieder ihrer täglichen Arbeit oder regelmäßigen Aktivitäten nachgehen konnten.

Für bessere Lebensqualität
Mehr als 1.100 Debeka-Versicherte haben seit Einführung des Versorgungsprogramms covidcare im Juli 2021 teilgenommen. Das Ziel: Long-Covid-Symptome lindern beziehungsweise verhindern, dass sie chronisch werden, sowie eine bessere Lebensqualität.

Die Ausgangslage
Die Situation bei Beginn: Die weiblichen Teilnehmer machten 60 Prozent aus und waren durchschnittlich 49 Jahre alt, die männlichen 56 Jahre. Ein Viertel war arbeitsunfähig, knapp die Hälfte war kurzatmig, 44 Prozent sportlich nicht belastbar. Die Symptome waren vielfältig, darunter ständige Müdigkeit, Geschmacksverlust und Kurzatmigkeit.

Wie funktioniert das Angebot?
Das Versorgungsprogramm besteht aus einem telefonischen Coaching, das individuell auf die Beschwerden, Sorgen und Erlebnisse der Betroffenen abgestimmt ist, und durch digitale Anwendungen ergänzt wird. So sollen Langzeitschäden verhindert oder abgemildert werden. Mithilfe verschiedener Tools – wie zum Beispiel Apps bei Konzentrationsstörungen, zum Entspannen oder zur Bewegung, Riechsets, um den Geruchs- und Geschmackssinn wieder zu trainieren, – sowie durch mentale Unterstützung lotsen Spezialisten die Teilnehmenden nach ihren individuellen Bedürfnissen in Richtung Besserung.

Blick in die Zukunft
„Die konkreten Erfolge bestärken uns, auch weiterhin unsere Mitglieder bei Beschwerden und Folgen einer Corona-Infektion zu unterstützen", sagt Vorstandsmitglied Annabritta Biederbick und kündigt an: „Das Programm covidcare wird daher stetig weiter ausgebaut und an die Bedürfnisse der Betroffenen angepasst."

Lösungsansatz bei Post Covid
Für ihre Krankenvollversicherten, die auch noch drei Monate nach einer Corona-Infektion mit gesundheitlichen Beschwerden kämpfen (Post-Covid), bietet die Debeka bereits seit vorigem Jahr zusammen mit der Charité – Universitätsmedizin Berlin ein weiteres Versorgungsprogramm (RESTART) an. Dabei handelt es sich um eine strukturierte Erfassung der Post-Covid-Beschwerden anhand eines Online-Fragebogens sowie die anschließende medizinische Auswertung und Einschätzung durch das Diagnostik-Zentrum der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Sind weitere Behandlungen nötig, können sie durch den Haus- oder einen Facharzt am Heimatort oder auch in den jeweiligen Hochschulambulanzen der Charité in Berlin in Anspruch genommen werden.

Weitere Informationen zum Programm: www.debeka.de/covidcare

HAMBURGER LEHRER–FEUERKASSE

VERSICHERUNGSVEREIN AUF GEGENSEITIGKEIT / GEGRÜNDET 1897

Für alle pädagogisch Tätigen sowie deren Angehörige

Die **preisgünstige Hausratversicherung in der Metropolregion Hamburg** für alle pädagogisch Tätigen sowie deren Angehörige. Wir versichern Ihren Hausrat zu 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme (inkl. Versicherungssteuer) unverändert seit 1996.

2017 bis 2023 haben unsere Mitglieder eine Beitragsrückerstattung von 10 % erhalten.

Ihr **Hausrat** ist gegen Schäden durch Brand, Explosion, Implosion, Blitzschlag und Überspannung, Einbruchdiebstahl, Raub, Leitungswasser, Sturm, Hagel, Glasbruch (Einfachverglasung) versichert. Außerdem u. a. beitragsfrei eingeschlossen: Hotelkosten bis zu 100 Tagen, Diebstahl von Hausrat aus Krankenzimmern und Kraftfahrzeugen, Diebstahl von Fahrrädern und Kinderwagen bis 260 €. Fahrräder bis 4.000 € (8.000 € bei zwei Rädern) können gesondert versichert werden.

Zusätzlich versichern wir Ihre Ferienwohnung ebenfalls zu 1,20 € je 1.000 € Versicherungssumme. Die HLF verzichtet auf den Einwand der groben Fahrlässigkeit bei Schäden bis 5.000 €.

Informationen und Unterlagen bitte anfordern unter:
040 333 505 14 (Tobias Mittag)
040 796 128 25 (Georg Plicht)
040 679 571 93 (Sibylle Brockmann)
www.h-l-f.de (mit Beitragsrechner) / **info@h-l-f.de**

GEW, LV Hamburg, Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg, Postvertriebsstück DPAG Entgelt bezahlt