

Trend umgekehrt

Die GEW Hamburg wächst, wird älter und jünger

„Die Mitgliederzahl der GEW nimmt kontinuierlich ab, der Altersdurchschnitt kontinuierlich zu. Es gelingt den GEW Landesverbänden nur vereinzelt, jüngere Mitglieder in Funktion zu bringen. Bei den Jüngeren ist der Organisationsgrad schlecht. Die gewerkschaftliche Arbeit bleibt an immer weniger Kolleginnen und Kollegen hängen, immer mehr Referate und Gruppen arbeiten nicht mehr. Die Beteiligung an Gremiensitzungen nimmt stark ab.“ (Ein mögliches Zukunftsszenario aus der Broschüre „Die Zukunftsfähigkeit

der GEW sichern!“ von 2009)

Die Fakten: Zwischen 2001 und 2008 verlor die GEW bundesweit fast sechs Prozent ihrer Mitglieder, die GEW Hamburg im selben Zeitraum fast sieben Prozent. 2008 bestand die tragende Säule des Mitgliederbestandes bundesweit zu fast zwei Dritteln aus den Alterskohorten der 41- bis 60jährigen, 2018 werden sich knapp zwei Drittel der damaligen GEW-Mitglieder nicht mehr im aktiven Dienst befinden.

„Die Zukunftsfähigkeit der GEW sichern“

Angesichts des Mitgliederschwundes und der Überalterung – womit nicht nur die GEW, sondern ebenso die übrigen Gewerkschaften, aber auch Parteien, Kirchen und andere Organisationen zu kämpfen haben – initialisierte die GEW vor acht Jahren auf dem Bundes-Gewerkschaftstag in Erfurt das „Projekt Mitgliederwerbung und Generationenwechsel“. Dieses hat sich zum Ziel gesetzt, die bisher eher ein Schattendasein führenden Themen Mitgliederentwicklung

Bericht über das Mitgliederwerbeprojekt für Referendar_innen und neu eingestellte Lehrkräfte 2012 bis 2013

Für das Mitgliederprojekt besuche ich seit nun fast zwei Jahren Seminare der Referendar_innen am LI, um die Arbeit der GEW vorzustellen. Dabei wird immer wieder eines deutlich: Es herrscht ein großes Unwissen unter den Lehramtsanwärter_innen darüber, was eigentlich eine Gewerkschaft und die GEW im speziellen ist. Umso erfreulicher ist es dann, nachdem ich von einigen Vorzügen der gewerkschaftlichen Organisierung erzählt habe, wenn Referendar_innen fragen, wie sie Mitglieder werden können. Trotzdem könnte hier noch einiges mehr gemacht werden. Viele der Referendar_innen fühlen sich überlastet und allein gelassen in der Ausbildungssituation. Auch von der GEW. Die Berichte, die mir aus dem Referendariatsalltag erzählt werden, sind erschreckend.

Angefangen bei den organisatorischen Bedingungen, z.B. dass erst ein paar Tage vor Beginn des Referendariats mitgeteilt wird, an welcher Schule das Referendariat gemacht wird, über extreme Überlastungserscheinungen bis hin zu undurchsichtigen Anforderungen, von denen die Bewertung am Ende abhängt, können die Referendar_innen von vielem berichten. Aber auch junge Lehrer_innen, die seit wenigen Jahren im Beruf sind, berichten von einer großen Arbeitsüberlastung. Dies ist mit ein Grund, warum es unter jüngeren Kolleg_innen so wenige gibt, die sich regelmäßig in der GEW engagieren können. Hier müsste die GEW noch mehr darüber nachdenken, wie sie sich den geänderten Arbeitsbedingungen und den in ihrer beruflichen Tätigkeit stärker divergierenden Mitgliedern anpassen kann. Dabei nur auf die ehrenamtliche Tätigkeit einiger aktiver Mitglieder zu setzen, wird nicht funktionieren. Es tut also Not, im Sinne des Antrags auf dem Gewerkschaftstag für die Organisationsentwicklung sich neue Konzepte zu überlegen. Das Mitgliederprojekt war solch eines und ein gutes Experimentierfeld, an dem man ansetzen kann und das weiterentwickelt werden sollte.

FLORIAN SCHUBERT für die Junge GEW



Foto: hlz

Mitgliederentwicklung 2008 bis 2012: plus 10,2 Prozent – hier, als Ausdruck dessen, ein aktiver Teil der Mitgliedschaft auf dem Gewerkschaftstag am 31.10., bei dem der Generationswechsel noch nicht ganz vollzogen ist

und Generationenwechsel in den Fokus der Organisation zu rücken und als Daueraufgabe zu begreifen. Beschlossen wurde, Projekte in den Landesverbänden zu initialisieren, die gezielt und systematisch an diesen Herausforderungen arbeiten. Ziel dieser Projekte war und ist es, einerseits möglichst viele junge Kolleginnen und Kollegen zu einer Mitgliedschaft in der Bildungsgewerkschaft zu bewegen, andererseits Angebote zu schaffen, um die Mitglieder mittel- und langfristig an die GEW zu binden und zu aktiver Mitarbeit zu bewegen.

Mitglieder werben und binden – den Generationenwechsel gestalten

Ausgehend von der Annahme, dass insbesondere die Phase der beruflichen Übergänge – vom Studium zum Eintritt ins Referendariat und anschließend in den Beruf – in den Blick genommen werden muss, führte die GEW Hamburg in den letzten Jahren Projekte durch, die sich auf die Studierenden sowie die Referendarinnen und Referendare bzw. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst fokussierten. Beide Bereiche wurden von Projekt-

kräften, Tobias Wollborn für die Studierenden und Florian Schubert für die Junge GEW, unterstützt, deren Aktivitäten in den zwei Kästen dargestellt sind und denen wir für ihr Engagement ausdrücklich danken! Darüber hinaus wurden Angebote zur Bindung älterer Mitglieder geschaffen, wie die 55+-Seminare. Ein weiteres Mitgliederprojekt fand während der letzten zwei Jahre im Hochschulbereich statt. (Die hlz berichtete mehrfach darüber: hlz 1-2/2012, 12/2012, 4-5/2013, 8-9/2013.)

Hatten und haben diese Maßnahmen Erfolg? Gelingt es der GEW, neue Mitglieder zu gewinnen und zugleich ihre Mitglieder mittel- und langfristig an sich zu binden? Wie stellt sich die Mitgliederentwicklung der GEW Hamburg in den letzten vier Jahren sowie die Altersstruktur der Mitgliedschaft dar?

Trendwende erreicht und verstetigt: GEW Hamburg legt um 10 Prozent zu

Im Vergleich mit der Mitgliederentwicklung der übrigen DGB-Gewerkschaften von 2008 bis 2012 zeigt sich, dass die GEW eine Trendwende nicht nur erreicht hat, sondern zudem

dabei ist, diese positive Entwicklung zu verstetigen. Die DGB-Gewerkschaften insgesamt verloren zwischen 2008 und 2012 3,5 Prozent ihrer Mitglieder, die Einzelgewerkschaft ver.di in diesem Zeitraum beispielsweise 5,5 Prozent. Im gleichen Zeitraum gelang es der GEW, ihre Mitgliederzahl um 5,8 Prozent zu steigern. Der Landesverband Hamburg legte in diesem Zeitraum sogar um 10,2 Prozent zu. In absoluten Zahlen heißt das, dass die GEW, eine ähnliche Mitgliederentwicklung wie in den letzten vier Jahren vorausgesetzt, um 2017 die 10.000er-Marke überschreiten könnte (Abbildung 1).

Wo wächst die GEW? Entwicklungen in den Fachgruppen

Wo, also in welchen Fachgruppen, hat dieser deutliche Zuwachs stattgefunden? Erstaunlicherweise sind die Mitgliederzahlen in den Fachgruppen über die letzten Jahre relativ stabil: Die Fachgruppen Grund- und Stadtteilschulen umfassen über die vier Jahre konstant je ungefähr 1600 Mitglieder, die Fachgruppe Gymnasien knapp 1000, Gewerbe- und Handels-

schulen gemeinsam gut 1000, die Fachgruppe Sonderpädagogik gut 700 Mitglieder. Ähnlich wie bei den schulischen Fachgruppen sieht es bei den übrigen Organisationsbereichen aus: Der Bereich Hochschule umfasst konstant knapp 250 Mitglieder, Tendenz leicht zunehmend, der Bereich Weiterbildung gut 300 Mitglieder, Tendenz leicht abnehmend. Einzig in der Fach-

gruppe Kinder- und Jugendhilfe ist mit einer Veränderung von gut 550 Mitgliedern 2008 auf knapp 800 Mitglieder 2012 ein signifikanter Anstieg zu erkennen. Die Anzahl der Studierenden liegt bei zunehmender Tendenz bei gut 250. Es stellt sich die Frage: Wo finden sich die zehn Prozent Zuwachs an Mitgliedern in der Statistik wieder?

Altersstruktur: Massive Abgänge aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand

Neben der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe ist es die erst 2008 (statistisch) eingerichtete Betriebsgruppe der Ruheständlerinnen und Ruheständler (BGRR), die für den zehnpromzentigen Mitgliederzuwachs der GEW Hamburg verantwortlich ist: Waren in der BGRR 2008

Bericht über die Aktivitäten der Studierendengruppe Januar bis Oktober 2013

Eines der momentanen Hauptthemen der GEW Studis ist die Beschäftigung mit dem Referendariat samt der jüngsten Umstrukturierungen, die zu Ungunsten der Referendar*innen ausfallen. In diesem Rahmen fand im April eine Neuauflage der Veranstaltung „Dschungel Referendariat“ statt, zu der Referent*innen vom LI und ZLH eingeladen waren und an der über 150 Studierende teilnahmen. Der mit den Umstrukturierungen stark angestiegene Druck auf die Refs veranlasste die GEW Studis, sich seit dem Sommersemester 2013 intensiver mit dem Thema der Lehrer*innenbildung auseinanderzusetzen. Zusammen mit der jungen GEW, den PRen, Refs und weiteren Interessierten wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die in den nächsten Monaten u.a. eine Kurzdoku, Infomaterial und eine Veranstaltung zum Thema organisieren will.

Zu Beginn dieses Jahres waren die GEW Studierenden weiterhin in der Initiative „Studentische Beschäftigte an Hamburger Hochschulen“ aktiv. Im Januar wurde ein Treffen organisiert, auf dem der Austausch und die Vernetzung studentischer Hilfskräfte vorangetrieben werden sollte. Anfang des Sommersemesters beteiligte sich die Studi-Gruppe zudem an einer Veranstaltung des Uni AStAs zu prekären Arbeitsverhältnissen im Kontext der Hochschule. Hierfür wurde mit Marco Unger der Bundessprecher der GEW Studis als Referent eingeladen. Aufgrund der allgemein geringen Teilnahme von Hilfskräften an Veranstaltungen und strukturellen Schwierigkeiten wurden die Tätigkeiten in diesem Bereich vorerst eingestellt.

Im Mai und Juni beteiligte sich die Studierendengruppe an der Mobilisierung zu und der Teilnahme an den Protesten gegen den Naziladen Tonsberg in Glinde. Hierfür wurde eine

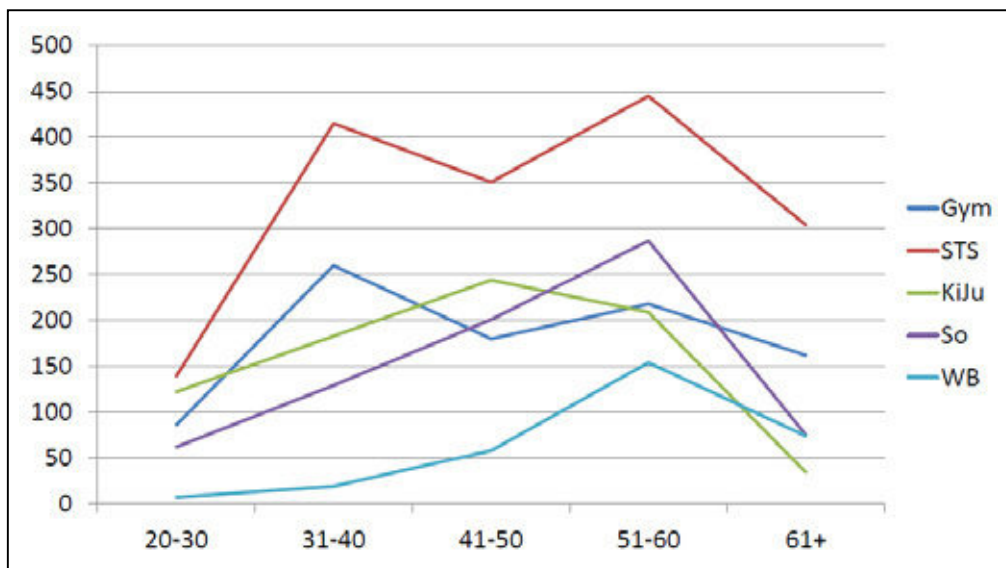
Informationsveranstaltung in Bergedorf organisiert und ein Redebeitrag auf der Demo gehalten.

Außerdem solidarisierten sich die GEW Studis mit den Kämpfe der Gruppe Lampedusa in Hamburg. Mit einer Willkommenserklärung ‚Welcome to Hamburg, welcome to the union!‘ begrüßten wir die Aufnahme der Geflüchteten in der ver.di und bezogen mit einer Erklärung zu den rassistischen Polizeikontrollen der letzten Tage Stellung zu der zunehmend repressiven Flüchtlingspolitik des Hamburger Senats. Die Stellungnahme wurde zudem am Rande von Demonstrationen verteilt.

Nachdem zu Beginn des Wintersemesters 2012/2013 viele neue Mitglieder in die Aktivengruppe der GEW-Studierenden eingestiegen sind und diese damit auf 10 Personen angewachsen ist, bestand ein Hauptaspekt der internen Arbeit darin, die unterschiedlichen Interessen der Studis unter einen Hut zu bringen und das Profil der Gruppe zu formen.

Zu den allgemeinen Tätigkeiten der GEW Studis zählten dieses Jahr, neben den halbjährlichen Semesterverschickungen und den offenen Kennenlernetreffen für Interessierte vor allem die innergewerkschaftliche Vernetzung. In diesem Kontext haben wir uns mit Fredrik Dehnerdt als GEW-Vorsitzendem und Mitglied von HuF, Christian Kröncke, als Jugendbildungsreferenten des DGB, den Studierendengruppen der DGB Gewerkschaften und der jungen GEW getroffen und ausgetauscht. Mit letzterer finden seitdem regelmäßig gemeinsame Treffen und Kooperationen, z.B. bei der Thematik des Referendariats, statt. Dies soll in Zukunft ausgebaut werden.

TOBIAS WOLLBORN
für die Studierendengruppe



Altersstruktur GEW Hamburg in den Fachgruppen Gymnasien, Stadtteilschulen, Kinder- und Jugendhilfe, Sonderpädagogik, Weiterbildung, 2012

noch gut 1000 Mitglieder erfasst, sind es 2012 bereits fast 1500 – ein 50prozentiger Zuwachs innerhalb von vier Jahren. Nicht nur, weil die BGRR die mitgliederstärkste Betriebsgruppe ist, sondern insbesondere wegen des in ihr vorhandenen Wissens und ihrer Erfahrung ist es daher eine der wichtigsten Aufgaben des Landesverbandes, ihre Mitglieder in der Organisation zu halten, den Austausch mit ihnen zu suchen sowie ihre Interessen angemessen zu berücksichtigen. Die Werbung jüngerer Kolleginnen und Kollegen einerseits und die Bindung älterer Mitglieder andererseits sind zwei Seiten einer Medaille – Generationenwechsel heißt immer auch Generationenaustausch, den die GEW im Interesse der Gesamtorganisation aktiv organisieren muss.

Verjüngung: ...die durch Neueintritte kompensiert werden!

Die Erkenntnis lautet, dass sich nicht die Größe der Fachgruppen ändert, sondern ihre Altersstruktur: Alle Fachgruppen verzeichnen in den letzten Jahren massive Übertritte aus

dem aktiven Dienst in den Ruhestand, zugleich wurden in ähnlicher Größenordnung neue Mitglieder gewonnen, so dass sich die Fachgruppen nicht zahlen-, sondern altersmäßig verändern und sich somit verjüngen. Dieser Befund zeigt sich gut bei einer Aufschlüsselung der aktuellen Altersstruktur der Fachgruppen.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung in der Fachgruppe Gymnasien: Die aktuell am stärksten vertretene Alterskohorte ist die der 31 bis 40jährigen. Auch bei der Fachgruppe Stadtteilschulen stellen die 31 bis 40jährigen ein gutes Viertel ihrer Mitglieder insgesamt. In der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe sind die 41 bis 50jährigen mit einem knappen Drittel die am stärksten vertretene Altersgruppe. Den Generationenwechsel noch vor sich haben die Fachgruppe Sonderpädagogik sowie die Fachgruppe Weiterbildung: In beiden ist fast die Hälfte der Mitglieder zwischen 51 und 60 und wird somit in den nächsten Jahr(zehnten) aus dem aktiven Dienst ausscheiden. In diesen Bereichen ist die GEW daher in den nächsten Jahren besonders

gefordert, den Generationenwechsel aktiv zu begleiten (siehe Grafik).

Fazit: Mitgliederwerbung, -bindung und -aktivierung als gewerkschaftliche Daueraufgabe begreifen

Die um das Jahr 2008 zu erkennende Trendwende in der Mitgliederwerbung und -bindung ist ein Verdienst aller Arbeitsbereiche auf allen Ebenen. Nun gilt es, die positive Entwicklung abzusichern und auszubauen: Die GEW muss sich neben der Gewinnung die dauerhafte Bindung und vielfältige Aktivierung ihrer Mitglieder zur beständigen Aufgabe machen. So schafft die GEW neue Perspektiven – offenbar auch solche, welche zur Stabilisierung der positiven Mitgliederentwicklung und somit zu einer stärkeren Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der GEW beitragen.

FREDRIK DEHNERDT,
stellvertretender Vorsitzender und
DIRK MESCHER,
Geschäftsführer