

hlz



C 3428

Zeitschrift der GEW Hamburg
Juli-August 2024





Lahmt die GEWerkchaftsarbeit aus und in den Betrieben aufgrund mangelnder Zeit und der fehlenden Arbeitszeitreform, oder bedarf es einer aktiven GEWerkchaftsarbeit, um eine Reform wie jene der Lehrerarbeitszeitverordnung zu erkämpfen und somit mehr Zeit für aktive GEWerkchaftsarbeit zu haben? Braucht es mehr Serviceleistungen für die Mitglieder, und wenn ja, wer soll sie leisten? – Das Tisch-tuch ist immer zu kurz. Die Herausforderungen liegen auf der Hand: Entgrenzung der Lohnarbeit, ihre Unvereinbarkeit mit Care-Arbeit und persönlichen Interessen, beschissene, da auch entdemokratisierte innerbetriebliche Strukturen sowie fehlende Verantwortungsübernahme im Arbeits- und Gesundheitsschutz...

Die aktuelle hlz widmet sich wichtigen Fragen: Wo weitermachen, wo anfangen, wo auch mal überdenken?

Da gibt es viele Möglichkeiten und interessante Ansätze. Doch wichtig ist auch die Frage nach dem gemeinsamen Ziel. Auch dafür sind die innergewerkchaftlichen Diskussionen notwendig. Gleichzeitig ist klar, dass wir nur erfolgreich sind, wenn wir aktiv und solidarisch schlagkräftig bleiben!

Gute Beispiele gibt es derzeit einige. Die AG Organisationsentwicklung hat nach dem Beschluss des Gewerkschaftstages zur Erweiterung der Personalkostenpauschale im Mai die Möglichkeiten diskutiert, die sich dadurch ergeben. Die Herausforderungen der GEWerkchaftsarbeit betreffen auch die Geschäftsstelle und die weiteren Gremien und Arbeitsgruppen. Die konzeptuellen Ideen sind spannend, die Arbeitsatmosphäre sehr freundlich und konstruktiv. Vielen Dank an dieser Stelle!

Dann gibt es die bereits über 700.000 Zeiteinträge und die kontinuierliche Teilnahme an der Arbeitszeit- und Belastungsstudie! Ein super Ergebnis, dass jetzt noch über die unterrichtsfreie Zeit zu halten ist. Es wird noch einmal wichtig, an der zentralen Belastungsbefragung teilzunehmen und die letzten Zeiteinträge durch Wochenabschlüsse in die Studie einfließen zu lassen, denn: Jede Woche zählt! Dann gilt auch hier die Frage: Wie weiter? Ab September werden die ersten Ergebnisse veröffentlicht. In den Arbeits- und Fachgruppen der STS und Gymnasien müssen dann politische Positionen diskutiert und entwickelt werden, welche wichtig für alle Schulformen sein werden!

Spannend werden die Ergebnisse der Studie besonders vor dem nun laufenden Projekt Personalgesundheit der BSB und

hlz-Notiz

der anstehenden Bürgerschaftswahl sein. Unter anderem mit dem Aktionsjahr Arbeitszeit stellen wir uns auf, Stimme und Haltung zu zeigen. Die Frage: Wie weiter? müssen wir uns in Sachen Arbeitszeit und Gesundheitsschutz alle stellen. Ein Weiter so! darf es nicht geben!

Sven Quiring, Yvonne Heimbüchel, Bodo Haß

Liebe Kolleg*innen!



verhandeln, einem Unternehmen, dessen Fahrzeuge viele von uns schon genutzt haben. Herzliche Gratulation zu diesem Erfolg! Bei einem Betrieb, den viele von uns mit ihren Schulklassen und Gruppen schon besucht haben, steht diese Einigung noch aus: Hagenbecks Tierpark. Hier weigert sich die Geschäftsführung beharrlich, in Verhandlungen einzusteigen. Die engagierten Kolleg*innen sollten sich unserer Solidarität sicher sein.

Aber auch in unserem Organisationsbereich gibt es unregelmäßige Arbeit: Im Juni haben mehr als hundert Lehrende und viele weitere Teilnehmer*innen dem Senat auf dem Rathausmarkt demonstrativ erklärt, was es heißt, ohne soziale Absicherung und ohne Honorarfortzahlung im Krankheitsfall an der VHS Hamburg Seminare durchzuführen. Es wurden Unterrichtseinheiten aus vielfältigen Bereichen der VHS gezeigt – alle mit Bezug auf die fehlende soziale Absicherung. Die Rot-grüne Koalition hat in ihrem Koalitionsprogramm die Vereinbarung, dass überall, wo der Senat es umsetzen kann, die Prinzipien von Guter Arbeit gewährleistet sein müssen. Das ist bei der VHS Hamburg nicht der Fall, dort herrscht schlechte Arbeit! Die Behörde muss neben den Arbeitgeberanteilen für die Sozialversicherungen endlich auch eine Honorarfortzahlung im Krankheitsfall übernehmen.

Um unsere Ziele zu diskutieren und dann schlagkräftig umsetzen zu können, benötigt es viele aktive Mitstreitende. Seid dabei!

TITELTHEMA: GEWERKSCHAFT, WIE WEITER?

8 Frühverrentung für alle, bei vollem Lohnausgleich!
Editorial der hlz-Redaktion

GEWERKSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN IN DEN GEGENWÄRTIGEN (TRANSFORMATIONS-)KRISEN

10 Mitbestimmung ist der Kern der Demokratie

Tanja Chawla über die Ausrichtung gegenwärtiger Gewerkschaftspolitik

14 Warum Gewerkschaften antifaschistisch sein müssen

Stefan Dietl legt dar, wie Gewerkschafter*innen den Rechten entgegenzutreten können

16 »Unsere Antwort ist Solidarität!«

Maike Finnerns Mai-Rede widmet sich den aktuellen gewerkschaftlichen Zielen

20 »Ja, wir sind unnachgiebig!«

Malte Klingforth's Mai-Rede gegen den Ausverkauf der Gemeingüter Hamburgs

22 Gewerkschaften und Klimabewegung

Steffen Liebig und Kim Lucht über die Kampagne #WirFahrenZusammen

GEW HAMBURG, WAS TUN?

46 Wenn wir uns bewegen, können wir auch etwas bewirken!

Gita Fasli erzählt, warum es gut ist, in der GEW zu sein (Interview: Luise Kühnel)

31 Queerpolitik als notwendiger Bestandteil von Gewerkschaftsarbeit

Die GEW-AG Queere Lehrer*innen Hamburg zu erkämpften Fortschritten und dem, was ansteht

32 Die Betriebsgruppe – das Herz der Gewerkschaft

Kurzinterviews mit den schulischen Betriebsgruppen der GEW

36 »Wir brauchen den Rückenwind starker Gewerkschaften!«

Antje Géra zum Gewerkschaftstag der GEW Hamburg

42 Zum Umgang miteinander

Eine Stellungnahme des Ausschusses für Gleichstellungs- und Genderpolitik (AfGG) der GEW Hamburg

43 Feindbild Ruheständler*innen?

Ein Leserbrief von Wolfgang Raabe zum Editorial der hlz 3-4/2024

46 Gewerkschaft – Serviceagentur oder organisierter Klassenkampf?

Tim Intorf über einen vermeintlichen Gegensatz

GEW HAMBURG

50 »Nie mehr prekär!«

Detlef Zunker über eine Protestaktion der VHS-Lehrenden

51 Working Poor

Die Leser*innenbriefe zum Schwerpunkt der hlz 3-4/2024

53 Mehr als ein (Fan-)Projekt!

Varsenik Vardanyan erläutert, warum es ein Zeugnisverweigerungsrecht in der Sozialen Arbeit braucht

54 Sprachförderung ist Zukunftssicherung!

Interview mit Denise, Sprachfachkraft an einer Hamburger Kita (Varsenik Vardanyan)

55 Aufbewahrung statt Bildung?

Varsenik Vardanyan erläutert, inwiefern die knappe Personalsituation in den Kitas fatale Auswirkungen auf die kindliche Entwicklung hat

BILDUNGSPOLITIK

58 Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Jonas Steinbach über die verborgenen gesundheitlichen Kosten des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte

ANTIFA

60 Stellungnahme zur Hetze in rechten Foren

Die GEW Hamburg solidarisiert sich mit dem Bauspielplatz Hexenberg

62 AfD, lasst unsere Kinder in Ruhe!

Die von der GEW Hamburg unterstützte Stellungnahme des Elternrats der Grundschule Thadenstraße

63 Nicht einschüchtern lassen!

Solidaritätserklärung der GEW-Betriebsgruppe der Ida Ehre Schule mit der Grundschule Thadenstraße

64 Rastlos gegen Rassismus

Moritz Herbst über Gürsel Yildirims großartige Wandzeitung ›Migrantischer Widerstand im Hamburg der 1990er Jahre‹

70 Nazi-Biographien:

Hans Wenke (III) – »Ein alternder Ideologe des pädagogischen Hitlerismus«

Hans-Peter de Lorent über den für Hamburgs (Hoch-)Schulwesen nach der NS-Zeit bedeutenden Professor Hans Wenke

LESEN!

76 Zwischen Gravitation und Schwerelosigkeit

Anika Luisa Höwer berichtet über eine Veranstaltung mit Karen Köhler und Bea Davies

78 Jarka Kubsova: Marschlande

Die Ferienlektüre-Empfehlung aus dem AfGG, von Eva Klock

RUBRIKEN

3 hlz-Notiz

6 Editorial

41, 51 Leser*innenbriefe

81 Impressum

TERMINE

79 gba: Was darf ich, was muss ich?

80 Gesund in den Ruhestand (27.08., 24.09., 29.10.)

81 Termine Geschäftsstelle



**GEWERKSCHAFT,
WIE WEITER?**



Frühverrentung für alle, bei vollem Lohnausgleich!

Viel hatten wir uns vorgenommen mit dieser Ausgabe. Es sollten die heißen Eisen angefasst werden, mit steilen Thesen und produktiver Polarisierung – und das zugleich auch mit Handschuhen und Sicherheitsabstand. Kein großes Thema sollte umschiffen werden, ob nun die Betriebsgruppenarbeit, die Bedeutsamkeit einer feministischen Politik, die Kritik der gewerkschaftlichen Beziehungsweisen oder die Probleme, die sich ergeben, wenn gewerkschaftlicher Internationalismus gegenwärtig eher auf den Schlachtfeldern der Geopolitik als in Solidarität mit emanzipatorischen Bewegungen gesucht wird. Ein schöner Plan! Nur: In ihn ragen Korrekturenberge hinein, Fehlzeitenlisten müssen auf der Redaktionssitzung noch ausgefüllt werden und letztlich liegt der Großteil der Arbeit auf viel zu wenigen, meist sogar nur zwei Schultern. Fertigstellungswochenende heißt: mindestens eine arbeitet schon seit 14 langen Tagen durch. Und das ist keine Opferpose, kein geschwätziges Gejammer, sondern recht typisch für all die Tätigkeiten, die unsere Gewerkschaft organisiert: Pädagogische und wissenschaftliche Tätigkeiten eint der Zeitdruck am Halbjahres-, Semester- oder Quartalsende. Es müssen Noten gefunden, Urteile gefällt und verantwortlich gehandelt werden, kurzum: Der Feierabend fällt aus oder wird von einem schlechten Gewissen einfach aufgeessen, alkoholische Lösungen werden vielleicht gefunden, halten aber nicht lange.

Und im Schreiben einer solchen Gewerkschaftszeitung zeigt sich ein vertrautes Problem: Es ist immer mehr Arbeit da als Zeit. Und es sind diese kleinen, unscheinbaren Dinge, die dann plötzlich so eine Gewalt gewinnen: Der Schulserver ist nicht erreichbar, die mobile Festplatte antwortet nicht mehr, eine Erkrankung lässt einen Text ausfallen, der den Gegenpol zu einem anderen bilden sollte, die Druckfreigabe kommt doch zu spät, diese These wirkt unter dem Druck plötzlich zu steil, jene Diskussion auf einmal zu trost- und endlos. Für uns als Redaktion ist das ein ganz vitales Anliegen: Wie weiter? Die Akkus blinken für all die Tätigkeiten, die unsere Gewerkschaft organisiert: Pädagogische und wissenschaftliche Tätigkeiten eint der Zeitdruck am Halbjahres-, Semester- oder Quartalsende. Es müssen Noten gefunden, Urteile gefällt und verantwortlich gehandelt werden, kurzum: Der Feierabend fällt aus oder wird von einem schlechten Gewissen einfach aufgeessen, alkoholische Lösungen werden vielleicht gefunden, halten aber nicht lange.

verwirklicht sich ja nicht in den großen Streikversammlungen, sondern eher über diese Summe an kleinen Bewegungen, Blicken, einem Lächeln, einer Umarmung oder in der Erkenntnis über soeben gelesene Sätze.

Um dies aber zu verstehen, müssen wir uns Gedanken machen. Offenkundig besteht unser Alltag nicht nur aus solchen Lichtblicken und Ruheinseln, sondern ist eher turbulenter. Gerade wenn sich das frei verfügbare Geld verflüchtigt oder der Urlaub wieder kürzer ausfällt, wenn er nicht gar in unermesslicher Ferne rückt. Das braucht Selbstreflexion, – oder wie es die Jüngeren so sagen: Awareness. Und das ist gar nicht so einfach, denn wir wollen keine Flucht in die Bleiwüsten oder aus dieser Gewerkschaft eine Selbsthilfegruppe machen (auch wenn gegen beides prinzipiell wenig spricht). Wir vereinen sehr unterschiedliche Berufsfelder wie den Professorinnengatten und die befristete Honorarkraft, den Physiotherapeuten und die Oberstudienrätin. Das sorgt schon einmal für Spannungen, weil die Verbindungen zwischen diesen Feldern immer wieder hergestellt werden müssen und die Probleme oft unterschiedlich gelagert sind. Wir müssen ein Verbindendes finden und das besteht erst einmal darin, dass wir angemessen und den Anderen anerkennend miteinander diskutieren. Und vermutlich könnte das Verbindende darin liegen, dass wir alle mehr freie und frei verfügbare Zeit einfordern.

Markt der Meinungen oder Subversion der Tradition?

Wir präsentieren also in diesem Schwerpunkt keine Lösungen, auch bleibt dies hier ein Editorial und kein Manifest. Dafür fehlen uns Kraft und Zeit. Wir können aber erst einmal damit rechnen, dass wir weiterhin um dieses »Wie weiter?« streiten werden. Diese Pluralität der Stimmen ergibt sich dabei nicht nur aus der Größe des Geldbeutels oder dem Grad der (Selbst-)Ausbeutung. Wir sind eine Organisation, die unterschiedliche politische Ausrichtungen schon immer in sich trägt. Das war auch in der Geschichte der Arbeiter*innenbewegung nie anders: Sie war nie einfach die Einheit, die Geschichte machte und das Morgenrot der Zukunft zum Leuchten brachte: »[D]er politische ›Normalzustand‹ der Arbeiterklasse [ist] nicht der

der Einheit, sondern der der ›Spaltung‹«¹. Die im *Deutschen Gewerkschaftsbund* (DGB) organisierten Gewerkschaften verfügten nie über eine Mitgliederbasis, die allesamt einer Partei angehörten, auch wenn sich die einstige sozialdemokratische Dominanz seit vielen Jahrzehnten wandelt und verändert.

Wir müssen untereinander gut streiten, damit gewerkschaftliche Arbeit nicht zu einem weiteren stressigen Tagesordnungspunkt wird, sondern wir so miteinander umgehen, dass es trotz aller Differenzen ernsthaft und lustig zugleich bleibt. Das bedeutet, dass sich möglichst viele Beteiligten offen ausdrücken können. Das hat viel mit gesellschaftlichen Machtbeziehungen zu tun, die sich auch in unserer Gewerkschaft zeigen. Das betrifft die Hintergründe der Mitglieder, ihr Geschlecht, ihre Sexualität, ihre Klassenposition oder ihre Muttersprache und eigene Geschichte. Wir brauchen eine inklusivere Solidarität, die sowohl die Geschlechtergerechtigkeit anders in den Vordergrund stellt, die Kämpfe um Zeit mit Leidenschaft und Vernunft angeht oder die ökologischen Krisen adressiert, welche die wohltemperierten Zonen zu einem Privileg auf diesem Planeten machen werden. Wir leben in Hamburg, diesbezüglich schon ein Glück.

Die Zukunft ist ungeschrieben

Wir müssen darüber nachdenken, dass viele Streits exkludierend verliefen und die Treffen, die Gewerkschaftstage nicht gerade einladend für Neue sind: Es wird in merkwürdigen Abkürzungen gesprochen, die Regeln und Rituale sind den Alten zur Zweiten Natur geworden, die Neuen fremdeln vor Platzhirschen oder den bekannten Redner*innen. Da könnte sich einiges tun, um allen überhaupt die Abläufe transparent zu machen. Sind wir doch allesamt gebildete Leute, die schon mal eine ästhetisch halbwegs ansprechende Power-Point-Präsentation hinbekommen haben. Wenn die Zeit eben reichte.

Wie die Zeit reicht, dass wirkt sich natürlich auf unsere Diskussionen aus: Die einen wollen es konfrontativer und eine klassenkämpferische Gewerkschaft, während die anderen es eher ruhig und bedächtig angehen, lieber keine Konfrontationen suchen wollen. Das ist erst einmal gut: Wir müssen uns in den Taktiken uneinig sein, denn wenn wir uns zu einig fühlen, dann wird die abweichende Meinung zum Sündenfall oder zum Spaltpilz. Wir werden starr und steif. Und wenn wir uns zu einig fühlen, dann entsteht beständig Unruhe und das macht einen auf Dauer fad und fahrig. Und diese Spannungen müssen von uns in eine Strategie gebracht werden, die offen genug ist, diese unterschiedlichen Vorgehensweisen nicht bloß zu umfassen, sondern zu bündeln.

Unsere Gewerkschaft ist zu groß, um mit der Einigkeit eines Lesezirkels oder einer Kleingruppe zu funktionieren. Wie bleiben wir gemeinsam in produktiver Spannung? Wir brauchen ein Ziel, das groß genug ist, dass es all diese Perspektiven vereinen kann. Es geht dann nicht um die bloße Knete oder den besseren Rechtsschutz, sondern um die Verhältnisse, die eine Verbesserung ermöglichen. Es geht dann aber auch nicht nur um das große Ganze, sondern ebenso sehr um dieses Kleine, ins Mindere Geschlagene oder dieses »Gedöns« (Gerhard Schröder). Es gab in letzter Zeit, all diese weltweiten Krisen widerspiegelnd, viel Streit in dieser wie in allen Gewerkschaften. Das ist wichtig. Wir müssen aber genau überlegen, wofür wir unsere Kraft und Zeit verwenden, denn auch diese Ressourcen sind endlich und es werden viele Kämpfe auf uns zukommen. Und schreiben wir das bitte in unsere Kalender: Es gab so viele Streiks und Kämpfe unserer Gewerkschaften, die öffentlich beschwiegen wurden, nur als bloße Randnotiz auftauchten, oder aber richtig knallten – alle davon sollten wir markieren – in Warnwestengelb. Und vergessen wir nicht das unmittelbar Anstehende: Macht auch weiterhin die Einträge für die zentrale GEW-Arbeitszeit- und Belastungsstudie, macht die Einträge, noch eine Anstrengung, Kolleg*innen!

Wir wollen mit dieser Ausgabe nicht nur die großen Vorsitzenden der Ämter, sondern auch die unserer Herzen würdigen: unsere Betriebsgruppen, die sich auch jenseits der Gewerkschaftstage anders verbinden sollten, so dass die Leidenschaft der einen die Vereinzelung und den Frust der anderen wieder erreicht und Funken schlägt. Ganz gleich, ob wir jetzt einen Steppenbrand austreten müssen, denn *Nie wieder ist jetzt!*, oder ob wir einen entfachen möchten, denn *So wie bisher, geht es nicht weiter!* – wir sollten das zeigen, was andere uns schon gar nicht mehr zutrauen: Produktionsmacht. Aber jetzt erstmal ausruhen.

Schöne Ferien wünscht: EURE REDAKTION

¹ Frank Deppe (1981): Einheit und Spaltung der Arbeiterklasse. Überlegungen zu einer politischen Geschichte der Arbeiterbewegung. Marburg: Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft, S. 29.

GEWERKSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN IN DEN GEGENWÄRTIGEN (TRANSFORMATIONS-)KRISEN

Mitbestimmung ist der Kern der Demokratie

Gewerkschaftspolitik heißt gegenwärtig, sich den sozial-ökologischen Transformationsanforderungen und antidemokratischen Scheinangeboten rechter Kräfte zu stellen: mit dem Kampf für Gute Arbeit, Tarifbindung, soziale Teilhabe und umfassende Bildung. Ein Beitrag von Tanja Chawla, der Vorsitzenden des DGB Hamburg.

Ist der Wahl-Kater der Europawahl schon verfliegen? Mir als Vorsitzender des DGB Hamburg steckt er noch immer in den Knochen, dabei könnte man im Bundesvergleich meinen, Hamburg sei eine Art Insel der Glückseligkeit: Zwei Tage vor der Wahl setzten 30.000 Menschen ein starkes Zeichen für die Demokratie und gegen Rechtsextremismus. Das hat ermutigt, und die progressiven Kräfte dieser Stadt, die sich auch weiterhin werden unterhaken müs-

sen, gestärkt. In Hamburg konnten Grüne und SPD die Wahl für sich entscheiden. Die CDU erreichte 18,5 Prozent der Stimmen und die AfD landete mit 8,0 Prozent weit unter dem Bundesdurchschnitt.

Der bundesweite Blick auf die Ergebnisse der Europawahl ist allerdings ernüchternd: Schwarz-blaue Landschaften dominieren das Bild. Die Konservativen haben die Wahl gewonnen. Zweitstärkste Kraft

wurde die AfD – auch bei Gewerkschafter*innen. Während die Union weniger Stimmen von Gewerkschafter*innen erhielt als im Gesamtergebnis, schnitt die AfD bei Gewerkschafter*innen besser ab als insgesamt.

Gute Arbeit sichert Demokratie

Dass nun aber keine Zeit ist, um den Kopf in den Sand zu stecken, zeigt auch eine Studie des *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung* (WSI), für die rund 15.000 Erwerbstätige und Arbeitssuchende in zehn EU-Ländern vor der Europawahl befragt worden sind. Die Studie liefert zwei zentrale Einsichten, die für uns als Gewerkschafter*innen richtungsweisend sein müssen.

Erstens zeigt sie, dass in allen untersuchten Ländern schlechte Arbeitsbedingungen und damit verbundene Benachteiligungs- und Ohnmachtserfahrungen anti-demokratische Einstellungen begünstigen. Rechte Parteien nutzen das, um Wähler*innen zu gewinnen. Zudem haben Beschäftigte, die wenig verdienen, wenig mitbestimmen können und schlechte Arbeitsbedingungen erleben, überdurchschnittlich häufig eine negative Einstellung gegenüber der Demokratie und Zuwanderung.

Wenn wir also darüber sprechen, die Demokratie zu verteidigen, dann heißt das für uns als Gewerkschaften zuvorderst, hier anzusetzen. Und an diesem Punkt bröckelt die Insel der Glückseligen schnell dahin: Hamburg belegt in Bezug auf die Tarifbindung aktuell den zweitschlechtesten Platz in Westdeutschland. Nur noch 46 Prozent der Hamburger*innen arbeiten mit Tarifschutz. Die Armutsgefährdungsquote unserer Hansestadt steigt seit Jahren stetig – und das, obwohl wir das Bundesland mit dem höchsten Bruttoinlandsprodukt pro Kopf sind. Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich immer weiter. Wir sehen, dass Vollzeitarbeitende immer noch aufstocken müssen und wir sehen, dass die Fälle der psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zunehmen. Das sind keine vernachlässigbaren Lappalien, sondern Missstände, die den Kern unserer Demokratie zum Erodieren bringen können. Um das Ruder hier herumzureißen, brauchen wir *Gute Arbeit*.

Gute Arbeit ist existenzsichernd, entgeltgleich, mitbestimmt, sozialversichert und unbefristet. Sie schafft Karrierechancen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und stärkt die individuellen Erwerbsbiografien. Sie macht nicht krank, verbindet Privates und Beruf, ist alters- und alterngerecht. Sie wälzt unternehmerische Risiken nicht auf Beschäftigte ab, sondern schützt umfassend vor wirtschaftlichen Gefahren und vermeidet Erwerbs- und Altersarmut sowie Lohn- und Sozialdumping. Und:

Gute Arbeit ist tarifgebunden! Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen in Hamburg im Schnitt 2.103 Euro mehr pro Jahr als Beschäftigte ohne. Im Bundeschnitt sind es sogar 3.022 Euro. Tarifbeschäftigte arbeiten in der Regel eine Stunde pro Woche weniger, 80 Prozent bekommen Weihnachtsgeld und im Durchschnitt auch mehr Urlaub. Beschäftigte mit Tarifverträgen sind viel abgesicherter und können auch entspannter auf ihre Beschäftigungsperspektive blicken. Das ist gerade in der heutigen Zeit enorm wichtig, in der eine steigende Zahl an Menschen einen Wohlstandsverlust fürchtet und damit das Risiko steigt, dass sie rechtspopulistischen Positionen anheimfallen. Deswegen sagen wir als DGB Hamburg sehr nachdrücklich: Tarifbindung gibt die Sicherheit, sich Hamburg auch morgen noch leisten zu können! Die Sicherheit, dass die Miete nicht das Einkommen immer weiter auffrisst, die Sicherheit, eine solide Rente zu bekommen und die Sicherheit, dass Hamburg für alle unsere liebenswerte Stadt bleibt: offen, bunt und solidarisch!

Die niedrige Tarifbindung in dieser Stadt ist keine Naturgewalt, die über uns gekommen ist. Sie ist das Ergebnis der aggressiven Tariffucht von Unternehmen, die sich ihrer Verantwortung entziehen. Wer hier nach Anschauungsobjekten sucht, kann sich bei der Buchhandelskette *Thalia* oder *Hagenbecks Tierpark* einen Eindruck verschaffen. Als DGB-Gewerkschaften erwarten wir, dass dieser gefährlichen Tariffucht ein Riegel vorgeschoben wird.

Das erwartet im Übrigen auch die EU-Kommission: Deutschland hat noch bis November 2024 Zeit, einen Aktionsplan zu entwickeln, mit dem Ziel, eine Tarifbindung von 80 Prozent zu erreichen. Es ist jetzt an der Zeit, die Hausaufgaben zu machen. Ein anständiges Tariftrueugesetz, das regelt, dass öffentliche Fördergelder und Aufträge nur noch an Unternehmen gehen dürfen, die Tarifverträge anwenden, ist ein wichtiger Schritt.

Mitbestimmung sichert das Gelingen der sozial-ökologischen Transformation

Die zweite zentrale Einsicht der WSI-Studie ist, dass Beschäftigte mit schlechten Arbeitsbedingungen und niedriger Mitbestimmung sich stärker von der Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt bedroht fühlen und dass Transformationsorgen extrem rechten Parteien in die Karten spielen.

Wir spüren alle, dass Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft sich aktuell in einem rasanten Wandel befinden. Die großen Megatrends Digitalisierung, Demografie und der damit einhergehende Fachkräftebedarf sowie der notwendige Umbau hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft drücken un-

nachgiebig aufs Tempo. Gleichzeitig zeichnet sich ein bundesweiter Trend ab, der die zunehmende Abkehr ganzer Wirtschaftsbereiche von der erfolgreichen Sozialpartnerschaft beschreibt. Ob und wie Veränderungen gelingen, hängt aber maßgeblich davon ab, welche Akteur*innen diese begleiten.

Der Report *Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten* aus dem DGB-Index *Gute Arbeit* liefert hier wichtige Erkenntnisse: Wenn Beschäftigte in privatwirtschaftlichen Unternehmen arbeiten, die einen Betriebsrat haben, erhalten sie eher betriebliche Schulungsangebote, sind besser vor Überwachung geschützt, profitieren stärker von betrieblichen Maßnahmen zur Belastungssenkung. Gleichzeitig wird auch deutlich: Wer an der Veränderung seiner Arbeitsbedingungen nicht beteiligt ist, empfindet häufiger ein Gefühl der Ohnmacht gegenüber der Digitalisierung und fühlt sich der Technik ausgeliefert. Mitsprache und Mitbestimmung der Beschäftigten sind zentrale Schlüssel für eine gelingende Transformation. Wenn Beschäftigte den Wandel mitgestalten, bewerten sie die Veränderungen positiver.

Die Transformation stellt uns vor einen erhöhten Investitionsbedarf in die soziale Infrastruktur und öffentliche Daseinsfürsorge. Mit den angekündigten Sparhaushalten ist kein Wandel zu machen. Investitionen müssen nun zielgerichtet eingesetzt werden und in puncto Digitalisierung an Schulen kann nur mit einer guten Personalsituation und Weiterbildungsmöglichkeiten etwas gewonnen werden. Wem helfen 200 iPads im Schulkeller, wenn niemand sie wartet? Eine gelingende Transformation hat zur Voraussetzung, dass in die schulische und berufliche Bildung massiv investiert wird. Das gilt auch für die Absicherung der Lehrenden, egal ob sie im schulischen oder im außerschulischen Bereich tätig sind.

Gewerkschaften verstehen sich als Gestalter*innen in diesen Prozessen. Dabei geht es um demokratische Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen. Es geht um die Prinzipien *Guter Arbeit*, wie Tarifbindung, aber auch um die zukunftsfeste Sicherung von Beschäftigung. Nur so können wir gemeinsam mit allen Akteur*innen zu einem gelingenden Pfad der sozial-ökologischen Transformation aufbrechen und gleichzeitig einen Aufstieg der extremen Rechten zurückdrängen. Als hätte es die Fluten in Süddeutschland, im Ahrtal, die Waldbrände, die Erdbeben nie gegeben, lockt die extreme Rechte mit der Illusion, alles könne so bleiben, wie es ist. Im Gegensatz dazu ergreifen wir als Gewerkschaften nun die gewaltige Chance, die Transformation so mitzugestalten, dass sie uns in eine bessere, gerechtere Zukunft führt.

Einen Aufschlag machen wir bei unserer *Transformationskonferenz* am 11. Juli 2024 im Musiksaal des Gewerkschaftshauses Hamburg, wo wir als Gewerkschaften gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in den Austausch treten und deutlich machen: Wir können den Ohnmachtserfahrungen Selbstermächtigung gegenüberstellen. Wir schaffen Verbundenheit und Solidarität dort, wo sich Vereinzelung breitgemacht hat. Wir setzen uns dafür ein, dass neue hochwertige Arbeitsplätze entstehen, auch wenn bisherige Tätigkeiten durch den Wandel wegfallen. Wir wollen, dass die Beschäftigten sich weiterbilden können, um neue Perspektiven zu finden. Wir stehen an der Seite der Beschäftigten und tragen gemeinsam dazu bei, die Veränderungen sozial gerecht zu gestalten. Wir stehen für soziale Gerechtigkeit. Und in diesem Sinne sollten wir nun die Ärmel hochkrempeln.

TANJA CHAWLA, Vorsitzende des DGB Hamburg



Warum Gewerkschaften antifaschistisch sein müssen

Bei der bayerischen Landtagswahl erzielte die AfD ihr bestes Ergebnis in einem westdeutschen Bundesland. Die Wahlerfolge der extremen Rechten sind auch eine Herausforderung für uns Gewerkschafter*innen.

Gerne inszeniert sich die AfD als »Partei des kleinen Mannes« und präsentiert sich gerade in Krisenzeiten als einzig echte Opposition und Kämpferin gegen das Establishment. Im deutlichen Kontrast zu dieser Außendarstellung steht jedoch die Programmatik und politische Praxis der Rechtspartei.

Neoliberal und unsozial

Tatsächlich steht die AfD für eine neoliberale Agenda des Abbaus sozialer Sicherungssysteme, der weiteren Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Steuergeschenke für Unternehmen und Besserverdienende. Letzteres auf Kosten der Allgemeinheit, die nach dem Willen der Partei aufgrund der von ihr geforderten Einschränkung staatlicher Aufgaben und der umfassenden Privatisierung öffentlicher Daseinsvorsorge dafür die Zeche zahlen soll. Betroffen von diesem sozialen Kahlschlag wäre insbesondere der von der AfD gerne angeführte »kleine Mann«.

Verschärfte soziale Auslese und die Ausgrenzung sozial Benachteiligter prägt auch die Bildungspolitik der AfD. Dazu gehört die Ablehnung der Gesamtschule, die Einschränkung der Zugangsmöglichkeiten zu Gymnasien und Universitäten, die Beibehaltung des viergliedrigen Schulsystems und die stärkere staatliche Förderung von Privatschulen.

Auch bei der Energiekrise bleibt die AfD ihrer wirtschaftspolitischen Agenda treu. Statt Entlastungen für Lohnabhängige, mehr Unterstützung für Sozialleistungsberechtigte oder gezielten Hilfen für Geringverdienende fordert die AfD Steuersenkungen für Konzerne und Spitzenverdiener*innen sowie eine härtere Gangart gegen Erwerbslose. Im Bundestag stimmte die AfD gegen beinahe alle Maßnahmen zur Begrenzung der Energie- und Le-

benshaltungskosten. Die Einführung des Bürgergeldes lehnte sie ebenso ab wie die Energiepreispauschale, den Energiepreisdeckel, den Ausbau des sozialen Wohnungsbaus oder eine Übergewinnsteuer für Krisenprofiteur*innen.

Die AfD steht also nicht nur für die Ausgrenzung und Diskriminierung von Geflüchteten und Migrant*innen, sondern auch für eine durch und durch arbeitnehmer*innenfeindliche Politik – und letztlich gegen alles, wofür wir als Gewerkschafter*innen eintreten.

Volksgemeinschaft statt Gewerkschaften

Ihre menschenverachtenden und unsozialen Positionen sind jedoch nicht der einzige Grund, warum wir als Gewerkschafter*innen der AfD entgegenzutreten sollten. Als Gewerkschaften verstehen wir uns als Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten, unabhängig beispielsweise von Herkunft, Hautfarbe oder geschlechtlicher Identität. Egal ob alt oder jung, ob mit deutschem Pass oder ohne, wichtig ist einzig und allein der Wille, sich zur kollektiven Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zusammenzuschließen.

Diese gewerkschaftliche Leitidee steht dem von der AfD propagierten völkischen Nationalismus diametral und unversöhnlich gegenüber. Im völkisch-nationalen Denken gilt die eigene Stellung in der Gesellschaft als naturgegeben und ist zu akzeptieren. Der Einzelne hat sich vollständig dem großen Ganzen – der über Abstammung definierten Volksgemeinschaft – unterzuordnen. Alle haben »an einem Strang zu ziehen«, zum Wohle der Nation gegen die inneren und äußeren Feinde der Volksgemeinschaft. Gesellschaftliche Gegensätze wie der zwischen Kapital und Arbeit werden dabei geleugnet. Für die AfD, wie auch für andere faschistische Bewegungen, gibt es keinen Klassenwiderspruch oder widerstreitende Interessen. Es gibt nur die Nation. Die Verfolgung gruppenspezifischer Interessen – wie die der Lohnabhängigen – gilt als die Volksgemeinschaft zersetzend und schädlich.

Doch es gibt in dieser Gesellschaft im Widerspruch stehende Interessen. Deshalb braucht es auch die unabhängigen Interessenvertretungen der Lohnabhängigen, die Gewerkschaften. Die Auflösung aller Gegensätze in der Volksgemeinschaft, die Behauptung einer weitgehenden Übereinstimmung der Interessen von Unternehmen und Arbeitenden wird durch die schiere Existenz dieser Gewerkschaften widerlegt – und damit die Grundidee des völkischen Nationalismus.

Die Zerschlagung der Gewerkschaften stand deshalb immer ganz oben auf der Tagesordnung autoritärer, rechter Regime. Der völkische Nationalismus der AfD ist also nicht nur mit unserem gewerkschaftlichen Denken unvereinbar, er zielt zudem auf das Ende jeglicher unabhängigen Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ab.

Der Antifaschismus ist für uns als Gewerkschafter*innen daher mehr als nur eine Grundüberzeugung, er ist im wahrsten Sinne des Wortes existenziell.

Was tun?

Dieser Gegensatz zum völkischen Nationalismus sollte auch im Mittelpunkt all unserer Überlegungen stehen, wie wir der AfD entgegenzutreten können. Es gilt, unser gewerkschaftliches Grundprinzip des Zusammenschlusses aller abhängig Beschäftigten unabhängig von ethnischen und sonstigen Zuschreibungen stärker als bisher in unserer Mitgliedschaft zu verankern und ins Zentrum unserer alltäglichen gewerkschaftlichen Praxis zu rücken. Es muss selbstverständlicher Teil unserer Bildungsarbeit, unserer Mitgliederversammlungen wie auch unserer tariflichen Arbeit sein und es muss für jede*n Kolleg*in selbstverständlich sein, dass dieses Grundprinzip die Grundlage unserer gemeinsamen gewerkschaftlichen Organisation ist. Dabei darf unsere Leitidee jedoch kein frommer Wunsch bleiben, sondern muss tagtäglich praktisch mit Leben gefüllt werden. Konkret bedeutet dies unter anderem, die Bemühungen, migrantische Beschäftigte zu organisieren, deutlich auszubauen. Zugleich muss der von der AfD geleugnete Grundwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit wieder einen größeren Stellenwert in unserer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit einnehmen. Trotz ihrer arbeitnehmer*innen- und gewerkschaftsfeindlichen Programmatik ist die AfD vor allem bei denjenigen erfolgreich, die unter ihrer Politik des Sozialabbaus und der neoliberalen Deregulierung am meisten zu leiden hätten oder in manchen Regionen bereits leiden. Wie nicht zuletzt die bayerischen Landtagswahlen gezeigt haben, machen auch zahlreiche Gewerkschafter*innen ihr Kreuz rechtsaußen. Erneut wählten laut Nach-

wahlbefragungen Gewerkschaftsmitglieder überproportional oft die AfD. Mehr als jede*r sechste Gewerkschafter*in in Bayern votierte für diese Rechtspartei. Die Wahlerfolge der AfD sind also kein Problem »der Anderen«. Der vielfach beklagte Rechtsruck findet im Gegenteil auch mitten in unseren Gewerkschaften statt.

Dieser Entwicklung müssen wir die Aufklärung über die gewerkschafts- und arbeitnehmer*innenfeindlichen Ziele und Positionen der AfD entgegenzusetzen. Die neoliberale Wirtschafts- und Sozialpolitik der AfD steht nur selten im Fokus der öffentlichen und medialen Aufmerksamkeit. Studien zeigen, dass die Haltung der AfD in sozialen Fragen nur den wenigsten Wähler*innen bekannt ist. Auch wenn es manchmal mühselig erscheint und sich leider nicht alle vom besseren Argument überzeugen lassen, gilt es hier anzusetzen und zu verdeutlichen, welche verheerenden Auswirkungen die Programmatik der AfD für abhängig Beschäftigte hätte.

Laut gegen rechts

Vor allem jedoch gilt es, sich der AfD, wo immer sie auftritt, um ihre menschenverachtende Hetze zu verbreiten, entschieden entgegenzustellen. Ob im Betrieb oder auf der Straße müssen wir gegen Rassismus und Diskriminierung laut bleiben und deutlich machen: Wer gegen unsere migrantischen Kolleg*innen hetzt und sozial Benachteiligte ausgrenzt, bekommt es mit uns zu tun und muss mit unserem Widerstand rechnen.

STEFAN DIETL,
Gewerkschafter und Publizist

Dieser Text erschien zuerst in der DDS der GEW Bayern (Januar/Februar 2024), mit herzlichem Dank an unsere Kollegin Doro Weniger!

Weiterführende Literatur

* Stefan Dietl, Robert Andreasch: *#noAfD: Keine Alternative für Beschäftigte. AfD-Positionen unter der Lupe*, Kostenloser Download: bayern.dgb.de/service/broschueren/noafd-keine-alternative-fuer-beschaeftigte_1

* Anja Piel (Mitglied des DGB-Bundesvorstand): *Warum die AfD keine Partei für Beschäftigte ist*, in: *einblick* Dezember 2023-Januar 2024 vom 5.12.2023, dgb.de.





»Unsere Antwort ist Solidarität!«

Die Rede unserer GEW-Bundesvorsitzenden Maike Finnern auf der Hamburger DGB-Demo zum 1. Mai 2024

Liebe Kolleg*innen, Moin!

Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit, unter diesem Motto versammeln wir uns heute hier in Hamburg und überall in Deutschland! Unter anderem feiern wir damit die vielen erfolgreichen Tarifabschlüsse des letzten Jahres. Kräftige Lohn- und Gehaltszuwächse sind das, wofür wir gemeinsam Seite an Seite kämpfen.

Ich nenne nur einige: Deutsche Post, Deutsche Bahn, Öffentlicher Dienst (Kommune/Bund und Länder), Textil- und Bekleidungsindustrie, – die Abschlüsse sind gerechtfertigt und volkswirtschaftlich richtig, jedes Gerede von einer Lohn-Preis-Spirale durch diese Abschlüsse ist ein Märchen, Kolleg*innen!

Die Tariflöhne sind 2023 um durchschnittlich 5,5 Prozent gestiegen – das ist unser Erfolg! Keine Frage: Wir brauchen eine weitere Erhöhung der Reallöhne, damit die steigenden Lebenshaltungskosten abgedeckt werden können. Dazu gehört auch die Erhöhung des Mindestlohns auf 15 € bis 2026! Und dazu gehört auch endlich ein echtes Tarifrechtgesetz! Gute Tarifabschlüsse können nur dann erzielt werden, wenn ihr, Kolleg*innen, streikt, wenn ihr auf der Straße sichtbar seid, wenn ihr Druck macht! Das macht uns am Verhandlungstisch stark. Und die mehr als 500.000 Streikenden bei den Städten und Gemeinden im letzten Jahr haben das eindrucksvoll bewiesen!

TVStud – seid ihr da? Ihr habt großartig mobilisiert und gekämpft und ja, ihr seid enttäuscht gewesen,

dass am Ende nur eine schuldrechtliche Vereinbarung stand und kein echter Tarifvertrag, das verstehe ich. Aber ihr seid großartig und das ist und bleibt ein großer Erfolg! 2025 geht es weiter! Denn wir brauchen einen *TVStud*!

Ihr alle wart in den letzten Monaten als Streikende auf den Straßen und in den Nachrichten präsent. Und das ist gut so! Reflexartig werden Forderungen laut, das Streikrecht einzuschränken. So nicht! Diesen Forderungen zeigen wir die rote Karte. Das Streikrecht ist unser in der Verfassung verankertes Recht, und das lassen wir uns nicht nehmen, liebe Kolleg*innen! Streik muss weh tun, damit er erfolgreich sein kann. Und genau das wird er auch in den kommenden Tarifrunden, wenn es darum geht, bessere Arbeitsbedingungen und faire Löhne zu erkämpfen!

Seit 75 Jahren existiert unser Grundgesetz, seit 75 Jahren das Tarifvertragsgesetz, seit 75 Jahren der *Deutsche Gewerkschaftsbund*. Wir lassen uns diese Errungenschaften nicht streitig machen: Wir alle zusammen – auf der Straße und an den Verhandlungstischen haben in diesem Dreivierteljahrhundert so viel erreicht: *mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit!*

Wir – in der GEW und im DGB – setzen uns für gute Bildung ein, für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen von der Kita über die Schulen und Hochschulen bis hin zur Erwachsenen- und Weiterbildung.

Ich ergänze darum unseren Slogan für den 1. Mai: *Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit, mehr Chancengleichheit, mehr gute Bildung für alle!* Denn nur gute Bildung und Chancengleichheit ermöglichen Teilhabe, ein selbstbestimmtes Leben, das wir alle führen wollen, das wir uns alle für unsere Kinder und Enkel wünschen. Bildung ist das Fundament unserer demokratischen Gesellschaft, denn Demokratie ist nichts weniger als das Versprechen in eine gute Bildung, liebe Kolleg*innen! Gute Bildung für jede und jeden von uns – unabhängig vom sozialen Hintergrund! Chancengleichheit ist im Grundgesetz über das Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse festgeschrieben, liebe Kolleg*innen. Damit sie in Deutschland endlich umgesetzt wird, braucht es eine Bildungswende – und zwar JETZT! Und für die machen wir uns auch heute stark. Denn wir brauchen mehr Erzieher*innen, mehr pädagogische Fachkräfte und mehr Lehrkräfte. Diese brauchen mehr Zeit für unsere Kinder und Jugendlichen! Wir brauchen mehr Investitionen in ein gutes Bildungssystem, liebe Kolleg*innen! Stattdessen wird unter dem Diktat der schwarzen Null und haushalterischen

Einsparzwängen an allen Ecken und Enden an Investitionen in unsere Zukunft gespart – so auch an Investitionen in das marode Bildungssystem. Wir brauchen ein Bildungssystem, das Chancen *eröffnet* und nicht verschließt! Wir brauchen ein Bildungssystem, das den Zusammenhang von Armut und Bildungserfolg entkoppelt und nicht zementiert. Und darum fordern wir: Bildungswende JETZT! Bildungswende JETZT! Bildungswende JETZT!

Sozialleistungen sind in den letzten Monaten deutlich gestiegen – richtig so! Denn das Leben ist teurer geworden und gerade sozial Benachteiligte spüren das jeden Tag. Da stellt sich doch die Frage: Für Schüler*innen und Studierende, für Rentner*innen gilt das nicht? Doch, selbstverständlich! Die Nullrunde bei der BAföG-Novelle ist unerträglich. Es braucht eine regelmäßige Anpassung der Bedarfsätze und der Wohnkostenpauschalen des BAföGs an die Lebensverhältnisse! Und zwar jetzt, Frau Stark-Watzinger! Eine nachhaltige BAföG-Strukturreform ist notwendig! Das gilt im Übrigen auch für den Digitalpakt 2.0 – die Hängepartie an den Schulen, muss endlich ein Ende haben! Es kann doch nicht darum gehen, digitale Endgeräte wieder in der Kiste zu verstauen! Es geht um Bildung in der digitalen Welt – und die braucht Geld!

Und das in einem der reichsten Länder der Welt. Dafür habe ich kein Verständnis, liebe Kolleg*innen. Ja, wir haben eine schwächere Konjunktur, ja, wir stecken in unterschiedlichen Krisen, aber zugleich sind wir die drittgrößte Volkswirtschaft der Welt, 2023 mit einem nominalen Bruttoinlandsprodukt von 4,46 Billionen Dollar – von 4,46 Billionen Dollar! Damit hat Deutschland Japan überholt! Es ist möglich und es ist notwendig, in diesem Land in zukunftsorientierte und inklusive Bildung, in sichere Renten, in gute öffentliche Infrastruktur, in gute Gesundheitsinfrastruktur, in öffentliche Sicherheit, in Klimaneutralität und in die Transformation der Gesellschaft zu investieren, liebe Kolleg*innen.

Politische Fehlplanung und bildungspolitische Gleichgültigkeit müssen ein Ende haben und dürfen nicht weiter auf dem Rücken der Kinder und Jugendlichen sowie der Beschäftigten ausgetragen werden.

Nur Reiche können sich einen schlanken und armen Staat leisten, liebe Kolleg*innen. Wir brauchen einen leistungsfähigen Staat. Der DGB hat ein gutes Steuerkonzept vorgelegt, das den Staat erheblich besser finanzieren, Ressourcen freisetzen würde. Herr Linder, abschreiben erwünscht! Wir brauchen die Abschaffung der Schuldenbremse. Den kommenden Generationen die Bildung zu

verweigern, ihnen Infrastruktur in einem desaströsen Zustand zu hinterlassen, das kann nicht richtig sein. Wir fordern, die Superreichen zur Kasse zu bitten, wir brauchen die Vermögensteuer und -abgabe! Mit diesem Geld könnte man beispielsweise den notwendigen Schuldenschnitt für die Kommunen stemmen, damit diese nicht entscheiden müssen, ob sie ihre Beschäftigten gut bezahlen, in den ÖPNV investieren, Erzieher*innen einstellen, Krankenhäuser und Pflege verbessern oder eine Schule renovieren: Liebe Kolleg*innen, alles ist notwendig!

Personalmangel ist eines der großen Themen – in mittlerweile fast allen Branchen. Er ist ein individuelles Belastungsrisiko für Beschäftigte: in Mangelberufen herrscht ein hoher Krankenstand – das belegen unterschiedliche Studien. Das Problem des Fachkräftemangels verschärft sich also weiter! Dieser Teufelskreis kann nur durchbrochen werden, wenn die Arbeitsbedingungen attraktiver gestaltet werden, Kolleg*innen! Die Rente mit 63 abzuschaffen, auf Überstunden zu setzen, die Vier-Tage-Woche kategorisch abzulehnen, das ist der falsche Weg!

Wenn Erzieher*innen kündigen, weil sie die schlechten Arbeitsbedingungen nicht aushalten, ist das ein Skandal! Wenn 90 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten unter befristeten Arbeitsverträgen ächzen, ist das ein Skandal! Wenn mehreren 100.000 studentisch Beschäftigten ein Tarifvertrag verweigert wird, ist das ein Skandal! Es gibt keine Entschuldigung für die massiv schlechten Arbeitsbedingungen. Um diese zu verbessern, brauchen unsere Kolleg*innen die Solidarität aller. Lasst uns gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen in den Bildungseinrichtungen hier in Hamburg und im ganzen Land kämpfen!

Nur dann gelingt gute Bildung für eure Kinder und Enkel, nur dann, liebe Kolleg*innen, kann Chancengleichheit gelingen.

Die GEW Hamburg führt in diesem Schuljahr eine Studie zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Stadtteilschulen und Gymnasien durch! Der Arbeitsalltag an Hamburger Schulen ist – wie so oft in Deutschland – bestimmt von Zeitdruck, häufig miserablen Schulgebäuden, unterentwickelter digitaler Ausstattung, der Verwaltung des Mangels und zusätzlichen Aufgaben ohne angemessenem Zeitausgleich. Klar ziehen die Pädagog*innen die individuelle Reißleine! Immer mehr Lehrkräfte suchen den Ausweg aus dem Job oder in die freiwillige Teilzeit, der ihnen aber immer häufiger versperrt wird. Im letzten Jahr betrug die Teilzeitquote unter den Lehrkräften in Ham-

burg 56,1 Prozent, und war damit deutschlandweit am höchsten. Bis Ende der Sommerferien geht die Studie, also macht mit!

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat die gesamte Kindertagesbetreuung in die Hände privater Träger gelegt. Ein Tarifabschluss im Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes muss nachverhandelt werden. Allerdings stellt Hamburg das für die Übertragung des Abschlusses benötigte Geld nicht direkt im Haushalt bereit. Herr Dr. Dressel, das geht so nicht! Denn KiTas können zusätzliches Geld nur erwirtschaften, wenn sie an der Qualität sparen! Eine langfristige Förderung des frühkindlichen Bildungsbereichs ist unabdingbar, um die Qualität und Quantität der Betreuung zu sichern und den Kitas Handlungsspielräume zu ermöglichen und das kostet Geld!

Integration und Transformation sind große Herausforderungen unserer Zeit. Viele Beschäftigte in dieser Branche arbeiten unter prekären Arbeitsbedingungen. So kann diese gesellschaftliche Aufgabe nicht gelingen, Kolleg*innen! Wir fordern daher: Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse! Einen Branchentarifvertrag in der Erwachsenenbildung! Honorare, von denen die Lehrkräfte leben können! Die hälftige Beteiligung an den Sozialversicherungsbeiträgen! Honorarfortzahlung im Krankheitsfall! Liebe Kolleg*innen, es ist skandalös, dass wir 2024 in Deutschland noch über solche Arbeitsverhältnisse reden müssen. Es geht um *Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit!*

Wir leben in einer Zeit der Krisen und Kriege, in einer Zeit, die uns alles abverlangt – den politisch Verantwortlichen, unserer Gesellschaft, uns als Gewerkschaften und jedem*jeder einzelnen. Das spüren wir jeden Tag. Die Angst um den Frieden, die Sorge um unseren Alltag – bezahlbare Wohnungen, gestiegene Preise, der Klimawandel, Risse in unserem gesellschaftlichen Zusammenhalt, der Umgang mit Wanderungs- und Fluchtbewegungen, verstörender Antisemitismus – all das treibt uns um.

Das nutzen rechte Populist*innen gnadenlos aus. Sie spalten, sie verbreiten und entzünden Hass, sie versprechen einfache Lösungen, die es nicht gibt. Ausgrenzung und Abgrenzung sind keine Lösungen, liebe Kolleg*innen. Neben der Europawahl in wenigen Wochen stehen drei Wahlen an, bei denen die AfD, eine in Teilen als gesichert rechtsextrem eingestufte Partei, für sich in Anspruch nimmt, diese zu gewinnen.

Wir sagen nein, wir sagen *AfD – Nee!*, wir sind aktiv gegen rechts, wir machen deutlich, dass wir

aus unserer Geschichte gelernt haben: Auch dafür stehen wir heute hier: Unsere Antwort ist Solidarität! Wir setzen dem Hass, dem Rassismus, dem Antisemitismus gewerkschaftliche Solidarität entgegen, hier in Hamburg und in ganz Deutschland, liebe Kolleg*innen.

Dass Millionen von Menschen, dass ihr in den vergangenen Monaten bundesweit für Demokratie auf die Straßen gegangen seid, ist ein starkes Zeichen. Geht am 09. Juni wählen, um die Demokratie und Europa zu stärken!

Gemeinsam müssen wir alles dafür tun, unsere Demokratie zu stützen, alle Arbeiter*innen zu stärken, allen die Teilhabe an unserer Gesellschaft zu ermöglichen, unseren Kindern und Jugendlichen gleiche Bildungschancen zu bieten, die Transformation der Gesellschaft zu gestalten. Das ist unsere Aufgabe als DGB, als Gewerkschaften, als die Organisation, in der Arbeit*innen aus allen Branchen gemeinsam kämpfen, liebe Kolleg*innen, das heißt Solidarität! Dafür stehen wir hier am 01. Mai!

Vielen Dank!

MAIKE FINNERN,

Bundesvorsitzende der GEW (Hamburg, 1. Mai 2024)



Wenn Erzieher*innen kündigen, weil sie die schlechten Arbeitsbedingungen nicht aushalten, ist das ein Skandal!
Wenn 90 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten unter befristeten Arbeitsverträgen ächzen, ist das ein Skandal!
Wenn mehreren 100.000 studentisch Beschäftigten ein Tarifvertrag verweigert wird, ist das ein Skandal! Es gibt keine Entschuldigung für die massiv schlechten Arbeitsbedingungen. Um diese zu verbessern, brauchen unsere Kolleg*innen die Solidarität aller. Lasst uns gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen in den Bildungseinrichtungen hier in Hamburg und im ganzen Land kämpfen!

»Ja, wir sind unnachgiebig!«

Die gegenwärtigen Kämpfe der Hafenarbeiter*innen gegen den vom Senat geplanten Ausverkauf des stadteigenen Hafenkonzerns HHLA zeigen: Gewerkschaftliche Kämpfe betreffen nicht nur die Sicherung von Arbeitsplätzen und Lohn, sondern sind im Sinne eines »Bargaining for the Common Good« verbunden mit Auseinandersetzungen um Gemeingüter, richten sich gegen Privatisierung und Neoliberalisierung. Hierzu der Redebeitrag von Malte Klingforth, Betriebsrat der Gesamthafenarbeiter (GHB), auf der DGB-Demonstration zum 1. Mai.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ursprünglich war nicht geplant, dass wir diesen Redebeitrag hier halten dürfen. Wir hatten das nachträglich als Fachbereich B in ver.di beantragt, um auf dem 1. Mai die Aktiven in den Gewerkschaften stärker zur Geltung zu bringen. Es ist dann auch vom DGB ohne größere Probleme beschlossen worden, dass wir diesen Beitrag auf der Hauptbühne halten dürfen.

Ich halte das für richtig. Nicht nur, weil wir ein akutes Anliegen haben, sondern weil ich es für notwendig erachte, dass wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter an diesem unseren Tag, dem Kampftag der Arbeiter und Gewerkschaften, zusammenkommen und uns über das austauschen, was im vergangenen Jahr gelaufen ist, über unsere Erfolge, über unsere Kämpfe und Auseinandersetzungen und über das, was gut, und das, was weniger gut gelaufen ist. Und ich sage, es ist vieles wirklich gut gelaufen! Seit über einem Jahr hat es nicht eine Kalenderwoche ohne Arbeitskämpfe gegeben! Das war vorher undenkbar. Dafür Applaus! Wir werden als Gewerkschaften gerne totgeredet und gleichzeitig als gierig und unnachgiebig bezeichnet. – Und ja, wir sind unnachgiebig, weil wir Jahrzehnte der Lohnzurückhaltung aufzuholen haben, weil wir den Kaufkraftverlust von über 30 Jahren ausgleichen müssen! Dafür sind wir heute hier auf der Straße und dafür, dass es zukünftig wieder eine stärkere Tarifbindung gibt in diesem Land.

Ihr habt es bestimmt mitbekommen, wir kämpfen aktuell gegen den geplanten Verkauf der HHLA an MSC.¹ Wir kämpfen nicht nur, weil es hier um unsere Arbeitsplätze geht. Natürlich geht es uns auch um unsere Arbeitsplätze, unsere Arbeits- und Tarifbedingungen. Aber nicht nur. Vom Hamburger Hafen sind rund 670.000 Arbeitsplätze in Deutsch-

land mittelbar und unmittelbar abhängig. All diese werden durch diesen Deal berührt. Aber das, wofür es eigentlich geht, ist die Frage, ob wir den neoliberalen Irrweg der Veräußerung öffentlichen Eigentums weitergehen wollen oder ob wir an dieser Stelle »Stopp!« sagen, diesen Deal aufhalten und diese fatale Entwicklung endlich umdrehen.

Seit über 30 Jahren müssen wir erleben, dass öffentliches Eigentum verschachert wird – meist weit unter Wert und stets entgegen aller Mahnung und gegen die Interessen und den Willen der breiten Mehrheit der Bevölkerung. Einstein definiert als Wahnsinn, immer wieder das Gleiche zu versuchen und andere Ergebnisse zu erwarten. Jedes Mal, wenn öffentliches Eigentum verschachert wurde, wenn öffentliche Betriebe privatisiert wurden, ist das eine Katastrophe gewesen. Jedes einzelne Mal. Und das wird auch dieses Mal der Fall sein, sollten wir den Deal nicht stoppen können.

Aus Zeitgründen kann ich hier nicht auf die einzelnen Argumente des Senats für diesen Deal eingehen. Aber jedes einzelne Argument, warum dieser Deal erforderlich ist, ist von uns widerlegt! Jedes einzelne Argument, warum dieser Deal sinnvoll ist, ist von uns widerlegt! Jede einzelne Beschwichtigung, warum es diesmal nicht so schlimm wird mit der Privatisierung, jedes einzelne Versprechen, warum dieser Deal unsere Arbeitsplätze erst absichert, ist von uns widerlegt! Alles, was für diesen Deal spricht oder sprechen könnte, ist von uns widerlegt! Am Ende bleibt nichts übrig außer das Verständnis des Senats, dass keinerlei öffentliches Eigentum verbleiben darf, welches nicht irgendwie verschachert werden kann.

Wir als Gewerkschaften sind die einzige gesellschaftliche Kraft, die in der Lage ist, eine Gegenmacht gegen den vorherrschenden neoliberalen Kurs zu organisieren und auf die Straße zu bringen.



Und weil wir die einzige Kraft sind, haben wir auch die Verantwortung, genau das zu tun. Und wenn wir dann in einem Jahr an dieser Stelle wieder zusammenkommen, wird es einer der Erfolge sein, über die wir dort diskutieren, dass wir den Verkauf der HHLA aufgehalten und mit dem Rückkauf die Umkehr des neoliberalen Kurses begonnen haben. Und werden darüber diskutieren, welche privatisierten Betriebe als nächstes zurück in öffentliche Hand geholt werden sollen: sei es der LBK², seien es die öffentlichen Gebäude. Bis nächstes Jahr!

MALTE KLINGFORTH,
Betriebsrat der Gesamthafenarbeiter GHB
(Hamburg, 1. Mai 2024)

Anmerkungen der Redaktion

¹ Zum vom Senat geplanten Ausverkauf des stadteigenen Hafenkonzerns HHLA an die Reederei MSC siehe: *hlz* 11-12/2023, S. 76 f.

² 2004 erteilte der Hamburger Senat die Genehmigung für den Verkauf des Landesbetriebs Krankenhäuser (LBK) an das Krankenhaus-Unternehmen Asklepios Kliniken. Er setzte sich damit über das Ergebnis einer Volksabstimmung hinweg, in der sich mehr als 70 Prozent der Hamburger*innen gegen den Verkauf ausgesprochen hatten.



Gewerkschaften und Klimabewegung

Zur gemeinsamen Kampagne #WirFahrenZusammen von ver.di und Fridays for Future, welche den Kampf für Tarifgerechtigkeit mit den Kämpfen für eine Verkehrswende verbindet

Anlässlich der letzten Tarifrunden im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) fand sich ein bemerkenswertes Bündnis von Gewerkschaften und Klimabewegung zusammen, um gemeinsam für eine Verkehrswende sowie höhere Entgelte und bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Unter dem Hashtag #WirFahrenZusammen versammelten sich bereits 2020/21 und nun wieder 2023/24 Aktive aus Fridays for Future (FFF) sowie Beschäftigte, Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen. Zu Recht erregte das öko-soziale Bündnis viel Aufmerksamkeit. Zuletzt riefen die beteiligten Organisationen am 1. März 2024 zu einem bundesweiten Klimastreik und Warnstreiks auf – und in zahlreichen Städten fanden gemeinsame Streikversammlungen und politische Kundgebungen statt.¹

Im Mittelpunkt der mehrjährigen Allianz steht die ökologisch motivierte Forderung, die sozialen Voraussetzungen für einen Ausbau des ÖPNV zu schaffen und gegen die starke Unterfinanzierung anzukämpfen (Liebig/Lucht 2022). Dies tut bitter Not: Bereits vor der Coronakrise, die die finanzielle Situation noch verschärfte, wurde der ÖPNV vielerorts dramatisch vernachlässigt. Die Arbeitsbedingungen, insbesondere der rund 87.000 Beschäftigten im Fahrdienst, sind gekennzeichnet von belastenden Schichtdiensten und vielen Überstunden, was zu hohen Krankenständen führt; überdies entwickelten sich die Löhne über längere Zeiträume schlecht (Behl/Ball 2022: 284f.). Da die Entgelt- und Tariflandschaft fragmentiert ist, besteht eine wichtige Forderung darin, die erheblichen

jedoch wurden (teils überdurchschnittliche) Entgelterhöhungen, Prämienzahlungen sowie Verbesserungen in Form von Urlaubs- und Entlastungstagen erreicht. Als eigentlicher Erfolg der Kampagne kann allerdings das neuartige öko-soziale Bündnis zwischen Klima- und Gewerkschaftsbewegung selbst betrachtet werden, das im Folgenden genauer beleuchtet wird.

Auf der Suche nach neuen Strategien

Spätestens mit der Verabschiedung des ›Bundes-Klimaschutzgesetzes‹ durch die große Koalition im Herbst 2019, das (nicht nur) engagierte Klimaaktive als unzureichend kritisierten und welches erst durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts im August 2021 nachgeschärft wurde, begann innerhalb der breiteren Klimabewegung eine Strategiediskussion. Neben den massenhaften FFF-Klimastreikdemonstrationen, die durchaus weitergeführt wurden, begab man sich verstärkt auf die Suche nach weiteren politisch-strategischen Optionen. Denn trotz oder gerade angesichts der enormen (symbolischen) Mobilisierungs- und Diskursfolge stellte sich für FFF die Frage, wie sich die effektive realpolitische Durchsetzungsfähigkeit zukünftig steigern ließe. Dies gilt insbesondere für den Mobilitäts- und Verkehrssektor, der deutlich hinter den angestrebten Klimazielen zurückblieb. Tatsächlich verwiesen Klimaaktive aus der ÖPNV-Kampagne schon früh auf machtpolitische Erwägungen: Die Unmöglichkeit von Großdemonstrationen während der Coronapandemie habe ihm verdeutlicht, dass »der Höhepunkt der Klimabewegung eben mit dieser 1,4 Millionen-Demonstration schon jetzt, wie wir im Nachhinein wissen, schon erreicht war und sozusagen die Luft ein Stück weit raus war« (Interview Klimaaktive*r).

Dabei lassen sich – neben den tradierten (Schul-) Streiks und Großdemonstrationen von FFF – grob drei strategische Suchbewegungen identifizieren, die freilich nicht auf FFF begrenzt sind und sich keineswegs gegenseitig ausschließen: Während sich einige exponierte Personen der Klimabewegung verstärkt parteipolitisch engagieren und den Weg in die Parlamente suchen, setzen andere Fraktionen vermehrt auf zivilen Ungehorsam (Malm 2020); eine dritte Orientierung wiederum rückt soziale Fragen in den Mittelpunkt und strebt einen »Labour Turn der Klimabewegung und einen Climate Turn der Gewerkschaften« an (Kaiser 2020: 269).

Inzwischen wird allgemein schon wieder von einer Krise und einem »lange[n] Winter der Klimabewegung« (Gress 22/23.06.2024) gesprochen. Tatsächlich wirkt die oben genannte Strategiediskussion im Rückblick zuweilen wie eine Auf-

Lohnspreizungen auszugleichen und einen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag (TV-N) einzuführen. Langfristig soll der ÖPNV, dessen komplexe Finanzierungsweise sich sowohl aus privaten (Ticket-erlösen) als auch aus öffentlichen Mitteln zusammensetzt und je nach Land unterschiedlich ausfällt, besser ausfinanziert werden und so zu einer Stütze der Verkehrswende werden (Sander 2021). Bessere Arbeitsbedingungen und Entgelte werden von der Allianz dabei als Voraussetzungen begriffen, um den ÖPNV zu stärken, die Nutzerzahlen zu vervielfachen und für eine Mobilitätswende, die für das Erreichen der Klimaziele unabdingbar ist.

Bei beiden Tarifbewegungen ermöglichten ein bundesweiter Kampagnenplan und zahlreiche (Video-) Versammlungen mit Vertreter*innen von FFF und ver.di sowie Beschäftigten im ÖPNV über Monate hinweg, synchrone Aktionen durchzuführen, Petitionen zu starten und Erfahrungen zu teilen.² Dafür wurde seitens der Klimabewegung systematisch auf Organizingmethoden, (Städte-)Mappings und eine überregionale Vernetzung der Ortsgruppen zurückgegriffen, um eine selbstselektive Arbeitsweise zu überwinden (Autor*innenkollektiv climate.labour.turn 2021: 34ff.). Zwar konnte ein bundesweiter Tarifvertrag nicht durchgesetzt werden,

splitterung und der jüngste Erfolg rechter und anti-ökologischer Parteien setzt Gewerkschaften wie Klimabewegung gleichermaßen unter Druck. In dieser Situation kann die gewerkschaftsnahe Strategie der ÖPNV-Kampagne zusätzlich Mut und Orientierung geben. Ausschlaggebend hierfür ist die Überzeugung, dass eine sozial-ökologische Transformation der einzelnen Wirtschaftssektoren nicht gegen, sondern nur mit den Beschäftigten erreicht werden kann. Dabei spielen auch Erfahrungen aus der Lausitz eine Rolle, wo sich klimapolitische und beschäftigungspolitische Interessengruppen mitunter entgegensetzten und gegenseitig blockierten (Köster u. a. 2020). Dementsprechend wird mit der gemeinsamen Kampagne der Versuch unternommen werden, eine echte Allianz zwischen Klimabewegung und Gewerkschaft herzustellen. »Wenn wir über diese Themen sprechen, also von Verkehrswende bis Energiewende, dann geht das nicht ohne die Beschäftigten [...], sodass wir gedacht haben: »Hey, wir wollen das Klimathema in die Gewerkschaften tragen und wir wollen den sozialen Aspekt noch weiter in FFF ausweiten« (Klimaaktive*r). Auch als Reaktion auf zuvor geäußerte Kritiken, wonach die jüngere Klimabewegung soziale Fragen vernachlässige, werden sie innerhalb der Bewegung nun stärker thematisiert. Dies drücke sich auch aus in dem »Selbstbewusstsein, zu sagen, wir sind Klimagerechtigkeitsbewegung« (Klimaaktive*r).

Spiegelbildlich zu den genannten Strategiedebatten in der Klimabewegung, lassen sich in Teilen der DGB-Gewerkschaften Ansätze einer neuen Offenheit gegenüber sozialen Bewegungen beobachten. So beschriftet die *Fachgruppe Busse und Bahnen* von ver.di bereits im Vorfeld der Allianz neue Wege, indem sie mit der in der Klimabewegung weit beachteten *Kasseler Erklärung zu Klimaschutz und Arbeitsbedingungen* betonte, dass die »derzeit in den ÖPNV gesetzten Erwartungen zum Klimaschutz nur erfüllt werden [können], wenn ausreichende Investitionen getätigt werden« (ver. di Busse und Bahnen 2019: 1). Die letzten Tarifrunden im ÖPNV legte ver.di sodann explizit als Auseinandersetzung für mehr soziale und ökologische Gerechtigkeit an. Im Rückblick zieht die Gewerkschaft ein positives Fazit hinsichtlich der Zusammenarbeit: Die »Wertschätzung und Unterstützung hat viele Gewerkschaftsaktive inspiriert und der Tarifbewegung insgesamt besonders im Hinblick auf die verkehrspolitischen Forderungen von ver.di Dynamik und Aufmerksamkeit beschert« (Behle/Ball 2022: 289). Das durchaus machtpolitische Interesse der Gewerkschaft an gemeinsamen Kampagnen besteht ferner in den kommunikativen Ressourcen der Klimabewegung: »Mit der Allianz sollte es [...] gelingen, breitere Aufmerksamkeit für

die politischen Hintergründe des Streiks und die klimapolitischen Handlungsnotwendigkeiten im Personenverkehr zu erlangen sowie die sozial-ökologische Verkehrswende im öffentlichen Bewusstsein zu setzen« (Ball 2022: 8).

Im besten Falle, so die verbindende Idee hinter dieser und der gewerkschaftsorientierten Strategie seitens FFF, können sich die unterschiedlichen Machtressourcen, über die die Klima- und Gewerkschaftsbewegung jeweils verfügen (Dörre 2022), gegenseitig ergänzen und in gemeinsamen Kampagnen die Umsetzungschancen für eine Mobilitäts- und Verkehrswende erhöhen. Dies erscheint umso dringlicher geboten, da trotz der fortschreitenden Klimakatastrophe und dem drohenden Überschreiten von ökologischen Kippunkten durchsetzungsstarke Akteure für eine sozial-ökologische Transformation weitestgehend fehlen. Das benennen die Kampagnenpartner auch selbst. So seien die bisherigen (insbesondere klimapolitischen) Mobilisierungen nicht hinreichend gewesen – und zugleich sei mit der Allianz das strategische Vakuum von Teilen der Klimabewegung infolge des begrenzten Erfolgs der Schulstreiks und Demonstrationen überwunden worden: »Ich glaube, wir können nicht anders als durch Streiks, also durch richtige Streiks, was verändern [...]. Nach diesen großen Klimastreiks und nach diesem Klimapäckchen, das es dann gab, hat die totale Frustration geherrscht. Ich glaub, die ÖPNV-Kampagne war für viele auch ein Weg raus aus der Frustration« (Klimaaktive*r). Diese Sichtweise wird auch durch eine beteiligte Gewerkschafterin bestätigt: »FFF ist hier auf uns zugekommen und hat gesagt »Wir möchten die Allianz machen und wir möchten Druck erzeugen können! Und der Arbeitskampf ist nochmal ein stärkeres Mittel als der Schulstreik.« Und das stimmt ja auch« (Gewerkschafter*in).

Allen sozio-demografischen und sozial-strukturellen Differenzen zum Trotz eint die Akteure der öko-sozialen Allianz folglich die Suche nach mehr Durchsetzungsmacht. Ihre Kampagne zielt darauf, dass die strukturellen und institutionellen Machtressourcen der Gewerkschaft mit der Diskursmacht der Klimabewegung zusammenwirken; die jeweilige Organisationsmacht soll kombiniert sowie insgesamt diversifiziert und verbreitert werden (AK Strategic Unionism 2013). Ein gesteigerter gesellschaftlicher Rückhalt für bestimmte Forderungen soll demnach möglichst damit einhergehen, eine effektive Gegenmacht aufzubauen und zu nutzen, was (nicht nur) für die Transformation des Verkehrssektors dringend gebraucht würde. Die entsprechende Zielsetzung, nämlich Streikmacht für eine klimasoziale Politik aufzubauen, wird dabei treffend als »ökologische

Klassenpolitik« (Klimaaktive*r). bezeichnet. Besonders in Hinblick auf die Konfliktträchtigkeit der angestrebten Wandlungsprozesse sowie den Prozesscharakter der Allianz selbst setzt dies ein hohes Maß an Lernfähigkeit innerhalb der unterschiedlichen Organisationen voraus. In der Einschätzung, dass die Zusammenarbeit von FFF und ver.di keine einmalige Aktion gewesen sei, sind sich Klimaaktive und Belegschafts- bzw. Gewerkschaftsmitglieder sodann auch weit überwiegend einig. Ebenso steht für den Großteil der von uns Befragten Aktiven fest, dass es »in Zukunft noch wichtiger [ist], dass Umweltbewegungen und Gewerkschaften zusammenarbeiten« – 97 Prozent der Klimaaktiven und 69 Prozent der Beschäftigten und Gewerkschafter*innen stimmen dem zu.

Transformationskonflikte werden gemacht

Schlussendlich bietet die Kampagne *#WirFahren-Zusammen* von FFF und ver.di damit einige interessante Erkenntnisse zum Verständnis sozial-ökologischer Transformationskonflikte. Gleichwohl bereits im Vorfeld tarifpolitische Forderungen im ÖPNV gewerkschaftsseitig mit verkehrs- und klimapolitischen Zielen zusammengebracht wurden, hob die Kampagne dies auf ein neues Niveau: *Durch* das öko-soziale Bündnis aus Gewerkschaft, Belegschaften und Klimabewegung sowie die gewählte

Themensetzung wurde die Tarifaufeinandersetzung aktiv zu einem sozial-ökologischen Transformationskonflikt *gemacht* und in diesem Sinne politisiert. Zum Transformationskonflikt wird der Fall insbesondere dadurch, dass weitgehende politische Entwicklungsziele für den Verkehrsbereich formuliert und die Mittel zu deren (öffentlicher) Finanzierung eingeklagt werden. Tarifpolitik soll so Teil von transformativer Gesellschaftspolitik werden. Die politische Bündnisarbeit ist dabei umso wichtiger, da Streiks im ÖPNV nur ein begrenztes Druckmittel darstellen – tatsächlich spart die Arbeitgeberseite im Streikfall zunächst Geld aufgrund der wegfallenden Lohnzahlungen. Der Erfolg oder Misserfolg der Arbeitskämpfmaßnahmen entscheidet sich daher nicht zuletzt abhängig von diskursiven Deutungskämpfen und einer breiten gesellschaftlich-organisationalen Verankerung. Ein Umstand, den der ÖPNV übrigens mit vielen öffentlichen Dienstleistungen und teils auch mit dem Bildungsbereich der GEW teilt.

Darüber hinaus zeigt der untersuchte Fall, dass sozial-ökologische Kämpfe nicht nur als defensive Abwehrkämpfe geführt werden (können), wenn sich Branchen neu strukturieren und schrumpfen (müssen), wie es beispielsweise in der Energie- oder Automobilindustrie bisher vorrangig





Mit der ÖPNV-Kampagne entstand somit eine gelebte Praxis von verbindender, ökologischer Klassenpolitik, die perspektivisch zur Erneuerung auf beiden Seiten beitragen sowie aus politischen Sackgassen herausführen könnte.

der Fall war und ist (Dörre u. a. 2024). Dass die Politisierung der Tarifverhandlungen im sozial-ökologischen Sinne im vorliegenden Fall durchaus gelungen ist (gleichwohl dadurch freilich noch keine Verkehrswende eingeleitet werden konnte), lässt sich auch daran erkennen, dass die Tarifergebnisse von den Beteiligten unabhängig von der Allianz bewertet werden: So zeigt unsere Befragung, dass die Meinungen gegenüber den Ergebnissen der Tarifrunde zwar ambivalent ausfallen, die Einschätzung der Kampagne hingegen im Schnitt (sehr) positiv ist. Auch fügt sich dieser Befund produktiv in die Diskussionen um eine strategische Neu- und Umorientierung ein, die in der Klimabewegung und auch in Teilen der Gewerkschaften geführt werden. Mit der ÖPNV-Kampagne entstand somit eine gelebte Praxis von verbindender, ökologischer Klassenpolitik, die perspektivisch zur Erneuerung auf beiden Seiten beitragen sowie aus politischen Sackgassen herausführen könnte.

Trotz allem legt unsere Studie aber auch nahe, dass es keine einfachen sozial-ökologischen Transformationsfälle und Selbstläufer gibt: Zunächst gilt es freilich zu beachten, dass die Bedingungen für eine (Klima-)bewegungspolitische-gewerkschaftliche Allianz im ÖPNV günstiger zu sein scheinen als in anderen (etwa fossilen) Branchen. Denn selbst in jenen gesellschaftlichen Bereichen wie dem ÖPNV, in denen soziale mit klimafreundlichen Interessen unmittelbar einhergehen, ist die Bildung eines erfolgreichen öko-sozialen Bündnis konflikt-behaftet, voraussetzungsvoll und abhängig von verschiedenen, vor allem lokalen Faktoren. Das Zustandekommen gemeinsamer Allianzerfahrungen, in denen Vorurteile abgebaut und das Bündnis erprobt werden können, hängt demnach maßgeb-

lich an dem Engagement einzelner Schlüsselpersonen. Auch kann mit Blick auf die unterschiedlichen lokalen Ausgangsbedingungen geschlussfolgert werden, dass die Allianz und die Integration von ökologischen Motiven in die Tarifkampagne die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort insbesondere dann bereichern kann, wenn diese bereits vorher relativ gut aufgestellt ist. Ist die regionale gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung jedoch ohnehin geschwächt oder mit dem Kerngeschäft vollends ausgelastet, sodass keinerlei zusätzliche Kapazitäten zur Verfügung stehen und existieren distanziert-skeptische Sichtweisen in den Belegschaften, kann die Thematisierung von Klimafragen und die (gegebenenfalls zeitintensive) Zusammenarbeit auch als zusätzliche Belastung empfunden werden. Ebenso gibt es auch negativ-skeptische und meinungsstarke Minderheitenpositionen in den Belegschaften, die teilweise und trotz vielfältiger Bemühungen bis zum Ende nicht abgebaut werden konnten. Für das Zustandekommen einer sozial-ökologischen Allianz stellen übereinstimmende Ziele allein also noch keine hinreichende Bedingung dar. Vielmehr ist Beteiligung auf Augenhöhe zentral, damit Personen aus unterschiedlichen Generationen und Lebenswelten zu einer gelingenden Zusammenarbeit finden.

Gleichwohl konkrete Forderungen nach besseren Entgelten und Entlastung zwingend im Rahmen von gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen erstritten werden müssen, kann die Kampagne als Modell für eine Strategie des »bargaining for the common good« – übersetzt in etwa: Arbeitskämpfe für das Allgemeinwohl – verstanden werden. Der ÖPNV würde so als öffentliches Gut und soziale Infrastruktur sowie klimafreundliche Mobilität als Teil der Daseinsvorsorge verstanden. Der ermüchternden bundespolitischen Verkehrspolitik zum Trotz gehen die Ziele und Handlungen des Bündnisses also weit über reine Tarifpolitik hinaus. Das, so ist zu hoffen, könnte als Vorbild auch für weitere Branchen dienen. Tarifpolitik würde wieder mehr als Gesellschaftspolitik begriffen und betrieben. Dies ist anschlussfähig an verschiedene DGB-Gewerkschaften. Eine übergreifende gesellschaftliche Strategie für eine sozial-ökologische Transformation würde dabei auch eine Verständigung darüber einschließen, welche Branchen in Zukunft erhalten und ausgebaut werden sollten (etwa Bildungs- oder Gesundheitssektoren sowie erneuerbare Energien) und welche aus ökologischen Gründen zurück- und umgebaut werden müssten (etwa fossile Industrien und Rüstung). Öko-sozialen Bündnissen käme dabei die Aufgabe zu die notwendigen Wandlungsprozesse voran zu treiben und für soziale Sicherheit zu sorgen. Denn wird ökologische Modernisierung (weiterhin) auf dem Rücken der Beschäftigten

ausgetragen, verliert sie zwangsläufig an Zustimmung und wird schlussendlich scheitern. Vor diesem Hintergrund böten sich zweifelsohne auch für eine Bildungsgewerkschaft wie die GEW vielfache Betätigungsfelder.

STEFFEN LIEBIG und KIM LUCHT

STEFFEN LIEBIG arbeitet als Post-Doc am Teilprojekt *Eigentum, soziale Ungleichheit und Klassenbildung in sozial-ökologischen Transformationskonflikten* des Sonderforschungsbereichs *Strukturwandel des Eigentums* an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, soziale Ungleichheit, sozial-ökologische Transformationsforschung, Konfliktsoziologie und Gewerkschaftsforschung.

KIM LUCHT arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin im Sonderforschungsbereich *Strukturwandel des Eigentums* an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ihre Forschungsschwerpunkte konzentrieren sich auf Klassen- und Geschlechterverhältnisse, soziale Ungleichheit und die politische Ökonomie sozial-ökologischer Transformationskonflikte.

Anmerkungen:

¹ Der folgende Beitrag ist eine aktualisierte und gekürzte Fassung des Artikels *Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte? Die Kampagne von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV* (2023), erschienen in *PROKLA* 210, Jg. 53, Nr. 1, S. 15-33, <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i210.2037>. Grundlage sind Interviews und eine Umfrage mit Beteiligten des Bündnisses.

² Vgl. auch <https://www.wir-fahren-zusammen.de/>.

Literatur:

- * AK Strategic Unionism (2013): *Jenaer Machtressourcenansatz 2.0*, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main, S. 345-375.
- * Autor*innenkollektiv climate.labour.turn (2021): »Mein Pronomen ist BusfahrerIn«. *Die Kampagne zum Tarifvertrag Nahverkehr 2020 als Exempel ökologischer Klassenpolitik*, Berlin.
- * Ball, Mira (2022): *Vorwort*, in: Liebig, Steffen/Lucht, Kim (Hg.): *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*, Hamburg, S. 7-9.
- * Behle, Christine/Ball, Mira (2022): *ÖPNV – Gute Arbeit für das Klima*, in: Schmitz, Christoph/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): *Arbeitspolitik nach Corona. Jahrbuch Gute Arbeit*, Frankfurt am Main, S. 283-293.
- * Dörre, Klaus (2022): *Nachwort: Der Konflikt um Mobilität und Klimagerechtigkeit – eine Einordnung*, in: Liebig, Steffen/Lucht, Kim (Hg.): *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*, Hamburg, S. 90-101.
- * Dörre, Klaus/Liebig, Steffen/Lucht, Kim/Sittel, Johanna (2024): *Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie*, in: *Berliner Journal für Soziologie* 34, S. 9-46, <https://doi.org/10.1007/s11609-023-00514-z>.
- * Gress, Johannes (22/23.06.2024): *Der lange Winter der Klimabewegung*, in: *ND Die Woche*, Jg. 79, Nr. 143, S. 19.
- * Kaiser, Julia (2020): *#Wir fahren zusammen. Die Allianz von Fridays for Future und ver.di im Bereich Nahverkehr als Exempel ökologischer Klassenpolitik*, in: Dörre, Klaus u. a. (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto?* Frankfurt am Main, S. 267-284.
- * Köster, Jakob u. a. (2020): *Nach der Braunkohle. Konflikte um Energie und regionale Entwicklungen in der Lausitz*, in: Dörre, Klaus u. a. (Hg.): *Abschied von Kohle und Auto?* Frankfurt am Main, S. 71-128.
- * Liebig, Steffen/Lucht, Kim (2022) (Hg.): *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*, Hamburg.
- * Malm, Andreas (2020): *Wie man eine Pipeline in die Luft jagt*, Berlin.
- * Sander, Hendrik (2021): *Wer bezahlt die mobilitätsgerechte Stadt? Instrumente für eine alternative Finanzierung des ÖPNV*, Berlin.

GEW HAMBURG, WAS TUN?

Wenn wir uns bewegen, können wir auch etwas bewirken!

Warum ist es gut, in der GEW zu sein? Ein Interview mit Gita Fasli, die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg ist.

hlz: Hallo liebe Gita! Du arbeitest an der Uni Hamburg. Kennst du die Hochschulgruppe der GEW?

Gita Fasli: Nein, leider nicht. Shame on me, ich habe sie nicht aktiv wahrgenommen bisher. Ich meine, schon mal eine E-Mail von der GEW bekommen zu haben. Und zum Eintritt hier in Hamburg sogar so einen coolen Blender, den werde ich mir im Büro aufhängen.

Aber speziell die Hochschulgruppe?

Nein, da kenne ich tatsächlich noch niemanden.

Und wie bist du zur GEW gekommen?

Puh, ich bin schon sehr, sehr lange bei der GEW. Seit 2015 ungefähr, da war ich selbst noch Studentin an der Universität Paderborn. Und damals aus vielleicht etwas niederen Gründen, weil ich auf eine Anzeige gestoßen bin, die nach einer Person gesucht hat, die die sogenannte HIB-Stelle übernehmen wollte. HIB steht kurz für Hochschul-Informationsbüro. Also es war jetzt nicht wirklich ein Büro, in dem man gegessen und Informationen vermittelt hat, sondern ganz im Gegenteil, es sollte dazu dienen, dass Studierende selbst an ihren Universitäten die GEW etwas bekannter machen. Gewerkschaftliche Aufklärung von Studierenden für Studierende: Was macht die GEW eigentlich, wofür setzt sie sich ein und warum ist es überhaupt wichtig, bei der GEW zu sein? Was bietet die GEW? Also was hast du davon als Student*in,

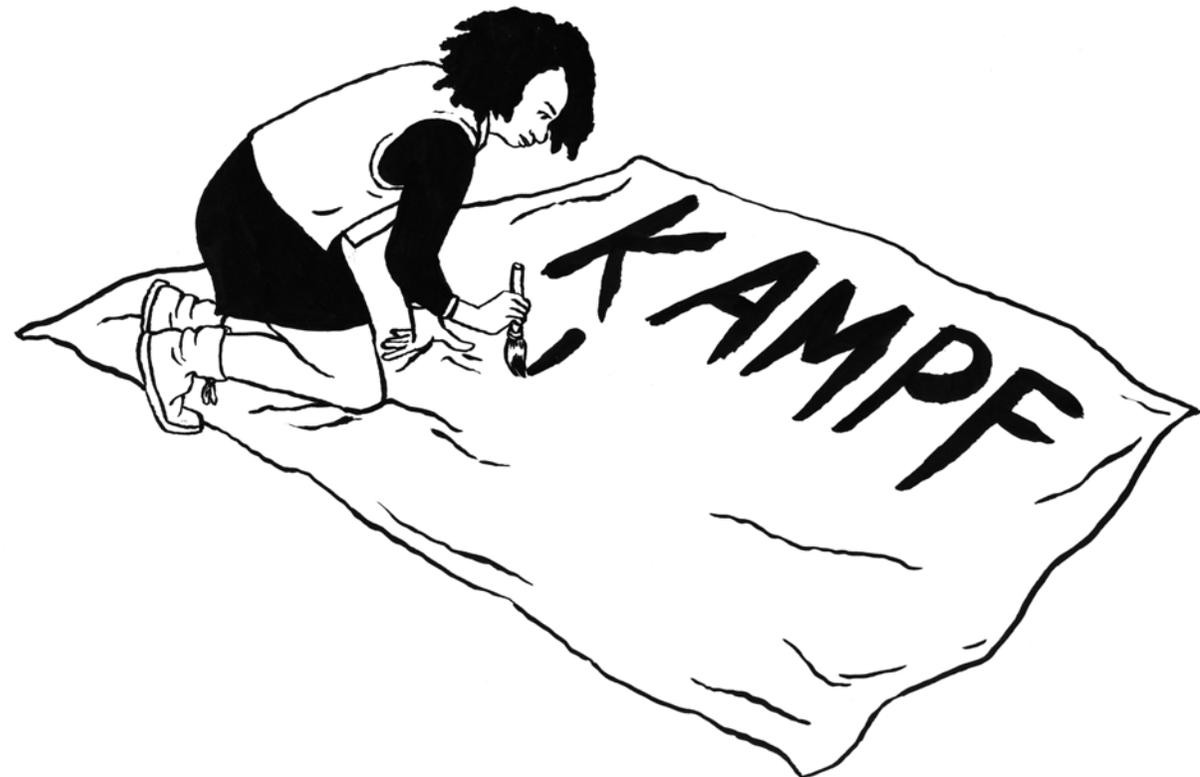
wenn du bei der GEW bist? – und so weiter. Aber auch, um sich für die Belange der Studierenden einzusetzen und stark zu machen und zu schauen: Wie sind die Strukturen an der Universität, was kann man verändern, was kann man insgesamt verbessern?

Du bist also schon ein richtiger Profi in der GEW-Bildungsmultiplikator*innen-Rolle?

Profi würde ich nicht sagen, aber ich habe mein Bestes gegeben und Strukturen kennenlernen dürfen.

Und wieso bist du in der GEW geblieben? Deine Stelle war ja irgendwann Geschichte, du bist inzwischen keine Studierende mehr.

Ja, das stimmt. Natürlich hat es mit Interesse an der Stelle angefangen, aber ich stehe voll und ganz hinter den Werten, die die GEW vertritt. Und ich finde es gut und wichtig, dass Gewerkschaftsarbeit weiterhin betrieben wird und funktioniert, und dass auch Menschen, für die die Gewerkschaft sich einsetzt, die Gewerkschaft unterstützen – ob es finanziell oder ideell ist oder auf welchen Wegen auch immer. Diese Werte haben sich nicht geändert und deshalb bin ich bei der GEW geblieben und werde das auch, solange ich das finanziell stemmen kann, hoffentlich immer sein.



Und welche konkreten Werte sind das für dich?

Zum einen natürlich, dass die GEW für Vielfalt steht. Also auch im Hinblick auf meinen eigenen Hintergrund finde ich das wunderbar, dass Diversität und Inklusion, aber auch die Gleichbehandlung aller Menschen unterstützt werden – es wird unterstützt, sich gegen Diskriminierung und gegen Rassismus einzusetzen. Und, dass die GEW für bessere Arbeitsbedingungen eintritt, auch was den Gender-Gap angeht und Ähnliches. Da könnte ich wirklich noch vieles aufzählen.

Ich finde es auch sehr, sehr wichtig und gut, dass GEW-Mitglieder sich untereinander unterstützen: Wenn man also weiß, okay, der Kollege ist auch bei der GEW, an den kann ich mich zur Beratung wenden.

Da sprichst du jetzt unsere Betriebsgruppenstruktur an, habe ich das richtig verstanden?

Ja, unter anderem.

Es gibt auch noch die Fachgruppen. Wenn ich im eigenen Betrieb nicht so viele GEW-Mitglieder habe, kann ich auch in eine spezifische Fachgruppe

hineingehen, mir da Unterstützung suchen.

Und ergänzend dazu die vielen Angebote, wie Seminare, Workshops und so weiter, das sind alles Weiterbildungsmöglichkeiten, die man sich jetzt als Nicht-GEW-Mitglied nicht unbedingt eben mal leisten kann.

Was war die letzte Veranstaltung der GEW, auf der du gewesen bist?

Das war eine Veranstaltung im letzten Jahr. Den Namen kann ich leider nicht wiedergeben, aber bei der Diskussion ging es um den Religionsunterricht an den Grundschulen, ob man da nicht noch ein alternatives Fach für die Schüler*innen anbieten sollte, die eben nicht religiös sind. Da wurde sehr heiß diskutiert.

Das war eine der vielen Veranstaltungen des GEW-Arbeitskreises Philosophie und Religion! Was wären sonst Veranstaltungen der GEW, die du auf jeden Fall besuchen würdest?

Weiterhin Veranstaltungen zum Thema Religionsunterricht, aber auch Seminare zu Antirassismus oder mehr Inklusion an Schulen. Und, selbst wenn man schon Berufserfahrung hat, finde ich es gar

nicht verkehrt, weiterhin Rhetorikseminare zu besuchen. Oder Veranstaltungen zu Diskriminierung am Arbeitsplatz, zu Fragen wie ich bspw. mit rassistischen, diskriminierenden Äußerungen von Studierenden umgehen kann.

Was könnte die GEW tun, um konkret an deinem Arbeitsplatz die Bedingungen zu erleichtern?

Erstens müssten auf jeden Fall diese befristeten Verträge endlich weg! Bei diesen Dreijahresverträgen muss man sich immer wieder fragen, wie es weitergeht: Obwohl man gute Arbeit leistet und wirklich auch viel Energie und Einsatzzeit aufbringt. Dass das so unabhängig ist von der Arbeitsqualität selbst, das finde ich schon schwierig. Und zweitens müssen diese Verträge weg, die nur 50 % Stellen sind. Wer soll davon leben? Man studiert, macht einen Masterabschluss, einen der höchsten Bildungsgrade, und dann verdient man so einen Hungerlohn, bei dem man akribisch darauf achten muss, dass man damit über die Runden kommt. Das geht nicht. Das geht wirklich nicht. Die eigene Forschung, die wissenschaftliche Arbeit an der Universität und die Lehrtätigkeit müssen dementsprechend vergütet werden und können nicht hinter solchen 50 %-Stellen versteckt werden! Die Menschen brauchen die finanzielle, aber auch die zeitliche Freiheit, dem nachkommen zu können.

Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass wahrscheinlich viele, die eine 50 %-Stelle haben, noch einen Nebenjob haben. Und ich muss zugeben, dass das auch einer meiner ersten Gedanken war, als ich die Stelle angenommen habe: Dass ich irgendwie noch einen weiteren Job haben muss, damit ich finanziell nicht in diese Not gerate. Das kann nicht sein!

Ja, das ist unglaublich!

Die wissenschaftliche Arbeit ist ja jetzt nicht so, dass man jeden Tag die Stunden eintragen muss, die man geleistet hat. Das kann natürlich Vor- und Nachteile haben. Man kann sich seine Arbeit selbst aufteilen. Je nachdem, wie produktiv man ist, schafft man vielleicht an einem Tag mehr als an einem anderen. Wenn man allerdings Überstunden ohne Ende macht, wird das nirgends abgebildet.

Das schwarze Loch der Arbeitszeit...

Ja! Das wird weder angerechnet, noch kriegt man eine Bezahlung dafür. Und das trifft leider die Mehrheit.

Ich habe eine Qualifizierungsstelle, das heißt meine Promotion ist an diese gebunden. Und das Tragische ist, wenn man jetzt die Promotion innerhalb dieser drei Jahre nicht abschließt, hat man

vielleicht höchstens die Möglichkeit, noch ein Jahr zu verlängern, und danach muss man schauen, wie man zurechtkommt. Jeder weiß, dass eine Promotion von ganz unterschiedlichen Faktoren abhängen kann. Und forscht man empirisch, kommen weitere äußere Faktoren hinzu. Und das kann halt einfach nicht sein, dass man drei Jahre oder vier Jahre investiert, um dann irgendwie zusehen zu müssen, wie man allein zurechtkommt.

Meine letzte Frage ist: Was war dein schönstes GEW-Erlebnis?

Als ich für die HIB-Stelle gearbeitet habe und wir Veranstaltungen gemeinsam mit anderen Kolleg*innen, von anderen Universitäten, gemacht haben, das war schon eine tolle Erfahrung! Besonders bleibt mir in Erinnerung, wie wir an der Universität Paderborn eine Veranstaltung organisiert hatten zum Thema Praxissemester. Wir haben mit den Verantwortlichen der Uni, den Zuständigen vom Ausbildungsinstitut für den Vorbereitungsdienst und den Studierenden über das Praxissemester diskutiert. Das fand ich so toll! Wie die Veranstaltung angenommen wurde, wie das aber auch dafür gesorgt hat, dass sich gewisse Dinge verändern, also verbessern. Es gab so eine Mega-Resonanz im Nachhinein. Das hat mich sehr glücklich gemacht. Das hat mir gezeigt, es bringt etwas. Wenn wir uns bewegen, wenn wir was tun, können wir auch etwas bewirken!

INTERVIEW: hlz (LIESE KÜHNEL)

GITA FASLI ist 30 Jahre alt und verwendet die Pronomen sie, ihr. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Universität Hamburg im Bereich der Religionspädagogik und bemüht sich um dialogische oder dialogische Seminare, vor allem für zukünftige Religionslehrer*innen, um unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen.

Queerpolitik als notwendiger Bestandteil von Gewerkschaftsarbeit

Die AG Queere Lehrer*innen Hamburg zu den erkämpften Fortschritten und dem, was ansteht

Seit über 40 Jahren organisiert die *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) erfolgreich Veranstaltungen wie das *Pfingsttreffen schwuler Lehrer* in der *Akademie Waldschlösschen* und das *Treffen lesbischer Lehrerinnen*. Diese Treffen bieten eine wichtige Plattform für den Austausch und die Vernetzung von Lehrkräften aus der LGBTQ+-Gemeinschaft. Maßgeblich beteiligt an der Organisation dieser Veranstaltungen waren und sind Persönlichkeiten wie Detlef Mücke und Rainer Marbach von der GEW Berlin sowie Ulf Höpfner, die sich kontinuierlich für die Belange und Rechte dieser Lehrkräfte einsetzen.

Ein zentrales Anliegen der *Queeren Lehrer*innen Hamburg* ist in diesem Kontext die finanzielle Unterstützung der Teilnahme am Pfingsttreffen für Referendar*innen in Hamburg. Die Förderung junger Lehrkräfte in ihrer Ausbildungsphase ist von entscheidender Bedeutung, um eine nachhaltige diverse Lehrer*innenlandschaft zu gewährleisten. Finanzielle Unterstützung und gezielte Werbemaßnahmen können dazu beitragen, dass sich mehr junge Menschen aus der LGBTQ+-Gemeinschaft für den Lehrberuf entscheiden und sich bereits in ihrer Ausbildungszeit vernetzen und austauschen können.

Erkämpfte Fortschritte

Die *Queeren Lehrer*innen* freuen sich über die Fortschritte der GEW Hamburg in der gendersensiblen Kommunikation mit Neumitgliedern. Diese umfasst die bewusste und respektvolle Ansprache aller Geschlechter und jetzt auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Identitäten.

Die Situation für queere Lehrkräfte hat sich in den letzten Jahrzehnten signifikant verbessert, wobei die Arbeitsbedingungen je nach Schulform variieren. Im Vergleich zu Zeiten der 1970er bis 1990er Jahre, als Diskriminierung und Unsicherheit allgegenwärtig waren, erleben viele queere Lehrkräfte heute ein wesentlich inklusiveres und unterstützenderes Arbeitsumfeld. Diese positive Entwicklung hat vielleicht dazu geführt, dass der Druck zur aktiven Mitarbeit in gewerkschaftlichen Aktivitäten

für viele queere Lehrkräfte geringer geworden ist. Stattdessen treten andere berufliche Themen in den Vordergrund und motivieren das gewerkschaftliche Engagement.

In Hamburg zeigt sich eine positive Entwicklung: Diskriminierende Strukturen sind im Dienstverhältnis zumindest oberflächlich kaum noch sichtbar. Dies ist ein Resultat erfolgreicher Gleichstellungsmaßnahmen und der Förderung einer inklusiven Schulkultur. Die queeren Lehrer*innen in der GEW begrüßen diese Fortschritte und betrachten sie als Beleg für die Wirksamkeit langjähriger Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds für alle Lehrkräfte.

Was kann die GEW Hamburg noch tun?

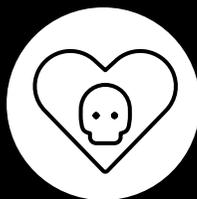
Die GEW Hamburg muss die Diversifizierung in der Besetzung von Leitungspositionen in Schulen und Behörden gezielt einfordern. Dies umfasst die Berücksichtigungen sämtlicher Geschlechter und Herkünfte sowie der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt. Die Förderung einer repräsentativen Führungsebene in Behörden und Schulen muss die vielfältigen Hintergründe und Identitäten innerhalb der Bildungslandschaft besser widerspiegeln.

Ein zentrales Anliegen der *Queeren Lehrer*innen* ist die Forderung nach gezielter behördlicher Unterstützung zur Erweiterung des Hamburger *Aktionsplans für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt*. Ziel soll das Anstreben von Maßnahmen sein, die über einen bloßen bisherigen Bestandsschutz hinausgehen.

Die *Queeren Lehrer*innen Hamburgs* wünschen sich zudem, dass sich die GEW Hamburg stärker öffentlich zu queeren Anliegen positioniert und zukünftig einen eigenen Truck auf der Demonstration des *Hamburg Pride* organisiert und finanziert. Dies würde die Sichtbarkeit der Anliegen der GEW signifikant erhöhen und das Engagement der Gewerkschaft für die Rechte und Belange queerer Lehrkräfte (und auch Schüler*innen) deutlich hervorheben.

AG QUEERE LEHRER*INNEN HAMBURG

Die Betriebsgruppe – das Herz der Gewerkschaft



Weil wir uns als Redaktion eine Stärkung der Betriebsgruppenarbeit wünschen, haben wir die GEW-Betriebsgruppen für diesen Schwerpunkt um Kurzinterviews gebeten

Nicht nur das Engagement der Fachgruppen, Arbeitsgemeinschaften und Personalrät*innen hält eine Gewerkschaft am Laufen – maßgeblich ist es die Betriebsgruppenarbeit, die eine Gewerkschaft trägt und überhaupt erst lebendig macht vor Ort. Ob und wie sich diese entfalten kann, hat jedoch viel mit den Arbeitsbedingungen zu tun: mit der zur Verfügung stehenden Zeit und der Intensität der physischen und psychischen Belastung, nicht zuletzt auch mit dem Hierarchieverständnis und der Kritikkultur der jeweiligen Institution. Dabei sind es wiederum die Betriebsgruppen selbst, die ein starkes Forum sein können, um auf Verbesserungen oder wenigstens gegen Verschlechterungen dieser Bedingungen einzuwirken. Und so kann sich die Katze schnell in den Schwanz beißen – wenn sich Gewerkschaftspolitik nicht auf die Schlüsselprobleme der Arbeitsverhältnisse ausrichtet. Die Kurzinterviews machen deutlich: Es braucht intensiver

geführte Arbeitszeitkämpfe, auch mit Fokus auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, es braucht rechtlichen Beistand zur Rückendeckung bei mangelnder Kritikkultur in den Institutionen, es braucht aber auch Phantasie und Ideen für eine gelingende Beziehungsarbeit, um inspirierend zu wirken auf Vorstellungen von dem, was Betriebsgruppen über kritische Instanzen hinaus auch noch sein können: wie sie einen sozialen Raum bieten könnten, der dazu beiträgt, solidarischer und auch lustvoller den pädagogischen Alltag zu meistern. Die folgenden kleinen Interviews sollen dazu anregen, die *hlz* stärker für Prozesse der Selbstverständigung und des Austauschs unter den Betriebsgruppen zu nutzen! Erzählt uns auch zukünftig bitte mehr von euren Erfahrungen, Veranstaltungen, Auseinandersetzungen, euren Erfolgen und Misserfolgen, wir wollen euch dafür gern eine eigene Rubrik einräumen!



Betriebsgruppe der Fachschule für Sozialpädagogik (FSP2) in Hamburg-Altona



Eine Betriebsgruppe an einem Gymnasium (KESS-6-Gebiet, ca. 15 Mitglieder)



Betriebsgruppe Schule Lammersbeth



Betriebsgruppe der Geschwister-Scholl-Stadteilschule



Betriebsgruppe Ida Ehre Schule



Betriebsgruppe Gymnasium Marienthal



Betriebsgruppe der Fachschule für Sozialpädagogik (FSP2) in Hamburg-Altona

Welche Funktion hat eurer Meinung nach eine Betriebsgruppe?

Die Funktion, und auch der Grund, warum sie sich gebildet hat, war das Bedürfnis nach einem gemeinsamen Forum, wo wir uns treffen, austauschen und absprechen können um auch gemeinsam aufzutreten, um eine organisierte Opposition gegenüber der Schulleitung bilden zu können. Aus der Frustration heraus, wie Lehrer*innenkonferenzen (LK) ablaufen – um dort was entgegenzusetzen zu können.

Wie läuft eure Betriebsgruppenarbeit?

Es ist ein für die Beteiligten haltgebender und auch sozial gut funktionierender Zusammenhang. Die kontinuierliche Teilnahme ist wegen der Arbeitsverdichtung für viele sehr schwierig, oft sitzen wir in völlig unterschiedlichen Zusammensetzungen beieinander. Die Gruppe der sich zugehörig Fühlenden ist recht groß, aber es kommen immer so mal gerade genug zu den Treffen, um sich nicht sinnlos vorzukommen.

Eure größten Erfolge? Oder Misserfolge, aus denen wir lernen können?

Der größte Erfolg ist das es uns gibt, allein dadurch haben wir schon eine erstaunliche Wirksamkeit entwickelt. Die Schulleitung ist deutlich vorsichtiger geworden, sie rechnet – so mein Eindruck – mit mehr als nur sporadischen Widersprüchen. Ich finde auch das Klima auf den LK's hat sich verändert, ich würde schon denken das der Widerspruchsgeist an der Schule mit der Zeit insgesamt steigern wird.

Was wäre euer Ideal von Betriebsgruppenarbeit, wovon träumt ihr?

Das kann ich gar nicht so gut sagen, eine Gruppe, die es schafft sich kontinuierlicher zu treffen und vielleicht zu einer Aufgabenverteilung fähig ist, das wäre ganz gut.

Wie können GEW und *hlz* euch (mehr) unterstützen?

Da gibt es zurzeit eigentlich nichts, was mir einfällt. Gelegentlicher Beratungsbedarf, aber das läuft dann auch. Wir sind, außer bei der Tarifrunde, zumeist mit Dingen an der Schule und spezifischen Fragen der Erzieher*innenausbildung beschäftigt.



Eine Betriebsgruppe an einem Gymnasium (KESS-6-Gebiet, ca. 15 Mitglieder)

Welche Funktion hat eurer Meinung nach eine Betriebsgruppe?

Das ist schwer zu sagen an unserer Schule; die Mitglieder haben kein Interesse an gemeinsamen Aktivitäten. Informationen nehmen sie gerne entgegen, alle Aufgaben überlassen sie aber gerne mir als Vertrauensfrau. Die [aus der Arbeitszeitverordnung resultierende] WAZ-Mentalität ist fatal für jedes ehrenamtliche Engagement!

Wie läuft eure Betriebsgruppenarbeit?

Es gibt keine Betriebsgruppenarbeit mangels Interesse an Zusatzterminen (siehe oben). Die anderen stimmen zu, wenn ich etwas tue ☺.

Eure größten Erfolge? Oder Misserfolge, aus denen wir lernen können?

Siehe oben.

Was wäre euer Ideal von Betriebsgruppenarbeit, wovon träumt ihr?

Für mich ist unter den gegebenen Bedingungen kein Ideal erkennbar, siehe oben.

Wie können GEW und *hlz* euch (mehr) unterstützen?

Die beste Unterstützung wäre – wie immer – mehr Zeit, also keine LAZVO [Lehrerarbeitszeitverordnung], weniger Konferenzen, weniger unterrichtsfremde Aufgaben und Tätigkeiten für die Kolleg*innen. Dann hätten sie wohl wieder den Kopf frei für gewerkschaftliches Engagement. Ansonsten sind regelmäßige Informationen und Angebote gut – also eher Service :). Eine attraktive *hlz* wäre gut auch als Werbung für die GEW – also aktuelle schulbezogene Themen, die lockerer präsentiert werden (zurzeit ist die *hlz* sehr textlastig und sehr theoretisch – schöner wären aktuelle, praxisbezogene, in kurzer Zeit zu lesende Beiträge zu den Themen, die den Alltag in der Schule bestimmen).



Betriebsgruppe Schule Lammersbeth

Welche Funktion hat eurer Meinung nach eine Betriebsgruppe?

Die Funktion ist, sich gegenseitig abzustimmen und besser sichtbar zu sein.

Wie läuft eure Betriebsgruppenarbeit?
Wir GEW-Mitglieder wissen voneinander, treffen uns aber recht selten. Neben all den schulischen Terminen bleibt wenig Zeit für eine Betriebsgruppenarbeit.

Eure größten Erfolge? Oder Misserfolge, aus denen wir lernen können?
Es ist schön, gemeinsam auf Demos zu gehen.

Was wäre euer Ideal von Betriebsgruppenarbeit, wovon träumt ihr?
Es wäre schön, wenn die Betriebsgruppe ein freundschaftlicher Kreis wäre, der im inhaltlichen Austausch steht und sich gegenseitig bereichert.

Wie können GEW und hIz euch (mehr) unterstützen?

Es ist gut, dass ihr die Betriebsgruppenarbeit überhaupt anspricht und diese Umfrage macht. Sonst wären vielleicht noch einige *best-practice*-Beispiele zur Betriebsgruppenarbeit hilfreich.



Betriebsgruppe der Geschwister-Scholl-Stadtteilschule

Welche Funktion hat eurer Meinung nach eine Betriebsgruppe?

Es findet fast keine Betriebsgruppensitzung statt, weil die meisten Kolleg*innen keine Zeit für diese Arbeit finden.

Wie läuft eure Betriebsgruppenarbeit?

Bei wichtigen Themen leitet die Vertrauensperson Mails an Kolleg*innen weiter.

Was wäre euer Ideal von Betriebsgruppenarbeit, wovon träumt ihr?

Natürlich wäre es schön, wenn man sich einmal im Monat oder einmal im Jahr treffen könnte. Aber die Abwägung von Zeitaufwand und Ertrag scheint mir ungünstig zu sein.

Wie können GEW und hIz euch (mehr) unterstützen?

Die Newsletter der GEW und die hIz scheinen sinnvolle Angebote zu sein. Diese werden auch genutzt. Ich bezweifle, dass die GEW oder die hIz mehr machen könnten.



Betriebsgruppe Ida Ehre Schule

Welche Funktion hat eurer Meinung nach eine Betriebsgruppe?

Die Betriebsgruppe ist eine – wenn nicht *die* – Anlaufstelle für Kolleg*innen, die einerseits die Arbeitsbedingungen an der Schule verbessern und andererseits gemeinsam über den Tellerrand der eigenen Schule hinausschauen möchten. Dabei ist die Themenpalette vielfältig. Es geht um klassische Fragen wie Arbeitszeitaufrechnung, Vertretungskonzept und Ähnliches, aber auch um Fragen der Partizipation und Transparenz (z. B.: Wer entscheidet eigentlich, welche Schulentwicklungsgruppen eingerichtet werden? Welche Fragen sind wichtig bei der Nachbesetzung von Leitungspositionen?) sowie um die politischen Rahmenbedingungen, bei denen wir uns z. B. klar gegen Angriffe von Rechtsaußen positioniert haben, oder während der Corona-Zeit faire Arbeitsbedingungen eingefordert haben.

Neben diesen innerschulischen Themen rufen wir zu Streiks, Demos und anderen übergeordneten Aktionen auf. Eine größere Gruppe im Kollegium beteiligt sich an der Arbeitszeitstudie der GEW Hamburg – auch dieses initiiert von der Betriebsgruppe.

Wie läuft eure Betriebsgruppenarbeit?

Es ist sehr gut, dass wir uns regelmäßig (alle vier Schulwochen) treffen und an den Themen dranbleiben. Wir schreiben gemeinsam Konferenzanträge, rufen zu Aktionen auf und wissen durch die Betriebsgruppenzugehörigkeit, wie wir schnell Mitstreiter*innen zu Aktionen und Gleichgesinnte zum pädagogischen und politischen Austausch finden.

Immer am letzten Tag der Präsenztage gibt es einen ›offenen Kneipentermin‹, der gut angenommen wird und auch für Ruheständler*innen offen ist. Es wäre schön, wenn noch mehr Kolleg*innen ganz regelmäßig zu den Treffen kämen und wenn zwischen den Treffen von noch mehr Menschen aktiv gearbeitet würde. Vermutlich ist die Arbeitsbelastung einfach so hoch, dass die ehrenamtliche Arbeit dann als erstes auf der Strecke bleibt.

Eure größten Erfolge? Oder Misserfolge, aus denen wir lernen können?

Ein großer Erfolg ist unsere jahrzehntelange Kontinuität und ein weiterhin hoher Organisationsgrad. Wir sind auf Konferenzen und Personalversammlungen, an Schwarzen Brettern und mit Materialtischen präsent und damit auch immer im Gespräch mit den Kolleg*innen. Es gelingt uns

bei Bedarf, Vorlagen für die Beschlussfassung auf der Kollegiumskonferenz zu erstellen. Selbst wenn es uns damit nicht immer im gewünschten Maße gelingt, Einfluss auf Strukturen und Entscheidungen zu nehmen, ist diese Arbeit für uns wertvoll. Sie hält die wichtigen Themen im Kollegium wach und ermöglicht uns zumindest hier und da die Schule ein wenig zu verändern.

Was wäre euer Ideal von Betriebsgruppenarbeit, wovon träumt ihr?

Weniger überlastete Kolleg*innen hätten mehr Zeit, um intensiv und beständig mitarbeiten zu können – das würde Gewerkschaftsarbeit und die landesweite Durchsetzung unserer Interessen einfacher machen. Eigentlich sind wir aber schon ganz zufrieden mit unserer Arbeit.

Wie können GEW und hIz euch (mehr) unterstützen?

Wir halten den Kontakt zur GEW Hamburg, holen uns bei Bedarf Unterstützung und bringen uns zum Teil aktiv ein – z. B. auf dem Gewerkschaftstag. Wir erleben hierbei eine gute und funktionierende Solidarität und Unterstützung seitens der GEW-Gremien.



Betriebsgruppe Gymnasium Marienthal

Welche Funktion hat eurer Meinung nach eine Betriebsgruppe?

Sich auszutauschen und gegenseitige Unterstützung zu erfahren, den solidarischen Aspekt der Hilfe zu stärken; aber auch, schulische Entwicklungen voranzutreiben. Wir stellen kritische Nachfragen auf Lehrerkonferenzen und gewährleisten und bieten einen hierarchielosen Austausch. Wir sind Ansprechpartner*innen fürs Kollegium, und leisten Basisarbeit für die GEW, werben z. B. Mitglieder und im Kollegium für die Arbeitszeitstudie, verteilen Kugelschreiber der GEW © etc.

Wie läuft eure Betriebsgruppenarbeit?

Gut funktionieren die Absprachen vor Lehrerkonferenzen bzw. deren inhaltliche Vorbereitung. Nicht so gut läuft es mit der Terminfindung wegen der zeitlichen Belastung, so dass häufiger nur weniger als die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen dabei sein können. Die Ziele sind nicht immer greifbar und die Arbeit wird daher nicht immer als produktiv empfunden – gut wäre, sich gegenseitig stärker im Vorfeld abzusprechen und zu informieren.

Eure größten Erfolge? Oder Misserfolge, aus denen wir lernen können?

Wir haben erfolgreich den Warnstreik unterstützt und eine Widerspruchskultur eingeführt. Allerdings nimmt uns die Schulleitung nicht an, verbietet uns auf formalistische Weise unser Mitspracherecht und betrachtet uns als Organisation fauler Lehrkräfte.

Was wäre euer Ideal von Betriebsgruppenarbeit, wovon träumt ihr?

Wir wünschen uns mehr Mitglieder und einen höheren Aktivitätsgrad der inaktiven Mitglieder, sowie regelmäßiger Treffen und mehr gemeinsame Aktivitäten. Schön wäre auch, wenn uns die Schulleitung respektvoll entgegengetreten würde.

Wie können GEW und hIz euch (mehr) unterstützen?

Die GEW-Geschäftsstelle hat uns rechtzeitig zur letzten Lehrkräftekonferenz Werbematerialien zugeschickt, so dass wir sie vor und nach der Konferenz ans ganze Kollegium verteilen und Präsenz zeigen konnten. Das wäre auch für die Zukunft eine gute Unterstützung. Sehr wichtig ist auch die rechtliche Unterstützung mit Informationen, welche Rechtsgrundlage wir haben bei Problemen mit der Schulleitung, so dass wir mehr Akzeptanz einfordern können. Themen, die uns noch umtreiben: Wie kann man sich vor (psychischen und physischen) Attacken durch Schüler*innen schützen? Wie sieht es aus mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Lärm? Informationen und hilfreiche Tipps zu ähnlichen praxisbezogenen Problemen im schulischen Umfeld, die wir auch an das ganze Kollegium weitergeben können, würden die Akzeptanz der Betriebsgruppe in der Schule fördern. Von der hIz würden wir uns eine regelmäßige Rubrik mit Berichten aus den schulischen Betriebsgruppen wünschen.



»Wir brauchen den Rückenwind starker Gewerkschaften!«

Der Hamburger Gewerkschaftstag vom 30. April 2024

Gewerkschaftstage sind mehr als bloße institutionelle Rituale. Für Außenstehende mag es zwar so erscheinen, als sei dieser Tag, an dem die gewerkschaftliche »Basis« auf ihre »Funktionär*innen« trifft, der einzige Tag gelebter gewerkschaftlicher Demokratie im Jahr. Und auch die Lebendigkeit dieser »gelebten Demokratie« scheint zunächst fraglich: Tagesordnungsbeschlüsse und Rechenschaftsberichte, die Tabellen- und zahlenreiche Haushaltsvorstellung, das Abarbeiten von Wahlaufsätzen, die dicht gedrängten Antragsverhandlungen, alles unter streng reglementierten Redezeiten, »aufgelockert« allenfalls durch geladene Gastbeiträge – das verspricht nicht gerade eine erhebende Erfahrung geteilter politischer Wirksamkeit. Es wirkt doch eher abschreckend.

Abschreckend? Das Rekordhoch der Teilnehmerszahl des diesjährigen Hamburger Gewerkschaftstages am 30. April 2024 spricht eine andere

Sprache: Von 160 angemeldeten Delegierten waren 130 anwesend – und da war nicht nur Spannung, sondern auch eine Menge Leidenschaft im Saal. Das zeigt die Verbindung zu etwas, was eben zunächst nicht sichtbar ist: Hinter der alljährlichen Zusammenkunft dieses einen Tages – nicht anders als beim Ritual der 1.-Mai-Demonstrationen – steht ein oft jahrelanger Einsatz für bildungspolitische Anliegen, Arbeits- und Tarifkämpfe, ein mit hohem Einsatz betriebenes Engagement in zahlreichen Fach-, Arbeits- und Betriebsgruppen, ein Wirken für ehrenamtliche Beratungstätigkeiten oder als Vertrauenspersonen, Betriebs- und Personalrät*innen, als Organisator*innen von Veranstaltungen, Workshops und Bildungsausflügen.

Unzählige Debatten wurden hier bereits geführt, zahlreiche Positionspapiere, Einsprüche und Stellungnahmen verfasst, die in den am Gewerkschaftstag eingereichten Anträgen immer nur als

Spitze des Eisbergs sichtbar werden können. Der Gewerkschaftstag ist also ein Kondensat: In möglichst kurzer Zeit müssen mit möglichst wenig Worten auf möglichst strukturierte Weise komplexe politische Anliegen in ein mit gewerkschaftlichen Mitteln erreichbares Ziel umformuliert und abgestimmt werden. Diese kondensierte Form ermöglicht aber zugleich, dass die zukunftsweisenden gewerkschaftspolitischen Themen und Arbeitsfelder deutlich werden können.

So ließen sich auf dem diesjährigen Gewerkschaftstag in den Anträgen, Diskussionsbeiträgen und Rechenschaftsberichten folgende wesentliche zukünftige Kampffelder der GEW Hamburg ausmachen: Neben dem wichtigen gewerkschaftlichen Kerngeschäft des Bestreitens von Tarifkämpfen steht – wie sollte es auch anders sein – vor allem der Kampf gegen die Überlastung der Beschäftigten auf der Tagesordnung: in Form von Arbeitszeitkämpfen und dem Einsatz für einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ein weiteres Kampffeld liegt im Angehen gegen die Prekarisierung der Bildungsarbeit (an den Hochschulen, in der Erwachsenenbildung, aber auch im GBS und bei den schulischen Angestellten). In all diesen Themen ist der Einsatz für gute Bildung und mehr Bildungsgerechtigkeit wirksam – was in Bezug auf die aktuellen politischen Entwicklungen vor allem bedeutet, dass diese Kämpfe auch als Kämpfe gegen eine sich gegenwärtig verschärfende Sparpolitik zu führen sind. Mit diesem Feld breiterer sozialpolitischer Fragestellungen sind dann auch einerseits Fragen gewerkschaftlichen Engagements gegen das Erstarken rechter und konservativer Kräfte verbunden, andererseits aber auch das komplexe Feld friedenspolitischer Positionierungen.

Ein weiteres, aktuelles wie zugleich in die Zukunft weisendes Arbeitsfeld der GEW Hamburg ergibt sich aus der Frage, an welchen Stellen es internen Veränderungsbedarf gibt, um besser für die Herausforderungen dieser anstehenden Kämpfe gewappnet zu sein: Dies betrifft die schon vor einigen Jahren angestoßene Arbeit der sich aktuell unter Beteiligung der GEW-Mitglieder vollziehenden Organisationsentwicklung.

Organisationsentwicklung: Wie weiter, GEW Hamburg?

Yvonne Heimbüchel, die erste stellvertretende Vorsitzende, nannte in ihrem Rechenschaftsbericht drei Schwerpunkte des internen Entwicklungsprozesses der GEW Hamburg: So gehe es, erstens, darum, zeitgemäße GEW-Strukturen zu erarbeiten, zweitens um einen Blick auf die zukünftigen Auf-

gaben und das Selbstbild der GEW und drittens um eine Neujustierung des Verhältnisses von Ehren- und Hauptamt innerhalb der gewerkschaftlichen Arbeit. So zeige die gewerkschaftliche Praxis der letzten Jahre, aber auch die Bestandsaufnahme der Arbeitsgemeinschaft zur Organisationsentwicklung, dass »das Ehrenamt merklich zurückgeht, weil die Belastungen in pädagogischen Berufen gestiegen sind«. Deutlich wird das nicht nur am spürbaren Rückgang der Betriebsgruppenarbeit: Die Kolleg*innen haben im zeit- und kraftzehrenden Schulalltag kaum noch Zeit und Kraft für regelmäßige Treffen (siehe hierzu die Betriebsgruppeninterviews im Schwerpunkt dieser *hlz*).

Das Schwinden des ehrenamtlichen Engagements als Erodieren der wesentlichen Säule gewerkschaftlichen Wirkens führt zugleich dazu, dass immer mehr Arbeit auf den Schultern der Hauptamtlichen sowie den Angestellten der Geschäftsstelle lastet – und damit diejenigen überlastet, die an der Schnittstelle zu den Kämpfen und Kampagnen gegen die strukturellen Ursachen der Überlastung der pädagogischen Kolleg*innen stehen. Diese ungute Dynamik aus Intensivierung und Verdichtung der Arbeit, Überlastung, Umlagerung der Arbeitslast auf immer weniger Schultern, erneuter Intensivierung mit der Folge noch größerer Belastung bis hin zu gesundheitlichen Überlastungserscheinungen dürfte vielen Kolleg*innen bereits aus ihrem beruflichen Alltag bekannt sein. Fatal an dieser Dynamik ist, dass dann genau dort die Kraft und die Zeit fehlen, wo das Systemische dieses Problems zu bekämpfen wäre: Es braucht schlagkräftige Kampagnen, eine Erneuerung und Radikalisierung der Kampfformen gegen die sich unaufhaltsam vollziehenden neoliberalen Ausbeutungsverschärfungen gerade im Bildungsbereich.

Folgerichtig zielte ein satzungändernder Antrag des Gewerkschaftstages darauf, den »Personalkorridor« der für die Gewerkschaftsarbeit Angestellten erweitern zu können. Die bisherige – bundesweit recht einmalige – Regelung der GEW Hamburg schreibt vor, dass nicht mehr als 50 % der Beitragseinnahmen für angestelltes Personal ausgegeben werden dürfen. Auf dem Gewerkschaftstag wurde nun eine Anhebung auf 75 % beschlossen. Die bisherige Regelung ist unter anderem auch auf dem Hintergrund eines – sicherlich berechtigten – Misstrauens gegen reine Funktionärgewerkschaften entstanden, sie sollte eine Absicherung gegen die Verselbständigung der gewerkschaftlichen Führungsebene gegenüber ihrer »Basis« bieten.

Angesichts der steigenden Mitgliederzahlen, die eben nicht einfach ein Ansteigen von Kampfkraft, sondern unter den gegenwärtig stark pressierenden

Arbeitsbedingungen vor allem einen steigenden »Betreuungs-« und Servicebedarf mit sich bringen und angesichts der gleichzeitig gestiegenen Komplexität gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen ist es sicherlich an der Zeit, mit diesem in der Satzung verregelten Misstrauen anders umzugehen. Denn die Streiks und Tarifikämpfe sind vorbereitungsintensiver geworden, die Kämpfe zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verlagern sich immer stärker auf die aufwändig-zähe Ebene rechtlicher Auseinandersetzungen – und dies erfordert dann eben auch mehr personale Ressourcen. »Es gibt hier Bedarfe, die sich seit 2013 aufgestaut haben«, so der Vorsitzende Sven Quiring auf Nachfrage der Delegierten. Birgit Rettmer, Referentin für Tarif- und Beamt*innenpolitik, schilderte sehr eindrücklich ihre aktuelle Situation der Mehrfachbelastungen und bat um eine Zustimmung zum Antrag mit den Worten: »Wir können sonst die Arbeit für euch im Gesundheitsschutz nicht leisten, weil wir selbst zusammenklappen.«

Dirk Mescher machte in seiner Funktion als Geschäftsführer der GEW Hamburg noch einmal deutlich, dass diese Neuregelung nicht dazu führe, dass nun obrigkeitlich über Gelder- und Stellenzuteilungen entschieden werden könne – solche Prozesse blieben von der Zustimmung der Delegierten abhängig und seien ohnehin eingebunden in den sich unter Mitgliederbeteiligung vollziehenden Organisationsentwicklungsprozess. Die »Ausgestaltung möglicher neuer Stellen« laufe »ja auch weiterhin über die Gremien«, die Kontrolle, Annahme oder Ablehnung der Ausgaben auch weiterhin über den Gewerkschaftstag. Der satzungsändernde Antrag schaffe »erst einmal überhaupt nur die Möglichkeit, über Wege einer Entlastung der Hauptamtlichen nachzudenken«. Über die Satzungsänderung werde zudem endlich eine Möglichkeit geschaffen, um den aufgrund der prozentualen Personalkostenperre bisher unausweichlichen »antigewerkschaftlichen Anstellungsverhältnissen« von Gewerkschaftsarbeit begegnen zu können – so sei die GEW Hamburg beispielsweise in ihren aktuellen Kampagnen gezwungen, sich mit Kurzzeit- und »Honorarverträgen durchzuwursteln«, so Mescher.

Arbeitszeitkämpfe

Auch ein weiterer großer Antrag des diesjährigen Gewerkschaftstages zielte auf die Schaffung von Rahmenbedingungen für einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der sich aktuell vollziehenden starken Ausrichtung der GEW auf Arbeitszeitkämpfe. Gegenstand des mit überwiegender Mehrheit angenommenen Antrags der Vorsitzenden mit dem Titel *Lehrkräftearbeitszeiterfassung gestalten und regeln* ist ein Aktionsjahr zum Thema Arbeitszeiterfassung im Zeitraum

des Schuljahres 2024/25. Die im Antrag anvisierten Aktivitäten zielen auf die Zusammenführung zweier Ziele der GEW Hamburg: Sich in die Auseinandersetzungen um eine Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte einzubringen und zugleich die gegenwärtigen Vorstellungen davon, was im pädagogischen Bereich überhaupt als Arbeitszeit gilt und wie diese adäquat zu messen sei, aus einer kritischen Perspektive zugunsten der Beschäftigten zu verschieben, um der (gerade auch in der *Hamburger Lehrkräftearbeitszeiterfassung*, der LAZVO) systemisch angelegten Tendenz zur Selbstausbeutung und Überlastung einen Riegel vorzuschieben.

Es geht mit diesem Antrag also um die gewerkschaftliche Mitgestaltung der Umsetzungsprozesse im Zuge der kommenden Regelungen zur Arbeitszeiterfassung auch der Lehrkräfte. Zur Erinnerung: 2019 hatte *Gerichtshof der Europäischen Union* (EuGH) geurteilt, dass für die Umsetzung der Arbeitszeiterichtlinie »eine Arbeitszeiterfassung unumgänglich« sei (siehe das Material zum Antrag). Die Richtlinie verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, zwingende Mindestschutzbestimmungen für »Arbeitnehmer*innen« rechtlich umzusetzen. Diese Rechtsprechung war 2022 vom Bundesarbeitsgericht bestätigt worden: »Arbeitgeber*innen« sind nun verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der »Arbeitnehmer*innen« zu erfassen.

Der *Kultusministerkonferenz* (KMK) gefiel das so wenig, dass sie »in einem Schriftwechsel mit dem Bundesarbeitsministerium versucht[e], eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte und das hauptberuflich künstlerisch und wissenschaftlich arbeitende Personal an den Hochschulen zu erwirken« – also jener Beschäftigtengruppen, deren Arbeitszeit in besonders hohem Maße durch die Förderung selbstausbeuterischer Tendenzen »gedehnt« werden kann. Das Bundesarbeitsministerium hat sich auf diese Unterminierungsversuche der KMK glücklicherweise nicht eingelassen.

Auch wenn das Urteil des Bundesarbeitsgerichts durchaus das Wohl der Beschäftigten im Sinne hat, garantiert eine bloße Arbeitszeiterfassung noch lange nicht, dass sich die Erfassung auch im Sinne der Beschäftigten vollzieht – dass sie beispielsweise im Sinne eines Arbeitsschutzes auf die tatsächlich verausgabte Zeit ausgerichtet ist und nicht, wie viele Kolleg*innen (nicht unbegründet) befürchten, zur Leistungskontrolle und -bemessung missbraucht wird.

Die Hoffnung der GEW ist, dass die Ergebnisse der aktuell laufenden, zusammen mit der Universität Göttingen an Hamburger Stadteilschulen und Gymnasien seit Februar durchgeführten Arbeits-



zeit- und Belastungsstudie die hohe Mehrarbeit und auch tatsächliche Belastung der Kolleg*innen sichtbar machen können. Die mit der Studie verbundene Kampagne *Zeit für echte Zeit!* könnte so zum einen zur Erzeugung politischen Drucks genutzt werden, um eine beschäftigtenorientierte Arbeitszeiterfassung zu begleiten und durchzusetzen, zum anderen die Akzeptanz einer Arbeitszeiterfassung bei den Kolleg*innen steigern. Letztlich geht es hierbei nicht nur um Methoden einer guten Erfassung, sondern auch darum, das aktuell geltende *Lehrkräftearbeitszeitmodell* in seinen gesundheitsschädigenden Folgen anzugreifen: »Es liegen große Erwartungen und Hoffnungen auf dieser Studie, deren Ergebnisse zur Zeit der Bürgerschaftswahl vorliegen werden – lasst uns diese nutzen!«, wandte sich Yvonne Heimbüchel an die Delegierten.

Diese Worte könnten auch als Formulierung eines Auftrages an Ksenija Bekeris gehört worden sein, die als Gastrednerin des diesjährigen Gewerkschaftstages geladen war. Bekeris hatte im Januar diesen Jahres Schulsenator Ties Rabe abgelöst. Ihr Auftritt war daher erst einmal eine Vorstellung ihrer Person und politischen Schwerpunkte sowie eine gemeinsame Annäherung an die Möglichkeiten zukünftiger Zusammenarbeit. Das Erbe, das sie von Rabe übernimmt, ist kein leichtes. Die biografischen Kontextualisierungen ihres politischen

Engagements für Bildungsgerechtigkeit und Demokratiebildung wurden von den Delegierten aber dahingehend hoffnungsstiftend aufgenommen, dass Bekeris über vielfältige Praxiserfahrungen in der pädagogischen Arbeit verfügt.

Nicht nur stellte sie gleich zu Beginn deutlich heraus, dass sich durch die »Schulpolitik [...] das Band der Sozialpolitik« ziehe und wir »darauf ein besonderes Augenmerk legen« müssten, sondern sie formulierte auch eine klare Einladung an gewerkschaftliche Partizipation: Sie wolle Bildungspolitik weiterentwickeln und zwar ausdrücklich mit all jenen, die sich in der Bildungspolitik engagieren und dafür interessieren. Als Bekeris auf eine Nachfrage zu ihrer Einschätzung der *Lehrkräftearbeitszeiterfassung* antwortete, dass sie das Modell aus eigener Erfahrung eher positiv bewerte, weil sie die »Freiheit« schätze, »auch mal am Wochenende was zu machen«, ging ein Raunen durch den Saal. Ihre Ankündigung, mit der GEW in einen »ernsthaften Austausch zu den Ergebnissen der Arbeitszeit- und Belastungsstudie« sowie zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu treten stiftete dennoch Hoffnung, ebenso ihre Bekräftigung, dass das Thema Inklusion eines sei, dass ihr seit ihren »Anfängen in der Bürgerschaft ein besonderes Anliegen ist«, gerade weil es die Frage stelle, »wie wir als Gesellschaft zusammenleben« wollen. »Wir brau-

chen hier den Rückenwind einer starken Gewerkschaft«, schloss Bekeris.

Ein weiterer – mit Rückenwind beschlossener – Antrag im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kam aus der *AG Schulleitungen* der GEW Hamburg. Der Antrag *Gute Schule braucht gesunde und motivierte Leitungsteams* setzt sich für regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen für schulische Führungskräfte und Kampagnen zu ihrer Durchsetzung ein. Auch dieser Antrag hat eine von der GEW initiierte Belastungsstudie im Rücken, deren Ergebnisse im letzten Jahr veröffentlicht wurden (siehe *hlz* 11-12/2023, S. 62). Die Kurzfassung: Schulleitung sein heißt, sich stets an der Klippe zum Burnout zu bewegen. Die Arbeitsbedingungen sind charakterisiert durch entgrenzte Arbeitszeiten, die Belastung durch die Zunahme sachfremder Verantwortungsbereiche, die anhaltend fehlende Zeit für Pausen oder Erholung sowie die Auslagerung der »eigentlichen Arbeit« wie Planungsprozesse oder Schulentwicklung in die »Freizeit«.

Gegen die Prekarisierung der Bildungsarbeit

»Im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung stinken die Verhältnisse zum Himmel!« – Besser hätte Sven Quiring in seinem Tätigkeitsbericht den später folgenden Antrag der *Fachgruppe Erwachsenenbildung* nicht rahmen können. Der Antrag trägt den Titel *Dramatische Lage der Lehrenden in der Erwachsenenbildung verbessern. Jetzt!* und zielt auf eine Fortführung der Kämpfe, welche von der Fachgruppe schon seit Jahren ungeheuer engagiert angetrieben werden: der prekarierten Arbeit in der Erwachsenenbildung ein Ende zu bereiten! Wir können uns an dieser Stelle kurzfassen, da direkt zum Gewerkschaftstag ein umfassender *hlz*-Schwerpunkt zu *Working Poor* in der Erwachsenenbildung erschienen war (3-4/2024).

Der einstimmig angenommene Antrag fordert die weitere Unterstützung der Hamburger GEW für die von der Fachgruppe initiierte Kampagne *VHS fair!* ein. Auch wenn die Kampagne erste Erfolge erringen konnte: Auskömmlich sind die Honorare für die Lehrenden noch immer nicht und eine wirkliche soziale Absicherung steht noch aus. Hier heißt es nun: Durchhalten und Weitermachen, und dies tun die Engagierten der Fachgruppe Erwachsenenbildung auch: Jüngst mit ihrer medienwirksamen Protestaktion auf dem Hamburger Rathausmarkt (siehe den Artikel *Nie mehr prekär!* in dieser *hlz*-Ausgabe) und am 29. Januar diesen Jahres mit einer Demonstration, die eine der »größten ihrer Art in den letzten Jahren in der Bundesrepublik war«, wie Sven Quiring in seinem Bericht betonte. Anerkennend ergänzte der stellvertretende Vorsitzende

Bodo Hass: »Die Kämpfe in der Erwachsenenbildung in Hamburg sind gegenwärtig ein Vorbild und eine Inspiration für andere Bundesländer«.

Eine weitere Erwähnung fand der Kampf gegen die Prekarisierung der Bildung nicht in einem Antrag, aber in der berichtenden Rede Sven Quirings zu Beginn des Gewerkschaftstages: Er verwies drauf, dass die auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen an Hochschulen ausgerichtete Hamburger *AG Code of Conduct*, an der auch die Gewerkschaften beteiligt sind, »einen weiteren Schritt gegen das Befristungsunwesen« an Hochschulen gemacht habe: Nicht zuletzt dank ihrer Arbeit konnte eine in Hamburg bisher einmalige »Selbstverpflichtung« der Hochschulleitungen erwirkt werden, die Maßnahmen gegen die fortschreitende Prekarisierung der Hochschulbeschäftigten vorschlug. Diese können allerdings nur als ein erster Schritt begriffen werden: »Wir werden weitermachen, bis wir unser Ziel »Dauerstellen für Daueraufgaben« erreicht haben«, so Quiring.

Für eine feministische Gewerkschafts- und Bildungspolitik!

Kämpfe um Arbeitszeit sind immer auch feministische Kämpfe – es geht in ihnen auch um Umverteilungen von Zeit und die Aneignung zeitlicher Ressourcen und damit eine Umwendung der noch immer zähen gesellschaftliche Rollenvorstellungen, wie sie aus einer Geschichte der geschlechtlich ungerechten gesellschaftlichen Arbeitsteilung herrühren. Warum ist denn beispielsweise die Zeit, die von den Beschäftigten in der frühkindlichen Bildung aufgewendet wird, scheinbar so wenig »wert«, dass sie geringfügiger gewichtet und schlechter bezahlt wird als andere Tätigkeiten? – Weil die Tätigkeitsanteile von Sorgearbeit in diesem Bereich besonders hoch sind und Sorgetätigkeiten traditionell als »Frauenarbeit« gelten – und damit als »minderwertiger« veranschlagt werden. Die Kämpfe im Bereich der frühen Bildung sind so nicht nur (Um-)Verteilungskämpfe von Ressourcen, sondern auch Anerkennungskämpfe.

In diesem Bereich besteht bei den Vorschullehrkräften dringender Handlungsbedarf, wie der einstimmig angenommene Antrag des *Arbeitskreises Vorschule* aus der *Fachgruppe Grundschule* deutlich vor Augen führte: Er fordert eine Unterstützung der Vorschullehrkräfte in ihrem Bestreben, endlich die *Lehrkräftearbeitszeitverordnung* so zu verändern, dass diese ihrer komplexen pädagogischen Arbeit entspricht. Das Arbeitszeitmodell müsse hierfür neu berechnet und den umfangreichen Aufgabenbereichen angepasst werden, wie auch Neuerhebungen des Personalschlüssels durch die Zunahme der Herausforderungen und Tätigkeiten notwendig

geworden seien. Die von den Vorschullehrkräften geleistete intensive Bildungs-, Beziehungs-, Beratungs- und Kommunikationsarbeit auch im Rahmen von Inklusion und gerade in der so unendlich wichtigen Gestaltung von Bildungsübergängen findet sich – wie der Antrag hervorhebt – allenfalls in politischen Sonntagsreden im Lob der frühen Bildung wertgeschätzt. Sie spiegelt sich aber nicht in einem Zur-Verfügung-Stellen der hierzu notwendigen zeitlichen und materiellen Ressourcen. Das muss sich dringend ändern!

Und auch der mit großer Zustimmung angenommene Antrag für die *Betriebsgruppe Elbkinder*, eindrücklich auf dem Podium vorgestellt von Sabine Lafrentz und Manfred Gedai, spricht Bände über die Mangellage, die im Kita-Bereich vorherrscht. Eklatant ist hier, dass in Hamburg gerade tarifreue Kita-Träger vor großen Finanzierungsproblemen stehen, weil die beiden letzten Tarifabschlüsse zwar erfolgreich erkämpft wurden, aber eben im gegenwärtigen Kita-Gutschein-System und den damit verbundenen pauschalierten Personalkosten nicht refinanziert sind. Das ist eine vom Senat gebilligte und von der Betriebsgruppe und anderen Aktiven nicht erst seit kurzem kritisierte Benachteiligung tarifreuer Kita-Träger! Neben der Forderung der vollen Finanzierung der Tarifabschlüsse und der tatsächlichen Personalkosten formuliert der Antrag einen umfangreichen, auf die tatsächlichen Probleme und zu ihrer Abhilfe ergreifenden Maßnahmen genau abgestimmten Forderungskatalog: darunter eine Verbesserung der Personalschlüssel, die Steigerung der Sachmittelpauschalen, eine genaue Prüfung der Prognose angeblich sinkender Kinderzahlen in Kitas und viele wichtige Anliegen mehr. Auch die Situation in der *Ganztägigen Bildung und Betreuung an Schulen* (GBS) ist Thema des Antrages, auch hier geht es um das Problem, dass es in der GBS überwiegend prekär Beschäftigte gibt, um die dringend notwendige Verbesserung der Personalschlüssel, aber auch um die Problemlage, dass die Kolleg*innen zur Vertretung bei Unterrichtsausfall eingesetzt werden. Es kann unter den aktuellen Arbeitsbedingungen kaum noch gewährleistet werden, was die GBS im Titel trägt: »Es heißt »Ganztagsbildung« an Hamburger Schulen, ich nenn es aber immer nur noch Ganztagsbetreuung«, so fasste Manfred Gedai die Lage zusammen.

Vermischtes

Ein beschlossener Eilantrag forderte die Möglichkeit, zukünftig das Sabbatical (die dienstliche Freistellung der Hamburger Lehrkräfte) zeitlich flexibler einrichten zu können: d. h. auch halbjährig statt wie bisher ausschließlich einjährig. Dem satzungsändernden Antrag des *Landesausschusses für Migration, Bleiberecht, Diversität und Antirassismus*

(LAMDA), dass ihre Mitglieder auch im Landesvorstand der GEW Hamburg mitarbeiten können, wurde zugestimmt. Auch der Antrag *Friedensbildung und zivile Entwicklung gegen Militarisierung des Ausschusses für Friedensbildung* wurde beschlossen, in dem die GEW u. a. zur Bekräftigung ihres Engagements für Völkerverständigung im Rahmen der *Gewerkschaftsinternationalen* aufgefördert und die Forderung an den Hamburger Senat nach Einrichtung einer »Servicestelle Friedensbildung« bekräftigt wird. Ein weiterer Antrag des *Ausschusses* wurde abgelehnt: der Antrag, dass die Gruppen *Hamburger Forum* und *Jour Fixe – Gewerkschaftslink* »unentgeltlich oder gegen einen auszuhandelnden Solidaritätspreis in den Räumen des Curiohauses tagen« dürfen.

Für die *hlz*-Redaktion: ANTJE GÉRA



Zum Umgang miteinander

Gewerkschaftspolitik betrifft nicht nur die Praxis nach außen, sondern auch den Umgang der Gewerkschafter*innen miteinander. Eine Stellungnahme des Ausschusses für Gleichstellungs- und Genderpolitik (AfGG) der GEW Hamburg

Angesichts des letzten Gewerkschaftstages am 30. April 2024, auf dem wir als AfGG zahlreich erschienen waren, macht sich bei uns die Sorge breit, dass unsere ursprünglich doch vorhandenen Umgangsformen gelitten haben.

Wie wollen wir miteinander umgehen? Sicher, dass Klima wird rauer in unserem Land. Oft ist zu beobachten, dass Menschen nicht mehr miteinander diskutieren können. Die Bereitschaft, andere ausreden zu lassen und zuzuhören, diese wichtige Regelung der Kommunikation, nimmt ab. Ätzende Kommentare und noch viel Schlimmeres sind an der Tagesordnung. Aber wollen wir das in unserer Hamburger GEW? Ist nicht der Gewerkschaftstag unser Podium, um sich miteinander auszutauschen, friedlich und respektvoll? Andere (demokratische) Meinungen aushalten zu können, gehört auch zum friedlichen Umgang miteinander.

Es scheint Gewerkschafter*innen zu geben, die nicht aushalten können, wenn ein Beschluss gefasst wurde, der ihnen nicht zusagt.

Ist es nicht eigentlich undemokratisch, diese Entscheidung mit Anträgen immer wieder infrage zu stellen? Und wenn dann keineswegs wenige Gewerkschafter*innen nicht wollen, dass unsere

kostbare Zeit für schon wieder den gleichen Antrag verschwendet wird und dies auch so äußern, wird ihnen von hinten oder der Seite etwas zugezischt. Oder man baut sich direkt vor ihnen auf. Was sind das für Methoden?

Wir wünschen uns, dass wieder alle Gewerkschafter*innen sich darauf besinnen, wie wichtig und nötig es ist, sich an Regeln zu halten: die für das Gespräch miteinander und den Austausch untereinander und die für das Gelingen eines freundlichen und friedlichen Gewerkschaftstages. Das Gegenteil davon gibt es bereits leider schon zur Genüge!

Der AfGG Hamburg im Mai 2024



Feindbild Ruheständler*innen?

Ein Leserbrief von Wolfgang Raabe zum Editorial der h/z 3-4/2024

Liebe h/z-Redaktion,

da ihr in der nächsten Nummer einen Schwerpunkt zum Umgang miteinander in der GEW Hamburg machen wollt, passt mein Leserbrief/meine Stellungnahme vielleicht gerade dazu. Ich schicke noch voraus, dass ich von verschiedenen Kolleginnen wegen des letzten *h/z*-editorials angesprochen wurde, die sich über die mangelnde Wertschätzung der Redaktion gegenüber der Senior*innengruppe beklagten...

Ich muss sagen, dass ich die letzte *h/z*-Nummer insgesamt sehr gelungen fand. Auch der erste Teil des Editorials in dem es um Solidarität und Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen ging war gut.

Aber warum habt ihr im letzten Teil *Könnte doch langsam mal aussterben – Mackerkultur* euch gerade die Ruheständler*innen als Feindbild erkoren? Ich bin seit 45 Jahren in der GEW – davon 31 Jahre bis 2016 in Köln – aber einen derartig abwertenden öffentlichen Artikel über eine Personengruppe/

Fachgruppe in der GEW habe ich bisher noch nicht gelesen. Natürlich flogen öfter mal die Fetzen in der Auseinandersetzung, aber das geschah meist mündlich und hinterher setzte man sich wieder zusammen und sprach miteinander oder entschuldigte sich für die Härte der Auseinandersetzung. Ich finde das sollte für diese und für zukünftige Auseinandersetzungen auch unser Ziel sein.

Zu dem Editorial: Ich begrüße es, dass wir über den Umgang miteinander sprechen wollen und zwar in der *h/z*. Natürlich kann sich Gewerkschaftsarbeit neben den Anforderungen im Beruf und persönlichen Herausforderungen anfühlen. Aber dafür die Alten (Ruheständler*innen) auf dem Gewerkschaftstagen verantwortlich zu machen geht ziemlich weit daneben. Der polemische Begriff »Mackerkultur« führt auch nicht weiter.

Bei den Ruheständler*innen sind viele weibliche Mitglieder, die sich in Auseinandersetzungen einbringen (auch auf Gewerkschafts-

tagen). Die Diskussionen in unsere Gruppe sind teils von inhaltlichen Gegensätzen gekennzeichnet, die aber solidarisch miteinander ausgetragen werden. Es geht sehr lebendig aber solidarisch miteinander zu. So erlebe ich jedenfalls die Diskussionen in unserer Gruppe.

Ich war auf dem Gewerkschaftstag und habe nicht feststellen können, dass Anträge der Ruheständler*innen den Gewerkschaftstag davon abgehalten haben, die wichtigen Anliegen zu beraten oder abzustimmen. Alle wichtigen gewerkschaftlichen Themen (Arbeitszeit, Kitas, Erwachsenenbildung, Streikmaßnahmen etc. sind vor den Anträgen zu Frieden, Räume für *Hamburger Forum* etc. abgestimmt worden. Ein Antrag zu dem letztgenannten Thema wurde sogar zurückgezogen. Euer subjektiver Eindruck stimmt einfach nicht, dass wir den Gewerkschaftstag mit Anträgen »fluten« und davon abhalten die wichtigen gewerkschaftlichen Fragen/Anträge zu beraten. Es gibt auch keine derartige Taktik von uns. Wenn es sie gäbe, wäre sie in der Tat autoritär und solche Taktiken hat es vor längerer Zeit durchaus gegeben, aber die damals jungen und heute alten Gewerkschafter*innen der 68er-Generation haben durchaus gelernt und verfolgen nicht mehr solche Taktiken.

Auch der Vorwurf zahlreiche Mitglieder der Ruheständler*innen kämen aus den früheren dogmatischen K-Gruppen oder der DKP und daher sind deren Beiträge unqualifiziert ist ein ungeheurer Vorwurf.

Nicht weil es in dem einen oder anderen Fall vielleicht zutreffen mag, sondern weil damit antilinke Stimmung gemacht wird, statt die inhaltliche Auseinandersetzung zu suchen.

Auch die Bezeichnung »alter weißer Mann« ist nur polemisch und diskriminierend, macht Stimmung und trifft die Wirklichkeit überhaupt nicht.

Ich finde wir sollten uns fragen, wie wir eine Auseinandersetzung solidarisch führen können und nicht durch scharfe und polemische Wortwahl immer wieder andere provozieren und verletzen.

Dafür sollten wir immer das Ziel vor Augen haben wie wir eine innergewerkschaftliche Auseinandersetzung beilegen und nicht immer weiter anheizen können. Ich finde die Verantwortung habt ihr auch als Redaktion, auch weil ihr die Zeitung aller GEW-Mitglieder redigiert.

Noch eine Anmerkung: Wenn die Anträge zu *Hamburger Forum* und *Jour fixe* nur eine Handvoll

Unterstützer gehabt hätten, wäre es nachvollziehbar, dass ihr der Auffassung seid, sie behindern gewerkschaftliche Arbeit oder den Gewerkschaftstag. Aber auch dann sollte man sich mit Anträgen befassen, das gehört meiner Auffassung nach zu lebendiger innergewerkschaftlicher Demokratie!

Die Anträge präsentierten aber eine relativ große gewerkschaftliche Minderheit (ca. 35-40 %) und das heißt, dass man diese Kolleg*innen als eine qualifizierte gewerkschaftliche Minderheit akzeptieren und ihnen das Recht zugestehen sollte, sich in die gewerkschaftliche Auseinandersetzung einzubringen. Auch, wenn es manchen schwer fällt. Die andere Meinung von Kolleg*innen sollte man aushalten oder lernen sie auszuhalten, finde ich.

Ich bin mit manchem was ihr schreibt sehr einverstanden, wie: sich auf die wichtigen gewerkschaftlichen Anliegen zu konzentrieren und sich auf klassenkämpferische Positionierung auf allen möglichen Ebenen mit allen möglichen Mitteln (bunter und knalliger) zu konzentrieren.

Dazu gehört ein solidarischer deeskalierender Umgang in Worten miteinander und manchmal vielleicht auch zu erklären, dass man sich in der Wortwahl vergriffen hat. Außerdem wäre aus meiner Erfahrung sehr oft ein direktes Gespräch auf Augenhöhe miteinander viel besser und angemessener.

Solidarische Grüße

WOLFGANG RAABE

P. S. Im Übrigen war ich früher auch Mitglied in einer Organisation der neuen Linken. Auch dort wurden Diskussionen über den teils autoritären Umgang miteinander geführt. Aber Ziel war dann immer eine Entscheidung über Inhalte/Strategien/Positionen. Das Positive war aber, dass es im Unterschied zu manchen anderen Organisationen das Prinzip der innerorganisatorischen Demokratie gab, was ich als sehr positiv und wichtig erlebt habe.

Lieber Wolfgang Raabe,

*hab herzlichen Dank für Deine Zuschrift! Wir möchten an dieser Stelle nur kurz antworten, da wir uns ja – wie Du auch vorschlägst – in dieser Angelegenheit demnächst ohnehin zum mündlichen Austausch mit der BG Ruheständler*innen treffen. Das wäre dann auch der bessere Ort, um viele der Missverständnisse auszuräumen, die wir in Deinem Schreiben ausgedrückt sehen. Denn vieles, was Du kritisierst, haben wir in der von Dir wiedergegebenen Form nicht geschrieben.*

*Wichtig ist uns aber, hier schon einmal stark zu betonen, dass wir uns keineswegs die BG Ruheständler*innen »als Feindbild erkoren« haben, auch nicht die in der GEW engagierten Senior*innen im Allgemeinen. Das ist eine Personengruppe, die in der hlz als von uns geschätzte Autor*innengruppe, aber auch thematisch so präsent ist, wie kaum eine andere Altersgruppe der GEW-Mitglieder.*

*Deswegen sprechen wir übrigens auch sehr bewusst (und ja, in aller Polemik, die die Textgattung Editorial hergibt) an einer Stelle des Editorials von der »GESINNUNG alter weißer Mann«. Das ist dann keine Identitätskategorie, sondern zeigt sich im Sprechen, Denken und Handeln. Gender und biologisches Alter müssen hierfür nicht bestimmend sein. So bekamen wir von zahlreichen Kolleg*innen ein Feedback zur Gesprächs-, Auseinandersetzungs- und Antragskultur der letzten Gewerkschaftstage, die unsere Wortwahl des Editorials wiederum nicht als bloße polemische Zuspitzung verstehen lassen. Und auch auf diesem Gewerkschaftstag gab es einige Vorfälle, in denen (gerade jüngere und weibliche) Kolleg*innen von eher (aber nicht nur) älteren Anwesenden in einer Weise angegangen worden sind, die nicht für eine solidarische Kommunikationskultur spricht. Das war auch anderen Delegierten präsent und wurde uns vielfach rückgemeldet.*

Gut ist aber, dass nun innerhalb der GEW Hamburg (auch in Vorbereitung auf die nächsten Gewerkschaftstage), aber auch auf der GEW-Bundesebene (in Erarbeitung eines Awareness-Konzeptes) Auseinandersetzungen darum im Gange sind, wie so etwas zukünftig besser zu gestalten ist.

Alles weitere dann lieber im ruhigen mündlichen Austausch, die hlz-Redaktion



Gewerkschaft – Serviceagentur oder organisierter Klassenkampf?

Das neueste gerade, und es allein stets, ist der alte Schrecken, der Mythos, der eben in jenem blinden Fortgang der Zeit besteht, der sich in sich zurücknimmt, mit geduldiger, dumm allwissender Tücke, wie der Esel das Seil des Oknos¹ verzehrt.

Theodor W. Adorno: *Reflexionen zur Klassentheorie* (1942)

Hamburg, 1. Mai. Es ist warm, es wird getrötet; es ist Arbeitskampfstag, Tag der Arbeit – egal, wie man es nennt, irgendwas mit Arbeit. »Mehr Lohn, mehr Freizeit!« wird gerufen, man könnte fast meinen, revolutionärer Wind tost durch den Hamburger Hafen. Zwei Stunden später nur noch Wind, kalte Getränke und frische Pommies.

Mein Eindruck: Für eine Stunde laut sein, Kolleg*innen und Freund*innen treffen, ein bisschen lachen und immer dann lauter klatschen, wenn die Redner*innen ihre Stimme zum Ende ihres Satzes heben und es dadurch wichtig klingt. Die Forderungen am 1. Mai sind typisch, richtig und hinreichende Bedingungen, Arbeit besser zu gestalten. So auch viele Aufrufe der GEW Hamburg. Eine Kritik hieran ist meines Erachtens nicht nötig. Arbeit wird immer mehr von Leid geprägt; seien es die vielen Mehrstunden, die schlechte Finanzierung von Projekten und, dass Arbeit immer mehr zu einer persönlichen Aufgabe wird, wodurch die Trennung von Arbeit und Privatem erodiert. Kritisch zu sehen ist daher vielleicht eher das, was nicht gesagt wird: Klassenkampf.²

Klaus Dörre, Arbeits- und Industriesoziologie, weist darauf hin, dass die deutsche soziale Marktwirtschaft immer ein *Sozialkapitalismus* ist und war, welcher sich durch integrative Kräfte auszeichnet, die es vermögen, »Lohnabhängigenmacht« zu inkorporieren, »den Basisinstitutionen wohlfahrtsstaatlicher Regulierung Kompromisscharakter verlieh und das Gros der Lohnabhängigen, einschließlich ihrer Familien, wenn auch asymmetrisch und in einer patriarchalen Ausprägung zu Eigentümern, zu Besitzern von Sozialeigentum macht[e].«³

Nur dann, erläutert Dörre weiter, wenn (beispielsweise) Gewerkschaften es hinbekommen, eine Organisationsmacht herzustellen, sei ein wirksames Gegengewicht zum Kapitalinteresse gebildet worden.⁴ Ein Gegengewicht zum Sozialkapitalismus bedeute, dabei auch ernsthaft Klasseninteresse zu vertreten. Was soll das bedeuten, Klasseninteresse *ernsthaft* zu vertreten? Dieser Frage sollen sich die nächsten Textzeilen widmen.

Mein Eindruck, bevor ich die GEW kennengelernt habe, war vor allem mit dem Begriff »Sozialpartnerschaft« getroffen. »Gewerkschaften, die machen doch nichts«, hatte ich mir ein wenig gedacht. Beflügelt durch die Geschichte der Arbeit, vor allem bedingt durch die Geschichte der Arbeiter*innenbewegung und des Klassenkampfes, hatte ich vielleicht einen naiven Blick auf das Ganze, vielleicht war es aber auch doch die Hoffnung, Gewerkschaften wären weiterhin ein *Big Player*, wenn es darum geht, wer Gesellschaft vorantreibt.

Dass mit der Erosion der politischen Symbiose von Partei und Gewerkschaft auch die Macht und der Handlungsspielraum der Gewerkschaften ins Bröckeln geriet, ist keine Neuheit.⁵ Ein solcher Umstand sollte jedoch nicht heißen, es gäbe eben jene Macht nicht mehr. Aus diesem Grund ist es vielleicht an der Zeit, den institutionalisierten Klassenkampf wieder aufblühen zu lassen.

Warum ist Klassenkampf so wichtig? Gesellschaft reproduziert sich durch Arbeit. Unsere Vorstellungen, wie Menschen zu leben, welche Rollen Personen gesellschaftlich zu tragen haben oder auch wie politische Ansichten entstehen, lassen sich mitunter auf die materiellen Umstände zurückführen, aus der sie Arbeit bestreiten.⁶ Hinzu kommt auch die Trennung der Gesellschaft in Klassen. Häufig wird hierzu laut gerufen, es gäbe doch keine Klassen mehr. Der Blickwinkel ist hier der Entscheidende. Sofern wir uns das Lohnniveau in Deutschland anschauen, gibt es selbstverständlich eine (ungleiche) Verteilung. Auch wenn nicht alle den Klassenbegriff bevorzugen, können wir uns sicher darauf einigen, dass gegenwärtig die Reichen immer reicher werden, die Mittelschicht verschwindet und immer mehr Menschen in prekäre Lebensverhältnisse gedrängt werden. Zu bedenken ist – insbesondere dann, wenn wir ein wirksames Gegengewicht zum *Sozialkapitalismus* stellen wollen – dass der Gedanke, wir lebten in einer Klassengesellschaft, einleuchtender ist, wenn wir die Perspektive einnehmen, dass eine Person ihr Leben aus den eigenen Mitteln nicht bestreiten kann, weil sie keine Produktionsmittel besitzt.

Gerade eine solche Sichtweise ist mir in meiner bisherigen Zeit in der GEW nicht begegnet; was ich vielleicht eher mitbekam: *Symptombekämpfung*. Ist das schlimm? Jein.

Symptombekämpfung soll bedeuten, dass die GEW – richtigerweise – Stellung zu aktuellen Ereignissen nimmt. Richtig, weil sich eine Gewerkschaft politisch verorten muss. Es ist gut, dass die GEW sich beispielsweise kritisch mit den Faschist*innen der AfD auseinandersetzt. Andererseits, so mein Eindruck am Gewerkschaftstag am 30. April 2024, solidarisch sind zwar die hier ausgesprochenen Forderungen, nicht aber die Praxis. Solidarisch soll heißen, sich mit seinen Kolleg*innen untereinander zusammenzutun, für die zu erkämpfenden Rechte anderer einzutreten und ein gemeinsames Zeichen gegen das Kapital zu setzen – das ginge wohl eher in Richtung einer klassenkämpferischen Praxis. Mit Leszek Kołakowski, polnischer Philosoph, ließe sich wohl treffend sagen: »Die Hauptschwäche der Linken [dazu gehören meiner Meinung nach auch Gewerkschaften] bestand nicht darin, daß sie aus der Negierung erwuchs, sondern nur das Niveau eines *moralischen* Protests erreichte und nicht das Niveau praktischen Denkens.«⁷ Die Überwindung des *moralischen* Protests ist dafür mitunter eine Bedingung, eine stärkere Bewegung loszutreten. Zu reflektieren wäre dafür auch der soziale Status der Mitglieder. Hierfür wäre es wünschenswert, das Verhältnis von Kapital und Arbeitsbedingungen – ausgedrückt durch Rationalisierungsmaßnahmen in Form von (drohenden oder erfolgten) Kürzungen – stärker in den Fokus zu nehmen und darüber aufzuklären. Oft hatte ich das Gefühl, Angebote für Mitglieder richten sich vor allem darauf, wie man mit den äußeren Bedingungen besser klarkommt. Es ist wichtig, dass auch sowas angeboten wird; wichtig wäre es aber auch mehr Angebote zur Aufklärung darüber zu schaffen, wie diese Zustände ausgelöst werden und das nun mal auch materiell, um aufzuzeigen, dass es oft keine persönlichen Missstände sind, sondern sich aus den objektiven Gegebenheiten ergibt, die sich in den persönlichen Missständen ausdrücken. In diesem Sinne, um an Dörre anzuknüpfen, ist zwar der Charakter der Integration weiterhin gegeben, deutet jedoch gleichzeitig darüber hinaus, wenn eine Gewerkschaft als ernstzunehmender *Big Player* ein Gegengewicht zum Kapital herstellt. Das Problem sind nicht die Themen, die zum Disput stehen; es ist der Standpunkt, der hierfür eingenommen wird. Ein stärkerer Fokus auf das Materielle böte sich dafür an.

Verloren ist noch nichts. In vielen Gesprächen mit langjährig engagierten Mitgliedern habe ich eben jenes Gefühl vermittelt bekommen. Nur darauf zu

setzen, Mitglieder in ihren kritischen Gedanken zu bestärken und davon ausgehend ihr Engagement in praktischen Aktionen gutzuhießen, ist allerdings nur ein Schritt von vielen und nicht der letzte. Institutionalisierte Klassenkampf bedeutet: zu organisieren und das Bewusstsein zu stärken, dass etwas, das ist, nicht immer sein muss. Gewerkschaften sollen weiterhin Service-Angebote liefern. Darin ist auch ein Moment der Entlastung inbegriffen, das mit absoluter Notwendigkeit unterstrichen werden muss. Hier Halt zu machen, ist jedoch als Resignation zu begreifen. »Geschichte ist, der Theorie zufolge, Geschichte von Klassenkämpfen«, heißt es bei Adorno.⁸ Zu begreifen, dass Klassenkampf Geschichte ist und sich zu erinnern, dass Geschichte noch gemacht wird, macht den Gedanken fruchtbar, den institutionalisierten Klassenkampf aufblühen zu lassen.

Die Frage, ob die GEW eine Service-Agentur ist oder Ausdruck institutionalisierten Klassenkampfes, wäre daher auf zwei Ebenen zu beantworten. Auf der einen Seite, vor allem historisch betrachtet, ist die Gewerkschaft beides. Auf der anderen Seite ist sie jetzt gerade eine Service-Agentur. Dies zu erkennen und organisiert ein *Gegengewicht zum Sozialkapitalismus* zu begründen, deutet in ihrer Zeitlichkeit über den jetzigen Status quo hinweg. Die gewerkschaftliche Zukunft ist sicherlich noch nicht in Stein gemeißelt; nur der Stein ist bestellt. Das Zitat zu Beginn geht noch weiter; ich meine darin einen zielführenden Gedanken aufgreifen zu können: »Nur wer das Neueste als Gleiches erkennt, dient dem, was verschieden wäre.«⁹

TIM INTORF ist Praktikant in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und Soziologiestudent.

¹ Oknos ist eine Gestalt der griechischen Mythologie, die im Hades dazu verdammt ist, ein Seil zu flechten, welches immer wieder von einem Esel aufgezehrt wird. Und dies als Strafe dafür, dass Oknos' Ehefrau sein hart erarbeitetes Vermögen stets wieder verschwendet hätte – in diesem einen Leben. Ein Klassiker patriarchaler Mythen (Anm. der Red.).

² Die Sichtweise rührt aus meinen Erfahrungen als Praktikant in der GEW Hamburg. Der Text ist auf Anfrage der Redaktion nach meiner Perspektive entstanden.

³ Dörre, Klaus: *Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen*, in: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 2016/3, S. 348–365, S. 351.

⁴ Ebd.

⁵ Ebbinghaus, Bernhard: *Die Entzweiung der Siamesischen Zwillinge: Politische Entfremdung und Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften*, in Thorsten Faas et al. (Hg.): *Informationsflüsse, Wahlen und Demokratie*, Baden-Baden: Nomos 2023, S. 355–378.

⁶ Natürlich nicht nur. Für einen spannenden Einblick hierzu siehe: Roldán Mendivil, Eleonora/Sarbo, Bafta: *Die Diversität der Ausbeutung: Zur Kritik des herrschenden Antirassismus*, Berlin: Dietz 2022.

⁷ Kołakowski, L.: *Der Mensch ohne Alternative: Von der Möglichkeit und Unmöglichkeit Marxist zu sein*, München: Piper 1976, S. 164.

⁸ Adorno, Theodor W.: *Reflexionen zur Klassentheorie* [1942]. In: ders.: *Soziologische Schriften 1*, Frankfurt am Main: Suhrkamp 1968, S. 373–392, S. 373.

⁹ Ebd., S. 376.



»Nie mehr prekär!«

Die VHS-Lehrenden protestierten gegen ihre Arbeitsbedingungen: mit einer öffentlichen Unterrichtsaktion auf dem Hamburger Rathausmarkt

Seit Jahren protestieren Lehrkräfte der *VHS Hamburg* zusammen mit der mit Unterstützung der GEW unter dem Motto *VHS Fair!* für bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung. Die Gruppe der sogenannten arbeitnehmerähnlichen Kursleitenden ist die zentrale Säule des VHS-Bildungsangebots – denn ohne die Lehrenden gibt es keine VHS!

Von Sprach- und Integrationskursen über Kunstworkshops bis hin zu digitalen Kompetenzen bieten die Lehrkräfte ein breites Spektrum an Kursen an, die das kulturelle Leben der Stadt entscheidend bereichern.

Am 18. Juni 2024 Uhr haben mehr als hundert Lehrende und viele weitere Teilnehmer*innen dem Senat auf dem Rathausmarkt demonstrativ erklärt, was es heißt, ohne soziale Absicherung und ohne Honorarfortzahlung im Krankheitsfall an der *VHS Hamburg* Seminare durchzuführen. Es wurden Unterrichtseinheiten aus vielfältigen Bereichen der VHS gezeigt – alle mit Bezug auf die fehlende soziale Absicherung.

Nach unbestätigten Berichten sollen die Schulse-natorin Ksenija Bekeris und Bürgermeister Peter Tschentscher heimlich die Senatsklausur verlassen haben, um einen Blick auf unsere Kundgebung zu werfen – gerade, als auf die Verantwortung des Hamburger Senats für die Arbeitsbedingungen an der *VHS Hamburg* hingewiesen wurde. Die Rot-grüne Koalition hat in ihrem Koalitionsprogramm die Vereinbarung, dass überall, wo der Senat es umsetzen kann, die Prinzipien von *Guter Arbeit* gewährleistet sein müssen.

»Das ist bei der VHS Hamburg nicht der Fall, sondern das ist schlechte Arbeit!«, so der Vorsitzende der GEW Hamburg, Sven Quiring, auf dem Rathausmarkt. »Dafür muss das Geld in den nächsten Doppelhaushalt 25/26 eingestellt werden, der im Juni vom Senat im Rathaus beraten wird und ab September in der Bürgerschaft.« »Wenn das nicht passiert, werden wir die soziale Absicherung der Lehrenden an der VHS zu einem unserer zentralen Themen vor der Bürgerschaftswahl 2025 machen«, verkündete Sven Quiring unter dem großen Beifall der Kolleg*innen auf dem Rathausmarkt.

Ob der Bürgermeister das noch gehört hat ist nicht sicher. Wir werden auf jeden Fall wiederkommen, um ihn, den Senat und Rot-Grün an das Thema zu erinnern. Die GEW fordert, dass eine Million Euro mehr im Haushalt 2025/26 der Schulbehörde für die VHS eingestellt wird: Die Behörde muss neben den Arbeitgeberanteilen für die Sozialversicherungen auch eine Honorarfortzahlung im Krankheitsfall übernehmen.

Auch außerschulische Bildung gibt es nicht zum Nulltarif. Wenn dem Senat und den tragenden Parteien die VHS wirklich so viel Wert ist, wie in den Sonntagsreden behauptet wird, dann müssen jetzt die Weichen im Haushalt dafür gestellt werden. Inzwischen hat selbst die SPD Hamburg auf ihrem Landesparteitag im März 2024 die hälftige Beteiligung an der sozialen Absicherung gefordert. Dies und die Honorarfortzahlung im Krankheitsfall müssen jetzt endlich beschlossen werden! Dazu werden wir, wenn nötig, zusammen mit den Lehrenden die parlamentarischen Termine mit weiteren öffentlichkeitswirksamen Aktionen begleiten.

Die Zeugnismrückmeldung 2024/25 für die politisch Verantwortlichen: Hausaufgaben nicht gemacht, Lernziel nicht erreicht, individuelle Lernförderung nötig, Versetzung in den nächsten Senat gefährdet!

DETFLEF ZUNKER,
Sprecher der GEW-Fachgruppe
Erwachsenenbildung



Foto: GEW Hamburg

Working Poor

Die Leser*innenbriefe zum Schwerpunkt der hlz 3-4/2024: Working Poor. Zur Lage der Erwachsenenbildung II

Endlich verlässliche Strukturen schaffen!

Liebes Redaktionsteam der *hlz*, ganz herzlichen Dank, dass ihr nun zum zweiten Mal das wichtige Thema prekäre Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung zum Schwerpunktthema gemacht habt und es in dieser Ausgabe so umfassend durch verschiedene Fachleute erläutert wird.

Leider ist, seitdem ihr im Jahr 2022 das Thema in den Fokus gestellt hattet, viel zu wenig geschehen. Weiterhin warten wir auf eine ausreichende Finanzierung dieser Branche, die es den Trägern ermöglichen würde, für qualifizierte Lehrkräfte faire und verlässliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Gerade jetzt, da durch das Herrenberger Urteil festgestellt wurde, dass viele Lehrkräfte scheinselfständig beschäftigt sind, wächst der Druck auf die Lehrkräfte und die Träger, da versäumt wurde, ein festes Stundenkontingent für eine Vollzeitstelle festzulegen und es auch keine Tarifverträge gibt, die Sicherheit geben.

Es wäre jetzt der Zeitpunkt für die politisch Verantwortlichen in BMI und BMAS tätig zu werden und verlässliche Strukturen für Träger und Lehrkräfte zu schaffen, auch indem ermöglicht wird, dass durch eine ausreichende Finanzierung die Lehrkräfte in dieser Branche endlich die finanzielle Anerkennung erhalten, die sie verdienen.

MONIKA STRAUSS-ROLKE,
Lehrkraft DaF/DaZ, Bonn

Erwachsenbildung: Ein Eldorado für Ausbeutung und Profit

Die breit gefächerte Thematik zur Weiterbildung in der *hlz* ist gewiss ein weiterer Beweis dafür, dass soziale und politische Belange erst von aktiven Menschen gemeinsam in den Mittelpunkt gesetzt werden. Zu Recht stellt also Bernd Käpflinger in seinem Beitrag *Weiterbildung: Ein Scheinriese?* die Frage nach einem Weiterbildungsgesetz in jedem Bundesland. Es gilt im Sinne einer partizipatorischen Gesellschaft einen Rahmen zu schaffen, der Dreh- und Angelpunkt für politische Mitgestaltung ist. Niemand sonst kann den Gewerkschaften die Verantwortung nehmen, diesen Kampf mit höchster Priorität und mit aller Kraft auszufechten; die GEW allen anderen voran.

Denn die verschiedenen Bereiche der Bildung sind eng ineinander verzahnt und unmittelbar mit den Lebensperspektiven aller Werktätigen verbunden. Dass die Wirtschaft vom Handwerk bis hin zu den Großkonzernen in der Gestaltung der Bildung allgemein und der Weiterbildung insbesondere mitwirkt, sollte nur dann als selbstverständlich gelten, solange die dort hergestellten Waren und angebotenen Dienstleistungen den elementaren Bedürfnissen der Beschäftigten dienen. Das sind gesunde Nahrungsmittel, sauberes Wasser, günstige Wohnungen, bezahlbare Energien und Verkehrsmittel, ganzheitliche Bildung, kostenlose Gesundheitsversorgung, ausreichend und wertvolle Kultur-, Freizeit- und Sportangebote. Alldem steht die Privatwirtschaft diametral entgegen, weil sie gewinnorientiert ist. Bezeichnend hierfür ist die Tatsache, dass die Weiterbildung an sich schon ein Riesensektor der Wirtschaft ist und gerade dieser komplett dereguliert und ein Eldorado für Ausbeutung und Profit ist. Die Politik und die Wirtschaft mögen ihre Gründe dafür haben, die Weiterbildung in Sonntagsreden zu preisen und keine Taten folgen zu lassen. Wir dagegen haben nicht einen einzigen.

PS: Ich finde es großartig, dass die *hlz*-Redaktion sich so intensiv und analytisch mit dem Thema *Erwachsenbildung* befasst.

IRAKLIS KAMPERIDIS, Deutschkursleiter, aktiv
in der GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung

Arbeitsarmut unter DaF/DaZ-Lehrkräften

Mit der *Zeitschrift der GEW Hamburg (hlz)* 3-4/2024, erschienen am 02.04.2024, erfährt der*die geneigte Leser*in den zweiten Teil, nämlich die Fortsetzung zur *Lage der Erwachsenenbildung* (Teil 1: *hlz*-Ausgabe 9-10/2022: *Abbruch oder Aufbruch?* – *Zur Lage in der Erwachsenenbildung*), diesmal betitelt mit *working poor*.

Umfassend wird über Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung, vornehmlich im Sprachbereich Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache in Honorartätigkeit, berichtet, welche trotz Arbeit an der Armutsgrenze leben. Zu Wort kommen Lehrkräfte, die ein Leben ohne soziale Absicherung führen oder die bei ihrem Träger bezahlten Urlaub durchsetzen, Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen (*Haus der Selbstständigen Hamburg*) ebenso wie der *Berufsverband für Integrations- und Berufssprachkurse* (bvib e. V.); zu lesen sind Erfahrungsberichte aus Kämpfen vor Ort sowie Offene Briefe zum Unmut der gegebenen Bedingungen und dem *Job-Turbo*-Programm des BMA. Stimmen aus der Wissenschaft bestätigen die Tatsache des gelebten Prekariats der Lehrkräfte, betreiben sozialwissenschaftliche Analyse des lehrenden Personals und suchen nach Lösungen wie eine geeignete Finanzierung der Erwachsenenbildung. Verstärkt wird der Lichtkegel der Erwerbsarmut mittels Erläuterungen und Aufklärung aus gewerkschaftlicher Warte durch einen Kursleiterrat, und von einem Betriebsrat bis hin zu tarifpolitischen Lichtblicken.

Dieser Darstellung lässt sich umfänglich zustimmen. Allein die Eröffnung einer Reihe zur Lage in der Erwachsenenbildung erweist sich angesichts der jahrelang andauernden prekären Beschäftigungslage als unerlässlich. Unbedingt müssen die Beschäftigungsbedingungen umgestellt werden, hin zu einer verbindlichen Festlegung einer wöchentlichen Obergrenze an Unterrichtseinheiten, hin zu tariflich gesicherten Stellen bzw. zu Honoraren, von denen die Lehrkräfte auch leben können, hin zu sozialer Sicherheit unter Einbindung der Erwachsenenbildner*innen in menschengerechte, sichere und gut bezahlte Arbeit im Sinne des Leitbildes der *›Guten Arbeit‹* (decent work der *Internationalen Arbeitsorganisation*). Nicht zu vergessen die stete Ermöglichung zur eigenen Weiterbildung!

CLARISSA HAZIRI-HAGNER,
GEW Baden-Württemberg, Sprecherin LAK
DaF/DaZ-Lehrkräfte (18. Juni 2024)

KINDER- UND JUGENDHILFE (KiJu)

Mehr als ein (Fan-)Projekt!

Für ein Zeugnisverweigerungsrecht in der Sozialen Arbeit

Fußball vereint nicht nur die Spieler*innen, sondern Menschen aller Nationen. Vor allem die Fußballfans. Oft sagen sie unter sich: »In den Farben getrennt, in der Sache vereint«. Für die Sozialarbeiter*innen, die in den Fanprojekten tätig sind, ist es mehr als nur ein Projekt, mehr als nur ein Fußballspiel. Fußball und der Verein des Herzens sind für viele Jugendliche der Lebensmittelpunkt. Sie leben die Fankultur. Für Außenstehende ist das manchmal schwer zu verstehen.

Julian Einfeldt, Sozialarbeiter beim *Fanprojekt St. Pauli*, sagt: »Wir sprechen nicht die gleiche Sprache. Bei Konflikten wünschen wir uns einen verständnisvollen Umgang aller Parteien.« Auch für Julian ist eine enge Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Fanprojekten sehr wichtig. Das gilt auch für Ole Schmieder vom *Fanprojekt HSV*. Sie wünschen sich, dass ihre Arbeit verstanden und wertgeschätzt wird. »Was wäre Fußball ohne jubelnde Fans? Ohne Zuschauer würde der Profifußball seine gesellschaftliche Bedeutung verlieren.« Für die Sozialarbeiter*innen ist sicher: »Fans müssen endlich als elementarer Bestandteil des Profifußballs anerkannt und gefördert werden.«

Die Sozialarbeiter*innen sind dabei ein wichtiger Bestandteil, denn sie wirken deeskalierend auf die Jugendlichen, gehen professionell mit schwierigen Situationen um, bewahren stets Ruhe und halten Versprechen ein. Dafür ist eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung notwendig und die Fans brauchen die Sicherheit, dass alles, was die Sozialarbeiter*innen von den Fans erfahren, nicht weitergegeben werden darf. Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit ist die Begleitung der Jugendlichen zu den Spielen. Im »Fanhaus« von Ole Schmieder und seinem Team ist »immer viel los«. Die Aufgaben und Ziele der Fanprojekte sind im *Nationalen Konzept Sport und Sicherheit* (NKSS) verankert.

Soziale Arbeit braucht Vertrauen

Im Vordergrund steht die Entwicklung und Umsetzung eines friedlichen Miteinanders und gewaltfreier Konfliktlösungen im Fußballkontext; die Eindämmung, Verminderung und Verhinderung jeglicher Form von Gewalt, auch im Vorfeld (Gewaltprävention). Die Vermittlung und das Vorleben demokratischer

und humanitärer Prinzipien und Werte sind wichtig. Auch, um zum Abbau von extremistischen Orientierungen, Vorurteilen und Feindbildern bei Fußballfans beizutragen und sich gegen jede Form von Rassismus und Diskriminierung einzusetzen.

Staatlich anerkannte Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen haben eine *Schweigepflicht* nach § 203 Strafgesetzbuch. Verstöße werden mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen haben jedoch kein *Schweigerecht* – ein sogenanntes Zeugnisverweigerungsrecht für Berufsgeheimnisträger nach § 53 Strafprozessordnung, mit dem die Aussage in einem Strafprozess gegen einen Fan verweigert werden kann.

Die Sozialarbeiter*innen haben eine große Verantwortung zu tragen! Sie sind ein wichtiger Bestandteil der Jugendhilfe. Ihre Arbeit ist heute wichtiger denn je. Aktuell zeigt jedoch ein Fall in Karlsruhe, dass die Arbeit von Sozialarbeiter*innen als Berufsgeheimnisträger*innen massiv behindert wird. Denn was ihnen im Rahmen ihrer Arbeit anvertraut wird, darf nicht ohne weiteres weitergegeben werden. Vor der Strafkammer ist das derzeit aber anders. Hier müssen sie aussagen, wenn sie als Zeugen geladen werden. – Soziale Arbeit braucht Vertrauen. Diese Arbeitsgrundlage wird hier gestört.

Die GEW hat sich dem bundesweiten *Bündnis für ein Zeugnisverweigerungsrecht* angeschlossen. Es braucht eine Reform des § 53 StPO durch Aufnahme der Mitarbeiter*innen der Sozialen Arbeit!

VARSENİK VARDANYAN,
Referentin Kinder- und Jugendhilfe
der GEW Hamburg



Sprachförderung ist Zukunftssicherung!

Varsenik Vardanyan, Referentin für Kinder- und Jugendhilfe, führte ein Interview mit Denise, der neuen Sprachfachkraft der Kita Swebengrund

Varsenik: Denise, Du arbeitest bereits 9 Jahre in deiner Kita, hast dort im Anschluss an deine Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin angefangen. Nun beginnt für dich ein neuer Abschnitt als Sprachfachkraft. Wie darf man sich deine zukünftige Arbeit vorstellen?

Denise: Zunächst einmal muss ich sagen, dass ich sehr gespannt auf meinen neuen Arbeitsalltag bin. Ich war, wie du schon gesagt hast, 9 Jahre lang in meiner Stammgruppe und habe dort die verschiedensten Kinder und ihre unterschiedlichsten Entwicklungen begleitet. Das hat mir auch immer sehr viel Spaß gemacht! Jetzt ist aber der Punkt gekommen, an dem ich mir gedacht habe: Ich möchte etwas Neues machen und mich auch weiterentwickeln. Konkret bedeutet das für meine zukünftige Arbeit, dass ich nicht mehr fest im Gruppengeschehen arbeite. Stattdessen bin ich zuständig für die alltagsintegrierte sprachliche Bildung in der gesamten Kita.

Das bedeutet du gehst dann zusätzlich zum vorhandenen Personal in die Gruppen und bietest Sprachangebote an?

Das ist ein Teil, der dazu gehört, ja. Genauso gib es aber auch Angebote, die dann im eher kleinen Rahmen mit weniger Kindern stattfinden. Das ist im Übrigen auch einer der Gründe, warum ich mich zu diesem Schritt entschieden habe. Ich habe das Gefühl, dass ich mit meiner neuen Position die Kinder noch besser auf ihrem Weg begleiten und zeitgleich auch meine Kolleg*innen entlasten kann. Gerade

in Zeiten vermehrter Krisen sowie Personal und Fachkräftemangel ist es natürlich umso wichtiger, dass wir alle gemeinsam näher zusammenrücken.

Spannend! Das klingt auf jeden Fall auch nach einer neuen Aufgabe, die viel Kommunikation unter den Kolleg*innen erfordert.

Das stimmt. Ich sehe meine Rolle auch so, dass ich eine Ansprechpartnerin für die Teams bin. Die Kolleg*innen sollen mich ganz bewusst ansprechen, wenn ihnen etwas an einem Kind aufgefallen ist, so dass ich auch einen Blick darauf haben kann. Das gilt beispielsweise auch für die Beschaffung von Materialien wie beispielsweise Bücher. Außerdem habe ich ja auch Fortbildungen oder Veranstaltungen, in denen ich dann den Teams berichte und schaue, was sowohl wir als Kita in unsere Arbeit als auch ich in meine Arbeit integrieren können.

Eine sehr wichtige Funktion, die du dort innehast – inwiefern unterstützt dich die Kita dabei?

Man kann generell erst einmal sagen, dass innerhalb der Kita viel miteinander auf Augenhöhe gesprochen wird. Sei es auf den Besprechungen oder zwischen Tür- und Angel. Jede*r hat die Chance und Möglichkeit Kritik und Anregungen zu äußern. Wir dürfen als Mitarbeitende mitentscheiden und bekommen die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen. Das finde ich auch sehr wichtig, gerade in den aktuellen schwierigen Zeiten.

Das sind Punkte, in denen unsere Kita-Leitungen ihre Offenheit zeigen und Partizipation ermögli-

chen. Dass dies nicht immer geht, ist natürlich klar aber, aber aus meiner Sicht unterstützt man so die Zusammenarbeit. Die größte Unterstützung erhalte ich dadurch, dass ich das Gefühl habe, mich in meiner Position frei entfalten zu können.

Dankeschön für deine Ausführungen und den Einblick in die Arbeit als Kita-plus Fachkraft! Möchtest du uns zum Abschluss noch etwas mitgeben?

Sehr gerne. Ich danke dir auch und möchte die letzten Worte nutzen, um einen Appell in Richtung des Bundes zu richten. Im Bildungsbereich darf nicht weiter gespart und gestrichen werden! Die wenigsten Kitas haben den ›Luxus‹, eine Stelle wie die meine zur Verfügung zu haben, so dass eine angemessene alltagsintegrierte Sprachförderung immer schwerer wird. Es ist dringend notwendig, dass Gelder freigegeben werden, um den pädago-

gischen und auch unseren persönlichen Anforderungen gerecht zu werden. Die Sprachförderung ist ein wichtiger Bestandteil, um Kinder auf ihre Zukunft vorzubereiten und sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen!

Wir fordern:

- Keine weiteren Streichungen im Bildungsbe- reich!
- Mehr Personal für die spezielle Sprachförderung in den Kitas!
- Die Freigabe von Geldern vom Bund für die Ki- tas, um den pädagogischen und persönlichen An- forderungen gerecht werden zu können!
- Schreibt uns gerne eure Fragen, Anregungen oder Meinungen!

Interview: VARSENIK VARDANYAN

Aufbewahrung statt Bildung?

Die knappe Personalsituation in den Kitas und im Schulischen Ganztage hat fatale Auswirkungen auf die Beziehungsarbeit und kindliche Entwicklung

Bildung im Kindergarten ist nicht mit schulischer Bildung, mit einer unterrichtlich vermittelten Aneignung von Wissen und Fähigkeiten gleichzusetzen. Bei der frühkindlichen Bildung finden Lernprozesse statt, die das emotionale, soziale und moralische Verständnis fördern und entwickeln sollen. Die Förderung soll sich am Alter und an der Lebenssituation sowie den Interessen des einzelnen Kindes orientieren. Es ist notwendig, den Kindern Zeit zu geben, damit sie sich individuell entwickeln und die Welt entdecken können.

Kinder brauchen qualifizierte Erzieher*innen mit Zeit

Durch liebevolle Zuwendung, Sicherheit und Geborgenheit sowie durch empathische Anteilnahme und Unterstützung in Belastungssituationen helfen Erzieher*innen den Kindern, diese Fortschritte zu erlangen. Kinder brauchen einen strukturierten und regelmäßigen Tagesablauf, eine vertraute Umge- bung und vor allem vertrautes Fachpersonal und ihre Bezugspersonen. Der Förderungsauftrag von Erzieher*innen umfasst dabei Bildung, Betreuung und Erziehung des Kindes und bezieht sich auf ihre soziale, emotionale, körperliche und geistige Ent- wicklung.

Gerade Kinder, die sprachlich an ihre Grenzen kommen oder aufgrund kultureller Bedingungen einen Unterschied merken, brauchen geschultes Fachpersonal. Der Gedanke, fehlendes Fachper- sonal durch Anlernkräfte zu ersetzen, läuft fehl. Solche Nichtfachkräfte werden schnell die Gren- zen ihres pädagogischen Unvermögens erfahren. Sie benötigen deshalb eine konsistente Anleitung und eine berufsbegleitende, qualifizierende Weiter- bildung. Das Fachpersonal in den Kitas kann dies nur im geringen Maß leisten, da für Anleitung und Ausbildung keine zusätzlichen Ressourcen vorge- sehen sind.

Auch beruflich oder privat bedingter Zeitmangel bei Elternteilen kann einen erhöhten Förderungs- bedarf bei Kindern hervorrufen. Diesen soll und muss die Kindertageseinrichtung auffangen und familienergänzend arbeiten. Eine wertschätzende Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern ist unabdingbar und von großer Bedeutung.

Die *Kultusministerkonferenz* (KMK) hat klare Empfehlungen im frühkindlichen Bereich festge- legt: So sind die Kinderrechte (Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte) einzuhalten und umzusetzen,

GEW-Ansprechpartner*innen

Sabine Lafrentz	0151 / 22523919		lafrentz@gew-hamburg.de
Varsenik Vardanyan	0151 / 67354273	040 / 41463327	vardanyan@gew-hamburg.de
Tim Hansen			hansen@gew-hamburg.de
Manfred Gedai (GBS)			gedai@gew-hamburg.de



Erzieher*innen auf dem Warnstreik in Hamburg, am 5. Mai 2022.

einschließlich der Umsetzung eines Beschwerdemanagements für Kinder und deren Eltern. Die entwicklungsgemäße Beteiligung der Kinder an den ihr Leben in der Einrichtung betreffenden Entscheidungen und das Wecken von Interesse an Beteiligung (Partizipation und Demokratiebildung) sind sicherzustellen. Zudem bedarf es einer inklusiven Haltung und Pädagogik der Vielfalt.

Bedingt durch hohe Personalnot findet jedoch in den Kindertageseinrichtungen nur noch ›Aufpassen‹ oder ›Aufbewahren‹ statt, dabei sollte die reine Betreuung der Kinder passiv stattfinden und nicht im Vordergrund stehen. Die reine ›Aufpasserrolle‹ im Kitaalltag wird häufig gezwungenermaßen eingenommen, weder die Erzieher*innen noch die Kinder handeln hier als Akteur*innen mit Wahlfreiheit, sondern fühlen sich den Umständen ausgeliefert.

Wenn die Bindung und Beziehung zu den Erzieher*innen leidet, dann wirkt sich das umgehend auf die Kinder aus. Sie zeigen zunehmend Verhaltensauffälligkeiten. Die knappe Personalsituation hat fatale Auswirkungen auf die kindliche Entwicklung. Kinder werden vernachlässigt und ihre Streitereien können nicht geklärt werden. Erzieher*innen spielen Feuerwehr, ohne sich rich-

tig und angemessen um die Situation kümmern zu können. Auch den pflegerischen Tätigkeiten kann nicht im erforderlichen Maß nachgekommen werden. Für die Kinder bedeutet das einen Mangel an Verlässlichkeit, an Geduld und Zuwendung, keine Wertschätzung sowie eine Verletzung der Aufsichtspflichten. Unangemessenes aggressives oder ruppiges Verhalten gegenüber Kindern, Kolleg*innen und Eltern aufgrund der hohen psychischen und physischen Belastungen kann die Folge solcher Arbeitsbedingungen sein.

Kurz: Kinder und Erzieher*innen verbringen den Kitaalltag unter Stress und Gehorsam. Unter diesen Bedingungen kann weder eine inklusive Haltung, noch eine Pädagogik der Vielfalt gelebt werden, wie sie von der KMK und der Jugend- und Familienministerkonferenz (JMK) empfohlen werden.

Die Situation an den Ganztagschulen

Auch an den Ganztagschulen ist die Personaldecke schon jetzt mehr als dünn. Oft betreuen Erzieher*innen im Ganztags 25 statt 19 Kinder pro Gruppe, wie es eigentlich gesetzlich festgelegt ist. Das hängt damit zusammen, dass die gesetzlichen Personalschlüssel zu geringe Zeiten für Urlaub, Fortbildung, Krankheit und kaum Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit enthalten. Letztlich sagt

der Personalschlüssel nichts darüber aus, wie viel Zeit Erzieher*innen in der Kita für ein Kind haben – und brauchen.

So brauchen Erzieher*innen für eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit unbedingt Zeit für die Vor- und Nachbereitung, Zeit für Absprachen und Teamsitzungen und Zeit für Eltern- und Netzwerkarbeit. Auch Erzieher*innen haben das Recht auf gute Ganztagschulen mit gesunden Arbeitsbedingungen!

Die Verbindung von Unterricht am Vormittag und der Betreuung am Nachmittag muss verbindlich als gemeinsamer Bildungsauftrag festgeschrieben werden. Eine Investition in den Ganztags ist eine Investition in die Zukunft! Wir fordern ausreichend Platz, die Verbesserung des Personalschlüssels und eine verlässliche Ausstattung für mittelbare pädagogische Arbeit wie Elternarbeit, Beobachtung, Dokumentation und Kooperation.

Erzieher*innen ermöglichen den Kindern die Teilhabe und Teilnahme an Bildung und es darf keine Verweigerung von Bildungschancen geben. Damit ein ganztägiges Bildungs- und Betreuungsangebot stattfinden kann, muss eine erlebte Mitbestimmung, Partizipation und eine positive soziale Beziehung gewährleistet sein. Der Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen ist nach wie vor stark abhängig vom sozioökonomischen Hintergrund. Ohne eine Mitwirkung der Eltern sind relevante schulische Erfolge der Schüler*innen nicht denkbar. Die Beteiligung von Eltern gilt als Schlüsselfaktor für die Ermöglichung eines sozial gerechten und interkulturell geprägten Ganztagsangebotes.

Daher sind Kooperationsstrukturen eine wesentliche Grundlage für die Optimierung des Übergangs von der Kindertageseinrichtung in die Grundschule. Auch im *Gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen* wird hervorgehoben, dass der Übergangsprozess als eine gemeinsame Entwicklungs- und Förderaufgabe von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen zu verstehen ist. Die Kooperation zwischen den Erzieher*innen und Eltern darf nicht mit dem Schulantritt des Kindes enden, sondern muss von den Erzieher*innen im Ganztags weitergeführt werden. Ein Perspektivwechsel ist hier wichtig um die Situation aus Sicht der Eltern vor Augen zu führen, die ›Elternpartnerschaft‹ muss geprägt sein von Offenheit, Wertschätzung und Vertrauen, um den Kindern die bestmöglichen Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dies ist vor allem wichtig für die Entfaltung von wesentlichen Werten, die die Kinder das ganze Leben prägen werden.

Ein demokratischer und inklusiver Ganztags mit Beteiligungsmöglichkeiten für Kinder ist ein wichtiger Ansatz, um die Bedürfnisse und Besonderheiten der Kinder ernst zu nehmen. Durch die Einbeziehung der Kinder in Entscheidungsprozesse können sie sich gehört und respektiert fühlen. Eine solche ganzheitliche Herangehensweise kann dazu beitragen, die Qualität der Betreuung und Bildung für Kinder zu verbessern. Gleichzeitig ist es entscheidend, den Erzieher*innen die Möglichkeit zu geben, diese Ansätze umzusetzen und die individuellen Bedürfnisse der Kinder zu berücksichtigen.

Hierfür ist wichtig, die Überlastung der Erzieher*innen ernst zu nehmen, da dies tatsächlich eine Gefährdung für die Kinder darstellen kann. Wenn Fachkräfte krank zur Arbeit gehen müssen, kann dies ihre Fähigkeit beeinträchtigen, angemessen auf die Bedürfnisse der Kinder einzugehen und ihre Aufsichtspflicht zu erfüllen. Es ist entscheidend, dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsbedingungen für Erzieher*innen zu verbessern und die Sicherheit und das Wohlergehen der Kinder zu gewährleisten.

VARSENİK VARDANYAN,
Referentin Kinder- und Jugendhilfe
der GEW Hamburg

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Die verborgenen Kosten des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte

Stellen Sie sich vor, Sie unterzeichnen einen Vertrag mit Ihrem Arbeitgeber für eine 40-Stunden-Woche, doch der Arbeitgeber hält sich nicht an die Vereinbarung und fordert Sie teils direkt, teils indirekt auf, mehr Arbeit zu leisten. Es ist Ihnen als Arbeitnehmer*in jedoch weder möglich, nachzuverhandeln, also ein höheres Gehalt oder andere Vergütungen auszuhandeln, noch können Sie kündigen, da der Arbeitgeber mit Ihrer Jobbeschreibung ein Quasi-Monopol auf diese Arbeitsstellen hat. Was würden Sie tun?

Diese Beschreibung klingt fast dystopisch und konstruiert, ist jedoch Wirklichkeit für tausende von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst – und das vermutlich nicht nur in Hamburg, sondern bundesweit.

Fangen wir chronologisch an. Im Jahr 2023 wurde eine Gefährdungsbeurteilung (GBU LiV, 2023) der *Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst* (LiV) in Hamburg durchgeführt. Aus dieser Gefährdungsbeurteilung ging hervor, dass 78 Prozent der LiV gesundheitliche Einschränkungen an sich feststellen, seitdem sie sich im Vorbereitungsdienst befinden.

Erstens könnte nun argumentiert werden, dass sich die Lehrkräfte in Ausbildung in einer von Krisen gebeutelten Zeit befinden. Zwischen hoher Inflation, Angriffskrieg auf die Ukraine und den Nachwehen der Coronapandemie scheint allein die Belastung der umweltlichen Bedingungen fast unzumutbar. Somit liegt der Schluss nahe, dass dies auch die Ursachen für die hohe Zahl der LiV sind, die sich derzeit gesundheitlich eingeschränkt fühlen. Ein Trugschluss, wie sich gleich herausstellen wird. Im Jahr 2017, vor der Coronapandemie, vor der Inflation und vor dem Krieg in der Ukraine lag der entsprechende Wert des Belastungsempfindens bei 84 Prozent, also fünf Prozentpunkte höher als 2023. Damit kann dieses Argument durchaus als entkräftet gelten.

Zweitens könnte nun behauptet werden, die derzeitige Generation sei sehr arbeitsfaul und nicht mehr belastbar. Diese Hypothese hält sich erstaunlich hartnäckig, gerade wenn man öffentliche Diskurse

verfolgt, die sich an einem Generationenkonflikt abarbeiten. Zugegeben, der Eindruck könnte tatsächlich entstehen. Doch es gibt Daten des *Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung* (DIW), die zeigen, dass es eher andersherum ist. Kürzlich veröffentlichte das DIW einen Artikel, der aufzeigt, dass mehr anstatt weniger gearbeitet wird als 1991. »Danach arbeiteten die abhängig Beschäftigten im vergangenen Jahr insgesamt rund 55 Milliarden Stunden, 1991 waren es noch 52 Milliarden« (DIW 2024).

Eine weitere Studie des *Instituts der deutschen Wirtschaft* über die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit, aufgefächert nach Alter, zeigt, dass die über 40-Jährigen am wenigsten und die unter 25-Jährigen am meisten arbeiten wollen. Somit ist das Argument, dass die GBU-Ergebnisse von 2023 und 2017 auf die mangelnde Motivation der neuen Generation zum Arbeiten zurückzuführen sind, eher schwach.

Drittens könnte eingewendet werden, dass Prüfungssituationen immer ein gewisses Maß an Stress mit sich bringen, der sich negativ auf das Gesundheitsempfinden auswirken kann. Ein einleuchtendes Argument, welches auf den ersten Blick die Erklärung für die GBU-Ergebnisse liefert. Bei genauerem Hinsehen erkennt man jedoch einige Widersprüche. Der erste Widerspruch liegt darin, dass sich alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst bereits über mindestens fünf Jahre im Studium in Prüfungssituationen befunden haben und diese somit kennen müssten. Vergleicht man die einzelnen Prüfungsformen, muss allerdings erneut differenziert werden. Denn der große Unterschied ist, dass es im universitären Kontext wesentlich mehr Freiräume zum Lernen gibt als im Vorbereitungsdienst. Im Vorbereitungsdienst stehen die LiV unter ständiger Beobachtung. Somit müsste das Argument lauten: Die spezifischen Prüfungssituationen im Vorbereitungsdienst sind in der Lage, ein sehr hohes Stressempfinden bei LiV auszulösen und erhöhen dadurch das Krankheitsempfinden. Nun müsste allerdings gefragt werden, warum man diese Prüfungsformate nicht so ändert, dass immer noch ein hohes Maß an Qualität gewährleistet wird, ohne dass sie krankmachend sind?

Wenn es die höchsten Ebenen der Lehrkräftebildung nicht schaffen, die Balance zwischen leistungs- und gleichzeitig gesundheitsförderlichen Prüfungsformaten zu finden, wer sonst sollte dies schaffen?

Es leuchtet ein, dass die Lehrkräftebildung ein hohes Maß an Qualität erzeugen und sichern muss, und dies angesichts derzeitiger gesellschaftlicher Entwicklungen noch dringender als je zuvor. Doch wird Qualität über starken Prüfungsdruck gesichert?

Kommen wir aber nun, viertens, auf die Eingangsthematik dieses Textes zurück. Aus einem Ratgeber zum Vorbereitungsdienst der GEW von 2013 geht hervor, dass der bedarfsdeckende Unterricht, den die LiVs leisten, im Jahr 2013 per Verordnung des Senators um 25 Prozent angehoben wurde. In den Richtlinien des *Landesinstituts*, die versuchen, die Arbeitszeit der LiV zu veranschaulichen (denn es gibt kein Arbeitszeitmodell für LiV), lässt sich keinerlei Entlastung an anderen Stellen erkennen. Auch eine Anhebung der Anwärter*innenbezüge gab es in Folge der Arbeitszeiterhöhung nicht. Im selben Jahr (2013) ergab die erste Gefährdungsbeurteilung, dass sich 70 Prozent der LiV durch den Vorbereitungsdienst krank fühlen.

Abschließend ist festzuhalten, dass durch die 25-prozentige Erhöhung des bedarfsdeckenden Unterrichts (BDU) insgesamt ca. 120 Vollzeitlehrkräfte eingespart werden. Das sind in Hamburg im Monat (konservativ gerechnet) um die 560.000 Euro. Es soll damit nicht gesagt werden, dass der eklatante Personalmangel und die Sparpolitik nach der Wirtschaftskrise 2008 allein auf den Schultern der LiV ausgetragen werden. Dennoch bleibt die Frage offen, aus welchen Gründen diese BDU-Erhöhung erfolgte. Selbst wenn die permanente Prüfungssituation oder die Erhöhung der Arbeitszeit ohne jeglichen Ausgleich nicht die Ursache für das hohe Belastungsempfinden sind, sollte doch

wenigstens ein echtes Interesse seitens des Arbeitgebers bestehen, diesen Ursachen auf den Grund zu gehen. Eine Studie, die nicht nur quantitativ abfragt, sondern qualitativ nach Gründen und ggf. Lösungen sucht, wäre die einzige logische Konsequenz, wenn man es schon in zehn Jahren nicht geschafft hat, diesen hohen Wert einzudämmen. Denn es ist nicht so, als hätte die Dienststelle nie Maßnahmen ergriffen. Es gab beispielsweise das *Lehrertraining* mit Beratungsangeboten (siehe *hlz* 9-10/2023, S. 47 f.) und andere Ideen. Jedoch muss man angesichts der Daten klar sagen, dass keine der Maßnahmen erfolgreich war und nie die Ursachen angepackt wurden. Über die Gründe lässt sich nur mutmaßen. Trotzdem möchte doch kein Schulsystem der Welt Lehrkräfte erzeugen, die unter so hoher Belastung stehen, dass sie krank werden. Schließlich sollte mittlerweile hinlänglich bekannt sein, dass gestresste und kranke Menschen keine gute Arbeit leisten können und dies auch für den Arbeitgeber eher negative als positive Auswirkungen hat. Da die Arbeitgeber die Schulbehörden dieses Landes sind, wirkt sich der Krankheitsgrad negativ auf die Unterrichtswahl aus, was konträr zu dem angestrebten Ziel der Lehrkräftebildung steht: qualitativ hochwertigen Unterricht zu gewährleisten.

Nun bleibt zu erkunden, was die aus diesen Erkenntnissen resultierenden Forderungen sein sollen. Es ist utopisch zu fordern, dass die LiV weniger bedarfsdeckenden Unterricht leisten sollen, denn die Lehrkräfte, die dies eventuell ausgleichen könnten, sind schlicht nicht vorhanden. Zumindest aber könnte darüber nachgedacht werden, die LiV durch ein wesentlich besseres Gehalt zu entschädigen, denn es wird seit 2013 unbezahlte Mehrarbeit geleistet. Es sollte entschieden werden: Sind die LiV Auszubildende und Lernende – oder sind sie Arbeitskräfte? Wenn sie Letzteres sind, dann müssen sie auch als solche bezahlt werden.

JONAS STEINBACH, Mitglied der GEW Hamburg

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), Liese Kühnel, Sebastian Schreull
E-Mail: hlz@gew-hamburg.de

Illustrationen: Tine Fetz

Grafische Assistenz:
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* 9-10/2024: 23.09.2024, **11-12/2024:** 10.11.2024



ANTIFA

Stellungnahme zur Hetze in rechten Foren

Die GEW solidarisiert sich mit dem Bauspielplatz Hexenberg und unterstützt dessen ›Stellungnahme zur Hetze in rechten Foren‹. Darin wird der Bauspielplatz diffamiert, weil er ein diversitätsorientiertes Konzept erprobt, in dessen Mittelpunkt queersensible Arbeitsweisen stehen. Die GEW begrüßt, dass die Betreiber*innen Haltung zeigen und diese Vorfälle öffentlich machen.

Der *Bauspielplatz Hexenberg* ist eine Einrichtung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und sozialräumlicher Familienarbeit im Bezirk Altona. Die Trägerin ist die GWA St Pauli mit Standort am Hein-Köllisch Platz.

Die Einrichtung arbeitet seit gut zwei Jahren an einem diversitätsorientierten Konzept mit Fokus auf queersensible Arbeitsweisen und hat entsprechend dazu ein Konzeptmodul entwickelt und das Arbeitsteam darin professionalisiert.

Ein Ergebnis dieses Prozesses ist ein Freizeitange-

bot für Trans* und nicht-binäre Kids. Das Angebot findet monatlich an einem Wochenendtag statt und lädt alle jungen Menschen zwischen und 8 und 12 Jahren dazu ein.

Erschreckenderweise wurde auf zwei rechten Plattformen und einem YouTube Channel ein Hetzartikel über den Bauspielplatz Hexenberg gefunden, der genau gegen jenes Angebot in abfälliger Art berichtet und die Einrichtung diffamiert.

Wir sahen uns deshalb gezwungen zum Schutz der



Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Diskriminierung und rechte Hetze machen auch vor Kindern und Jugendlichen in einer offenen demokratischen Gesellschaft nicht Halt [...]. Anfeindungen dieser Art dürfen nicht zum ›Normalzustand‹ werden.

jungen Menschen, das Freizeitangebot für Trans* und nicht-binäre Kids kurzfristig an einen anderen Standort zu verlegen. Damit wurde die Idee ein offenes, niedrigschwelliges Freizeitangebot für junge Menschen anzubieten, nicht mehr durchführbar. Aktuell können wir nur mit verbindlicher telefonischer Anmeldung Datum und Ort bekanntgeben. Dieser Ansatz entspricht nicht den Leitprinzipien der Offenen Kinder und Jugendarbeit, was uns als Einrichtung der OKJA (Offene Kinder- und Jugendarbeit) sehr bestürzt.

Das Angebot eines Trans* und nicht-binären Kids Treffs wollen wir damit aber keinesfalls in Frage stellen, sondern vielmehr die Bedeutung diversitätsorientierter Orte und Angebote betonen. Angebote der Offenen Kinder und Jugendarbeit leisten einen wichtigen Beitrag, jungen Menschen demokratische Normen und Werte dieser Gesellschaft erfahrbar zu machen, aber sich auch kritisch mit systembedingten Diskriminierungen auseinanderzusetzen.

Mit der Anpassung des SGB VIII vor allem durch den § 9, wird eine gesetzliche Grundlage für Einrichtungen der Jugendhilfe geschaffen, das jungen trans*identen Menschen eine Teilhabe in Einrichtungen der Jugendhilfe gesetzlich zusichert.

Junge Menschen müssen selbstbestimmt und voller Selbstvertrauen in dieses gesellschaftliche System gehen können, ohne Angst davor zu haben, z. B. als fremd gelesen zu werden oder aufgrund von Trans*Identität diskriminiert zu werden.

Die UN-Kinderrechtskonventionen beschreibt dazu vor allem in Artikel 2 das Recht auf Gleichheit und Diskriminierungsfreiheit.

Die Einrichtung hat sich auf dem Weg gemacht, einen inklusiven barrierearmen Ort zu entwickeln, sich unterschiedlicher Bedürfnisse und Bedarfe junger Menschen anzunehmen und in wertschätzender und akzeptierender Weise zu begleiten, Räume zu öffnen und Wege zu ebnen.

Wir arbeiten sozialraumorientiert und setzen uns

kritisch innerhalb der Arbeitsstrukturen mit systembedingten Barrieren auseinander.

Mit dem Umzug in den barrierearmen Neubau sind gute Voraussetzung für alle Nutzer*innen geschaffen, sich in dem Gebäude aufzuhalten und entlang eigener Themen und Interessen Freizeit zu gestalten, als aktiven Prozess, manchmal auch mit Co-Assistenz durch die Fachkräfte.

Es braucht eine mutige und entschlossene gesellschaftspolitische Haltung in den Einrichtungen, die Diskriminierung und Gewalt gegenüber marginalisiertem Nutzer*innen nicht akzeptiert und aktiv allen Diskriminierungen entgegentritt.

Es braucht aber ebenso eine auskömmliche Finanzierung von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, damit ein diversitätsorientiertes, alltagsinkludiertes pädagogisches professionelles Handeln auf allen Ebenen möglich wird.

Die GWA St. Pauli e. V. als Trägerin der Einrichtung steht hinter den Mitarbeitenden und der diversitätssensiblen Ausrichtung und nimmt dankend die Impulse die der Bauspielplatz in seinem Konzept verankert, für alle Mitarbeitenden und eine diversitätsorientierte Entwicklung der Einrichtung auf.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Diskriminierung und rechte Hetze machen auch vor Kindern und Jugendlichen in einer offenen demokratischen Gesellschaft nicht Halt, was uns zutiefst erschüttert. Anfeindungen dieser Art dürfen nicht zum ›Normalzustand‹ werden. Wir möchten durch diese Stellungnahme eine Sichtbarkeit von aktuellen gesellschaftlichen Bewegungen herstellen, wir wollen Bündnisse schaffen, und gemeinsam auf Diskriminierungen aufmerksam machen – immer und überall.

BAUSPIELPLATZ HEXENBERG

Zum Hintergrund und den neueren Entwicklungen siehe auch den jüngst erschienenen Artikel von Kaija Kutter: *Angriff nach ›Russia Today‹-Artikel*, in der taz vom 1. Juli 2024, <https://taz.de/Bauspielplatz-mit-trans-Angebot/16020131/>.

AfD, lasst unsere Kinder in Ruhe!

Eine von der GEW Hamburg unterstützte Stellungnahme des Elternrats der Grundschule Thadenstraße zur seit Mai 2024 von der AfD-Bürgerschaftsfraktion befeuerten Hetzkampagne gegen die Grundschule

Die AfD und Medienplattformen der extremen Rechten haben versucht, mit unerlaubt angefertigten Videoaufnahmen von Grundschulkindern eine Kampagne gegen die Grundschule Thadenstraße loszutreten. Als Elternvertretung erwarten wir, dass sich Senat, Schulbehörde und demokratische Parteien schützend vor unsere Kinder stellen und deren Recht auf freie Meinungsäußerung verteidigen!

Eine schulfremde Person hat aus einer Privatwohnung heraus Videoaufnahmen von Grundschulkindern angefertigt, die in einer Schulpause auf dem Schulhof eine Demonstration gegen die AfD »nachspielten«. Diese Aufnahmen werden nun durch die AfD und die ihr nahestehende Wochenzeitung *Junge Freiheit* für eine politische Kampagne gegen die Grundschule Thadenstraße benutzt. Die Partei verbreitete das Video zunächst auf der digitalen Plattform »X« und sprach in einem Folgepost unter Nennung der Schule von »linksgrüner Indoktrination«. Mittlerweile kursiert der Film mitsamt den Behauptungen der AfD durch die Öffentlichkeit – und einschlägige Organe der extremen Rechten berichten darüber. Dies ist aus unserer Sicht ein Skandal, der bisher an den seriösen Medien vorbeigegangen ist.

Wir stellen als Eltern fest: Demonstrationen sind eine demokratische Selbstverständlichkeit und können auch im Leben von Kindern aktiv oder passiv miterlebt werden. Kinder verarbeiten dabei das, was sie wahrnehmen, oftmals im Spiel, und das »Nachspielen« einer Demonstration ist in diesem Rahmen deshalb in keiner Weise fragwürdig. Im Rahmen der von der AfD skandalisierten »Schulhof-Demonstration« sind weder strafbare noch verfassungsfeindliche Aussagen getätigt worden. Das Recht auf freie Meinungsäußerung gilt auch für Grundschulkindern. Anders als von der AfD und in den Medien der extremen Rechten suggeriert, entstand die »Schulhof-Demonstration« aus einer Initiative der Kinder selbst heraus. Eine Vorbereitung im Unterricht hat nicht stattgefunden.

An der Grundschule Thadenstraße werden zahlreiche Kinder unterrichtet, die unmittelbar von den

an die Öffentlichkeit gekommenen sogenannten »Remigrationsplänen« der AfD betroffen wären – und dies auch wissen. Deshalb wäre es falsch, ihr Demonstrationsspiel als unernste Angelegenheit abzutun. In Zeiten aufgeheizter Debatten müssen auch Grundschulkindern einen Umgang mit der Realität finden. Eine spielerische Verarbeitung von gesellschaftlichen Konflikten ist nicht nur normal, sondern wünschenswert.

Es ist ein bekanntes Vorgehen der AfD, mit Verweis auf die vorgebliche »Neutralitätspflicht« von Kultur- und Bildungsinstitutionen Äußerungen unterbinden zu wollen. Wir Eltern erleben dabei das hier beschriebene Vorgehen als Instrumentalisierung von Kindern zu politischen Zwecken und lehnen dies strikt ab.

Die Verwendung von heimlich angefertigten Videoaufnahmen des geschützten Schulraums zum Zweck der politischen Agitation soll eine Drohkulisse schaffen, die unsere Kinder an der freien Entfaltung hindert. Das so gegenüber den Kleinsten der Gesellschaft vermittelte Signal »Wir beobachten Euch« ist einschüchternd und bedrohlich. Wir weisen diese Praxis zurück.

Wir erwarten von den demokratischen Parteien, dem Senat und der ihm unterstellten Schulbehörde als zuständiges Aufsichtsorgan, sich schützend vor die Schule, das Lehrpersonal und die Kinder zu stellen. Wir erwarten ein klares und bestimmtes Vorgehen gegen das heimliche Abfilmen unserer Kinder auf dem Schulgelände durch schulfremde Personen, die Verbreitung dieses Videos und seinen Missbrauch für eine politische Kampagne der AfD. Wir sind nicht bereit, einen solchen Eingriff in den geschützten Raum Schule hinzunehmen.

AfD, lasst unsere Kinder in Ruhe!

Der ELTERNRAT DER GRUNDSCHULE THADENSTRASSE,
30. Mai 2024, Kontakt: elternrat@gsthaden.de

Nicht einschüchtern lassen!

Solidaritätserklärung der GEW-Betriebsgruppe der Ida Ehre Schule mit den Kolleg*innen der Grundschule Thadenstraße

Als GEW-Betriebsgruppe der Ida Ehre Schule möchten wir den Kolleg*innen der Grundschule Thadenstraße unsere Solidarität ausdrücken.

Auch unsere Schule stand schon einmal im Fokus einer Denunziations-Kampagne der AfD (vgl. hlz 3-4/2019). Dass diese Partei und die mit ihr verbandelten Medien der extremen Rechten nun darauf abzielten, aus einer Pausenhof-Demonstration von Grundschulkindern einen Skandal zu konstruieren, ist so abstoßend wie typisch für die AfD. Wie vor fünf Jahren versucht sie, mit ihrem verqueren

Verständnis eines angeblichen »Neutralitätsgebots« gegen Schulen vorzugehen, deren Schüler*innen sich darin üben, demokratische Haltung zu zeigen.

Wir hoffen, dass sich die Kolleg*innen aller Hamburger Schulen von so etwas nicht einschüchtern lassen!

Mit solidarischen Grüßen,

GEW-BETRIEBSGRUPPE DER IDA EHRE SCHULE

**Wir beobachten
die Hamburger AfD
in all ihren
braunen Facetten.**

Antifaschistische Recherche auf
www.afd-watch-hamburg.org





Rastlos gegen Rassismus

Die Wandzeitung ›Migrantischer Widerstand im Hamburg der 1990er Jahre‹ ermöglicht ermutigend und beispielhaft einen Zugang zu migrantischer Geschichte.

Der umtriebige Aktivist Gürsel Yıldırım hat überall seine Kontakte. So hat er es ohne irgendeine Institution im Rücken geschafft, eine sehr informative Ausstellung über die Proteste von Migrant*innen und Geflüchteten im ersten Jahrzehnt nach dem Anschluss der DDR an die BRD zu initiieren, die bereits an mehreren Orten gleichzeitig zu sehen war – derzeit ganz im Hamburger Osten, im Jenfeld-Haus. Und davor bereits auf Kampnagel. Und in Zukunft hoffentlich an vielen weiteren Orten.

Die Kontinuität von rassistischer, antisemitischer und rechter Gewalt in Deutschland hat etwas Überwältigendes – sie scheint immer schon da zu sein, egal an welchem Ort, egal in welchem Jahrzehnt. Besonders für diejenigen, die wegen ihres Aussehens oder ihrer Herkunft als ›anders‹ bezeichnet werden. Es sind durch die Jahrzehnte viele unerträgliche Ereignisse und Zustände, gegen die protestiert werden musste. Hoyerswerda, Lichtenha-

gen, Mölln, Solingen, Lübeck, Grevesmühlen. Und Hamburg, immer wieder auch Hamburg. In der Freien und Hansestadt terrorisierten Nazi-Skin-Gruppen auf offener Straße von ihnen zufällig ausgewählte Opfer, die sie als Ausländer, oft als Türken ansahen. In den 80iger Jahren lebte Gürsel Yıldırım noch in Darmstadt, aber die Erinnerung an die Hamburger Opfer aus dieser Zeit hält er mit wach – als Mitglied der *Ramazan-Avci-Initiative*, als Aktivist für ein würdiges Gedenken an die autodidaktische Dichterin Semra Ertan (siehe hierzu den Schwerpunkt der *hlz* 1-2/2024) und an den gelehrten Maurer Mehmet Kaymakci. Als wir uns auf *Kampnagel* trafen, wo er mir die Wandzeitung präsentieren wollte, wurde aus einem geplanten kurzen Gespräch ein dreistündiger Gedankenaustausch, unterbrochen von einem längeren Telefonat mit einem anderen Aktivist, der sich gerade im Geburtsort von Mehmet Kaymakci, Haymana in der Türkei, aufhielt, um sich dort über das Ge-

denken an den am 24. Juli 1985 von Nazi-Skins Erschlagenen auszutauschen und mit Familienangehörigen des Opfers zu sprechen.

Es geht um ein kämpferisches Gedenken, darum, nicht in Trauer und Ohnmacht zu versinken. Nazis wollen einschüchtern. »Migrantische, antirassistische, antifaschistische Widerstandsstrukturen halten seit Jahrzehnten mit demokratischer Bildungsarbeit, Aktivismus und künstlerischen Interventionen dagegen. Das von diesen Akteur*innen produzierte Wissen wird gesellschaftlich jedoch stark unsichtbar gemacht«, schreibt die Kunstfabrik *Kampnagel* auf ihrer Homepage. Alina Buchberger von *Kampnagel* hat die Entstehung der Wandzeitung unterstützt: »Alina Buchberger hat die Förderung bei der Stadt beantragt, ohne die das Lektorat der Ausstellungstexte durch Niels Boeing und die schöne grafische Gestaltung durch Annett Schuft nicht hätte bezahlt werden können. Die drei musst du unbedingt erwähnen in deinem Artikel«. Ein typischer Satz für Gürsel Yıldırım – sich selbst zurücknehmend, Unterstützung durch andere betonend. Uneitel steht er vor den 12 Tafeln der Wandzeitung *Migrantischer Widerstand im Hamburg der 1990er Jahre* und kann zu jeder Tafel viel Zusätzliches erzählen. Kein Wunder: »Der Soziologe und Aktivist Gürsel Yıldırım besitzt ein großes unveröffentlichtes Archiv antifaschistischen und antirassistischen, selbstorganisierten Widerstandes in Hamburg und darüber hinaus: Fotos von Demos und vor Gerichtssälen mit der Minolta-Kamera, Original-Flugblätter, Zeitungsartikel, und Plakaten«, so Alina Buchberger von *Kampnagel*: »Die aktivistischen Statements dieser Zeit haben nicht an Aktualität verloren, und viele der Forderungen wurden bis heute nicht gehört – also tapezieren wir sie wieder in der Stadt, als öffentlich zugängliche Wandzeitung und Einblick in ein persönliches Wissensarchiv«.

Obwohl er sehr engagiert ist, sein Wissen gerne teilt und sein Archiv in seinem Wohnraum unterbringt – Gürsel Yıldırım wird dafür nicht bezahlt, obwohl er viel Zeit und Energie in die antirassistische Erinnerungsarbeit steckt. Gürsel Yıldırım kam selbst 1981 im Rahmen der Familienzusammenführung aus der Türkei nach Deutschland, als 14-jähriger. Wie ausgrenzend die deutsche Gesellschaft sich gegenüber den als ›Gastarbeiter*innen‹ für schmutzige, schlecht bezahlte Arbeit ins Land gehalten, aber nicht als gleichberechtigte Bürger*innen Anerkannten verhielt, wusste er schon von seiner Mutter: »Auf einer der Kassetten, die wir damals als zurückgelassene Kinder in der zweiten Hälfte der 70er Jahre anstelle von Briefen aus Deutschland bekamen, schilderte meine Mutter Yeter Yıldırım ihre Lebenssituationen«, erinnert

Erinnern an die Opfer rassistischer Gewalt in Hamburg

Um an Opfer rassistischer Gewalt zu erinnern und für um den heutigen Rassismus zu bekämpfen, setzen sich seit den 80iger Jahren Initiativen für die Umbenennung von Straßen und Plätzen nach ihnen ein. Denn der Straßenterror von Neonazis begann vor der Wiedervereinigung. Migrantische Selbstverteidigung wurde kriminalisiert, Neonazitreiben bagatellisiert. Die bekannteste und erfolgreichste Umbenennungsinitiative ist die Hamburger *Ramazan Avci Initiative*, RAI. In ihr schlossen sich 2010 Migrant*innen zusammen, die sich als Jugendliche bereits in den 80igern gegen Rassismus gewehrt haben.

Am 21. Dezember 1985 wurde Ramazan Avci abends von Nazis auf offener Straße in Hamburg am Boden liegend zusammengeschlagen, bis sein Schädel brach. Am S-Bahnhof Landwehr wurden er, sein Bruder und ein Freund aus einer bekannten Skinheadkneipe heraus angegriffen. Die Tat war einer der ersten rassistischen Angriffe mit Todesfolge, die in der Bundesrepublik bekannt wurden.

Anlässlich seines 25. Todestags gründete sich Anfang Dezember 2010 die RAI. Sie forderte, dass der triste, namenlose Bahnhofsvorplatz, in dessen unmittelbarer Nähe sich der Angriff ereignete, in *Ramazan-Avci-Platz* umbenannt wird. Denn der Angriff auf Avci ist für viele Migrant*innen ein Symbol für die rassistische Gewalt auf deutschen Straßen. Bereits am 24. Juli 1985 war ebenfalls in Hamburg der 29-jährige Bauarbeiter Mehmet Kaymakci von drei Rechtsradikalen angegriffen und ermordet worden. Sie schlugen ihn nachmittags, als er auf dem Heimweg von der Arbeit war, zusammen und zertrümmerten mit einer Gehwegplatte aus Beton seinen Schädel. »Wir wollten den Türken fertigmachen«, erklärte einer der drei Täter offen nach seiner Festnahme.

sich Gürsel Yıldırım. Sie habe gesagt: »Wir leben hier wie die Stiefkinder unter den Deutschen.«

Als Jugendlicher beteiligte er sich in einem Darmstädter Jugendzentrum an einem dieser »üblichen« Vereine, die sich »mit folkloristischen Mitteln für »Freundschaft und Völkerverständigung« einsetzen, Migrant*innen aber auf die »Rolle des schutzbedürftigen Objekts zurücksetzten«, wie Gürsel Yıldırım rückblickend kritisch anmerkt: »Nach fast 60 Jahren Migrationsgeschichte sind wir damit beschäftigt, über kulturelle Hintergründe und national-religiöse Identitäten Anerkennung zu ergettern, anstatt als aktive Bürger*innen kritisch in die gesellschaftlichen Verhältnisse einzugreifen«. Rassismus lasse sich nicht dadurch bekämpfen, sich als »kulturelle Bereicherung« anzubieten. Hier klingt schon an, was sein Kernthema ist: Dass Migrant*innen sich selbst ermächtigen, nicht mehr Objekt, sondern handelndes Subjekt des Antirassismus zu sein. Gürsel Yıldırım vergleicht die Migrant*innenbewegung mit der Frauenbewegung: Frauen würde auch keiner erzählen, wie sie sich zu benehmen hätten und was sie tun und was sie lassen sollten, ohne dass die Frauenbewegung dies zurückweist. Aber »viele deutsche Linke« würden bei Migrant*innen meinen, ihnen erzählen zu müssen, wo es lang ginge. Deshalb müssten sich Migrant*innen eigenständig organisieren, selbst für ihre Interessen eintreten.

»Als die Berliner Mauer fiel, lebte ich bereits in Hamburg«, blickt Gürsel Yıldırım zurück: »Die zugespitzten rassistischen Umstände Anfang der neunziger Jahre haben mich ebenso radikalisiert wie viele Jugendliche aus der »Zweiten Generation« von Migrant*innen, »die sich damals auf der

Grundlage der Selbstorganisation und Selbstverteidigung gegen die Nazis formierten«. Immer wieder kommt er auf die Anschläge in Mölln 1992, in Solingen 1993 und in Lübeck 1996 zurück, wo Nazis nachts Wohnhäuser in Brand steckten, in denen ganze Familien schliefen. Und verbrannten. Mölln und Solingen sind für viele Migrant*innen insbesondere aus der Türkei Orte, wo bei der Nennung der Namen zuerst an diese Anschläge gedacht wird. Auf der Wandzeitung haben drei der 12 Tafeln die Ortsnamen als Titel: Mölln, Solingen, Lübeck. Lübeck auch, wo 10 Geflüchtete verbrannten, denn wie es bereits im Oktober 1991 im Aufruf zur Gründung der *Widerstandsinitiative gegen Rassismus* aus dem linken Hamburger *Volkshaus der Türkei* heraus grundsätzlich formuliert war: »Lasst uns gegen die faschistisch-rassistische Aggression eine Selbstverteidigungsfront aufbauen! Lasst uns zu diesem Zweck organisieren, ohne unsere politischen Ansichten, Nationalitäts- oder Glaubensunterschiede in den Vordergrund zu stellen, unsere zerstreuten Kräfte vereinigen!« Angriffe seien nicht deshalb zu bekämpfen, weil sie wie in Mölln und Solingen aus der Türkei Eingewanderte treffen, sondern es ging der Initiative und dem *Volkshaus der Türkei* darum, alle rassistischen Angriffe zu bekämpfen – »egal ob gegen Migrant*innen mit deutschem Pass oder gegen Geflüchtete ohne Papiere«, so Gürsel Yıldırım. So kam es am 16. Mai 1993 unter Beteiligung des Volkshauses zu einem Autokonvoi »gegen die Abschaffung des Asylrechts«, der von einer Geflüchtetenunterkunft auf einem Schiff ganz im Westen ans andere Ende Hamburgs zur *KZ-Gedenkstätte Neuengamme* führte, wo aus Jugoslawien geflüchtete Roma für ein Bleiberecht und gegen ihre Abschiebebescheide ein Protestcamp organisierten. Einer der Orga-

nisatoren war Rudko Kawczynski von der *Roma- und-Cinti-Union e. V. Hamburg*.

»In Solingen ging bei der Demo nach dem Brandanschlag Rudko Kawczynski auf die Bühne. Klar mit seinem Hut«, so Gürsel Yıldırım: »Da standen türkische Jugendliche an der Bühne, die riefen: »Hut ab! Cingele!«, sie beschimpften ihn rassistisch. Aber Rudko, der sich selbstbewußt und offensiv mit seinem Hut mit schmaler Krempe als Rom zeigte, hielt eine kämpferische Rede, rief dazu auf zu den lokalen Verantwortlichen vor das Rathaus zu demonstrieren, und plötzlich war er ihr Anführer!« Aus seiner frühen Jugend in der Türkei weiß Gürsel Yıldırım um die antiziganistische Diskriminierung, auch um die Bedeutung des Huttes mit schmaler Krempe als Erkennungszeichen. Als er mir von der Wendung in Solingen erzählte, freute er sich, als sei es eben passiert.

Die ganze Wandzeitung macht hierfür Mut – dass es möglich war, möglich ist, sich nicht über vermeintliche Homogenität und den Ausschluss von »Anderen« zu organisieren, sondern gegen Unterdrückung, für Emanzipation und Befreiung.

Auf einer Tafel geht es auch um eine Berliner Initiative, die eine bundesweite Ausstrahlungskraft hatte: *Antifaşist Gençlik*. 1988 begannen Nazis in West-Berlin ganz offen und unverschämt in Stadtteilen Migrant*innen anzugreifen. Dagegen gründete sich *Antifaşist Gençlik*, Antifaschistische Jugend. Sie sprach die vielen Gruppen migrantischer Jugendlicher an, die in ihren eigenen Strukturen und aus Selbstverteidigung militant gegen Nazis vorgingen, jedoch auch immer wieder untereinander rivalisierten. Das *Antifaşist Haber Bülteni*, die Zeitschrift der *Gençlik*, ließ die Mitglieder der Jugendgangs selbst zu Wort kommen, um ihre Sicht der Dinge zu erklären. *Gençlik* gab den Jugendgangs eine Stimme, eine gemeinsame Plattform und setzte damit Maßstäbe. Jenseits religiöser und nationaler Identitäten hatte *Antifaşist Gençlik* zudem eine Figur, mit der sich Jugendliche Community-übergreifend identifizieren konnten: Avni, ein Kind, das ein Hakenkreuz zerschlägt.

Als Nazis 1989 ankündigten, an Hitlers Geburtstag, am 20. April, die Stadtteile, in denen »Ausländer« leben, zu besuchen, reagierte *Antifaşist Gençlik*: »Kommt, wir warten auf euch!« *Antifa Gençlik* startete militante Aktionen, um Straßen und U-Bahnen nazifrei zu machen. Bei einer solchen Aktion starb aber ein Nazi, woraufhin fünf Mitglieder von *Antifa Gençlik* verhaftet und angeklagt wurden. Die Gruppe konnte dem polizeilichen Druck nicht standhalten und löste sich auf. Selbstorganisierte migrantische Gruppen aus dem

▼
Viele Neonazis sahen sich bei ihrem Terror gegen Einwanderer*innen lange vor der Wiedervereinigung als Vollstrecker eines Volkswillens. Gegen die Angriffe der Naziskins wehrten sich Jugendgangs wie die *Bomber*, die sich in der Hamburger Hochhaussiedlung Nettelnburg zusammenfanden: »Wenn die Polizei uns nicht so oft gegriffen hätte, wären die Skins nicht so groß geworden«, erklärte ein Bomber nach Ramazan Avci's Tod.

Gegen die sogenannten ausländischen Jugendbands wurde in den 80iger Jahren repressiv vorgegangen. Die Selbstorganisation von jugendlichen Migrant*innen, neben dem Versuch der Selbstermächtigung gegen alltägliche Diskriminierung auch ein Selbstschutz gegen die Nazi-Skins, war unerwünscht. So wurden die *Bomber* zwar von jugendlichen unterschiedlichster Nationalität gebildet, was sie der Polizei aber umso verdächtiger machte. Die Gruppe konnte bei Nazi-Alarm mithilfe befreundeter Jugendgangs bis zu 400 Leute mobilisieren. »Einmal standen wir uns gegenüber«, erklärte ein Bomber Anfang 1986 der taz: »Die Skins riefen immer »Ausländer raus« oder »Deutschland den Deutschen«. Als wir dann anfangen mit »Deutschland den Ausländern« und »Nazis raus«, da hat die Polizei uns angegriffen.« Gegen die 80 jugendlichen der *Bomber* ermittelte fast zwei Jahre eine besondere Einsatzgruppe der Polizei, zur Observation wurde eine konspirative Wohnung angemietet, 29 Ermittlungsverfahren eingeleitet. Die Nazi-Skins aus Lohbrügge wurden derweil nur punktuell festgenommen, – gegen sie war bereits in den 80iger Jahren nicht systematisch ermittelt worden.

Ende 1991 forderte dann das *Volkshaus der Türkei* auf St. Pauli, die Straße am S-Bahnhof Landwehr in Hamburg-Eilbek in *Ramazan-Avci-Straße* umzubenennen und eine entsprechende Kampagne auf die Tagesordnung der antirassistische Gedenk- und Erinnerungspolitik zu setzen.

In der Ausstellung heißt es auf der Tafel *Umbenennungen*: »Im Kern geht es darum, die Geschichte der Opfer von rassistischer Gewalt nicht nur als etwas Vergangenes zu verstehen,



sondern auch in die Gegenwart zu übertragen und zu verhindern, dass die Opfer namenlos werden. Ignatz Bubis, der verstorbene Vorsitzender des Zentralrats der Juden mahnte schon 1993 beim ersten Gedenktag in Mölln: »Wenn wir die Vergangenheit nicht in Vergessenheit geraten lassen, dann nicht um Schuldgefühle zu erzeugen, sondern wir tun es für die Zukunft«. Die Umbenennung von Straßen und Plätzen ist einer von mehreren Wegen, dies zu tun.«

Die 2010 gegründete *Ramazan Avcı Initiative* RAI knüpfte an die aktivistischen Kämpfe der vorherigen Jahrzehnte an und konnte mit Beharrlichkeit und Dialogbereitschaft einen Erfolg feiern: 2012 wurde der Vorplatz des S-Bahnhofs Landwehr zum *Ramazan-Avcı-Platz*. Am 24. Juli 2021 wurde am Kiwitmoorpark endlich auch eine Gedenktafel für Mehmet Kaymakci unter Teilnahme von Angehörigen, Vertreter*innen des Bezirksamts Hamburg-Nord, der Stadt Hamburg, der auch hier aktiven RAI und Faruk Arslan, Überlebender der Möllner Brandanschläge 1992, sowie Aktiven aus der Zivilgesellschaft eingeweiht.

Zu den Fotos von Gürsel Yıldırım:
S.64: Solidemo gegen die Kriminalisierung von Migrant*innen und Antifaschist*innen in Pinneberg 1994
S.66: Protest mit Barrikaden im Hamburger Schanzenviertel nach dem Brandanschlag in Solingen 1993
S.69: Solidemo nach der Verhaftung von fünf Mitgliedern von Antifaşist Gençlik 1994

gesamten Bundesgebiet riefen zu einer Solidemo am 20. April 1994 in Berlin auf. *Antifaşist Gençlik* hatte sich zu diesem Zeitpunkt bereits aufgelöst.

Gürsel Yıldırım schreibt im Editorial der Wandzeitung: »In diesen frühen Jahren des wiedervereinigten Deutschlands nahmen rassistische Gewalt und völkische Hetze derart erschreckende Ausmaße an, dass eine neue Stufe selbstorganisierten Widerstands notwendig wurde. Dieser wurde ab Mitte der 1990er Jahre wieder schwächer.« Aber die Existenz der Nazi-Terrorgruppe NSU, die jahrelang unbehelligt, weil unentdeckt von der Polizei bis zur Selbstenntarnung 2011 Migrant*innen ermorden konnte hat Viele erschüttert. Und als Reaktion auf das Massaker in Hanau vom 19. Februar 2020 ist eine neue Generation von antirassistischen Aktivist*innen dabei, sich »gegen die vielfältigen Rassismen und den neuen Faschismus der Gegenwart zu formieren«, so Gürsel Yıldırım: »Mit dieser Wandzeitung möchten wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass der selbstorganisierte Widerstand gegen die völkische Bewegung noch stärker wird und diese mit anderen emanzipatorischen Bewegungen zu einer gerechten und solidarischen Gesellschaft führt«. Sehr bescheiden erklärt er: »Die Wandzeitung verstehen wir als einen winzigen Schritt in diese Richtung«. Sie ist viel mehr als das. Sie ist wie eine Flaschenpost, ein Angebot an Interessierte, sich die ermutigende Geschichte der migrantischen Proteste in den 90iger Jahren anzueignen. Dabei ist sie sehr kompakt, geradezu komprimiert. Mit vielen weiteren der aussagekräftigen Fotos, Plakate und Flyer, die im Archiv von Gürsel Yıldırım lagern, ließe sich mit dem Material locker ein großer Ausstellungssaal bestücken.

So komprimiert ist die Wandzeitung ideal für Schulen als Ausstellung geeignet – zumal es in Hamburg Zeitzeug*innen gibt, die für ein Rahmenprogramm eingeladen werden können (Email-Kontakt für Aussteller*innen: guersel2@gmx.de).

GASTON KIRSCHKE

Migrantischer Widerstand im Hamburg der 1990er Jahre – Wandzeitung von Gürsel Yıldırım. Ausstellung vom 16. April bis 18. August im Jenfeld-Haus.

Die 12 Plakate/Wandzeitungen der Ausstellung hängen in den Fenstern der Cafeteria und der Lounge. Die Plakate sind beidseitig von innen und außen betrachtbar. Die Ausstellung funktioniert so über die Öffnungszeiten hinaus.



Hans Wenke (Teil III): »Ein alternder Ideologe des pädagogischen Hitlerismus«



Hans Wenke war aufgrund von Zeitungsberichten über seine Aussagen und Veröffentlichungen in der NS-Zeit nicht Gründungsrektor der neuen Ruhr-Universität Bochum geworden. Aber auch sein Wirken als Erziehungswissenschaftler an der Universität Hamburg wurde komplizierter. Denn ab 1967 reagierte auch die antiautoritäre Studentenbewegung auf Wenke.

Erstaunlicherweise hatte es in der Hamburger Studierendenschaft auf die Wenke-kritischen Veröffentlichungen von 1964 keine sichtbare oder dokumentierte Resonanz gegeben. Dies änderte sich im November 1967 mit einem Artikel in Nummer 50 der vom AstA der Universität Hamburg herausgegebenen Studierendenzeitschrift *auditorium*. Darin polemisierte der damals 24-jährige Reinhold Oberlercher, Pädagogikstudent und Mitglied im SDS, unter der Überschrift *Wenke – oder die Unmöglichkeit einer Rezension* gegen Hans Wenke. Es war zeitgleich zu einer spektakulären Aktion im Auditorium Maximum der Universität Hamburg gekommen, als die beiden Studenten Detlev Albers und Gert Hinnerk Behlmer beim Rektorenwechsel am 9. November 1967 mit dem Transparent *Unter den Talaren Muff von 1000 Jahren* vor den Spektabilitäten in das Audimax einmarschierten. Diese Aktion war der Beginn einer tiefgreifenden Erschütterung des akademischen Establishments.

Kritik an Wenkes »akademischen Zumutungen«

Reinhold Oberlercher hatte seinem Artikel ein Zitat aus einem Beitrag von Hans Wenke vorangestellt, der 1942 in der von diesem als Schriftleiter verantworteten pädagogischen Zeitschrift *Die Erziehung* erschienen war: »In Grenzfällen ist ein Bericht des zuständigen Beauftragten des rassenpolitischen Amtes der NSDAP über die erbbiologischen und rassischen Verhältnisse des Schülers und seiner Sippe einzuholen.« (S. 154) Oberlercher schrieb: »Allen Ernstes war geplant, Wenkes Vorlesung *Der Aufbau des Erziehungs- und Bildungswesens* und sein Seminar über *Kultur- und bildungspolitische Probleme der Gegenwart* zu rezensieren. Aber: Den Anspruch der Wissenschaft, die an sich erst

kritisch und somit auch kritikwürdig wäre, stellt Wenke gar nicht. Seine beiden Veranstaltungen sind unter aller Kritik. Über sie trotzdem zu schreiben ist nicht Kritik, sondern Deskription eines pathogenen Syndroms im akademischen Betrieb.«

Und weiter: »Wenke ist kein »Grenzfall«, er ist keineswegs extrem. In einem Land, wo KZ-Erbauer, Renegaten und Alt-Nazis die höchsten Regierungsposten besetzen, ist ein alternder Ideologe des pädagogischen Hitlerismus ein fast gemüthlicher Normalfall. Nicht Wenke beunruhigt, sondern seine Hörer; nicht monologisierende Paragrafenalchemie ist verhängnisvoll, sondern ein Audimax voller geduldiger Adepten. Was treibt junge Leute dazu, anderthalb Stunden schulbürokratisches Rasonnement über sich ergehen zu lassen? Ist es die ausführliche Paraphrasierung der Frage nach der rechten Gehaltsgruppe, oder die frisch von der Massenpsyche kommende Feststellung, daß man wieder einmal sehe, »wie das Gute und das Schlechte immer so beieinander liegt? Oder füllen Wenkes flüssiger Vortragsstil ihm den Hörsaal, die Witzchen und Anekdoten aus dem lustigen Schulalltag, mit denen er den alten und neuen Gesetzesmuff garmiert?«

Oberlerchers Fazit: »Bleibt zu konstatieren die totale Verschulung des Wenkeschen Hauptseminars, seine perfekte Technik, kritische Äußerungen zu ignorieren, im Keim zu ersticken oder lächerlich zu machen. Die Diskussion ist zum infantilen Frage-und-Antwort-Spiel geschrumpft. Jede Frage, die Wenke stellt, genügt bereits, denn er will immer nur das wissen, was er schon weiß. Darauf angesprochen, gibt Wenke die Verschulung seines Hauptseminars zu, versichert jedoch, in seinem

Doktorandenseminar herrsche bei 10 Teilnehmern ein freier und sachlicher Arbeitsstil. Eine empirische Überprüfung dieser Behauptung lehnte er rundweg ab und verlangte, ihm zu glauben.«

Oberlerchers Konsequenz: »Angesichts des ritualisierten Vorurteils, des zum System sozialer Institutionen verfestigten Totalidiotismus muß Vernunft, so sie überhaupt noch etwas ausrichten will, ihrer geschichtlichen Dimension sich erinnern und zur revolutionären Gewalt greifen. Akademische Zumutungen vom Schläge Wenkescher Vorlesungen sind nur dadurch zu kritisieren, daß man sie sprengt.« (Die *auditorium*-Redaktion ergänzte den Hinweis: »Eine Vorlesung »sprengt« man bereits, wenn sie zeitweise in Diskussion übergeht.« – Anm. d. Red.)

Erschütterung nach Rauswurf des Studenten Oberlercher

Hans Wenke hätte diese Einlassung in einer nicht sonderlich professionellen und nicht übermäßig gelesenen Studentenzeitung ignorieren können. Zumal sich nur ein geringer Teil der etwa 700 Studierenden, die regelmäßig seine Vorlesungen besuchten (von Oberlercher als »geduldige Adepten« bezeichnet, was eigentlich »kritiklose Deppen« heißen sollte), von dieser Rezension irritieren ließ. Wenke entschied sich jedoch anders und initialisierte damit eine Erschütterung, die am Ende dazu führte, dass er resigniert die Universität verließ. Doch der Reihe nach.

Am 30.11.1967 schloss Prof. Hans Wenke den Studenten Oberlercher aus seinem Hauptseminar aus. Dagegen protestierte der *Fachschafsrat Erziehungswissenschaft* und forderte Wenke auf, »den sachlich ungerechtfertigten Rauswurf rückgängig zu machen und sich bei dem betroffenen Kommilitonen öffentlich zu entschuldigen«. Wenke erklärte dazu: »Meine Aufforderung an Herrn Oberlercher, den Raum meiner Seminarübung zu verlassen ist die Konsequenz eines Faktums. Dieses Faktum ist der in der vom AstA herausgegebenen Zeitschrift *auditorium* Nummer 50 veröffentlichte Artikel von Reinhold Oberlercher mit dem Titel *Wenke – oder die Unmöglichkeit einer Rezension*. Ich bitte alle, diesen Artikel genau zu lesen und sich ein eigenes Urteil zu bilden. Ich beteilige mich nicht mit Erklärungen an dieser Urteilsbildung, die jedem einzelnen überlassen bleibt.«¹

In einer der ersten Dekankonferenzen, die der neue Universitätsrektor Prof. Dr. Werner Ehrlicher nach der geschilderten Amtseinführung im Audimax durchführte, wurde auch über diesen Fall berichtet. Neben dem Fachschafsrat hatten auch der AstA und der SDS Hans Wenke aufgefordert, sich bei

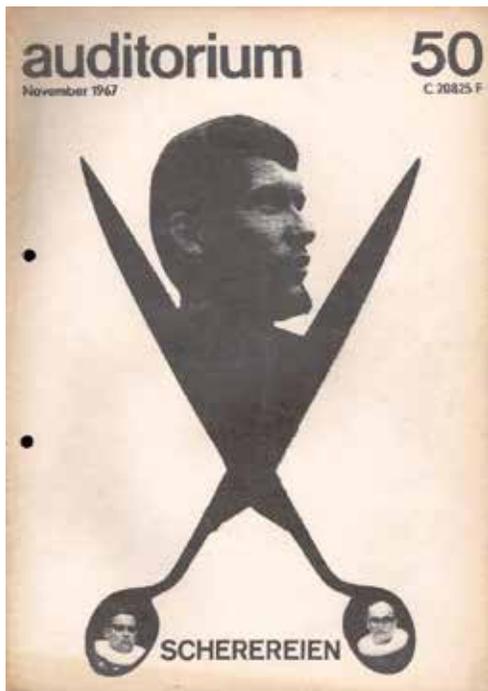
Oberlercher zu entschuldigen, »andernfalls werde er in seiner Vorlesung am 7. Dezember »zur Rede gestellt werden«. Daraufhin hatte Wenke seine Vorlesung ausfallen lassen: »Dabei habe es sich gezeigt, daß wesentlich mehr Studenten erschienen seien, als die Vorlesung Hörer habe; unter den Studenten haben längere Diskussionen stattgefunden.« Rektor Ehrlicher erklärte seine Absicht, den Widerspruch von Oberlercher zurückzuweisen »und zwar vornehmlich wegen des in dem Zeitungsartikel enthaltenen Aufrufs, die Vorlesungen von Professor Dr. Wenke zu stören.«

Und der GEW-Vorsitzende? – Er dankt Wenke...

Am 10.12.1967 schrieb der Hamburger GEW-Vorsitzende, Hanspeter Schlesiger, an Hans Wenke: »In der Zeitung habe ich von Ihrer Auseinandersetzung mit dem Studenten O. gelesen. Anhand der sehr ausführlichen Darstellung in *WELT* und *Abendblatt* kann ich Ihnen nur sagen: Sie haben völlig richtig gehandelt! Auch ich hätte mir eine solche Beleidigung nicht gefallen lassen, weder von einem Studenten noch irgendeinem anderen Menschen. Die Stellungnahme des AstA hingegen beweist, daß man hier offenbar völlig verdrehte Vorstellungen von Recht und Unrecht besitzt. Ich bin, wie Sie wissen, der Meinung, daß vieles gerade in unserem Bildungswesen reformbedürftig ist. Die Art aber, in der gewisse Kreise unserer Studenten agieren zu müssen glauben, ist empörend und in höchstem Maße würdelos. Es war meines Erachtens höchste Zeit, daß ein Hochschullehrer sich einmal in aller Deutlichkeit gegen solche Rüpeleien verwehrte. Und ich möchte Ihnen ganz einfach dafür Dank sagen, daß gerade Sie, einer der angesehensten Wissenschaftler unserer Universität, das getan haben. Ich sage das nicht nur als Ihr ehemaliger Schüler, sondern als in verantwortlicher Arbeit stehender Pädagoge und Schulpolitiker, der Sie in vielen Bereichen ihrer Tätigkeit seit 20 Jahren erlebt hat und der weiß, was die Arbeit an der Jugend für Sie bedeutet und was Ihre Arbeit auch für unsere Jugend bedeutet. Bitte lassen Sie sich durch Torheiten einiger unreifer Lümmel nicht beirren! Sie können, wenn Sie mich brauchen, immer auf mich rechnen!« Mit den »unreifen Lümmeln« sollte die GEW allerdings wenige Jahre später auch noch Diskussionen bekommen.

Boykottaufruf des SDS

Am 7.12.1967 verteilte der SDS ein Flugblatt mit der Überschrift: *Wer ist Wenke?* Darin hieß es: »Im Dritten Reich propagierte Wenke leidenschaftlich den Faschismus: »Sie (viele Menschen) bedürfen keiner begrifflich-analytischen Klärung. Sie erfüllen aus dem Schwung des Herzens, aus



der Kraft des Gefühls die Forderungen des totalen Krieges in Haltung und Tat auf das genaueste und bis ins kleinste und letzte.« (Wenke, Hans, *Zur Philosophie des totalen Krieges*, in: *Festschrift für Eduard Spranger*, Leipzig 1942, S. 268) Nach 45 passte Wenke sich geschickt der neuen Strömung an. Schnell kam er wieder zu Amt und Würden. Schnell konnte er wieder seinen Mief verbreiten! Wenke ist der typische Vertreter des karrieristischen und akademischen Schleimscheißers, der sich in jedes Verhältnis fügt, der bei den Nazis die Universitäten zu Hochburgen des Faschismus machte, und der gegenwärtig am heftigsten die überkommenen feudalen Strukturen der bestehenden Universität verteidigt, wohlwissend, dass er das erste Opfer einer Demokratisierung der Hochschule sein würde.

Für Karrieristen und Schleimscheißer ist in der Universität kein Platz! Sie müssen schnell verschwinden. Wie können wir Wenke am schnellsten in den Ruhestand versetzen? Da nicht zu hoffen ist, dass der Rektor Wenke relegieren wird, müssen wir seine Vorlesungen und Seminare boykottieren. Boykottiert seine Vorlesungen und Seminare!«

Die Konflikte schienen unauflösbar. Die Positionen beider Seiten waren verhärtet. Wenkes alter Freund Prof. Helmut Thielicke solidarisierte sich erneut mit ihm, ließ sein Kolleg im Auditorium Maximum ausfallen und verlas stattdessen eine Erklärung



unter der Überschrift *Armes Deutschland*. Darin verglich er die gerade erlebte Situation mit dem, was er in der Nazizeit zu ertragen gehabt habe. Den Studenten Oberlercher nannte er einen »ordinären Schmutzschleuderer mit psychopathischen Zügen«.

Ein großer Teil der Studierenden von Hans Wenke war genervt über die ständigen Störungen, aber es gab keine einzige Veranstaltung, ohne dass Hans Wenke zu seiner Vergangenheit und zu der Auseinandersetzung mit Reinhold Oberlercher gefragt oder kritisiert wurde.

Interessant war dabei, dass die Assistenten wie auch Prof. Helmut Thielicke behaupteten, Oberlercher hätte in seinem Artikel das Zitat aus der Zeitschrift *Die Erziehung* als von Hans Wenke stammend gefälscht. Die von Hans Wenke in dieser Zeitschrift seit 1934 verfassten Beiträge »zur pädagogischen Lage in Deutschland« waren so verfasst, dass sie über neue Entwicklungen, Ordnungen, Richtlinien etc. in Nazideutschland berichteten. Es gab Hinweise auf die Quellen, aber in großem Umfang ohne Zitate als Zitate auszuweisen, so dass nicht deutlich wurde, inwieweit Hans Wenke sich das Beschriebene zu eigen gemacht hatte. So auch in den von Oberlercher zitierten Sätzen.

Vorzeitige Pensionierung

Inzwischen hatte der SDS auch die Wenke-Zitate aus dem *Spandauer Volksblatt* gefunden (vgl. *hlz* 5-6/2024) und brachte sie als *Sonderinfo* in die Universitätsöffentlichkeit, was erneut dazu führte, dass Hans Wenke dazu aufgefordert wurde, Stellung zu beziehen.

Am 14.3.1968 vermeldete das *Hamburger Abendblatt*, dass Reinhold Oberlercher gegen die Suspendierung aus den Seminaren von Hans Wenke klagte. Gleichzeitig erklärte Wenke, nach dem abgeschlossenen Wintersemester keine Vorlesungen mehr halten zu wollen. Wie Lothar Zieske herausfand, bekam Wenke im Sommersemester ein Forschungsseminar genehmigt.²

Und so kam es auch. Hans Wenke führte zum ersten Mal am 20.3.1968 mit Bildungssenator Wilhelm Drexelius ein Gespräch über die Fortsetzung seiner Lehrtätigkeit. Drexelius verfasste dazu einen internen Vermerk, in dem er festhielt: »Herr Professor Wenke teilte mir mit, dass er sich nach sehr sorgfältiger Überlegung nun doch entschlossen habe, seine vorzeitige Emeritierung zum 30. September 1968 zu beantragen. Zugleich teilte er mir mit, dass er sich nicht bereit erklären könnte, sich selbst bis zur Wiederbesetzung des Lehrstuhls zu vertreten. Als Begründung führte Herr Professor Wenke als wesentlichen Punkt an, daß er nicht mehr die Kraft und den Ausweis für viele Aufgaben habe, deren Erledigung er sich vorgenommen habe. Auch sei durch die Ereignisse des Wintersemesters 1967/68 seine Unbefangenheit im akademischen Lehrbetrieb genommen worden, d. h. auch wenn es nicht zur Fortsetzung der Störungen kommen sollte, so könne er doch nicht mehr das alte Verhältnis zu den Studenten und zum Lehrbetrieb wiedergewinnen.«³ Zum 30.9.1968 wurde von Bürgermeister Herbert Weichmann dann Wenkes Pensionierung unterschrieben.

Arie Goral über Wenke und Oberlercher

In die Debatte um Hans Wenke und die »braune Vergangenheit« mischte sich auch Hamburgs jüdischer Schriftsteller und Maler Arie Goral ein, der ein paar Jahre zuvor die Entgleisungen des Psychologen Peter Hofstätter angeprangert hatte und in den Jahren der politisierten Studentenbewegung ein häufiger Gast und Diskutant auf dem Hamburger Campus war. Arie Goral machte zu der beschriebenen Auseinandersetzung einige wichtige Anmerkungen:

»Ob nun das studentische enfant terrible Reinhold Oberlercher der geeignetste Vertreter einer geistes- und gesellschaftskritisch fundierten und ausgeprägten, politisch wie pädagogisch grundsätzlich

analysierenden und argumentierenden Auseinandersetzung, die uns weiterbrächte, ist, werden wohl selbst manche seiner SDS-Genossen bezweifeln. Seine Diktion und Rhetorik ist oft ebenso stimulierend wie energierend. Ich weiß nicht, ob er ideologisch überhaupt einen festen Standpunkt hat, ob er beispielsweise als Mitglied des SDS Sozialist ist. Ich vermute, dass er selbst es nicht weiß. Müsste ich ihn einordnen, so würde ich sagen, er ist ein nach rechts tendierender »linkelnder« Anarchist. Aber es geht hier nicht um ihn, sondern um Prof. Wenke. Man muss sich entscheiden ob man für den Stein des Anstoßes, nämlich Prof. Wenke, oder für denjenigen ist, der diesem Stein einen deftigen Tritt gab. Ungeachtet meiner Vorbehalte, abgesehen von verschiedenen Einwänden, die ich gegenüber Oberlercher und dem SDS zu machen hätte, stehe ich auf Seiten des Studenten, weil er die gerechtere, freiheitlichere und demokratischere Sache vertritt.«

Arie Goral weiter: »Ob er für seine Kritik die richtige Form gefunden hat, das ist eine andere Frage. Aber Leute wie Wenke und Hofstätter, die in einer Zeit, in der es für andere um Tod und Leben ging – zumeist nur noch um den Tod, – die in jener Zeit wissenschaftlich, methodisch, stilistisch und nicht zuletzt menschlich skrupellos jede Norm und Form anständigen Verhaltens als Sachwalter des Geistes verrieten, sie sollten doch heute, da sie wieder einmal in aller Sicherheit mit von der Partie sind, nicht so »pingelig« sein, nicht so auf »die Würde der Universität« pochen. Vor allen Dingen sollten nicht diejenigen nach der Inquisition gegen einen Studenten rufen, der rebellierte, die in der Zeit, in der es galt, die Würde der Universität zu wahren und zu beweisen, nicht nur zu feige zur Rebellion waren, sondern sich zusätzlich sogar würdelos bei jenen anbiederten, die die Freiheit des Geistes nicht nur in den Universitäten unterdrückten. Wenn sie schon nicht Rede und Antwort stehen, so sollten doch wenigstens diejenigen schweigen, die damals intellektuell legitimierten, dass Menschen in Gaskammern getrieben wurden. Dass sie aber heute Erzieher kommender Erzieher sind, das müssen diejenigen verantworten – so weit sie das können! –, die sie zu dem machen, was zu sein sie behaupten: Repräsentanten des Geistes und der Wissenschaft an deutschen Universitäten.«⁴

Ironie der Geschichte

Die Charakterisierung von Reinhold Oberlercher durch Arie Goral als »nach rechts tendierender »linkelnder« Anarchist« hatte etwas Prophetisches. Oberlercher driftete im Laufe der Jahre in das rechtsradikale Milieu ab. Felix Krebs schrieb schon 1996 in der *Konkret* 7/96, S. 26 unter der Überschrift *Schulungsleiter der nationalen Intel-*

ligenz, wo Oberlercher später landen sollte: bei den »Republikanern«, in der NPD, als Freund des ebenso nach rechts gewendeten ehemaligen »APO-Anwalts« Horst Mahler: »Oberlerchers 100-Tage Programm, das den Vergleich mit dem 25-Punkte-Programm der NSDAP nicht zu scheuen braucht, fand viel Anklang im neofaschistischen Spektrum. Seit Februar 1995 kann die nationale Intelligenz Oberlerchers zuletzt genannten Texte in didaktisch aufbereiteter Form in Berlin bestellen. Neben dem Einführungskurs »Reichsbürgerkunde« bietet das Nazi-Kolleg Aufbau- und Führungskurse an. Im Bericht des *Hamburger Landesamtes für Verfassungsschutz* heißt es, Oberlercher wolle mit »dem umfangreichsten und radikalsten Schulungsprogramm einen heterogenen Kreis aus Neonazis, studentischen Gruppen, neuen Rechten und rechten Altparteien ansprechen und politische Kader schmieden.«

Oberlercher ist laut Internet bis heute in rechtsradikalen Kreisen aktiv und verbreitet nationalsozialistisches Gedankengut. Reinhold Oberlercher, Jahrgang 1943, befindet sich also da, wo er Hans Wenke 1967 währte, über den er, als dieser 64 Jahre alt war, spöttisch sagte: »Das ist ein netter alter Opa, der mir sympathisch ist.«⁵ Welch Ironie der Geschichte.

Fortsetzung folgt!

HANS-PETER DE LORENT

Wir danken herzlich Manni Heede für die redaktionelle Mitarbeit bei dieser Serie!

Anmerkungen

¹ Informationen der Pressestelle für die Mitglieder des Lehrkörpers der Universität Hamburg Nummer 12, vom 8.12.1967.

² Siehe Lothar Zieske: »Die reformbedürftigste von allen?« Untersuchungen zu Wandlungsprozessen in der philosophischen Fakultät der Universität Hamburg Mai 1967 bis Dezember 1969, Hamburg 2014, S. 106f.

³ Vermerk vom 12.7.1968, Personalakte a.a.O.

⁴ Text eingegangen bei der Universität Hamburg am 27.12.1967, StA HH, 136-3_797.

⁵ Spiegel 52/1967, S. 61.

GEW Vorteile für GEW-Mitglieder!

BB Bank
Better Banking

Ihr Konto mit Startvorteil.

Jetzt ganz bequem zur BBBank wechseln

Bis zu
150 €
Startprämie¹

On Top
50 €
für GEW-Mitglieder und ihre Angehörigen

Jetzt informieren
www.bbbank.de/gew

Antje Stets - Landesdirektorin Gebiet Nord
Telefon 0162 27 30 942
E-Mail: antje.stets@bbbank.de

¹ Voraussetzungen Startprämie: 75,- Euro für die Eröffnung eines BBBank-Girokontos, mtl. Kontoführungsentgelt i.H.v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Neukunde (kein Girokonto in den letzten 24 Monaten) ab 18 Jahre, Geldeingang von 500,- Euro oder Bezahlung mit einer unserer Karten über die Funktion mobiles Bezahlen (Android) bzw. Apple Pay (iOS) innerhalb von 3 Monaten nach Kontoeröffnung. Weitere 75,- Euro Startprämie bei Nutzung des Fino-Kontowechselservices, inkl. Umzug von mind. 3 Zahlungspartnern innerhalb von 3 Monaten nach Kontoeröffnung. Mitarbeitende der BBBank (einschließl. Familienmitglieder) sind von dieser Aktion ausgeschlossen. Die Auszahlung kann nach Erfüllung der Bedingungen bis zu 8 Wochen dauern. Änderungen, Anpassungen oder Beendigung des Angebotes bleiben vorbehalten. Start der Aktion: 01.01.2024

Zwischen Gravitation und Schwerelosigkeit

Kinder- und Jugendliteratur im Dialog – eine Veranstaltung mit Karen Köhler und Bea Davies

Die Lesung mit anschließendem Gespräch der Autorin Karen Köhler und der Illustratorin Bea Davies anlässlich des Erscheinens ihres Kinderromans *Himmelwärts* (Februar 2024) fand am 16. Mai 2024 im *Kinderbuchhaus im Altonaer Museum* in Hamburg statt. Der Abend stand unter dem Motto *Schwerelosigkeit* und war Teil der Veranstaltungsreihe *Kinder- und Jugendliteratur im Dialog* des *Instituts für Germanistik* in Kooperation mit dem *Kinderbuchhaus*. Die Veranstaltung wurde von den Literaturwissenschaftler*innen Dr. Astrid Henning-Mohr, Dr. Philipp Schmerheim, Dr. Franziska Thiel und Dr. Jara Schmidt organisiert; letztere moderierte auch. Gefördert wurde der Abend, der sich passend zum Kinderroman um die Themen Tod und Vermissten, Freundschaft und Liebe drehte, durch die *Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und -medien* (AJuM) der GEW, durch die Professur für Kinder- und Jugendliteraturforschung des *Instituts für Germanistik* sowie das *Kinderbuchhaus*, vor Ort vertreten durch die Geschäftsführerin Dr. Dagmar Gausmann.

Schreib- und Illustrationspraxis

Die gelernte Schauspielerin und Autorin von Theaterstücken, Essays und Prosa Karen Köhler, die bereits mit ihrem Erzählungsband *Wir haben Raketen geangelt* (2014) und ihrem Roman *Miroloi* (2019) große Erfolge verbuchte, veröffentlichte Anfang 2024 ihren ersten Kinderroman *Himmelwärts*. Dieser wurde gleich zum Erscheinen mit dem LUCHS des Monats ausgezeichnet, einem Preis von der *Zeit* und *Radio Bremen*. Illustriert wurde das Buch von Bea Davies, die in New York und an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee studierte und bereits Kinderbücher wie *Brummps*. *Sie nannten ihn Ameise* (2022) mit Dita Zipfel und *Mensch! Eine Zeitreise durch unsere Evolution* (2023) mit Susan Schädlich und Michael Stang gestaltete.

›Schwerelosigkeit‹ im Entstehungsprozess von *Himmelwärts*?

Bea Davies erklärte im Gespräch mit Karen Köhler und Jara Schmidt, das Motto der ›Schwerelosigkeit‹ sei für ihre Arbeit unabdingbar. Besonders da etwaige Faktoren wie unangenehme Arbeit

oder komplizierte zwischenmenschliche Situationen Gravitation ausüben würden, sei es wichtig, im Arbeitsprozess nach der Schwerelosigkeit zu suchen. Karen Köhler sagte, sie sähe die Lösung für die Überwindung der Schwerkraft in der Liebe. Alles Handeln im Leben sei durch Angst oder Liebe motiviert, wobei Schwerelosigkeit letzterer zugehörig und für ihre Arbeit ausschlaggebend sei. Im Roman, in dem die beiden Protagonistinnen ein Weltraumradio bauen und Kontakt zu einer Astronautin herstellen, sei Schwerelosigkeit hingegen als Gegenstück zu den Themen Trauer und Verlust konstruiert.

Zusammenspiel von Text und Illustration

Köhler betonte im Dialog mit Bea Davies, dass sie sich für *Himmelwärts* von Anfang an eine »Reibung von außen« durch fremde Ideen gewünscht habe. Die Autorin habe von Beginn des Schreibprozesses an gehofft, dass Davies den Roman illustrieren würde, da ihr der atmosphärische Stil in *Brummps* so gut gefallen habe. Die wenigen Illustrationsideen, die sie der Illustratorin kommunizierte, habe diese bereitwillig aufgegriffen. Davies erklärte, dass die Illustration zwar ein freier Schaffensprozess sei, eine gelungene Zusammenarbeit von Autorin und Illustratorin jedoch einen Austausch erfordere. Aus so einer engen Zusammenarbeit könnten Freundschaften entstehen. Besonders, da sie vor allem Menschen und wenig Abstraktes zeichne, hätte sie das Gespräch und Zeit benötigt, um sich auf *Himmelwärts* einzulassen. Nach der erfolgreichen Abstimmung mit Köhler sei die Zusammenarbeit harmonisch verlaufen. Die Illustration sei dem Text dabei stets ebenbürtig gewesen – teilweise musste Köhlers Text den Illustrationen sogar weichen. Beide äußerten den Wunsch, in Zukunft wieder miteinander zu arbeiten.

Kinder- und Jugendliteratur und Allgemeine Literatur

Beide Künstler*innen gaben an, selbst Kinder- und Jugendliteratur zu lesen. Köhler, deren erste Texte Theaterstücke für Kinder und Jugendliche waren, stellte klar fest: »Gute Literatur ist gute Literatur.« Besonders Autor*innen wie Saša Stanišić und Dita



Während der performativen Lesung von Karen Köhler (l.) gab es eine Live-Illustration von Bea Davies (r.); mittig Jara Schmidt (Moderation).

Zipfel sprachen sie unabhängig vom Genre an. Bea Davies, die selbst viel mit ihren Kindern lese, kritisierte die klare Grenzziehung zwischen Literatur für Kinder und Jugendliche und für Erwachsene. Künstler*innen würden nicht in diesen Schubladen denken, nur die Wissenschaft, der Markt sowie die Verlage würden diese Grenzziehung vornehmen.

Ein Kinderroman für alle Geschlechter

Köhler legte im Gespräch dar, dass sie das Gendern in *Himmelwärts* für zeitgemäß halte und der Verlag ihre Entscheidung diesbezüglich nicht kommentiert habe. Zusätzlich zu dieser Entscheidung habe sie für die Figuren Toni und YumYum absichtlich Namen mit einer offenen Identifikationsfläche für viele Kinder gewählt. Sie habe vermeiden wollen, dass die Herkunft oder das Geschlecht der Protagonistinnen sofort offensichtlich sind. Zusätzlich hätten Köhler und Davies die Farbe Rosa vermeiden wollen und präferierten die leuchtenden Farben, die den Text in kräftigen Türkis- und Rottönen ergänzen. Diese Sonderfarben habe der Verlag speziell für *Himmelwärts* verwendet, womit ein großer Aufwand verbunden gewesen sei. Auf die Nachfrage, ob rosa illustrierte Bücher automatisch »Mädchenromane« seien, erklärte Köhler, dass sie

zumindest in der gesellschaftlichen Lesart so wahrgenommen würden.

Kindliche Kritiker*innen und die deutsche Kinderbuchkultur

Köhler sprach zudem über die Annäherung an einen kindlichen Sprachduktus als erwachsene Autorin. Sie gab an, ein gutes Verhältnis zu Kindern zu haben und einen regen Austausch mit ihrer zehnjährigen Erstleserin Luca zu pflegen, die Köhler zu neuen Ausdrücken inspiriere und ihr das Schreiben für Kinder erleichtere. Davies kritisierte in diesem Zusammenhang die Illustrationskonventionen für Kinderliteratur deutscher Verlage, die weniger abstrakt und innovativ seien als etwa die italienische, französische oder polnische Kinderbuchkultur.

Ein Abend mit einer besonderen Performance

Für die performative Lesung aus *Himmelwärts* wählte Köhler den Beginn des Kinderromans. Eine Besonderheit für die Zuschauer*innen war dabei die Live-Illustration von Davies, die zeitgleich auf einem Tablet die Szenerie eines Zelts im Garten unter einem Sternenhimmel entwarf – also das Buchcover – und Köhlers Stimme auf diese Weise illustrativ in die Atmosphäre der Geschichte ver-

setzte. Der Veranstaltungsabend mit dem Dialog zwischen Karen Köhler und Bea Davies konnte dem anwesenden Publikum einen Einblick in den Schaffensprozess und die Entscheidungen bieten, die zu *Himmelwärts* geführt haben. Besonders die Lesung mit der szenischen Illustration war ein Highlight des Abends im Kinderbuchhaus. Der Austausch war eine gelungene Fortsetzung der Veranstaltungsreihe *Kinder- und Jugendliteratur*

im *Dialog* und präsentierte den neuen Kinderroman auf eine sehr ansprechende Art und Weise der Öffentlichkeit.

ANIKA LUISA HÖWER studiert Germanistik, Geschichtswissenschaft und Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Kinder- und Jugendliteratur, postmigrantisches Diskurse in Literatur und Kultur, Gender Studies sowie die Darstellung von Trauer in Literatur.

LESEN!

Jarka Kubsova: Marschlande

Ferienlektüre gesucht? – Eine Empfehlung aus dem Ausschuss für Gleichstellungs- und Genderpolitik der GEW Hamburg (AfGG)

Wenn ihr Lust auf einen Roman über zwei Frauen habt, die in ganz verschiedenen Jahrhunderten gelebt haben, dann ist dieser Roman der richtige. Wie schon in *Bergland* stellt Jarka Kubsova zwei Frauenleben gegenüber. In *Marschlande* ist die Autorin auf die Spur von Abelke Bleken geraten, einer Frau, die selbständig als Bäuerin im Mittelalter gelebt hat, im Hamburger Marschland. Und die dieses für die damalige Zeit ungeheure Wagnis mit ihrem Leben bezahlte.

Neben ihrer persönlichen Geschichte geht es auch um Hexenverbrennungen, Denunziationen, Verleumdungen und die Gier nach immer mehr – Land und Geld und Ansehen. Gekonnt stellt die Schriftstellerin das mittelalterliche Schicksal dem der Neuzeit entgegen. Und zu sehen ist, wie wenig sich eigentlich getan hat in knapp 500 Jahren. Für Frauen und gegen Gier.

Das alles ist ungeheuer spannend aufgeschrieben und in wunderbarer Atmosphäre ausformuliert. Und nebenbei wird Rita Bake gewürdigt, nicht namentlich, aber mit ihrem Engagement für Frauengeschichten, unter anderem ihr Einsatz für Straßen, die nach Frauen benannt wurden. Chapeau!

EVA KLOCK, AfGG

Jarka Kubsova: *Marschlande*, Frankfurt am Main: S. Fischer 2023, 320 Seiten (gebunden), 24 Euro



gba-SEMINARE 2024

Was darf ich, was muss ich?

Weitere Infos und Seminarangebote unter

gew-hamburg.de/seminare/gewerkschaftliche-bildung

Aktiv werden in der GEW Hamburg

Lust, gemeinsam etwas zu bewegen? Diskussionen und Aktionen für gerechtere Bildung anzustoßen und mit anderen gemeinsam spannende Projekte voranzutreiben, ist unser Mittel gegen Vereinzelung und Frust. An diesem Nachmittag stellt sich die GEW Hamburg vor: Wie tickt die GEW? Wo bietet sich ein Einstieg? Wer sind die Ansprechpersonen? Welche aktuellen Themen und Diskussionen gibt's bei der GEW? Eine Veranstaltung in lockerer Atmosphäre, für leckere Snacks und Getränke ist gesorgt.

Di 10.9., 17-19.30 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Sven Quiring, Frank Hasenbein u. a.
Kostenlos für GEW-Mitgl. und Nicht-Mitgl. inkl. Verpflegung

Was darf ich, was muss ich?

Dieses Seminar bietet in kompakter Form Informationen und Austausch zu wichtigen Themen des Berufs. Es werden die wichtigsten Regelungen des Schullechts vorgestellt und daraus Handlungsstrategien entwickelt, wie wir diese Rechte in konkreten Situationen erfolgreich einfordern können. Es gibt auch Zeit für einen Austausch und auch »dumme Fragen« sind erlaubt. Die genauen Themen bzw. besprochenen Fallbeispiele werden nach den Bedürfnissen der Teilnehmenden festgelegt.

Technische Voraussetzung: Computer mit Webcam und Mikrofon oder Headset oder Smartphone
Do 19.9., 17-19 Uhr
Online Seminar mit Zoom

Leitung: Frank Hasenbein, Mitglieder des Gesamtpersonalrat Hamburg
Kostenlos für GEW-Mitgl. (Nicht-Mitgl.: 10 €)

Wie bleibe ich bei Stimme?

Übungen, Tipps und Tricks für die klare und deutliche Stimme. Besonderer Wert wird auf die praktische Umsetzung der Stimmübungen im Alltag gelegt. Um den verschiedenen Voraussetzungen gerecht zu werden, arbeiten wir teilweise in kleinen Gruppen. Vorhandene Erfahrungen werden dabei ergänzt und erweitert.

Fr 27.9., 15 Uhr
Sa 28.9., 15 Uhr
Osterstedt, Tagungshaus Freiräume
Leitung: Katja Reusch
Kostenanteil: 40 € inkl. Verpfleg./Unterker. (erm.: 20 €, Nicht-Mitgl.: 180 €)

Konfliktgespräche führen

Im Seminar lernen wir Gesprächstechniken kennen, mit denen wir Konfliktgespräche positiv fördern und einen konstruktiven Austausch ermöglichen können und probieren das in praktischen Übungen aus. So erleben wir, wie Konflikte entstehen, warum sie eskalieren, wie sie sich vermeiden lassen und wie sie Beziehungen auch nachhaltig verbessern können.

Sa 28.9., 10-17 Uhr
Neumünster, Kiek In
Leitung: Dr. Nils Zurawski
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (erm.: 5 €, Nicht-Mitgl.: 50 €)

Gespräche und Verhandlungen smart führen

Wer Gespräche und Verhandlungen gekonnt führen kann, hat bessere Chancen, seine Vorstellungen durchzusetzen. Im Seminar lernen wir, gekonnt Argumente auf unterschiedliche Persönlichkeiten und Situationen zuzuschneiden und anzuwenden. Auf der Gesprächs- und Beziehungsebene wenden wir Strategien an, um guten Zugang zum Gegenüber zu bekommen, die eigene Sichtweise psychologisch zu stützen und den Gesprächspartner*innen an entscheidender Stelle Brücken zu bauen, um so noch bessere Ergebnisse zu erzielen.

Sa 28.9., 10-18 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
Leitung: Annette Schulze
Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (erm.: 5 €, Nicht-Mitgl.: 50 €)

»Beil dich!« – »Eigentlich wollte ich mit Kindern arbeiten!«

Zwischen Betreuung, Diagnostik und Ansprüchen: Die zunehmenden Anforderungen der pädagogischen Arbeitswelt verlangen immer mehr Ausdauer, Dokumentation und Belastbarkeit. Diesen konstruktiv und sachlich begegnen zu können, ist in der Hektik des Arbeitsalltags oftmals nur mit entsprechenden Strategien möglich. Im Seminar lernen wir Methoden kennen, eine angemessene eigene Strategie zu entwickeln, um dieser Problematik wirksam begegnen zu können.

Sa 28.9., 10-17 Uhr
Hamburg, GEW-Geschäftsstelle



Leitung: Iris Wischermann
 Kostenanteil: 10 € inkl.
 Verpfleg. (erm.: 5 €, Nicht-Mitgl. 50 €)

Gesundheitsschutz an Schulen

Wer kümmert sich um die Gesundheit der Beschäftigten an Schulen? Und wie können wir wirksame Maßnahmen zum Gesundheitsschutz an Schulen auf den Weg gebracht werden?

Diese kompakte Veranstaltung hilft, zum einen auf uns selbst und unsere eigene Gesundheit zu schauen und unseren eigenen Anteil beim Gesundheitsschutz deutlich zu machen, aber auch nächste Schritte für einen wirksamen Gesundheitsschutz an Schulen zu überlegen.

Di 1.10., 17-20 Uhr

Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
 Leitung: Frank Hasenbein
 kostenlos für GEW-Mitgl. inkl. Verpfleg. (Nicht-Mitgl.: 20 €)

Gitarre lernen an einem Tag: Songbegleitung – Ganz einfach!

Gemeinsam erarbeiten wir uns beliebte Songs für Jung und Alt. Für Pädagog*innen daher ebenso geeignet wie für gesellige Runden am Lagerfeuer. Dieser eintägige Lehrgang richtet sich zum einen an absolute Anfänger*Innen am Instrument

Gitarre sowie an Fortgeschrittene. Den Abschluss des Tages bildet ein etwa 30-45-minütiges Konzert des Dozenten. Der Dozent Michael Kühl verfügt über langjährige Erfahrungen als Berufsmusiker und Gitarrenlehrer. Die Teilnehmer*Innen benötigen eine eigene Gitarre (Konzert- oder Westergitarre). Wer kein eigenes Instrument hat, kann nach Rücksprache evtl. ein Leihinstrument bekommen.

Sa 5.10., 10-17 Uhr

Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
 Leitung: Michael Kühl
 Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (erm.: 5 €, Nicht-Mitgl.: 50 €)

Prävention Sexualisierter Gewalt: Schutzkonzepte für Kitas, Jugendeinrichtungen, Schulen

Gerade Schulen, Kitas, Jugendeinrichtungen, Stätten der Kultur und des Sportes, aber auch Nachhilfeinstitute oder Babysitterdienste sind aufgerufen, Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt zu entwickeln. Im Seminar werden dazu Grundlagen, Begriffe und Strategien dargelegt. Außerdem wird besprochen, was bei einem Verdacht getan werden und wie Prävention sowie ein notwendiges Schutzkonzept auf den Weg gebracht werden kann und wie

Einrichtungen zu einem sicheren Ort für Kinder und Jugendliche werden können.

Fr 11.10., 9.30-16 Uhr

Hamburg, GEW-Geschäftsstelle
 Leitung: Michael Drogand-Strud
 Kostenanteil: 10 € inkl. Verpfleg. (erm.: 5 €, Nicht-Mitgl.: 50 €)

Präsenztraining für Schule, Kita und GEW-Gremien

Welche Möglichkeiten des Ausdrucks haben wir, damit wir an unserem Arbeitsplatz, in GEW-Gremien oder wenn wir privat jemanden treffen, „richtig“ wahrgenommen werden? Die eigene Wirkung bewusst zu verändern und einzusetzen ist Ziel des Seminars. Mit theaterpädagogischen Ansätzen und durch schauspielerische Techniken werden spielerisch die eigene Präsenz gestärkt sowie Körpersprache, Wahrnehmung und Selbsteinschätzung trainiert.

Sa 12.10.2024, 10-17 Uhr

Neumünster, Kiek In
 Leitung: Maryam El-Ghoussein
 Kostenlos für GEW-Mitgl. inkl. Verpflegung

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.

GEW TERMINE – GESCHÄFTSSTELLE – MAI-JULI 2024

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	09.09.2024, 17.30-22.00 Uhr, Raum A
FG Grundschule	15.07.2024, 17.00-19.00 Uhr, GBW
AG Vorschule	30.09.2024, 17.00-20.00 Uhr, Raum C
FG Stadtteilschulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Berufliche Schulen	10.07.2024, 17.00-21.00 Uhr, Raum A
FG Gymnasien	15.07.2024, 17.30-21.00 Uhr (ggf. online) 17.09.2024, 17.30-21.00 Uhr, Raum A
FG Kinder- und Jugendhilfe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Kita Netzwerk	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Sonderpädagogik	30.08.2024, 16.00-20.00 Uhr, GBW 31.08.2024, 09.00-16.00 Uhr, GBW
FG Hochschule u. Forschung	In der Geschäftsstelle nachfragen
AfGG Gleichstellungs- u. Genderpolitik	In der Geschäftsstelle nachfragen
Landesausschuss für Migration	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Bildung statt Kinderarbeit	16.09.2024, 16.00-18.00 Uhr, GBW
Ausschuss für Friedensbildung	In der Geschäftsstelle nachfragen
Mittelamerikagruppe	In der Geschäftsstelle nachfragen
Ruheständler*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG PTF soz.-päd. Personal an Schulen	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Schulleitungen	08.07.2024, 18.00-20.00 Uhr, GBW
Sportausschuss	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Kindheitspädagogik	In der Geschäftsstelle nachfragen
AJuM – AG Jugendliteratur u. Medien	09.09.2024, 18.30 Uhr, von-Melle-Park 8, Raum 9, Grundschulwerkstatt christoph.janzen@ajum.de
Bildungsclub	In der Geschäftsstelle nachfragen
AG Queere Lehrer*innen	In der Geschäftsstelle nachfragen
FG Erwachsenenbildung	16.09.2024, 19.30-21.00 Uhr, Raum A



Für aktuelle Termine bitte QR-Code aufrufen und/oder auf die GEW-Webseite <https://www.gew-hamburg.de/mitmachen/termine> gehen und gegebenenfalls die Kontaktpersonen anschreiben.

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. **Ruhestandsberatung jeweils am Dienstag von 15:00 bis 17:00 Uhr.: 27. August, 24. September und 29. Oktober 2024.** Das Angebot richtet sich sowohl an Arbeitnehmer*innen als auch an Beamt*innen.

KARIN HUFERT, ehrenamtliche Beraterin, Mitglied der GEW

PROKLA

PROKLA.

Seit 1971 ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT

Schwerpunktt Themen

- Nr. 210: Sozial-ökologische Transformationskonflikte und linke Strategien (1/2023)
- Nr. 211: Tarifvertrag (2/2023)
- Nr. 212: Perspektiven auf Ostdeutschland (3/2023)
- Nr. 213: Wieviel 1973 steckt in 2023? 50 Jahre Brüche und Kontinuitäten (4/2023)
- Nr. 214: Feministische Ökonomiekritik (1/2024)
- Nr. 215 Demokratische Planwirtschaft in Zeiten von Digitalisierung und Klimakrise (2/2024)

Jetzt auch im
Digital- und Sozial-Abo*
ab 29,- Euro im Jahr
* und im Förder-Abo!

Einzelhefte: ca. 184 S., € 15,-

BERTZ + FISCHER

Probeheft anfordern!
 PROKLA | redaktion@prokla.de | www.prokla.de
 Bertz + Fischer | prokla@bertz-fischer.de | www.bertz-fischer.de



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 2024 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 Pflicht)
 040 679 571 93 (Sibylle Brockmann)
www.h-l-f.de (mit Beitragsrechner) / info@h-l-f.de



OPITEC

Ihr Lieferant für Bastel- und Werkmaterialien
für Schule und Kindergarten



NEW

Am **16.08.2024**
erscheint unser neuer
Hauptkatalog!

Jetzt kostenlos vorbestellen.



Unseren Bestandskunden wird der neue Hauptkatalog automatisch zugeschickt.

- Neue Themenwelten
MINT und Vorschulerziehung
- Zuschnittservice mit Onlinekalkulator ohne Mindestbestellwert
- Zusätzlicher Quickfinder im Katalog

Weitere Inspirationen finden Sie hier:








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

