

forum

Einheitliche Bezahlung
WIR SAGEN AUCH AM FWG. ftc
aller Lehrkräfte
Dieser Unterschied zum Beamten tut weh!
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft • Stadtverband Köln

Tarifrunde 21

Was macht ihr mit uns?

Eigentlich mag man gar nicht mehr zurückblicken. Was mussten wir in den letzten anderthalb Jahren alles erleben, ertragen und herunter schlucken?

Dass sich die Kolleg*innen im Bildungswesen viel zu oft als reine Befehlsempfänger*innen fühlen, ist nichts Neues. Dass in der Zeit der Pandemie aber auch Eltern von Schüler*innen mit nur einem Werktag Vorlauf mitgeteilt bekommen, dass sie für ihre Kinder nach dem anstehenden Wochenende zum x-ten Mal eine dauerhafte Betreuung organisieren müssen, hatte schon eine neue Qualität.

Respektvoll, vorausschauend oder gar verantwortlich kann man das Vorgehen des Schul- und Familienministeriums jedenfalls nicht nennen. Besser passen da die Attribute überraschend, kaum nachvollziehbar und haarsträubend.

Digital, in Präsenz oder im Wechsel, bisweilen auch eine Kombination aus allem! Was uns abverlangt wird, setzt ein Maß an Flexibilität voraus, das man sich größer kaum vorstellen kann.

Gab es da nicht mal einen Begriff, mit dem ausgedrückt werden sollte, dass auch die Beschäftigten vollwertige Menschen sind? Er heißt „Mitbestimmung“ und scheint seit fast zwei Jahren abgeschafft zu sein.

Und denkt dabei noch jemand der politisch Verantwortlichen an die Kinder und Jugendlichen? Wie es ihnen geht, dass sie sich fühlen, als würden sie ihrer Kindheit und Jugend beraubt, wird kaum bis gar nicht thematisiert.

Das können wir dann versuchen aufzufangen: Erzieher*innen, Lehrkräfte, Sozialarbeiter*innen, Schulbegleiter*innen und das weitere pädagogische Personal in den Bildungseinrichtungen!

Übrigens: Wenn Schulleitungen sich zu sehr zwischen den Fronten aus Politik auf der einen und der „weiteren Öffentlichkeit“ auf der anderen Seite wiederfinden, dann rät die Pressestelle einer NRW-Bezirksregierung zu Folgendem:

„Eltern [...], Lokalpolitiker/innen [...] und nicht zuletzt Ihre Kolleg/innen wollen nicht hören, dass Sie Zweifel haben – sondern dass Ihre Schule ein sicherer Ort ist! Entsprechend sollten Sie diese Botschaft verstärken.“ („Handout für Schulleitungen, Nov. 2020).

Nach dem Durchatmen in den Sommerferien steht die Tarifrunde des Landesbeschäftigten an. Dies sollte Anlass zu einer ganz anderen Frage sein:

Was machen wir mit euch?

Es grüßt euch und wünscht euch einen guten Sommer eure „forum“-Redaktion

forum 2-2021

KALENDERBLATT / IN KÜRZE	4
Gremien zum Mitmachen	5
TITELTHEMA	
Wendepunkt Tarifrunde	6
Verhandlung auf Augenhöhe?	7
Das Ziel ist das Ziel ... / Tarifkonferenz Köln	10
Was sagen die Kolleg*innen?	13
Folgen des TV-L	16
Tarifkonferenz NRW	18
AUS DEN GREMIEN	
juGEW – Studis und Corona	20
Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe	22
Arbeitsbedingungen in der Pandemie	23
Fachgruppe Berufskolleg	26
Bericht vom 1. Mai	28
„Baut Gesamtschulen!“	30
Bundesweite Erklärung zu „Schulen und Corona“	32
RECHTLICHES	
Remonstrationsrecht und -pflicht	33
BILDUNGSPOLITIK	
Schule neu denken	34
Die Arbeit der Schulbegleiter*innen	36
Leserbrief zu „SoWi muss bleiben!“	38
GESELLSCHAFT	
FFF	39
Versammlungs(einschränkungs)gesetz	40
Solidarität wirkt! // „Solidarität, bitte!“	43
Problem: Datenweitergabe	44
INTERNATIONALES	
14 Euro-Mindestlohn durchgesetzt!	45
Griechenland nur ein Urlaubsland?	47
Einladung Mitgliederversammlung GEW Köln	48



Auf den Internetseiten www.gew-koeln.de oder auf www.gew-nrw.de sind weitere aktuelle Informationen, Newsletter, Kommentare und Archivmaterialien zu allen bildungspolitischen Aspekten abrufbar. Ebenso können auf der Kölner Homepage die forum-Ausgaben als pdf-Datei heruntergeladen werden.

IMPRESSUM

Herausgeber
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Stadtverband Köln
Hans-Böckler-Platz 1
50672 Köln
Telefon 02 21 51 62 67
Telefax 02 21 52 54 46

Homepage: www.gew-koeln.de
E-Mail: kontakt@gew-koeln.de
facebook.com/gewkoeln/

Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Redaktion: Guido Schönian (verantw. Redakteur),
Jutta Jilg, Stefan Schüller, Christina Krautwurst,
Ines Bartenstein

Konto: BBBank eG
IBAN DE93 6609 0800 0000 8831 07

Druck: Zimmermann GmbH, Köln

Vertrieb: GWK, Köln

Layout: Atelier Goral, Köln

Redaktionsschluss nächste

Ausgabe: Ausgabe 3/2021
Redaktionsschluss: 27.08.2021
Erscheinungstermin: 18.10.2021



Ihr könnt das „forum“ auch als digitale Version per E-Mail beziehen (schickt dazu einfach eine E-Mail an kontakt@gew-koeln.de oder nach Erscheinen den Download auf unserer Internetseite www.gew-koeln.de nutzen.

Equal Pay Day 2021: GEW fordert „JA 13 für alle“ in allen Ländern

Zum Equal Pay Day (14. März '21) blickt die GEW auf ein erfolgreiches Engagement für eine bessere Bezahlung von Grundschullehrkräften zurück. Zugleich fordert sie Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen auf, sich zu bewegen. // Übernahme eines Textes des GEW-Hauptvorstands

Im Ringen um eine gerechtere Bezahlung für alle Lehrkräfte mahnt die GEW erneut die großen Länder Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, sich zu bewegen. „In all diesen einwohnerstarken Bundesländern werden Lehrkräfte an Grundschulen immer noch nach A12/E11 bezahlt“, kritisierte Frauke Gützkow, GEW-Vorstandsmitglied für Frauenpolitik, am Dienstag in Frankfurt am Main anlässlich des Equal Pay Days am Mittwoch (10. März '21).

Die Corona-Pandemie habe einmal mehr deutlich gemacht, dass die Arbeit der Lehrkräfte an verschiedenen Schulformen zwar unterschiedlich, aber gleichwertig sei. „Seit einem Jahr sorgen vor allem Grundschullehrkräfte dafür, dass unter widrigsten Bedingungen weder das Lernen noch die Wirtschaft stillsteht. Sie haben Konzepte zum Distanzlernen und für den Wechselunterricht für die jüngsten Schülerinnen und Schüler entwickelt. Sie arbeiten in der Notbetreuung vor Ort und ermöglichen Eltern so, ihrer Arbeit nachzugehen“, betonte Gützkow.

Mit Blick darauf, dass an Grundschulen zu 90 Prozent Lehrerinnen unterrichten, fügte sie hinzu: „Frauenarbeit ist genau so viel wert wie die Arbeit von Männern. Das gilt es, nicht nur am Equal Pay Day immer wieder deutlich zu machen.“

NRW muss nachziehen!

Die GEW macht sich seit langem dafür stark, alle verbeamteten Lehrkräfte nach der Besoldungsgruppe A13 und alle angestellten nach der Entgeltgruppe E13 zu bezahlen - unabhängig von der Schulform, an der sie arbeiten. Mit der Kampagne JA13 - Weil Grundschullehrerinnen es verdienen hat die Bildungsgewerkschaft in den vergangenen Jahren viel erreicht. Mit Thüringen und Hamburg sicherten jüngst zwei weitere Länder zu, künftig alle Lehrkräfte nach A13 oder E13 zu bezahlen. „Die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte ist in 8 der 16 Bundesländer erreicht. Die Hälfte ist geschafft“, sagte Gützkow.

Zuvor hatten bereits Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Schleswig-Holstein beschlossen, die Grundschullehrkräfte besser zu bezahlen. „Ohne den steten Druck der GEW und ihrer engagierten Mitglieder wäre das nicht möglich gewesen.“

aus: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/ja-13-fuer-alle/>

VVN-BdA wieder gemeinnützig

Eine Vielzahl von Vereinen und Stiftungen fühlt sich durch das unklare Gemeinnützigkeitsrecht bedroht. In den letzten Jahren wurde das Gesetz immer wieder geändert und vielen Vereinen die Gemeinnützigkeit aberkannt. Daraufhin schlossen sich über 150 Vereine und Stiftungen in der Allianz „Rechtssicherheit für politische Willensbildung“ zusammen, um das Gemeinnützigkeitsrecht zu modernisieren und die selbstlose politische Einmischung etwa für Grundrechte und gemeinnützige Zwecke abzusichern. Zu den Mitgliedern gehören neben Attac, Amnesty International, Brot für die Welt, Transparency International oder Terre des Hommes auch die Bundesvereinigung der VVN-BdA.

Das Recht der Gemeinnützigkeit ist Teil des Steuerrechts, prägt aber den gesamten Sektor zivilgesellschaftlicher Organisationen. Der Status der Gemeinnützigkeit ist nicht nur Voraussetzung dafür, dass Spender*innen ihre Zuwendungen steuerlich geltend machen können, sondern auch für viele Fördermittel und die Zusammenarbeit mit Dritten. Ob ein Verein, eine Stiftung oder eine andere Körperschaft die Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit erfüllen, prüft das jeweils zuständige Finanzamt in zwei Schritten. Es stellt zunächst fest, ob die Satzung den Vorgaben entspricht. Danach erfolgt eine Prüfung meist über einen 3-Jahres-Turnus rückwirkend oder auch jährlich, ob die sogenannte „tatsächliche Geschäftsführung“ der Satzung und den gesetzlich geltenden Regeln entspricht.

Gute Nachrichten: Die Berliner Finanzverwaltung erkannte die Gemeinnützigkeit für das Jahr 2019 der Bundesvereinigung der VVN-BdA wieder an, lange Zeit bangte man aber um die Rücknahme der Aberkennungsbescheide für die Vorjahre 2016 bis 2018. Ende April 2021 bestätigte nun das Finanzamt ebenfalls die Gemeinnützigkeit für die vorherigen Jahre.

Normalerweise veröffentlichen wir unter „Kalenderblatt“ all unsere Termine der Fachgruppen-, Arbeitskreis- und Ausschus- Treffen im Überblick.

Da die Planung während der Corona-Pandemie allerdings sehr unsicher ist und Präsenztreffen nicht bzw. nur eingeschränkt möglich sind, verzichten wir in dieser forum-Ausgabe nochmals auf genaue Terminangaben. Unsere Fachgruppen, Arbeitskreise und Ausschüsse treffen sich aber weiterhin häufig in Video-Onlinesitzungen. Wenn du Interesse hast, melde dich einfach bei den Kolleg*innen. Alle Ansprechpartner*innen findest du unter „Kontakte“.

Unsere Aktiven Ruheständler*innen sind besonders von der Situation betroffen. Die meisten der geplanten Führungen und Ausstellungsbesuche waren 2020 trotz eingeschränkter Teilnehmezahl nicht möglich und mussten abgesagt werden. Deshalb hat sich die Planungsgruppe unserer Aktiven Ruheständler*innen entschlossen, derzeit keine konkreten Termine anzubieten.

Wir hoffen sehr, nach den Sommerferien alle wieder gesund in Präsenz treffen und neue oder Nachholtermine der ausgefallenen Veranstaltungen anbieten zu können.

Arbeitsgremien zum Mitmachen!

FACHGRUPPEN

Jedes Mitglied ist aufgrund seines Tätigkeitsfeldes einer Fachgruppe zugeordnet. Die Fachgruppen vertreten die Interessen ihrer Mitglieder und unterstützen die Kolleg*innen.

BERUFSSKOLLEG

Jörg Buschmann, 01577-9039204,
joerg.buschmann@gew-nrw.de

Thomas Wesseler, 0241-911326,
thomaswesseler@arcor.de

ERWACHSENENBILDUNG

Max-Georg Beier, 0221-361812,
maxbeier@hotmail.com

Sandra Langer,
lesen.bildet@gmx.de

Klaus Mautsch,
klaus@mautscherholz.de

GESAMTSCHULE

Nick Bauermeister
bauermeister@posteo.de

Eva Caspers
ecaspers@web.de

GRUNDSCHULE

Thorsten Albersmann, 0152-27651693
thorsten@albersmann.koeln

Katja Nielsen, 0221-5506556
katja.nielsen@gmx.de

GYMNASIUM

Dr. Alexander Fladerer, 0221-4305633,
fladerer@ish.de

Heike Wichmann, 0221-422354,
heike.wichmann@gmx.net

Andreas Haenlein,
0221-9458678,
andreas.haenlein@yahoo.de

Gudrun Skeide-Panek,
02232-29833,
skeide_panek@web.de

HAUPTSCHULE

Hakan Türken
hakan.tuerken@gmx.net

Claudia Seidel,
claudia.seidel1209@googlemail.com

HOCHSCHULE UND FORSCHUNG

Esther Trost
esthertröst@posteo.de

Sarah Karim
sarah.karim@gmx.de

Ulrike Wesch
ulrikewesch@posteo.de

REALSCHULE

Katrin Reininghaus, 0221-331647
katrin.reininghaus@online.de

Karen Kiethe
karenkiethe@gmail.com

SONDERPÄDAGOGISCHE BERUFE

Timo Hemmesmann,
timohemmesmann@gmx.de

Maren Bennemann,
maren.bennemann@154209.nrw.schule

SOZIALPÄDAGOGISCHE BERUFE/KITA

Rainer Jettke,
rainer.jettke@koeln.de

AUSSCHÜSSE

Ausschüsse bieten Foren für diejenigen, die sich für die Belange einer bestimmten Personengruppe einsetzen möchten.

AKTIVE RUHESTÄNDLER*INNEN

Helga Löbbert, 0221-7123869,
klein-loebbert@netcologne.de

Silke Weinberger-Brümmer,
0221-763379,
nc-weinbesi2@netcologne.de

ANGESTELLTE LEHRKRÄFTE

Christina Krautwurst,
merlot7@gmx.de

Henning Frey,
henning.m.frey@web.de

HOMOSEXUELLE LEHRKRÄFTE

Bodo Busch, 0221-9232930,
bodo.busch@netcologne.de

Björn Kiefer, 0170-9913326,
b.kiefer1@gmx.de

JUNGE GEW/STUDIERENDE

Julian Gürster
julianguerster@gmx.de

LEHRER*INNEN UND ERZIEHER*INNEN VON MIGRANTENKINDERN (LEMK)

Silvia Treder,
treder.silvia@gmail.com

Hasan Yildirim
hhyildirim@web.de

OFFENER GANZTAG

Alexandra Klöckener,
a.kloeckener@online.de

Hans Raatz,
raatz_hans@hotmail.com

ARBEITSKREISE

Arbeitskreise ermöglichen den kollegialen Erfahrungsaustausch zu aktuellen berufsbezogenen und sozialpolitischen Themen.

INKLUSION

Uschi Kellermann, 0221-16846200,
uschi.kellermann@gmx.de

SCHULENTWICKLUNG KÖLN

Anne Ratzki, annrat@gmx.de

Klaus Minartz, 0221-526722,
klaus.minartz@gmail.com

Stefan Schüller-Breu,
stefan.schueller@gmx.net



Die TV-L-Runde 2021 muss zum Wendepunkt werden!

Der „Tarifvertrag der Länder“ (TV-L) existiert nun im 15. Jahr. Mit ihm wurde der „Bundesangestelltentarif“ (BAT) abgeschafft, wodurch die Landesbeschäftigten ihr eigenes Tarifwerk bekommen haben. Die Beschäftigten beim Bund und den Kommunen unterliegen seither dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

Betrachtet man die Verluste, die die Ablösung des alten BAT durch den TV-L für die Angestellten der Länder gebracht hat, so ist ein Plädoyer für einen Neustart bei den Verhandlungen mehr als angebracht.

Auf den folgenden Seiten versuchen wir nicht nur einen Einblick in die Tarifaustauschsetzung zu ermöglichen, sondern auch anhand von Zahlen und Beispielrechnungen zu verdeutlichen, wie groß die Benachteiligung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis ist.

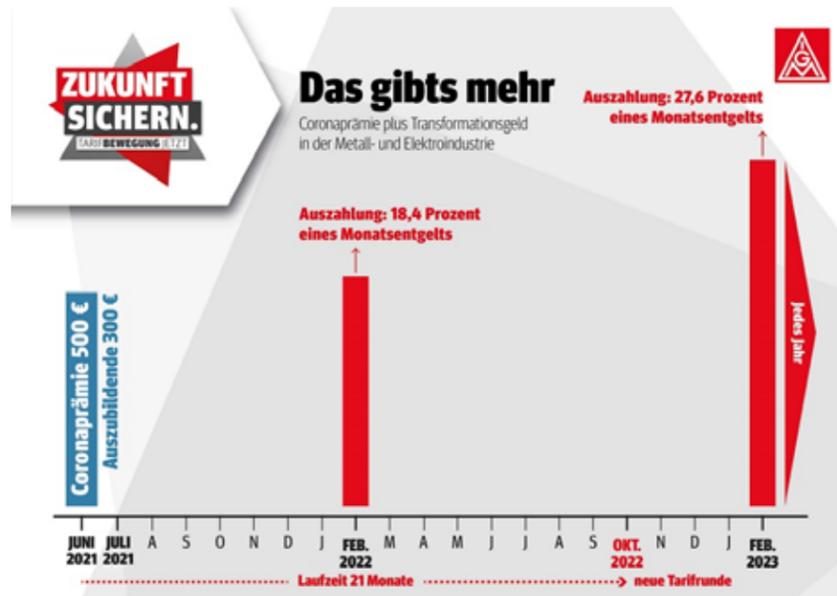
Da am Ende einer jeden TV-L-Verhandlung die Übertragung des Ergebnisses auf die beamteten Kolleg*innen erwartet wird, führen lineare Lohnerhöhungen bei den Angestellten zwangsläufig zu einer weiteren Vergrößerung der Netto-Lohnlücke.

Es braucht also Forderungen, die diesem Umstand gerecht werden und zu gerechter Bezahlung unter den Lehrerinnen und Lehrern in NRW führen.

Ungerechtigkeit über die Landesgrenzen hinaus

Aber auch der Vergleich mit anderen Bundesländern muss stutzig machen, da die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte im TV-L nicht einheitlich vorstättgeht. Stuft Nordrhein-Westfalen beispielsweise seine Sek I-Lehrkräfte, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, in die Entgeltgruppe 11 ein, so bekämen sie in Rheinland-Pfalz die EG 13. Es herrscht somit nicht nur Ungerechtigkeit in den Lehrerzimmern NRWs sondern auch, wenn man sich ansieht, wie die einzelnen Bundesländer ihre angestellten Lehrkräfte vergüten.

Mit seinen über 40.000 angestellten Lehrer*innen weist NRW die größte Anzahl an Kolleg*innen dieser Statusgruppe auf. Zum Vergleich: Nach 1990 wurden in den neuen Bundesländern gar keine Lehrkräfte mehr verbeamtet. Sachsen ist erst vor einigen Jahren dazu übergegangen, aufgrund des Lehrkräftemangels allen neu eingestellten



Diesen Tarifabschluss hat die IG Metall in Nordrhein-Westfalen erzielt.

*Anfang des Jahres ist die Tarifrunde der Metall- und Elektrobranche zu Ende gegangen. Die Beschäftigten konnten einen Tarifvertrag durchsetzen, der auch eine „Corona-Beihilfe“ umfasst: 500,- Euro für alle, finanziert vom Arbeitgeber! **Vergleicht man die Belastung durch die Pandemie im Bildungsbereich mit der in der Industrie, so müsste unsere Corona-Beihilfe doch mindestens genauso hoch ausfallen, oder?***

ten Lehrer*innen wieder den Beamtenstatus zu verleihen und in Bayern sind fast alle Lehrpersonen Beamt*innen.

Ungleichheit nicht nur beim Netto-Einkommen

Mit Einführung der „Erfahrungsstufe 6“ in der Entgelttabelle des TV-L konnte die GEW 2017 einen Erfolg verzeichnen. Allerdings muss die/der Einzelne mehr als zehn Jahre durchgehend beschäftigt sein, um sie/er in den Genuss der Höherstufung kommen.

Darüber hinaus gibt es allerdings weitere „Ungereimtheiten“: Fällt ein*e beamtete Lehrkraft krankheitsbedingt aus, so wird das Gehalt unbefristet und abschlagsfrei weiterbezahlt. Bei den Angestellten gilt eine Frist von sechs Wochen. Danach gibt es nur noch das Krankengeld der gesetzlichen Krankenkasse.

Die Altersteilzeitregelung liegt seit Jahren auf Eis, was dazu führt, dass angestellten Lehrkräften gar keine Möglichkeit des früheren Ausscheidens aus dem Schuldienst gegeben wird. Es sei denn, sie kündigen und nehmen damit weitere Einschnitte in Kauf.

„An injury to one is an injury to all!“

Dieser Leitspruch der anglo-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung sollte auch uns zu denken geben. Welche*r Kolleg*in im Beamtenverhältnis traut sich vor dem Hintergrund, dass seine angestellten Kolleg*innen wesentlich schlechter gestellt sind, überhaupt noch Verbesserungen bei Gehalt und Arbeitsbedingungen einzufordern?

Und wenn eine solche Atmosphäre der Einschüchterung herrscht, dann schadet das am Ende allen Kolleginnen und Kollegen!

Wer bezahlt wen wofür?



Wenn es um Löhne und Arbeitsbedingungen geht, wird in Deutschland die „Sozialpartnerschaft“ beschworen. Arbeitgeber*innen und Beschäftigte sollen autonom und ohne staatliche Eingriffe zu Lösungen kommen, die für beide Seiten tragbar sind. Wie aber funktioniert es, wenn der Arbeitgeber der Staat oder (wie im Fall des TV-L und der Lehrkräfte) ein Bundesland ist? // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

Steht die Tarifrunde der Metall- und Elektrobranche an, so läuft es in der Regel wie folgt ab: Ein Modellbezirk (z.B. Baden-Württemberg) wird auserkoren, in dem nötigenfalls auch Arbeitskämpfe (sprich: Streiks) durchgeführt werden und wo sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite an einen Tisch setzen, um über die künftige Ausgestaltung des Kollektivvertrags zu verhandeln.

Es kommen also Vertreter*innen des Arbeitgeberverbands (im o.g. Fall ist es der „Arbeitgeberverband Gesamtmetall“) mit Vertreter*innen der Gewerkschaften (hier: IG Metall) zusammen. Am Ende wird dieser „Pilotabschluss“ in der Regel bundesweit übernommen.

Nun ist der Arbeitgeber der im öffentlichen Dienst beschäftigten Kolleg*innen kein privates Unternehmen sondern die öffentliche Hand. Im Fall des TV-L haben sich die Bundesländer zur Arbeitgebervereinigung namens „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) zusammengeschlossen. Hessen ist seit 2004 als einziges Bundesland nicht mehr dabei und handelt mit seinen Landesbeschäftigten eigene Tarifverträge aus. (Hier haben übrigens alle Kolleg*innen per Tarifvertragsregelung ein landesweit gültiges Jobticket!)

Rolle von Gewerkschaften und Verbänden

Die Besoldungstabelle der Landesbeamt*innen wird eigentlich per Gesetz festgelegt. Es hat sich allerdings die Tradition entwickelt, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite der Übertragung des Tarifergebnisses der Angestellten auf die Beamt*innen der Länder zustimmen. Das mag auch ein Grund dafür sein, dass neben den Gewerkschaften ver.di, GEW und der „Gewerkschaft der Polizei“ (GdP) auch der „Philologenverband“ und andere Mitgliedsverbände des „Deutschen Beamtensbunds“ (dbb) an den TV-L-Verhandlungen mit auf der Arbeitnehmerseite Platz nehmen.

Anzumerken ist jedoch, dass der öffentliche Arbeitgeber diese Übertragung in der Vergangenheit immer wieder nicht einzu-eins sondern mit Abschlüssen für die Beamt*innen übernommen hat.

Sozialpartnerschaft oder Konfliktpartnerschaft?

Der eingangs erwähnte Begriff der Sozialpartnerschaft steht für die Idee, die entgegengesetzten Interessen der Arbeitgeberseite mit denen der Arbeitnehmer*innen in



Einklang zu bringen. Die Frage ist, ob das grundsätzlich möglich ist oder ob sich am Ende einer Tarifverhandlung über Lohnhöhen und Arbeitsbedingungen nicht doch nur eine Seite als Gewinnerin darstellen kann.

Natürlich gibt es den Konsens oder auch den Termin des Kompromisses. Offen bleibt aber, wie die einzelne Beschäftigte und Kolleg*innen arbeiten würden (Arbeitsbedingungen) und zu welcher Entlohnung, wenn auf der anderen Seite des Tisches nicht die Arbeitgeber*innen sitzen würden, sondern alle zur Verfügung stehenden Zahlen auf dem Tisch lägen. Würden die Arbeitnehmer*innen auch dann noch am Ende einer Tarifrunde sagen müssen: „Mehr war nicht herauszuholen“, wenn es ausschließlich um die Finanzierbarkeit ihrer Arbeit ginge? Die These sei in den Raum gestellt, dass – um zu den Lehrkräften als Beispiel zurückzukommen – die Lohnlücke zwischen Beamt*innen und Angestellten sofort geschlossen würde, würde man die fragen, die die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes am Ende bezahlen: die Steuerzahler*innen.

Sie würden sicher noch einige andere Dinge ändern wollen, was zur Entlastung der öffentlichen Haushalte beitrüge (Verteidigungsausgaben, Bezahlung und Besteuerung der Reichen und Super-Reichen, Subventionierung von klimaschädlichen Industrien etc. pp.).

Als Gegenbegriff zur „Sozialpartnerschaft“ existiert übrigens der der „Konflikt-

partnerschaft“, mit dem zum Ausdruck gebracht werden soll, dass es zwar zu Kompromissen und einem zeitweiligen Konsens kommen mag, der grundlegende Interessensgegensatz aber auch durch eine zu Ende gebrachte Tarifrunde nicht aufgehoben werden kann.

Arbeitnehmer*innen dürfen sich nicht spalten lassen!

Jetzt könnte man einwenden, dass doch auch unter den einzelnen Arbeitgeber*innen (also: Bundesländern) nach einem Abschluss Unzufriedenheit herrscht, weil bspw. das arme Bremen im Gegensatz zum reichen Bayern relativ mehr Ausgaben schultern muss. Um der unterschiedlichen Finanzlage in den Bundesländern Rechnung zu tragen, pflegen diese aber den „Länderfinanzausgleich“.

Auf die Arbeitnehmerseite übertragen müssten die Beamt*innen den angestellten Kolleg*innen einen Ausgleich zahlen – oder einfach mit dafür sorgen, dass alle ihrem Arbeitseinsatz entsprechend am Ende Vergleichbares herausbekommen.

Denn was den Angestellten beim Netto vorenthalten wird, wird den Beamt*innen nicht geschenkt. Im Gegenteil herrscht vielmehr ein Klima, das den beamteten Kolleg*innen vermittelt: Stell' dich nicht so an, es gibt welche, die dieselbe Arbeit machen und am Ende noch weniger dafür überwiesen bekommen. Der Interessensgegensatz

besteht folglich nicht zwischen den einzelnen Arbeitgeber-Parteien (das wird höchstens als vorgeschobenes Argument genutzt!) und schon gar nicht zwischen den verschiedenen Statusgruppen unter den Beschäftigten. Der Interessensgegensatz besteht zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite.

Den Arbeitgeber*innen nicht auf den Leim gehen!

Somit darf es am Ende einer Tarifrunde auch auf keinen Fall heißen: „Die Gewerkschaften und die Arbeitgeber in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) mussten [...] viele unterschiedliche Themenkomplexe unter einen Hut bekommen. Das war nicht einfach, weil sie einen Ausgleich zwischen allen Themen und Forderungen finden mussten. [...] Bei der Bewertung einzelner Ergebnisse muss man immer im Blick behalten, dass ein Mehr für eine Beschäftigtengruppe zu Abstrichen für andere Kolleginnen und Kollegen führen kann – es also immer wichtig ist, auf das Gesamtvolumen zu schauen, das die Gewerkschaften durchgesetzt haben.“

(aus: <https://www.gew.de/troed2019/fragen-und-antworten/>)

Nach dieser Logik geht es also nur um einen Ausgleich zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten, dem sich einzelne Beschäftigte unterzuordnen haben. Das mag die Arbeitgeberseite freuen, kann unter den Kolleg*innen aber kaum als

„Kann bei diesem Monatseinkommen des Verhandlungsführers der TdL noch von »Verhandlungen auf Augenhöhe« gesprochen werden?:“

13.520,90	p.M.	Besoldungsgruppe B10 als Landesfinanzminister
1.744,44	p.M.	Aufsichtsratsvorsitzender der NORD LB
683,33	p.M.	Verwaltungsrat KfW
≈4.000,-	p.M.	Aufsichtsrat Deutsche Messe AG (netto; 2019)
5.791,66	p.M.	Präsidium des Aufsichtsrats der Salzgitter AG
25.740,33 EUR pro Monat		

(zusätzliche Vergütungen wie bspw. „Reisekostenerstattung auf Anforderung“ sind nicht eingerechnet; alle Angaben ohne Gewähr)

Beitrag zu nachhaltig solidarischem Handeln verstanden werden.

Der Verhandlungsführer der Arbeitgeber hat einen „Monatslohn“ von über 25.000 Euro!

Wer nun konkret für die TdL die Verhandlungen führt, wird von der Finanzministerkonferenz der Länder vorgeschlagen. Anfang 2020 fiel die Wahl auf den niedersächsischen Finanzminister.

Als Abgeordneter des niedersächsischen Landtags erhält er Diäten i.H.v. 8.632,47 Euro, wovon 1.456,95 Euro als „steuerfreie Aufwandsentschädigung“ überwiesen werden. Das sei, so ist der Internetseite des Landtags in Hannover zu entnehmen, ein „angemessenes Einkommen“ für diesen „Fulltime-Job“ (www.landtag-niedersachsen.de). Aufgrund des Amtes als Landesfinanzminister, werden jedoch „gekürzte Diäten“ gezahlt. Das Salär für das Ministeramt beträgt 13.520,90 Euro im Monat.

Neben dem Amt des Verhandlungsführers der TdL bei den Verhandlungen zum TV-L (ob dafür eine besondere Vergütung gezahlt wird, war nicht zu ermitteln) ist an den Finanzminister-Posten von Niedersachsen noch die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden der NORD/LB geknüpft. Für diese Aufgabe gab es im vergangenen Jahr mindes-

tens 20.933 Euro, wahrscheinlich aber ein Vielfaches (im entsprechenden Geschäftsbericht war nur der Gesamtbetrag für alle 15 Aufsichtsratsmitglieder i.H.v. 314.000 Euro zu finden, und der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird sicherlich mit einer höheren Summe bedacht als die einfachen Mitglieder dieses Gremiums).

Darüber hinaus wird noch die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat der KfW ausgeübt, wofür es im Jahr noch einmal 8.200 Euro gibt (KfW-Vergütungsbericht; 2020). Und dann sind da noch die Mitgliedschaften in den Aufsichtsräten der „Deutsche Messe AG“ und im Präsidium des Aufsichtsrats des Stahlkonzerns „Salzgitter AG“. Seit 2017 besteht zudem die ordentliche Mitgliedschaft im Bundesrat. Mit all diesen Funktionen und Ämtern trägt der TdL-Verhandlungsführer – neben dem „Fulltime-Job“ als Landtagsabgeordneter und Landesfinanzminister – eine Menge an Verantwortung und bezieht eine ganze Stange Geld.

Was den Posten im Aufsichtsrat der Salzgitter AG angeht, so fanden 2020 ganze fünf Sitzungen statt. Dafür erhielten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils 600,- Euro an Sitzungsgeld. Hinzu kam die feste Vergütung i.H.v. 57.000 Euro sowie eine „Ausschussvergütung“ von 9.500 Euro. Allein für den

Posten im Aufsichtsrat dieses Konzerns gab es somit 69.500 Euro (aus: Salzgitter AG; Finanzbericht 2020).

Bei der „Deutsche Messe AG“ betrug die „Nettovergütungen des Aufsichtsrates [...] im Berichtsjahr 93.000 Euro“ (aus: Deutsche Messe AG; Geschäftsbericht 2019).

Fußnote:

Unter dem niedersächsischen Finanzminister, der seit November 2017 das Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden bei der NORD LB ausübt, schloss die Landesbank das Geschäftsjahr 2018 mit einem Verlust von 2,4 Mrd. Euro ab und musste ein Jahr später von den Sparkassen und den Ländern Niedersachsen und Sachsen-Anhalt mit 3,6 Mrd. Euro vor der Pleite gerettet werden.

Wegen der Versorgung im Alter muss sich der TdL-Verhandlungsführer keine Sorgen machen, da Landtagsabgeordnete in Niedersachsen bereits nach einem Jahr Zugehörigkeit zum niedersächsischen Landtag für jedes Jahr der Mandatszeit 2,5 Prozent der Grundentschädigung und höchstens 71,75 Prozent erhalten. Aber auch scheidende Aufsichtsratsmitglieder werden in Deutschland mit Pensionen bedacht ...

Das Ziel ist das Ziel! – Doch wie muss der Weg aussehen?

Allein in Köln sind 12.834 Personen als Angestellte im Landesdienst beschäftigt. Im rheinisch-bergischen Kreis sind es noch einmal 717. Insgesamt arbeiten in NRW 132.574 Landesangestellte und bundesweit kommen wir auf 663.595 angestellte Kolleg*innen im Dienst der Länder**. Sie alle haben im Herbst 2021 ein Wörtchen mitzureden, wenn die Bedingungen des TV-L neu verhandelt werden. Das sollte doch Kampfkraft genug sein, um endlich zumindest mit den gravierendsten Missständen aufzuräumen ... // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**



Wer ist betroffen?

Direkt und in erster Linie sind von der bevorstehenden Tarifrunde alle Kolleg*innen betroffen, deren Arbeitgeber ein Bundesland ist (außer Hessen, wo ein gesondertes Tarifwerk gilt), und die somit den Regelungen des TV-L („Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“) unterliegen. Die angestellten Lehrer*innen zählen genauso dazu wie (Schul-)Sozialarbeiter*innen, Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben an den Universitäten und die Hochschulbeschäftigten, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind.

Nicht von der GEW organisiert, aber sozusagen mit zur „Verhandlungsmasse“ gehören des Weiteren auch Kolleg*innen in den Landeskliniken, bei den Landesbehörden und -ämtern oder die Schleusenwärter*innen an Rhein und Ruhr. Das hört sich doch nach einer ziemlich schlagkräftigen Truppe an! Was kann uns

also noch daran hindern, 2021 endlich erfolgreich zu sein?

Hinzu kommt, dass die Abschlüsse der TV-L-Runde mittelbar natürlich auch für alle Kolleg*innen im Beamtenverhältnis Relevanz haben, die im öffentlichen Dienst der Länder beschäftigt sind und nicht im Sold von Bund oder Kommunen stehen: Lehrer*innen in den Schulen, Lehramtsanwärter*innen im Vorbereitungsdienst (Referendar*innen), die sich „auf Widerruf“ im Beamtenverhältnis befinden, beamtete Dozent*innen, Polizist*innen, Richter*innen, Behördenmitarbeiter*innen etc.

Woher kommt die Netto-Lohnlücke?

Seit Einführung des TV-L im Jahr 2006 hat es bis heute sieben Tarifrunden gegeben, also fast alle zwei Jahre eine. Üblicherweise

ging es dabei vor allem um die prozentuale Erhöhung der Entgelte je Einkommensgruppe (EG). Da der Einschnitt nach Abschaffung des alten Bundesangestelltentarifs (BAT) aber derart groß war, haben die Gewerkschaften immer wieder versucht, weitere Verbesserungen durchzusetzen. Der größte Erfolg bestand darin, den Arbeitgeber*innen die Einführung einer sechsten Stufe für die Entgeltgruppen 9 bis 15 abzurufen. Das war im Rahmen der Tarifrunde 2017 möglich und führt dazu, dass man nun nach insgesamt 15 Jahren in ununterbrochener Tätigkeit die höchste Entwicklungsstufe (Stufe 6) erreicht und somit noch einen finanziellen Aufschlag erhält.

An der Tatsache, dass Landesbeschäftigte im Angestelltenverhältnis im Schnitt weiterhin monatlich rund 500,- Euro netto weniger verdienen als ihre beamteten Kolleg*innen, ändert aber auch das nur wenig. Diese enorme Netto-Lohnlücke ist darauf zurückzuführen, dass die Entgeltgruppen im TV-L brutto so niedrig vergütet werden bzw. die Beiträge für die Sozialversicherungen zu Buche schlagen. Besonders groß ist diese Lücke jedoch bei Angestellten mit Kindern, da die für Beamt*innen geltenden Familienzuschläge, die der alte BAT für Angestellte noch vorsah, mit Einführung des TV-L 2006 abgeschafft worden sind.

Würde der Kollege, dessen Bezüge im Kasten beispielhaft errechnet sind, befördert, so bliebe er als Beamter in seiner bisher erreichten Erfahrungsstufe und erhielte gut 350 Euro netto mehr im Monat (dann A13). Als angestellte Lehrkraft steigt man nach einer Beförderung in der Entgelttabelle zwar ebenfalls eine Einkommensgruppe auf, kann aber in vielen Fällen die Erfahrungsstufe nicht mitnehmen. Gnädigerweise hat der Arbeitgeber zugestanden, dass auch Angestellte nach einer Beförderung keine finanziellen Einbußen haben dürfen und mindestens 50 Euro mehr im Monat verdienen müssen als zuvor.

Die Netto-Lohnlücke zwischen angestellten und beamteten Lehrkräften in NRW – ein Beispiel

Lehrer, Sek I, 43 Jahre, im Dienst seit 2007, zwei Kinder; Steuerklasse III

im Beamtenverhältnis:		im Angestelltenverhältnis:	
4593,93€	A12 brutto	5232,76€	EG 11 brutto
+ 407,16€	Familienzulage	- 757,63€	Sozialversicherungen
- 777,83€	Lohnsteuer	- 648,33€	Lohnsteuer
- 198,61€	priv. Krankenvers.	- 374,91€	gesetzl. Krankenvers.
4024,65€	netto	3451,89€	netto

Wer das Beispiel für sich selbst ausrechnen möchte, muss nur zwei Internetseiten nebeneinander öffnen und entsprechend ausfüllen:

<https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/allg/>

und

<https://oeffentlicher-dienst.info/beamte/nw/>

Stand der Dinge: Arbeitgeberseite beugt Vertragsbruch!

Die letzte TV-L-Verhandlungsrunde begann im Februar 2019 und führte zu einer Vertragslaufzeit von 33 Monaten (rückwirkend vom 1. Januar 2019 bis zum 30. September 2021). Damit waren die Lohnerhöhungen vereinbart. Was fehlte, war eine Verbesserung des Tarifvertrages zur Eingruppierung der Lehrkräfte (TV EntgO-L). Das sollte, so der Arbeitgeberverband TdL, im Anschluss verhandelt werden. Am 4. Juni 2020 (!) nahmen die Arbeitgeber*innen zwar endlich den entsprechenden und noch aktualisierten Forderungskatalog der Gewerkschaften dazu entgegen, sie teilten dann aber mit, dass sie zu keinen weiteren Verhandlungen bereit wären. Damit war eine Vereinbarung aus der Tarifrunde (die Weiterverhandlung) gebrochen.

Bereits in der Tarifrunde 2011 hatte der öffentliche Arbeitgeber neue Verhandlungen für Altersteilzeit-Regelungen (ATZ) bei den Angestellten in Aussicht gestellt. Doch was ist in dieser ganz konkreten Sache seither passiert? - Nichts! D.h., dass angestellte Landesbeschäftigte weiterhin keine Möglichkeit haben, durch Altersteilzeit finanziell etwas abgedeckt vorzeitig in Rente zu gehen (ab-

gesehen davon, dass es mit dem vom TV-L bisher festgelegten Einkommen und den viel schlechteren Rentenbedingungen ohnehin schwer möglich wäre, den vorzeitigen Ruhestand zu finanzieren!).

Getan hat sich seither dennoch etwas: Per Verordnung wurde einer anderen Statusgruppe, den auf Widerruf verbeamteten Lehramts-Referendar*innen, eine 14-prozentige Einkommenskürzung verpasst. Das jedenfalls ist das Ergebnis, wenn man die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von zwei auf 1,5 Jahre mit der gleichzeitigen Erhöhung der Pflichtstundenzahl verrechnet.

Die zunehmende Arbeitsverdichtung z.B. durch die Einführung der Inklusion und die besonderen Lasten, die den Beschäftigten aller Statusgruppen aufgrund der Pandemie aufgebürdet wurden, motiviert in die nächste Tarifverhandlung zu starten.

Kampfkraft effektiv nutzen

Die letzte Tarifrunde für die Landesbeschäftigten kann aus Sicht der Lehrkräfte nicht als Erfolg bezeichnet werden. Neben den Warnstreikaktionen war von Vollstreik noch nicht einmal die Rede. Wir haben es nicht vermocht, durch angemessene Arbeitskämpfe

Jede fünfte Lehrkraft in NRW ist nicht verbeamtet***

NRW:	205.753 Lehrkräfte insg., davon 43.600 im Angestelltenverhältnis
Regierungsbezirk Köln:	39.807 Lehrkräfte insgesamt (Angestellte und Beamt*innen)
Stadt Köln:	8.997 Lehrkräfte insgesamt
Rhein.-Berg. Kreis:	2.608 Lehrkräfte insgesamt

Maßnahmen den Druck zu erzeugen, den es gebraucht hätte, um die Arbeitgeber*innen zu Zugeständnissen zu zwingen.

Bedenkt man, wie viele Kolleg*innen insgesamt von den bevorstehenden Tarifverhandlungen mittelbar und unmittelbar betroffen sind, so sollte noch wesentlich mehr drin sein. Und die beamteten Kolleg*innen, für die immer noch kein Streikrecht durchgesetzt ist, sind durchaus in der Lage, bevorstehende Arbeitskämpfe effektiv zu unterstützen. In jeder Schule und allen Landesbetrieben müssen die beamteten Kolleg*innen von ihrem gesetzlich verbrieften Recht Gebrauch machen, streikbedingt ausfallende Unterrichts- bzw. Arbeitsstunden NICHT zu kompensieren. Andernfalls würden sie sich als Streikbrecher*innen betätigen!

Für verbeamtete Lehrer*innen muss gelten: Auch wenn im Einzelfall sogenannte Anstatt-Stunden von der Schulleitung geltend gemacht werden und streikbedingt ausfallender Unterricht somit nur mittelbar vertreten würde, muss u.U. der Personal- und / oder der Lehrerrat eingreifen und für die volle Streikkraft der Kolleg*innen in der eigenen Schule sorgen.

Schon im Vorfeld der Tarifrunde sollte eine Aufklärungskampagne für die Öffentlichkeit gestartet werden, um die Missstände im öffentlichen Dienst und vor allem in den Schulen deutlich sowie und die Angemessenheit unserer Forderungen plausibel zu machen. Denn wenn der öffentliche Dienst für seine Rechte kämpft, dann braucht es die Solidarität durch die Bevölkerung. Corona hat allen klar vor Augen geführt, wie wichtig wir und die gesamte Bildungsbranche für die Gesellschaft sind. Da wird sicher niemand auf die Idee kommen, die Lohnungerechtigkeit in den Schulen zu verteidigen – im Gegenteil!

Welche Forderungen?

Ergeben sich die Forderungen nicht von selbst, wenn man sich die Situation der angestellten Lehrkräfte ansieht? Der „Ausschuss Angestellte“ im Kölner GEW-Stadtverband hat jedenfalls am 20. April 2021 im Rahmen einer ersten lokalen Tarifkonferenz zu drei Themenkomplexen erste Eckpunkte formuliert:

1. Themenkomplex Angleichung:

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (d.h. schulformübergreifend und angeglichen an die Beamt*innen)
- mindestens eine EG höher/min. 385 Euro/min. 7 % [= Kombination aus Höhergruppierung und Mindestbetragsforderung]
- richtige Stufe 6 mit mindestens 12 % plus
- bessere Rente

2. Themenkomplex Entlastung:

- Arbeitszeitverringerung
- Reduzierung der Arbeitszeit/Anpassung an Arbeitszeit der übrigen Landesbeschäftigten
- Übertragung auf die Beamt*innen

3. Themenkomplex Entfristung:

- Tarifvertragliches Verbot von befristeten Verträgen

Zu den Ergebnissen der Landestarifkonferenz der GEW NRW, die zwei Wochen später stattfand, gibt es einen gesonderten Bericht auf Seite 18 dieser „forum“-Ausgabe von Gudrun Skeide-Panek. Sie gehört auch dem Kölner „Ausschuss Angestellte“ an.

Ob der Arbeitgeber darüber auf die Lösungsmöglichkeit kommt, die Sozialabgaben der Angestellten anders zu berechnen, damit ein angemessenes Netto-Einkommen am Ende herauskommt, bleibt ihm überlassen.

Die Frage ist, inwieweit es des Weiteren möglich sein kann, auch Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen, Doppelbesetzungen, Verringerung von Klassengrößen bzw. besseren Schüler-Betreuungsschlüsseln u.a. mit in die Tarifrunde zu tragen. Gerade in heutiger Zeit ist es überdies ein Skandal, dass ein Bundesland als Arbeitgeber seinen Beschäftigten kein klimafreundliches Jobticket anbietet. Auch das könnte – wie in Hessen bereits umgesetzt! – Teil des Tarifvertrags sein. Abhängen tut am Ende alles vom Willen der Kolleg*innen, sich aktiv an den Aktionen zur TV-L-Runde 2021 zu beteiligen!

Also: Beginnt gleich nach den Sommerferien mit der Diskussion, wie auch an eurer Schule die Tarifrunde zum Erfolg gemacht werden kann!

**www.regionalstatistik.de: Beschäftigte des Landes - Stichtag: 30.06. - regionale Tiefe: Kreise u. krfr. Städte (bis 2005) (Berlin und Hamburg lieferten für diesen Zeitraum keine Daten; Hessen ausgenommen, da eigener Tarifvertrag für Landesangestellte)

*** www.it.nrw: Hauptamtliche und hauptberufliche Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in NRW 2017/2018 (Gemeindeergebnisse); ausgenommen Weiterbildungskollegs und Privatschulen [ergänzt durch Informationen des Schulministeriums NRW für 2019/2020]



Was erwartest du von der Tarifrunde im Herbst?

Nachdem wir in der letzten „forum“-Ausgabe den mehr als 400 Kolleg*innen, die im vergangenen Jahr neu in die Kölner GEW eingetreten sind, drei Fragen gestellt hatten, waren wir begeistert von der Anzahl und dem Inhalt der Antworten. Das hat uns veranlasst, mit Blick auf die anstehende TV-L-Runde wieder drei Fragen zu formulieren – diesmal an die Kölner GEW-Mitglieder, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind. // **Christina Krautwurst und Jutta Jilg, Mitglieder der „forum“-Redaktion**

Diesmal lauteten die Fragen:

- 1.) *Wie fällt für Dich und Deinen Fachbereich die Bilanz in der bisherigen Tarifarbeit der GEW aus?*
- 2.) *Was wünschst Du Dir für die Tarifrunde 2021?*
- 3.) *Was motiviert Dich (trotz Rückschlägen) weiterzukämpfen?*

**Seiteneinsteigerin an einer Schule:**

1.) Da ich keine Möglichkeit zur vollen Anerkennung meiner Studieninhalte bekommen habe, werde ich trotz Klassenleitung nach EG 10 bezahlt. Das ist schon sehr frustrierend und ich sehe nicht, was die GEW da für mich tut.

2.) Dass ich analog zu dem bezahlt werde, was ich leiste, also eigentlich EG 12, aber ja wohl mindestens 11; aber jetzt werde ich analog zu Sozialpädagog*innen in der Schuleingangsphase bezahlt.

3.) Mich motiviert da tatsächlich nicht mehr viel.

„Auch wäre eine Anerkennung unserer Leistung während der Pandemie schön!“

**OGS-Beschäftigte:**

1.) Engagiert, aber gehaltstechnisch ohne Auswirkungen – die OGS muss dringend (!!!) bessere Lohnbedingungen erhalten und nicht als „sonstige Mitarbeiter*innen an Kitas und Schulen“ genannt werden.

2.) Mehr Kohle, in der OGS tarifangelehnt – ich habe ein Diplom in Deutsch und Sozialpsychologie und werde unter einem/einer Erzieher*in bezahlt.

3.) Naja, ehrlich gesagt nicht mehr viel. Wenn da nicht mehr GELD BEI RUMKOMMT, GEHE ICH.

Lehrerin an einem Berufskolleg

1.) Ich sehe, dass es große Bemühungen seitens der GEW gibt, dass unsere Vergütung der Vergütung der verbeamteten Lehrer*innen angeglichen wird, doch leider scheitert es immer wieder. Alles, was wir erstreiken/erarbeiten, bekommen die verbeamteten Kolleg*innen auch on top. Das bedeutet, dass die Schere immer weiter auseinander geht. Ich würde mir wünschen, dass [...] wenigstens an der Stellenschraube „Rechte der Tarifbeschäftigten“ gedreht werden könnte. Es kann nicht sein, dass wir als Angestellte die gleichen Pflichten und zudem finanzielle Einbußen haben, aber nicht die gleichen Rechte. Ich wünsche mir auch eine Anerkennung in der Form, dass ich auch in der Wahrnehmung der verbeamteten Kolleg*innen und Vorgesetzten nicht mehr eine Lehrerin zweiter Klasse bin. Denn in den Köpfen herrscht immer noch die Vorstellung, dass mit uns irgendetwas nicht stimmen könne, wenn wir nicht verbeamtet seien. Auch wäre eine Anerkennung unserer Leistung während der Pandemie schön, denn ich bin als Lehrerin an einem Berufskolleg trotz Risikostatus erst gestern (7.5.21) zum ersten Mal geimpft worden. Wir sind bis jetzt über ein Jahr nach Pandemiebeginn immer noch nicht mit Lehrerrechnern ausgestattet worden und sind gezwungen, mit unseren eigenen Geräten zu arbeiten – stehen also die ganze Zeit mit einem Fuß im Gefängnis, weil wir diverse Datenschutzbestimmungen brechen müssen, um unseren Job zu machen. Auch wäre eine verpflichtende Ausstattung aller Klassenräume mit Lüftungsanlagen wünschenswert, denn auch das dient zu unserem und dem Schutz der Schüler*innen.

2.) Dass die Angleichung wirklich auf den Weg gebracht wird, und zwar gerne mit härteren Mitteln, denn wir sind viele, und wenn wir unsere Arbeit über einen längeren Zeitraum niederlegen, haben wir die Chance, dass wir gehört werden. Wir brauchen einen langen Atem. Uns wurde in dem letzten Jahr immer gesagt, wir seien systemrelevant, dann bitte entlohnt uns gerecht – vor allem vor dem Hintergrund, dass eine Coronainfektion oder auch eine andere Infektion nicht als Arbeitsunfall gewertet wird. Ich möchte gerecht bezahlt werden, wenn ich meinen Kopf schon jeden Tag hinhalte. Und gerecht bedeutet für mich, dass es keinen Unterschied zu meinen verbeamteten Kolleg*innen gibt.

3.) Dass wir vielleicht Großes bewegen könnten, wenn wir als Zusammenschluss den Arbeitskampf bestreiten und nicht aus falschem „Gehorsam“ einfach weiter funktionieren, weil die Schulleitungen und Kolleg*innen uns suggerieren, dass sie wegen uns, wenn wir streiken, mehr arbeiten müssen. Das müssen wir aushalten.

„Wir sind über ein Jahr nach Pandemiebeginn immer noch nicht mit Lehrerrechnern ausgestattet worden und sind gezwungen, mit unseren eigenen Geräten zu arbeiten“

Lehrerin an einem Berufskolleg:

1.) Ich bin sehr zufrieden mit der bisherigen Arbeit und was erreicht wurde in den letzten Jahren!

2.) und 3.) Habe immer noch die Hoffnung, dass irgendwann gleiches Geld für gleiche Arbeit bezahlt wird (Gleichstellung mit den verbeamteten Kolleg*innen)!

„Streiken gehört zu den Dingen im Leben, an denen man sich beteiligen muss. Wenn meine Kolleg*innen streiken, dann darf ich nicht arbeiten gehen. Das gehört sich einfach nicht. Dann bin ich ja selbst Streikbrecher.“

Werkstattlehrer am Berufskolleg:

1.) Ich arbeite seit 20 Jahren [und bin] seit Einstellung (jetzt) eingruppiert in die EG 9 (kleine = 9a). Außer, dass vor ein paar Jahren zur TV-L Eingruppierung EG 9 (ehemals „klein“ und „groß“) die Bezeichnung 9a und 9b ausgehandelt wurde und zusätzlich eine Stufe 6 eingeführt wurde, hat sich jedoch in Bezug auf eine grundlegende Tariferhöhung nicht viel getan. Seit 20 Jahren gehöre ich immer noch der Tarifgruppe 9a an, obwohl wir bekannterweise die gleichen Schüler*innen unterrichten und die gleiche pädagogische Arbeiten leisten und zusätzlich mehr Stunden arbeiten müssen als die Kolleg*innen. Ich fühle mich als Werkstattlehrer „vergessen“ und nicht wertgeschätzt. Leisten wir doch so eine wichtige Arbeit, junge Menschen in ihrem beruflichen Findungsprozess zu unterstützen und sie auf ihrem Weg in den Beruf zu begleiten ... Berufskolleg eben.

2.) Ich wünsche mir eine Regelbeförderung der jetzigen Tarifgruppen EG 9a oder b in mindestens Gruppe 10 oder 11. Außerdem wünsche ich mir eine praktikablere Altersteilzeit- bzw. Vorruhestandsregelung ab 60 Jahren für tarifbeschäftigte Kolleg*innen. Entsprechende Möglichkeiten wurden abgeschafft und nicht mehr neu verhandelt. Zumindest wäre eine Erhöhung der Entlastungsstunden ab 60 äußerst wünschenswert. Zur Durchsetzung der Ansprüche, würde ein längerfristiger Streik ein hilfreiches, probates Mittel sein ...! Außerdem noch ganz wichtig: In Zukunft bitte nicht mehr so lange Laufzeiten vereinbaren. Bitte nur noch eine Laufzeit von einem Jahr aushandeln!!!

3.) Als solidarisch denkender Mensch ist die Gewerkschaftsmitgliedschaft unverzichtbar. Wer sonst im öffentlichen Dienst außer der Gewerkschaft verhandelt für mich höhere Gehälter oder vertritt meine Belange? – Wenn auch nicht immer mit zufriedenstellenden Ergebnissen für mich.

„Dass die Angleichung wirklich auf den Weg gebracht wird, und zwar gerne mit härteren Mitteln, denn wir sind viele, und wenn wir unsere Arbeit über einen längeren Zeitraum niederlegen, haben wir die Chance.“

„Für die angestellten Lehrer*innen müssen die Kinderzuschläge wieder eingeführt werden.“

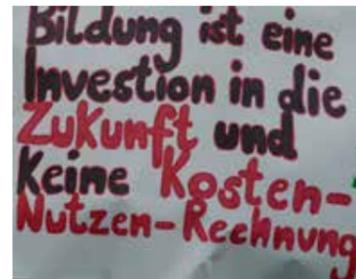
Quereinsteiger an einer Gesamtschule:

1.) Die GEW setzt einige Forderungen durch, könnte aber durch das Aufzeigen ihrer Stärke mit ggf. längeren Streiks mehr Ziele durchsetzen.

2.) Aufstiegsmöglichkeiten auch für Quereinsteiger*innen, hier vielleicht durch mehr Spielräume und Entscheidungsspielräume der Schulleitung. Bei qualifizierten Kolleg*innen können sie vielleicht doch Aufstiegsmöglichkeiten ermöglichen.

- Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit für alle Lehrkräfte.
- Keine unterschiedliche Bezahlung wie die Entgeltzulage für einige Beschäftigte (diese erhalten einige Kolleg*innen, ich bisher nicht, und diese kann auch nicht mehr beantragt werden).
- Anerkennung von gleichwertigen Abschlüssen laut Deutschem Qualifikationsrahmenplan in der Einstufung.
- 3.) Wenn ich sehe, dass die Gewerkschaft stark auftritt; wenn ich sehe, dass Forderungen gut durchgesetzt werden; motivierte Kolleg*innen.

„Die GEW sollte alles, was im »Ausschuss Tarifangestellte« erarbeitet worden ist, einfach mal umsetzen. Eigentlich ganz klar.“

**Grundschullehrerin**

1.) Für die Zukunft wünsche ich mir, dass unsere Situation denen der verbeamteten Kolleg*innen mehr angeglichen wird. Nach wie vor ist die Schere meines Erachtens viel zu groß und wird auch nicht kleiner ...

2.) Dass die Situation (auch in der Pandemiezeit) der Tarifbeschäftigten mehr kommuniziert wird und dass in Zukunft das Thema A 13/E 13 (auch nach den Erfahrungen in dieser schweren Zeit) durchgesetzt wird.

3.) Meine Motivation: Dass endlich für gleiche Arbeit gleiches Gehalt und gleiche Bedingungen (Diskrepanz z.B. privat versichert/krankenversichert, Rente usw.) für Tarifbeschäftigte eingeräumt werden.

„Außerdem noch ganz wichtig: In Zukunft bitte nicht mehr so lange Laufzeiten vereinbaren. Bitte nur noch eine Laufzeit von einem Jahr aushandeln!!!“

„Zur Durchsetzung der Ansprüche würde ein längerfristiger Streik ein hilfreiches, probates Mittel sein ...!“

Gesamtschullehrerin

1.) Die GEW ist keine kampfstärke Gewerkschaft. Das liegt daran, dass überwiegend Beamt*innen organisiert sind. Und bei den Tarifbeschäftigten gibt es halt keine Streikkultur. Ich glaube, es gibt viele, die sich irgendwie schämen, nicht verbeamtet zu sein und die das im Kollegium nicht raushängen lassen wollen. Oder sie sind die einzige nicht verbeamtete Lehrkraft an der Schule und trauen sich deshalb nicht zu streiken. Ich glaube auch, dass die GEW nicht viel Ahnung von Tarifkämpfen hat. Ich persönlich fände es besser, wir wären alle bei ver.di.

2.) Mehr Power, nicht so viel Meckern und Motzen, sondern mal aktiv werden und raus auf die Straße gehen. Egal wie sehr die Forderungen davon entfernt sind, dass man immer noch nicht so viel wie die Beamt*innen verdient. Dieses ewige Gemecker führt dazu, dass so wenige kommen, wenn zum Streik aufgerufen wird.

3.) Ich weiß nicht, wie es anderen geht: Aber Streiken gehört zu den Dingen im Leben, an denen man sich beteiligen muss. Wenn meine Kolleg*innen streiken, dann darf ich nicht arbeiten gehen. Das gehört sich einfach nicht. Dann bin ich ja selbst Streikbrecher. Und Streiken macht Spaß. Es ist eben ein Grundrecht, das mir als Tarifbeschäftigter niemand nehmen kann. Die Beamt*innen in ihrem goldenen Käfig haben dieses Grundrecht nicht. Deshalb ändert sich auch so wenig an den Schulen.

„Arbeitszeitreduzierung! Eine Forderung, die andere Branchen und Gewerkschaften unabhängig von Corona seit Jahren verfolgen (z.B. IG Metall) und die durch die Belastung in der Pandemie neue Dringlichkeit erfährt.“

Seit 15 Jahren um den Lohn gebracht!

Als der „Bundesangestelltentarif“ (BAT) 2006 abgeschafft und durch den „Tarifvertrag der Länder“ (TV-L) ersetzt wurde, waren plötzlich die angestellten Kolleg*innen am stärksten von Lohneinbußen betroffen, die Kinder haben. Denn im BAT gab es noch den Familienzuschlag, was die Lohnlücke zu den beamteten Kolleg*innen nicht so stark ausfallen ließ. Wer erst nach 2006 in den Schuldienst eintrat und im Angestelltenverhältnis landete, erhielt noch nicht einmal die sogenannte Überleitung vom BAT zum TV-L. Was bedeutet das alles konkret? Hildegard Achilles hat sich zu einem Interview hierzu bereit erklärt. Sie ist selbst seit 2004 Lehrerin an einem Berufskolleg und im Angestelltenverhältnis tätig. // **Das Interview führte Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

„forum“: *Abgesehen von den Monatsbezüge gibt es aber noch weitere Schlechterstellungen, die mit dem TV-L in Verbindung stehen. Welche sind das?*

„forum“: *Liebe Hildegard, „TV-L“ - was fällt dir als erstes dazu ein?*

HILDEGARD ACHILLES (HA): Wie konnten die Gewerkschaften freiwillig den BAT kündigen, der recht gute Konditionen für die Angestellten bot? Versagen der Gewerkschaften bei den neuen Verträgen auf ganzer Linie, ganz besonders aber bei der Eingruppierung der Lehrkräfte und der Zusatzversorgung. Wie konnte ein solcher Vertrag unterschrieben werden? Da bin ich immer noch fassungslos!

„forum“: *Hast du mal ausgerechnet, wie viel Lohn dir – im Vergleich, wenn du im Beamtenverhältnis beschäftigt wärst – vorenthalten wird und wie viel Geld dir seit 2006 vorenthalten worden ist?*

HA: Das habe ich aus gesundheitlichen Gründen bislang vermieden.

HA: Im Krankheitsfall beziehen Beamt*innen weiterhin volle Bezüge, während die Angestellten nach sechs Wochen – wie auch alle anderen Arbeitnehmer*innen – Krankengeld (70 % des Bruttogehalts, max. 90 % des Nettogehalts) beziehen.

Ich war davon im letzten Jahr betroffen und habe mich gefreut, dass der Tarifvertrag noch einen Krankengeldzuschuss vorsieht. Davon wird allerdings der Eigenanteil zur Zusatzversorgung abgezogen und mir bleiben dann noch ca. 20 €.

Die Ungerechtigkeit beim Krankengeld ist jetzt in Coronazeiten besonders gravierend, da etliche Lehrkräfte sich mutmaßlich in der Schule angesteckt haben. Da eine Ansteckung in der Schule aber wohl kaum einwandfrei nachzuweisen ist, wird bei Kolleg*innen, die einen schweren Verlauf haben oder Langzeitfolgen davontragen, die Infektion nicht als Berufskrankheit oder Dienstunfall anerkannt. Die Berufsgenossenschaft zahlt also nicht. Im Falle einer Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsminderung greift hier also auch nicht die gute Versorgung der Beamt*innen.

Bei Dienstunfähigkeit ist nach einer Dienstzeit von fünf Jahren die Mindestversorgung bei Beamt*innen oft höher als bei Angestellten die Altersversorgung im Rentenalter.

Die Zusatzversorgung ist im TV-L so eingeschmolzen worden, dass der Unterschied zu den Beamtenpensionen bei Renteneintritt schnell bei mehr als 1.000 € liegt.

„forum“: *Allein in NRW sind rund 40.000 Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Warum ist das so?*

HA: Bei den meisten wird wohl das Alter bei der Einstellung entscheidend gewesen sein, das lag früher bei 34 Jahren ist aber inzwischen auf 42 Jahre heraufgesetzt worden.

Wegen des Lehrermangels werden Quereinsteiger angeworben und eingestellt, die oft schon eine längere Berufstätigkeit hinter sich und die Altersgrenze schon überschritten haben.

Das war wohl auch ein Grund dafür, die Altersgrenze heraufzusetzen, weil der Einstieg in den Lehrerberuf zu Angestelltenkonditionen für viele nicht attraktiv genug wäre.

Außerdem gibt es in NRW inzwischen ca. 15.000 befristet angestellte Lehrkräfte, Tendenz steigend. Ihre Verträge werden oft jahrelang mit neuen Befristungen verlängert. Auch das ist ein Skandal! Der öffentliche Dienst erlaubt sich hier unglaublich viele prekäre Arbeitsverhältnisse.

„Meine angestellten Kolleg*innen in meiner Schule äußern sich immer resignierter zum Thema ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ und haben auch kein Vertrauen, dass die Gewerkschaft Forderungen durchsetzen kann. Entsprechend gering ist die Streikbereitschaft und damit werden die Chancen, Forderungen durchzusetzen, nicht besser.“

„forum“: *Rechnet man bei der Anzahl an Kolleg*innen nun hoch – natürlich ganz konservativ –, was sich der Arbeitgeber NRW durch die Angestellten spart, dann komme ich im Monat auf 20.000.000 €, im Jahr auf 240.000.000 € und seit 2006 auf 3.360.000.000 €.*

HA: Das will ich gar nicht so genau wissen, weil das – wie schon gesagt – krank macht.

Das Ganze ist eine himmelschreiende Ungerechtigkeit. Und sie trifft ja nicht nur angestellte Lehrkräfte, sondern auch viele andere Angestellte im öffentlichen Dienst, die bei gleicher Tätigkeit und mit gleichen Qualifikationen neben verbeamteten Kolleg*innen arbeiten müssen.

Vergleiche ich dann noch die Versorgung von Beamt*innen mit der aller anderen Arbeitnehmer*innen, werde ich noch wütender. Da gibt es für die Politiker*innen viel zu tun!

„forum“: *Warum haben wir es in den letzten 15 Jahren nicht geschafft, mit über 40.000 betroffenen Kolleg*innen Lohngerechtigkeit durchzusetzen?*

HA: Meiner Meinung nach ist es ein großer Fehler der GEW, ihre Forderungen in den Tarifverhandlungen immer wieder zu verändern und dabei auch aufzuweichen. Zuerst wurde EG 14 gefordert, dann kam die Forderung nach der Paralleltabelle, jetzt wird über Zuschläge verhandelt, die den Namen nicht verdienen. Bei der berechtigten Forderung nach „A 13 für alle“ werden die angestellten Kolleg*innen regelmäßig vergessen. So könnte die Forderung auch „A 13/EG 14 für alle“ oder so ähnlich lauten. Jedenfalls müsste meiner Meinung nach die Forderung für die angestellten Lehrkräfte im Slogan mitgenommen sein.

Der Forderung nach gleicher Bezahlung für alle wird zu wenig Nachdruck verliehen. Die Gewerkschaftsführung argumentiert damit, dass die Angestellten enttäuscht wären, wenn die Forderungen zu hoch seien und damit unerfüllbar. Ich glaube aber, dass man mit Beharrlichkeit und der immer gleichen Forderung nach gleicher Bezahlung mehr Kolleg*innen mobilisieren kann, auch wenn diese Forderungen nur in kleinen Schritten erfüllt werden. Es geht ja auch darum, die Ungerechtigkeit in der Bezahlung wieder und wieder zu benennen. Damit könnte die Gewerkschaft auch mehr Öffentlichkeit herstellen.

Meine angestellten Kolleg*innen in meiner Schule äußern sich immer resignierter zum Thema „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und haben auch kein Vertrauen, dass die Gewerkschaft Forderungen durchsetzen kann. Entsprechend gering ist die Streikbereitschaft und damit werden die Chancen, Forderungen durchzusetzen, nicht besser. Für Angestellte müsste unsere GEW viel mehr tun und kreativer werden.

„forum“: *Wir danken dir für deine Offenheit und wünschen uns allen viel Kraft für die bevorstehende Tarifaufeinandersetzung im September. Auf, auf zum Kampf...!*



Tarifrunde TV-L 2021 – was erwartet uns?

Die Tarifkonferenz eröffneten Jochen Bauer, der Leiter des Ausschusses für Tarifpolitik (ATP) der GEW NRW, und Sebastian Krebs, stellvertretender Landesvorsitzender der GEW NRW. Sie stellten vorab den weiteren Terminplan vor. (Anm. der Redaktion: Einige Termine werden bei Erscheinen dieser Ausgabe des „forum“ bereits verstrichen sein.)

Der Terminplan

Alle GEW-Fachausschüsse sollen baldmöglichst nach dieser Konferenz ihre eigenen Themen diskutieren, Forderungen abstimmen und entsprechende Vorschläge über den Landesverband einreichen. Am 26. Mai bietet Essen Workshops zur Beratung von Tarifbeschäftigten an, wo auch die Gelegenheit zu weiteren Tarifikonferenzen über den TV-L besteht. Am 24. August werden die Forderungen der verschiedenen Bundesländer diskutiert und am 26. August zusammengefasst präsentiert. Nach der frühestmöglichen Kündigung der Tabellenentgelte Ende September beginnt dann am 8. Oktober die erste Verhandlungsrunde mit der TdL, der „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“. Wahrscheinlich folgen Anfang November regionale Streiks.

Mögliche Forderungen

Hauptreferent am 6. Mai war Daniel Merbitz, Mitglied des GEW-Hauptvorstands, der die anstehende Tarifrunde im Rückblick auf die Ergebnisse der letzten Tarifrunde ausführlich erläuterte.

Für Schulsozialarbeiter*innen und Erzieher*innen im Landesdienst ist zwar die Überleitung in die S-Tabelle größtenteils gelungen, in wenigen Fällen stehen sich Angehörige dieser Berufsgruppen jedoch schlechter.

Es wurde weder eine vollständige Paralleltabelle noch eine stufengleiche Höhergruppierung erreicht. (Stufengleiche Hö-

Am 6. Mai hat die GEW NRW zur ersten Auftaktveranstaltung „Mehr Geld für gute Arbeit“ per Webex-Meeting eingeladen und damit die Diskussion der Forderungen für die anstehende Tarifrunde eröffnet.
// **Gudrun Skeide-Panek, Mitglied im Ausschuss für Tarifpolitik NRW**

hergruppierung bedeutet, dass man bei einer Beförderung die bisher erreichte Stufe mitnehmen kann). Zusammen mit einer linearen Entgelterhöhung (also Prozente, die dann auch auf die beamteten Kolleg*innen übertragen werden) sieht Daniel hier wichtige Forderungen für diesen Herbst.

Gleichzeitig warnt er vor Einmalzahlungen, wie sie zuletzt im TVöD („Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“; sprich: Beschäftigte beim Bund und den Kommunen) mit den derzeit noch steuerfreien Corona-Prämien vereinbart wurden, da diese nicht tabellenwirksam werden.

Einschätzung der Bedingungen

Die neue Tarifrunde wird seiner Meinung nach „die schwerste der letzten 20 Jahre“. Der TdL-Vorsitzende Hilbers, Finanzminister von Niedersachsen, hat bereits jetzt auf die Schuldenbremse verwiesen, die Öffentlichkeit wird wahrscheinlich wenig Verständnis für streikbedingte Schließungen von Einrichtungen zeigen und versammlungsrechtliche Beschränkungen in einer andauernden Pandemielage können nicht ausgeschlossen werden.

Für den TV EntgO-L (Tarifvertrag für Lehrkräfte) gibt es zwar seit 2019 eine Verhandlungszusage, die aber wegen einer Auseinandersetzung über den § 12 des TV-L

von der Arbeitgeberseite blockiert wird. In diesem Paragraphen wird die Eingruppierung geregelt, die auf der zeitlich mindestens zur Hälfte ausgeübten Tätigkeit eine*r Tarifbeschäftigten basiert und v.a. außerhalb des Lehrkräftebereichs zu Herabgruppierungen führen könnte. (Betrifft z.B. Hausmeister*innen und Beschäftigte, die von ver.di vertreten werden.)

Die Diskussion

In der anschließenden Diskussionsrunde wurde die frühe Mobilisierung in NRW sehr begrüßt. Eine externe Agentur hat bereits eine Internetkampagne vorbereitet, die demnächst medienwirksam eingesetzt werden und die Forderungsdiskussion aus der Anonymität herausholen soll.

Nach einem Jahr Pandemie zeigt sich aktuell besser als in jedem Streik, wie wichtig z.B. Bildung, Schule und Lehrkräfte wirklich sind. Deshalb wird auch erwartet, dass der immense Arbeitseinsatz eine Wertschätzung in den kommenden Tarifverhandlungen erfährt. Den aus ständiger Mehrarbeit, mangelnder Digitalisierung, Präsenz- plus paralleltem Distanzunterricht etc. resultierenden Wunsch, dass auch mögliche Forderungen zur Arbeitszeitverkürzung erhoben werden könnten, untermauerte Daniel Merbitz noch mit der GEW-Arbeitsstudie aus Niedersachsen. Hier wurde bereits 2015/16 festgestellt, dass 17 % der Lehrkräfte regelmäßig die „bereinigte“ Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten (und das z.B. im Gymnasialbereich bei zwei Deputatsstunden weniger als in NRW).

Sollte ein „Präsenz-Streik“ im Herbst nur bedingt möglich sein, wurden bereits erste Ideen mit in der Öffentlichkeit aufgestellten Forderungs-Monitoren oder „Distanz-Streiks“ zu Hause ausgetauscht. In diesem Zusammenhang wies Daniel Merbitz auf die schwierige Situation hin, dass so wieso nur ein kleiner Teil der Lehrkräfte ein



Streikrecht besitzt. Für die größere Gruppe der Beamt*innen wird immer noch auf europäischer Ebene über das bestehende Streikverbot prozessiert.

Mögliche weitere Forderungen

Weitere Forderungen waren auch schon am 20. April auf einer Tarifkonferenz in Köln Thema, wie z.B.:

Eine „richtige Stufe 6“, denn diese wurde bislang mit nur 3 % hälftig gegenüber den anderen Stufen eingeführt. Zur Erklärung: Bei Höherstufung bis einschließlich Stufe 5 beträgt der Gehaltszuwachs ca. 6 %. Bei Stufe 6 jedoch nur 3 %. Gefordert werden sollte also eine Verdoppelung. Hier ist der TVöD mit 5 bis 6 % schon lange Vorreiter.

Sofortiges Ende des Einfrierens der Jahressonderzahlung auf dem Stand von 2018 und weitere Dynamisierung. (Ergebnis der letzten Tarifrunde war, dass die Jahresson-

derzahlung bis 2022 auf dem Stand von 2018 bleibt.)

Ein tarifvertragliches Verbot befristeter Verträge an Schulen und Hochschulen, angesichts allein von 6.500 unbesetzten Lehrerstellen in NRW bzw. 40.000 fehlenden Lehrkräften bundesweit.

Perspektiven?

Zum Schluss der NRW-Tarifkonferenz wurde intensiv über die Erwartung konkreter Verbesserungen für die Tarifbeschäftigten diskutiert. Sebastian Krebs merkte hierbei an, dass sich insbesondere die Kölner Tarifbeschäftigten vor allem als „schlechter gestellte Beamt*innen“ sehen würden. Dieses Problem resultiere, so Daniel Merbitz, einfach daraus, dass der Arbeitgeber bewusst zwei verschiedene Statusgruppen, nämlich Beamt*innen und Tarifbeschäftigte – mit einer 15- bis 20-prozentigen unterschiedlichen

Bezahlung – geschaffen hat. An dieser Situation trage jedoch die GEW „keine Schuld“. Eine Lösung hierfür könnte nur sein, dass „beide Statusgruppen in eine Auseinandersetzung gehen“. (Kryptisch. Wie soll diese aussehen?) Allerdings erwartet auch Daniel Merbitz in den nächsten zehn Jahren noch keine Kongruenz zwischen beiden Systemen.

Trotz alledem bleibt der GEW-Verhandlungsführer für die kommenden Tarifverhandlungen zuversichtlich: „Wir gehen professionell vor, das ist unsere GEW!“

„Wir leben, schlafen, essen und lernen jetzt im selben Zimmer.“

Dilem B., Kölner Studentin und GEW-Mitglied, berichtet von ihren Erfahrungen mit der Bildungspolitik in Corona-Zeiten, erklärt, warum sie mit ihren Kommiliton*innen Präsenzklausuren forderte und was uns die Situation in Frankreich zeigt, mit den dortigen gemeinsamen Streiks von Studierenden, Schüler*innen und Lehrkräften. Das Gespräch führte // **Julian Gürs-ter, Mitglied des GfV**

Könntest du dich einmal kurz vorstellen?

Mein Name ist Dilem B. und ich studiere im dritten Semester an der Universität zu Köln Mathematik und SoWi auf Lehramt.

Du bist also im 3. Semester. Hast du die Uni überhaupt ohne Corona kennengelernt?

Ja, das habe ich tatsächlich, aber nur im ersten Semester. Nur das war in Präsenz. Aber das zweite und dritte Semester waren schon online. Und es sieht auch danach aus, als ob wir das vierte Semester auch digital, also in Distanzlehre, durchführen werden.

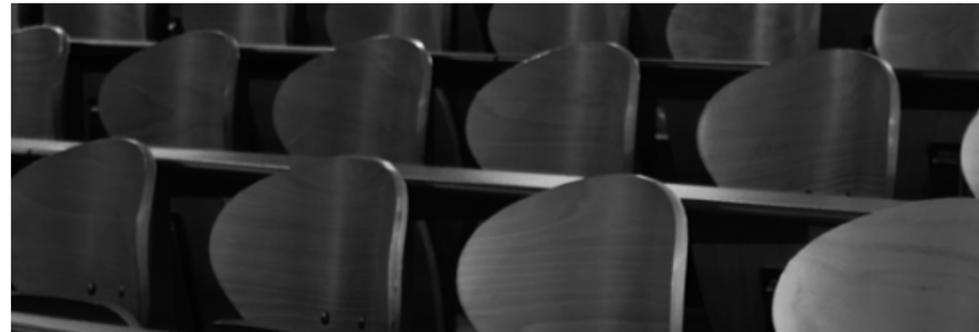
Was heißt denn Distanzlehre überhaupt? Viele wissen ja gar nicht, was bei euch los ist.

Aktuell ist es so, dass wir wirklich alle Veranstaltungen, Seminare und Vorlesungen auf Distanz haben. Davor wurde uns ja noch die Hoffnung gemacht, dass zumindest ein paar Seminare in Präsenz stattfinden könnten. Das wurde aber nicht umgesetzt.

Auch die Klausuren sind alle online. Im zweiten Semester hatte ich noch die Möglichkeit, die Mathematik Klausuren in Präsenz zu schreiben. Diese Möglichkeit habe ich leider jetzt im dritten Semester nicht mehr. Für mich persönlich und auch – so wie ich das mitbekommen habe – für meine Kommiliton*innen ist die Situation schrecklich. Man hört zwar öfters von anderen Nicht-Studierenden, dass das einfacher sei, aber dem würde ich widersprechen.

Auch das nächste Sommersemester soll in Distanz stattfinden. Was hast du gedacht, als du von diesem Beschluss erfahren hast?

Ich habe gedacht, dass mich wieder eine schwierige Phase erwartet, vor allem dadurch, dass alles zuhause stattfindet. Bei mir persönlich ist es so, dass ich mir ein Zimmer mit meinen Geschwistern teile und mich bei der Lautstärke dort nicht konzentrieren kann.



Gibt es denn noch andere Auswirkungen der Distanzlehre auf deine Bildung und die Studienqualität?

Vor allem Mathematik ist ein sehr zeitintensives Fach, das die gesamte Konzentration von einem verlangt. Dadurch, dass ich noch bei meinen Eltern wohne und unsere Wohnung nicht die Voraussetzungen hat, um gut lernen zu können. Vor dem Lockdown gab es noch die Bibliotheken, aber diesen Lernort haben wir nicht mehr. Wir konnten uns in Lerngruppen treffen und gegenseitig unterstützen. Auch das können wir jetzt nicht mehr. Und digitale Lerngruppen bei Zoom oder BigBlueButton sind einfach nicht dasselbe. So wie ich das mitbekomme, ist es für alle eine schwere Situation. Wir leben, schlafen, essen und lernen jetzt im selben Zimmer.

Wie wirkt sich der Lockdown und die Distanzlehre auf euer Leben als Student*innen aus?

Vor dem Lockdown konnten wir uns in der Bibliothek treffen und arbeiten. Danach konnten wir uns gemeinsam entspannen. Jetzt hat man gar kein richtiges Leben mehr, keine Abwechslung. Man macht Onlineunterricht und dann schläft man oder guckt Netflix am selben Fleck. Oft ist man einfach nur überfordert mit der Situation.

Eine Freundin, die gerade das Studium angefangen hat und auch noch bei ihren Eltern lebt, spielt jetzt schon mit dem Gedanken das Studium abzubrechen. Sie hatte sich lange auf das Unileben und das Studium gefreut, aber jetzt ist alles anders. Die, die jetzt anfangen, wissen gar nicht, wie Präsenzlehre, also ein Studium, wirklich ist.

Ihr habt eine Petition für Präsenzklausuren durchgeführt. Kannst du mir dazu etwas erzählen?

Ja, als Außenstehender denkt man, dass Online-Klausuren leichter sind. Aber das ist falsch. Trotz Open Book-Klausuren hat man immer die Angst, dass das Internet zusammenbrechen könnte. Man kann sich gar nicht richtig auf die Klausur konzentrieren. Bei den nächsten Klausuren müssen wir wahrscheinlich das Mikrofon und die Kamera an haben, dann hat man immer die Angst, dass die Familienmitglieder nicht mitspielen, etwas Falsches sagen oder ins Zimmer reinkommen. Das hört sich zwar nach Kleinigkeiten an, aber bei der Klausur macht das einen Unterschied. Deshalb haben wir die Petition gemacht. Weil es so gerechter ist.

Ihr seid mit eurer Forderung, wieder in die Uni zu gehen, nicht die Einzigen. In Frankreich fordern Studierende und ihre Gewerkschaften derzeit die Öffnung der Universitäten, mehr festangestellte Dozent*innen, eine breite Corona-Teststrategie für die Unis und eine Erhöhung der Unihaushalte um drei Mrd. Euro. Alles, um endlich wieder unter vernünftigen Bedingungen studieren zu können. Was hältst du davon?

Trotz der Corona-Situation finde ich, dass die Demonstrationen eine gute Sache sind, weil sich die Situation für die Studierenden anders nicht mehr ändern wird und man ja irgendwo anfangen muss. Wie lange sollen wir das so weiter machen? Sollen wir dann immer weiter alles nur noch online machen?

Im Aufruf der Gewerkschaften ist die Rede davon, dass man nicht zu einer „verlorenen Generation“ gehören will. Hast du auch das Gefühl zu so einer Generation zu gehören oder findest du das übertrieben?

Ich glaube schon, dass – wenn es so weiter geht – wir zu so einer Generation werden könnten. Die Dozent*innen und wir als Studierende können uns nicht einfach so komplett auf die Distanzlehre einstellen. Man hat eben nicht dieselben Bedingungen wie im Präsenzstudium. Man verliert viel an Inhalten. Es kommt einfach vor, dass man bei den Videokonferenzen im Warteraum hängt und die Dozent*innen es nicht schaffen, einen dazu zu holen. Man verpasst dann relevante Inhalte.

Die Uni ist einfach ein Ort, an dem die Bedingungen für alle Student*innen gleich sind. Das Internet ist kein solcher Ort. Die Bedingungen der Studierenden sind zuhause einfach unterschiedlich.

Stimmt! Gleiche Studienbedingungen kann nur die Universität als Bildungsinstitution unter ihrem Dach garantieren. In Frankreich haben die Studierenden diese Woche noch alleine protestiert. In der nächsten Woche streiken sie aber schon zusammen mit Lehrenden und Schüler*innen. Am 4. Februar rufen sie zu einem berufsgruppenübergreifenden Streik auf. Alle gehen zusammen auf die Straße. Wie siehst du das?

Ich finde das ziemlich gut. Ich denke nämlich, dass die Situation für die Schüler*innen und Lehrkräfte noch schwieriger ist. Für sie ist die Umstellung noch extremer. Ich bin selber nebenbei noch ehrenamtlich an zwei Gesamtschulen tätig, wo ich mitkriege, wie schwer es ist: Zum einen für die Schüler*innen selber, die wirkliche Probleme mit dem Onlineunterricht haben, und zum anderen für die Eltern, die auch nicht immer helfen können. Auch die Lehrkräfte können sich nicht einfach so umstellen.

Ich sehe es auch an meinem eigenen Online-Förderunterricht, wo ich die Schüler*innen einfach nicht so gut betreuen kann wie in Präsenz. Sie kommen einfach nicht mehr mit und ihnen fehlt die Motivation.

Vielen Dank für die interessanten Einblicke in eure Situation. Das wäre es von meiner Seite. Möchtest du noch etwas sagen?

Ich hoffe einfach nur, dass mein fünftes Semester in Präsenz stattfindet!



Foto aus einer Sitzung der Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe



Vorstellung der Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe

Könntet ihr die Arbeit der Fachgruppe sonderpädagogische Berufe beschreiben?

Wir treffen uns regelmäßig zum gemeinsamen Austausch. Unsere FG umfasst derzeit neun aktive Mitglieder. Wir organisieren In-foveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie beispielsweise ‚Gewalt gegen Lehrkräfte‘. Darüber hinaus bemühen wir uns, eine Vernetzung unter Kolleg*innen verschiedener Förderschwerpunkte herzustellen. Ziel ist es, die Belange, Sorgen und Nöte der Kolleg*innen zu erfassen, um gewerkschaftlich daran zu arbeiten. Aktuell haben wir ein Papier verfasst, in dem wir auf die Bedingungen während der Pandemie im Präsenz- und Distanzlernen an Förderschulen und im gemeinsamen Lernen aufmerksam gemacht haben.

Zur Zeit ist die größte Herausforderung der Umgang mit der Pandemie an Systemen mit Förderschüler*innen.

Wo drückt der Schuh bei den Kolleg*innen momentan?

Zur Zeit ist die größte Herausforderung der Umgang mit der Pandemie an Systemen mit Förderschüler*innen. Dies beschäftigt die Kolleg*innen und hat uns auch dazu veranlasst, das Papier aufzusetzen.

Ein weiteres großes Thema ist die Digitalisierung. Auch wenn mittlerweile dienstliche Endgeräte in den meisten Kölner Schulen für Kolleg*innen zur Verfügung stehen, ist es – mal ganz abgesehen vom Datenschutz – aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht angemessen, beispielsweise ein AO-SF-Gutachten, um nur eine von vielen Dokumentationstätigkeiten zu nennen, an einem Tablet verfassen zu müssen.

Insgesamt melden viele Kolleg*innen eine deutlich höhere Belastung zurück, die womöglich auch mit dem aktuellen Sonderpädagog*innenmangel bei gleichzeitig wachsender Klassenstärke zusammenhängt.

Ist die Inklusion noch zu retten?

Welch provokante Frage. Natürlich ist die Inklusion zu retten. Die Frage ist nur, ob alle das wollen. Es hätte natürlich einen radikalen Umbau unseres Schulsystems zur Folge und eine beachtliche Investition in unser Bildungssystem. Damit wäre es aber möglich, ein inklusives Schulsystem zu schaffen, oder was meinst du?

Ich befürworte Eure Ansätze. Habt Ihr weitere Wünsche an die Politik?

Auch wenn uns bewusst ist, dass Förderschüler*innen nur einen kleinen Teil der Schüler*innenschaft ausmachen, wünschen wir uns, dass deren Bedürfnisse und Belange mehr Gehör finden.

Darüber hinaus sollte Bildungspolitik an sich einen größeren Stellenwert genießen. Anstatt des insbesondere derzeit waltenden politischen Aktionismus, wäre eine langfristige, nachhaltige und konsistente Vision für die Gestaltung des Bildungssystems erstrebenswert. Insgesamt sollte unser Schulsystem durchlässiger, Stigmatisierungen abgebaut und Bildung gerechter werden.

Habt ihr auch Wünsche an die GEW?

Dass die GEW wieder Wege findet zu wachsen, und sie damit ihren berechtigten Forderungen mehr Gewicht verleihen kann.

Arbeitsbedingungen in der Pandemie im Präsenz- und Distanzlernen an Förderschulen und im Gemeinsamen Lernen

//Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe & Fachgruppe Gesamtschule



Mit diesem Bericht möchten wir in Zeiten der Corona-Pandemie auf die besonderen Bedarfe an Förderschulen und Schulen mit Gemeinsamen Lernen aufmerksam machen.

Langfristige Themenfelder wie Arbeits- und Gesundheitsschutz und Digitalisierung haben Krater in unserer sonderpädagogischen Schullandschaft in der aktuellen Situation hinterlassen. Unsere pädagogische Haltung - geschweige denn Schulkultur - wird auf eine harte Probe gestellt. Die unten genannten Punkte sind in unserer aktuellen Situation eine existenzielle Herausforderung. Wir als Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe der GEW Köln haben uns gemeinsam mit der Unterstützung der Fachgruppe Gesamtschule auf den Weg gemacht, die einzelnen Bereiche aus

Sicht der Sonderpädagog*innen an Förderschulen und einigen inklusiven Systemen zu beleuchten. Die nachfolgende Darstellung der Bereiche ist eine Zusammenfassung von Berichten, die uns von Kolleg*innen zur Verfügung gestellt wurden. Diese Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern bietet einen Einblick in die Schwierigkeiten unserer alltäglichen Praxis.

Bessere Lern- und Arbeitsbedingungen für Schüler*innen und Lehrer*innen umsetzen

Die organisatorischen Herausforderungen

Für Kolleg*innen, die aufgrund eines erhöhten Risikos nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden können, gibt es keine Vertretungskräfte.

Ausweitung der Arbeitszeit u.a. durch versetzte Pausen und durchgängige Beauf-

sichtigung der festen Gruppen, zusätzliche Aufsichten für den regulierten Zugang zu den Toiletten, früheren Unterrichtsbeginn: folglich keine/kaum Pausen für Kolleg*innen.

Personal fehlt, um Regeleinhaltung konsequent durchzusetzen (erhöhter Aufsichtsbedarf bei gleichem Personalstand). Dadurch wird es erschwert, die AHA + L-Regeln einzuhalten (z.B. Aufsicht bei Desinfektionsspendern).

Mehraufwand für Lehrer*innen: Dokumentation (Ortungslisten zur Rückverfolgbarkeit), Desinfizieren von Gegenständen, die ausgeliehen werden, oder Lüften.

Überlastung durch fehlendes coronakonformes Vertretungskonzept (z.B. dürfen Schüler*innengruppen nicht mehr durchmisch werden, sodass Lehrer*innen nicht mehr in ihren Vertretungsklassen arbeiten, dies führt zu organisatorischem Mehraufwand für die Klassenlehrkräfte und setzt



Kolleg*innen unter Druck, nicht fehlen zu können).

Schnelle Umsetzungen der Vorgaben des MSB und die damit verbundenen Anpassungen des Hygieneplans und der Organisation des Schulbetriebs fordert die Schulleitungen und Kolleg*innen; eine verlässliche und rechtzeitige Kommunikation ist gewünscht – gern auch direkt mit sinnvollen landesweiten Vorgaben und nachvollziehbaren Konzepten.

In den verschiedenen Förderschulen gibt es je nach Förderbedarf vermehrt Schüler*innen, die von der Maskenpflicht befreit sind. Dies führt zu einem erhöhten Aufsichtsbedarf der Gruppe.

Methodenvielfalt wie Partner- oder Gruppenarbeiten oder andere dynamische Lernformate stehen nicht zur Verfügung. Frontalunterricht ist bei unserer besonderen Klientel aber nur bedingt und kurzfristig einsetzbar (z.B. bei Schüler*innen mit kurzen Aufmerksamkeitsspannen, ...).

Präventionsmaßnahmen, die deeskalierend wirken, können aufgrund der Hygienemaßnahmen nicht mehr umgesetzt werden (z.B. Auszeitraum).

Verhalten sich Schüler*innen besonders auffällig, bleibt zurzeit häufig als einzige Maßnahme der Ausschluss vom Unterricht. Rückkehrpläne, die in einer anderen Lerngruppe erarbeitet werden, um wieder am Unterricht der eigenen Klasse teilnehmen zu können, fallen als pädagogische Intervention weg, um nur ein Beispiel anzuführen, wie es uns gelingt, Schüler*innen mit besonders herausforderndem Verhalten in Schule zu halten.

Angemessenes Lüften alle 20 Minuten führt zu kontinuierlichen Unterrichtsunterbrechungen.

Aufgrund der notwendigen Hygiene- und Schutzmaßnahmen können Fach- und Differenzierungsräume häufig nicht genutzt werden, wodurch unsere fachlich pädagogische Arbeit stark eingeschränkt wird. Maßnahmen und Angebote oder Kooperationen mit außerschulischen Partnern finden nicht statt.

Differenzierungsgruppen entfallen, um die Durchmischung von Schüler*innengruppen zu vermeiden. Dadurch ist eine adäquate Förderung nach den verschiedenen Bildungsgängen erheblich erschwert.

Vermehrte Pausenkonflikte, da viele Spielmöglichkeiten und strukturierte Pau-

senangebote coronabedingt wegbrechen, weil z.B. Kontaktsportarten nicht stattfinden können. Der Bewegungsmangel kommt anschließend im Klassenzimmer zum Ausdruck.

Schulabsente Schüler*innen bleiben dem Unterricht aufgrund der Pandemie noch häufiger vom Unterricht fern, es kommt zu noch mehr Fehlzeiten, die nachgehalten und bei den Eltern hinterfragt werden müssen, das führt zu deutlichem Mehraufwand.

Die familiären Situationen sind durch die Pandemie besonders belastet, sodass die Kolleg*innen mehr Aktennotizen verfassen und mehr Elterngespräche, Gespräche mit Therapeut*innen, Familien- oder Einzelfallhelfer*innen oder dem Jugendamt führen.

Der neue Zusatz in der Verordnung, dass alle Schüler*innen, die zu Hause nicht angemessen am Distanzunterricht teilnehmen können, in der Schule daran teilnehmen dürfen, hat zur Folge, dass die Anzahl der Schüler*innen in der Betreuung vor Ort teilweise sehr deutlich steigen (bis zu 50-prozentiger Anstieg).

Die Digitalisierung

Dienstliche Endgeräte sind noch immer nicht bei allen Kolleg*innen angekommen.

Das datenschutzkonforme Arbeiten, insbesondere bzgl. des Verfassens von AO-SF-Gutachten, ist rechtlich immer noch nicht abschließend geklärt.

Eine digitale und barrierefreie Infrastruktur fehlt weiterhin an vielen Schulen. Z.T. gibt es kein flächendeckendes WLAN oder das WLAN an Schulen ist instabil bzw.

bricht zusammen, wenn viele Kolleg*innen Videokonferenzen zeitgleich durchführen.

Arbeitsbedingungen in der Pandemie im Präsenz- und Distanzlernen an Förderschulen und im Gemeinsamen Lernen

Aufgrund der mangelnden Ausstattung innerhalb und außerhalb der Schule (fehlende Endgeräte, kein WLAN) und eines hohen organisatorischen Aufwandes (z.B. Antragsstellung BUT), wird die Teilhabe vieler Schüler*innen deutlich erschwert oder findet nicht statt.

Bedarf an Fortbildungen für Lehrkräfte zum digitalen Unterrichten ist nicht abgedeckt (z.B. war es in einer zweiten Welle nicht möglich, sich für eine der Basisqualifikationen von Logineo anzumelden). Dies gilt auch für Apps, Betriebssysteme (z.B. Apple) oder Videokonferenztools (z.B. BBB).

Genügend Zeit für gewissenhafte Umsetzung fehlt: Wir brauchen dringend ein pädagogisches Konzept, welche Apps in welchem Umfang sinnvoll zum Lernen für Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf in den unterschiedlichen Förderschwerpunkten eingesetzt werden können.

Darüber hinaus ist die Frage nicht geklärt, mit welchen Apps datenschutzkonform gearbeitet werden darf. Das Land sollte Vorgaben machen, die Prüfung sollte nicht in der Verantwortung der Pädagog*innen liegen. Barrierefreie Tools wie ZOOM können die Gefahr des Missbrauchs bergen (z.B. ZOOM Bombing-Teilnahme durch außenstehende Personen).

Parallele Einarbeitung in verschiedenen Lern- und Kommunikationsplattformen und

das Prüfen der unterschiedlichen Lern-Apps für Schüler*innen mit unterschiedlichen Förderbedarfen führt zu enormem Mehraufwand in den Schulen, die Kolleg*innen fühlen sich überfordert. Dies gilt auch für viele Schüler*innen, die in den parallel laufenden Kommunikationsplattformen häufig den Überblick verlieren.

Der Anspruch, Schüler*innen im Distanzunterricht, wenn diese z.B. in Quarantäne sind, bei gleichzeitigem Präsenzunterricht zusätzlich digital zu versorgen, bedeutet erheblichen Mehraufwand.

iPads eignen sich nicht als digitale Endgeräte für Lehrer*innen der Sonderpädagogik, da diese neben ihren unterrichtlichen Tätigkeiten viele Verwaltungstätigkeiten, wie das Schreiben von Aktennotizen, Förderplänen, das Verfassen von AO-SF-Gutachten, von §15-Gutachten etc., erledigen müssen.

Häufige materielle Benachteiligung (relative Armut) der Schüler*innen führt dazu, dass sowohl kaum digitale Endgeräte (außer Handys) als auch WLAN-Verbindungen zu Hause vorhanden sind, wodurch das Distanzlernen erschwert wird.

Die gesundheitlichen Belastungen für Lehrer*innen und Schüler*innen

Im täglichen Miteinander mit Förderschüler*innen mit den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung oder körperlich-motorische Entwicklung sowie in allen Systemen, in denen sich Schüler*innen mit einer schweren Mehrfachbehinderung befinden, kann der empfohlene Mindestabstand in vielen Situationen nicht eingehalten werden. Dies liegt u.a. an den räumlichen Begebenheiten, zum anderen an den täglichen Tätigkeiten des Pflegens, der Begleitung bei Toilettengängen, den Hilfen bei der Nahrungsaufnahme und der engen persönlichen Begleitung der Schülerschaft in Unterrichts- und Alltagssituationen.

Viele Schüler*innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung oder körperlich-motorische Entwicklung sowie Schüler*innen mit einer schweren Mehrfachbehinderung sind von der Verpflichtung des Tragens einer Maske befreit oder sind aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht in der Lage, eine Maske korrekt zu tragen. Oft nehmen sie Krankheitssymptome an sich selbst nicht wahr oder vermögen es nicht, diese zu artikulieren. Gleichzeitig sind viele von ihnen verunsichert bis verängstigt und leiden zunehmend unter den alltäglichen Schulbedingungen – und dies in der Regel von 7 - 16 Uhr (inklusive Beförderung im Schülerspezialverkehr).

Die konsequente Einhaltung der AHA+L-Regeln führt zu permanenten Maßregelungen, die die Lernatmosphäre belasten. In unserem besonderen Fall reagieren

Schüler*innen z. T. gereizter und genervter auf diese besonderen Umstände bei allgemein geringer Frustrationstoleranz.

Anderen Schüler*innen, die bspw. unter Angststörungen und Depressionen leiden, setzt die Pandemie besonders zu, weil sie sich im schulischen Setting nicht ausreichend unterstützt fühlen und diese Unsicherheiten/Themen mit in den Unterricht bringen.

Für einige Schüler*innen mit Autismus-Spektrum-Störung stellt das Tragen von Nase-Mund-Bedeckungen eine besondere Herausforderung dar.

Schüler*innen mit Lern- und Entwicklungsschwierigkeiten haben in der Primarstufe häufig Schwierigkeiten, den Abstand und das korrekte Tragen der Schutzmasken einzuhalten.

Das Arbeitsleben dehnt sich derart in den privaten Raum aus, dass Lehrkräfte nicht mehr abschalten können, da das Zuhause durch die Arbeit mit Messengerdiensten und Lernplattformen auf privaten Telefonen und Rechnern zunehmend seine Funktion als Rückzugsort verliert.

Schüler*innen mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung haben häufig eine stark ausgeprägte Bindungsstörung, so dass die Betreuung vor Ort durch das ‚erweiterte pädagogische Personal‘ häufig Schwierigkeiten birgt bzw. dieses Personal häufig im Ganztage eingesetzt wird, so dass Stunden zur Betreuung im Vormittag nicht vorhanden sind.

Auch das ‚erweiterte pädagogische Personal‘ ist durch die derzeitige Betreuungssituation einer enormen Mehrbelastung ausgesetzt.

In kleinen Systemen von Förderschulen, die Notbetreuungen und gleichzeitig Home-schooling gewährleisten müssen, kommen die Kolleg*innen über einen längeren Zeitraum an ihre psychischen und physischen Grenzen.

Pandemie verdeutlicht die vielfältigen Professionen, die im System Schule mittlerweile notwendig sind, welche von den Lehrkräften durch unvergütete Mehrarbeit zusätzlich abgedeckt werden:

- Installation, Administration und Wartung von Hard- und Software (IT-Fachkräfte)
- Betreuung bei Testungen (medizinisches Personal)
- Katalogisierung und Ausgabe von Arbeitsmaterialien, Büchern, Endgeräten (Bibliothekar*innen)
- Desinfizieren von Gegenständen, Schülerpulpen etc. (Reinigungskräfte)

Was wir fordern:

Schnelle Umsetzung des Einsatzes von Schulbegleiter*innen im häuslichen Umfeld zur Unterstützung der Schüler*innen im Distanzlernen und der Entlastung der Erziehungsberechtigten

Regelmäßige Testungen von Lehrer*innen und Schüler*innen, bei denen die Durchführung von medizinischem Personal und nicht von Lehrkräften begleitet wird.

Fortsetzung der regelmäßigen Möglichkeit von PCR-Testungen für Lehrkräfte

Schnelle Umsetzung der Beschlüsse des MSB auf Ebene der Schulträger bezüglich der zur Verfügungstellung von FFP2-Masken und zusätzlicher Schutzausrüstung (Einmalhandschuhe, Schutzkleidung, Plexiglasscheiben ...) - insbesondere für die Förderschwerpunkte, in denen auch pflegerische Aspekte zum Unterrichtsalltag gehören.

Nach einer Phase von 75-90 Minuten sollte den Lehrkräften eine Pause ermöglicht werden, um die Tragevorschrift für FFP2-Masken einzuhalten.

Größere Gestaltungsmöglichkeiten der Schule in Bezug auf die Betreuungsangebote der Klassen 1-6 in Abhängigkeit der personellen Ressource der Schule.

Einstellung von zusätzlichem pädagogischen und nichtpädagogischen Personal, um die Einteilung in feste Lerngruppen, das Präsenzlernen, das Distanzlernen und die Aufrechterhaltung des Betreuungsangebotes zu gewährleisten.

Ausbau und Gewährleistung eines flächendeckenden adäquaten digitalen Unterrichtes durch Fortbildungen.

Einstellung von entsprechend ausgebildetem Personal für qualifizierte Daueraufgaben wie: IT-Betreuung mit festem/r Ansprechpartner*in vor Ort, Verwaltung, Reinigungspersonal, Bibliothekswesen, Pflege, Therapie.

Laptops als dienstliche Endgeräte, um u. a. AO-SF-Gutachten zu schreiben sowie zur Erstellung aller Daten und Dokumente, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht auf privaten Rechnern gespeichert werden dürfen.

Womit beschäftigen sich die Arbeitsgruppen der GEW Köln?

Ein Gespräch mit Aktiven der Fachgruppe Berufskolleg
// **Das Interview führte Stefan Schüller, Mitglied der „forum“-Redaktion**



Foto mit Jörg und Thomas aus dem PR-Wahlkampf

forum: Wann und wieso seid Ihr in die GEW eingetreten?

JÖRG: 1993, während meines Studiums zur Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln. Warum? Mir war die neoliberale Ausrichtung der Fakultät ein Dorn im Auge.

THOMAS: Als Beschäftigter der Stadt Aachen habe ich gemerkt, dass man auch im öffentlichen Dienst für seine Rechte kämpfen muss. Mit Beginn meiner Lehramtsstätigkeit 1999 war es deshalb für mich selbstverständlich, meine Interessen weiter durch eine echte Gewerkschaft – die GEW vertreten zu lassen.

Was sind die momentanen Arbeitsschwerpunkte Eurer Fachgruppe?

JÖRG: Digitalisierung im Berufskolleg: Datenschutz, Office 365 und dienstliche Endgeräte für Lehrer*innen.

THOMAS: Und noch: Schwierigkeiten im Präsenz- und Distanzunterricht.

Wo drückt der Schuh bei den Kolleg*innen am Berufskolleg momentan?

JÖRG: Mangelnde Hygienekonzepte im Präsenzunterricht (fehlende Teststrategien, fehlende Lüftungsgeräte), zu viele unterrichtsfremde Tätigkeiten (Wartung des Schulnetzwerks, diverse Entwicklungsvorhaben...).

THOMAS: Auch die verzögerte Bereitstellung und Bearbeitung von Beförderungsstellen ist ein Problem.

Wie sieht die Situation unter Corona aus?

THOMAS: Der Erfolg des digitalen Unterrichts hängt wesentlich von der Ausstattung der jeweiligen Schule ab. Grundsätzlich kann im dualen Bildungsbereich von einer guten Ausstattung in Schulen und bei den Auszubildenden ausgegangen werden. Dabei ist der Unterschied abhängig vom Schulträger enorm. Während einige Schulen und Kollegen*innen schon gut ausgestattet sind, arbeiten andere noch an den Nutzungsverträgen für digitale Endgeräte. Und bei den langsamsten Schulträgern gibt es nicht mal eine Planung, wann denn die Lehrerendgeräte kommen. Ein Skandal, wenn man bedenkt, dass das Geld seit langem bereitsteht. Geplante Schulöffnungen führen zu vielen riskanten Kontakten, denen kein wirkliches Schutzkonzept gegenübersteht.

Was sind Eure Wünsche an die Politik?

JÖRG: Priorisierung aller Lehrkräfte bei der Impfreihenfolge und eine Überarbeitung des Lernmittelfreiheitsgesetzes, um den neuen Anforderungen des digitalen (Distanz-) Lernens gerecht zu werden (wer ist für den Internetzugang zu Hause zuständig, wer zahlt Hard- und Software, Support schulisch bereitgestellter Endgeräte). Weiterhin eine Akquisitionsoffensive, um junge Menschen für unseren Beruf am Berufskolleg zu gewinnen.

THOMAS: Endlich die Zweiklassengesellschaft von angestellten und beamteten Lehrern beenden! Außerdem kommt es in vielen Bereichen durch die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten von Schulträgern und dem Land NRW und den einzelnen Bezirksregierungen enormen Reibungsverlusten. Da sollte eine durchgreifende Reformierung der Verantwortlichkeiten erfolgen.

Der Erfolg des digitalen Unterrichts hängt wesentlich von der Ausstattung der jeweiligen Schule ab.

Der 1. Mai 2021 in Köln – Solidarität ist Zukunft!

700 Gewerkschafter*innen haben sich am Tag der Arbeit coronakonform auf dem Heumarkt zusammengefunden // **Eva-Maria Zimmermann, Geschäftsführerin des GEW-Stadtverbands Köln**

Unter dem Motto „Solidarität ist Zukunft“ haben der DGB und seine Mitgliedsorganisationen zum diesjährigen 1. Mai aufgerufen. Bundesweit haben coronakonforme Kundgebungen und online-Aktionen stattgefunden. In Köln haben sich ca. 700 Gewerkschafter*innen auf dem Heumarkt versammelt, um den 1. Mai gemeinsam zu feiern und ihre Forderungen an die Politik und die Arbeitgeber*innen zu adressieren. Auch wenn uns die Coronapandemie vor große Herausforderungen in der Organisation des 1. Mai gestellt hat, so haben wir uns unser demokratisches Recht, für unsere Belange auf die Straße zu gehen, nicht nehmen lassen. Es war uns wichtig zu zeigen: Die Wahrnehmung demokratischer Rechte geht auch unter Beachtung der Hygienemaßnahmen und des Gesundheitsschutzes! Man konnte deutlich spüren, wie viel es den teilnehmenden Kolleg*innen bedeutet hat, diesen Tag der Solidarität, den Tag der Arbeit gemeinsam vor Ort zu erleben. So begann auch Witich Roßmann, Vorsitzender des DGB Köln, seine Rede mit den Worten, wie schön es sei, „heute wieder unter lebendigen Menschen zu sein, zu lebendigen Menschen zu sprechen“.

Coronakrise hat Missstände schonungslos offengelegt

Auch wenn es dieses Jahr leider kein kulturelles Rahmenprogramm gab und Infostände nicht erlaubt waren, gab es engagierte Reden von Witich Roßmann (Vorsitzender des DGB Köln), Gabriele Schmidt (Landesleiterin ver.di NRW), Robert Flesch (Betriebsrat von Coty, IG BCE) und Maja Cole (DGB-Jugend Köln). Witich Roßmann machte deutlich, dass die Coronakrise schonungslos Missstände offengelegt habe, die die Gewerkschaften schon lange anprangern. Dies bekräftigte auch Gabriele Schmidt in ihrer Rede, brachte zahlreiche Beispiele hierfür, verknüpft mit konkreten Forderungen, und merkte kritisch an, dass sich nach der Pandemie zeigen werde, „ob es ein Zurück zu neoliberalen Mustern zum sozial und ökologisch blinden Kapitalismus geben wird oder ob wir solidarische Zukunftslösungen finden“. Witich Roßmann sprach zudem von einer tiefen soziale Spaltung in unserer Stadt, in den Lebens-, Arbeits- und Bildungsbedingungen der Kölner*innen, der



Link zur 1. Mai-Seite des DGB mit allen Redebeiträgen, den digitalen Grußworten der Gewerkschaften (auch unser GEW-Statement ist da dabei) und Fotos

Arbeitnehmer*innen und ihrer Kinder. Deshalb müssten neben der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Löhnen auch Themen wie die Schaffung von genügend bezahlbarem Wohnraum höchste Priorität für Köln haben.

Klimakrise und Verteilungskonflikte

Aber auch die Verteilungskonflikte müssten angegangen werden, Kommunen müssten nachhaltig entschuldet werden, die Krise dürfe nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer*innen ausgetragen werden, ein sozialer Lastenausgleich müsse her. Hierzu sprach er sich für eine einmalige Vermögensabgabe aus sowie für die Wiedereinführung der Vermögenssteuer. Als ein weiteres wichtiges Thema sprach der DGB-Vorsitzende die Klimakrise an: Köln tue zu wenig, um dieser adäquat zu begegnen und die Klimawende generationenübergreifend und sozial zu gestalten. Neben einer solidarischen



Fotos: E.-M. Zimmermann



Impressionen vom 1. Mai 2021

Mobilitätspolitik mit gut ausgebautem, bezahlbarem ÖPNV, dem Ausbau von E-Auto-Ladestationen und dem Vorantreiben von innovativen nachhaltigen Technologien machte er einen ambitionierten und beherzten Vorschlag: „Solarpanel auf die Dächer des Doms und des Erzbistums! Klimaschutz vor Denkmalschutz!“.

Kampf um Arbeitsplätze und für Verbesserungen im Leben jetzt

Robert Flesch, Betriebsrat des Parfümherstellers Coty, berichtete von den geplanten Werksschließungen in Köln, von denen

ca. 300 Mitarbeiter*innen betroffen wären. Obwohl die Kolleg*innen zahlreiche Zugeständnisse an den Arbeitgeber zur Werksicherung gemacht und eingehalten hatten, werden sie nun vor vollendete Tatsachen gestellt. Dies wollen die Beschäftigten nicht kampflos hinnehmen und werben für solidarische Unterstützung: „(...) hier müssen wir kämpfen und dürfen es nicht zulassen, dass das soziale Miteinander von der Raffgier der Großkonzerne und den Aktionären vernichtet.“ Maja Cole von der DGB-Jugend sprach die schwierige Situation junger Men-

schen an: Aufgrund der Coronakrise seien vielen Studierenden ihre Finanzierung durch Nebenjobs weggebrochen, die immer teurer werdenden Wohnungen in der Nähe ihres Ausbildungs- oder Studienplatzes könnten sich junge Leute kaum noch leisten. Zudem würden viele aufgrund der Coronakrise ohne Ausbildungsplatz dastehen. „Für junge Beschäftigte, Auszubildende und Studierende zählt die Verbesserung von Ausbildung, Leben und Gesellschaft im Jetzt! Nicht morgen, nicht später und auch nicht erst im nächsten Leben.“, so die engagierte Gewerkschafterin.

1. Mai-Motto in die Tat umsetzen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen – als Gewerkschafter*innen wissen wir: Unsere Stärke ist die Solidarität. Wenn wir gemeinsam und solidarisch für Verbesserungen unserer Arbeits- und Lebensbedingungen aufstehen, sind wir viel stärker als wir denken. Darum lasst uns dieses wunderbare 1. Mai Motto „Solidarität ist Zukunft“ lebendig werden lassen, jeden einzelnen Tag, in unseren Bildungseinrichtungen, im familiären und gesellschaftlichen Umfeld, in unserer Gewerkschaft. Lasst uns in diesem Sinne auch stark und gemeinsam in die anstehende Tarifrunde TV-L 2021 starten, in der Tarifbeschäftigte der Länder für ihre Forderungen kämpfen werden. Aber auch darüber hinaus: Engagiert euch in den zahlreichen Mitmachgremien der GEW Köln, denn die Stärke einer Gewerkschaft sind wir alle, die Mitglieder. Solidarität ist Zukunft – und Zukunft beginnt jetzt.



Gesamtschulen jetzt

PRESSEMITTEILUNG VOM 19. APRIL 2021:
GEW-BEITRAG ZUR KUNDGEBUNG AM 19. APRIL 2021 AUF DEM ALTER MARKT

Die GEW fordert: Baut endlich dem Elternwillen entsprechend Gesamtschulen!

Die aktuelle Schulplatzvergabe ist die Folge einer verfehlten Schulentwicklungsplanung. Es gibt in Köln zu wenige Grundschulen, zu wenige Gesamtschulen und zu wenige Gymnasien. Politik und Verwaltung haben die Bevölkerungsprognosen für Köln nicht in eine entsprechende Schulbau- und entsprechenden Schulbau umgesetzt.

Seit 20 Jahren werden jedes Jahr zwischen 700 und 1000 Kinder von ihrer gewählten Schulform Gesamtschule wegen Platzmangel abgelehnt. Ernst genommen hat die Stadt den Bedarf nie, die persönlichen Schicksale spielten keine Rolle. Die abgelehnten Kinder konnten ja dann auf die Gymnasien, Realschulen und Hauptschulen gehen. Jedes Jahr dasselbe Spiel. 700 Schülerinnen und Schüler – das sind ca. 25 Klassen. Diese müssen dann an anderen Schulformen untergebracht werden und führen dort zu Raumnot und wieder zu Ablehnungen. Notgedrungen baut die Stadt dann Gymnasien und Realschulen aus, errichtet Container und Mehrklassen – obwohl der Bedarf vor allem an den Gesamtschulen ist.

Viele Kölner Gesamtschulen gibt es nur, weil Elterninitiativen nicht lockergelassen haben. Durch jahrelangen Druck, Veranstaltungen und Pressearbeit wurden sie so unangenehm und unüberhörbar, dass die Stadt aktiv werden musste. Die Gesamtschulen in Kalk, in Bocklemünd, in Nippes und Dellbrück gäbe es nicht ohne diese Initiativen. Auch der heutige Protest der Eltern, den wir als GEW Köln mit Nachdruck unterstützen, ist die logische Konsequenz aus der verfehlten Schulentwicklungsplanung.

Wie wäre es – und dies fordert die Bildungsgewerkschaft GEW – wenn endlich die Stadt mit voller Kraft von sich aus für angemessenen Raum für alle gewünschten Schulformen sorgen würde? Dasselbe forderte auch die Bezirksregierung in ihrer Stellungnahme zur Fortschreibung der Schulentwicklungsplanung 2020: „Die Zahl der geschaffenen neuen Gesamtschulen muss der tatsächlichen bzw. prognostizierten Nachfrage nach Gesamtschulplätzen entsprechen.“

Sonst ist die Schüleranmeldung jedes Jahr aufs Neue ein Schulplatz-Roulette. Keiner weiß, wo 700 – 1000 abgelehnte potentielle Gesamtschul-SchülerInnen im zweiten oder sogar im dritten Anmeldeverfahren angemeldet werden. Der Schulausschuss hatte mit großer Mehrheit beschlossen, dass in diesem Jahr auch bei den Gesamtschulanmeldungen ein Zweitwunsch enthalten sein sollte. Dieser Beschluss wurde von der Verwaltung gecancelt. Warum? Was will man nicht wissen?

Die GEW fordert: baut endlich dem Elternwillen entsprechend Gesamtschulen!

Dazu Klaus Minartz vom AK Schulentwicklung: „Konkret fordern wir zeitnah mindestens 4 neue Gesamtschulen: für Ossendorf, Rondorf, Lindenthal/Zusestraße und Kalk. Die Grundstücke stehen im Schulentwicklungsplan. Für diese Gesamtschulen fordern wir, dass die Stadt kurzfristig schon einmal Interims-Standorte einrichtet.“

Es muss jetzt vorangehen, nicht erst in 5 oder 6 Jahren. Sonst erleben wir jedes Jahr wieder ein Schulplatz-Roulette für alle Schulformen.

Jeder ist verantwortlich: Schuldezernent, Baudezernent und die Oberbürgermeisterin.

PRESSEMITTEILUNG VOM 3. MAI 2021:
ERGEBNISSE DER DISKUSSIONSVERANSTALTUNG DER GEW KÖLN & DES DGB KÖLN/BONN MIT SPD & LINKE IM RAT DER STADT KÖLN

GEW bekräftigt ihre Forderung nach vier Gesamtschulen zeitnah und fordert den schnellen Start für zwei neue Gesamtschulen in Ossendorf und Neubrück 2022/23

Auf Einladung von GEW Köln und DGB Köln/Bonn trafen sich am 27. April der AK Schulentwicklung der GEW mit den Bildungspolitikern der SPD Oliver Seeck und der LINKEN Heiner Kockerbeck. Die Online-Diskussion war für Gewerkschaftsmitglieder geöffnet. Die Veranstaltung war Teil der Reihe „Den Eltern- und Schüler:innenwillen ernst nehmen – mehr Gesamtschulen in Köln“.

695 Kinder mussten dieses Jahr wegen Platzmangel an den Gesamtschulen abgelehnt werden und mussten sich an Haupt-, Realschulen oder an Gymnasien anmelden. Dies führte dort zu Raumnot und wieder zu Ablehnungen. Immer noch haben 50 Kinder keinen Schulplatz gefunden (Stand 1. Mai). Eine solche „Schulplatz-Lotterie“ (Kölnische Rundschau) wie dieses Jahr mit „Unge-rechtigkeit gegen Jedermann“ (KStA) darf sich im nächsten Jahr nicht wiederholen. Darin waren sich GEW und DGB mit den Ratsmitgliedern einig.

Wo könnten kurzfristig weitere Gesamtschulplätze entstehen?

GEW, SPD und Linke waren sich einig: Damit möglichst schon im Schuljahr 2022/23 ein weiteres Gesamtschulangebot vorliegt, könnte linksrheinisch die Gesamtschule Ossendorf mit Interimsbauten starten. Eine weitere Lindenthaler Gesamtschule könnte nach dem kurzfristigen Zukauf eines Grundstücks neben der Elsa Brandström Schule ebenfalls zeitnah Plätze in einem Interim anbieten. Die SPD hatte allerdings auch ein Gymnasium dort nicht ausgeschlossen.

SPD und Linke betonten ihre Unterstützung der Bürgerinitiative Rondorf. In Rondorf soll eine Gesamtschule statt eines Gymnasiums gebaut werden. Dazu muss ein Ratsbeschluss geändert werden.

Kritisch wurde die Lage in den rechtsrheinischen Stadtbezirken Mülheim, Kalk und Porz diskutiert. Nach dem Schulentwicklungsplan 2020 ist dort trotz hoher Ablehnungszahlen (357 Ablehnungen im letzten Schuljahr) keine einzige neue Gesamtschule zeitnah vorgesehen.

Anne Ratzki wies auf die schwierige Lage in Kalk hin. Dort gibt es nur eine Gesamtschule, die 1981 gegründet wurde. Anne Ratzki: „Kalk mit seiner multikulturellen Bevölkerung und den vielen Familien, die hier von Armut betroffen sind, braucht dringend eine zweite Gesamtschule. Der Stadtteil ist über Jahre hinweg von der Stadt sträflich vernachlässigt wurden. Im Schulentwicklungsplan wird keine einzige konkrete Möglichkeit für eine weitere Gesamtschule genannt.“

Doch es gäbe eine Möglichkeit: An der Hauptschule am Helene-Weber Platz in Neubrück könnte eine Gesamtschule im Interim schnell starten. Die Bezirksvertretung hat dies bereits 2018 beschlossen, aber im Schul-

entwicklungsplan steht der merkwürdige Zusatz, dieser Plan werde „nicht weiter verfolgt“. Die neue Bezirksvertretung hat diesen Beschluss wieder aufgegriffen. Eine Vertreterin der BV Kalk nahm an der Diskussion teil und setzte sich engagiert für eine Gesamtschule in Neubrück ein. Die Vertreter der SPD und der LINKEN sagten zu, sich um diese Möglichkeit aktiv und schnell zu kümmern.

In den Bezirken Mülheim und Porz sind Neubaugebiete vorgesehen, in denen je eine Gesamtschule geplant ist. Dort fordert die GEW – in Übereinstimmung mit den Bezirksvertretungen – die Gesamtschulen zeitlich vorzuziehen.

Ein Fazit der Veranstaltung:

Die Vertreter der Ratsparteien SPD und LINKE stimmten mit der GEW darin überein, dass die Verwaltung im Schulentwicklungsplan Korrekturen vornehmen und dass der Rat Änderungen und Ergänzungen beschließen muss, um schnell weitere Gesamtschulplätze einzurichten. Unkonventionelle Lösungen sind gefragt, um weiteres Schulchaos zu verhindern.

GEW und SPD waren bisher in Gesamtschulfragen nicht immer einer Meinung. Umso mehr freut sich die GEW jetzt über viele Gemeinsamkeiten, nicht nur mit der LINKEN, sondern auch mit der SPD.

Die GEW bekräftigt ihre Forderungen:

1. **Start der Gesamtschule in Ossendorf in Interimsbauten zum Schuljahr 2022/23!**
2. **Zügige Prüfung und Umsetzung der Vorschläge von allen Lindenthalern Bezirksvertretern für einen (Interims-) Bau einer weiteren Lindenthaler weiterführenden Schule (Gesamtschule oder Gymnasium) auf dem Gelände neben der Elsa Brandström Schule! Die GEW fordert dort eine Gesamtschule.**
3. **Bau einer Gesamtschule in Rondorf statt eines Gymnasiums!**
4. **Interim für eine neue Gesamtschule in Kalk/Neubrück/Helene-Weber-Platz 2022/23!**
5. **Zeitnahe Lösungen für weitere Gesamtschulen in Mülheim und Zündorf durch Vorziehen der beschlossenen Gesamtschulen in den Neubaugebieten Mülheim-Süd und Porz-Zündorf!**

Durch den Start von mindestens zwei neuen Gesamtschulen 2022/23 könnte auch die Schulplatzvergabe an Gymnasien und Realschulen deutlich entspannt werden.



Gemeinsames Papier bundesweiter GEW-Mitglieder

Im Frühjahr dieses Jahres haben sich GEW-Mitglieder aus den Landesverbänden Berlin, Hessen, Niedersachsen, Baden-Württemberg und NRW online getroffen, um sich über ihre jeweilige Situation unter Corona-Bedingungen auszutauschen. Das Ergebnis ist ein Papier, das wir an dieser Stelle abdrucken und dem sich unterdessen auch der Erweiterte Vorstand der GEW Köln angeschlossen hat. // **Die „forum“-Redaktion**

An die Bundesregierung und die Landesregierungen

Für sichere Schulen und Kitas!

Wir brauchen einen bundesweiten Aktionstag um Druck zu machen:
Sorgt endlich für ausreichenden Gesundheitsschutz!

Bildungseinrichtungen wurden ohne ausreichenden Schutz wieder geöffnet. Damit setzen die Bundes- und Landesregierungen uns Beschäftigte, die Schüler*innen und Kinder in den Bildungseinrichtungen sowie besonders gefährdete Personen im häuslichen Umfeld einem hohen gesundheitlichen Risiko aus. Wie schon der Sommer, wurden auch Herbst und Winter verschlafen, um Vorbereitungen zu treffen, die sichere Schul- und Kita-Öffnungen ermöglichen würden.

Unsere Erfahrungen haben uns zwei Dinge gezeigt: Erstens schützten uns die vorgelegten „Sicherheitskonzepte“ schon im Herbst nicht vor einer zweiten Welle. Zweitens hat die Schließung der Bildungseinrichtungen im Winter sehr wohl eine erhebliche Rolle bei der Eindämmung des Virus gespielt.

Anstatt einheitliche bundesweite Vorkehrungen zu treffen, flüchten sich die Verantwortlichen zurück in ihr altes Mantra, Schulen und Kitas seien sicher. Statt Bildungsgerechtigkeit und Gesundheitsschutz gleichermaßen sicherzustellen, müssen Beschäftigte, Schüler*innen, Kitakinder sowie Angehörige wieder um ihre Gesundheit bangen.

Nach monatelangen Schulschließungen und eingeschränktem Regelbetrieb in Kitas machen wir uns alle Sorgen um das Wohl der Kinder. Uns ärgert aber, dass dies von Regierung und Wirtschaftsverbänden ausgenutzt wird, denen es vorrangig um die uneingeschränkte Arbeitsleistung der Beschäftigten und die Wirtschaftskraft des Landes geht.

Um einen sicheren Gesundheitsschutz in Kitas und Schulen zu gewährleisten, fordern wir:

Alle nötigen Schutzmaßnahmen für einen sicheren Betrieb der Einrichtungen müssen jetzt ergriffen werden:

- sofortige Impfangebote für alle Beschäftigten
- flächendeckende, kostenlose und durch medizinisches Fachpersonal durchgeführte, regelmäßige Tests für alle Personen in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen
- tägliche Bereitstellung kostenloser FFP2-Masken und aller weiteren benötigten Hygieneartikel
- flächendeckende Anschaffung von Luftfilteranlagen
- kein verpflichtender Präsenz-Einsatz von Beschäftigten, die selbst einer Risikogruppe angehören oder in deren häuslichen Umfeld Personen aus einer Risikogruppe leben
- Bereitstellung weiterer Räumlichkeiten, um den Mindestabstand und das sichere Arbeiten in Kleingruppen zu ermöglichen.

Wenn die Sicherheitsvorkehrungen oder die Personalkapazitäten nicht ausreichen, muss das Betreuungsangebot eingeschränkt werden:

- Bereitstellung der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze für Kinder von „systemrelevant“ Arbeitenden und für solche, die sich zu Hause nicht sicher fühlen
- zusätzliche bezahlte Urlaubstage bzw. Stundenreduzierung bei voller Entgeltfortzahlung für Eltern, die ihre Kinder durch diese Maßnahmen zu Hause betreuen müssen bzw. aus Selbstschutz zu Hause betreuen wollen.

Die grundlegenden strukturellen Probleme an den Einrichtungen müssen zügig gelöst werden:

- Einstellung von zusätzlichem qualifiziertem Personal und Schaffung einer Vertretungsreserve
- Ausstattung des Personals sowie der Schüler*innen mit datenschutzkonformen digitalen Endgeräten und Lernplattformen
- Einstellung von Administrator*innen zur Wartung der digitalen Infrastruktur
- bedarfsgerechte Ausfinanzierung des Bildungswesens

Unmittelbar erfordert die Krisensituation:

- Aussetzung von Notenpflicht und Prüfungen sowie eine pandemiegerechte Anpassung der Lehrpläne
- mehr Personal, damit mögliche Wiederholungen des Schuljahres nicht zu größeren Klassen führen.

Um die Umsetzung dieser Forderungen an allen Bildungseinrichtungen zu gewährleisten, müssen die Expert*innen vor Ort – die Beschäftigten, Schüler*innen und Eltern – einbezogen werden. Anhand der konkreten Gegebenheiten (Ausstattung, Personaldecke, Möglichkeit der Einhaltung von Hygienekonzepten, ...) und auf der Basis des aktuellen Infektionsgeschehens muss entschieden werden, wie im Sinne aller Beteiligten verantwortlich gehandelt werden kann (Wechselmodelle, Distanzunterricht, geteilte Klassen, ...). Diese demokratische Kontrolle stellt sicher, dass die konkreten Gegebenheiten vor Ort mitbedacht werden, entbindet aber die politisch Verantwortlichen nicht davon, ihre Verantwortung für Gesundheitsschutz wahrzunehmen.

Lasst uns gemeinsam mit unserer Gewerkschaft, den Schüler*innen und Eltern aktiv werden! Die mitunterzeichnenden Mitglieder und Gliederungen der GEW möchten einen **übergreifenden, möglichst bundesweit koordinierten Aktionstag** ins Leben rufen, um die Forderungen mit Nachdruck in der Öffentlichkeit zu vertreten. Alle Mitglieder und Gliederungen der GEW sowie Eltern- und Schüler*innen-Organisationen sind herzlich eingeladen, sich anzuschließen.

Erstunterzeichnende:

Simon Aulepp, GEW Kassel-Stadt; Angela Bankert, GEW Köln; David Beier, GEW Frankfurt am Main; Lucie Bevermann, junge GEW Berlin; Christian Buck, GEW Aalen; Frank Engelhardt, Geschäftsführung GEW-Bezirk Hessen-Nord; Guido Schöniar, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW Köln; Johannes von Simons, Mitglied der Bezirksleitung der GEW Berlin-Reinickendorf; Christoph Wälz, Mitglied der Bezirksleitung der GEW Berlin-Pankow; Eva-Maria Zimmermann, GEW Köln.

17.03.2021

Kontakt: sichere.schulen.kitas@gmx.de

Die Remonstrationspflicht im Beamt*innenrecht – nicht nur in Pandemiezeiten!

// **Nina Goerges, Rechtsberaterin der GEW StV Köln**



Die Belastungen in den Schulen sind jetzt schon seit über einem Jahr überdurchschnittlich hoch. Immer wieder werden Lehrer*innen neue Aufgaben übertragen, die zum einen nichts mit ihrer pädagogischen Ausbildung zu tun haben und zum anderen die eigene Gesundheit zumindest gefährden können, wie z.B. die Beaufsichtigung der Schüler*innen bei den Selbsttests oder die Beaufsichtigung ungetesteter Schüler*innen bei Abschlussprüfungen. Zu diesem Thema haben uns in den letzten Monaten viele Anfragen erreicht. Insbesondere wollten die Kolleg*innen wissen, ob man nicht „rechtlich“ gegen den Dienstherrn vorgehen kann. Leider waren die Erfolge hier bisher eher gering. So hat z.B. das Verwaltungsgericht in Münster einen Eilantrag einer Kollegin gegen die Beaufsichtigung der Selbsttest abgewiesen. Trotzdem möchten wir an dieser Stelle noch einmal ein mögliches Mittel vorstellen, das die Gesetzgebung zur Verfügung stellt, wenn ein Beamter oder eine Beamtin Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer Anordnung des Vorgesetzten hat, die sogenannte Remonstrationspflicht. Diese ist, nicht nur in Pandemiezeiten, eine wichtige Regelung im Beamtenrecht.

Geregelt ist die Remonstrationspflicht in § 36 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz (Das Wort selber kommt im Gesetzestext übrigens gar nicht vor!).

Danach sollen Beamt*innen, die Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben, diese Bedenken unverzüglich auf dem Dienstweg geltend machen. Der Dienstweg beginnt dabei grundsätzlich beim unmittelbaren Vorgesetzten der Beamt*in. Daher sind zunächst auf der ersten Stufe des Remonstrationsverfahrens die Bedenken einer Lehrkraft gegenüber der Schulleitung zu äußern. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sich die Beamt*innen, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächsthöhere Stelle zu wenden (also an die Bezirksregierung/das Schulamt). Sollte die Anordnung von dort aus wiederum bestätigt werden, müssen die Beamt*innen sie ausführen, sind aber von der eigenen Verantwortung befreit. Bis dahin darf die geforderte dienstliche Handlung ausgesetzt werden. Sollte die übergeordnete Dienststelle die Anweisung aufrechterhalten, gibt es dann nur noch den Weg über ein Gericht.

Soweit zum Verfahren der Remonstrationspflicht.

Und warum heißt die Überschrift dieses Artikels „Die Remonstrationspflicht“? – genau deshalb, weil es nicht nur ein Remonstrationsrecht, sondern auch eine Remonstrationspflicht der Beamt*innen gibt. Das ist auch gut so, da bei einer rechtswidrigen Anordnung zwei unterschiedlich Dienstpflichten miteinander kollidieren. Einerseits müssen Beamt*innen nämlich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten befolgen (§ 35 Beamtenstatusgesetz), andererseits tragen sie aber auch gemäß § 36 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz die volle Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer Handlung. Genau genommen müssten sie also einer rechtswidrigen Anordnung aufgrund der Weisungsgebundenheit erst einmal folgen, zusätzlich würden sie aber auch die volle Verantwortung für diese Handlung tragen (mit möglichen dienst- oder haftungsrechtlichen Folgen).

Hier hilft jetzt die Remonstrationspflicht. Die Beamtin bzw. der Beamte wird von der Verantwortung, die ihr/ihm nach § 36 Abs. 1 BeamtenStG auferlegt wird, freigestellt, wenn sie/er gemäß § 36 Abs. 2 BeamtenStG dem Vorgesetzten ihre/seine Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung mitgeteilt hat. Eine Ausnahme hierzu gibt es auch wieder: Die Befreiung von der Verantwortung gibt es nicht, wenn das auftragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtinnen oder Beamten erkennbar ist.

Abschließend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Remonstrationspflicht natürlich nicht nur in Pandemiezeiten möglich und notwendig ist. Immer dann, wenn Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Handlung besteht, ist ein Vorgehen nach § 36 Abs. 2 Beamtenstatusgesetz möglich und notwendig.

Bildung neu denken – Ideen für die Schule nach Corona

ein Gastbeitrag von Iris Ess

In diesem Schuljahr haben die Kinder bisher häufiger zu Hause als in der Schule gelernt. Das lief – zumindest in unserer Familie – mehr gut als schlecht. Woraan das liegt? Es liegt an dem eigenen Zimmer, dem eigenen Laptop, an den Eltern, die ebenfalls im Homeoffice arbeiten und somit vor Ort sind bei inhaltlichen Fragen, technischen Problemen oder bei Lust auf ein „Pausenbrot“.

Aber vor allem liegt es an der engagierten Klassenlehrerin, die meinen Jungen regelmäßig anruft, tolle Padlets erstellt, alles Eingereichte lobt und sogar digital in einer Klassen-Galerie ausstellt, Videokonferenzen mit Grundschüler*innen durchführt.

Eine Lehrer*in, die einfach super ist: engagiert, empathisch, motivierend.

Als Lehrerin habe ich aber auch die andere Seite des digitalen Unterrichts und vor allem des Aussetzens der Präsenz vor Ort erlebt:

Kinder, die nicht erreichbar sind, die morgens nicht geweckt werden, die sich zusammen mit Geschwistern ein Zimmer teilen müssen oder gar auf sie aufpassen, da die Eltern arbeiten müssen. Kinder, die mit den Aufgabenstellungen alleine gelassen werden, die ausschließlich mit dem kleinen Display eines Handys und mit instabilem W-lan arbeiten müssen und dann auch noch mit schlechten Noten oder gar Bußgeldern wegen Nicht-Teilnahme am digitalen Unterricht konfrontiert werden.

Wie können wir diese positiven und negativen Erfahrungen und Ansätze der Corona-Krise in zukunftsweisende Ideen umwandeln?

Bestätigt wurde meines Erachtens, dass der persönliche Kontakt und die Beziehung von den Lehrer*innen zu den Kindern sehr wichtig ist. Sowohl mein Sohn, als auch meine Schüler*innen arbeiteten immer dann „gut“ und motiviert, wenn diese mit persönlichen Kontakten oder einer persönlichen Motivation begleitet wurden. Leben und Lernen funktioniert nicht ohne Emotionen. Wird ein Lerninhalt mit Emotionen verbunden, erhält er eine Bedeutung für den individuellen Lernerfolg und wird längerfristig gespeichert.

Nicht erst seit der Hattie-Studie wissen wir, dass personenbezogene Faktoren (z.B. sozioökonomischer Status, Engagement des Elternhauses, Beziehung zur Lernperson) bedeutend für die Vorhersage des individuellen Lernerfolges sind.

Auch der Bestseller-Autor Aladin El-Mafaalani bringt es auf den Punkt in seinem Werk „Mythos Bildung – Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft“: Wir lernen erst, wenn zwei Komponenten vorhanden sind. Zum Einen müssen wir uns die Welt aktiv durch Lernen und persönliche Erfahrung mit dem Bildungsgegenstand aneignen; zum Anderen ist es vonnöten, das theoretisch Erlernte mit sich selber in Beziehung zu setzen. Erst damit erhält das Gelernte einen Wert und wird verinnerlicht. Nur so kann es gelingen, bedeutsames Wissen und Kompetenzen zu erlangen.

Und für beides brauchen wir Schule in Präsenz, empathische Lehrer*innen und die Möglichkeit, das Erlernte anzuwenden, auszuprobieren, in Beziehung zu setzen. Dafür benötigen wir soziale Kompetenz, sie ist neben der emotionalen Kompetenz die Grundlage für alle Interaktionen, also insbesondere auch für das Lernen.

Ich wünsche mir für die Schule der Gegenwart, dass der Erwerb kommunikativer, methodischer und sogenannter Selbstkompetenzen im Vordergrund steht. Schüler*innen sollen in der Lage sein, ihr eigenes Lernen zunehmend selbst zu steuern und zu reflektieren. Ich wünsche mir ein „Shift from teaching to learning“ – weg vom Unterrichten hin zum Lernen.

Digitalisierung ist nicht erst seit der Corona-Pandemie „in aller Munde“. Doch was heißt eigentlich Digitalisierung im Bereich Bildung? Ipad-Klassen, digitaler Unterricht, einmal die Woche in den Informatikraum gehen? Eben nicht. Digitalisierung muss institutionalisiert sein, von Anfang an mitgedacht werden und in allen Fächern „vorkommen“. Wir brauchen eine nachhaltige Implementierung in allen Fächern, mit Hilfe derer der Umgang mit dem Internet erlernt wird. Hilfsmittel (Word, Exel, etc.) sollen fortwährend in allen Fächern erlernt und angewandt werden.

Genauso wichtig ist aber auch der empathische Umgang mit Cybermobbing, dem Verständnis der Gefahren von Tic-Toc und anderen Plattformen.

Es gibt eben keine Trennung zwischen der Welt der Familie/des Umfelds, der Schule und der eigenen digitalen Welt. Das alles sollten wir verantwortlich miteinander verknüpfen, damit unsere Kinder ganzheitlich lernen.

Ich wünsche mir, nach der Corona-Pandemie mehr denn je, eine ganzheitliche, gerechte Schule, in der die Welten unserer Kinder nicht künstlich getrennt, sondern ganzheitlich betrachtet und gelehrt werden.

Rückwärtstrend im Schulsystem

Leserbrief zum Schulstart ab dem 31. Mai 2021
// **Friederike Queck, Mitglied der GEW Köln**

Es ist soweit, es geht zurück zum „Normal“, das jetzt als das neue „Super“ gilt. Die Lösung der Bildungsmisere Deutschland wird uns als zum-Greifen-nahe verkauft. Doch ist ein „Vor der Pandemie“, ist ein „Weiter so“, wirklich wünschenswert? Hat Lehrer*innen, Schülerschaft und auch Eltern in den letzten Monaten jemand einmal ernsthaft gefragt, ob es erstrebenswert ist, wieder mit 30 Leuten an nicht gesundheitsgerechten Tischen und Stühlen in viel zu kleinen, trostlosen Räumen, gehalten in den Farben gräulich bis grau und mit bis zu 50 Jahre alten Teppichen, sieben Stunden täglich herumzusitzen und Wissen in sich hineinzuschaukeln?

Ich habe gefragt, meine Schüler*innen und meine Kolleg*innen, und ich finde kaum eine*n, de*r es nicht graut vor dieser Normalität im deutschen Bildungsalltag. Es sei „so schön ruhig“ im Wechselunterricht, man könne sich endlich einmal konzentrieren, hört man da. „Man wird nicht mehr so viel geärgert“, „es gucken nicht alle immer so“, sind weitere viel geäußerte Sätze. Lehrer*innen freuen sich über die neuen kleinen Lerngruppen, in denen man sich endlich auch einmal mit de*r ein oder anderen Schüler*in unterhalten könne. Hausaufgaben werden nun da erledigt, wo sie einst hingehörten, nämlich zu Hause und das mit viel Zeit und nicht selten mit besseren Ergebnissen, die man dann später im Unterricht als Basis zu neuem Lernen verwenden kann.

Einige Schüler*innen, die im Homeschooling befreit waren von der Zwangsgruppe „Klassengemeinschaft“, liefen zur Hochform auf, machten alle Aufgaben und verbesserten ihre Leistungen. Weitere, und das sind nicht wenige, die mit der Menge an Menschen nur schlecht umgehen können, und an ihr erkranken, indem sie Depressionen oder Ängste entwickeln, oder die wegen einer schweren ADHS gar nicht in der Lage sind, in größeren Gruppen zu arbeiten, waren endlich frei von einer Last, die ihnen das System auferlegte. Deren Bedürfnisse werden nun, wie schon in den vergangenen Jahrzehnten, weiter ignoriert.

Nun müssen alle zurück ins alte „Normal“, ins neue „Super“, unreflektiert. Die Chance aus einem vorübergehenden Zusammenbruch des Systems zu lernen, Neues, Besseres zu schaffen und – jenseits der Anschaffung eines Klassensatzes Tablettts oder Laptops – zu reformieren, wurde vertan. Hätte es den politischen Mut und Willen gegeben, das im wahrsten Sinne des Wortes, angestaubte Schulsystem Deutschlands zu reformieren, es wäre jetzt der richtige Zeitpunkt gewesen.

Viele Grüße

„Wir brauchen einen Inzidenzwert zur psycho-sozialen Lage der Kinder und Jugendlichen!“

Interview mit einem Schulbegleiter, der bei einem freien Träger beschäftigt ist und an einer Kölner Gesamtschule arbeitet. // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

forum: Magst du uns zuerst einmal erzählen, wie viele Schüler*innen du betreust und wie deine Arbeit normalerweise aussieht?

Schulbegleiter (SB): Ich arbeite schon sehr viele Jahre als Schulbegleiter an unterschiedlichen Schulen. Zur Zeit begleite ich zwei Schüler in zwei verschiedenen Jahrgangsstufen.

Meine Aufgabe besteht grob darin, das Kind im Schulalltag zu integrieren, Hilfe und Anleitung zu geben, um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Je nach Grad und Auswirkung der Beeinträchtigung des Kindes wird individuell gehandelt. Ebenfalls sind wir das Sprachrohr der begleiteten Kinder. Wir informieren Lehrkräfte über den Stand des Kindes und was es benötigt, um den Schulalltag zu bewältigen. Ebenfalls ist ein Austausch mit Lehrkräften, Jugendamt und Eltern nötig, um das Kind zu fördern.

An der jetzigen Schule klappt die Zusammenarbeit gut, da Lehrkräfte und Schulbegleiter*innen sich gegenseitig unterstützen. Aber der Alltag an anderen Schulen ist wesentlich schwieriger und komplexer, da Schulbegleiter*innen in der Öffentlichkeit wenig bis gar keine Lobby haben. Oftmals werden wir in Schulen nicht akzeptiert oder wie Luft behandelt. Man bezieht uns nicht in Gespräche mit ein. Manche Lehrkräfte fragen sich, was eine Schulbegleiter*in eigentlich macht. Das Problem ist, dass man die gemachte Arbeit nicht sieht, weil vieles nebenher passiert: In Pausen oder wenn Lehrkräfte die Räumlichkeiten verlassen. Zu unserer Aufgabe gehört auch, das zu betreuende Kind ganz

genau kennenzulernen und im Blick zu haben, um ggf. angemessen reagieren zu können. Manchmal ist die Erwartungshaltung an uns, das Kind, wenn es sehr auffällig ist, in Sekunden zu beruhigen. Da bekanntlich Kinder keine Maschinen sind, gibt es aber keinen Ausschaltknopf. Dennoch kam es vor, dass Lehrkräfte verlangten, dass das Kind zur Ruhe gebracht wird. Obwohl manche Schulen die Integration von Förderkindern auf ihre Fahnen schreiben, ist die Realität oft anders. Es fehlen oft die Räumlichkeiten oder die Zeit zur Unterstützung der Förderkinder, die Akzeptanz unserer Arbeit.

Manche Kinder mit Förderbedarf oder Beeinträchtigung möchten und brauchen Hilfe von Schulbegleiter*innen. Aber diese Kinder möchten das vor ihren Mitschüler*innen nicht offen zeigen. Daher bedarf es eines gewissen Fingerspitzengefühls. Es ist ein Spagat, damit umzugehen. Auch diese Umgangsweise sieht man nicht, wie Schulbegleiter*innen versuchen, ein Kind im Klassenverbund zu integrieren.

Dazu gehört auch, dass man versucht, die Mitschüler einzubeziehen. Dadurch entsteht auch ein Vertrauensverhältnis zwischen der Schulbegleitung eines Kindes und dessen Mitschüler*innen. Dieses wächst in Laufe der Zeit mehr und mehr. Teilweise so, dass Mitschüler*innen ihre Probleme lieber der Schulbeglei-

ter anvertrauen als den Lehrkräften oder Sozialarbeiter*innen der Schule. Der Grund ist, dass Schulbegleiter*innen ständig im Klassenverbund oder den Kursen vertreten sind und somit einen tiefen Einblick haben; sei es schulisch, privat/sozial oder das Elternhaus betreffend.

Das Problem ist aber, dass das Jugendamt nur Stunden für das zu fördernde Kind bewilligt und bezahlt. Das Jugendamt würde sofort die Stunden streichen, wenn es mitbekommt, dass wir andere Kinder in der Klasse mit unterstützen. Daher hat ein*e Schulbegleiter*in die weitere Schwierigkeit, wie er/sie mit den anvertrauten Problemen anderer Kinder umgehen soll. Streng genommen müssten wir die (oftmals sehr gravierenden) Probleme der Mitschüler*innen ignorieren und uns nur um das zu fördernde Kind kümmern, was vom Jugendamt bezahlt wird. Dass aber dieses Kind mit Beeinträchtigung sieht, dass sich die/der Schulbegleiter*in auch fließend um Mitschüler*innen kümmert, gehört aber auch zur Integration.

Der Beruf der/des Schulbegleiter*in ist wesentlich komplexer als er von außen wirkt und findet dennoch wenig bis gar keine Beachtung.

Im Umkehrschluss heißt es quasi für Schulbegleiter*innen, dass – wenn man Mitschüler*innen hilft – das zu betreuende Kind vom Jugendamt bestraft wird, indem die Stunden gekürzt oder gestrichen werden. Die schulische Realität ist nun mal anders, wenn man den ganzen Tag in der Klasse als Schulbegleiter*in tätig ist. Was aber zeigt, dass viele Schüler*innen das Bedürfnis haben, jemand Erwachsenen in der Klasse zu haben, der nicht gleich den pädagogischen erhobenen Finger zeigt, sondern einfach nur im Vertrauen zuhört und ggf. hilft, weil sie/er nun mal über eine lange Zeit die Schüler*innen kennt.

„Das alte Schulsystem muss neben der Digitalisierung auch sozial aufgerüstet und umdenken.“



forum: Wie viele Schulbegleiter*innen seid ihr denn an der Schule, an der du arbeitest? Sind sie alle beim selben Träger beschäftigt? Und warum stellt die Stadt Köln bzw. das Jugendamt euch nicht direkt ein? Die Lehrer*innen werden ja auch vom Land NRW und nicht von privaten Unternehmen bezahlt.

SB: Ich schätze mal zehn bis zwölf. Soviel ich weiß, sind es zwei bis drei verschiedene Träger.

Tja... zur zweiten Frage, was eine gute Frage ist, habe ich keine Antwort. Vielleicht sind andere Träger billiger und NRW spart dadurch Geld. Wie üblich. Da im sozialen und gesundheitlichen Bereich immer gespart wird.

forum: Und wie sieht's mit den Arbeitsbedingungen aus? Gibt es Unterschiede von Träger zu Träger? Zahlt der eine beispielsweise mehr als der andere?

SB: Oh ja. Es gibt von Träger zu Träger Unterschiede. Der eine zahlt mehr, aber kümmert sich wenig um die Mitarbeiter*innen. Ein anderer zahlt weniger, aber kümmert sich mehr um seine Leute. Aber generell ist die Bezahlung bei allen Trägern nicht optimal (diplomatisch gesagt).

Auch wenn sich die Träger um Lobbyarbeit kümmern, was Schulbegleiter*innen leisten, bleiben diese kaum beachtet. Schon seit sehr vielen Jahren.

forum: Jetzt befinden wir uns schon im zweiten Jahr nach Ausbruch der Corona-Pandemie. Was fällt dir als Erstes dazu ein?

SB: Ich habe meine Familie ein ganzes Jahr nicht gesehen, da diese in einem anderen Bundesland wohnt. Jedes Mal, wenn ich sie in den Ferien besuchen wollte, hieß es: Nicht reisen, zu gefährlich und unsolidarisch.

Dann taten mir vor allem die Kinder und Jugendlichen leid. Ich dachte an meine Zeit zurück, als ich noch Kind oder Jugendlicher war. Was man alles erlebte usw. Und jetzt sehe ich die Kinder/Jugendlichen heute. Fast zwei Jahre durften sie fast gar nichts machen. Alles dichtet. Es wurde noch gedroht, dass diese Kinder/Jugendlichen eine Gefahr für die Sicherheit sind. Sogar für den Tod von Angehörigen wurden sie verantwortlich gemacht, wenn sie diese besuchen würden usw.

Das macht was mit der Psyche. Da ging Etlisches kaputt. Das zu reparieren, geht nicht von heute auf morgen.

Ich erinnere mich noch an den ersten Lockdown im März 2020. Als dieser vorüber war, dachte ich, dass die Schulen langsam wieder mit dem verpassten Stoff anfangen. Doch das Gegenteil passierte. Das Schulministerium tat so, als ob nichts gewesen wäre, und machte ohne Wenn und Aber weiter. Das hat mich schon erschrocken.

Ich wusste ja schon, dass Deutschland kein kinderfreundliches Land ist, aber damit hat sich dieses bestätigt und in Laufe der Pandemie bis heute immer mehr bestätigt. Das macht mich traurig und umso wütender.

Als Schulbegleiter habe ich erlebt, wie es den Kindern an den Bildschirmen ergeht, beim Homeschooling. In dieser Zeit unterstützte ich Schüler mit Förderbedarf bei ihnen zu Hause: Teilweise sehr kleine Zimmer und das über sechs Stunden am Tag im selben Raum.

„Wenn Schulbegleiter*innen Mitschüler*innen von betreuenden Kindern helfen, werden sie vom Jugendamt bestraft, indem die Stunden gekürzt oder gestrichen werden.“

Die Kinder/Jugendlichen wurden träge und lustloser. Man hatte stark zu kämpfen, sie zu motivieren. Dann dachte ich mir, wie es denn den anderen Schüler*innen geht, die keinen zur Motivation neben sich sitzen hatten. Oftmals hörte ich in Gesprächen, dass sie trauriger werden, jeder Tag gleich ist. Keine Highlights, keine Bewegung, kein Sport, keine Freunde treffen usw.

Ich hörte in den Nachrichten, von Inzidenzwerten und Belegungen der Intensivbetten. Alles dramatisch und auch wichtig. Keine Frage. Hin und wieder las man kurze Artikel, von Kinderärzt*innen und Psycholog*innen, dass diese ebenso Alarm schlagen und sich ernsthafte Sorgen um Kinder und Jugendliche machen. Von Woche zu Woche hoffte ich, dass mal in der Politik das Thema ernsthaft angegangen würde. Aber nichts geschah.

Dann stellte ich mir die Frage, warum es keine Inzidenzwerte für Kinder und Jugendliche gibt, über die gezeigt wird, wie viele Kinderpsychiatrien belegt sind, Wartelisten etc. Meine Befürchtung ist, dass auch nicht viel passieren wird. Es wird wahrscheinlich pseudomäßig irgendwas hingeworfen, um so zu tun, als ob was gemacht würde.

Die Schulministerien der Länder sind gescheitert, was die Schulen betrifft. „Haben die keine eigenen Kinder?“, fragte ich mich. Wie wird es weiter gehen? Wird man irgendwann lesen: „Die Kinder der gescheiterten Corona-Generation“? Wird sich die Wirtschaft dieser Generation annehmen und sagen: „Auch wenn die Noten nicht optimal sind, ihr bekommt trotzdem eine Lehrstelle oder Studienplatz, weil ihr Erhebliches geleistet habt, was man nicht in Noten messen kann“. Vielleicht ist mein Optimismus zu groß.

Wir Schulbegleiter*innen machten trotz sehr hoher Inzidenzzahlen Hausbesuche und begleiteten Kinder/Jugendliche beim Homeschooling. Wir waren direkt dran und nicht im sicheren Homeoffice. Trotz der Angst sich anzustecken und in Quarantäne zu müssen etc. Auch wenn wir keine Lobby haben, waren wir für Kinder/Jugendliche mit Beeinträchtigungen da. Und ich hoffe, dass manche Schulen und die Öffentlichkeit erkennen, dass Schulbegleiter*innen ihren Job gut und darüber hinaus machen – trotz schlechter Bezahlung und geringer Wertschätzung.

Leserkommentar zu „SoWi muss bleiben!“

(„forum“ 1-21, S. 20ff)

An dieser Stelle kommen wir gerne der Bitte des Kollegen Arno Kramer nach, seinen Kommentar zum o.g. Artikel aus der letzten Ausgabe abzdrukken.

„Mich hat das engagierte und leidenschaftliche Plädoyer von Kollege Regier für die Beibehaltung des Faches Sozialwissenschaften beeindruckt. Ich zweifle allerdings daran, ob alle Sozialwissenschaften unterrichtende Kolleg*innen das Fach mit diesem pointiert aufklärerischen Fokus betreiben. Einige Thesen von Kollege Regier sind recht steil. Die Soziologie als Bewusstseins-Akzelerator einer Gesellschaft – ist das nicht eine prolongierte 68er-Hoffnung?

Insbesondere scheint die Behauptung nicht zwingend, dass die Abschaffung des Integrationsfachs Sozialwissenschaften zu einer »reinen neoklassischen Wirtschaftstheorie« führt. Zur Verfügung stehen Klassik, Neoklassik, Keynesianismus, Neo-Keynesianismus, Marxismus, Post-Marxismus und, neuerdings, postökonomischer (grüner) Futurismus. Alle blenden sie »Fragen nach Macht, Ungerechtigkeit und Krisen in der Wirtschaft« nicht aus, sondern haben ihre eigenen spezifischen Antworten darauf, die – gegeneinandergestellt – einen ausgezeichneten handlungsorientierten Unterricht abgeben können.

Wenn Kollege Regier zu Recht die »Ursachenanalyse« von Phänomenen und »Aufklärung« einfordert, konfrontiert das mit einem Manko des sozialwissenschaftlichen Ansatzes: Es ist end-of-the-pipe Analyse. Völlig berechtigt hebt diese warnend den Finger über Zustände.

Die Entscheidungen über das Stellen der Regler vorn an der Röhre treffen allerdings Ökonomie und Politik (gestritten wird über den Primat). Ökonomische Analysefähigkeit und ökonomisches Handlungswissen sind und bleiben elementar für eine Emanzipation (um mal in der Diktion der Arbeiterklasse zu bleiben). Fragen nach Welthandel, Globalisierung, Wachstum, Mobilität, ökonom. und ökolog. Strukturwandel, usw. usf. lassen sich mit ökonomischer Analyse zutreffend bearbeiten. Anders gesagt: Marx' »Das Kapital« ist nachhaltiger als Engels' »Briefe aus dem Wuppertal«.

Um nicht nur mit Marx zu sprechen: Wolfgang Reizle (einer der bekanntesten deutschen Manager) hat in einem Aufsehen erregenden Interview in der »Welt am (Oster)Sonntag« festgestellt: »Was Deutschland bräuchte, wäre ein parteiübergreifender Konsens zu einem ideologiefreien Neubeginn. [...] Wir bräuchten eine breite Wirtschaftskompetenz in der Bevölkerung – wäre es nicht zwingend, an den Schulen Wirtschaft als Pflichtfach einzuführen?«

Die Frage nach einem »richtigen« wirtschaftswissenschaftlichen Unterricht, der handlungsorientiert und emanzipatorisch ist, bleibt im Übrigen genauso wie der sozialwissenschaftliche Unterricht von der fachlichen Befähigung, dem pädagogischen Anspruch und dem politischen Fokus der Lehrpersonen abhängig.«



Des Pudels Kern?; Foto: I. Bartenstein

Klimastreiktag am 19. März – weitere Aktionen

Fridays for Future organisierte zusammen mit anderen Klimagerechtigkeits-Gruppen den Kölner Beitrag zum globalen Klimastreiktag am 19. März. // **Ines Bartenstein, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW Köln und der „forum“-Redaktion**

Insgesamt beteiligten sich daran allein in Köln etwa 4.500 Menschen, was in Corona-Zeiten von den Veranstalter*innen als Erfolg gewertet wurde.

In der Kölner Innenstadt fanden sechs verschiedene Kundgebungen mit jeweils unterschiedlichen Themenschwerpunkten statt. Das Solidarische Klimabündnis (SKB), in dem neben FFF und anderen auch ver.di sowie die GEW organisiert sind, hielt in diesem Rahmen die Kundgebung zum Thema »System Change« ab. Der Zusammenhang zwischen Klimakrise und sozialer Gerechtigkeit stand im Fokus der Redner*innen. Neben Witich Roßmann, dem Vorsitzenden des DGB-Stadtverbands Köln, sprach auch die Geschäftsführerin der GEW Köln, Eva-Maria Zimmermann. Weitere Beiträge wurden vom AK Migrant*innen bei ver.di, den Teachers for Future, dem Bündnis Welthandel, dem Friedensbündnis, der IL Köln und der SAV gehalten.

Auszüge aus der Rede der Kölner GEW-Geschäftsführerin

Eva-Maria Zimmermann: »Im Zuge der Coronapandemie ist eine der größten Krisen

weltweit ein Stück weit in den Hintergrund geraten, die wir aber nicht vergessen dürfen und die nicht weniger dringend ist: die Klimakrise. Wir haben keine Zeit mehr zu verlieren: Es müssen nachhaltige und sozial gerechte Konzepte her und ein beherzter Strukturwandel mit sicheren und zukunftsträchtigen Arbeitsplätzen. ... Wir Gewerkschaften wissen: Ohne die soziale Frage gleichermaßen mitzudenken und ebenso ohne gleichermaßen sichere wie nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen, wird auch keine Klimawende zu machen sein.«

Den besonderen Beitrag, den die GEW als Bildungsgewerkschaft zur Klimawende beitragen kann, beschrieb sie so:

»Wir als Bildungsgewerkschaft kämpfen an der Seite unserer Schüler*innen und Studie-

renden in den verschiedenen Bildungseinrichtungen – und natürlich mit den Parents und Teachers4Future und allen anderen, die für eine Klimawende auf die Straße gehen. Wir brauchen »Klimabildung« und rufen all unsere Kolleg*innen dazu auf: Thematisiert die Klimakrise, schafft Bewusstsein und einen Raum für Austausch, bevor es zu spät ist.«

Wie es weitergeht - ver.di, FFF und #unteilbar für eine solidarische Gesellschaft

Bereits im vergangenen Jahr haben ver.di und Fridays for Future eine enge Zusammenarbeit beschlossen. Die Unterstützung der Tarifrunde Nahverkehr durch die Klimaaktivist*innen stand dabei im Zentrum. Zusammen mit dem Bündnis #unteilbar planen ver.di und FFF bundesweite Veranstaltungen. So z.B. im Vorfeld der Bundestagswahl eine Großdemonstration in Berlin am 26. September und einen bundesweiten Aktionstag am 18. Juni. Daran wird sich die GEW Köln mit dem Solidarischen Klimabündnis beteiligen.

Entwurf des neuen Versammlungsgesetzes in NRW stößt auf scharfe Kritik – auch beim DGB

Im Januar brachten CDU und FDP den Entwurf für ein nordrhein-westfälisches Versammlungsgesetz in den Landtag ein. Der Entwurf, so seine Gegner*innen, die ihn als „Lex RWE“ bezeichnen, sieht massive Einschränkungen der Versammlungsfreiheit vor. Wie betrifft das die Gewerkschaften?
// Ines Bartenstein, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV

Was steht drin?

Einschneidende Regulierungs- und Überwachungsmöglichkeiten der Polizei, Einrichtung von Kontrollstationen zur Identitätsfeststellung und Durchsuchung, das Verbot der Teilnahme mithilfe von Meldeauflagen, Videoüberwachung und -aufzeichnung und mehr.

Der Versammlungsleitung wird die Anmeldung von Versammlungen erschwert, neue Straftatbestände und Ordnungswidrigkeiten geschaffen, Strafmaße erhöht. So würden u.a. Vorbereitungen zur Blockade oder die Störung von Naziaufmärschen unter Strafandrohung von bis zu zwei Jahren gestellt werden können.

Die „Vereinigung demokratischer Jurist*innen e.V.“ z.B. schreibt in einer Presseerklärung vom 5. Mai:

„Der Entwurf der Landesregierung ist durch ein tiefes Misstrauen gegen Bürger*innen geprägt, die vom Grundrecht der Versammlungsfreiheit Gebrauch machen. Versammlungen werden alleinig als polizeilich zu behandelndes Problem – als Gefahr, der man begegnen muss – verstanden. ... Dass es der Landesregierung im Braunkohlendland NRW insbesondere darum geht, konzernkritische Klimaproteste gegen RWE abzuschwächen, belegt die Gesetzesbegründung. Auch antifaschistische Proteste werden massiv erschwert, das Recht auf Gegendemonstrationen beschnitten.“



Stellungnahme des DGB

Deutlich gemäßigter, aber im Tenor dennoch kritisch äußert sich der DGB in seiner Stellungnahme vom 26. März 2021. Deutlich wird, welche Bestimmungen ganz konkret gewerkschaftliche Aktionen wie z.B. Streiks behindern, käme der Entwurf so durch. Der DGB selbst findet den Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Landtag besser und bezieht sich an manchen Stellen darauf. Wir zitieren im Folgenden aus der Stellungnahme (Hervorhebungen durch die Redaktion).

„§ 3 (3) Kooperationsgebot

... Zu einem ausgewogenen Kooperationsgebot gehören zudem die Beschreibung der Aufgaben der Behörden zur Wahrung der Versammlungsfreiheit sowie ihr Hinwirken auf eine friedliche Versammlung. Ein Deeskalationsgebot ist aus unserer Sicht wünschenswert. Diese Punkte fehlen im vorliegenden Entwurf und müssen ergänzt werden.

§ 7 Störungsverbot

Das Störungsverbot ist deutlich zu weit gefasst, sodass darunter auch zulässige Meinungsäußerungen fallen können....

§ 10 (1) Anmeldefrist

Die faktische Verlängerung der Anmeldefrist (48 Stunden plus Samstag, Sonn- und Feiertage) ist für Organisationen wie Gewerkschaften höchst problematisch, da es im Zuge von Arbeitskämpfen oder Tarifverhandlungen notwendig sein kann, schnell zu reagieren und eine Versammlung einzuberufen. Das neue Versammlungsgesetz darf nicht dazu führen, dass Protest- und Streikaktionen behindert oder verzögert werden. Da Polizeidienststellen auch an Wochenenden und Feiertagen besetzt sind, sehen wir keine Notwendigkeit, die Anmeldefrist über 48 Stunden hinaus zu verlängern.

§ 12 (2) Ordner*innen

Der Gesetzentwurf impliziert die Notwendigkeit, auf Aufforderung, Namen und Adressen der vorgesehenen Ordner*innen im Vorfeld der Versammlung mitzuteilen. Diese Anforderung ist in der Praxis nicht umsetzbar. Häufig ändert sich die Zusammensetzung der Ordner*innen noch am Versammlungstag selber. Für uns würde das bedeuten, viele Male bspw. im Vorfeld unserer Versammlungen zum 1. Mai mit der Polizei in Kontakt zu treten, um unverzüglich Änderungen der vorgesehenen Ordner*innen mitzuteilen, was auf beiden Seiten einen hohen Aufwand bedeuten würde. Die Absicht, über diese Regelung dazu beizutragen, den Einsatz ungeeigneter

Ordner*innen zu verhindern, können wir nachvollziehen. Aus unserer Sicht ist jedoch das Kooperationsgespräch der geeignete Ort, um den Einsatz, die Anzahl und die Aufgaben der Ordner*innen zu klären.

§ 13 (3) Beschränkungen, Verbot, Auflösung

Das Verbot oder die Auflösung einer Versammlung stellt einen erheblichen Eingriff in die Versammlungsfreiheit dar. Deshalb muss vom Gesetzgeber klargestellt werden, dass zunächst durch Beschränkungen versucht worden ist, dies zu verhindern. Dieser Passus fehlt im vorliegenden Entwurf. Er muss ergänzt werden durch: „Verbot oder Auflösung setzen voraus, dass Beschränkungen nicht ausreichen.“

§ 16 (1 und 2) Aufnahme und Aufzeichnung von Bild und Ton

Mit Verabschiedung des § 16 (1 und 2) in seiner derzeitigen Form ist es der zuständigen Behörde von da an gestattet, Bild-, Tonaufnahmen und Aufzeichnungen von einzelnen Personen inkl. ihrem Umfeld und auch Übersichtsaufnahmen von öffentlichen Versammlungen unter freiem Himmel zur Lenkung und Leitung des Polizeieinsatzes anzufertigen, wenn dies wegen der Größe oder Unübersichtlichkeit der Versammlung im Einzelfall erforderlich ist. Erneut bietet der Gesetzestext zu viel Interpretationsspielraum, er muss konkretisiert werden. Ab wann ist ein Anlass oder die Größe bzw. Unübersichtlichkeit gegeben? Videoaufnahmen schränken die Versammlungsfreiheit deutlich ein, denn wenn damit zu rechnen ist, dass die Teilnahme an einer Versammlung behördlich registriert wird, weil man bspw. im Zusammenhang mit anderen Personen aufgenommen wurde, könnte das Menschen von der Wahrnehmung dieses Grundrechts abhalten.

§ 17 (1) Vermummungs- und Schutzausrüstungsverbot

Das Vermummungs- und Schutzausrüstungsverbot zielt darauf ab, dass Gegenstände nicht am Körper getragen werden dürfen, wenn sie zur Identitätsverschleierung geeignet sind. Dies könnte aber auch z. B. bei einem Mund-Nasen-Schutz, Sonnenbrille oder auch einem simplen Halstuch der Fall sein, ohne dass bereits eine vollzogene Identitätsverschleierung vorliegt. Auch hier ist der Text zu vage formuliert und lässt unnötig Interpretationsspielraum. Für Schutzausrüstung gilt: Bei gewerkschaftlichen Demonstrationen kann es durchaus vorkommen, dass die Kolleg*innen Arbeitskleidung und oder -helme o. Ä. tragen. Das darf unter keinen Umständen unter ein Verbot fallen.

§ 18 (1) Militanzverbot

Grundsätzlich begrüßen wir ein Militanzverbot, um Naziaufmärsche zu vereiteln. Allerdings muss sichergestellt werden, dass gewerkschaftliche Aufzüge z. B. mit Arbeitskleidung, Fahnen und Streikwesten nicht als uniformähnlich und einschüchternd wirkend eingestuft werden können. Die vorgeschlagene Formulierung des Gesetzentwurfs der Landesregierung halten wir für deutlich zu unbestimmt. Auch hier empfehlen wir, die Formulierung des Gesetzentwurfs der SPD-Fraktion (...) zu übernehmen. Sie stellt klar, dass das Tragen von Uniformen und die Absicht, Gewaltbereitschaft zu vermitteln, verboten sind. Dabei enthält der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion weniger unbestimmte Rechtsbegriffe. Mindestens sollte in § 18 (1) „infolge des äußeren Erscheinungsbildes“ sowie „3. in vergleichbarer Weise“ gestrichen werden. In der vorliegenden Fassung kann jeder gewerkschaftliche Aufzug und letztlich jede Versammlung mit bspw. Motto-T-Shirts unter Berufung auf das Militanzverbot aufgelöst werden. Das schießt unserer Auffassung nach deutlich über das begründenswerte Ziel hinaus, militante Versammlungen zu unterbinden.

Das Kölner Bündnis gegen die geplante Novellierung des NRW-Versammlungsgesetzes rief am 22. Mai 2021 zu einer coronakonformen Protestkundgebung und Demo in Köln auf, bei der sich auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft aktiv beteiligte.

Redebeitrag Eva-Maria Zimmermann, Geschäftsführerin der GEW Köln

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freundinnen und Freunde der Demokratie und der Grundrechte,

während seit mittlerweile über einem Jahr die Coronapandemie viele unserer Lebensbereiche sehr stark beeinflusst und die Aufmerksamkeit der Menschen verständlicherweise daher ganz woanders liegt, versucht die NRW Landesregierung „nebenbei“ und ohne dass die Öffentlichkeit sich der Tragweite dessen bewusst wäre, eine Novelle des Versammlungsgesetzes durchzukriegen, die wir als Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Köln sehr kritisch sehen. Die Versammlungsfreiheit ist grundgesetzlich verankert und ein hohes Gut in einer Demokratie. Das geplante Versammlungsgesetz bietet allerdings Möglichkeiten und Spielräume, dies auf inakzeptable Weise einzuschränken, friedliche Proteste zu erschweren, zu kriminalisieren bis hin zu verunmöglichen. Wir als GEW Köln sagen daher „Nein“ zu diesem Gesetz und rufen die Landesregierung dazu auf: Traut den Menschen in diesem Land Demokratie zu – wir können das! Finger weg vom Grundrecht auf Versammlungsfreiheit!

Ich möchte im Folgenden kurz auf einige Punkte in dem Entwurf eingehen, die nicht nur unser aller Grundrecht auf Versammlungsfreiheit, sondern teilweise auch explizit unsere Arbeit als Gewerkschaft entscheidend beeinträchtigen würden.

Da ist zum einen die faktische Verlängerung der Anmeldefrist (48 Stunden plus Samstag, Sonn- und Feiertage) – Gewerkschafter*innen wissen aber, dass gerade Streiks oder Arbeitskämpfe teilweise sehr kurzfristig angemeldet werden müssen, was durch diesen Passus in Gefahr wäre. Es ist auch unklar, ob dies und was überhaupt genau durch den Satz zu „Eilversammlungen“ alles abgedeckt ist.

In Kombination mit der Notwendigkeit, auf Aufforderung, Namen und Adressen der vorgesehenen Ordner*innen im Vorfeld der Versammlung mitzuteilen, verunmöglicht das neue Gesetz derart spontane Versammlungen. Aber selbst bei längerem Vorlauf – wer auch nur ein einziges Mal eine größere Versammlung organisiert hat, weiß: Diese Anforderung ist in der Praxis nicht umsetzbar. Oft ändert sich die Zusammensetzung der Ordner*innen noch am Versammlungstag vor Ort.



Noch problematischer ist, dass künftig der Name des/der Veranstalter*in in der Einladung genannt werden soll. Dies wird dazu führen, dass Menschen davor zurückschrecken, Versammlungen anzumelden, sei es, dass sie nicht möchten, dass ihre Arbeitgeber öffentlich sehen können, dass sie beispielsweise eine gewerkschaftliche oder politische Versammlung leiten, sei es aus Angst auf Feindlisten von Rechten zu landen – das wäre schließlich nicht das erste Mal. Hier müssen wir im Sinne der Demokratie und der Persönlichkeitsrechte Menschen schützen, die sich gewerkschaftlich oder politisch engagieren möchten! An diesen Beispielen sieht man, dass hier offensichtlich Leute am Werk waren, die vielleicht eine Menge Sitzungserfahrung haben, aber leider keine Ahnung von der politischen Praxis auf der Straße. Wir, die wir diese aber haben, sagen daher ganz klar: Das geht so nicht, das wäre im Zweifel ein Versammlungsverhinderungsgesetz! Das gefährdet eine lebendige Demokratie bis hin zum Streikrecht – nicht mit uns, werde Landesregierung!

Es gibt aber noch viele weitere Probleme mit dem vorliegenden Entwurf, die sich vor allem darin begründen, dass es auf der einen Seite eine Menge fragwürdige Verschärfungen gibt, auf der anderen Seite aber deren Anwendung so unklar geregelt ist und in alle Richtungen Deutungsspielraum gibt, dass dies im Zweifel ein Versammlungsverhinderungsgesetz! Das gefährdet eine lebendige Demokratie bis hin zum Streikrecht – nicht mit uns, werde Landesregierung!

Da wären z.B. das Vermummungsverbot und das Militanzverbot. Was, wenn es bei einer Versammlung regnet, jemand daher eine Kapuze trägt, eine Maske wegen Corona und am Ende noch einen Schal, weil es kalt ist? Ist diese Person dann vermummt und hat mit empfindlichen Strafen zu rechnen? Was ist mit Arbeitskämpfen oder Streiks, in denen die Beschäftigten in Arbeitskleidung wie beispielsweise Helmen und Anzügen auf die Straße gehen? Was ist mit Motto-T-Shirts, sei es beim Arbeitskampf oder sei es bei einer politischen Kundgebung? Fällt das unter das Militanzverbot?

Künftig sollen Bild-, Tonaufnahmen und Aufzeichnungen von einzelnen Personen inkl. ihrem Umfeld und auch Übersichtsaufnahmen von öffentlichen Versammlungen unter freiem Himmel möglich sein – wozu diese Überwachung?

Was das Störungsverbot betrifft – fallen darunter dann auch Gegenproteste bei Aktionärsversammlungen oder Vorstandssitzungen von Konzernen, Unternehmen und Betrieben, die beispielsweise über Massenentlassungen beraten? Müssen dann Menschen, die für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze auf die Straße gehen, Geldstrafen oder gar Freiheitsstrafen befürchten? Was ist mit Gegenprotesten zu Naziaufmärschen – fällt das dann schon unter „stören“, wenn man die Gaulands und Höckes ihre Parolen nicht unwidersprochen rausposaunen lassen möchte? Was, wenn sich Leute einer friedlichen Sitzblockade anschließen, um sich Faschist*innen entgegenzustellen – müssen sie dann für 2 Jahre ins Gefängnis, steht das dann danach im Führungszeugnis und man wird bei Arbeitgebern nicht mehr genommen, weil man als vorbestraft gilt, da man sich Hass und Hetze entgegengestellt hat? Das ist doch mitsamt seiner Auswirkungen auf das gesamte Leben dieser Menschen absolut unverhältnismäßig.

Es drohen auch Freiheits- oder Geldstrafen für Anmelder*innen einer Versammlung, wenn man diese „wesentlich anders durchführt“ als in der Anmeldung angegeben – was, wenn zu einer Kundgebung statt geschätzten 1.000 Leuten dann doch 3.000 kommen, was man oft gar nicht abschätzen kann im Vorhinein? Muss man als Anmelder*in künftig befürchten, dass das im Zweifel unter „wesentlich anders“ als angemeldet fällt? Wer traut sich denn dann noch eine Versammlung anzumelden, liebe Landesregierung, habt ihr euch das eigentlich mal gefragt?

Versammlungen an Orten oder Tagen mit historisch herausragender Bedeutung können beschränkt und verboten werden – ich verstehe, dass man Rechte davon abhalten möchte, an diesen Stel-



len ihre Hetze zu verbreiten, das begrüße ich auch ausdrücklich. Aber dürfen dann an diesen Orten auch keine Gedenkversammlungen mehr stattfinden? Oder beispielsweise Kundgebungen von antirassistischen und antifaschistischen Bündnissen? Oder auch der Friedensbewegung zum Tag der Befreiung?

Dieses Beispiel zeigt wie auch die vorherigen Beispiele ein Grundproblem in diesem Gesetzesentwurf: Der Grat, berechtigterweise und sinnvoll in das Grundrecht auf Versammlungsfreiheit einzugreifen, ist sehr schmal. Natürlich dürfen Hass und Hetze, Rassismus, Antisemitismus und Faschismus keine Bühne bekommen. Allerdings gilt für alles andere, was auf dem Boden des Grundgesetzes geschieht, das Grundrecht auf Versammlungsfreiheit – auch wenn wir teilweise ganz anderer Meinung sein mögen, das muss eine Demokratie aushalten und man kann dann gegebenenfalls Gegenprotest organisieren. Daher, ja, im Grunde müsste vieles im Gesetzesentwurf konkretisiert werden, aber gleichzeitig nein, das ist so gut wie unmöglich und führt zu absurder Überregulation. Es aus diesem Grund aber vage zu lassen und Deutungsspielraum bis weit in die demokratische und friedliche Gesellschaft hinein zuzulassen, kann keine Lösung sein. Demokratie lebt von Menschen, die mitmachen. Anmelder*innen oder Teilnehmer*innen von Versammlungen potentiell zu kriminalisieren und schon vorab mit harten Strafen zu drohen, hilft nicht weiter. Wir brauchen keine Drohkulisse, wir brauchen Vertrauen in die Demokratie, liebe Freundinnen und Freunde!

Es ist doch sehr verwunderlich, dass ausgerechnet die FDP, die sich sonst immer gegen mehr Regulierung und für mehr Eigenverantwortung ausspricht, die sich gerade auch in der Coronakrise als Verfechterin der Grundrechte profilieren möchte, jetzt hier ein solch autoritäres Gesetz einbringt. Wie sagte Witich Roßmann, Vorsitzender des DGB Köln, am 1. Mai so schön: „Wir lassen uns das uneingeschränkte Versammlungsrecht, das im Grundgesetz verankert ist, nicht durch die Hintertür von Landesgesetzen einschränken.“ Dem schließen wir uns als GEW uneingeschränkt an! Daher: „Nein“ zu diesem Versammlungsverhinderungsgesetz, „Nein“ zur Kriminalisierung von friedlichen Versammlungen – „Ja“ zur Demokratie und zu Grundrechten! Dankeschön.

Solidarität als Waffe

Auch der Stadtverband der GEW in Köln hatte sich an der Solidaritätskampagne für die Kolleg*innen beteiligt, die bei der Charité-Tochter CFM arbeiten und seit zwei Jahren dafür kämpfen, dass sie tarifvertraglich mit den Beschäftigten des Mutterunternehmens gleichgestellt werden. Vor einigen Wochen erreichte uns nun ein Dankeschreiben von zwei Berliner Kollegen, die auf Wiedereinstellung klagen. Ihnen wurde in dem Tarifkampf, der nun endlich mit Erfolg zu Ende gegangen ist, von ihrem Arbeitgeber gekündigt. // **Die „forum“-Redaktion**

Die von der Charité- CFM gekündigten Kollegen Daniel Turek und Christian Haberland möchten sich erneut recht herzlich bei den Unterstützer*innen der Kampagne gegen ihre Kündigung bedanken.

Liebe Unterstützerinnen, Liebe Unterstützer,

in diesen, für uns sehr harten Zeiten, gebt ihr uns die Kraft, sowie Mut und vor allem auch durch eure finanzielle Unterstützung, die Möglichkeit den Kampf, um den TVöD für alle CFM Beschäftigten weiter zu führen. Durch die Kündigungen wurde uns beiden unsere Existenzgrundlage nahezu komplett genommen. Im konkreten, bedeutet dies einen Gehaltsverlust von mindestens 1600 € im Monat für jeden von uns. Das reißt einem buchstäblich den Boden unter den Füßen weg. Eure finanzielle Unterstützung hat uns geholfen, diese schwere Zeit bis heute einigermaßen zu meistern.

Es ist aber leider noch keineswegs überstanden, denn die arbeitsgerichtlichen Klärungen stehen bisher noch aus. Es wird frühestens im Mai 2021 weitere Termine beim Arbeitsgericht Berlin geben. Bis dahin werden wir nun nach Überstehen der Sperrfrist, auf Unterstützung der Agentur für Arbeit (Arbeitsamt) angewiesen sein. Das bedeutet weiterhin heftige und massive Einschnitte in unserem Leben und unseren Familien, da es um einen Gehaltsverlust von nicht weniger als 700 € pro Monat geht.

Für die bisher durch euch geleistete Unterstützung möchten wir uns in dieser Form noch einmal aus tiefstem Herzen bei euch allen bedanken, ohne euch wären wir ganz sicher schon von der Bildfläche verschwunden.

Wir werden Euch selbstverständlich, über die weitere Entwicklung informieren.

Frei nach dem Motto „Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat bereits verloren“.


Daniel Turek


Christian Haberland

**Pau | ker, die**

Steht für: Lehrer:innen
 Wesensart: kulturräffin, coronagenert, engagiert
 Status: finanziell abgesichert

Trom | pe | ten, die

Steht für: Künstler:innen
 Wesensart: kulturschaffend, coronagebeutel, kreativ
 Status: finanziell am Boden

Die Idee

Wir Pauker:innen lieben Kunst, Musik, Theater und versuchen auch unsere Schüler:innen tagtäglich für Kultur zu begeistern. Während wir selbst in der Pandemie bestens abgesichert sind, stehen viele Kulturschaffende vor dem finanziellen Ruin. Wir wollen in dieser Krise nicht länger tatenlos bleiben, sondern denen helfen, die unser Leben bereichern.

Der Verein

Wir haben *Mit Paukern für Trompeten e.V.* gegründet, um mithilfe von kreativen Impulsen Spenden von anderen Pauker:innen zu sammeln und diese an Kulturschaffende weiterzuleiten. Dabei wollen wir nicht nur die Künstler:innen selbst unterstützen, sondern auch an alle anderen kulturschaffenden Menschen, die sinnbildlich vor, hinter, über und unter der Bühne stehen.

Die Partnerorganisationen

Wir arbeiten mit Partnerorganisationen zusammen, die unsere Spenden an Kulturschaffende ausschütten. Das sind zum Beispiel der *Kölner Kulturrat e.V.* und *CologneCultureStream* und *#handforahand*. Durch diese Zusammenarbeit ist unsere Spendenvergabe vollständig transparent und wir erreichen noch mehr Menschen.

Die Unterstützer

Neben den Schulen und anderen Paukern erhalten wir Unterstützung von bekannten Künstler:innen. Schon dabei sind z.B. Ingolf Lück, Die Stunker, Köbes Underground, Miljö, Lupo, Onkel Fisch und viele andere. Durch kreative Aktionen unserer Unterstützer:innen können wir bekannter werden und die Spendenbereitschaft kräftig ankurbeln. Durch Spenden-Challenges können Pauker:innen die Ernennung zum Elferrat der Stunksitzung gewinnen, Schüler:innen gleich ein ganzes Schulhofkonzert, Kollegien einen kollegiumsinternen Kabarettabend...

Ansprechpartner für die Medien:

Claudia Roche Tel. 0170/8385834
 Ela Montag Tel. 0157/39430731
 E-Mail: mitpaukern@fuer-trompeten.de
 Webseite: <https://fuer-trompeten.de>

**WIDERSPRUCH GEGEN DATENWEITERGABE**

Ab 18 kann Veto eingelegt werden // **Armin Lauven, Mitglied der GEW Köln**

Auch Jugendliche ab 16 Jahren haben das Recht und mit dem Tool von unter18nie! (<https://unter18nie.de/widerspruchstool/>) eine recht einfache Möglichkeit, der Übermittlung ihrer Daten durch das Einwohnermeldeamt an die Bundeswehr, Adressbuchverlage, Religionsgesellschaften und Parteien zu widersprechen (https://www.gesetze-im-internet.de/bmg/_36.html bzw. <https://www.bonn.de/vv/produkte/uebermittlungssperre.php>). Für Jugendliche unter 16 Jahren können die Erziehungsberechtigten der Datenweitergabe widersprechen.

Diese Thematik in Schule und auch (Fach-)Unterricht (Gesellschaftslehre, Ethik, ...) anzusprechen, ist für Schüler*innen im Zuge ihrer Persönlichkeitsentwicklung wichtig und wertvoll. Die Bundeswehr schreibt mit Hilfe der ihr zur Verfügung gestellten Namen und Adressen Jugendliche nach ihrem 16. Geburtstag an und versucht auf diesem Weg, gezielt für die von ihr angebotenen Dienste zu werben (<https://unter18nie.de/>).

„Wenn wir kämpfen, können wir auch gewinnen!“

Beschäftigte der Universität Gent setzen Mindestlohn von 14 Euro durch. Die Kampagne der Beschäftigten begann bereits vor zwei Jahren.
 // **Tim Joosen, Betriebsrat an der Universität Gent und Mitglied der sozialistischen Gewerkschaft ACOD**



Die Kampagne begann bereits 2019 und mündete zunächst in einer Arbeitsniederlegung am 9. März 2020, an der sich viele Kolleg*innen beteiligten. Jetzt, Anfang Februar 2021, hat die Verwaltung zugestimmt, den Mindestlohn endlich anzuheben.

Diese Entscheidung des Verwaltungsrats der Universität zu Gent („UGent“) vom 5. Februar ist ein Erfolg am Ende einer kämpferisch und mit langem Atem geführten Kampagne, die vor zwei Jahren von der Gewerkschaft ACOD ins Leben gerufen worden ist. Kooperiert haben wir dabei mit dem „Frauen-Streikausschuss“ der Hochschule. Dieser Erfolg wird auch der landesweiten Kampagne zur Durchsetzung des 14-Euro-Mindestlohns neuen Auftrieb verleihen und belegt, dass eine gut aufgestellte und nachhaltig angelegte Kampagne von Erfolg gekrönt sein kann.

In der Begründung zu ihrer Entscheidung, den Mindestlohn anzuheben, haben die Verwaltungsratsmitglieder ausdrücklich Bezug genommen auf die Kampagne der ACOD. An dieser beteiligte sich erfreulicher Weise auch eine beträchtliche Anzahl an Kolleg*innen aus dem Umfeld der Hochschulgemeinde. In den kommenden Monaten wird es nun zu Verhandlungen darüber kommen, wie genau die Lohnanhebung vonstatten gehen wird. Es ist aber bereits klar, dass die niedrigsten Löhne der Entgelttabelle angehoben werden.

Mittel der Kampagne war Erfolgsgarant

Für die Beschäftigten der „UGent“, die nach den untersten Lohngruppen vergütet werden (z.B. Reinigungspersonal oder Angestellte der Cafeteria) bedeutet dies eine Lohnsteigerung von mehr als zehn Prozent. Die niedrigsten Einkommensgruppen werden ein Plus von netto 100 Euro im Monat verzeichnen. Auch wenn es sich hierbei um eine vergleichsweise kleine Gruppe handelt (zu Beginn der Kampagne waren es rund 100 Kolleg*innen, die weniger als 14 Euro die Stunde erhielten, später dann noch 70), so geht es doch um ein starkes Zeichen mit Symbolkraft. Das war nur möglich dank einer entschlossen geführten Kampagne.

Im Laufe dieser Kampagne ist die Forderung nach Anhebung des Mindestlohns verknüpft worden mit der Forderung, auch das Personal in den Mensen und die Reinigungskräfte in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes mit einzubeziehen. Auf diese Weise haben wir noch einmal mehr Unterstützung bekommen. Die drei Forderungen zusammengenommen würden für all jene enorme Verbesserungen bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen bedeuten, denen es bisher am schlechtesten ging.



Mit knapp 300.000 Mitgliedern ist die „Algemene Centrale der Openbare Diensten“ (ACOD; dt.: „Allgemeine Zentrale der öffentlichen Dienste“) die drittgrößte Mitgliedergewerkschaft des sozialdemokratischen belgischen Gewerkschaftsbunds FGTB/ABVV („Algemeen Belgisch Vakverbond“). Dieser hat rund 1,5 Mio. Mitglieder und ist damit unter den drei Richtungsgewerkschaften die zweitgrößte. Die anderen beiden Dachverbände sind der christliche CSC/ACV (1,7 Mio. Mitglieder) und die liberale CGSLB/ACLVB (ca. 300.000 Mitglieder). Bei rd. In Belgien sind rund die Hälfte der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. In Deutschland sind es knapp 20 Prozent.



Die Petition hat uns gezeigt, wie hoch der Grad an Unterstützung ist. Es war aber noch mehr nötig, um die entscheidende Kampfkraft aufbauen zu können.

Eskalierende Strategie

Die ACOD an der „UGent“ hat im Mai 2019 mit ersten Aktionen begonnen, mit denen wir überhaupt erst auf das Problem aufmerksam gemacht haben. Im Oktober desselben Jahres folgte dann eine breit angelegte Petition unter den Beschäftigten und Studierenden. Am 14. Oktober nahmen rund 70 Kolleg*innen und Studierende an einem entsprechenden Aktionstag dazu teil. Am Ende hatten mehr als 4.000 Personen die Petition unterschrieben.

Von Beginn an war klar, dass es nicht reichen würde, nur Unterschriften (wenn auch in erheblicher Anzahl) zu sammeln, um die Forderungen Realität werden zu lassen. Die Unterschriftensammlung war aber ein wichtiges Mittel, um mit den Kolleg*innen und Studierenden in die Diskussion eintreten zu können. Die Petition hat uns gezeigt, wie hoch der Grad an Unterstützung ist. Es war aber noch mehr nötig, um die entscheidende Kampfkraft aufbauen zu können.

Deshalb fingen wir im Januar 2020 damit an, für echte Streikaktionen zu mobilisieren, zu denen es am „Weltfrauentag“, dem 8. März kommen sollte (da dieser ein Sonntag war, verschob sich natürlich alles um einen Tag). Diese Aktion wurde zusammen mit dem „Frauen-Streikausschuss der »UGent«“ organisiert. Vor allem in den Mensen und Cafeterien aber auch in den Kindertageseinrichtungen und unter den Reinigungskräften war die Beteiligung am Streik hoch.

Solidarität ist eine Waffe

Eine Solidaritätsaktion in der Mittagspause am Streikposten vor dem Büro des Rektors brachte rund 300 Streikende und Unterstützer*innen zusammen. Da eine Beteiligung am Streik vor allem für die unteren Lohngruppen spürbare Lohninbußen mit sich bringt, wurde ein Solidaritätsfonds eingerichtet, in den Beschäftigte und Studierende gleichermaßen einzahlen konnten. Am Ende kamen so über 3.000 Euro zusammen. Dieses Geld wurde benutzt, um diejenigen zu unterstützen, die finanzielle Schwierigkeiten hatten. Sie bekamen zu dem Streikgeld somit noch eine Zusatzzahlung. All dies zeigte, wie groß die Unterstützung für die Aktion war.

Die breite Unterstützung führte dazu, dass die Universitätsleitung zu Zugeständnissen bereit war. Noch vor dem Streik am 9. März 2020 hatten bereits Verhandlungen begonnen. Diese blieben aber ohne Ergebnis. Erst nach dem Streiktag war man zu Konzessionen bereit, nachdem der Streik fortgesetzt worden ist.

Insourcing statt Outsourcing!

Im Mai 2020 reagierte der Verwaltungsrat dann sehr konkret auf eine der drei Forderungen unserer Kampagne und machte das prinzipielle Versprechen, dass das Personal in den Mensen, Cafeterien und Krippen den Bedingungen des öffentlichen Dienstes unterstellt werden könne. Im September 2020 setzte der Verwaltungsrat dann die Übernahme des Reinigungspersonals auf die Agenda. Es war das erste Mal seit dem Outsourcing dieser Beschäftigtengruppe in den späten 1990er Jahren, dass überhaupt über den Aspekt des Insourcings diskutiert worden ist. Man entschied sich zwar vorläufig gegen ein Insourcing, passte die Vorgaben aber der Gestalt an, dass bei Verträgen mit neuen Subunternehmen auf angemessene Bezahlung und Arbeitsbedingungen geachtet wird. Ziel soll die Anlehnung an die Konditionen sein, die an der „UGent“ gelten. Dieses neue Ausschreibungsverfahren gilt bis März 2021. Und sollte die Reinigungsbranche nicht entsprechend auf die neuen Vorgaben für bessere Arbeitsbedingungen reagieren, so wird das Thema Insourcing wieder auf die Tagesordnung kommen.

Im Februar 2021 stimmte der Verwaltungsrat schließlich einer grundsätzlichen Anhebung der Löhne für die untersten Entgeltgruppen zu. Das bedeutet, dass zwei der drei Forderungen unserer Kampagne bereits erfüllt sind und die dritte zur Zeit noch verhandelt wird. Ergänzung: Die Anhebung des Mindestlohns auf 14 Euro die Stunde ist vom Kontrollgremium einstimmig bestätigt worden. Sogar rechtslastige Politiker*innen haben dem am Ende noch zugestimmt. Dies zeigt, dass selbst die politische Rechte zu Zugeständnissen gezwungen werden kann.

Fazit

Diese Erfahrung an der Universität zu Gent zeigt, wie die „Fight for €14“-Kampagne des belgischen Gewerkschaftsbundes ABVV in die Tat umgesetzt werden kann und wie wir zu Erfolgen kommen können. Indem wir uns in den einzelnen Betrieben organisieren, die Kräfte miteinander vereinen und die Mindestlohn-Forderung mit weiteren Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen verbinden, kann eine Bewegung aufgebaut werden, die uns Erfolge feiern lässt. Eindrucksvoll war, dass zahlreiche Beschäftigte an der „UGent“ froh waren, dass die „Fight for 14€“-Kampagne zu konkreten Veränderungen im eigenen Betrieb geführt hat. Natürlich sind die Bedingungen in der Praxis und dem jeweiligen Betrieb von Branche zu Branche unterschiedlich. Gewerkschafter*innen sind aber ganz gewiss im Stande, Mittel und Wege zu finden, mit denen diese Kampagne im eigenen Betrieb erfolgreich sein kann.

Deutschlands lange verdrängte Kriegsschuld als Thema für den Unterricht

Mit schnellen Schritten nähern wir uns den Sommerferien und allerorten findet eine Urlaubsplanung statt. Eines der auch schon in der Vergangenheit bevorzugten Reiseländer ist dabei Griechenland, das aktuell ja auch die Coronabeschränkungen reduziert hat. Es locken das Mittelmeer, die Inseln, aber auch z.B. die Kulturstädte Athen und Thessaloniki. // **Manfred Neugroda, Griechenland Solidaritätskomitee Köln**



Denkmal für Kämpfer*innen und Opfer von Distomo; Bildhauerin: Aggelika Korovessi (CC-BY-SA-4.0)

Obdachlose Flüchtlinge und Lager auf den Inseln und in den Städten sieht man dann nicht so gerne, arme Leute auf den Straßen ebenso wenig. Nur wenigen ist darüber hinaus bewusst, dass sich dieses Jahr im April der 80. Jahrestag des Einmarsches der Naziwehrmacht 1941 in Griechenland und Jugoslawien jährt, was auch heute noch in der griechischen Gesellschaft düstere Erinnerungen hervorruft.

Die Verbrechen der grausamen Besatzung sollen in den Unterricht

Mehr als drei Jahre von 1941 bis 1944 hielten deutsche Soldaten Griechenland besetzt, plünderten es aus und zerstörten es bei ihrem Abzug. Mehr als 100 Dörfer wurden so vollständig zerstört. Den Kriegsverbrechen an der Zivilbevölkerung fielen zehntausende Kinder, Frauen und Männer zum Opfer, mindestens 140.000 verhungerten. Nahezu alle griechischen Jüd*innen wurden deportiert und ermordet. Griechische Partisan*innen leisteten erbitterten Widerstand gegen die Besatzer.

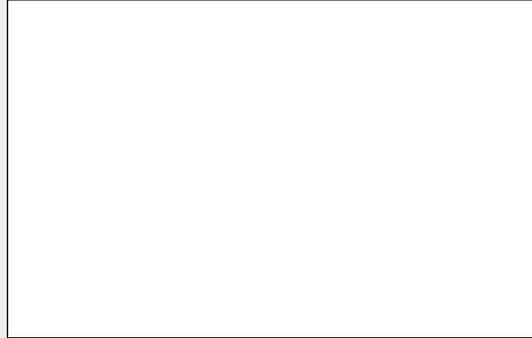
Aber diese Vorgänge spielen bei uns weder im Schulunterricht noch im Studium Neuerer Geschichte eine größere Rolle; anders in Griechenland. Der Berliner Verein „Respekt für Griechenland“ bietet nun für den Schulunterricht einen Film und Materialien an, mit denen das Thema auch bei uns angemessen behandelt werden kann. Unter folgendem Link berichten Schüler*innen über ihre Eindrücke beim Einsatz des Films und der Materialien: <http://gskk.org/?p=8136>. Als Kontakt ist die Emailadresse des Vereins angegeben, auch das Kölner Griechenland Solidaritätskomitee (info@gskk.org) hilft gerne weiter.

Reparationen, Zwangskredit und Opferentschädigung noch offen

Noch Anfang letzten Jahres wies auch die neugewählte griechische Regierung (wie schon zuvor 2015 die Syriza-Regierung) auf die offenen Fragen der Folgen der Besatzung hin. Inzwischen haben sich deutsche Bundesregierungen und die -präsidenten zu einer Schuld- und Entschuldigungserklärung bereit gefunden und durch Zusagen für Gedenkstätten und ein griechisch-deutsches Jugendwerk erste Schritte zu einer Verständigung gemacht. Offen geblieben sind allerdings Regelungen zu Reparationsfragen, der Rückzahlung des Zwangskredits und Opferentschädigungen.

Es lassen sich heute aus politischer und moralischer Verpflichtung sowie mit rechtlichen Argumenten drei zentrale Forderungen benennen, die nicht abgewiesen werden können: 1. die Rückzahlung des Zwangskredits, den das „Deutsche Reich“ von Griechenland erpresste, 2. die Erstattung von Lösegeld für jüdische Zwangsarbeiter*innen und Bahnfahrkosten zur Deportation der griechischen Jüd*innen und 3. die Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung des ländlichen Raums – unter besonderer Berücksichtigung von Opfergemeinden.

Hier ein Link zu einem Artikel dazu aus 4/2021 (<https://www.blaetter.de/ausgabe/2021/april/griechenland-deutschlands-lange-verdraengte-kriegsschuld>). Im April 2021 hat auch im deutschen Bundestag nach Anträgen von Bündnis90/Die Grünen und Die Linke dazu eine Debatte stattgefunden, ohne allerdings den griechischen Forderungen entgegen zu kommen. Ausführliche und weitere Infos im Zusammenhang mit Griechenland: <http://gskk.org>, www.respekt-fuer-griechenland.de und www.griechenlandsoli.com.



Einladung zur Mitgliederversammlung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit laden wir euch herzlich ein zur

**Mitgliederversammlung der GEW Köln
am 22. September 2021, 17.30 Uhr – 20.00 Uhr
im Bürgerzentrum Nippes, Altenberger Hof,
Mauenheimer Str. 92, 50733 Köln**

Derzeit ist die Veranstaltung coronakonform in Präsenz geplant. Falls dies coronabedingt nicht möglich sein sollte, werden wir sie kurzfristig ins Internet verlegen. Um die Einhaltung der Coronaschutzmaßnahmen und Hygieneregeln sicherzustellen, bitten wir um Anmeldung bis zum 15. September 2021 an kontakt@gew-koeln.de oder per Telefon (0221/516267) mit Angabe eures vollständigen Namens, eurer aktuellen Postanschrift und eurer E-Mail-Adresse.

Vorschlag zur Tagesordnung:

TOP 1: TV-L Tarifrunde 2021

TOP 2: Finanzen

a) Jahresabschluss 2020, Bericht der Kassenprüfung & Entlastung der Kassiererin

b) Haushaltsplan 2021

TOP 3: a) Wahl der Kassenprüfer*innen

b) Wahl des Wahlausschusses

TOP 4: Anträge & Entscheidungen

a) Anträge zur Satzung

b) Sonstige Anträge

TOP 5: Austausch zur aktuellen Situation in den Bildungseinrichtungen

TOP 6: Verschiedenes

Kandidaturen für das Amt der Kassenprüfung und für den Wahlausschuss sind jederzeit willkommen! Du kannst dich hierzu formlos unter kontakt@gew-koeln.de melden. Eine gegebenenfalls aktualisierte Version der Tagesordnung sowie fristgemäß eingegangene Anträge werden auf der Webseite der GEW Köln veröffentlicht (<https://koeln.gew-nrw.de/index.html>).

Anträge an die Mitgliederversammlung müssen bis 1 Woche zuvor (15.9.2021) um 18.00 Uhr in der Geschäftsstelle eingegangen sein.

Herzliche GEWerkchaftliche Grüße,
der Geschäftsführende Vorstand