

forum

**GENUG
IST
GENUG**

Protestieren statt frieren!



Liebe Kolleg*innen,

Ende November steht die Neuwahl unseres Geschäftsführenden Vorstands (GfV) an. Es handelt sich hierbei um das 11köpfige Gremium, das die Geschicke unseres rd. 6.000 Mitglieder zählenden Kölner Stadtverbands lenkt. Wenn du das Gefühl hast, dass sich etwas bewegen muss, dass es so, wie es ist, nicht weitergehen darf, dann überlege dir, ob du nicht genau die oder der Richtige bist, um hier mitzuarbeiten!

Wer einen Geschmack davon bekommen möchte, wie die Arbeit im GfV aussieht, der sich im Prinzip alle zwei Wochen trifft, die/der wende sich gerne an die Kölner Geschäftsstelle. Die bisherigen GfV-Kolleg*innen sind gerne bereit, einen Einblick in ihre Arbeit zu geben und unterstützend zur Seite zu stehen. Es ist natürlich auch möglich, die GfV-Sitzungen zu besuchen und sich somit ein eigenes Bild von diesem Gremium zu verschaffen.

Was die aktuelle „forum“-Ausgabe angeht, so könnt ihr schnell feststellen, dass auch wir nicht am Thema Preissteigerungen vorbeikommen (wollen). In einigen Regionen Deutschlands haben schon die ersten Aktionen und Demonstrationen gegen die drastisch steigenden Lebenshaltungskosten stattgefunden. So haben wir als Titelbild dieser Ausgabe das Logo der sozialen Bewegung gewählt, das sich im September in Hannover gebildet hat.

„Genug ist genug“ heißt es auch international: In Großbritannien hat sich eine gleichnamige Initiative gegründet, die sogar den Boykott der Strompreise anstrebt, und in den USA ist vermehrt die Rede von der gleitenden Lohnskala, mit der die Löhne automatisch an die Inflationsrate angepasst werden sollen. Dazu findet sich so einiges in den Rubriken TITEL und INTERNATIONALES.

Nachdem es in der Rubrik AUS DEN GREMIEN unter anderem um die aufsehenerregende Rückgabeaktion von Dienstgeräten geht, bieten wir mit dieser Ausgabe eine ganz neue Rubrik, mit der wir die Arbeit unserer GEW-Betriebs- und Personalrät*innen würdigen wollen. Hier sollen Beispielfälle von Kolleg*innen skizziert werden, die irgendwann für jede und jeden von uns wichtig sein können.

Und bevor in der Rubrik BILDUNGSPOLITIK der Koalitionsvertrag der neuen NRW-Landesregierung unter die Lupe genommen wird, wartet die Rubrik GESELLSCHAFT noch mit Rückberichten zu sehr erfolgreichen Veranstaltungen auf, an der die Kölner GEW maßgeblich beteiligt war.

Der künftige GfV wird mit Sicherheit auch künftig Zeichen setzen, damit über den Bildungsbereich hinaus Debatten und Initiativen zur Verbesserung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen angestoßen werden. Macht mit!

Eure „forum“-Redaktion

PS: Nach Redaktionsschluss erreichte uns noch die Meldung vom Beschluss des GfV, den dieser am 14. September gefällt hat:

„Die GEW Köln setzt sich beim DGB Köln dafür ein, dass dieser im Herbst/Winter zu Sozialprotesten gegen die Inflation aufruft.“

forum 3-2022

KALENDERBLATT	4
KONTAKTE	
Gremien zum Mitmachen	5
TITELTHEMA	
Gegen die Übergewinnmacherei!	6
Für Sozialproteste und Tarifrunden mit Inflationsausgleich	7
Gegen die Inflation	8
Für die gleitende Lohnskala!	11
AUS DEN GREMIEN	
Danke für nichts! - Ipad-Rückgabeaktion	13
Der Kreisverband RheinBerg lädt ein	14
Bedarf an Schulplätzen in der Sek I	15
Der CSD in Köln	16
AUS DER BR- UND PR-ARBEIT	17
RECHT	
Zum TVöD-Ergebnis	18
Freier Tag	20
GESELLSCHAFT	
Rückblick: GEW-Antikriegsveranstaltung	21
Redebeitrag der GEW Köln: „9-Euro – weiterfahren!“	22
9-Euro-Ticket – wie weiter?	23
BILDUNGSPOLITIK	
Schwarz-grüner Koalitionsvertrag in NRW	24
INTERNATIONALES	
Zelt-Schule im Libanon	26
Lehrkräfte legen die Arbeit nieder	27
AKTIVE RUHESTÄNDLER*INNEN	29
Es sind Menschen ...	32



Auf den Internetseiten www.gew-koeln.de oder auf ww.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 (verantwort. 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



!

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.

Termine unserer nächsten forum-Ausgaben:

Ausgabe 4/2022
Redaktionsschluss: 28.10.2022
Erscheinungstermin: 05.12.2022

Fragebogen zur aktuellen Situation von HSU-Lehrkräfte

Zurzeit läuft eine Umfrage des Ausschuss LEMK (Lehrer*innen und Erzieher*innen von Migrantenkindern) unter HSU-Lehrkräften. Wir möchten dadurch herausfinden, mit welchen Problemen sich die Kolleg*innen gegenwärtig konfrontiert sehen. Die Auswertung wird bis Ende des Jahres stattfinden, Grundlage unserer weiteren Arbeit sein und im Kontakt zu Personalrät*innen und Schulbehörden vor Ort eine Rolle spielen. Wir freuen uns über zahlreiche Rückmeldungen!



<https://koeln.gew-nrw.de/unsere-themen/neuigkeiten-aus-koeln/detail-neuigkeiten/news/fragebogen-zur-aktuellen-situation-von-hsu-lehrkraefte.html>

Mitglieder-versammlung mit Neuwahl des Geschäftsführenden Vorstands (GfV)

Wann: Mi., 30. November 2022, ab 17.30h
Wo: DGB-Haus Köln, Großer Saal

Meldung der Kandidaturen bitte bis Mi., 2. November 2022, an: kontakt@gew-koeln.de

Unser ONLINE-KALENDER

Alle GEW-Termine im Überblick - leicht über unsere Homepage per Klick zu erreichen (gew-koeln.de)!



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

Dr. Lioba Waleczek, liobawaleczek@web.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, esthertrost@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

Henning Frey, henning.m.frey@web.de
Julian Gurster, julianguerster@gmx.de

QUEER

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
Songül Kaya, E-Mail: sona-572@gmx.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



ENOUGH IS ENOUGH!

Slogan und Logo der Anti-Inflationsbewegung in Großbritannien: Genug ist genug!

Mit der „gleitenden Lohnskala“ gegen die Explosion der Lebenshaltungskosten

Die Meldungen überschlagen sich: Strom um 16,6 Prozent teurer, Preisanstieg beim Gas um 83,8 Prozent, Heizöl verteuerte sich binnen Jahresfrist um 111,5 Prozent. Das sind die Hauptgründe für die Inflation, die im August '22 gegenüber dem Vorjahr bei 7,9 Prozent liegt. Doch Widerstand regt sich, aus der Arbeitnehmerschaft, von Seiten der Gewerkschaften, in Großbritannien, den USA, Belgien ... und jetzt auch in Deutschland. // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

Bereits am 2. Mai 2022 beschloss die Mitgliederversammlung der ver.di-Betriebsgruppe an der Freien Universität Berlin, folgenden Antrag an die kommende Bezirksfachbereichskonferenz zu stellen:

1. ver.di als Gesamtorganisation setzt sich zum Ziel, für alle Bereiche mit sämtlichen der Gewerkschaft zur Verfügung stehenden Mitteln einschließlich Streik eine tarifvertraglich abgesicherte Vereinbarung mit den Arbeitgebern zu erreichen, dass sämtliche Löhne automatisch entsprechend der Preissteigerung tabellenwirksam erhöht werden (gleitende Lohnskala).
2. Die regelmäßigen Entgelt-Tarifverhandlungen, in denen der Anteil an der Produktivitätssteigerung und am Umverteilungszuschlag verhandelt wird, bleiben davon unberührt.
3. ver.di setzt sich innerhalb des DGB dafür ein, dass der Kampf um die gleitende Lohnskala gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften geführt wird.
4. Der vorliegende Antrag wird samt Begründung in Form einer Pressemitteilung öffentlich gemacht.

In der Begründung zu diesem Antrag stellen die Berliner Kolleg*innen fest, dass „eine Entgeltforderung und logischerweise auch eine Entgelterhöhung aus drei Komponenten bestehen [sollte]:

- (1) absehbare Preisentwicklung
- plus (2) steigende Arbeitsproduktivität
- plus (3) Umverteilungszuschlag („ein Stück mehr vom Kuchen“).

Alles andere sei eine „Absenkung des Reallohns, während die Profite, die Rendite und die Zahl der Millionäre und Milliardäre steigen.“ Das, so die Feststellung weiter, de-

motiviere, demobilisiere und demoralisiere die eigenen Mitglieder.

Was bedeutet „gleitende Skala der Löhne“?

Dieser Vorstoß aus Berlin trägt den Titel „Gleitende Lohnskala“, womit gemeint ist, was in Luxemburg schon seit 1921 als fester Bestandteil zum allgemeinen Arbeitsrecht zählt und auch unter dem Begriff „automatische Lohnindexierung“ oder „Indexlohn“ firmiert. Die Löhne steigen automatisch um den Prozentsatz an, den die Inflationsrate im Land aufweist. Dieser Mechanismus greift, sobald die kumulierte (d.h. aufaddierte) Inflation die Marke von 2,5 Prozent des Verbraucherpreisindex erreicht.

Auch in Belgien existiert ein ähnliches System der gleitenden Lohnskala, das von den einen als sozialer Fortschritt, von Unternehmerseite als Behinderung des Wettbewerbs betrachtet wird.

Die Idee dahinter ist, die Kaufkraft des arbeitenden Teils der Bevölkerung zu sichern. In Luxemburg wendete der Staat diese sozioökonomische Maßnahme zunächst auf seine eigenen Bediensteten (Eisenbahner*innen, Beamte*innen) an. Seit 1975 greift dieses Instrumentarium in sämtlichen Wirtschaftsbereichen des Landes.

In der Folge bedeutet die gleitende Lohnskala, dass Lohnerhöhungen, die in Tarifauseinandersetzungen erkämpft werden, immer über dem Inflationsausgleich rangieren.

„Enough is enough!“

In Großbritannien planen Gewerkschaften und soziale Bewegungen bereits den Energiepreis-Boykott, mit dem ab dem 1. Oktober begonnen werden soll. Bereits im Juni haben dort die Proteste gegen die massiven Preissteigerungen angefangen, wo der Gewerkschaftsdachverband TUC am 18. Juni gegen

die „Cost of Living-Crisis“ (Krise um die Lebenshaltungskosten) zu einer ersten Großdemonstration aufrief. Unter dem Motto „We demand better – enough is enough!“ („Wir fordern Verbesserungen – genug ist genug!“) kamen in London Zehntausende zusammen.

Unterdessen laufen Streikaktionen bei der Bahn, der Post und in anderen privatwirtschaftlichen Branchen. Mitte August fand dann in London die erste Versammlung der neu gegründeten Initiative „Enough is enough“ statt. Mick Lynch, Generalsekretär der Bahngewerkschaft RMT, hielt dort die mitreißende Abschlussrede, in der er die Fakten zum laufenden Bahnkonflikt erläuterte, um dann auf die umfassenden betrieblichen und gesellschaftlichen Probleme einzugehen, für die „Enough is enough“ kämpft: Reallohnsicherung, Absenkung der Energiepreise, Armutsbekämpfung, bezahlbarer Wohnraum für alle, Besteuerung der Reichen.

Am Ende lobte er die Mitglieder der Gewerkschaften CWU (Telekommunikation), UNITE (öff. Dienst), GMB und UCU (Hochschulbeschäftigte), die für ihre Arbeitsbedingungen und echte Lohnerhöhungen gekämpft haben, um den steigenden Lebenshaltungskosten entgegenzuwirken. Er versprach: „Wir werden so lange kämpfen, wie es nötig ist, und wir stehen Seite an Seite mit jeder anderen Gewerkschaft, die sich im Konflikt mit den Arbeitgeber*innen befindet!“.



Mobilisierungsvideo zur Kampagne in Großbritannien: <https://www.youtube.com/watch?v=okOHxfgU2Vc>

GEW Köln erachtet Sozialproteste als notwendig und sieht Gewerkschaften in der Pflicht

Im Rahmen der Sitzung des Geschäftsführenden Vorstands (GfV) der Kölner GEW wurde am 14. September 2022 der folgende Antrag beschlossen. // **Die „forum“-Redaktion**



// Geschäftsstelle //

Sozialproteste unterstützen und mitorganisieren

Steigende Kosten für Lebensmittel und Energie belasten uns alle. Für Menschen mit geringem und mittlerem Einkommen, für Rentner*innen, Auszubildende, Studierende, Arbeitslose ist das tägliche Leben jetzt schon kaum bezahlbar. Wenn ab Herbst die Heizkosten massiv steigen, werden sich die Probleme für uns alle noch verschlimmern. Die aktuelle Inflationsrate von knapp 8% kann sich sogar noch erhöhen. Massive Einschnitte in den Lebensstandard der großen Masse der Lohnabhängigen drohen.

Einmalzahlungen lösen das Problem nicht. Wir brauchen dauerhaft stabile Einkommen und stabile Preise bei Gütern des Grundbedarfs. Gleichzeitig bleiben die Gewinne der Konzerne auch in den ersten beiden Kriegs-Quartalen auf Rekordniveau, nachdem die Dax-Konzerne schon 2021 ein Gewinn-Plus von 122% einfahren konnten. Ganz besonders hoch sind die Profite vieler Energiekonzerne, der Lebensmittel- und Autokonzerne. Die Gewerkschaften sind die Organisationen, auf die es jetzt ankommt. Die Tarifrunden müssen genutzt werden, um den Lebensstandard zu verteidigen. Dies wird nur über ernsthafte Mobilisierungen gehen. Aber in Anbetracht galoppierender Energiepreise, teurer Mobilität, überdrehter Strom- und Gasmärkte kann die gewerkschaftliche Tarifpolitik nicht alles auffangen. Wir brauchen eine breite gesellschaftliche Bewegung, für die Gewerkschaften der Katalysator sein sollten. **Der GEW Stadtverband Köln wird sich im DGB Köln dafür einsetzen, dass zeitnah zu sozialen Protesten aufgerufen wird.**

Mögliche Bündnispartner wie Sozialverbände, die Klimaschutzbewegung etc. sollen dafür angesprochen werden.

Wir streben gemeinsame Demonstrationen im Herbst/Winter an, koordiniert mit Arbeitskämpfmaßnahmen von Kolleg*innen, die sich in Tarifrunden befinden.

- Keine Abwälzung von Kriegs- und Krisenkosten auf die arbeitende Bevölkerung.
- keine Tarifabschlüsse unter Inflationsausgleich, maximal 12 Monate Laufzeit der Tarifverträge.
- Drastische politische Eingriffe in die Strom- und Gasmärkte; Preisobergrenzen für Energie
- Kriegs- und Krisengewinnler zur Kasse durch Besteuerung von Übergewinnen, Vermögen und Erbschaften der Hyperreichen.

Es ist Zeit, gemeinsam auf die Straße gehen, gemeinsam Stärke und Solidarität zu zeigen!

Zugleich betonen wir: Unser Protest leugnet nicht die Klimakrise, verharmlost nicht Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine und hat keine Verschwörungsmymen über die Mächtigen im Gepäck. Unser Protest ist getragen von der Überzeugung, dass wir unsere Ziele nur gemeinsam und solidarisch erreichen mit einer Antwort, die alle im Blick hat. Wir werden uns nicht aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Religion, Behinderung etc. spalten lassen.

Der Geschäftsführende Vorstand der GEW Köln

Köln, den 14.9.2022

Gegen die Inflation: Tariflohnerhöhung!

Es kündigt sich die größte soziale Krise der letzten Jahrzehnte an. Die Aufgabe der GEW muss jetzt sein, den Reallohn zu verteidigen und auszubauen! Genug ist genug... // **Henning Frey und Julian Gürster, Mitgl. im Leitungsteam des Kölner GEW-Angestelltenausschusses**

Solidarität, das ist die Losung der Arbeiternehmer*innenbewegung. Sie richtet sich gegen die Vereinzelung ihrer Mitglieder und gegen die Arbeitgeberseite. Solidarität heißt, dass wir Arbeitnehmer*innen uns in diesem Konflikt um den Arbeitslohn nicht gegeneinander ausspielen lassen und auch nicht auf Almosen der Arbeitgeber*innen hoffen, sondern gemeinsam unsere Ziele gegen sie durchsetzen.

Die Regierungskoalition reißt die Solidarität aber aus ihrem Kontext. Die Gesellschaft solle solidarisch sein und gegen die Schwächung ihres Zusammenhalts einstehen. So wirbt sie für die Gas-Umlage, die gerecht und solidarisch sei, da sie alle betreffe. Alle trügen zum Erhalt der Energiewirtschaft bei, die für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Krise unabdingbar wäre.

Gewinner*innen und Verlierer*innen

Konkret entsteht die Schwächung aus einem massiven und allgemeinen Preisanstieg. So sind es laut Bundesamt für Statistik im Juli verglichen mit dem Vorjahresmonat 87% Preissteigerung beim Heizöl, 53% beim Erdgas, 18,1% beim Strom, 10,3% beim Wohnen (Mieten, Nebenkosten etc.), 40,3% beim Diesel, Butter 47,9%, Milch 31,9%, Lebensmittel insgesamt 14,8%... selbst Schulhefte steigen im Preis um 13,6%.

Natürlich sind diese Preissteigerungen auch auf die steigenden Energiepreise zu-

rückzuführen. Diese stiegen mit dem Krieg in der Ukraine und der Entscheidung Putins, die Gaslieferungen zu drosseln. Sie stiegen aber auch mit der Entscheidung der deutschen Regierung, Gas zu teureren Preisen andernorts zu kaufen. Nun steigen sie mit der Entscheidung der Regierung, die Gewinne von Konzernen wie Uniper mit der Gas-Umlage zu retten. Man muss aber auch anerkennen, dass die Energiepreise schon lange vor dem Angriff Putins auf die Ukraine auf dem Weg der Teuerung waren. Damals wie heute machen die Unternehmen der Energiewirtschaft saftige Gewinne – und lassen sie sich durch die Arbeitnehmer*innen über Steuermittel bezahlen.

Die Preissteigerungen sind aber eben nicht nur Resultat der steigenden Energiepreise. Auch die Aus- und Nachwirkungen der Pandemie treiben die Teuerung an. Als damals Lieferketten zusammenbrachen und bis heute nicht wieder vollständig aufgebaut wurden, kam es gleichzeitig zu Lieferengpässen, z.B. in der Automobilindustrie, und in manchen Wirtschaftssektoren zu nie dagewesenen Gewinnen. Die labile Weltwirtschaft wurde mit öffentlichen Mitteln am Leben erhalten, wie das Beispiel der Luft-hansa eindrücklich zeigt, die staatlich finanziert 30.000 Arbeitsplätze vernichtete und gleichzeitig hohe Gewinne verzeichnete.

Auch vor der Pandemie war die Wirtschaft überhitzt. Was nicht zuletzt an einem der ‚klassischen‘ Treiber von Inflation lag. Mittlerweile ist es allgemein bekannt, dass seit der Finanzkrise 2008/2009 die

Zentralbanken und insbesondere die Europäische Zentralbank mittels der Senkung des Leitzinses auf 0% der kranken Weltwirtschaft Adrenalinspritzen verabreicht haben. Sie wollten das Investitionsklima stimulieren und ermöglichten Billionengewinne, gleichzeitig führte diese Geldpolitik zu einer massiven Erhöhung der Geldmenge. Zwar wurden die Gewinne an die Aktionäre ausgeschüttet, aber nicht an die Arbeitnehmer*innen.

Seit dem Beginn der akuten Inflation haben die sog. Währungshüter jedoch eine 180°-Wende vollzogen. Und auch hier sollen die Arbeitnehmer*innen die Krisenkosten zahlen. Denn durch eine Anhebung des Leitzinses will man den Konsum weiter verteuern, damit Unternehmen bei der daraus resultierenden sinkenden Nachfrage die Preise reduzieren. Die Beispiele von Nestlé und Danone zeigen aber, dass es nicht nur im Energiebereich sondern selbst den Unternehmen und Konzernen der Nahrungsmittelbranche gelingt, die hohen Preise gegenüber den Konsument*innen langfristig durchzusetzen.

Das ‚billige Geld‘ wurde zu großen Teilen in die als sicher geltende Immobilienwirtschaft investiert und führte zu den heutigen hohen Preisen und zur Spekulation. Auch dort ist ein Rückgang der seit Langem steigenden Mieten und Preise nicht abzusehen. Zudem kündigt sich mit der neuerlichen Erhöhung der Leitzinsen an, dass Immobilienkredite, deren Finanzierung demnächst ausläuft und neu verhandelt werden muss, zu wesentlich schlech-

teren Konditionen vergeben werden werden. Das wird nicht nur Auswirkungen auf die Kreditnehmer*innen sondern auch auf Mieter*innen haben.

Inflation bedroht die Tarifverträge

Die Preise steigen also aus unterschiedlichen Gründen. All diese Gründe fußen auf unternehmerischen und politischen Entscheidungen zur Rettung von Gewinnen in- oder ausländischer Konzerne. Wir Arbeitnehmer*innen sehen die Preise steigen und können nicht davon ausgehen, dass irgendein*e Vertreter*in der Ampelkoalition oder der Wirtschaft ein Interesse daran hat, dass sie je wieder das alte Niveau erreichen. Auch wenn ein Tankrabatt, eine Mehrwertsteuersenkung oder selbst ein 9-Euro-Ticket den Belastungen – durch unsere eigenen Steuerersparnisse finanziert – kurzfristig die Spitzen nimmt.

Es ist kein abstrakter ‚gesellschaftlicher Zusammenhalt‘, der von Preissteigerungen geschwächt wird. Geschwächt werden unsere Möglichkeiten als Arbeitnehmer*innen unsere Arbeitskraft zu reproduzieren oder ein gutes Leben zu führen. Es ist keine Schwächung der Gesellschaft insgesamt, sondern eine Schwächung derer, die nicht genug Geld haben bzw. nicht ausreichend Lohn erhalten, um die steigenden Preise (und damit auch die Unternehmensgewinne!) zu bezahlen. Geschwächt werden wir Arbeitnehmer*innen! Die Kaufkraft unserer Löhne und unsere über Jahrzehnte hin-



Auch in Deutschland geht es los: Mobilisierungsplakat von DGB-Gewerkschaften in Niedersachsen (Abdruck mit freundlicher Genehmigung der GEW Hannover)

weg erkämpften Tarifverträge werden geschwächt. Tarifverträge, die über Jahrzehnte unseren Lebensstandard gesichert haben, drohen durch die Inflation Makulatur zu werden. Doch bei der Inflation handelt es sich nicht um eine Naturgewalt oder einen einzig im Kreml ausgeheckten Plan. Sie ist das Ergebnis konkreter politischer Entscheidungen. Und aktuell ist es die Ampelkoalition, die diese Entscheidungen verteidigt. Zwar betont man dort, dass Entlastungspakete geschnürt würden, jedoch könnten die Krisenkosten nicht vollständig von staatlicher Seite aufgefangen werden. Und wenn wir einmal den Preis unserer Ware ‚Arbeit‘ anheben wollen? Dann gilt das als ‚Schwächung des gesellschaftlichen Zusammenhalts‘...

Letztlich dient die Warnung vor der ‚Schwächung des gesellschaftlichen Zusammenhalts‘ und das Anmahnen von Solidarität und Gerechtigkeit einzig der Abwälzung der sich seit langem anhäufenden Krisenkosten auf dem Rücken der Bevölkerung, die im Gegensatz zu vielen profitierenden Branchen reale Werte erarbeitet. Drehen wir den Spieß um: Jedes Abwälzen der Krisenkosten auf uns Arbeitnehmer*innen ist ein Angriff auf unsere materiellen Existenzgrundlagen!

Wohin gehen die Gewerkschaften in dieser Krise? Wohin die GEW?

Es stellt sich also die Frage, wie wir uns mit der Gewerkschaft in dieser Situation positionieren. Es gibt dabei nur eine Art von



Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) mobilisierte Mitte September bereits über 30.000 Mitglieder gegen die Preissteigerungen zu einer Demonstration in Wien; Foto: E. Mandl, ÖGB

Forderung, die den Kern des Konfliktes trifft. Dabei handelt es sich nicht um Entlastungspakete, die aus Steuermitteln bezahlt werden, deren größter Teil von den Arbeitnehmer*innen selbst aufgebracht wurde und wird, sondern um Lohnforderungen, die die Krisengewinner*innen zur Kasse bitten.

Die Kämpfe dafür laufen bereits oder deuten sich an. Schon vergangenes Jahr forderten Kolleg*innen an der ver.di-Basis zweistellige Prozente im TVÖD-Tarifkampf. Derzeit befragt ver.di seine Mitglieder zu Forderungen, nachdem an der Basis erneut sehr hohe Forderungen geäußert wurden. Im letzten TV-L-Tarifkampf entsprachen die Forderungen der GEW-Basis nach Angleichung von Lohn und Besoldung mehreren hundert Euro. Und in den vergangenen Wochen erkämpften Kolleg*innen bei Condor und der Lufthansa inflationsorientierte Lohnsteigerungen. Es sind solche Kämpfe um den Preis der Ware ‚Arbeit‘, die es ermöglichen, an die Gewinne der Unternehmer*innen bzw. den Sparwahn der öffentlichen Arbeitgeber*innen ranzugehen, die uns die Krisenkosten aufdrücken wollen.

Es geht nicht um Prämien, Einmalzahlungen oder Steuerentlastungen à la Lindner, wie sie die Regierung in ihren Entlastungspaketen zusammenschürt oder mit der ‚konzertierten Aktion‘ den Gewerkschaften schmuckhaft machen will, sondern um die Anhebung der Tariflöhne.

Daher tut Daniel Merbitz, der Tarifbeauftragte der GEW Bund, Recht, wenn er der ‚konzertierten Aktion‘ eine Absage erteilt und in der TVÖD-Tarifrunde eine Möglichkeit sieht, den extremen Preissteigerungen entgegenzuwirken. Aber kann die GEW gleichzeitig den TV-L-Bereich außen vor lassen? Wir Lehrer*innen sind zusammen mit allen anderen Beschäftigten im Bereich der Länder ebenso hart getroffen.

Als GEW Köln haben wir schon einen Antrag für den NRW-Gewerkschaftstag vorbereitet, in dessen Folge es dort eine breite Diskussion gab. Er wurde an den Landesvorstand überwiesen und liegt diesem nun vor. Seither sind einige Wochen vergangen, in denen sich die Teuerung weiter verschärft hat.

Gleichzeitig reichen die Ergebnisse der Tarifrunde 2021 nicht aus: Die Einmalzahlung von 1300,- Euro war sowieso rückwirkend und schnell verschlungen. Seither gab es elf Leer-Monate und ab Dezember gibt es dann eine Erhöhung um 2,8 Prozent. Das ist weit, sehr, sehr weit unterhalb der Inflationsrate!

Am 28. Juni 2022 hat die GEW in Kassel ihre Forderungsdiskussion zur Tarifrunde für den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen (TVÖD) eröffnet. Hier tut sich eine Möglichkeit auf, denn Nachverhandlungen bzw. ein tariflicher Inflationsausgleich sind auch für den TV-L-Bereich absolut notwendig. Das ist die For-

derung, die wir im Ausschuss für Angestellte Lehrkräfte in Köln diskutiert haben und für die wir weiter eintreten werden.

Der Reallohn wurde schon oft gedrückt, aber schon lange nicht mehr in diesem Ausmaß und in einer derart angespannten welt-politischen Situation. Jetzt ist es die Aufgabe der Gewerkschaften, den Reallohn zu schützen und auszubauen und nicht auf Almosen der Regierung, ihre Taschenspielertricks oder zukünftige Zugeständnisse der Arbeitgeber*innen zu hoffen. Eine Gewerkschaft, die jetzt nicht versucht, den Reallohn zu verteidigen, wird in Zukunft ohne Druckmittel dastehen. Eine GEW, die jetzt nicht den Reallohn verteidigt, wird in Zukunft keine Angleichung durchsetzen können.



Die „Amalgamated Transit Union“ wurde vor 130 Jahren, am 15.09.1892, gegründet und zählt rd. 200.000 Mitglieder in Kanada und den USA.

Im Kampf gegen die Inflation fordern die Transportarbeiter*innen von Minnesota die gleitende Lohnskala

Neben den Folgen der Hitzewelle und der Pandemie lastet der „Sommer der Inflation“ auf den Schultern der arbeitenden Menschen. Eine Lösung wären höhere Löhne, die die Preisexplosion abfedern. Was seine Gewerkschaftsgliederung dazu beschlossen hat, schreibt Adam Burch, Busfahrer in Minneapolis und Mitglied der Transportarbeitergewerkschaft ATU (Local 1005). Die Übersetzung besorgte // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

Vertreter*innen der Marktwirtschaft und Wirtschaftswissenschaftler*innen spielen die Folgen, die die Inflation für die arbeitenden Menschen hat, herunter. Wir müssen diese Propaganda durchleuchten. Wir Busfahrer*innen von Minnesota kämpfen für die Anpassung der Lebenshaltungskosten („Cost of Living Adjustment“; COLA), damit unsere Löhne mit den steigenden Preisen mithalten können. Wir sind der Meinung, dass alle Beschäftigten diese Forderung aufstellen können und dies auch tun sollten.

Folgen der Inflation werden kleingeredet. Zu Beginn der jüngsten Inflationsspirale versicherten uns die kapitalistischen Ökonom*innen, dass die Inflation nur von kurzer Dauer sein wird. Die weltweiten Lieferketten würden sich bald den veränderten Bedingungen anpassen, und am Ende befänden sich die Preise wieder auf normalem Niveau. Im Gegensatz zu diesen Voraussagen stellen nun aber die Inflation und steigende Preise den neuen Normalzustand dar. Am stärksten betroffen sind die arbeitenden Menschen, wohingegen die Unternehmen Rekordprofite einstreichen. Die beschriebenen Wirtschaftswissenschaftler*innen mussten nun zugeben, dass sie einen ignoranten Standpunkt vertreten haben. Mark Bergen, Professor an der „University of Minnesota“,

dessen Forschungsschwerpunkt das Thema Inflation ist, sagte: „Es besteht Grund zur Hoffnung, dass es nicht noch schlimmer wird. Doch wann und wie genau es weitergeht, kann noch niemand sagen“. Viele Prognosen gehen davon aus, dass es einige Jahre dauern wird, bis das Ziel einer Inflation von zwei Prozent erreicht wird.

Aktuell erleben wir die schlimmste Inflation seit 40 Jahren. Im Bundesstaat Minnesota hat der Durchschnittspreis für einen Liter Benzin am 15. Juni den Rekordwert von 1,24 € durchbrochen. Im selben Monat ist der Verbraucherpreisindex für die Stadtbevölkerung in der Region Midwest in einem Jahr um 9,5 Prozent angestiegen. Im selben Zeitraum sind die Energiepreise um 44,5 Prozent gestiegen und die Preise für Lebensmittel um 11,9 Prozent, so die Statistikbehörde des US-amerikanischen Arbeitsministeriums „U.S. Bureau of Labor Statistics“.

Einige Ökonom*innen reden die Auswirkungen der Inflation klein und sprechen von einer „heißen Phase“, in der sich die Wirtschaft befinden würde. Diese Verteidiger*innen des Kapitalismus zeigen auf die niedrigen Arbeitslosenzahlen, um uns weismachen zu wollen, dass die Wirtschaft eigentlich ganz gut dasteht. Ferner sollen wir denken, dass steigende Preise für Wirtschaftswachstum stehen, weil der Grund dafür doch die große Nachfrage nach

Verbrauchsgütern ist. Das wiederum schaffe Anreize für eine steigende Produktion und zunehmende Profite.

Ihre Ökonomie und unsere

Wenn marktwirtschaftlich ausgerichtete Ökonom*innen über die Ökonomie sprechen, dann meinen sie Anreize für Unternehmen und Profite. Doch für arbeitende Menschen und für eine Ökonomie, die wirklich funktioniert, braucht es mindestens ein Lohnniveau, das mit den steigenden Preisen mithält. In jedem Lehrbuch für Wirtschaftslehre steht, dass niedrige Erwerbslosigkeit oder ein „angespannter Arbeitsmarkt“ im Kapitalismus theoretisch zunehmende Vorteile im Wettbewerb für die Beschäftigten bedeuten. In einer solchen Situation seien sie in der Lage, sich eine bessere Position zu verschaffen und eine bessere Bezahlung von der Arbeitgeberseite zu fordern. Trotz einiger Signale, dass die Löhne im Durchschnitt steigen, erleben die meisten arbeitenden Menschen zur Zeit jedoch, wie ihre Einkommen wegbrechen.

In Minnesota gilt für neu geschaffene Stellen im privatwirtschaftlichen Sektor von April 2021 bis April 2022, dass die Lohnzunahme im Schnitt 2,16 Prozent betragen hat! Bedauerlicherweise verhält es sich fast überall im Land so: Die Löhne der Arbeitenden halten mit den steigenden Verbraucher-

„Die weltweiten Lieferketten würden sich bald den veränderten Bedingungen anpassen, und am Ende befänden sich die Preise wieder auf normalem Niveau. Im Gegensatz zu diesen Voraussagen stellen nun aber die Inflation und steigende Preise den neuen Normalzustand dar.“

„Es war ein Fehler, dass der Inflationsausgleich namens COLA wegverhandelt worden ist. Jetzt sind wir aber entschlossen, dieses Mittel wieder in das Tarifwerk aufzunehmen, das 2023 verhandelt wird!“

preisen nicht mit. Was dies bedeutet, ist eine Lohnkürzung in real existierenden Dollar. In Minnesota sind die realen Stundenlöhne im vergangenen Jahr um 3,6 Prozent zurückgegangen, wenn man die Inflation mit einbezieht.

Sinkende Reallöhne, steigende Realprofite

Das sollten wir nicht hinnehmen müssen. Die Art von kapitalistischer Marktwirtschaft läuft den Interessen der arbeitenden Menschen ständig zuwider. Und als ob das nicht schon genug wäre, wird das Ganze noch schlimmer, da es der Kapitaleseite besser geht denn je. Zu leiden haben wir. Die größten Ölkonzerne der USA haben in den letzten Monaten Rekord-Profite gemacht. Im Juli berichtete „ExxonMobil“ von beispiellosen 17,85 Milliarden Dollar allein im zweiten Quartal. Das ist beinahe vier Mal so viel wie im Vorjahreszeitraum. „Chevron“ verzeichnete rekordträchtige 11,62 Milliarden Dollar und die britische „Shell“ brach ihren eigenen Profitrekord. Dies kommt zu den zusammengekommen 100 Milliarden Dollar noch hinzu, die sie im ersten Quartal an Profiten deklarieren konnten!

Trotz der Tatsache, dass die Löhne der Arbeitenden offenkundig nicht mit der steigenden Inflation mithalten und die Konzernprofite jenseits aller Inflationsraten in die Höhe schießen, hält dies alles die marktwirtschaftlich orientierten Ökonom*innen nicht von der Forderung ab, dass die Arbeiter*innen weiter die Kosten für die Krise zu tragen haben – wie immer.

Matt Schoeppner, hochrangiger Ökonom der in Minneapolis ansässigen „US-Bank“, sagte, dass es in der Tat eine gute Sache sei, wenn die Löhne der Beschäftigten hinter der Inflation zurückbleiben. Wörtlich: „Das ist es, was – so meine ich – geschehen muss [dass die Arbeiter*innen weiterhin weniger verdienen], damit die exzessive Nachfrage zurückgeht, zu der es in den letzten Jahren gekommen ist“.

Demnach sind es also die Löhne, die für die Inflation verantwortlich sind. Allein die

Idee von Lohnsteigerungen genügt, damit sie durchdrehen. Dabei kommen die Löhne gerade überhaupt nicht hinterher. Sie können also gar nicht der Grund für die Inflation sein.

Fakt ist, dass die einzige „Lösung“, die diese Ökonom*innen parat haben, darin besteht, die Lage nur noch schlimmer werden zu lassen. Jerome Powell, Präsident der US-amerikanischen Notenbank, erklärte, dass seine Politik darin besteht, „die Löhne niedrig zu halten“. Unterstützung bekommt er dafür von Präsident Joe Biden! Das ist ein wesentlicher Grund für die Zinsanhebung durch die Notenbank. Man will, dass die arbeitenden Menschen die Hauptlast der Inflation übernehmen, während die Profite der Großkonzerne geschützt werden.

Transportarbeiter*innen von Minnesota für die gleitende Lohnskala

Glücklicherweise folgen die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer*innen nicht immer dieser irrationalen kapitalistischen Logik. Das letzte Mal, dass die Inflation sich auf einem derartigen Niveau befand wie heute, war in den frühen 1980er Jahren. Damals waren die Gewerkschaften in den USA wesentlich stärker als heute. Die organisierte Arbeitnehmerschaft forderte ein Instrument namens „COLA“, das Bestandteil der Tarifverträge werden sollte. „COLA“ steht für „Cost of Living Adjustment“ (Angleichung der Lebenshaltungskosten) und bedeutet, dass die Arbeiter*innen automatische Lohnerhöhungen erhalten, die sich an der jeweiligen Inflationsrate orientieren. Alle ausgehandelten Lohnerhöhungen kommen zusätzlich oben drauf. Das garantiert nicht nur Lohnsteigerungen sondern reale Lohnsteigerungen, die den Beschäftigten in Dollar zur Verfügung stehen.

1984 war es, dass meine eigene Gewerkschaft, die ATU Local 1005, diesen Passus im Tarifvertrag stehen hatte. Und es war ein Fehler, dass COLA wegverhandelt worden ist. Jetzt sind wir aber entschlossen, dieses Mittel des Inflationsausgleichs wieder in das

Tarifwerk aufzunehmen, das 2023 verhandelt wird!

Im Zuge der Jahresmitgliederversammlung der ATU 1005 brachte unser Vorsitzender Ryan Timlin eine Resolution ein, nach der unsere Untergliederung dafür kämpfen wird, dass bei den nächsten Tarifverhandlungen „COLA +1“ durchgesetzt wird. Das Anhängsel „+1“ steht für „ein Prozent mehr als die Inflationsrate“ und somit für eine Reallohnsteigerung. Beschäftigte, die diese Formel als Forderung nutzen, tragen unabhängig von dem Ort, an dem sie sich befinden, zu echten Fortschritten für die arbeitenden Menschen bei! Die beschriebene Resolution wurde übrigens einstimmig angenommen!

Die Untergliederung „Local 1005“ der Transportarbeitergewerkschaft ATU will diese Forderung nicht nur in der nächsten Tarifrunde durchsetzen, sondern auch alle anderen Untergliederungen unserer Gewerkschaft dazu ermutigen, sich ebenfalls für diese Forderung stark zu machen! Wenn die Arbeiter*innen sich überall hinter einer solchen Forderung organisieren, dann stärkt das die Position der Beschäftigten überall. Wir wollen, dass sich alle Beschäftigten – seien sie gewerkschaftlich organisiert oder nicht – stark genug fühlen, um zu kämpfen und sich zusammen mit den Transportarbeiter*innen von Minnesota und den Mitgliedern der „ATU Local 1005“ für diese Forderung einzusetzen.

Wie schon im Falle des Achtstundentags oder bei der Kampagne für den 15-Dollar-Mindestlohn wollen wir, dass auch die „COLA +1“-Forderung zum scharfen Schwert in den anstehenden Arbeitskämpfen wird. Der Resolutionstext umfasste übrigens auch, dass die Untergliederung „Local 1005“ der ATU ihre Delegation zum internationalen ATU-Gewerkschaftstag im September damit beauftragt, diese Forderung auch auf höherer Ebene aufzunehmen.

Wir wollen, dass die ATU und auch alle anderen Arbeiter*innen mit uns für die gleitende Lohnskala kämpfen. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht. Und wir von der „ATU Local 1005“ werden dabei mithelfen, damit der Kampf für die gleitende Lohnskala ausgeweitet wird – nicht nur für uns sondern für alle Arbeiter*innen! Solidarität!

// Geschäftsstelle //

Pressemitteilung vom 29.8.2022

Große Aufgaben – kleiner Bildschirm:

GEW Köln unterstützt die Rückgabeaktion der iPads an Grundschulen

Nachdem die Hoffnung zunächst groß war, dass der Digitalisierungsschub im Rahmen der Coronapandemie endlich auch die digitale Wüste an Schulen beendet, ist die **Digitaloffensive in Köln krachend gescheitert**. Derzeit läuft eine **großflächige Rückgabeaktion von Dienst-iPads** an Grundschulen, an der sich über 1.000 Lehrkräfte beteiligen werden, viele weitere schrecken einzig und allein aus Sorge vor dienstrechtlichen Konsequenzen davor zurück. Der Grund: die **katastrophale digitale Arbeitssituation, die die Bedürfnisse des Arbeitsalltags sowie des Gesundheitsschutzes ignoriert**.

Die Rückmeldungen von Lehrkräften sind erschreckend: Die Endgeräte sind nur mit einer klapprigen Reisetastatur im Kleinformat ausgestattet, es fehlt jegliche Office-Software, um die Formulare der Stadt Köln zu bearbeiten und diejenige, die in Aussicht gestellt ist, entspricht nicht den Empfehlungen des Datenschutzbeauftragten der Stadt Köln. Die Möglichkeiten zur Nutzung des von der Stadt zur Verfügung gestellten Videokonferenztools sind eingeschränkt. Unerklärlich ist zudem, dass Geräte ausgewählt wurden, mit denen das vom Land gestellte Lernmanagementsystem LOGINEO LMS im Editiermodus nur sehr begrenzt bis gar nicht nutzbar ist, weshalb selbst die Medienberatung NRW von einer iPad Nutzung bei LOGINEO LMS Schulungen abrät. Hinzu kommt, dass alle Arbeit am kleinen 10 Zoll Bildschirm stattfinden muss: seitenlange Gutachten, Zeugnisse, Noten- und Klassenlisten, Lern- und Förderempfehlungen. *„Weil ich keine Erlaubnis mehr für meinen PC erhalten habe, musste ich fast siebzig Seiten auf dem iPad schreiben. Der Bildschirm ist so klein und auf Dauer anstrengend für die Augen, dass ich regelmäßige Pausen einlegen musste. So geht das nicht weiter! Die PCs und Laptops in den Klassen dürfen wir nicht nutzen, da sie nur für den Unterricht freigegeben sind. Wer soll das noch verstehen?“*, so eine völlig frustrierte Lehrkraft.

In der Tat ist es ein großer Unterschied, ob Geräte zur multimedialen Nutzung im Unterricht oder als vollwertige Dienstgeräte dienen sollen. Eine Kollegin klagt: *„Damals wurden die Geräte als Hilfe für den digitalen Unterricht angekündigt – wir waren begeistert. Hätten wir gewusst, dass eine Annahme der Geräte auch bedeutet, dass damit später alles erledigt werden muss, hätten viele das Gerät bei uns niemals angenommen! Viele neue Kolleg:innen, die noch kein iPad haben, verfahren jetzt auch so.“*

Eva-Maria Zimmermann, Geschäftsführerin der GEW Köln, erläutert: *„Sowohl wir als GEW Köln als auch die Sprecher:innen aller Schulen in Köln haben die Amtsleitung der Stadt mehrfach angeschrieben und auf die Nöte und den Frust an den Schulen hingewiesen. Eine Problemanzeige wurde auf dem Dienstweg an das Ministerium gerichtet, wir haben zudem mehrfach beim Land als Dienstherrn und Zuständigen für Arbeits- und Gesundheitsschutz nachgehakt, auch, ob geprüft wurde, ob die in Köln beschafften Geräte überhaupt den Förderrichtlinien entsprechen, aber: keine Reaktion seitens des Ministeriums!“*. Nach über einem Jahr, in dem die einzige Aussage der Stadt Köln war, die Beschaffung der iPads sei alternativlos gewesen, räumte der Schulträger gegenüber der GEW immerhin ein, dass diese in der Tat keinen „vollwertigen Arbeitsplatzclient unter den (...) Gesichtspunkten und Regelungen des Gesundheitsschutzes“ darstellen und dass sie „nicht als Ersatz bzw. vollwertiges und alleiniges Dienstgerät zur Erledigung aller Dienstgeschäfte“ gedacht seien.

„Da muss man sich doch fragen, auf welchen Geräten denn dann die Dienstgeschäfte erledigt werden sollen, die mit dem iPad nicht erledigt werden können! Vor allem aber muss sich die Stadt Köln die Frage gefallen lassen, wieso nicht gleich Geräte beschafft wurden, die auch tatsächlich als Dienstgeräte taugen. Es ist zudem unbegreiflich, dass das Land hier nicht interveniert und schlimmstenfalls eine Fehlinvestition in Millionenhöhe, bezahlt aus Steuergeldern, kommentarlos zulässt. So kann es nicht weitergehen. Deshalb unterstützen wir die Rückgabeaktion der iPads an Grundschulen und drängen einmal mehr darauf, sich an den tatsächlichen Bedürfnissen der Schulen zu orientieren. Denn sonst sind sowohl die Lehrkräfte als auch die Schüler:innen die Leidtragenden der gescheiterten Digitaloffensive in Köln“, so Zimmermann abschließend.

Fortbildungen im Kreisverband Rhein-Berg

Pflichten der Schüler*innen und Eltern – Rechte der Lehrer*innen

Schüler*innen und Eltern halten „Schule“ oft für eine Willkürveranstaltung der Lehrer*innen. Wir geben einen Überblick über die Pflichten für Eltern und Schüler*innen und Tipps, diese zu vermitteln:

- Rechtliche Pflichten der Eltern und Schüler*innen
- Ordnung, Regeln und (positive) Sanktionen
- Konferenzen und Mitwirkung
- Konfliktfälle und Praxistipps
- Die wichtigsten Schutzrechte für Lehrer*innen

Termin: 19.10.2022

Uhrzeit: 16.00 Uhr – 18.30 Uhr
Format: Online

Technik-Check: ab 15.45 Uhr (vor Beginn der Fortbildung)

Referent: Uwe Riemer-Becker

Anmeldung: Bis 12.10.2022 mit Namen und GEW-Mitgliedsnummer (falls vorhanden) bei Jürgen Riemer, GEW KV Rhein-Berg (juergen.riemer.gl@gmx.de).

Kosten: GEW-Mitglieder 5 Euro/Nicht-Mitglieder 10 Euro

Technik: Für die Teilnahme ist die Installation der kostenlosen Software „Zoom“ auf Ihrem Gerät erforderlich (PC oder Notebook empfohlen). Die Zugangsdaten sowie die Materialien zur Fortbildung gibt es nach erfolgreicher Anmeldung. Jede/r Teilnehmende erhält ein Themenskript.

Unterrichtsstörungen mindern:

Akutstrategien, Regeln, Sanktionen und kollegiale Hilfe

Der Umgang mit Schüler*innen ist geprägt von hohem pädagogischem Ethos und wohlwollender Zugewandtheit. Zum Erhalt der praktischen Arbeitsfähigkeit ist unumgänglich auf das Einhalten von Regeln und Routinen zu bestehen.

Klare Grenzziehungen und unbestrittene Durchsetzungsfähigkeit als Lehrkraft sind notwendig – zum Wohle der gesamten Klasse, zum Bewahren der eigenen Autorität und zum Eigenschutz. Schwerpunkt ist eine ritualisierte Methodik bei „überfallartigen“ Störungen:

- Störung, Stress und Intervention
- Methodik der ritualisierten „kontrolliert eskalierenden Begegnung“
- Beim Scheitern die eigene Autorität bewahren
- Rollenklarheit und Standfestigkeit als Regelwächter*in
- Lob, Belohnung und Ansporn
- Alles scheitert: Der geordnete Rückzug und Unterstützung im Kollegium

Termin: 08.12.2022

Uhrzeit: 16.00 Uhr – 18.30 Uhr
Format: Online

Technik-Check: ab 15.45 Uhr (vor Beginn der Fortbildung)

Referent: Uwe Riemer-Becker

Anmeldung: Bis 01.12.2022 mit Namen und GEW-Mitgliedsnummer (falls vorhanden) bei Jürgen Riemer, GEW KV Rhein-Berg (juergen.riemer.gl@gmx.de).

Kosten: GEW-Mitglieder 5 Euro/Nicht-Mitglieder 10 Euro

Technik: Für die Teilnahme ist die Installation der kostenlosen Software „Zoom“ auf Ihrem Gerät erforderlich (PC oder Notebook empfohlen). Die Zugangsdaten sowie die Materialien zur Fortbildung gibt es nach erfolgreicher Anmeldung. Jede/r Teilnehmende erhält ein Themenskript.

Giraffe statt Wolf:

„Gewaltfreie Kommunikation“ in der schulischen Arbeit

„Gewaltfreie Kommunikation“ ist eine strukturierte und zielgerichtete Methode, Konflikte zu lösen. Ihr Kern ist das Kennen und Benennen der eigenen Bedürfnisse und deren Abgleich mit den Anliegen anderer: „Ausgleich“ (Giraffensprache) statt „Herrschen“ (Wolfssprache).

Für die pädagogische Arbeit wertvoll sind das Fördern einer Haltung und das Verwenden einer Sprache, die nicht bewertet oder verurteilt, sondern empathisch Lösungen sucht:

- Methodik: Innere Haltung und äußere Sprache
- Vorgehen: Vier klare Strukturschritte
- Empathie: Bitten statt fordern und befehlen
- Hemmnisse: Umgang mit Ärger, Kritik, Vorwürfen, Schuldzuweisungen
- Grenzen: Selbstschutz ohne Selbstaufgabe
- Praxis: Einsatz bei Kindern, Eltern und Kolleg*innen
- Übungen zum Einüben der Methodik

Termin: 25.01.2023

Uhrzeit: 16.00 Uhr – 18.30 Uhr
Format: Online

Technik-Check: ab 15.45 Uhr (vor Beginn der Fortbildung)

Referent: Uwe Riemer-Becker

Anmeldung: Bis 18.01.2023 mit Namen und GEW-Mitgliedsnummer (falls vorhanden) bei Jürgen Riemer, GEW KV Rhein-Berg (juergen.riemer.gl@gmx.de).

Kosten: GEW-Mitglieder 5 Euro/Nicht-Mitglieder 10 Euro

Technik: Für die Teilnahme ist die Installation der kostenlosen Software „Zoom“ auf Ihrem Gerät erforderlich (PC oder Notebook empfohlen). Die Zugangsdaten sowie die Materialien zur Fortbildung gibt es nach erfolgreicher Anmeldung. Jede/r Teilnehmende erhält ein Themenskript.



Bedarfsgerechtes Bildungsangebot in Köln?

// Klaus Minartz, AK Schulentwicklung der GEW Köln

Im Oktober 2022 werden nach jetzigem Planungsstand die Ergebnisse einer Elternbefragung der Stadt Köln veröffentlicht. Die Stadt hat die Bergische Universität Wuppertal im Januar 2022 beauftragt, eine Online-Befragung der Eltern von Grundschulkindern und Kindern im Primarbereich der Förderschulen durchzuführen. Ermittelt werden soll, warum sich Eltern für eine bestimmte Schulform nach der Primarstufe entscheiden.

Schon im Jahre 2012 war eine ähnliche, aber weniger umfassende Befragung von Schuldezernentin Agnes Klein (SPD) durchgeführt worden. Nach Meinung der GEW hat diese aber noch nicht zu einem bedarfsgerechten Bildungsangebot im Hinblick auf einen deutlichen Ausbau der Kölner Gesamtschullandschaft geführt. Die seit mehr als 10 Jahren stets hohen Ablehnungszahlen an Gesamtschulen belegen dies.

Durch die sehr umfangreiche Umfrage will die Stadt von den Eltern u. a. erfahren, welche Kölner Grundschule besucht wurde, wie die Empfehlung der Grundschule ist, welche Gründe dazu führen, sich für eine bestimmte Schulform zu entscheiden und wie die Eltern die Kölner Schullandschaft einschätzen.

Die GEW wird die Auswertung der digitalen Befragung und die Konsequenzen, die die Stadt Köln daraus zieht, genau analysieren. Wir empfehlen der Stadt aber auch dringend, die bekannten Daten der Anmeldungen zum laufenden Schuljahr für ihre Schulbauplanungen zu berücksichtigen.

Die GEW bei CSD-/Pride-Demos in NRW

Queere Lehrkräfte mit politischen Forderungen – Erschrecken über queerfeindliche Gewalt
// **Bodo Busch, AG Queer in der GEW NRW**

Queere Lehrkräfte beim ColognePride

Die GEW NRW nahm Anfang Juli wieder an der bundesweit größten CSD-Demonstration, dem ColognePride teil. Die Fußgruppe queerer Lehrkräfte mit 17 Teilnehmenden machte mit GEW-Regenbogen-T-Shirts, Transparent und Ballons auf sich aufmerksam. Schon seit vielen Jahren läuft die GEW NRW mit einer Fußgruppe beim ColognePride mit. Die diesjährige Teilnahme bot mindestens zwei Besonderheiten: Nach zwei Jahren verschobener Termine und mit coronakonformen Konzepten gab es dieses Jahr erstmals wieder eine große Demo, die über die Deutzer Brücke in die Innenstadt zog und mit vielen Teilnehmenden Präsenz zeigte. Außerdem sind im Bund und im Land neue Regierungen im Amt, an die sich queerpolitische Forderungen und hohe Erwartungen richten.

Im Bund geht es um die Ablösung des verfassungswidrigen Transsexuellengesetzes durch ein Selbstbestimmungsgesetz. Dieses soll trans* Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen die Änderung ihres Namens und Geschlechtseintrags im Personenstand ohne teure, aufwändige und diskriminierende Hürden ermöglichen. Schulen können damit künftig für Lernende ohne rechtliche Verunsicherungen ihren richtigen Namen verwenden. Bisher ist das möglich, erfordert aber selbstbewusstes pädagogisches Handeln und juristisches Abwägen. Die Ampel-Regierung hat inzwischen Eckpunkte des Selbstbestimmungsgesetzes vorgestellt. Außerdem sind eine Verbesserung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (u. a. Abschaffung der Kirchenklausel), die Aufnahme queerer Menschen in den Gleichbehandlungsartikel 3 des Grundgesetzes und ein Nationaler Aktionsplan gegen Homo- und Transfeindlichkeit geplant. Die GEW hat auf ihren Gewerkschaftstagen 2021 und 2022 entsprechende Forderungen beschlossen. Ein Kabinettsentwurf für einen Nationalen Aktionsplan, der u. a. diese Gesetzgebungsfragen enthält, ist derzeit in der Abstimmung zwischen den Ministerien und mit den bundesweiten Verbänden der queeren Community.

Landes-Antidiskriminierungsgesetz für NRW angekündigt

In NRW brauchen wir ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) mit konkreten Beschwerderechten z. B. für Lernende, die auch in Jugendhilfe-, Schul- und Hochschul-

Gesetz verankert werden. Im schwarz-grünen Koalitionsvertrag wurde zumindest ein LADG vereinbart. Nach Meinung der queeren Lehrkräfte sollen Antidiskriminierungsbeauftragte an Schulen sowie Beschwerdestellen und Beschwerdemanagement für Lernende und Lehrende eingerichtet werden. Bei Schulbüchern und Bildungsmedien ist endlich die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt im Zulassungserlass zu verankern. Es sollte wie in Rheinland-Pfalz ein Grundschulkofter zur altersgerechten Behandlung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt herausgegeben werden. Die Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekte ‚SCHLAU‘ und ‚Schule der Vielfalt‘ brauchen zusätzliche Schwerpunktförderung in ländlichen Räumen sowie einen Ausbau der Bezirkskoordinationen für Schule der Vielfalt. Sehr hilfreich wäre es auch, eine aktuelle und auf NRW-Verhältnisse angepasste Studie zu Einstellungen, Wissen und Verhalten an Schulen zu LSBTI* zu beauftragen.

Teilnahme an CSD-Demos in Essen und Münster

Nach dem ColognePride sind Lehrkräftegruppen der GEW NRW noch bei den CSD-Demonstrationen in Essen (6.8.) und Münster (21.8.) mitgegangen. In Münster war die GEW darüber hinaus mit einem eigenen Infostand auf dem Straßenfest vertreten, wo Materialien der GEW zu queeren Fragen auslagen - u. a. die GEW-NRW-Broschüre „In meiner Klasse gibt es keine - oder?“ (als pdf zum Download unter www.lsbti.de) und der aktuelle GEW-Flyer „trans*, inter*, nicht-binär - Geschlechtliche Vielfalt, na klar!“ (<https://www.gew.de/tin>).

Erschrecken über antiequere Gewalt beim CSD Münster

Wie wichtig Akzeptanzarbeit und Prävention gegen queerfeindlichen Hass und queerfeindliche Gewalt sind, wurde durch eine Gewalttat kurz nach Ende des Straßenfestes deutlich, die wegen ihrer Brutalität bundesweit durch die Medien ging, und deren Opfer möglicherweise noch am Nachmittag unter den jungen Queers mit Trans-Flaggen war, die das Angebot der GEW begutachteten. Sie muss sich ereignet haben, während wir als queere GEW-Gruppe nach Abbau des Standes noch zusammen essen waren. Ein - inzwischen gefasster und bereits polizeibekannter Mann - hatte zunächst zwei lesbische Festbesucherinnen angepöbel. Als ein

junger trans Mann den lesbischen Frauen verbal zu Hilfe kam, reagierte der Angreifer unvermittelt mit zwei heftigen Faustschlägen. Nach Hirnblutungen und Notoperation erlag der junge trans Mann nach einigen Tagen im künstlichen Koma seinen Verletzungen.

Wenige Tage später wurden weitere transfeindliche Übergriffe im öffentlichen Raum gemeldet, u. a. ein Angriff einer Gruppe von Kindern und Jugendlichen auf eine 57-jährige trans Frau in einer Bremer Straßenbahn. Das spricht m. E. deutlich für die derzeit von der Bundesregierung initiierte Aufnahme in den (mit ausdrücklicher Benennung von Geschlecht, geschlechtlicher und sexueller Identität) Katalog strafverschärfender (und dadurch auch sicherer statistisch erfasster) Hass-Tatbestände nach § 46 StGB - aber eben auch für Akzeptanzarbeit und die Thematisierung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt als selbstverständlicher Teil gesellschaftlicher Vielfalt in Kita, Schule und Unterricht.

Forderungen der Arbeitsgruppe Queer der GEW für NRW auf einen Blick:

- Bildungsmedien: Anpassung von Erlassen sowie Gespräche des MSB mit den Schulbuchverlagen
- Einführung von Antidiskriminierungsbeauftragten an Schulen
- Herausgabe eines Grundschulkofters
- Erhöhung der Abordnungen für die Tätigkeit der Bezirkskoordinationen für ‚Schule der Vielfalt‘
- Zusätzliche Schwerpunktförderung von ‚SCHLAU‘ und ‚Schule der Vielfalt‘ in ländlichen Räumen
- Mittelbereitstellung und Beauftragung einer NRW-Studie
- Beschluss über ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) für NRW
- Einrichtung von Beschwerdestellen/Beschwerdemanagement für Lernende und Lehrende

Kontakt

Queere Lehrkräftegruppen mit monatlichen Treffen für Austausch, inhaltliche Themen und Geselligkeit gibt es in NRW derzeit im Kölner Raum, im Ruhrgebiet und im Münsterland. Politische Anliegen formuliert die vom Landesvorstand eingesetzte AG Queer. Kontakt jeweils über <https://www.gew-nrw.de/sexuelle-vielfalt.html>

AUS DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEARBEIT

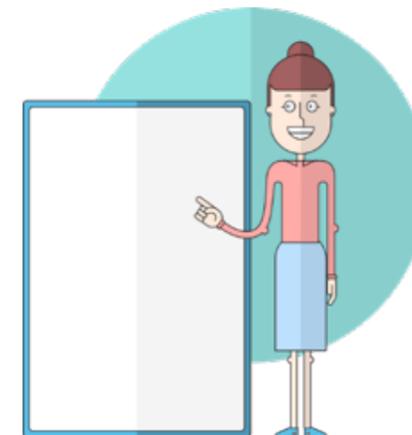
In einer der letzten „forum“-Redaktionssitzungen ist die Idee geboren, eine neue Rubrik mit der Bezeichnung AUS DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTEARBEIT zu etablieren.

Wir verbinden damit das Ziel, den Mitgliedern der GEW Köln einen Einblick in die für die Kolleg*innen so wichtige und notwendige Arbeit unserer GEW-Betriebs- und Personalrät*innen zu ermöglichen.

Gleichzeitig können wir uns vorstellen, dass umgekehrt die Kolleg*innen, die die Funktion von Betriebs-/Personalrät*innen ausüben, dadurch auch ein Stück weit entlastet werden: Wenn im „forum“ von Beispielfällen berichtet wird, erübrigt sich im ein oder anderen neu aufgetretenen Fall vielleicht das Einschalten des BR bzw. PR.

Und wenn durch diese Rubrik auch nur ein wenig mehr Öffentlichkeit für die ständig neuen aber auch wiederkehrenden Probleme zwischen Kolleg*innen und Arbeitgeberseite erreicht wird, dann sehen wir unser damit verbundenes Ziel schon erreicht. Schließlich soll unser „forum“ das Forum für die Kolleg*innen sein, ein Platz für Austausch und Diskussion.

Wir möchten damit aber auch die Arbeit derer würdigen, die sich in den Betriebs- und Personalräten für uns alle engagieren. Vielleicht entsteht durch die Fallbeispiele, über die fortan an dieser Stelle berichtet wird, auch der Eindruck, dass wir Kolleg*innen viel mehr Rechte haben als gemeinhin angenommen. // Die „forum“-Redaktion



Der Fall:

Eine Lehrkraft hat sich erfolgreich auf eine Beförderungsstelle beworben und auch die nachfolgende Bewährungszeit durchlaufen. Trotzdem wird vom „Landesamt für Besoldung und Versorgung“ (LBV) auch nach zwei Monaten noch das alte Gehalt überwiesen.

Auf Nachfrage beim LBV wird festgestellt, dass der Behörde keine Information über die Beförderung vorliegt. Die betreffende Lehrkraft wird zurückverwiesen an die zuständige Bezirksregierung.

Die Bezirksregierung stellt fest, dass der für den Vorgang nötige Beurteilungsbeitrag (Bewährungsbericht), den die Schulleitung anlässlich der bereits beendeten Bewährungszeit hätte verfassen und der Bezirksregierung zukommen lassen müssen, nicht vorliegt.

Fazit:

Eine rückwirkende Beförderung gibt es laut Aussage der Bezirksregierung nicht. Es kommt immer wieder vor, dass Schulleitungen derart überlastet sind, dass sie bürokratische Vorgänge nicht immer einhalten (können).

Im beschriebenen Fall bietet die GEW eine Prüfung des Sachverhalts an, ob der Rechtsweg (hier: Schadenersatzklagen) möglich bzw. sinnvoll ist.

Wenn ihr euch in einer ähnlichen Situation befindet, erinnert eure Schulleitung lieber ein Mal zu viel als zu wenig an die Einhaltung von Fristen und Abläufen.

Aus der Bezirksregierung hieß es dazu, dass es sich hierbei um keinen Einzelfall handeln würde. Es sei so, dass Schulen nicht mehr alles leisten können. Leider ist man noch nicht so weit, dieser Erkenntnis eine Verfahrensänderung folgen zu lassen. Am Ende steht nämlich, dass die betroffenen Kolleg*innen auf bares Geld warten, manchmal auf vierstellige Beträge. Geht es um Beförderungen auf Schulleitungsstellen, so hat das verspätete Einreichen des Bewährungsberichts übrigens keine aufschiebende Wirkung...

BAG-Urteil zur Arbeitszeiterfassung Erfassung ja – Stechuhr nein!

Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst klargestellt: In Deutschland besteht eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Kommt jetzt die Stechuhr zurück? Was bedeutet das Urteil für den Bildungssektor? Wie geht es weiter? Die GEW gibt Antworten.

Arbeitgeber sind in Deutschland dazu verpflichtet, ein System der Arbeitszeiterfassung einzuführen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13. September entschieden. Die Entscheidung ist ein Paukenschlag. Das BAG legt damit fest, was Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) bislang nur angekündigt, aber nicht mit einem Gesetz umgesetzt hat: Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten der Beschäftigten systematisch erfassen. „Trotz vollmundiger Ankündigungen hat Bundesarbeitsminister Heil bis heute keinen Gesetzentwurf zur Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im deutschen Arbeitszeitgesetz vorgelegt“, kommentierte GEW-Tarifexperte Daniel Merbitz den Beschluss des BAG.

Muss der Arbeitgeber ab jetzt meine Arbeitszeit erfassen?

Mit dem Urteil des BAG ist die Debatte, ob eine Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit besteht, beendet. Sie besteht! „Das ist eine gute Nachricht für Arbeitnehmer*innen: Überstunden, Überlastung und Überforderung können mit einer verlässlichen Arbeitszeiterfassung eingedämmt werden. Überlange Arbeitszeiten, zu wenig Pausen und Ruhephasen sind gesundheitsschädlich. Arbeitgeber müssen jetzt erst recht aktiv werden: Sie müssen ein System einführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit verlässlich erfasst werden kann“, kommentierte DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel die Entscheidung des BAG.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht erfasst?

Kommt der Arbeitgeber trotz Aufforderung seiner Verpflichtung nicht nach, können die Arbeitsschutzbehörden kontaktiert werden, die die Einhaltung des Arbeitsschutzes über-

wachen sollen. Betriebsräte sind jetzt besonders gefordert. Das BAG hat mit seinem Urteil zwar ein Initiativrecht der Betriebsräte zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung verneint, weil diese ja bereits von Gesetzes wegen für den Arbeitgeber verpflichtend sei. Bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung hingegen haben sie weiterhin mitzureden.

Was bedeutet das jetzt gefällte Urteil für Lehrkräfte, Erzieher*innen, pädagogisches Personal – kurz: für den Bildungssektor?

Das Arbeitsrecht und damit auch die Entscheidung des BAG gilt für alle Angestellten – egal ob in Hochschule, Schule, Kita oder sonstiger pädagogischer Einrichtung. Jetzt sind Betriebs- und Personalräte gefordert, mit den Arbeitgebern über die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung zu verhandeln. Komplizierter ist es bei Beamt*innen wie z. B. Lehrkräften. GEW-Vorstandsmitglied für Tarif- und Beamtenpolitik, Daniel Merbitz, wies darauf hin, dass zwar das deutsche Arbeitszeitgesetz für Beamt*innen nicht unmittelbar gilt, die Länder als Dienstherren aber genauso an die Rechtsprechung des EuGH gebunden seien. Daher forderte er die Landesregierungen auf, unverzüglich mit der GEW über die Umsetzung einer Arbeitszeiterfassung im Bereich von Schulen und Hochschulen zu verhandeln.

Kommt die Stechuhr jetzt zurück?

Nein. Unter Überschriften wie „Rückkehr der Stechuhr“ wird oft die Gefahr beschworen, dass mit der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ein Ende von Freiheit und Homeoffice drohe und nun alle wieder mit der Stechuhr ihre Arbeitszeit erfassen müssen. Das Gegenteil ist der Fall! Schon der EuGH hatte klargemacht, dass Zeiterfassung auch durch die eigene Erfassung durch Auf-



schreiben oder elektronische Erfassung von außerhalb erfolgen kann. Entscheidend sei, dass jede Arbeitszeit, die geleistet wird, auch erfasst wird. Nur so könne der Arbeitgeber seine Beschäftigten vor überlangen Arbeitszeiten oder fehlenden Ruhezeiten schützen. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung steht dem Arbeiten von zu Hause nicht im Weg.

Wie geht es weiter? Kommt jetzt ein Gesetz zur Arbeitszeiterfassung?

Eine schriftliche Urteilsbegründung liegt noch nicht vor. Trotzdem ist Bundesarbeitsminister Hubertus Heil jetzt gefordert, die Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung in einem nationalen Gesetz zu verankern. Die GEW hat dazu konkrete Vorschläge gemacht:

- Zeiterfassung darf nicht zur Leistungskontrolle und Überwachung der Beschäftigten führen.
- Die Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit müssen bei der Arbeitszeiterfassung berücksichtigt werden.
- Die vom Arbeitgeber geforderten Tätigkeiten müssen klar definiert sein. Diese Aufgaben sind so zu bemessen, dass sie im Rahmen der geschuldeten Arbeitszeit auch tatsächlich geleistet werden können.
- Zeiterfassung darf mobile Arbeit nicht behindern, sie muss entsprechend organisiert sein, z. B. durch Selbsterfassung. Eine Präsenzpflcht folgt aus der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht.
- Unter Wahrung der durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgegebenen Arbeitszeitgrenzen zum Schutz der Beschäftigten sollte den Beschäftigten im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine größtmögliche Flexibilität eingeräumt werden.

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen – Tarifergebnis kann endlich umgesetzt werden!

// Nina Goerges, Rechtsberatung GEW Köln

Im Mai hatten sich die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern in der Tarifrunde TVöD SuE 2022 zur Aufwertung des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes geeinigt. Neben monatlichen festen Zulagen zum Gehalt sind feste und zusätzliche wählbare Regenerationstage Teil der Einigung. Die Umsetzung des Tarifergebnisses hat dann allerdings auf sich warten lassen. Grund dafür waren längere Redaktionsverhandlungen, die Ende August endlich abgeschlossen wurden. Der Umsetzung des Tarifergebnisses steht jetzt nichts mehr im Weg!

Zum Verständnis: Jeder Tarifeinigung folgen sogenannte „Redaktionsverhandlungen“, in denen die Tarifparteien Detailfragen klären und die Tarifeinigung in die Änderungsstarifverträge übertragen werden. In dieser Tarifrunde waren z. B. die konkreten Regelungen zu den vereinbarten Regenerationstagen festzulegen.

Das abschließende Ergebnis im Einzelnen:

Zulage:

Alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten gestaffelt nach ihrer Eingruppierung ab 1. Juli 2022 eine monatliche Zulage in Höhe von:

- S 2 bis S 11 a: 130 Euro
- Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen und Heilpädagog*innen (S 11 b, S 12, S 14, S 15 Fallgruppe 6): 180 Euro

Regenerationstage:

Die Gewerkschaften setzten für alle Beschäftigten (bei einer fünf-Tage-Woche) im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst ab 2022 zwei feste Entlastungstage pro Kalenderjahr durch. Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, erhalten die Regenerationstage anteilig. Außerdem können alle, die eine Zulage in Höhe von 130 oder 180 Euro erhalten, Teile dieser Zulage in bis zu zwei zusätzliche freie Tage pro Kalenderjahr umwandeln. Die Umwandlung der Zulage in zwei zusätzliche freie Tage ist ab dem 1. Januar 2023 möglich.

Die „Formel“ heißt also ab 2023: 30 Urlaubstage (Vollzeit) + zwei Entlastungstage + max. zwei Tage durch Umwandlung eines Teils der monatlichen Zulage = bis zu 34 freie Tage pro Jahr.

Bei Beschäftigten, die in einem Kalenderjahr weniger als vier Monate Anspruch auf Entgelt hatten, reduziert sich der Regenerationstag auf einen freien Tag.

Ab wann können die Regenerationstage in Anspruch genommen werden?

Die festen Regenerationstage:

Einen Anspruch auf die beiden festen Regenerationstage gibt es noch in diesem Jahr.

Beschäftigte müssen diese schriftlich spätestens vier Wochen vorher beim Arbeitgeber beantragen. Dieser teilt seine Entscheidung spätestens zwei Wochen vorher schriftlich mit. Wenn sich Beschäftigte und Arbeitgeber einig sind, ist es auch möglich, die Regenerationstage kurzfristig zu gewähren.

Auch bei den Regenerationstagen gilt: Der Arbeitgeber soll die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Er darf den Antrag auf einen bzw. mehrere Regenerationstage nur aus dringlichen betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnen. Wenn aufgrund der Ablehnung durch den Arbeitgeber Beschäftigte keine Möglichkeit haben, ihre Regenerationstage in einem Kalenderjahr zu nehmen, können sie diese ins kommende Kalenderjahr übertragen. Wer die Regenerationstage dann nicht bis zum 30. September antritt, dem verfallen sie. Wenn Beschäftigte die Regenerationstage aus persönlichen Gründen wie beispielsweise Krankheit oder Mutterschutz/Elternzeit nicht nehmen können, ist leider keine Übertragung ins kommende Kalenderjahr möglich.

Wichtig: Damit die Regenerationstage noch in diesem Kalenderjahr genommen werden können empfiehlt die GEW, diese möglichst bald beim Arbeitgeber anzumelden, spätestens aber bis November!

Die flexiblen Regenerationstage (Zulage wird in freie Zeit umgewandelt)

Einen Anspruch auf Umwandlung der Zulage in bis zu zwei Regenerationstage gibt es ab dem Jahr 2023.

Die Beschäftigten müssen aber schon in diesem Jahr tätig werden: Für 2023 muss dem Arbeitgeber bis zum 30. November 2022 Bescheid gegeben werden, ob die Umwandlung in Anspruch genommen werden soll.

Ab dem Jahr 2024 muss dem Arbeitgeber immer bis zum 31. Oktober des Vorjahres mitgeteilt werden, ob von der Möglichkeit der Umwandlung Gebrauch gemacht werden soll.

Beschäftigte beantragen die umgewandelten Regenerationstage auf dieselbe Weise wie die zwei festen Regenerationstage: Spätestens vier Wochen vor dem jeweiligen gewünschten Tag melden sie diese(n) schriftlich beim Arbeitgeber an und erhalten spätestens zwei Wochen vorher von ihm eine schriftliche Rückmeldung. Auch hier sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Wechsel in die S-Tabelle:

Einige Beschäftigte arbeiten im Sozial- und Erziehungsdienst, sind aber immer noch in der allgemeinen Entgelttabelle eingruppiert. Das bedeutet, dass sie keinen Anspruch auf die monatliche Zulage haben. Gewerkschaften und Arbeitgeber vereinbaren, dass diese Beschäftigten mit der Tarifeinigung in die S-Tabelle übergeleitet werden können. Dazu müssen sie ihren Wechselwunsch bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) beantragen.

Fazit:

Kein einfaches Tarifergebnis, einige Umsetzungsfragen bleiben auch nach den Redaktionsverhandlungen noch unbeantwortet. Aber: Der erste Schritt in die Entlastung der Beschäftigten ist getan. Durch die Einführung der Entlastungstage hat die Arbeitgeberseite endlich eingesehen, dass ein einfaches „weiter so“ und „wird schon gut gehen“ nicht mehr ausreicht. Aber: Das ist erst der erste (kleine) Schritt in eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der frühkindlichen Bildung. Der Einsatz der Gewerkschaften ist hier nicht beendet. Zwei wichtige Punkte stehen in der nächsten Zeit an: Das ist zum einen die allgemeinen Entgelttarifverhandlungen im Bereich TVöD und zum anderen das neue (alte) Kitaqualitätsgesetz.

Bei Fragen zum Tarifergebnis können sich alle Mitglieder des Stadtverbandes gerne an unsere Geschäftsstelle wenden!

Wann ist eigentlich mein Dienstjubiläum?



Die Regelungen für Beamt*innen und Angestellte sind teilweise unterschiedlich. Seit dem 1.7.2016 gibt es auch für Beamt*innen wieder ein Jubiläumsgeld. Es war zum 1.1.1998 für diese gestrichen worden. Angestellte hatten immer einen tariflichen Anspruch darauf.

Regelungen für Beamt*innen

Jubiläumsgeld
Dienstzeit von 25 Jahren: 300 Euro
Dienstzeit von 40 Jahren: 450 Euro
Dienstzeit von 50 Jahren: 500 Euro

Berechnung des Jubiläumstages

Für Beamt*innen gelten die „Jubiläumsgeldverordnung“ und entsprechende Erlasse.

Im Wesentlichen werden folgende Zeiten berücksichtigt:

- Tätigkeit als Beamt*in
- Referendarzeit als Beamt*in auf Widerruf
- hauptberufliche Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber
- Zeiten des Wehr- und Ersatzdienstes
- Elternzeit, nach Eintritt in den Dienst
- Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, das zu einer Verzögerung bei der Einstellung geführt hat bis zu einem Jahr
- Zeiten an Ersatzschulen mit Planstelle
- Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge - mit überwiegend dienstlichen Interessen (max. 2 Jahre)
- für Auslandsschuldienst oder Ersatzschuldiens
- für Betreuung minderjähriger Kinder oder Pflege nach § 7 Pflegezeitgesetz (max. 3 Jahre)

Teilzeit wie Vollzeit

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung (auch unterhältig im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen) sind voll zu berücksichtigen.

Die Zeit braucht nicht zusammenhängend abgeleistet zu sein. Derselbe Zeitraum darf nur einmal berücksichtigt werden.

Regelungen für Angestellte Jubiläumsgeld

Beschäftigungszeit von 25 Jahren: 350 Euro
Beschäftigungszeit von 40 Jahren: 500 Euro
Angestellte haben einen tariflichen Anspruch auf eine Jubiläumsgeldzuwendung. Sie müssen unbedingt beachten, dass sie das Jubiläumsgeld nur sechs Monate rückwirkend geltend machen können, falls die Behörden nicht ordnungsgemäß handeln. Stellen Sie also vorsorglich einen entsprechenden Antrag.

Berechnung des Jubiläumstages

Für Angestellte richtet sich die Berechnung nach dem Tarifvertrag.

Folgende Zeiten werden im Wesentlichen angerechnet:

- Beschäftigungszeiten bei Arbeitgebern, die vom TV-L erfasst werden
- Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern
- Zeiten im ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeiten)
- Zeiten eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse

Achtung: Für Angestellte, die vor dem 1.11.2006 noch bei Gültigkeit des BAT (Bundestarifvertrag) eingestellt wurden, wird auch die Zeit des Vorbereitungsdienstes für die Berechnung der Jubiläumsgeldzeit angerechnet, bei Einstellung ab dem 1.11.2006 nicht.

Teilzeit wie Vollzeit

Zeiten einer Teilzeit sind voll zu berücksichtigen. Die Zeit braucht nicht zusammenhängend abgeleistet zu sein. Derselbe Zeitraum darf nur einmal berücksichtigt werden.

Quellen:

Jubiläumsgeldverordnung vom 27.1.2017 // Regelungen für Angestellte nach § 23 TV-L

„Stell' dir vor, es ist Krieg und keiner geht hin ...“

Am 7. Juni dieses Jahres fand eine der wenigen Antikriegsveranstaltungen statt, die es in Köln anlässlich des Angriffs auf die Ukraine bislang gegeben hat. Eingeladen hatte der GEW-Stadtverband Köln und gekommen waren über 50 Interessierte. // **Guido Schönian, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

Moderiert wurde die Veranstaltung im Bürgerzentrum Ehrenfeld von unserer Kölner Geschäftsführerin Eva-Maria Zimmermann und von Stefan Schüller, der dem Geschäftsführenden Vorstand (GfV) unseres Stadtverbands angehört. Auf dem Podium nahmen Ayla Çelik, die frisch gewählte GEW-Landesvorsitzende, Witich Roßmann, Vorsitzender des DGB Region Köln-Bonn, und Bernhard Trautvetter vom „Essener Friedensforum“ Platz.

Kritische Fragen an das Podium

Gleich zu Beginn wurde dem Kollegen Roßmann die kritische Frage gestellt, wie es denn sein könne, dass der DGB-Bundesauschuss in seiner Anfang März veröffentlichten Resolution zum Krieg derart zurückhaltend auf die Ankündigung der rot-gelb-grünen Regierung reagiert hat, 100 Milliarden Euro für die Rüstung zur Verfügung zu stellen. Roßmann erklärte, dass der DGB mit seinen rd. sechs Millionen Einzelmitgliedern die kontroverse Diskussion abbildete, die zum Ukraine-Krieg auch in der Gesellschaft festzustellen ist. Am Ende habe ein Text gestanden, der vom DGB-Bundesvorstand als konsensfähig betrachtet worden sei.

Als Vorsitzender des Kölner DGB fügte er jedoch hinzu, dass man grundsätzliche Kritik schon an der Höhe des bisherigen Verteidigungsetats üben muss, der mit 50 Milliarden Euro fast die Hälfte der Rüstungsausgaben Russlands ausmacht. Dass die 100-Milliarden-Kreditaufnahme für die Aufrüstung nun als „Sondervermögen“ bezeichnet wird, sei dem Umstand geschuldet, dass in allen Bereichen die sogenannte Schuldenbremse gilt, die man unter Anwendung dieser Wortschöpfung im Falle von Waffenkäufen einfach umgehen will.

Ayla Çelik ergänzte, dass im DGB, der dem Gedanken der Einheitsgewerkschaft verpflichtet sei, nicht die Meinung schlechthin existiere: „Ab dem 24. Februar (Kriegsbeginn; Anm. d. Verf.) ist die Situation entstanden, die ich, die viele so nicht bedacht haben“.

Die Frage, wie stattdessen eine antimilitaristische Antwort aussehen könne, wurde von Bernhard Trautvetter aufgegriffen. Er

bezog sich dabei auf das Vorwort des 1972 erschienenen und damals bahnbrechenden Buchs „Die Grenzen des Wachstums“, in dem der Vorschlag formuliert worden ist, sich „zehn Jahre Zeit (zu geben), um alle Streitigkeiten zu vergessen“. Die westliche Politik der letzten zehn Jahre, so Trautvetter, stünde überdies der Präambel des deutschen Einigungsvertrags von 1990 entgegen.

Kritische Beiträge aus dem Auditorium

In einer Wortmeldung aus dem Teilnehmer*innenkreis der Veranstaltung im Ehrenfelder BüZE wurde direkt auf Trautvetter eingegangen und bemerkt, dass Russland wohl eher mit dem Tschetschenien-Krieg, dem Georgien-Krieg und dem militärischen Vorgehen im ostukrainischen Luhansk in Verbindung zu bringen sei, während die Ukraine für den Kampf gegen Korruption, und das Ziel stehe, eine echte Demokratie zu werden. Veranschaulicht wurde dieser Einwand mit den Worten: „Wenn ich den langen Tisch von Putin im Fernsehen sehe, dann hat das mit Demokratie nicht viel zu tun.“

Ein anderer Kollege wies darauf hin, dass wir „den Kontakt zu den abhängig Beschäftigten in der Ukraine aufbauen“ müssen. Das sollten GEW und DGB jetzt tun: „Solidarität von unten aufbauen und nicht über deren Köpfe hinweg diskutieren“.

Es folgte die Unzufriedenheit transportierende Frage einer Kollegin, die wissen wollte, weshalb der DGB mit seiner Resolution de facto der „Black Box Sondervermögen“ zugestimmt habe. Mit Blick auf Russland ergänzte sie: „Warum reicht es diesem Land nicht, einfach Regionalmacht zu sein?“.

Kölner GEW lehnt DGB-Resolution zum Ukraine-Krieg ab

Schließlich stellte ein GEW-Mitglied vom Auditorium aus dar, dass der Erweiterte Vorstand des Kölner GEW-Stadtverbands den Resolutionstext des DGB abgelehnt hat, was er als richtige Entscheidung bezeichnete: „Aufrüstung kann nicht [wie im DGB-Papier formuliert] kritisch begleitet werden, sie muss einfach abgelehnt werden!“. Demnach sei „das 100-Milliarden-Rüstungspaket [...] nichts anderes als eine Kriegs-

erklärung gegen alle sozialen Errungenschaften, die nach dem Zweiten Weltkrieg aufgebaut wurden. Unsere Maxime muss bleiben: Arbeiter*innen schießen nicht auf Arbeiter*innen!“.

Diesen Beitrag aufgreifend erinnerte Witich Roßmann daran, dass der Erste Weltkrieg durch die Befehlsverweigerung der deutschen Matrosen zu Ende gegangen ist und formulierte: „Am liebsten wäre mir, die Soldaten würden ihre Waffen gegen die eigene Regierung richten!“. Die einzig richtige Entscheidung bestünde aus seiner Sicht darin, sich dem Krieg zu entziehen, was – so der Einwand eines Teilnehmers, für „wehrfähige ukrainische Männer“ zur Zeit einer Straftat gleichkomme.

Roßmann brachte noch zwei weitere grundlegende Gedanken ein: „Wenn Aufrüstung in den Mittelpunkt rückt, dann gehen die Klimaziele von Paris verloren“. Und: „In den letzten Jahrzehnten gab es keine Abrüstungsverträge mehr“.

Der Vertreter des „Essener Friedensforum“ ergänzte: „Die NATO beriet schon 2014, wie im Kriegsfall mit den ukrainischen AKW umzugehen ist, anstatt darüber, wie ein Krieg zu verhindern sei.“

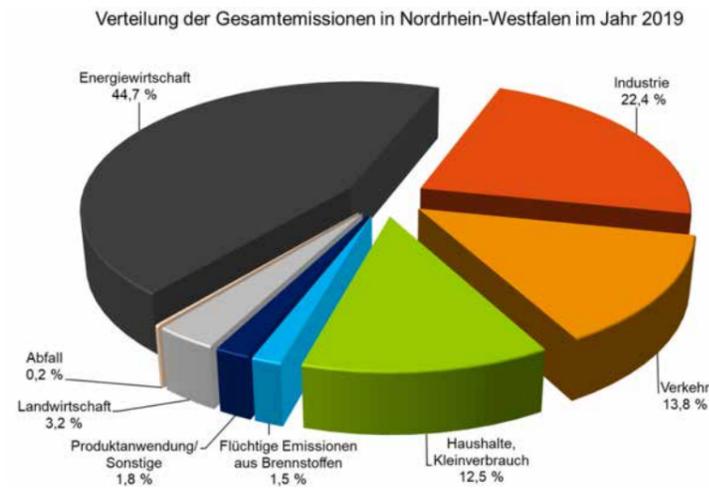
Ein Garant für den Frieden?

Den Wunsch äußernd, von der politischen Analyse und Rückschau zum Konkreten zu kommen, forderte Ayla Çelik dazu auf, zur akuten Situation zurückzukehren. Diesbezüglich stellte sie fest: „Drohszenarien bringen nichts und Zukunftsinvestitionen dürfen nicht gefährdet werden“. Zusammenfassend äußerte sie: „Bildung ist die beste Investition für den Frieden!“.

Zwar wurde der Ansatz von Bernhard Trautvetter, der die Meinung vertrat, dass es Verständigung mit allen Staaten, auch mit Despoten, brauche, längst nicht von allen Anwesenden geteilt. Einig war man sich aber darin, dass mit einem Waffenstillstand Zeit gewonnen und Leben bewahrt werden muss. Die Verhandlungen müssten zwangsläufig über Russland und die Ukraine hinausgehen und es brauche eine globale Sicherheitsarchitektur.

Der 9-Euro-Sommer war für viele ein kleines Stück Utopie

An dieser Stelle veröffentlichen wir den Redebeitrag, der am 27. August 2022 bei der Aktion „9-Euro-weiterfahren!“ am Kölner Messturm gehalten wurde. Verfasst und gehalten hat diesen Redebeitrag // **Sarah Karim, Mitglied der Kölner GEW-Fachgruppe Hochschule und Forschung**



Schön, dass es diesen tollen Aktionstag hier gibt, vielen Dank für die Organisation und vielen Dank, dass wir hier noch die gewerkschaftliche Perspektive einbringen können. Das Ticket vereinfacht so Vieles – ob in der eigenen Stadt oder zu Besuch woanders. Durch den niedrigen Preis ist es eigentlich für so gut wie jeden und jede bezahlbar, das heißt auch für prekär beschäftigte Personen, Erwerbslose, Studierende, Schüler*innen, Rentner*innen und viele mehr. Das 69-Euro-Ticket stellt für uns keine brauchbare Anschlusslösung dar, da wir uns beim besten Willen keine Zielgruppe dafür vorstellen können und uns nicht einleuchtet, wer für diesen Preis, der nicht wesentlich unter den derzeitigen Abo-Angeboten liegt, vom Auto auf die Bahn umsteigen soll.

Mobilität sollte ein Recht sein, kein Privileg!

Der 9-Euro-Sommer war für viele Menschen in Deutschland ein kleines Stück Utopie, in einer Zeit, in der Viele mit ständig neuen Unsicherheiten konfrontiert sind. Sinthujan Varatharajah schreibt am 13. Juni auf Instagram: „Mobilität sollte ein Recht sein, kein Privileg. Es sollte nicht von einem Krieg abhängig sein [...]. Wenn der Staat Milliarden Euro öffentlicher Gelder für Bailouts von

Privatunternehmen wie Lufthansa zahlen kann, wieso dann nicht auch für das Allgemeinwohl? Nicht temporär, nicht für die Ukraine, sondern permanent. Für uns alle.“

Der Post wurde fast 85.000 mal geliked, weil er den Menschen aus der Seele sprach. Selbst Olaf Scholz hat es als die beste Idee der Ampel-Regierung bezeichnet. Durch das 9-Euro-Ticket wurden keine Autokratien und Diktaturen finanziert und es floss auch nichts in die Taschen der Mineralölkonglomerate, sondern es kam tatsächlich Millionen von Menschen zugute, die dadurch

finanziell entlastet wurden. Darauf muss aufgebaut werden! Das ist zukunftsfähige Politik.

Dringend notwendige Maßnahme gegen die Klimakatastrophe

Viele Familien konnten sich so überhaupt einen Sommerurlaub leisten, viele Rentner*innen entdeckten ihre Mobilität neu. Ist das vielleicht der Grund, warum sich der Porscheminister vehement weigert, es weiter zu finanzieren? Nein, Herr Lindner, die Gratsmentalität findet sich nicht bei denen, die Mobilität für alle fordern, sondern bei denen, die sich über das Dienstwagenprivileg die Luxusautos von der Allgemeinheit bezahlen lassen. Und nein, 14 Milliarden Euro im Jahr sind nicht zu teuer und sie

müssen auch nicht bei Gesundheit und Sozialem eingespart werden, sondern es handelt sich um eine Investition in die Zukunft und eine dringend notwendige Maßnahme gegen die Klimakatastrophe!

Natürlich sehen wir auch, dass es – so wie es in den letzten Monaten gelaufen ist, und sich mit Ansage schon über die letzten Jahre durch Privatisierung und Mangelwirtschaft entwickelt hat, nicht bleiben kann. Als GEW-Fachgruppe fordern wir zusätzlich, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei der KVB, der DB und anderen Verkehrsunternehmen zu verbessern und das Angebot auszuweiten.

Für ein massives Investitionsprogramm

Es braucht nicht nur kostengünstigen (am besten kostenlosen) umweltfreundlichen Bus- und Bahnverkehr sondern auch ein massives Investitionsprogramm. Seit den 1980ern wurde ein Viertel des Schienennetzes stillgelegt – obwohl die Klimakrise und die damit verbundene dringende Abkehr vom Individualverkehr ja nicht erst seit gestern bekannt ist!

Außerdem gibt es noch sehr viel Nachholbedarf beim Thema Barrierefreiheit. Eine inklusive Bahn sollte ‚oben bleiben‘ und für alle erreichbar sein – und zwar ohne kaputte Aufzüge.

Für den heißen Herbst darf die Frage nach sozialer Gerechtigkeit natürlich nicht bei der Mobilitätsfrage stehenbleiben. Als GEW-Fachgruppe fordern wir höhere Löhne, die eine Reallohnsicherung bei der steigenden Inflation zulassen. Das 9-Euro-Ticket ist eine gute Entlastung, aber hier sollten wir nicht stehen bleiben. Wir brauchen substantielle Lohnerhöhungen und ein auskömmliches, soziales Bürger*innengeld, das seinen Namen auch verdient hat.

Für die Energiewende braucht es dringend den Abbau des Individualverkehrs und die Stärkung des Kollektivverkehrs! Und zwar sozial verträglich am besten von denen finanziert, die im eigenen Flugzeug unterwegs sind!

Vielen Dank!

Preiswertes Klimaticket und Ausbau des ÖPNV sind nötig und möglich!

Das 9-Euro-Ticket hat in der Diskussion um die Verkehrswende viel Bewegung gebracht. Bundesweit fahren über 30 Millionen Menschen mit dem Ticket, in Köln rund 600.000. Sie alle machen die Erfahrung, wie einfach und preiswert der ÖPNV sein könnte. Die Engpässe bei den Kapazitäten zeigen die dringende Notwendigkeit, den ÖPNV auszubauen. // **Angela Bankert, Mitglied der GEW Köln und im Sprecher*innenrat des „Bündnis Verkehrswende“**

Ein preiswertes Ticket und der Ausbau seien nicht finanzierbar, tönt es aus dem FDP-geführten Verkehrsministerium. Das ist Unfug!

Das 9-Euro-Ticket würde laut Ministerium zehn Milliarden Euro im Jahr gekosten. Doch allein 8,5 Milliarden Euro beträgt jedes Jahr die steuerliche Diesel-Subvention. Noch einmal 5,1 Milliarden Euro verschlingt das Dienstwagenprivileg. Und nur durch die Umwidmung dieser beiden Haushaltspositionen wäre das 9-Euro-Ticket bereits finanziert.

Ganz ohne neue Schulden: Weg vom Individual- und hin zum Kollektivverkehr!

Parallel muss es natürlich auch um den Ausbau des ÖPNV und Regionalverkehrs gehen. Volle Züge sprechen nicht gegen ein preiswertes Ticket, sondern für einen raschen Ausbau. Investitionsmittel für den Ausbau können aus den eingeplanten Haushaltsmitteln des Bundesverkehrswegeplans 2030 kommen. Darin sind jährlich rund 13 Milliarden Euro für Neu- und Ausbau (nicht Sanierung) von Autobahnen und Bundesfernstraßen vorgesehen. Ohnehin wird von vielen Verbänden ein Moratorium für den Autobahnausbau gefordert – im Land mit einem der dichtesten Autobahnnetze weltweit sicher sinnvoll. Weitere klimaschädliche Verschwendung von Steuergeldern gibt es durch die Subventionen für Flugbenzin (Kerosin), was schon lange in der Kritik steht. Hier geht es um weitere acht Milliarden Euro jedes Jahr.

Das reicht allemal für gute Qualität, mehr Personal und gute Arbeit im ÖPNV.

Ein 9-Euro-Ticket UND der Ausbau von Bus und Bahn sind ohne neue Schulden finanzierbar. Nur durch die Umschichtung der Mittel weg vom Autoverkehr wäre das sofort möglich. Es ist schlicht eine Frage des politischen Willens und der Prioritätensetzung.

Bündnis Verkehrswende Köln

Das „Bündnis Verkehrswende Köln“, in dem auch die Kölner GEW vertreten ist, hat sich zum Ziel gesetzt, für ein preiswertes Klima-



Verkehrsverbände, mit Tarifzonen und verzweifelter Suche an Ticketautomaten. Sogar der VDV will dies beibehalten und bietet ein 69-Euro-Ticket bundesweit an. Bei diesem Monatspreis wäre allerdings ein Sozialticket oder auch Nulltarif nötig für einkommensschwächere Fahrgäste. Blicke es beim 9-Euro-Ticket, so bräuchte auch niemand mehr ein Sozialticket (kostet in Köln gestaffelt 37,90 Euro bis 41,40 Euro).

Zukunftsträchtige Arbeitsplätze

Ein preiswertes Klimaticket ist aus gewerkschaftlicher Sicht für alle Beschäftigten interessant, erübrigen sich damit doch Jobtickets, die oft deutlich teurer und komplizierter handhabbar sind; bundesweit gelten sie ohnehin nicht.

Der notwendige Ausbau ist ein Arbeitsbeschaffungsprogramm. In der Industrie braucht es die Produktion von mehr Schienen, Bussen, Straßenbahnen, Schienenfahrzeugen, Weichen, Signaltechnik. Das E-Auto sichert ohnehin nicht die gleiche Anzahl Jobs bei Autobauern und Zulieferern. Dort muss vielmehr die Umstellung der Produktion in Gang gesetzt werden, die Umschulung der Beschäftigten bei Entgeltfortzahlung und Beschäftigungsgarantie, unter Beteiligung und Kontrolle von Beschäftigten, Betriebsrät*innen und Gewerkschaften.

Auch im Dienstleistungssektor brauchen wir für eine Verkehrswende viel mehr Personal bei Bus und Bahn, bei Fahrdiensten, Technik und Wartung. Schon heute herrscht Personalmangel, kein Wunder bei den derzeitigen Arbeitsbedingungen. Als Gewerkschafter*innen kämpfen wir für tariflich abgesicherte und gut bezahlte Arbeitsplätze in den zukunftsträchtigen Verkehrsbereichen. Damit der Bandarbeiter und die Ingenieurin von FORD zu vergleichbaren Arbeitsbedingungen zur KVB wechseln können.

Ein Ticket bundesweit

In diesem Frühjahr hatten wir damit begonnen, ein Bürgerbegehren zum 365-Euro-Ticket mit 15 Euro Sozialticket vorzubereiten. Doch mit dem 9-Euro-Ticket ist eine neue Dynamik entstanden, so dass wir dieses Vorhaben zwar weiter vorbereiten, aber erst einmal zurückstellen.

Denn wenn viele Verbände und sogar der VDV selbst, in dem die kommunalen Verkehrsbetriebe organisiert sind, ein bundesweit gültiges Ticket fordern, dann ist dies natürlich sehr viel besser als ein auf Köln begrenztes 365-Euro-Ticket.

Und neben dem Preis besticht das 9-Euro-Ticket gerade durch die Einfachheit: Ein Preis und ein Ticket für das ganze Land. Es macht Schluss mit der Kleinstaaterei der 60

KLIMA.MACHT.SCHULE. – Wie schafft Schule Zukunft?

Klimakrise, Krieg, Demokratiekrise – viele junge Menschen blicken sorgenvoll in die Zukunft. Wie kann und muss Schule sich im Angesicht dessen verändern – und was plant die neue NRW-Landesregierung dazu? // **Inga Feuser, Teacher for future e. V.**

75 Prozent der jungen Menschen haben laut einer internationalen Studie große oder sehr große Sorgen vor der Zukunft (<https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/klimakrise-angst-kinder-jugendliche-studie-100.html>). Wichtigster Grund für diese pessimistische Weltsicht ist die Klimakrise, aber der Ukraine-Krieg wird sie noch verstärkt haben. Jugendorganisationen wie Fridays for Future oder die Stiftung Generationengerechtigkeit machen darauf aufmerksam, dass ihre Lebensgrundlagen zerstört werden. Die multiplen Krisen, vorneweg die drohende Klimakatastrophe, stellen somit auch und gerade die Schule vor ganz neue Herausforderungen: Sowohl der wachsenden Zukunftsangst wie auch der Notwendigkeit einer transformativ wirkenden Bildung muss die Schule viel stärker gerecht werden.

Die UNESCO hat eine Antwort darauf: Das Programm „Bildung für nachhaltige Entwicklung: die globalen Nachhaltigkeitsziele verwirklichen (BNE 2030)“, das auch von Deutschland ratifiziert wurde. Doch dieses entfaltet derzeit kaum Wirkung in der Praxis: Sowohl an den Schulen als auch in der Administration mangelt es an Konzepten zur Umsetzung, teilweise auch am Bewusstsein für die Bedeutung und das Ausmaß der Krisen. Das führt dazu, dass Schüler*innen immer wieder zurecht monieren, Themen wie die Klimakrise kämen in der Schule kaum vor (https://www.zeit.de/2021/42/klimawandel-schule-unterricht-erderwaermung-material-kinder-lehrer?utm_referrer=https%3A%2F%2F).

Um auf diesen Missstand aufmerksam zu machen und Bildungspolitiker*innen aufzufordern, sich zu diesen „neuen“ Herausforderungen zu positionieren, luden Teachers for Future Germany e.V. und Germanwatch e.V. im Mai zu einer Podiumsdiskussion zur NRW-Landtagswahl ein. Im Altenberger Hof in Köln diskutierten Heiner Kockerbeck (Linke), Jochen Ott (SPD), Maria Westphal (FDP) und Lena Zingsheim (Grüne) mit Schulleiter Andreas Niessen

(Heliosschule), Abiturient Till Hapig (Fridays for Future) und Lehrerin Inga Feuser (Teachers for Future e.V.).

Auf der Bühne herrschte Einigkeit, dass „das Thema Klimakrise“ besonders wichtig sei, auch im schulischen Kontext. Einhellig forderten alle Podiumsgäste veränderte Rahmenbedingungen wie mehr Freiheit und Autonomie der Schulen und mehr Ressourcen. Doch an konkreten Vorschlägen und Konzepten für transformative BNE mangelte es weitestgehend. Im Wahlprogramm indes hatten nur die Grünen überhaupt das Thema BNE aufgegriffen und angekündigt, es „in allen Bereichen fest verankern“ zu wollen. So war am Ende des Abends nicht abzuschätzen, wie viel sich in den nächsten vier Jahren verbessern würde – zumal die CDU erst gar keine*n Vertreter*in entsandt hatte.



Mit Spannung wurde deshalb der Koalitionsvertrag erwartet. Dessen Gliederung verwirrt insofern, dass sich der gesamte Teilabschnitt zu Politischer Bildung nicht im Kapitel II „Chancengerechtigkeit im Bildungsland“ sondern im Kapitel III „Sicherheit in einer offenen Gesellschaft“ unter dem Oberthema „Demokratie“ findet. Das Bildungskapitel selbst gibt in Bezug auf entscheidende gesellschaftliche Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft nicht sehr viel her: Im Bereich schulischer Bildung versprechen Schwarz-Grün „mehr Handlungsspielraum“ und „Eigenverantwortung“ für die Schulen – und konkret die

Möglichkeit, „... sich regelmäßig im Rahmen der Unterrichtszeit zusätzlich mit aktuellen Themen und Entwicklungen fächer- und jahrgangsübergreifend zu beschäftigen“ (2943 ff.). Dieser Satz macht Hoffnung, dass innovative BNE-Konzepte wie der FREIday einfacher eingeführt werden können. Außerdem sollen „Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal regelmäßig in Bezug auf die aktuellen politischen Weltgeschehnisse fortgebildet“ werden. Eine solche Qualifikationsoffensive braucht es ganz dringend, um so das Problembewusstsein für multiple Krisen und entsprechende Handlungskompetenzen zu erhöhen und Kolleg*innen zu transformativer Bildung zu befähigen und ermutigen. Schulen müssen sich verändern und sollen von Corona für kommende Krisen lernen: „Unser Ziel ist es, Schulen zu unterstützen, damit sie resilienter in Krisensituationen werden.“ (2892 f.) – wenn wir die Klimakrise als solche anerkennen, steckt in diesem Satz Potential für Veränderung.

Zudem setzt die Koalition zu Recht auf Bildung neben und nach der Schule: In Kapitel V „Gemeinwohlorientierte Weiterbildung“ verspricht sie „angemessene“ Förderung von außerschulischen Lernorten und Umweltbildungseinrichtungen, die Vernetzung der „BNE Regionalzentren zu einem landesweiten Netzwerk“ und die Gründung eines „Kompetenzzentrums für Umweltbildung und BNE“ (3206 ff.). Konzepte, wie diese außerschulischen Lernmöglichkeiten besser mit der Schule vernetzt und in die schulische Praxis integriert werden können, bleibt sie allerdings schuldig.

Das Kapitel zur „politischen Bildung“ ist etwas vielversprechender. Dort heißt es: „Angesichts der aktuellen politischen Lage, der Kriege, (...) und der Klimakrise müssen Schulen in der Lage sein, diese Entwicklungen gemeinsam zu thematisieren und wissenschaftsorientiert aufzuarbeiten. Dazu wollen wir niedrigschwellige und vermehrt digitale Angebote ausbauen. Handlungsorientierte Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) braucht mehr Raum an den Schulen. Dazu werden wir dort die Bildung

Klima.Macht.Schule

Wie schafft Schule Zukunft?

Bildungspolitische Diskussion zur Landtagswahl

im Altenberger Hof
am 2. Mai um 19 Uhr

Teachers for Future
diskutiert mit:

Till Hapig(FFF)
Dominik Kaven(CDU) - Heiner Kockerbeck(LINKE)
Andreas Niessen (Heliosschule) - Jochen Ott (SPD)
Maria Westphal(FDP) - Lena Zingsheim-Zobel(GRÜNE)

Moderation:
Judith Schulte-Loh (WDR5)

**Die Klimakrise verändert unsere Welt schon
jetzt und noch stärker die Welt der jungen
Generation. Nur zögerlich reagiert bisher
schulische und außerschulische Bildung
auf diese Herausforderung. Nachhaltigkeit
ist längst noch nicht in allen Fächern
prüfungsrelevant verankert. Freiräume, in
denen Schüler*innen ihre Beiträge zu
nachhaltigen Zukünften entwickeln können
sind Mangelware. Wie sieht der Beitrag der
Bildung für eine widerstandsfähige
Gesellschaft in den sich beschleunigenden
Krisenkaskaden aus. Mit Vertreter*innen
von NRW-Landtagsparteien diskutieren
Fridays for Future und Teachers for Future
die Konzepte für eine zukunftsweisende und
nachhaltige Bildung**

über nachhaltige Entwicklung zum Erreichen der Ziele der UN-Agenda 2030 fördern.“ (4519 ff.)

Zunächst weckt der Abschnitt Hoffnung, denn er macht vieles möglich – bis hin zu einem verbindlichen BNE-Erlass nach dem Vorbild des Landes Niedersachsen. Insbesondere die Betonung der Handlungsorientierung ist relevant: BNE kann den Herausforderungen der Zeit nur begegnen, wenn sie junge Menschen zum politischen und gesellschaftlichen Handeln „empowert“ (befähigt und ermutigt), statt sie weiterhin über ihren individuellen (aber doch systemisch bedingten) CO2-Abdruck zu belehren. Dafür bedarf es jedoch mehr als ein paar zusätzlichen Stunden BNE im Rahmen althergebrachten Unterrichts, der den Blick noch viel zu oft auf die Vergangenheit statt auf die Zukunft richtet und marktconforme Bildung für Konsumenten anbietet.

Deshalb ist das Angekündigte noch zu wenig: BNE muss als Schulentwicklungsaufgabe und als Chance für die Demokratisierung von Schule begriffen werden. Mit Hilfe eines die ganze Schule umfassenden Ansatzes, dem von der UNSECO geforderten ‚Whole School Approach‘, muss die Schule zum Abbild einer nachhaltigen Zukunft werden.

So ist es nun die Aufgabe des Ministeriums, die Versprechungen des Koalitionsvertrages mit Leben zu füllen, wobei es dafür vermutlich eines weiteren Anstoßes aus Parlament und Zivilgesellschaft bedarf. Teachers for Future e. V. und andere werden nicht lockerlassen, bis die Schule ihre Aufgabe anerkennt und erfüllt: die jungen Menschen beim Ringen um ihre eigene Zukunft ernst zu nehmen und mit aller Kraft zu unterstützen – anstatt ängstlich und zukunftsblind am „Bewährten“ festzuhalten.

Informationen zu den Forderungen und der Arbeit von Teachers for Future Germany e. V. unter www.teachersforfuture.org. Das Rahmenprogramm der UNESCO „BNE 2030“ findet sich unter https://www.unesco.de/sites/default/files/2021-05/BNE%202030_Rahmenprogramm_Text_Deutsch.pdf

Zeltschule e. V. – ein beeindruckendes Engagement

// Jutta Jilg, Mitglied der „forum“-Redaktion

Auf beeindruckende Initiative des Vereins „Zeltschule“ werden derzeit über 14.000 Flüchtlingskinder im Grenzgebiet zwischen Syrien und dem Libanon unterrichtet. Gegründet wurde der Verein 2016 von Jacqueline Flory, die zuvor als freiberufliche Dolmetscherin für Arabisch, Spanisch und Englisch tätig war. Als die Flüchtlingswelle 2015 Deutschland erreichte, erlebte ihr kleiner Sohn in München dies hautnah. Mit dem Ohnmachtsgefühl, nichts tun zu können, startete die Übersetzerin das Projekt und begann, Spenden zu sammeln – zu Beginn an der Grundschule ihrer beiden Kinder. Nachdem ein Filmteam über den Bau der ersten Zeltschule im Libanon im bayerischen Fernsehen berichtete, nahm die Resonanz überwältigend zu und innerhalb weniger Wochen konnten bereits drei weitere Schulen vor Ort gegründet werden. Mittlerweile sind es 42 Zeltschulen im Libanon und 17 in Syrien, in denen fünf Fächer (Arabisch, Mathematik, Englisch, Naturwissenschaften und Musik) unterrichtet werden. Übernommen wird dies ehrenamtlich von Lehrkräften, die selbst zuvor an stattlichen Schulen in Syrien unterrichteten und fliehen mussten. Durch die Fluchterfahrung können sie die traumatisierten Kinder häufig besser verstehen und auffangen.

Im libanesisch-syrischen Grenzgebiet leben hunderttausende syrischer Flüchtlingskinder in unvorstellbarer Armut in provisorischen Zeltstädten, ohne Zugang zu Bildung. In den Camps im Libanon gilt für syrische Flüchtlinge ein Arbeitsverbot. Gleichzeitig wird aber von den syrischen Familien eine Zeltmiete von den Verwaltern der Camps verlangt. So bleibt den Familien oft nichts anderes übrig, als die Kinder zur Feldarbeit zu schicken. Das verdiente Geld wird dann für die Mietzahlung, aber auch für Nahrungsmittel verwendet. Hier unterstützt der Verein ebenfalls, besorgt Wasser, Medikamente, Lebensmittel, Kleidung und Feuerholz, damit die Kinder nicht arbeiten müssen, sondern zur Schule gehen können. Die Schüler*innen werden nach dem syrischen Curriculum unterrichtet und erhalten einen mit dem deutschen Realschulabschluss vergleichbaren Schulabschluss.

Ausgangslage im Libanon

Bereits vor Ausbruch des Bürgerkriegs in Syrien war die Situation im Libanon desolat. Die Wirtschaftskrise inklusive einer Hyperinflation und eine wachsende Korruption verschärfte die politische Lage im Land weiter und auch mit den Parlamentswahlen 2022 zugunsten progressiver Parteien hat sich nichts geändert. Essenzielle Konsumgüter wie Nahrung, Wasser und Kraftstoffe sind für die Einwohner des Libanon unerschwinglich geworden. Seit 2011 flohen über 1,5 Millionen Syrer*innen vor dem Assad-Regime in den Libanon. Von staatlicher Seite erhalten sie jedoch keinerlei Unterstützung und dürfen nicht einmal im Libanon arbeiten. Die Geflüchteten haben keine Aussicht auf eine baldige Rückkehr in ihre Heimat, können sich aber im Libanon auch keine Existenzen aufbauen.

Bildung schafft Perspektive

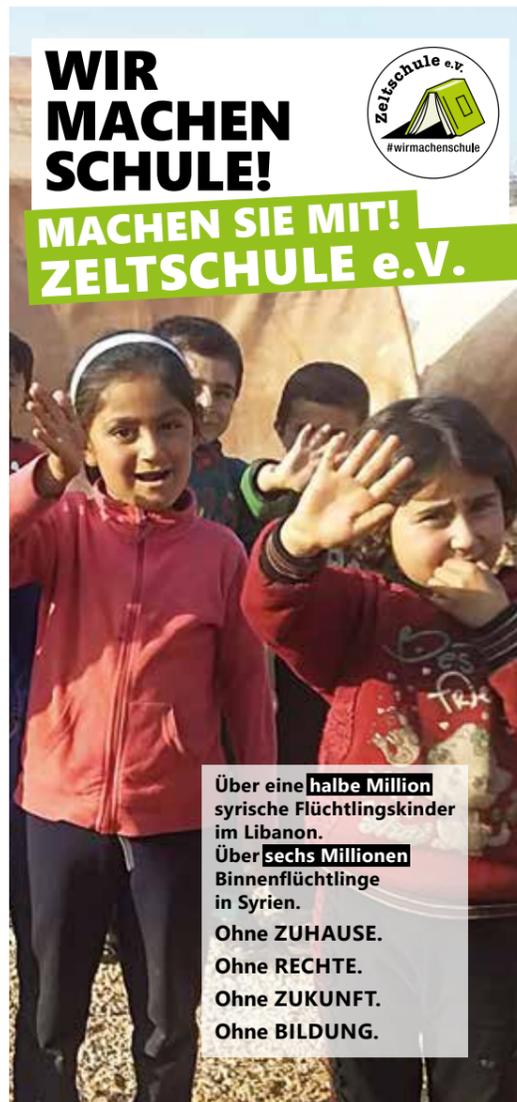
Um diesen Missständen entgegenzutreten, die bereits seit vielen Jahren andauern, hilft der Verein Zeltschule. Den Flüchtlingskindern – besonders den Mädchen – wird durch den Unterricht eine Chance auf eine unabhängige Zukunft nach dem Krieg ermöglicht und die Familien erhalten benötigte Hilfen.

Der Verein gibt mittlerweile regelmäßig die Zeitung „ZELTZEIT“ heraus, in der ausführlich über die Aktivitäten sehr transparent und mit vielen Fotos informiert wird.

Spenden an:

Zeltschule e.V. - IBAN:
DE44 7015 0000 1004 3195 29

Wer sich weiter über die Arbeit und einzelne Projekte informieren oder Mitglied werden möchte, kann alles auf der Internetseite des Vereins Zeltschule e. V. einsehen



WIR MACHEN SCHULE!

MACHEN SIE MIT! ZELTSCHULE e.V.

Über eine halbe Million syrische Flüchtlingskinder im Libanon.
Über sechs Millionen Binnenflüchtlinge in Syrien.
Ohne ZUHAUSE.
Ohne RECHTE.
Ohne ZUKUNFT.
Ohne BILDUNG.

Gegen steigende Preise und Personalmangel: Lehrkräfte legen die Arbeit nieder!

Die „Seattle Education Association“ (SEA) ist mit rund 6.000 Mitgliedern vergleichbar mit dem Kölner GEW-Stadtverband. Anfang September sind die Kolleg*innen dort angesichts des Personalnotstands in einem unterfinanzierten öffentlichen Schulsystem und steigender Lebenshaltungskosten in den Streik getreten. Ihr Ziel besteht darin, die Beschäftigten zu solidarischem Handeln mit den Lehrkräften, Schüler*innen und Studierenden zu bewegen. Die Lage dort beschreibt Matt Maley, Lehrer und Mitglied der SEA. Die Übersetzung erledigte // **Guido Schöni-an, Mitglied der „forum“-Redaktion und des GfV**

Aufgrund einer rekordverdächtigen Inflation und explodierender Mieten in der Stadt sind die 6.000 Mitglieder der „Seattle Education Association“ (SEA) in den Streik getreten. Die Schulbehörde der Stadt (SPS) hat es nicht nur abgelehnt, die grundlegendsten Forderungen der Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen zu erfüllen, der Streik richtet sich auch gegen die in der Stadt und im Bundesstaat Washington regierenden „Demokraten“, die die öffentlichen Schulen seit Jahrzehnten unterfinanziert lassen.

Schulbehörde kürzt Gehälter und die Stellen – wir müssen uns wehren!

Nach über einem Monat der Verhandlungen weigert sich die Behörde SPS („Seattle Public Schools“) weiterhin, den Kolleg*innen eine faire Lohnerhöhung zu gewähren, die die Inflation ausgleicht. Auch will man nichts gegen den unerträglichen Personalmangel tun, der Grund für die ständig zunehmende Arbeitsverdichtung, die Klassengrößen und eine stetig steigende Zahl zu bearbeitender Fälle ist. Die Mitglieder der SEA haben vor kurzem für die Einleitung von Streikmaßnahmen gestimmt. Beispielsweise war die Wahlbeteiligung von 75 Prozent, von denen 95 Prozent mit „ja“ abgestimmt haben.

Die Lehrkräfte brauchen eine Lohnerhöhung von mindestens zehn Prozent in diesem Jahr, allein um die Kosten decken zu können. Alles darunter wäre eine Lohnkürzung. In Wirklichkeit benötigen die Lehrkräfte mehr als eine kostendeckende Lohnsteigerung. Es muss um die Lohnerhöhung



Dank derer, die zur Sitzung des Stadtrats von Seattle gekommen sind, hat dieser einstimmig beschlossen, die Schulbehörde der Stadt zu wohlwollenden Verhandlungen mit den Lehrkräften und den Bundesstaat Washington zu einer auskömmlichen Finanzierung des Bildungssektors aufzurufen.

i.H.v. zehn Prozent plus eines vollumfänglichen Ausgleichs der Lebenshaltungskosten („Cost of Living Adjustment“; kurz: COLA) gehen. Die gleitende Lohnskala zum Ausgleich der Inflation muss jedes Jahr automatisch greifen. SPS und der Bundesstaat Washington wollen aktuell nur 6,5 Prozent anbieten. Das käme einer drastischen Lohnkürzung gleich.

Unterdessen versucht SPS aus den ohnehin schon unterbesetzten Bereichen sonderpädagogische Förderung und mehrsprachige Klassen weiteres Personal abzubauen. Das zwingt die Kolleg*innen dazu, mehr zu leisten und dafür weniger zu bekommen. Dieses schamlose Anziehen der Daumenschrauben führt dazu, dass sich die Anzahl derer, die vorzeitig aus dem Beruf aussteigen, auch bundesweit auf historisch hohem Niveau befindet.

Die „National Association of So-

cial Workers“ (Gewerkschaft der Sozialarbeiter*innen) empfiehlt einen Schlüssel von eine*r Sozialarbeiter*in je 250 Schüler*innen. In Seattle ist ein*e Kolleg*in verantwortlich für 700 Schüler*innen. Was die Anzahl der Schulkrankpfleger*innen angeht, so liegt der Schlüssel in Seattle bei schockierenden 1.000 zu 1. Der Bundesstaat Washington weist zudem eine der schlechtesten Inklusionsraten im Land auf, wenn es um Schüler*innen mit Behinderungen im Gemeinsamen Lernen geht.

Wollen wir eine bessere Personaldecke, Löhne, die der Inflation angepasst sind, oder Forderungen zur Inklusion durchsetzen, dann muss die SEA zusammen mit den Menschen vor Ort für eine bessere Bildungslandschaft kämpfen.

Wie ist es zu diesem Streik gekommen?

Die Lehrkräfte sind sehr offen vorgegangen und haben deutlich gesagt, was für unsere Schulen, Schüler*innen und das Personal nötig ist. Demgegenüber hat SPS die Verhandlungen über Monate hinweg blockiert. Die Dinge spitzten sich zu, als SPS

die Teilnahme an einem zuvor vereinbarten Verhandlungstermin ablehnte. Anschließend machten sie in der Öffentlichkeit die SEA für den Abbruch der Gespräche verantwortlich. SPS verfolgt in den Verhandlungen ganz offenkundig keine guten Absichten.

„Die Lehrkräfte brauchen eine Lohnerhöhung von mindestens zehn Prozent in diesem Jahr, allein um die Kosten decken zu können.“

„Als eine nicht weiter definierte Lohnerhöhung versprochen worden ist, wenn die Gewerkschaft nur unterschreibt, dass man nicht vom Streikrecht Gebrauch macht, hat die Schulbehörde klargemacht, was sie von uns Gewerkschaftsmitgliedern hält.“

Von West Virginia bis Minneapolis haben die kraftvollen Lehrkräfte-Streiks der letzten Jahre gezeigt, dass die arbeitenden Menschen die Beschäftigten an den öffentlichen Schulen energisch unterstützen. Wenn wir sie aktiv in die Mobilisierung mit einbeziehen, werden sie mit uns gemeinsam kämpfen.

Am Dienstag, dem 6. September, fand eine Kundgebung vor dem Sitz von SPS statt, wo hunderte Lehrkräfte mit Plakaten in der Hand auf die Missstände aufmerksam machten. Die ersten Streikposten bezogen dann am Mittwoch um 7 Uhr morgens Stellung. SEA-Mitglieder versammelten sich vor über einhundert Schulen der Stadt und führten Gespräche mit Kolleg*innen, Eltern und Schüler*innen. Im Austausch mit zahlreichen Kolleg*innen wurde klar, dass sie darin übereinstimmen, dass die Interessen von Lehrkräften und Schüler*innen eng miteinander verwoben sind. Lehrende und Unterstützer*innen skandierten: „When special ed. is under attack, what do we do? Stand up, fight back!“ (dt.: „Wird die Inklusion beschossen, was machen wir? - Aufstehen und Widerstand leisten – sehr entschlossen!“). Und: „Fund our schools, tax the rich!“ („Finanziert unsere Schulen, besteuert die Reichen!“).

Was wir brauchen ...

Um unsere Forderungen umzusetzen, brauchen wir einen kurzen und schlagkräftigen Streik. Ein sich über längere Zeit hinziehender Arbeitskampf, der nicht abhebt und kei-

ne Dynamik erzeugt, kann dazu führen, dass die Unterstützung von Seiten der Bevölkerung zurückgeht und die Gewerkschaftsmitglieder demoralisiert werden. Dies gilt vor allem dann, wenn die Berichterstattung der konzernfreundlichen Medien und des Polit-Establishments zunehmend ablehnend auf uns reagieren. Von daher sollte die SEA dringend damit beginnen, über Petitionen die Unterstützung von Seiten der Bevölkerung für unsere Forderungen nach besserer Personalausstattung, Inklusion und höheren Löhnen aufzubauen. Die Gewerkschaft sollte öffentliche Veranstaltungen anbieten und Demonstrationen organisieren sowie hin-

„Finanziert unsere Schulen, besteuert die Reichen!“

sichtlich jeder Schule Tür-zu-Tür-Gespräche führen. Wenn die Gewerkschaft und die lokale Bevölkerung gemeinsam hinter klar formulierten Forderungen stehen, die im Sinne der Lehrkräfte, Schüler*innen und Eltern sind, dann kann SPS gezwungen werden, unseren Mitgliedern einen angemessenen Tarifvertrag vorzulegen.

Die Arbeitnehmerschaft ist dann am stärksten, wenn sie zusammenarbeitet. Neben den Interessen der allgemeinen Lehrkräfte müssen wir für die Interessen der schlechtbezahltesten Kolleg*innen kämpfen, für die MPT-Kräfte und die Schulbegleiter*innen. Ein Tarifwerk, das eine Gruppe gegen die andere ausspielt, dürfen wir nicht unterschreiben. SPS hat bereits klargemacht, was man von uns Gewerkschaftsmitgliedern hält, als eine nicht weiter definierte Lohnerhöhung versprochen worden ist, wenn die Gewerkschaft nur unterschreibt, dass man nicht vom Streikrecht Gebrauch macht. Das ist ungeheuerlich und zeigt, dass die Beschäftigten der Arbeitgeberseite nicht über den Weg trauen können.

In anderen Schulbezirken des Landes wird gerade ganz ähnlich vorgegangen. Von daher würde ein starker Streik und ein Sieg der SEA ein Signal aussenden und anderen Gewerkschaftsgliederungen Selbstvertrauen in die eigene Stärke geben. Warum sollen wir immer Zugeständnisse machen und nicht damit anfangen die breit angelegten Angriffe auf das öffentliche Bildungssystem, die schon in Planung sind, abzuwehren?

„Wenn wir sie aktiv in die Mobilisierung mit einbeziehen, werden die arbeitenden Menschen mit uns gemeinsam kämpfen.“

Das zerbrechliche Paradies – Besuch im Gasometer Oberhausen

// Helga Pennartz, Aktive Ruheständlerin (Text und Fotos)



Mit 117,5 Metern Höhe ist der Gasometer Oberhausen das Wahrzeichen der Stadt. Vor über 90 Jahren wurde er als Scheibengasbehälter in Betrieb genommen, seit 1994 ist er Europas höchste Ausstellungshalle. Von weltbekannten Künstlern wie Christo oder Bill Viola, über die „Sternstunden“ bis hin zur „Welt der Wunder“ - insgesamt 16 spektakuläre Ausstellungen mit über acht Millionen Besuchern haben in dem ehemaligen Industriegiganten bereits stattgefunden.

Zurzeit lockt die Ausstellung „Das zerbrechliche Paradies“, die bis 30. Dezember 2022 preisgekrönte Fotos und Videos zeigt, und den Einfluss des Menschen auf das fragile Ökosystem „Erde“ dem Besucher nahebringt.

Menschengemachte Umweltkatastrophen sind längst nicht mehr wegzureden. Die Anzahl extremer Wetterereignisse wie Starkregen, Überschwemmungen, Erdbeben, Hitzewellen und Waldbrände auf der ganzen Welt hat sich seit den 1990er Jahren nahezu verdoppelt. „Das zerbrechliche Paradies“ erinnert uns an diese beängstigenden Ereignisse, führt uns den Raubbau des Menschen an Umwelt und Tieren vor Augen und erinnert uns an unsere Pflicht zum aktiven Handeln.

Im Erdgeschoss werden Fotos und Videos gezeigt, die die einzigartige Schönheit unseres Planeten und faszinierende Lebenswelten darstellen, aber auch Naturgewalten nicht ausschließen. Mich hat besonders das Bild „Auf Leben und Tod“ des Fotografen Yonqqing Bao sehr beeindruckt. Das Entsetzen des Himalaya-Murmeltiers, als es beim Verlassen seines Winterquartiers auf die Tibetfüchsin trifft, die vermutlich schon länger ausgeharrt hat, um sich endlich mit Nahrung zu versorgen.

In der ersten Etage werden wir mit den Auswirkungen des menschlichen Verhaltens auf unsere Erde konfrontiert. Etwas Hoffnung verspricht „Noor“, der weltgrößte Solarkomplex mitten in der Wüste Nordafrikas, der exemplarisch für klimaschonende Energiegewinnung und für den Schutz der Umwelt steht. Zusätzlich wid-

met sich „Das zerbrechliche Paradies“ Projekten wie dem sogenannten „Bosco Verticale“, einem an Hauswänden senkrecht wachsenden Großstadt-Dschungel in Mailand oder der „Grünen Mauer Afrikas“, die Klimaschutz mit sozialen Konzepten vereint.

Spektakulärer Höhepunkt der Ausstellung ist ein scheinbar freischwebendes Modell unseres Planeten inmitten des riesigen Gasometer-Innenraums.

Einmal wie ein Astronaut aus dem All auf die Erde schauen? Die Welt und ihre Verwandlung vom Urkontinent zum besiedelten Planeten beobachten? Dies ermöglicht die gigantische Erdkugel, die im 100 Meter hohen Raum frei über den Köpfen der Besucher*innen schwebt.

Auf deren Oberfläche präsentieren sich in brillanter Schärfe neben einer Zeitreise durch Milliarden von Erdenjahren auch die Folgen menschlichen Handelns.

Das Earth Observation Center des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) hat fleißig Satellitendaten gesammelt: von Wolken, Flugzeug und Schiffsbewegungen, Meeresoberflächen und Meerestiefen, am Tag und in der Nacht. So können wir als Betrachter*innen einmal aus der Perspektive der Astronauten die Kontinente im Tag- und Nachtwechsel und im Wandel der Jahreszeiten erkennen. Mit Hilfe der Messdaten des Earth Observation Center werden zusätzlich Ozeanströmungen, Flug- und Schiffsverkehr und Temperaturunterschiede für die einzelnen Gebiete dargestellt.

Jeanette Schmitz, Geschäftsführerin des Gasometers Oberhausen erinnerte bei der Eröffnung der Ausstellung daran, dass allein während der letzten 500 Millionen Jahre das Leben auf der Erde fünfmal knapp der vollständigen Vernichtung entging. Sie vertritt die Meinung, dass die Menschen sehr erfinderisch sind, die Erde zu ihrem Nutzen auszubeuten. Aber es bleibt die Hoffnung, dass sie genauso erfinderisch sind und Verantwortung übernehmen, um den Planeten für die nächsten Generationen zu bewahren. Nur das Tempo, sollte beschleunigt werden – und zwar rasch.

Ruheständler:innen ganz groß: Große Kunst und große Tiere

// Silke Weinberger-Brümmer, Aktive Ruheständlerin



Endlich waren die Corona-Daten so, dass wir wieder Veranstaltungen durchführen konnten. Aber jetzt passten die Erscheinungs-Daten des „forum“ wieder nicht, so dass wir nur per E-Mail einladen konnten. Die Gruppen hätten größer sein sollen, aber letztlich waren sie groß genug – und wir fangen ja auch erst wieder an.

Teil I: Das MKM Museum Küppersmühle

In einer Mühle erwartet man Mehl, und von 1860 bis 1972 gab es das auch am Duisburger Innenhafen. Dann kam die Stilllegung und danach kam ein reicher Unternehmer, der brauchte ein Museum für seine Sammlung deutscher Nachkriegskunst. Er suchte sich bekannte Schweizer Architekten, und die bauten es ihm aus der Mühle, machten aus sechs Etagen drei mit großen Räumen für die Bilder. 1999 wurde das Museum eröffnet.

Dann verkaufte der Mann sein Museum samt Inhalt an ein anderes reiches Unternehmer-Paar, das auch eine große Sammlung deutscher Kunst seit 1945 hatte. Die 3.600 qm waren jetzt zu klein, und die Schweizer Architekten planten 2008 als Erweiterung einen Aufbau à la Elbphilharmonie. Vielleicht war der Unterbau für so was Schweres nicht geeignet, jedenfalls beauftragte man die falschen Firmen, und 2011 hatte Duisburg seinen Super-Bauskandal. (Das geschundene Kölner Kulturbau-Herz leidet

mit, ist aber andererseits getröstet, dass andere Städte so etwas auch können.)

Von da an ging es aber ‚unkölsch‘ weiter. Die Architekten planen neu und realistisch, aus dem Aufbau wird ein großer schlichter Anbau. Er ist dem Industriebau-Stil angepasst, wirkt von außen unspektakulär, aber innen bleibt einem die Luft weg. Die entkernten Getreidesilos dienen als grandioses Verbindungsglied zwischen Alt- und Neubau, mit kleinen Übergangsbrücken auf jeder der drei Etagen. Zwei neue Treppenhäuser sind ungeheuer elegant geformt, erinnern an Schneckenhäuser, wirken wie aus edlen Hölzern, sind aber aus Beton, dem beigemengtes Ziegelmehl die Farbe gibt und der Abdruck der Verschalung das Brettermuster. Und die Säle! Das Museum Ludwig ist ja schon großzügig gebaut, dürfte aber neidisch werden über so viel Raum.

Und dabei bin ich noch gar nicht bei den Kunstwerken! Dort hängt fast alles, was in Nachkriegsdeutschland Rang und Namen hat – außer Beuys, den mochten sie wohl nicht so – und einige Künstler wie Gerhard Richter, Georg Baselitz oder Anselm Kiefer, haben einen ganzen Riesensaal für sich, und ihre Werke, teilweise sehr großformatig, wirken in der Umgebung gar nicht so riesig.

Bei ihrer sehr guten Führung konnte uns Frau Falkenstein zwar einen Einblick geben, aber in den anderthalb Stunden haben wir noch nicht einmal alle Räume, geschweige denn alle Künstler*innen gesehen. Wir waren uns einig – ein Haus, um unbedingt wiederzukommen.

Teil II: Heinz und sein Harem

Jetzt also zu den Wermelskirchener großen Tieren: Sind Strauße und Bisons groß genug? Wobei – Bisons gab es zwar dort und sie hatten auch niedliche Kälbchen, sie spielen aber weiter keine Rolle in unserer Geschichte. Hier geht es um Strauße – keine wirklichen Sympathieträger im Tierreich, sondern sagen wir es ehrlich, Fleischportionen auf zwei ziemlich langen Beinen, die neugierig, misstrauisch, vor allem aber völlig unberechenbar wirken (und oft auch sind). Sie sind keine niedlichen Streichel- oder gar Kuschtiere, aber irgendwie interessant und exotisch kommen sie auch rüber, und deshalb waren wir ebenso neugierig wie die Viecher und haben uns die Straußenfarm in Emminghausen angesehen, um die Tiere ein klein wenig besser kennenzulernen, bevor sie auf unserem Teller landen. Den respektvollen Abstand zu ihren bissigen Schnäbeln haben wir dabei von selbst eingehalten.

Was wir dort erfuhren, war für mich nicht nur neu, sondern auch sehr verblüffend. Hähne von afrikanischen Straußen sind schwarz, mit gestrecktem Hals über 2 m lang, können sehr aggressiv werden und mit ihren großen Füßen und der scharfen

Zehe furchtbar zutreten und werden in Gefangenschaft bis zu 50 Jahre alt. Das schaffen sie allerdings nur als Zuchttiere. Dann bekommen sie einen Namen und können in Ruhe altern. Heinz z. B. ist der Doyen auf der Farm und zählt 28 Jahre. Jeder dieser Hähne hat einen Harem und darin eine Haupt- und mehrere Nebenfrauen, etwas kleiner als er und braun (wegen der Tarnung in der Steppe). Die Hauptfrau bleibt ein Leben lang in dieser Position. Sie ist nicht immer die größte und stattlichste Henne. Heinz hat eine vergleichsweise mickerige Favoritin; dafür ist sie umso frecher. Die Nebenfrauen suchen sich schon mal einen ranghöheren Posten anderwärts. Die Hauptfrau legt ihre Eier in die Mitte der großen Sandkühle, die als Nest dient; die Nebenfrauen haben die äußeren Plätze. Ihre Eier sind vor Fressfeinden also weniger gut geschützt. Heinz hat den kleinsten Harem (nur zwei Hennen), er ist aber auch aus dem Reproduktionsalter raus. In der Balzzeit rennen die Hähne mit schlagenden Flügeln, wild erhobenem Bürzel und rosa Streifen an Schnabel und Füßen aggressiv durchs Gelände. Die Hennen lassen stattdessen die Flügel demonstrativ hängen oder breiten sie aus, wenn sie sich auf den Boden legen und der Dinge harren, die da kommen sollen (im Stehen wäre der Hahn auch zu schwer zu tragen). Die Eier werden mit einer Art „Tanz“ begrüßt, was ich gerne mal gesehen hätte, und abwechselnd bebrütet: tagsüber von den Hennen, nachts vom Hahn. Geschlüpfte Küken sind Nestflüchter, sehen mit ihren zauseligen braungeschleckten Flaumfedern ein bisschen igelig aus, leben drei Tage von den Resten ihres Dottersacks und müssen dann sehen, wo sie bleiben. Die Eltern kümmern sich nicht mehr. Auf der Farm kommen sie deshalb mit Gleichaltrigen in einen Sonder-Stall, natürlich auch mit Auslauf ins Grüne. Sie sind in diesem Alter ausgesprochen putzig, wachsen aber rasend schnell. Mit einem Jahr kann man ihr Geschlecht erkennen, mit 13-16 Monaten werden sie als Zucht- oder Schlachttier bestimmt, auf das Schlachtgewicht von ca. 130 kg gebracht (wieder in Extra-Gruppen) und dann zu 30-kg-Steaks und zu Wurst und Hundefutter verarbeitet.

Das ist, verglichen mit den meisten Puten oder Schweinen, ein sehr viel besseres Tierleben, und auch ich weiß natürlich, dass Fleischportionen nicht in dieser Form auf die Welt kommen. Ich finde Strauße auch weder schön noch sympathisch. Und trotzdem: Nachdem ich Heinz und seine Damen quasi persönlich kennengelernt habe, kann ich sie mir schlecht als Teilstücke auf meinem Teller vorstellen. Ich bleibe halt eine Städterin und könnte in der freien Natur nur zwangsweise Vegetarierin werden. Aber Heinz hat ja einen Namen und ist damit sowieso nicht gefährdet.

Einladung

Am 17. November wollen wir das **BILDERBUCHMUSEUM**

auf Burg Wissem in Troisdorf besuchen. Wir treffen uns um 10.45 Uhr an der Kasse und haben dann eine ca. einstündige Führung durch das Haus und die Sonderausstellung zu ‚Cornelia Funke‘ (Eintritt: 3,50 Euro pro Person).

Wer will, kann sich im Anschluss dort im Café ausruhen. Bitte gebt gleich bei der Anmeldung in der Geschäftsstelle an, ob Ihr das möchtet, damit wir einen Tisch vorbestellen können.

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht man das Museum per S-Bahn (S 12 oder S 19 in Richtung Au/Sieg) bis Bahnhof Troisdorf, dann zu Fuß ca. 20 Minuten oder 2 Haltestellen mit den Bussen 501, 503, 508 in Richtung Siegburg/St. Augustin bis zur Haltestelle Ursulaplatz (5 Min. Gehweg).

Die Teilnehmer*innenzahl ist begrenzt, deshalb bei der GEW-Geschäftsstelle (E-Mail: kontakt@gew-koeln.de oder Telefon: 0221-516267) verbindlich anmelden und im Verhinderungsfall unbedingt auch wieder abmelden.

Einladung ins

Engel Museum

in 51766 Engelskirchen, am Engels-Platz 7.

Dienstag, 06.12.2022 um 10.45 Uhr (11 Uhr beginnt die Führung)

Kosten: 6 Euro pro Person

Im Anschluss ist ein Tisch in der Engelbäckerei im Bahnhof für uns reserviert.

Mit öffentlichen Verkehrsmitteln:

RB 25 ab Köln Hbf nach Engelskirchen (ca. 48 Minuten Fahrzeit)

Die Teilnehmer*innenzahl ist begrenzt, deshalb bei der GEW-Geschäftsstelle (E-Mail: kontakt@gew-koeln.de oder Telefon: 0221-516267) verbindlich anmelden und im Verhinderungsfall unbedingt auch wieder abmelden.

Einladung zur Wahl eines neuen Leitungsteams der Aktiven Ruheständler*innen

Mittwoch, 19. Oktober 2022 um 11 Uhr, Großer Saal (1. OG)

im Kölner DGB-Haus, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

1. Bericht über bisherige Tätigkeiten
2. Vorschläge für Kandidat*innen
3. Wahl des Leitungsteams
4. Verschiedenes

Gewählt werden können alle Ruheständler*innen, die Mitglied im Stadtverband Köln sind.



SO BRINGT IHR EUCH EIN

DGB

Und so unterstützen wir euch

Seit zwei Jahren machen wir mit der Initiative „VERGISS NIE, HIER ARBEITET EIN MENSCH“ auf das Problem der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Sektor aufmerksam. Die positive Resonanz, die wir seitdem für das Thema erzeugen konnten, verdanken wir vor allem eurer Unterstützung in den DGB-Bezirken und Regionen, aber auch in unseren Mitglieds-gewerkschaften. Jetzt geht die Initiative in die nächste Runde – und wir zählen weiter auf euch! Alle Informationen dazu, wie ihr euch aktiv in die Initiative einbringen könnt, findet ihr hier zusammengefasst.



Digitales Handbuch

Das Handbuch zur Initiative ist eine eigene Website, auf der ihr immer aktuelle Informationen und Anregungen findet. Das digitale Handbuch präsentiert euch eine ganze Reihe von leicht umsetzbaren Aktionsideen und führt euch direkt zu den verfügbaren Materialien. Außerdem findet ihr Zahlen und Argumente sowie wegweisende Schutzkonzepte und Dienstvereinbarungen für Dienststellen und Betriebe. Das digitale Handbuch ist eine wachsende Plattform, die wir auch mit eurem Feedback verbessern und aktualisieren werden.

➔ www.dgb.de/handbuch-mensch



Unsere Sprechstunde

Um euch zu unterstützen, uns auszutauschen und Kooperationen abzustimmen bieten wir euch eine monatliche digitale Sprechstunde über Microsoft Teams an.

Die Sprechstunde findet immer am ersten Donnerstag des Monats von 10:00 bis 11:00 Uhr statt.

➔ [Link zum Einwählen](#)



Website der Initiative

Bald startet die Initiative mit einem ganz neuen Internetauftritt. Im Mittelpunkt der Website stehen eure Aktionen und Veranstaltungen sowie viele Geschichten von betroffenen Beschäftigten, die wir mit Videos, Bildern und Texten noch anschaulicher erzählen.

➔ www.dgb.de/mensch



Support in Redaktion und Design

Ihr wollt die Initiative unterstützen, aber oft fehlt es euch an Zeit, Geld und Personal, um eigene Inhalte zu erstellen oder eure Aktionen erfolgreich zu bewerben?

Darum stellen wir euch gemeinsam mit unserer Partneragentur wegewerk einen Redaktions- und Design-Support zur Verfügung. Wenn ihr Inhalte zur Initiative erstellen wollt – von einer Pressemitteilung bis zum Social Media-Post – könnt ihr euch zukünftig an folgende Adressen richten.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst
und Beamtenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
+49 30 24060-723
mensch@dgb.de

wegewerk GmbH
Brauerei Königstadt | Haus A
Saarbrücker Straße 24
10405 Berlin
+49 30 213087-0
dgb-mensch@wegewerk.com



Eine Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes

