

“So nicht!” – Die Streikbewegung in der Freizeitpädagogik. Rückschau & Ausblick

Mit Selma, Can und Samuel

Abkürzungen:

BIM...Bildung im Mittelpunkt

BR...Betriebsrat

KV...Kollektivvertrag

MA...Mitarbeiter*innen

SWÖ...Sozialwirtschaft Österreich

GPA...Gewerkschaft der Privatangestellten

⇒ Weitere Unterlagen: PPP BIM „So nicht! Die Streikbewegung in der Freizeitpädagogik“

BR BIM berichtet:

Der Arbeitskampf hat nicht bei Null gestartet, dies wird – anhand der PPP – dargestellt vor dem Bericht des Arbeitskampfes selbst.

Es gab immer wieder Organisierungen, Mobilisierungen und Streiks in der BIM und in der Vorgängerorganisation (2003 zB) anlassbezogen und bei KV Verhandlungen über Betriebsversammlungen im öffentlichen Raum. Weiterer Anlass: Streiks vor der COVID Pandemie, dort hat sich ein sehr großer Teil der Belegschaft beteiligt. Die BIM hat aktuell ca 3000 Beschäftigte, aber als der Arbeitskampf begonnen hat, waren es rund 2500 Mitarbeiter:innen. Es gibt jetzt rund 160 Schulstandorte in ganz Wien mit BiM-Beschäftigten, zu Beginn dieses Kampfs waren es rund 140.

Der Arbeitskampf kann in 3 Phasen eingeteilt werden:

Phase 1: vor dem Sommer 2023

Vor Schulende 2023 hat der BR erfahren, dass es eine Reform geben soll, durch die die Freizeitpädagogik abgewertet werden würde. Es war klar, dass dagegen etwas gemacht werden muss. Auch aufbauend auf die früheren Erfahrungen wurde eine Betriebsversammlung einberufen. Diese war sehr gut besucht und es gab einen Streikbeschluss. Die nächste Frage war, wie dieser konkret umgesetzt werden konnte (siehe PPP Folien mit Dokumentation der Betriebsversammlung). Es gab ein Aktions- und Streikkomitee, das diskutierte, wie und auf welcher Eskalationsstufe man Streiks umsetzen kann. Kern war eine Aktions- und Streikwoche kurz vor Schulschluss. Zuvor hatte Minister Polaschek eine Pressekonferenz organisiert (in St. Pölten statt in Wien) und BR-Kolleg*innen sind hingefahren und haben interveniert. Für die Aktionswoche und die Warnstreiks wurde im Vorfeld sehr viel Vernetzung betrieben und Infos ausgetauscht/weitergegeben. Auch Eltern wurden informiert.

Erfahrungsbericht: Manche Kolleg*innen wollten sofort unbefristet streiken, andere Kolleg*innen wollten das nicht, da sie 4. Klassen verabschieden etc. Und deshalb gab es die Streikwoche, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Bedingungen der Kolleg*innen einzugehen. Deshalb gab es in ganz Wien viele unterschiedliche Aktionen – je nach Schule mit Flyern und Transpis oder Streiks und Arbeitsniederlegungen, etc. Es gab Medienanfragen, die mediale Reichweite war

größer als erwartet (Fernsehen, Zeitungsartikel). Es gab viele Ansprüche der Belegschaft, und da war es wichtig, dass man gut planen kann und nicht direkt einfach ungeplant streikt. Und das ging, weil es die erwähnte Vorerfahrung gab und viele MA in der BIM politisch links, politisch organisiert waren.

Über 18.000 Unterschriften wurden gesammelt, händisch und online und in einer kurzen Zeit.

Frage: Wie habt ihr das mit den Elternbriefen gemacht?

- Zeigen der Exemplare (die es auch im Internet gibt).

Frage: In welchem (rechtlichen) Bereich bewegt man sich da, wenn der BR Elternbriefe schreibt?

Selma: Statt dem Aktionskomitee hat das aus rechtlichen Gründen der BR gemacht. Dies macht der BR seit langem bei Arbeitsniederlegungen. Und Kolleg*innen vor Ort sind aber die, die es ausstreiten müssen, ob sie es austeilen dürfen. Dem BR ist es bewusst, dass BR da eine Arbeit der Geschäftsführung macht (über Arbeitsniederlegung informieren etc), aber wenn der BR es machen kann er die Inhalte selbst bestimmen. Beispiel: Bei der ersten Niederlegung hat ein Schulleiter den Elternbrief übernommen. Wichtig: Das gibt es schon seit Jahrzehnten, dass bei Aktionen Elternbriefe geschrieben werden, und in vielen Sprachen.

Phase 2: Juli – Februar

Die erste Phase war sehr schnell und hat damit geendet, dass es das politische Zugeständnis gab, dass diese Änderung nicht mehr vor/über den Sommer eingereicht wird. Der BR veranstaltete ein Sommerfest zum Ende des Schuljahres und man konnte dort feiern, dass es eine Verzögerung und Verhandlungen gab! Dann gab es einen Bruch über den Sommer, weil die meisten MA nicht arbeiteten, eine verdiente Pause, aber nichtsdestotrotz ein Bruch. Es gab Streikschulungen zwischendrin. Ins nächste Schuljahr sind alle mit der Einschätzung gestartet, dass das Gesetz wohl bis Ende des Jahres durch sein würde. Über den Sommer hat man sich vorbereitet und ein Teamdelegiertensystemen zu Schulbeginn ins Leben gerufen (analog zur Deutschen Krankenhausbewegung). Anfang des Schuljahres fand eine öffentliche Betriebsversammlung statt, bei der der Streikbeschluss erneuert wurde. Außerdem wurde versucht, eine Aktionstaktung aufzubauen, um die Spannung und den Druck bei den Verhandlungen stetig zu zeigen.

2. Baustelle: SWÖ-KV-Verhandlungen parallel zu den Verhandlungen zur Gesetzesänderung

KV-Streik wurde geplant, dann kam es aber kurz vor dem geplanten Streiktermin zu einem Abschluss.

Die Gesetzesverhandlungen waren lange und zäh, die GPA machte außerdem Druck, während der laufenden Verhandlungen nicht zu streiken. Die Einigkeit unter der Belegschaft war nicht mehr gegeben wie vor dem Sommer, unter anderem aufgrund der bereits 6 Monate andauernden Unsicherheit, nicht zu wissen, wie es mit den Jobs weitergeht. Viele haben resigniert und wollten einfach nur, dass sich die Situation endlich klärt. Dies aufzufangen und positiv umzuwandeln war die Aufgabe des BR und des Streikkomitees. Es gab dann kreative Ideen, die Motivation weiter zu behalten.

Phase 3: März bis Juni

Ende Februar fand die letzte Verhandlung statt, alle haben ewig gewartet, da es keinerlei verschriftlichten Vorschlag des Ministeriums gab. Es gab eine Urabstimmung im Betriebs über das, was das Ministerium mündlich angeboten hat. Wenn man damit nicht einverstanden war, müsse man weitere Aktionen machen. 96% stimmten gegen das Angebot und waren weiter streikbereit. Das war wichtig zu wissen für BR und Streikkomitee. Im März wurde eine Petitionsübergabe an den Generalsekretär organisiert. Es gab ein Versprechen, dass es bis Ende der Woche eine Rückmeldung geben würde, diese gab es aber nicht. Es war ein Versuch, die Kolleg:innen einzulullen. Alles wurde immer auf der Betriebsratshomepage veröffentlicht. Alle könnten also wissen, was gerade der Stand der Dinge war, aber spezielle Fragen (wie was das genaue Gehalt wäre) konnten nicht beantwortet werden. Es gab viel Verunsicherung in dieser Zeit auch und Verwirrungen bei allen, weil niemand wusste, ob das Gesetz nun kommt oder wie oder wann.

Aktionskomitee: Es gab weitere Aktionen mit Postkarten (siehe Präsentation). Eltern wurden über den Stand der Dinge informiert.

In der Urabstimmung hatte sich die Belegschaft klar gegen den Vorschlag entschieden. Andere BR-Gremien und die GPA wollten jedoch warten, bis es das schriftliche Ergebnis gäbe. Nach 2 Monaten gab es immer noch nichts. Die GPA fand, man solle warten und die Verhandlungen künstlich hinauszögern, vielleicht ginge sich dann kein Abschluss mehr aus. Aber für den BIM-BR ging das nicht, weil dann kam der Sommer. Also gab es ein Ultimatum, dass es den schriftlichen Entwurf braucht, sonst gibt's Streik. Es folgte eine uneindeutige Antwort vom Ministerium, woraufhin unklar war, ob man Streiks ausrufen sollte. Ein Streik wurde schließlich verschoben, es gab eine Teamdelegiertenversammlung, um das zu besprechen. Dann wurde beschlossen, den Streiktag abzusagen, aber streikbereit zu bleiben. Die Einschätzung der GPA war, dass das Ministerium in der gegenwärtigen politischen Situation das Gesetz nicht mehr durchbringen wird, dann kam es aber doch dazu, dass ein Gesetzesentwurf vom Ministerium geschickt wurde. Also musste kurz vor dem Sommer alles wieder hochgefahren werden, alle waren schon müde und die Einigkeit ist gebröckelt. Ein Bildungsaktionstag gemeinsam mit Schule brennt wurde als Aktionsmoment genutzt, dort gab es eine Betriebsversammlung während der Arbeitszeit und somit eine Arbeitsniederlegung – einige 100 Kolleg*innen waren dabei und es gab mediale Aufmerksamkeit. Am Anfang der Streikwoche kam dann die Info, dass das Gesetz jetzt doch nicht verabschiedet wird. Also ein Erfolg in der letzten Schulwoche, das Gesetz wurde verhindert!

Am Ende war allerdings unklar, was genau für die Freizeitpädagogik das Beste ist, da das Gesetz ja nach den Änderungen auch in einigen Punkten Verbesserungen gebracht hätte. Vor der Nationalratswahl könnte so ein Gesetz auch gut politisch genutzt werden. Da gab es viele Unsicherheiten und Uneinigkeiten. Die Euphorie am Ende des Schuljahres 2024 war nicht mehr so groß. Der Arbeitskampf, der über ein Jahr geführt wurde, war auch sehr zehrend, alle gingen erschöpft in den Sommer und jetzt sind alle mitten im Schuljahr, die Krankenstände steigen etc.

Fragen in der Kleingruppe

Wie macht ihr die ganze Orga logistisch mit den vielen Standorten und den vielen Abstimmungen?

- Es gibt zwar, viele Standorte aber diese sind alle sehr ähnlich aufgebaut, es sind alles Schulen. Das ist ein Vorteil. Es gibt Feste und regelmäßige Betriebsversammlungen, und Fortbildungen des Betriebs werden genutzt. Es gibt einen BR-Newsletter. Die Organisation der einzelnen Standorte erfolgt durch Teamdelegierte. Wichtig ist, sehr viele Infos über unterschiedlichste Kanäle an die Leute rauszugeben. Somit wird versucht, Wissenshierarchien abzubauen bzw zu vermeiden. Social Media, Zeitung, Newsletter, Homepage, Zettel Verteilen auf einem Fest. Beispiel: Eine Streikabstimmung war zB bei einem Winterfest: Alle haben Punkte in die Hand bekommen und es gab drei Plakate zum Aufkleben für die Optionen „Streikbereit Ganztags“, „Streikbereit Halbtags“ und „Nicht Streikbereit“.
- Teamdelegierte sind wichtig. Wenn ein*e Teamdelegierte*r kommt, wissen auch andere Bescheid, kommen zu Aktionen/Betriebsversammlungen und bekommen Infos etc. Die Teamdelegierten haben die Verantwortung auch wahrgenommen, die Infos weiterzugeben. (Teamdelegiertensystem siehe PPP). Wichtig ist, die Erwartungshaltung „BR muss was für uns machen“ zu brechen. Es gab oft Forderungen von der Basis, bei denen man im Aktionskomitee auch hart diskutieren musste – Taktik und Strategie sind auszudiskutieren/zu bedenken.

Gab es Konflikte mit einem Teil der Belegschaften (in ganz Österreich)?

- Österreichweit gibt es circa 5000 Freizeitpädagog*innen, keiner weiß es genau, weil einzelne Unternehmen gewerkschaftlich nicht gut betreut sind. Aber mindestens die Hälfte der Kolleg*innen arbeitet bei BiM. In die Betriebsrätevernetzung waren mehrere größere Betriebe außerhalb Wiens eingebunden.
- ABER: Manche Kolleg*innen anderswo in Österreich hätten von dem neuen Gesetz vielleicht profitiert, da sie unter dem KV bezahlt wurden (was eigentlich ja illegal ist – aber wenn niemand etwas unternimmt, geht das). Manche Träger hatten nicht einmal einen Betriebsrat. Es war schwierig, das mitzudenken. Klare Linie war: Es darf für niemanden eine Verschlechterung rauskommen. Das verlässt auch den sozialpartnerschaftlichen Rahmen, der diese Kompromisse immer eingeht mit „hier ein bissi besser, da dafür etwas schlechter“. Und positiv war auch, dass es Vernetzung gab.

Was ist das weitere Vorgehen? Ist „Keine Verschlechterungen“ das Einzige oder soll es auch Verbesserungen geben? In der Elementarpädagogik passiert einiges, aber dort herrscht auch eine starke Vertretungslogik bei den Sozialpartnern. Was ist eure Einschätzung?

- Ja, es gibt Vernetzung mit der Elementarpädagogik über eine Plattform in der GPA. Im Verlauf der Zeit entfernten sich die Forderungen der Freizeitpädagog*innen allerdings immer wieder von jenen der Elementarpädagog*innen. Es gibt viele gemeinsame Interessen, teilweise wechselt das Personal auch hin und her. BIM wäre für Vernetzung offen.
- Bzgl. Forderungen nach Verbesserungen: Zu Beginn der Kampagne wurden Forderungen formuliert. Von Anfang an wurde versucht, nicht nur Abwehrkampf zu betreiben. Wir haben aber keinen offensiven Arbeitskampf geführt. Es gab mehrere Schwierigkeiten: Durch die Reform hätte es keinen Betriebsrat mehr gegeben, die Belegschaft wäre aufgeteilt worden – die derzeitige Verwaltung wäre im neuen Gesetz zB nicht geregelt gewesen. Der Betrieb ist gewerkschaftlich gut organisiert, ca. 50% der Kolleg*innen sind Gewerkschaftsmitglieder, das gibt dem Betriebsrat eine bestimmte Macht innerhalb der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft

war daher gegen eine Eingliederung: Sie hätten die Belegschaft als Gewerkschaftsmitglieder verloren. Die GPA hatte somit andere Interessen. Wir haben versucht, die Reform zur Abstimmung zu stellen: Wenn die Mehrheit profitiert und dafür gewesen wäre, hätten wir uns auch auf eine Eingliederung mit guten Bedingungen eingelassen.

- Bzgl. Ausblick: Wir gehen von Reformen für die Branche aus, da diese notwendig sind und das System anders nicht weiter finanzierbar ist. Wir kämpfen dafür, dass diese die Bedingungen für alle verbessern, statt sie zu nivellieren oder zu verschlechtern.