

Positive Wendung in den Tarifverhandlungen: „Zukunftsfähige Personalplanung“ soll jetzt Thema sein

// Am 20. November wurden die Tarifverhandlungen über Beschäftigungssicherung an den Goethe-Instituten in Deutschland fortgesetzt, die bereits am 3. Juli begonnen hatten. Die Beschäftigten waren zuvor dem Aufruf der GEW zum „Schwarzen Freitag“ gefolgt und hatten deutlich gemacht, dass sie nicht zu weiteren Opfern bereit sind. Das hat gewirkt: In den Verhandlungen am Montag lenkte der Vorstand des Goethe-Instituts ein und will nun mit der GEW über ihre Forderungen für eine zukunftsfähige Personalpolitik sprechen. //

Die Verhandlungen hatten sich verzögert, weil es immer noch keine Verständigung zwischen dem GI-Vorstand und der Rentenversicherung über die drohenden Nachzahlungen gibt. In der Zwischenzeit hat Rainer Pollack seine Arbeit als neuer Kaufmännischer Direktor des Goethe-Instituts aufgenommen. Für die GEW führte erstmals Daniel Merbitz die Verhandlungen, der im Mai diesen Jahres neu in den GEW-Vorstand gewählt worden war und dort für die Tarif- und Beamtenpolitik zuständig ist. Wie wichtig beiden Seiten eine Verständigung ist, wurde dadurch unterstrichen, dass sowohl die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe wie auch der Generalsekretär des Goethe-Instituts Johannes Ebert an den Verhandlungen teilnahmen.

Die Arbeitgeberseite machte noch einmal deutlich, dass der Eigenmittelbereich weiterhin nicht aus den roten Zahlen käme, weil die Mehrkosten für Vertragslehrkräfte durch die Umstellung der Kursformate und eine moderate Erhöhung der Preise nicht ausgeglichen werden könnten. Insofern halte der Vorstand an seiner Forderung nach der Erhöhung der Lehrkräfte-Arbeitszeit und der Streichung freier Tage fest.

Dem hielt die GEW entgegen, dass die Verluste im Jahr 2017 mehr durch Kursabsagen als durch erhöhte Personalkosten verursacht seien und dass dies vermeidbar gewesen wäre, wenn das Goethe-Institut schon zuvor mehr Vertragslehrkräfte beschäftigt hätte. Notwendig sei ein grundsätzliches Umdenken in der Personalpolitik des Goethe-Instituts mit dem Vorrang für reguläre Beschäftigung, wie es die GEW fordert.

Den Beschäftigten weitere Opfer abzuverlangen und die Arbeitszeit zu erhöhen, trage wohl kaum zur Attraktivität des Goethe-Instituts als Arbeitgeber bei und sei den Kolleg/innen nicht vermittelbar. Ebenso wenig die weitere Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen, indem wieder Honorarlehrkräfte in großem Umfang eingesetzt würden. Alle Beschäftigtengruppen empfänden das „Compliance Management“ als eine Zumutung, die kollegiale Zusammenarbeit unmöglich macht.

Der Vorstand musste eingestehen, dass die Institute mit einem hohen Anteil an Vertragslehrkräften besser durch die Krise gekommen seien, als jene mit sehr vielen Honorarlehrkräften.

Impressum:

Regionalleiter Roland Meinert hob jedoch hervor, dass das Goethe-Institut im Eigenmittelbereich derzeit erhebliche Probleme hätte, qualifizierte Lehrkräfte zu finden, sowohl als Honorarlehrkräfte wie auch Bewerber/innen für die ausgeschriebenen Stellen. Es gäbe derzeit einfach zu wenig ausgebildete DaF/DaZ-Lehrkräfte auf dem Markt. Umsomehr, so die GEW müsse das Goethe-Institut sich darüber Gedanken machen, wie es in Zukunft Lehrkräfte gewinnen und an sich binden kann, die den eigenen hohen Standards entsprechen, sonst drohe die Qualität auf der Strecke zu bleiben. Die Tarifparteien sollten gemeinsam nach Lösungen suchen, die von den Kolleg/innen mitgetragen werden und den Instituten zugleich eine sichere Planungsgrundlage bieten.

Diesen Ball nahm der Vorstand auf, indem er seine Bereitschaft erklärte, mit der GEW über eine „zukunftsorientierte Personalplanung“ zu verhandeln und dabei auch Themen anzupacken, die in den bisherigen Gesprächen tabu waren.

Ausgehend von den künftig an den GID geplanten Kursen und dem dafür notwendigen Personaleinsatz wollen die Tarifparteien sich darüber verständigen, wie dieser Regelbetrieb durch eine ausreichende Zahl von Festangestellten gesichert werden kann. Da in den nächsten fünf Jahren ein erheblicher Teil der vorhandenen Lehrkräfte in Rente geht, soll auch über

das Thema Demographie gesprochen werden. Das umfasst Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und Entlastungen für ältere Arbeitnehmer/innen wie auch Maßnahmen zur Personalentwicklung, Qualifikation und sichere Perspektiven (Entfristung!) für jüngere Beschäftigte. Angesichts der steigenden Zahl von Prüfungen, die nicht mehr von Honorarlehrkräften durchgeführt werden dürfen, soll darüber gesprochen werden, wie die zusätzlichen Belastungen für die Vertragslehrkräfte begrenzt werden können.

Darüber hinaus soll aber auch über weitere Rahmenbedingungen der Arbeit (Räume und Arbeitsmittel, Belastungsfaktoren, Führung usw.) gesprochen werden und darüber, wie das GI als Arbeitgeber seinen Beschäftigten „Wertschätzung“ entgegenbringen kann.

Worauf die Tarifparteien sich letztlich verständigen können, ist nach diesem Gespräch noch völlig offen. Wichtig ist aber die Bereitschaft des Vorstands, sich auf neue Themen einzulassen. Insbesondere hat er sich aufgeschlossen gezeigt, gemeinsam mit der GEW über Alternativen zu seiner Forderung nach einer Erhöhung der Lehrkräftearbeitszeit nachzudenken. Dafür war neben den personellen Veränderungen an der GI-Spitze auch der Protest der Kolleginnen und Kollegen am „Schwarzen Freitag“ ausschlaggebend.

Danke für diese Unterstützung!

Die Forderungen der GEW für einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik:

- Entfristung aller Vertragslehrkräfte sowie der ohne Sachgrund befristeten Verwaltungsbeschäftigten. Es soll künftig keine sachgrundlosen Befristungen mehr geben.
- Weitere Neueinstellungen von Vertragslehrkräften so lange bis der Regelbetrieb in vollem Umfang mit Vertragslehrkräften gewährleistet ist.
- Eine entsprechende Personalplanung ist den Betriebsratsgremien vorzulegen.
- Der Vorrang für reguläre Beschäftigung soll im Tarifvertrag geregelt werden.
- Für eine zukunftsfähige Personalpolitik soll ein Demographie-Tarifvertrag abgeschlossen werden, der Personalentwicklungsmaßnahmen für jüngere und altersgerechte Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte umfasst.
- Der TV Eigenmittel soll – wie der Tarifvertrag für den ÖMB – dynamisch auf den TVÖD Bezug nehmen, damit künftig alle Goethe-Beschäftigten ohne Verzögerung von Gehaltserhöhungen und anderen Verbesserungen profitieren.
- An allen GID sollen – sofern noch nicht vorhanden – Stellen für kompetente IT-Ansprechpartner/innen geschaffen werden.

**Unterstützt unsere Forderungen!
Unterstützt uns in den Tarifverhandlungen!
Jetzt Mitglied werden in eurer GEWerkchaft!**



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden