

Konsultationen im Eigenmittelbereich: GEW fordert positives Signal an die Beschäftigten

// Am 1. Juli 2021 fanden zum dritten Mal die halbjährlichen Konsultationen statt, bei denen sich die GEW mit dem GI-Vorstand über die Lage im Eigenmittelbereich austauscht. Rund eine Woche zuvor hatten Präsidium und Mitgliederversammlung des Goethe-Instituts den Sanierungsplan bewilligt und damit den Fortbestand aller Inlandsinstitute bis mindestens Ende 2022 gesichert. Dennoch sah der GI-Vorstand wenig Anlass für Optimismus. Die GEW forderte, in der anstehenden Tarifrunde ein positives Signal an die Beschäftigten zu senden, die in den letzten Jahren besonderen Belastungen ausgesetzt waren. //

Zu Beginn des Treffens berichtete der kaufmännische Direktor des Goethe-Instituts Rainer Pollack von der Sitzung des Präsidiums und der Mitgliederversammlung am 24. Juni 2021. Dort wurde nach intensiver Diskussion ein neuer Geschäftsplan beschlossen, der Sanierungsmaßnahmen und den Erhalt aller zwölf Inlandsinstitute bis Ende 2022 umfasst. Allerdings sei für diesen Zeitraum weiter mit negativen Geschäftsergebnissen zu rechnen.

Verhalten optimistisch äußerte sich Frau Mohr, Leiterin der Spracharbeit für die Region D: Der Präsenzbetrieb wird im Juli an mehreren Standorten wieder aufgenommen und auch das Prüfungsgeschäft zieht wieder an.

Die Belastungsgrenze ist schon überschritten

Für die GEW schilderten die betrieblichen Mitglieder der Verhandlungskommission die hohen Belastungen. Schon vor der Pandemie war durch die Streichung der fünf arbeitsfreien Tage und

die Erhöhung der Deputate auf 26 Unterrichtseinheiten (UE) pro Woche für viele Vertragslehrkräfte die Grenze der Belastbarkeit überschritten. Erschöpfung und Frustration sind die Folge. Seit Corona noch verstärkt durch die Umstellung auf Online-Kurse, verbunden mit einer anderen Verteilung der Arbeitszeit. Die Kursmaterialien und Fortbildungen sind weiterhin unzureichend, was einen erheblichen Mehraufwand verursacht.

Nicht nur die Lehrkräfte, sondern alle Beschäftigten in der Region D leiden unter der zunehmenden Entgrenzung und Verdichtung der Arbeit. Die Kolleginnen und Kollegen haben durch ihren Einsatz entscheidend zum Erhalt der Standorte beigetragen. Deshalb ist es an der Zeit, dass der Vorstand ihnen in der anstehenden Tarifrunde ein positives Signal sendet. Die Beschäftigten brauchen Entlastung und verlässliche Tariferhöhungen.

Herr Pollack reagierte darauf mit Lob für das hohe Engagement der Beschäftigten. Für eine

Impressum:

Entlastung, z.B. in Form einer Rückkehr zu 24 UE, sieht er aber weiterhin keine Spielräume. Er forderte die Beschäftigten auf, „mitzuziehen“, wenn es darum gehe, das Goethe-Institut „zukunfts-fähig“ zu machen, sonst müsse man in zwei Jahren wieder über Standortschließungen nachdenken.

Motivation durch bessere Arbeitsbedingungen!

Die GEW wies noch einmal darauf hin, dass die Krise nicht durch zu hohe Lohnkosten ausgelöst wurde. Das Geschäftsmodell des Goethe-Instituts darf nicht darin bestehen, sich an der Billigkonkurrenz zu orientieren. Stattdessen gilt es, die hohe Qualifikation, Motivation und Kompetenz der Beschäftigten gewinnbringend einzusetzen. Hohe Qualität gibt es auf Dauer nur mit guten Arbeitsbedingungen. Die beständige Drohung, nötigenfalls Standorte zu schließen, führt hingegen zu Motivationsverlust.

Zur Motivation könnte auch eine bessere Eingruppierung der Vertragslehrkräfte beitragen. Die Tarifparteien haben seit einem Jahr Vorgespräche geführt, um eine mögliche Struktur auszuarbeiten. Dadurch könnten Sprachlehrkräfte, die besondere fachliche Aufgaben übernehmen, in eine höhere Entgeltgruppe gelangen. In einer abschließenden Verhandlung ginge es nun darum, das materielle Niveau festzulegen. Die GEW fordert Entgeltgruppe 13. Doch entgegen früheren Planungen hat der Vorstand nun angekündigt, darüber erst im Rahmen der Tarifrunde verhandeln zu wollen. Vorher sei angesichts der wirtschaftlichen Lage des Eigenmittelbereichs allenfalls eine „kostenneutrale“ Lösung möglich. Die GEW stellte klar, dass eine „kostenneutrale Lösung“ nicht in Frage kommt und auch keine Verrechnung mit anderen Posten in der Tarifrunde. Verbesserungen für Wenige dürfen nicht

durch Verschlechterungen für alle anderen Beschäftigten erkaufte werden. Der Vorstand muss entscheiden, ob er die Attraktivität des Goethe-Instituts als Arbeitgeber durch eine bessere Eingruppierung erhöht. Herr Pollack kündigte an, noch vor der Tarifrunde Berechnungen vorzulegen, welche Kosten sich je nach Umfang der Höhergruppierungen ergeben würden.

Wie geht es nun weiter?

Weil die Kapazitäten der GEW bis Ende November durch die Tarifrunde für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder gebunden sind, kann die Tarifrunde mit dem Goethe-Institut erst im Dezember beginnen. Die GEW-Tarifkommission für den Eigenmittelbereich des Goethe-Instituts wird im September die Forderungen beschließen und auch über eine Kündigung des Tarifvertrags zum Jahresende beraten. Denn erst durch Kündigung des TV Eigenmittel würde die Friedenspflicht enden. Dann könnte die GEW ab Januar zu Warnstreiks aufrufen, falls man sich im Dezember nicht einigt.

Davon zeigte sich Herr Pollack überrascht. Er sagte, er hätte gehofft durch einen frühen Verhandlungstermin ein beruhigendes Zeichen setzen zu können. GEW-Verhandlungsführer Daniel Merbitz wies darauf hin, dass es dem Vorstand freisteht, ein gutes Angebot vorzulegen, auf das man sich im Dezember einigen kann: „Das können Sie auch vor dem Dezember schon kommunizieren, wenn Sie ein positives Signal senden wollen. Weitere Verschlechterungen oder ausgesetzte Tariferhöhungen tragen ganz sicher nicht zur Beruhigung bei, egal wann Sie das ankündigen. Dann müssen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, darauf mit Warnstreiks zu antworten.“

**Die GEW setzt sich für alle Beschäftigtengruppen ein.
Für Entlastung und bessere Bezahlung!
Mit eurer Unterstützung können wir mehr erreichen!
Daher jetzt Mitglied werden und Mitglieder werben!**



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