

Tarifkompromiss zur Zukunfts- und Struktursicherung der GID

// Die GEW-Tarifkommission, in der die beim Goethe-Institut beschäftigten Mitglieder entscheiden, hat in ihrer Sitzung vom 9. Januar 2020 dem am 17. Dezember 2019 erzielten Verhandlungsergebnis zugestimmt. Der in harten Verhandlungen errungene Kompromiss umfasst eine bis Ende 2021 befristete Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung auf 26 UE sowie Streichung der fünf arbeitsfreien Tage bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit von 39 Stunden für alle Lehrkräfte. Alle in diesen Zeitraum fallenden Tariferhöhungen aus dem TVöD werden übernommen. Betriebsbedingte Kündigungen und Standortschließungen sind bis Ende 2021 tariflich ausgeschlossen. //

Androhungen und Horrorszenarien

Die Tarifkommission hat sich die Entscheidung nicht leicht gemacht. Allen Beteiligten war klar, dass die Lehrkräfte bereits jetzt stark be- und nicht selten überlastet sind. Die Arbeitgeberseite hat zwar stets beteuert, dass es nicht zu einer Arbeitszeiterhöhung über die bereits geltenden 39 Wochenstunden hinaus kommen soll. Ein überzeugendes Konzept, wie sie das vermeiden will, wenn die Unterrichtseinheiten erhöht werden, konnte sie aber nicht vorlegen. Stattdessen wurde der Druck in den letzten Monaten immer massiver: Die Androhungen reichten von Entlassungen und dem Einsatz von Honorarlehrkräften statt Vertragslehrkräften bis hin zu Standortschließungen und einer kompletten Neustrukturierung der Region D.

In den Verhandlungen am 17. Dezember 2019 hat der GI-Vorstand zunächst Szenarien vorgelegt, die neben einer Unterrichtsbelastung von über 29 UE pro Woche auch eine komplett neue Bemessungsgrundlage der Lehrkräftearbeitszeit vorsahen. Es ist der GEW gelungen, diese Horror-

szenarien abzuwehren. Zugleich wurde deutlich, dass ohne eine Erhöhung der Lehrkräftearbeitszeit nicht nur die **Übernahme weiterer Tariferhöhungen** auf dem Spiel stand, sondern eine **Kündigung des gesamten Tarifvertrags** für den Eigenmittelbereich gedroht hätte. Damit wäre der Arbeitgeber seinem Ziel, künftig die Arbeitsbedingungen inklusive der Lehrverpflichtung *par ordre du mufti* festzulegen, deutlich näher gekommen!

Zukunfts- und Struktursicherung bis Ende 2021

Vor diesem Hintergrund war das Verhandlungsergebnis der bestmögliche Kompromiss. **Die Erhöhung auf 26 UE ist ebenso wie die Streichung der fünf freien Tage auf zwei Jahre befristet. In diesem Zeitraum sind für alle Beschäftigten im Eigenmittelbereich die Tariferhöhungen aus dem TVöD gesichert; Standortschließungen wie auch betriebsbedingte Kündigungen von Lehrkräften sind ausgeschlossen.** Aber auch die Übernahme der Erhöhungen aus der nächsten Tarifrunde zum TVöD, die im September 2020 startet, ist befristet bis Ende 2021.

Impressum:

Die Tarifparteien haben vereinbart, spätestens alle sechs Monate Konsultationen zur Überprüfung der Auswirkungen der vereinbarten Änderungen auf die Wirtschaftlichkeit des Eigenmittelbereichs und auf die Arbeitszeitgestaltung der Lehrkräfte durchzuführen. Hier wird die GEW Probleme benennen, die insbesondere aus der erhöhten Lehrverpflichtung resultieren. Wir werden den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, seine Beschäftigten zu schützen und für die Einhaltung der 39-Stunden-Woche zu sorgen.

Dabei sind die Mitglieder der GEW-Tarifkommission auf die Unterstützung der Beschäftigten angewiesen: Wir brauchen viele Rückmeldungen und Einschätzungen hinsichtlich der versprochenen Entlastungen. Mit dem Tarifabschluss wurde die „Mitwirkung beim Kultur- und Freizeitprogramm“ aus dem Katalog der Zusammenhangstätigkeiten gestrichen, so dass hierfür nun die volle Arbeitszeit angerechnet wird. Zu mehr Kompensation war der Arbeitgeber nicht bereit. **Wir brauchen Zahlen und Fakten, um in den Gesprächen nachzuweisen, dass 26 UE qualitativ hochwertiger Unterricht in 39 Wochenarbeitsstunden nicht zu schaffen sind.**

Die Tarifparteien werden außerdem Verhandlungen über die Weiterentwicklung der Eingruppierung von Lehrkräften aufnehmen. Konkret wird es um eine bessere Eingruppierung erfahrener Lehrkräfte in der EG 12 gehen. Im Gegenzug möchte der Arbeitgeber „Nachwuchslehrkräfte“ in der EG 10 eingruppieren, um diese dann berufsbegleitend weiter zu qualifizieren. Für die GEW ist entscheidend, dass die Eingruppierungsregelungen klar und transparent gestaltet werden, damit es nicht der Willkür der Institutsleitungen überlassen bleibt, wer höhergruppiert wird.

„Schönreden hilft nichts: Dies ist ein schwieriges Tarifergebnis. Beide Seiten haben Federn gelassen“, kommentierte GEW-Verhandlungsführer Daniel Merbitz den Abschluss der Verhandlungen.

Wie geht es nach 2021 weiter?

Es war schon immer schwer, die Übernahme der Tarifierhöhungen aus dem TVÖD für den Eigen-

mittelbereich des Goethe-Instituts zu sichern. Diesmal war es ein besonders zähes Ringen. **Daher ist es ein starkes Signal, dass bis Ende 2021 alle Entgelterhöhungen aus dem öffentlichen Dienst auch für die EMB-Beschäftigten gezahlt werden.** Danach würde zwar die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte automatisch wieder auf 24 UE sinken und die fünf AB-Tage wären wieder an Bord, sofern die Tarifparteien nicht etwas Neues vereinbaren. Allerdings würden auch die Entgelte wieder auf den Stand vom März 2020 zurückfallen.

Dann wird es darauf ankommen, dass die Beschäftigten aus dem Eigenmittelbereich dem Arbeitgeber aufzeigen, wo ihre Grenzen sind. Am Verhandlungstisch allein wird die Rückkehr zu 24 UE bei gleichzeitiger Übernahme künftiger Tarifiergebnisse nicht durchsetzbar sein. Damit die Beschäftigten zusammen mit der GEW nach 2021 mehr erreichen, müssen wir gemeinsam dem Druck des Arbeitgebers etwas entgegensetzen.

Und **wir sollten jetzt schon anfangen:** Im Vorfeld der Verhandlungen im Dezember 2019 haben viele Lehrkräfte ihre tatsächlich anfallende Arbeitszeit dokumentiert und die Ergebnisse der GEW zur Verfügung gestellt. Das hat unsere Verhandlungsposition enorm gestärkt und der von der Arbeitgeberseite immer wieder anklingenden Behauptung, dass Lehrkräfte nicht genug arbeiten, den Wind aus den Segeln genommen.

Den von der GEW ins Spiel gebrachten Vorschlag, die tatsächliche Arbeitszeit durch eine unabhängige Studie evaluieren zu lassen, wollten sie nicht aufgreifen. Offenbar wissen sie genau, dass die Arbeitsrealität eine andere ist.

Stattdessen beteuerten sie unermüdlich, keine Lehrkraft dürfe mehr als 39 Stunden arbeiten. Dies werde von den Institutsleitungen bzw. LSP überwacht, um die Beschäftigten zu schützen. Mittels der Kursteilnehmerbefragungen solle dann überprüft werden, wenn die Qualität des Unterrichts leide.

Das ist natürlich alles Augenwischerei!

Konfrontieren wir den Arbeitgeber mit der Wirklichkeit:

- Die Lehrkräfte erfassen ihre tatsächliche Arbeitszeit, um die Probleme aufzuzeigen. Überlastungsanzeigen, wenn die Zeit für Unterricht und Zusammenhangstätigkeiten nicht ausreicht.
- Nachfragen (insbesondere auch der Betriebsräte) bei Kurseinsatzplanung, wie die IL/LSP die Einhaltung der 39 Stunden sicherstellt.
- „Tage der Wahrheit“: Alle Lehrkräfte halten sich in einer gemeinsamen Aktion über mehrere Tage oder Wochen akribisch an die verfügbare Zeit für Zusammenhangstätigkeiten und brechen die Unterrichtsvorbereitung ab, sobald sie überschritten wird. Dies war Bestandteil des „Konzepts“ der Arbeitgeberseite in den Tarifverhandlungen und kann insofern keine Verletzung des Arbeitsvertrags darstellen!

„Es kommt jetzt darauf an, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad deutlich zu erhöhen, denn es gibt eben einen inneren Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Durchsetzungsfähigkeit“, so Daniel Merbitz.

Eine sichere Zukunft gibt es nur mit fairen Arbeitsbedingungen!

Faire Arbeitsbedingungen gibt es nur mit einer starken Gewerkschaft!

Daher jetzt Mitglied werden! Denn Mitglieder machen die Gewerkschaft stark.

Aktiv werden! Denn Tarifkonflikte gewinnt man nicht am Verhandlungstisch.

Gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit stärken!



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