



GEWERKSCHAFTSTAG

Volle Hütte

Im Fokus der diesjährigen Veranstaltung des höchsten beschlussfähigen Organs der GEW stand das Ringen um kürzere Arbeitszeiten

Foto: hz

Es war schon eine kleine Überraschung, mit der unser Gewerkschaftstag startete. Unser Geschäftsführer Dirk Mescher musste sich noch vor Eröffnung der Tagesordnung entschuldigen, weil viel zu wenig Stühle aufgestellt waren. Aus Gründen, die zu allerlei Spekulation Anlass bieten, strömten also viel mehr Delegierte ins Curiohaus als angenommen. Und das war gut so!

So etwas beflügelt natürlich alle, auch die Redner_innen. So konnte unsere Vorsitzende nicht ohne Stolz berichten, dass die Entschlossenheit, sich gegen die ungleiche Bezahlung von Lehrkräften zu wehren, kontinuierlich wachse. Das traf den Nerv vieler Anwesenden und der Chronist darf an dieser Stelle anführen, dass er, der seine Wahrnehmung auf einen langen Beobachtungszeitraum gründen kann, in Bezug auf die anwesenden Delegierten und Vertrauensleute einen Generationenwechsel ausmachte. Unser stellvertretender Vorsitzende Fredrik Dehnerdt konnte dies durch Zahlen untermauern, sprich: es gibt einen Mitgliederzuwachs. Es wächst also etwas unten nach! Dass sich

dies auch positiv in den Einnahmen widerspiegelt, konnte unser Schatzmeister Jens Kastner, der offiziell weniger prosaisch Erster Kassenverwalter genannt wird, vermelden. Dass es einen positiven Saldo gibt, dessen Betrag die Rücklagen stärkt, konnte trotz der relativ hohen Ausgabe für einen Forschungsauftrag zur Geschichte der GEW von Jens attestiert werden. Er schlug allerdings vor, in Zukunft größere Summen, wie die für besagten Forschungsauftrag, nicht vom Landesvorstand genehmigen zu

lassen, sondern dies den Delegierten des Gewerkschaftstages zu überlassen. Da kein Antrag hierzu gestellt wurde, blieb es bei einem Appell.

Unser zweiter stellvertretende Vorsitzende Sven Quiring verwies noch einmal auf den Erfolg der Volksinitiative ‚Gute Inklusion‘, zu dem die GEW nicht unwesentlich beigetragen habe, um unmittelbar danach einen der Aktivisten, unser Mitglied Martin Reichert, an das Pult zu bitten; er sollte noch einmal detaillierter auf das Ergebnis eingehen.

Martin unterstrich, dass trotz des als Erfolg zu bezeichnenden Ergebnisses – 300 Stellen dauerhaft mehr, 100 Millionen Investitionen in bauliche Maßnahmen zur Inklusion) – man personell längst noch nicht an die Personalausstattung, wie sie einmal in den I- und IR-Klassen bestanden habe, heranreiche. Von daher warnte er, nun Friedhofsruhe einkehren zu lassen. Der Dienstherr sei weiter in der Pflicht, das politisch gesetzte Ziel der flächendeckenden Inklusion sachlich, aber natürlich vor allem personell so auszustatten, dass man ohne die jetzt vorherrschenden



Dorothea Kaufmann vom Gymnasium Altona forderte grundsätzliche Veränderungen an unserer Arbeitszeit

de Überbelastung der Kolleg_innen zu einem Ergebnis kommen könne, das den Anforderungen der UN-Menschenrechtskonvention in Sachen Inklusion genüge.

Jetzt zunächst komme es allerdings erst einmal darauf an, so Martin weiter, am Ball zu bleiben, so dass die ausgehandelten Ressourcen auch wirklich die Empfänger erreichen. Das sei, wie sich bereits jetzt herausgestellt habe, kein Selbstgänger. Er sei aber guten Mutes, dass am Ende die Versprechen auch eingelöst würden.

Weniger um Versprechen als um Unverantwortlichkeit ging es dann beim folgenden Thema: Arbeitszeit von Lehrer_innen. Eingeladen war dazu der Göttinger Sozialwissenschaftler Frank Mußmann, der für die wohl differenzierteste Arbeitszeitanalyse, die je auf diesem Feld erbracht wurde, verantwortlich



Thorsten Gehlsen von der Julius-Leber-Stadteilschule und Mitglied im GPR engagiert sich in der AG-Gesundheit und lud alle zur Mitarbeit ein

ist. Das Ergebnis ist klar. Danach arbeiten die Kolleg_innen in Niedersachsen deutlich über dem Soll. Dass dies Ergebnis in Hamburg noch getoppt wird, ist mehr als wahrscheinlich. Die 3-prozentige Erhöhung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit der Einführung des Arbeitszeitmodells vor 10 Jahren ist

Fakt, aber auch die zusätzlichen Aufgaben, die mit Ganztagsbeschulung, Inklusion und zuletzt auch Flüchtlingsbeschulung zu tun haben, leisten ihr Übriges in Sachen Mehrarbeit.

Neben der erwähnten Analyse, an der 2869 Kolleg_innen über ein Jahr lang alle Tätigkeiten minutiös in ein dafür speziell entwickeltes Programm in ein I-Pad eingegeben haben, konnte Mußmann von einer weiteren von ihm betreuten Mega-Studie, die Arbeitszeit von Lehrer_innen betreffend, berichten. Übereinstimmend kommen alle Studien zu dem Schluss, dass Lehrer_innen an Schulen unter Bedingungen arbeiten, die die physische und psychische Belastbarkeit in einer Daueranspannung halten und somit letztlich für viele körperliche wie mentale Krankheiten verantwortlich sind.

In der anschließenden Befragung und Diskussion wurde noch einmal deutlich, dass man bei der reinen quantitativen Betrachtung der Arbeitszeit die psychische Belastung des vor der Klasse Stehens nicht außen vorlassen dürfe. Jede/r, die/der andere Arbeitszusammenhänge als die in der Schule kenne, wisse, worüber man spreche. Mußmann konnte dies bestätigen, wies aber auch auf die Schwierigkeit hin, dies messen zu wollen.

Derart inhaltlich aufgeladen fiel die Diskussion um den von Lucie Kuhse, Mitglied des Vorstandes des Gesamtpersonalrates und Spitzenkandidatin bei den aktuellen Personalratswahlen, eingebrachten Antrag zur Reduzierung der Arbeitszeit auf fruchtbaren Boden. Um zu einer Entlastung der Kolleg_innen zu kommen, sah der Antrag die Erhöhung der A-Zeiten um mindestens zwei Stunden und die Erhöhung der Stunden für die Aufgaben der Schulleitung vor. Letzteres, um damit die zur Verfügung stehenden F-Zeiten, die jetzt stark von den Schulleitungen in Anspruch genommen



Wir haben die bislang differenzierteste Untersuchung zur Lehrer_innenarbeitszeit durchgeführt. (Frank Mußmann)

werden, den Kolleg_innen zu geben, die vor Ort wichtige außerunterrichtliche Arbeit leisten. (Der genaue Antragstext findet sich in der hlz 3-4/2018, S. 25)

Dass der Charakter des Antrags Widerspruch hervorrufen würde, war zu erwarten gewesen. So stießen sich einige Kolleg_innen daran, dass man damit indirekt das Arbeitszeitmodell (AZM), offiziell ja längst Lehrerarbeitszeitverordnung (Lehr-ArbzVO) genannt, akzeptiere und überhaupt würde eine solche



Heiko Humburg von der Stadteilschule Horn verwies auf die 2-Säulen, die uns das Leben an der Schule zusätzlich erschwerten



Lucie Kuhse vom Gymnasium Wilhelmsburg und Mitglied im Vorstand des GPRs begründete ihren Antrag zur Arbeitszeit

Forderung davon ablenken, dass wir vor zwei Jahren auf dem Gewerkschaftstag mehr oder weniger einstimmig die Forderung nach ‚nicht mehr als 20 Stunden vor der Klasse‘ verabschiedet hätten.

Es drohte eine Kampfabstimmung. Um diese zu vermeiden, wurde ein Änderungsantrag eingebracht, der den benannten Widerspruch zwar nicht auflöst, aber vor dem Hintergrund, dass diejenigen, die die Hartleibigkeit des Senators in Sachen Arbeitszeit täglich erleben – und dies sind ganz besonders die Mitglieder des Vorstands des Gesamtpersonalrats –, der Meinung sind, dass sich durch diese Art der Forderung eine Chance

eröffnet, Bewegung in die verhärteten Fronten zu bringen. So schien es einen Versuch wert zu sein, quasi als Präambel, die Forderung mit den Worten zu ergänzen: (Wir fordern), *unabhängig von der Tatsache, dass wir auch weiterhin an unserem Ziel, nicht mehr als 20 Stunden vor der Klasse‘ und der auch weiterhin bestehenden grundsätzlichen Ablehnung des Arbeitszeitmodells (genauer: der LehrArbzVO) festhalten...* Dies schien vermittelbar, denn der auf diese Weise geänderte Antrag wurde nahezu einstimmig angenommen.

Ähnliche Zustimmung fand ein Antrag, der die Arbeitszeit des Pädagogisch-therapeutischen Fachpersonals (PTF) zum Gegenstand hatte. Vor dem Hintergrund der Schaffung einer neuen Dienstzeitregelung für diese Berufsgruppe durch die Behörde verwies der Antrag auf die Spezifika der unterschiedlichen Tätigkeiten der Kolleg_innen. „Achtet auf unsere Fachlichkeit“, so die Parole. Und wie bei den Lehrer_innen wird auch in dieser Berufsgruppe um den Anteil der Arbeitszeit, der direkt am Kind zu leisten ist, gerungen. Der bisher von der Behörde ins Spiel gebrachte Anteil von 81 Prozent sei eindeutig zu hoch, heißt es im Antrag.

Drei weitere Anträge, alle von der Stadtteilschule Alter Teichweg, wiesen darauf hin, dass hier eine aktive Betriebsgruppe etwas in Gang setzen will, das uns alle angeht. Unsere Vorsitzende sprach deswegen zunächst ihren ausdrücklichen Dank gegenüber dem Vortragenden Kollegen Najib Karim aus. Sie wolle alles tun, damit die gestellten Forderungen nicht im Nirgendwo verschwänden. Konkret ging es um die Angleichung der jetzt deutlich schlechteren Bezahlung der angestellten Kolleg_innen und jenen, die zwar die gleiche Arbeit leisten wie alle anderen Kolleg_innen, aufgrund ihres Status‘, vielleicht ‚nur‘ ein Fach wie Mathematik oder Physik als Studium nachweisen zu können, aber deutlich schlechter bezahlt würden. Der Gewerkschaftstag beschloss, die Forderung nach der Übernahme der Arbeitnehmeranteile der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber in die Vorbereitung der nächsten Tarifrunde TV-L auf Bundesebene einzubringen.

Ein weiterer Antrag legte den Finger in die Wunde des Beurteilungsverfahrens, das uns seit einigen Jahren schon beglückt. Bislang ist es kaum jemandem verständlich zu machen, warum Kolleg_innen auch bei besten Leistungen i.d.R. nur die mittlere Stufe von fünf Kategorien erreichen. Eine Kränkung für jede/n, die/der täglich ihr/sein Bestes gibt! Aber unabhängig davon führe dies zu Benachteiligungen, wenn sich Kolleg_innen in anderen Bundesländern bewerben würden oder umgekehrt, wenn Kolleg_innen, die in Hamburg mit auswärtigen Kolleg_innen um eine Stelle konkurrieren, dadurch ebenfalls den Kürzeren zögen, so der Antrag. Die GEW Bund wird in einem ersten Schritt gebeten, eine Übersicht über die Beurteilungsverfahren in den einzelnen Bundesländern zu erstellen.





Die neu und wieder Gewählten v.l.n.r.: Eva Klock zur Schriftführerin (Protokollantin HH Gewerkschaftstag); Alexander King zum Beisitzer im Landesvorstand (LV); Claudia Thiel zur Beisitzerin im LV; Fredrik Dehnerdt zum Delegierten für den GEW Hauptvorstand; Roland Stolze zum Landesrechtsschutzleiter; Florian Schubert zum Leiter Referat C (Bildungsfinanzierung); Britta Blanck zur 2. Kassenverwalterin; Jens Kastner zum 1. Kassenverwalter; Joachim Geffers zum Schriftleiter hlz. In Abwesenheit: Carsten Arnheim zum Beisitzer im LV

Das im dritten Antrag aus der erwähnten Betriebsgruppe benannte Problem konnte noch vor Ort geklärt werden. Es ging um den Vorschlag, vor gewerkschaftlichen Aktionen zunächst einmal abzufragen, ob und wie viele Kolleg_innen bereit seien, sich an einer Aktion zu beteiligen, um damit eine Entscheidungsgrundlage dafür zu haben, entweder dazu aufzurufen oder die Aktion fallen zu lassen. Diese Reihenfolge sei in der Vergangenheit nicht immer eingehalten worden, was, wie es im Antrag heißt, „...die Position der Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber schwächt.“ Dirk Mescher versprach nicht nur Besserung, sondern konnte darauf verweisen, dass man aktuell in Sachen JA13 bereits so gehandelt habe.

Nicht unerwähnt gelassen sei, dass das angereiste Mitglied aus dem GEW-Bundesvorstand, Björn Köhler, zuständig für den Kinder- und Jugendbereich, für die Tarifrunde des TVöD und für Fachkräftefragen zunächst über die Aufgaben und die Bedeutung

der Jugendsozialarbeit an Schulen referierte, bevor er auf das aktuelle Tarifergebnis (s. S. 12) zu sprechen kam. Die prozentualen Erhöhungen nannte er einen Erfolg und auch in Bezug auf die ausgehandelten Mindestbeiträge zeigte er sich erfreut. Die Laufzeit des Tarifvertrages von 30 Monaten sei dagegen eher problematisch (s. hierzu auch



Najib Karim von der StS Alter Teichweg begründete die von seiner Betriebsgruppe eingebrachten Anträge

den Leserbrief auf Seite 6). Man müsse aber sehen, dass dies auch der Idee geschuldet sei, dass man die beiden jetzt existierenden Tariflaufzeiten von TVöD und TVL*, deren Ablauf jetzt zeitlich weit auseinander lägen, auf diese Weise näher zueinander gebracht habe. Das Ziel sei natürlich, weil dies die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften nachhaltig stärken würde, eine völlige Synchronisation und letztlich Aufgabe der beiden parallel existierenden Abläufe.

JOACHIM GEFFERS

*Die jetzt parallel existierenden Systeme sind ein Relikt aus der Abschaffung des BAT 2005/2006. Während der TVL das Regelwerk im öffentlichen Dienst für die Beschäftigten der Länder darstellt, regelt der TVöD die Löhne und Gehälter der kommunalen und der Bundesbeschäftigten. Hier drunter fällt u.a. der Tarifvertrag, der für alle Erzieher_innen in Hamburger Kitas gilt, es sei denn, sie sind im Schuldienst beschäftigt. Sie werden nach dem TVL bezahlt. Der Arbeitgeber, also letztlich auch wieder die Stadt Hamburg, hat kein Interesse an einer Zusammenlegung der Systeme, weil er fürchtet, dass dies die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften stärken könnte.