



Anträge

Hamburger Gewerkschaftstag 15. November 2016
17.00-21.00 Uhr, Großer Saal, Curiohaus

Anträge

1. Arbeit 4.0
2. Prüfsteine zum „Projekt zur Fortschreibung der Reform der Lehrerausbildung“
3. Prekäre Beschäftigung beenden
4. Hamburger Lehrerzeitung

1 Antrag an den Hamburger Gewerkschaftstag am 15. November 2016

2

3 Der Hamburger Gewerkschaftstag der GEW möge beschließen:

4

5 Der GEW-Landesverband Hamburg stellt den unten wiedergegebenen Antrag auf dem
6 Bundesgewerkschaftstag im nächsten Jahr und begründet ihn wie angegeben.

7 Begründung mündlich.

8

9 ***Digitale Kommunikation und (Schul-)Verwaltung: Möglichkeiten nutzen – Risiken benennen und***
10 ***einschränken – Beschäftigte schützen***

11 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

12 Die GEW setzt sich für die beschäftigtenorientierte, gesunderhaltende Gestaltung der digitalen
13 Beziehungen in den Organisationsbereichen und den dort angewendeten digitalen Arbeitsabläufen
14 bzw. -methoden ein. Die GEW wendet sich damit gegen jede Entgrenzung der Arbeitszeit der
15 Beschäftigten, die die zeitliche Selbstbestimmung der Beschäftigten während der
16 Vertrauensarbeitszeit einschränkt oder aufhebt. Die GEW setzt sich für Übernahme der
17 Haftungsrisiken digitaler Kommunikation durch die Schulträger sein. Dazu

- 18 - fordert die GEW die Umsetzung des Prinzips *dienstliche Tätigkeit – dienstliches Arbeitsmittel*
19 im Tarifvertrag der Länder und weiteren Tarifverträgen entsprechend der
20 Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie;
- 21 - klärt die GEW ihre Mitglieder über den vielfältigen rechtlichen Rahmen und die persönlichen
22 Haftungsrisiken der digitalen Kommunikation und Datenweitergabe auf, insbesondere bei
23 der nicht erkennbaren Datenweitergabe einiger Instant-Messenger-Dienste wie WhatsApp;
- 24 - macht die GEW ihren Mitgliedern deutlich, welche Auswirkungen eine dienstliche Nutzung
25 privater Geräte auf die persönliche Nutzung und die Nutzungsmöglichkeiten hat, weil
26 dienstliche Daten den privaten Bereich „infiziert“;
- 27 - informiert die GEW ihre Mitglieder über die gesundheitlichen Risiken von ständiger
28 Erreichbarkeit und der intensiven Nutzung von Smartphones sowie über die Gefahren
29 digitaler Kommunikation ohne Trennung zwischen der privaten und der dienstlichen Sphäre;
- 30 - unterstützt die GEW Personal- und Betriebsräte beim Abschluss von regionalen
31 Vereinbarungen sowie von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die
 - 32 o beschäftigtenfreundliche Nutzungsmodalitäten, einschließlich einer möglichst
33 häufigen Freiwilligkeit der Nutzung, der Einschränkung der Erreichbarkeitszeiten
34 sowie möglichst langer Antwortzeiten, und
 - 35 o Schutzbestimmungen für die Beschäftigten beinhalten;
- 36 - nimmt die GEW direkt oder indirekt Einfluss auf die Gestaltung der staatlich betriebenen
37 Lernportale und (Schul-)Verwaltungssysteme, die die Arbeitsabläufe der Beschäftigten
38 verändern und potentiell der Entgrenzung Vorschub leisten und

39 - setzt sich die GEW für die Aufnahme neuer Schutzbestimmungen in das Arbeitszeitgesetz
40 bzw. die Arbeitszeitverordnungen der Länder ein, insbesondere eine Nicht-Unterbrechung
41 der Ruhezeiten durch dienstliche Kontaktaufnahmen.

42 Zur Unterstützung des GEW-Bundesvorstandes und der Landesverbände richtet die GEW eine
43 Arbeitsgruppe zur digitalen Arbeit, digitalen Kommunikation und internetfähigen (Schul-)Verwaltung
44 ein.

45 **Begründung:**

46 Die vielfältigen Arten der digitalen Kommunikation und die internetgestützte (Schul-)Verwaltung
47 einschließlich der Dokumentation von Unterricht sind in unterschiedlicher Ausprägung heute schon
48 Realität in Schule, Kita, Hochschule und der Weiterbildung. Dabei verändern das Internet und mobile
49 Geräte die sozialen Bezüge und das Umgehen miteinander. So wird in E-Mails ein weniger formaler
50 Ton angeschlagen, Entfernungen und Zeitunterschiede werden anders wahrgenommen, viele
51 Informationen und Medien sind unmittelbar und ortsunabhängig zugänglich – genau wie Einkäufe
52 und Bezahlvorgänge. Hier eröffnet die heutige Form der Digitalisierung wie jede neue Technik-
53 Evolutionsstufe vielfältige Möglichkeiten. Die ständige bzw. schnelle Verfügbarkeit von
54 Informationen, Medien und Waren ändert die Erwartungshaltung an Kommunikationspartner. Auch
55 von ihnen wird eine unmittelbare Erreichbarkeit erwartet, die insbesondere die Rückmeldung zu
56 gelesenen Instant-Messenger-Nachrichten messbar machen. Der ständige Blick auf das Smartphone
57 wird zur Normalität und zur Norm. Diese Norm wird zum Belastungsfaktor, wenn sie nicht ständig
58 erfüllt werden muss. Die zeitliche Selbstbestimmung verschwindet und Druck baut sich auf. Dies
59 führt zu gesundheitlichen Risiken, Unzufriedenheit und belasteten, analogen sozialen Beziehungen.
60 Weiterhin sind gerade Smartphones für die ständige Nutzung völlig ungeeignet, die Displays sind zu
61 klein und in der Regel reflektierend; das führt zu Ermüdung und Stress. Insbesondere spiegelnde
62 Display werden von der Deutschen Unfallversicherung kritisiert (DGUV Information 211-040). Die
63 ständige Erreichbarkeit hat negative Auswirkungen auf das Privatleben der Betroffenen, wie eine
64 Metastudie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin festgestellt hat. Im Report
65 der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA Report 23 Teil 2) wurde darüber hinaus dargelegt, dass die
66 Schlafqualität der Erreichbaren signifikant schlechter ist, als bei den Nicht-Erreichbaren.

67 Einige digitale Angebote finden im rechtlichen Graubereich statt, andere Angebote überschreiten die
68 in Deutschland anzuwendenden Grenzen. Das automatische Auslesen der Kontakte eines
69 Smartphones durch WhatsApp und die Übermittlung dieser Daten an WhatsApp und die
70 Konzernmutter Facebook verstößt, insbesondere wenn es sich um Daten von Schülerinnen und
71 Schülern handelt, gegen das Schuldatenrecht der Länder, mal ausdrücklich (z.B. in Hamburg), mal
72 implizit. Auch die Weitergabe von Beschäftigtendaten ist, ohne ausdrückliche Einwilligung der
73 Betroffenen, in der Regel unzulässig. Viele Beschäftigte wissen weder um diese Problematik noch um
74 die persönlichen Haftungsrisiken.

75 Auch sind den Beschäftigten meist die notwendigen Auswirkungen einer dienstlichen Nutzung auf die
76 private Nutzung nicht klar. Bereits die Aufnahme einer E-Mail-Adresse von Schülerinnen und
77 Schülern in das Adressbuch führt dazu, dass weder Cloud-Dienste noch die Synchronisations-
78 Angebote von Gmail, Apple, GMX, Web.de oder der Telekom zur Synchronisation der Adressbücher
79 über mehrere Geräte hinweg genutzt werden darf. In diesem Sinne „infiziert“ die dienstliche Nutzung
80 den privaten Bereich und schränkt die Nutzungsmöglichkeiten ein.

81 Die Umsetzung des Prinzips *dienstliche Tätigkeit – dienstliches Arbeitsmittel* setzt eigentlich eine
82 Selbstverständlichkeit um. Heute ist es aber so, dass von den schulischen Beschäftigten erwartet
83 wird sich Computer und Smartphones anzuschaffen, um dienstliche Tätigkeiten auszuführen. Das
84 bringt nicht nur finanzielle Lasten mit sich. Es werden auch Risiken auf die Beschäftigten übertragen,
85 denn sie müssen für die Datensicherheit, die Vertraulichkeit und die Datensicherung sorgen. Beim
86 Verlust von benötigten Daten haften sie gegenüber dem Schulträger, beim Bekanntwerden von
87 Daten durch einen Virus oder einen Trojaner haften sie gegenüber den Schülerinnen und Schülern
88 bzw. gegenüber den Eltern. Dabei fordern gerade letztere die Nutzung digitaler Kommunikation,
89 ohne im Gegenzug eine Haftungsfreistellung zu erklären – zu Lasten der schulischen Beschäftigten.
90 Dienstliche Geräte befreien die schulischen Beschäftigten von den meisten Risiken.

91 Aus dargestellten Gründen muss die GEW die im Antrag genannten Initiativen ergreifen, um die
92 Gesundheit und die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen.

93 Antragsteller: Roland Kasprzak, Berufliche Schule ITECH (BS14)

1 **Antrag an den Hamburger Gewerkschaftstag am 15. November 2016**

2
3

4 **Prüfsteine zum „Projekt zur Fortschreibung der Reform der Lehrerausbildung“**

5

- 6 1) Die Lehrämter und Studiengänge gewährleisten Mobilität zwischen den Schultypen in
7 Studium und Beruf.
- 8 2) Die Lehrämter und Studiengänge stellen fach- und schultypenübergreifendes Lernen
9 und Lehren sicher.
- 10 3) Die Lehrämter und Studiengänge halten die Balance zwischen der Spezialisierung auf
11 den Hamburger Schuldienst und der Anschlussfähigkeit in anderen Bundesländern.
- 12 4) Die Zugangsvoraussetzungen zum Studium orientieren sich an den im Lehramt
13 geforderten Kompetenzen. Ein Zugang über berufliche Vorerfahrungen und
14 Quereinstiege wird ermöglicht.
- 15 5) Die Lehrämter und Studiengänge gewährleisten eine möglichst freie Wahl der
16 Praktikums- und Ausbildungsschulen sowie des späteren Arbeitsplatzes.
- 17 6) Die Lehrämter beziehen sich auf einen gemeinsamen Bildungs- und
18 Erziehungsauftrag.
- 19 7) Die Lehrämter und Studiengänge setzen die Themen Inklusion und Heterogenität in
20 allen Schulformen um. Dies beinhaltet eine inklusionspädagogische Qualifizierung für
21 alle Lehrämter und eine optionale behindertenpädagogische Vertiefung im Studium
22 und im Vorbereitungsdienst.
- 23 8) Die Lehrämter und Studiengänge ermöglichen und fördern das Arbeiten in
24 multiprofessionellen Teams.
- 25 9) Die Lehramtsstudiengänge und der entsprechende Vorbereitungsdienst
26 gewährleisten für alle zukünftigen Lehrer*innen ein hohes Maß an fachdidaktischer,
27 fachlicher und allgemeinpädagogischer sowie personaler und sozialer Kompetenz.
- 28 10) Die Lehramtsstudiengänge lassen den Hochschulen die Freiheit, Curricula nach
29 wissenschaftlichen Gesichtspunkten zu gestalten.
- 30 11) Die Lehrämter und Studiengänge sind Ergebnis (erziehungs-)wissenschaftlicher
31 Begründungen, nicht wirtschaftlicher oder schultypenbezogener.
- 32 12) Alle Lehrämter erhalten die gleiche Besoldung.

33

34

35 Antragsteller: Netzwerk LeBi

1 Prekäre Beschäftigung beenden - Hochschullehre verbessern: 2 Lehraufträge angemessen und sachgerecht vergüten

3 Am 17.10. d. J. einstimmig beschlossener Beschlussvorschlag der Fachgruppe Hochschule und For-
4 schung zur Vorlage beim HGT der GEW am 15. November 2016.

5 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

6 Die GEW fordert die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstel-
7 lung auf, die seit acht Jahren nicht mehr erhöhten Lehrauftragsvergü-
8 tungssätze deutlich anzuheben. Bei der Festlegung der Vergütungen für
9 Lehraufträge soll sie sich an den Kosten orientieren, die für eine Lehrver-
10 anstaltungsstunde in ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen anzuset-
11 zen ist. Die Vergütungen sollen künftig wieder jährlich um jenen Prozent-
12 satz erhöht werden, der den durchschnittlichen Tarifsteigerungen bei Be-
13 amten- und Angestelltentarifen entspricht. Lehraufträge dürfen nicht län-
14 ger dazu missbraucht werden, die grundständige Lehre zu Billigpreisen
15 anzubieten und damit prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen, wo die fi-
16 nanzielle Ausstattung nicht hinreichend gewährleistet ist.

17

18 Begründung:

19 Das Hochschulrahmengesetz, das HmbHG sowie die „Verwaltungsanordnung der Behörde für
20 Wissenschaft und Forschung über die Erteilung von Lehraufträgen (...)“ (LehrAO von 1982)
21 legen fest, dass Lehraufträge zur Ergänzung des Lehrangebotes erteilt werden können. Sie
22 sind also ausdrücklich nicht dafür vorgesehen, grundständige Lehre zu ersetzen. Tatsächlich
23 ist aber auf breiter Fläche zu beobachten, dass erhebliche Anteile der Kerncurricula und
24 grundständigen Lehre (also die Lehre in jenen Lehrveranstaltungen, die die Studierenden zum
25 erfolgreichen Abschluss ihres Hochschulabschlusses absolviert haben müssen) von Lehrbe-
26 auftragten bestritten werden. Die gezahlten Vergütungen für die einzelne Lehrveranstal-
27 tungsstunde liegen dabei regelhaft so niedrig, dass es sich dabei um prekäre Beschäftigung
28 unterhalb des Mindestlohnes handelt. Hinzu kommt, dass Lehraufträge i.d.R. nur von Semes-
29 ter zu Semester und während der Vorlesungszeit vergeben werden. Während die Vorberei-
30 tungs-, Betreuungs-, Korrektur- und Prüfungsarbeiten, die mit einem Lehrauftrag einherge-
31 hen, i.d.R. deutlich vor Beginn der Vorlesungszeit aufgenommen werden müssen und erst
32 deutlich nach der Vorlesungszeit enden, werden nur die geleisteten Lehrauftragsstunden
33 während der Vorlesungszeit vergütet. Einen Ausgleich bei Erkrankung oder im Falle von Aus-
34 fällen, die vom Lehrbeauftragten nicht zu verantworten sind, gibt es nicht.

35 Hinzu kommt: Eine substantielle Erhöhung ist nach mehr als einem Jahrzehnt der Stagnation
36 (und sogar der nominalen Absenkung im Jahr 2012) dringend erforderlich. Eine Fallstudie der
37 Fachgruppe Hochschule und Forschung der GEW Hamburg zur Entwicklung der Vergütung

38 an der Uni Hamburg seit 1996 kommt zu folgenden Ergebnis: Während die ohnehin auf nied-
39 rigen Niveau angesetzten Vergütungen zwischen 1994 und 2004 immerhin noch jährlich ge-
40 mäß den tariflichen Lohnentwicklungen im öffentlichen Dienst angepasst wurden, stagnierten
41 die Vergütungen zwischen 2004 und 2007 auf dem gleichen nominellen Niveau, wurden 2008
42 zum letzten Mal angehoben, um 2012 sogar um 1,57 % abgesenkt zu werden. Seither wurde
43 an den Vergütungen nichts mehr verändert.

44 Berechnungen der Bundes-GEW weisen inzwischen nach, dass der reale Stundenlohn in eini-
45 gen Bereichen sogar für „Professoren-gleiche Lehre“ unterhalb des Mindestlohnes liegt. Bei
46 den hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg drückt das viele Lehrbeauftragte in Einkom-
47 mensverhältnisse unterhalb der Armutsgrenze für eine Arbeit, die zugleich höchste Qualifizie-
48 rungen voraussetzt.

49 Die Erfüllung der o. g. Forderung hätte positive Effekte für die Hochschullehre, die Lage der
50 Betroffenen und die Wiederannäherung der Lehrwirklichkeiten an den Hochschulen an die
51 gesetzlich gegebenen Normen:

- 52 1. Die Lage der prekär beschäftigten Lehrbeauftragten würde sich durch eine entspre-
53 chende Anpassung der Vergütung fundamental verbessern;
- 54 2. Die Hochschuleinrichtungen würden wieder in die Lage versetzt, sich im Zweifelsfall
55 für ordentliche Beschäftigungsverhältnisse zu entscheiden, da es finanziell nicht mehr
56 sinnvoll wäre, grundständige Lehre durch dann nicht mehr billigere Lehraufträge an-
57 bieten zu lassen;
- 58 3. Lehraufträge könnten wieder auf jene Bereiche beschränkt werden, für die sie eigent-
59 lich gedacht und gesetzlich vorgesehen sind: sinnvolle Ergänzungen des Lehrangebo-
60 tes über die Kerncurricula hinaus.

61 Dabei ist freilich darauf zu achten, dass die Einstellungsverfahren so gestaltet werden, dass
62 auch kurzfristig ausgefallene Lehre durch hauptamtlich Beschäftigte ausgeglichen werden
63 kann. Für die Übergangszeit können Lehraufträge auch noch eingesetzt werden, um kurzfris-
64 tig auftretende Lehrengpässe zu schließen, solange die oben genannten Vergütungskriterien
65 erfüllt sind.

66

67 Antragsteller: FG Hochschule und Forschung

1 **Antrag an den Gewerkschaftstag der GEW Hamburg am 15.11.2016**

2

3 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

4 Die HLZ ist ein gewerkschaftliches Organ der GEW von Mitgliedern für Mitglieder.
5 Beiträge von Nicht-Mitgliedern dienen der Ergänzung oder der Darstellung von Ge-
6 genpositionen.

7 Die Redaktionsleitung der HLZ wird beauftragt, Interviews mit oder Beiträge von
8 Nichtmitgliedern der GEW als solche kenntlich zu machen.

9 Des Weiteren wird sie beauftragt, Beiträge von Nicht-Mitgliedern einer DGB-
10 Gewerkschaft nur dann zu veröffentlichen, wenn sie als erkennbare Außenansicht
11 gewerkschaftliche Diskussionen ergänzen oder als Gegenposition die gewerkschaft-
12 liche Diskussion befördern.

13 **Begründung:**

14 Erfolgt mündlich.

15 **Antragsteller:** Carsten Arnheim, Roland Kasprzak, Lucie Kuhse, Matias Töpfer

16

17 **Anlage**

18 Interview mit dem Schulleiter Witting, HLZ 9-10/2016, S. 12 - 16