



Oktober 2021

thüringer zeitschrift der Bildungsgewerkschaft



Wie soll die Arbeitszeit an Hochschulen erfasst werden?

www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Thüringen



Inhalt

Seite

Zur aktuellen Situation in Thüringen:
Es wird ein heißer Herbst 1

WIE SOLL DIE ARBEITSZEIT AN HOCHSCHULEN ERFASST WERDEN?

| | |
|--|----|
| Einleitung zur Arbeitszeiterfassung | 2 |
| Arbeitszeiterfassung PRO | 2 |
| Arbeitszeiterfassung CONTRA | 4 |
| Arbeitszeiterfassung? Ja und nein! | 6 |
| Arbeitsvorgänge und Eingruppierungen | 8 |
| 95 Thesen gegen Zeitverträge | 10 |
| #IchBinHanna: Neue Nachrichten | 11 |
| Umfrage zur Arbeitsbelastung: | |
| Arbeitsaufträge für die GEW | 12 |
| Serie: Rechte von Hochschulbeschäftigten | 13 |
| Forderungen an die Landespolitik | 15 |

AKTUELLES

| | |
|---|----|
| Neue Handreichung: Sexuelle Bildung vielfaltssensibel gestalten | 16 |
| Nachruf Klaus Hanella | 17 |
| Mein Freiwilligendienst bei der GEW | 17 |
| Tarifrunde TV-L 2021: | |
| #DASGEWINNENWIR | 18 |

SOZIALPÄDAGOGIK

| | |
|---------------------------------------|----|
| AG Kita und Kita-Leitungen | 19 |
| "Gärtnern" im Kontext Kinderpädagogik | 20 |

PERSONALRATSWAHLEN

| | |
|---|----|
| Personalräte der GEW: Christian Gießler | 21 |
| Neues Erklärvideo zur Personalratswahl | 21 |

RECHTSSTELLE

| | |
|---|----|
| Was ist zu beachten, wenn sich die Eingruppierung ändert? | 22 |
|---|----|

GEW VOR ORT

| | |
|-----------------|----|
| Jubilare | 23 |
| Aus den Kreisen | 23 |



Im September 2021 erhält den LesePeter das Kinderbuch:

Die ganze Wahrheit (wie Mason Buttle sie erzählt)

Leslie Connor (Autorin) & André Mumot (Übersetzung)



Aus dem Englischen
Hanser Verlag,
München 2021
320 Seiten
gebundene Ausgabe
16,00 €
ab 10 Jahren

ISBN
978-3-446-26802-9

Mason kann weder lesen noch schreiben, hat aber das Herz an der richtigen Stelle. Während er noch immer versucht, die Ereignisse rings um den Unfalltod seines besten Freundes zu sortieren, verschwindet Calvin. Wieder war es Mason, der den vermissten Jungen als letzter gesehen hat. Eine berührende Erzählung, die mit wohlthuender Gerechtigkeit aufgelöst wird.



Im Oktober 2021 erhält den LesePeter das Jugendbuch:

Unfollow

Lukas Jüliger



Reprodukt,
Berlin 2020
168 Seiten
gebunden
29,00 €
ab 14 Jahren

ISBN
978-3-95640-217-3

Der Influencer Earthboi ist ein echtes Phänomen. Er streamt, programmiert und lebt der Menschheit vor, wie sie in Einklang mit der Natur existieren sollte. Seine anfangs treuen Follower berichten uns in dieser Graphic Novel von seinem Aufstieg und seinem Fall – eine kritische und doppelbödeige Auseinandersetzung mit unserer Lebensweise und mit der Faszination der Influencer.

Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes, aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur. Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) ist im Internet unter www.ajum.de (LesePeter) abrufbar.

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Thüringen · Heinrich-Mann-Straße 22 · 99096 Erfurt
Tel.: 03 61 - 5 90 95 0 · Fax: 03 61 - 5 90 95 60

E-Mail an die Redaktion: tz@gew-thueringen.de

Die tz erscheint in den Monaten Februar, April, Juni, September, Oktober und Dezember. Der Bezugspreis für die tz beträgt ab 01. Januar 2013 für Nichtmitglieder 3,10 Euro pro Einzel exemplar zzgl. Porto, das Jahresabo (6 Hefte) 16,80 Euro zzgl. Porto. Das Jahresabonnement kann drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt werden. Erfolgt bis zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung, wird das Abo um ein Jahr verlängert.

Die Lieferung erfolgt gegen Vorkasse an die GEW-Wirtschaftsdienst GmbH, DKB Bank Berlin, Kto.-Nr.: 1005400559, BLZ: 12030000. Die Abo-Gebühr für Mitglieder der GEW Thüringen ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die in den einzelnen Beiträgen wiedergegebenen Gedanken entsprechen nicht in jedem Falle der Ansicht des GEW-Vorstandes oder der Redakteure. Die Beschlüsse des Vorstandes sind verbindliche GEW-Meinungen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor.

Manuskripte und sonstige Zuschriften für die Redaktion der thüringer zeitschrift (tz) werden an die Adresse der Geschäftsstelle erbeten. *Einsendeschluss für Beiträge* ist immer der 10. des Vormonats.

Verantwortlicher Redakteur: Dr. Michael Kummer

Redaktionsschluss: 10.09.2021 · Layout, Satz, Druck:

Lisa Rodin · PROOF Druck- und Medienproduktion
Gustav-Tauschek-Straße 1 · 99099 Erfurt · Tel: 03 61 · 75 1936 10

E-Mail: info@proof-ef.de · Internet: www.proof-ef.de

Bildnachweis: Titel, S. 1, 2-3, 4, 6-7, 19, 20: Canva Pro

Gültige Anzeigenpreisliste vom 01.01.2021

ZUR AKTUELLEN SITUATION IN THÜRINGEN

Es wird ein heißer Herbst

Die Landesvorsitzende der GEW Thüringen über die Tarifrunde im Bereich der Länder, die Bundestagswahl, den Ganztagsanspruch und die Verhandlungen zum Landeshaushalt – und wo da überall Bildungsthemen versteckt sind.

Tarifarbeit

Wir stehen vor einer herausfordernden Tarifrunde im Bereich der Länder. Fünf Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 150 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Das sind die Forderungen der DGB-Gewerkschaften im öffentlichen Dienst. In der letzten Ausgabe der tz hatte ich ein wenig in die finanzielle Situation der Länder eingeführt. Ganz so schlecht, wie die Arbeitgeber:innen tun, ist die Lage im Grunde nicht. Und dennoch müssen wir eine Tarifrunde planen, die notfalls auch unter Pandemiebedingungen funktioniert.

Einen besonderen Fokus wollen wir in diesem Jahr auf die Thüringer Hochschulen legen. Zwei wichtige Erwartungen wurden an die Arbeitgeber:innen (TdL) adressiert: Eindämmung der Befristungen und die Verhandlungszusage für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Hier müssen wir richtig Druck aufbauen, damit da endlich was geht. Aber auch die Sonderpädagogischen Fachkräfte und die Fachlehrer:innen an den Berufsbildenden Schulen sollten sich intensiv an den Aktionen beteiligen. Hier wollen wir die Mindesteinstufung in die E 10 erkämpfen. Gemeinsam mit Euch können wir erfolgreich sein.

Wahlen

Auch wenn die Landtagswahl in Thüringen nicht stattfindet, wird trotzdem gewählt. Am 26. September 2021 wurde ein neuer Bundestag gewählt. Wer auch immer am Ende das Rennen macht, die Zukunftsthemen stehen seit langem fest: Klimawandel, Digitalisierung und Ausbau und Stärkung der öffentlichen Daseinsfürsorge. Hier wird sich eine künftige Bundesregierung, egal welche Farben sie trägt, an nachweisbaren Ergebnissen messen lassen müssen. Glücklicherweise haben sich die derzeit noch Regierenden auf einen Kompromiss zum Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung einigen können. Darauf muss dann aufgebaut werden, damit wir auch in Thüringen davon profitieren können.

Ganztag

Was bedeutet der Rechtsanspruch für Thüringen? Denn das Gesetz zielt auf Regelungen im SGB XIII ab, der Hort ist in Thüringen jedoch an die Schule gekoppelt und die Beschäftigten sind im Landes-

dienst. Detailfragen müssen dazu unbedingt geklärt werden. Was aber grundsätzlich gilt: Die Gelder des Ganztagsförderungsgesetzes müssen in Thüringen in eine verbindliche und deutlich bessere Fachkraft-Kind-Relation sowie ein Fachkräftegebot (dazu gehört die Qualifizierung der Seiteneinsteiger:innen) fließen. Eine Qualitäts-offensive für den Thüringer Schulhort muss schnellstmöglich auf den Tisch!

Haushalt

Die Landesregierung muss als Minderheitsregierung einen tragfähigen Haushalt für das Jahr 2022 durch das Parlament bringen. Einerseits sollen wichtige Projekte fortgeführt und ausgebaut werden, andererseits will Finanzministerin Heike Taubert keine neuen Schulden aufnehmen. Und auch die Opposition würde weitere Schulden gerne vermeiden. Aber geht das auf?

Der Bildungsbereich ist nach wie vor unzureichend finanziert, es fehlt an Lehrkräften, an Schulsozialarbeiter:innen, an Horterzieher:innen. Es fehlt aber auch an Kindergärtner:innen und unbefristeten Stellen an den Hochschulen. Es fehlen Plätze im Vorbereitungsdienst und Personal für ThILLM und Schulämter. Auch wenn der Digitalpakt langsam an Fahrt aufnimmt, das notwendige Breitband fehlt an zu vielen Orten. Wer für diese notwendigen Investitionen keine neuen Schulden aufnehmen will, wird erklären müssen, wie Bildung krisenfest gestaltet werden kann. Nicht nur eine Corona-Pandemie macht den Bildungseinrichtungen das Leben schwer und die schraubt die Belastungen der Beschäftigten immer höher. Die Schalthebel für krisenfeste Bildung sind immer noch Personal und optimale Arbeitsbedingungen.

Liebe Kolleg:innen, es wird ein heißer Herbst werden. Packen wir es gemeinsam an!

Herzlichst

Kathrin Vitzthum
Eure Landesvorsitzende



EINLEITUNG

Arbeitszeiterfassung! Auch für den wissenschaftlichen Bereich?

Mit seiner Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung vom 14.05.2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) Unruhe ausgelöst – auch unter den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen.

In dieser Entscheidung hat der EuGH den EU-Mitgliedsstaaten aufgegeben, für ihre Beschäftigten ein System der Arbeitszeiterfassung einzuführen, falls ein solches im jeweiligen Land noch nicht existiert. Die Aufzeichnung muss die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und für die Beschäftigten zugänglich erfassen. Dabei obliegt es „den Mitgliedsstaaten, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten Spielraums, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere in dessen Form, festzulegen und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheit des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“ (EuGH, a.a.O., Rz. 63).

Der Gesetzgeber in Deutschland denkt immer noch über ein System nach. Daher gibt es auch für uns Gelegenheit, darüber nachzudenken, was das für die Hochschulen und besonders auch für wissenschaftliche Tätigkeiten in Lehre und Forschung bedeutet. Der Knackpunkt dabei ist nicht, wie das System der Erfassung der Arbeitszeit

aussieht, sondern dass damit die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit gefordert ist!

Dass von Promovierenden auf halben Stellen häufig erwartet wird, dass sie in Vollzeit arbeiten sollen, weil nur unter voller Hingabe (der Arbeitszeit) Wissenschaft betrieben werden kann, wissen alle, die im System Wissenschaft tätig sind. Aber selbst, wenn man nicht an diese extremen Auswüchse denkt, sind manche Anforderungen und Abläufe an Hochschulen und in Wissenschaft allgemein nur schwer mit dem bundesdeutschen Arbeitszeitrecht vereinbar.

Und was dann?

Die folgenden drei Beiträge gehen dieser Frage aus unterschiedlichen Blickwinkeln nach.

Marlis Bremisch
Referentin für Bildung



PRO

Arbeitszeiterfassung? Ja bitte!

Mein Plädoyer für flächendeckende Arbeitszeiterfassung – auch an Hochschulen – beginne ich mit persönlichen Erfahrungen:

Nachdem ich vor fast 23 Jahren an der neu gegründeten Fachhochschule Nordhausen begonnen hatte, habe ich in einer Dienstberatung die Frage nach den Arbeitszeitregelungen gestellt. Ich erntete verduztzte Blicke der Kolleg:innen und mein Dienstvorgesetzter antwortete, dass in Ermangelung einer Regelung die allgemeinen Bestimmungen der Thüringer Landesverwaltung gelten würden. Diese wären montags bis donnerstags von 7 bis 16 Uhr bei einer halben Stunde Pause und freitags von 7 bis 13 Uhr. Weil alle das so handhaben würden, erübrige sich auch eine Zeiterfassung. Allerdings würde auch geduldet, eine Stunde später anzufangen, wenn man abends entsprechend länger arbeite.

Starre Regelungen versus flexible Vertrauensarbeitszeit

Da ich vorher bei einer privaten Einrichtung mit Vertrauensarbeitszeit und großer Flexibilität gearbeitet hatte, kam mir diese recht starre Regelung befremdlich vor – insbesondere weil ich aus Erfahrung wusste, dass es an Hochschulen durch den Jahreszyklus bestimmte Arbeitsspitzen gibt, und dass diese beim Internationalen Büro einer Hochschule, meinem Verantwortungsbereich, besonders stark ausgeprägt sind.

Es kam, wie es kommen musste: Nach einer Phase hoher Arbeitsbelastung und großer Mehrarbeit (der Arbeitsanfall ließ über einen längeren Zeitraum keinen Feierabend um 16 Uhr zu und auch

samstags war Arbeit angefallen), fragte ich meinen unmittelbaren Vorgesetzten, einen Professor, ob ich mal ein bis zwei Tage frei haben könnte. Die Antwort war deutlich: Ich könne gerne Urlaub nehmen, aber bei meiner Entgeltgruppe würde unbezahlte Mehrarbeit erwartet. Außerdem könne ich ja meine Mehrarbeit nicht nachweisen und einfach frei nehmen, wäre nicht drin.

Der Konflikt war da

Auch der damalige Personalrat sah wenig Handlungsbedarf. GEW-Mitglied war ich damals schon, aber noch nicht im Personalrat. Was sich aber bald änderte. Seit 2004 haben wir eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, die sicherstellt, dass Mehrarbeit auch ausgeglichen werden kann. Sie ist inzwischen regelmäßig überarbeitet und neuen Rahmenbedingungen angepasst worden, in ihren Grundprinzipien hat sie aber weiterhin Bestand.

Die Zeiterfassung erfolgt über vorgegebene Excel-Listen, die monatlich auf dem Dienstweg beim Kanzler eingereicht werden müssen. Persönlich erfahre ich den Mehrwert dieser Zeiterfassung, indem ich ohne Probleme und schlechtes Gewissen als Kompensation für periodisch anfallende Mehrarbeit so genannte Freizeitausgleichstage (oder auch „Gleittage“) nehmen kann. Dadurch bin ich auch mir selber und meiner Gesundheit gegenüber im Reinen – weiß ich doch, dass ich nicht mehr arbeite als arbeitsvertraglich geschuldet und dass ich auch noch freie Zeit für mich habe – und für ehrenamtliches (gewerkschaftliches) Engagement.

Kinderkrankheiten verschwinden langsam

Natürlich hatte auch unsere Dienstvereinbarung ihre Schönheitsfehler: sie galt zunächst nur für das Personal in Verwaltung und Technik, und die tarifvertraglich sehr ungünstigen Dienstreiseregungen (Nicht-Anrechnung von Reisezeiten) führten doch dazu, dass man dem Arbeitgeber viel „Zeit geschenkt“ hat. Inzwischen hat sich dort einiges geändert: Auch das wissenschaftliche Personal ist von der Dienstvereinbarung erfasst, hat allerdings die Möglichkeit, Arbeitszeitsouveränität gemäß § 6 Abs. 12 in der Fassung von § 40 Nr. 3 TV-L durch einseitige Erklärung in Anspruch zu nehmen. Und Reisezeiten werden inzwischen per Erlass des Finanzministeriums als Ergebnis der Rechtsprechung voll als Arbeitszeit anerkannt.

Hohe Zufriedenheit mit flexibler Arbeitszeitregelung

Meine persönliche Erfahrung – eines an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Wissenschaft Tätigen – mit einer flexiblen Arbeitszeitregelung verbunden mit einem praktikablen Zeiterfassungssys-

tem ist durchweg positiv. Allerdings sehe nicht nur ich es so: Bei einer Befragung zur Beschäftigtenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes haben unsere Arbeitszeitregelungen einen positiven Spitzenwert erreicht. Es wenden sich regelmäßig überlastete Kolleg:innen aus dem Wissenschaftsbereich an mich als Personalrat: Lehrkräfte (LfBA), die 24 Semesterwochenstunden (SWS) Lehre nicht mit ihren eigenen qualitativen Anforderungen an wissenschaftliche Lehre in Einklang bringen können. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die mehrere Vorgesetzte haben und die von denen dauerhaft mit Arbeitsaufgaben überlastet werden. In der Regel nehmen sie Arbeitszeitsouveränität in Anspruch und nehmen nicht an der Zeiterfassung teil. Der erste Rat ist dann immer, wieder an der Zeiterfassung teilzunehmen, damit die angefallene Mehrarbeit (und damit die Überlast) dokumentiert ist und die Vorgesetzten sie zur Kenntnis nehmen müssen, so dass die Mehrarbeit kompensiert werden kann. Diejenigen, die diesen „Schritt zurück“ in die Arbeitszeiterfassung gegangen sind, haben auch durchweg gute Erfahrung damit gemacht.

Gegen Arbeitsverdichtung hilflos

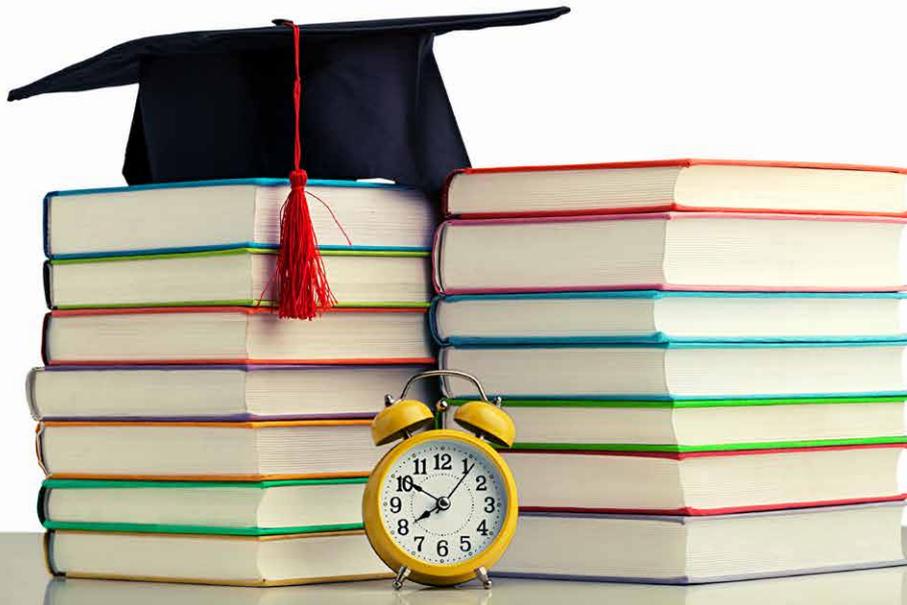
Allerdings ist Arbeitszeiterfassung kein Mittel gegen Arbeitsverdichtung, weder beim Personal in Technik und Verwaltung noch beim wissenschaftlichen Personal. Sie dient lediglich der Dokumentation, dass man die arbeitsvertraglich geschuldete Zeit gearbeitet hat und hilft dabei, darüber hinaus keine Zeit dem Arbeitgeber zu „schenken“. So kann sichergestellt werden, dass Menschen außer der Arbeit noch Zeit für ein Privatleben haben, die sie je nach persönlicher Lebensführung selbstbestimmt ausfüllen.

Arbeitszeiterfassung sollte gewerkschaftliche Forderung sein

Aus gewerkschaftlicher Sicht gibt es daher meines Erachtens keine Argumente gegen Arbeitszeiterfassung. Wir sollten daher – entsprechend der Rechtsprechung des EuGH, Zeiterfassung für alle Beschäftigten in unserem Zuständigkeitsbereich fordern. Selbstverständlich muss die Erfassung sachlich und technisch den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs genügen, also neben hinreichender Flexibilität der Arbeitszeitregelungen auch mobile Arbeit und Arbeitszeitsouveränität berücksichtigen.

Thomas Hoffmann
stellv. Landesvorsitzender





CONTRA

Arbeitszeiterfassung an der Universität – eine kritische Reflexion

Als der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Mai 2019 sein Urteil zu Arbeitszeiterfassung sprach, nahmen viele Kolleg:innen im Wissenschaftsbereich an der Universität davon zunächst keine Kenntnis. Selbst die Kommentare in den Nachrichten schienen im ersten Moment niemanden zu beunruhigen – dies hat sich mittlerweile geändert.

Die Frage, ob eine verbindliche Regelung für alle europäischen Staaten und für alle Beschäftigungsverhältnisse wirklich angemessen scheint, kann hier nicht diskutiert werden, wohl aber die Frage, welche Konsequenzen dies für die Wissenschaftler:innen in Forschung und Lehre an den Universitäten hat.

Werfen wir also zunächst einmal den Blick auf die Universitäten: es bleibt festzustellen, dass es den Arbeitsplatz an der Universität nicht gibt. Neben den unterschiedlichen Statusgruppen (Professor:innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) – die Lehrbeauftragten, die am schlechtesten gestellte Gruppe wird vom Arbeitszeiterfassungsauftrag nur marginal tangiert) gestaltet sich auch die Ausgestaltung der Verträge sehr unterschiedlich.

Wenden wir uns den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und den LfbA's zu.

Warum sollte eine Zeiterfassung an den Interessen der Beschäftigten vorbeigehen? Es scheint zunächst paradox einen Schutzmechanismus als Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu qualifizieren – verständlich wird es nur, wenn man die Arbeitsbedingungen genauer betrachtet. Hier beginnt die Schwierigkeit, denn die Arbeitsbedingungen sind alles andere als gleich.

Befristet Beschäftigte in der Qualifizierungsphase unterliegen anderen Zwängen und Nöten als der Akademische Rat auf Lebenszeit, soviel scheint offensichtlich. Was sie beide eint sind jedoch zwei Vorgaben:

1. Erstens, ihre Tätigkeiten, sowohl in der Forschung als auch in der Lehre, sind charakterisiert durch ein hohes Maß an Individualität und Kreativität. Es handelt sich nicht um Standardprozesse und Verfahren, die einer bloßen (Re)Produktion entsprechen.
2. Ihre Dienstleistungen sind zeitlich vorgegeben in vollem Umfang zur Erreichung der Zielstellung (Lehre oder Forschung) zu erbringen. Umgangssprachlich würde man sagen: Die Arbeit muss gemacht werden!

Akademische Lebenswirklichkeit versus Zeiterfassung

All dies ist sicher noch kein Argument gegen die Arbeitszeiterfassung WENN – und hier geht der gesetzlich formulierte Anspruch an den Lebenswirklichkeiten vorbei – die Arbeit an der Universität nicht eine zyklische wäre. Um es konkret zu machen: das akademische Jahr differenziert sich in unterschiedliche Phasen: die Vorbereitungsphase für die Vorlesungszeit, die Vorlesungszeit, die Prüfungszeit und die Korrekturphase.

Jedem, der ein Studium absolviert hat, ist klar, dass diese Phasen mit einer unterschiedlichen Intensität und Arbeitsbelastung verbunden sind. Die Aufgaben sind sehr unterschiedlich und vor allem auch unterschiedlich zeitintensiv. Übersetzt heißt dies, es gibt durchaus Phasen, in denen die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird, ja, in denen man sogar am Wochenende arbeitet (anders ist es aber auch nicht möglich, Prüfungen fristgerecht zu korrigieren, um Zeugnisse zu erstellen).

Auf der anderen Seite reduzieren sich die Arbeitsstunden wäh-

rend des Semesters – nach guter Vorarbeit und Planung – auf das Halten der Lehrveranstaltung und auf eine kritische Reflexion und Adaption der Lehre, die wohl ‚entspannendste‘ Zeit während des akademischen Jahres. Es wird deutlich, die Lehre an der Hochschule ist eine klassische „Saisonarbeit“.

Periodische Schwankungen auch in der Forschung

Werfen wir nun ein Blick in die Forschung. Nun ist es auch auf diesem Tätigkeitsgebiet nicht so, dass man kontinuierlich arbeitet. Mal abgesehen davon, dass man kreativ arbeitet, wenn einen ‚die Muse küsst‘ – dass tut sie dann auch schon einmal am Samstagabend nach 20:00 Uhr, oder am Sonntagmorgen nach dem Frühstück – ist auch dies ein überaus zyklisches Geschäft. Man konzipiert sein Projekt, entwirft ein Forschungsdesign, arbeitet entsprechend der Phasen und Möglichkeiten und dann rückt das Projektende näher – wobei es unerheblich ist, ob es durch die finanziellen Mittelgeber definiert ist oder durch Verlage, die eine Frist für die Publikation setzen. In dieser Situation zu sagen: „Stopp die tägliche/wöchentliche Arbeitszeit ist geschafft“ scheint absurd und surreal.

Es ist deutlich geworden, auch die Forschung unterliegt periodischen Schwankungen, die durch den Prozess und Rahmenbedingungen vorgegeben sind. Phasen einer höheren Belastung wechseln sich mit Phasen ab, in denen man regenerieren kann. Meine Frage, und ich bin mir sicher die Antwort zu kennen, lautet: Glaubt man wirklich mit einer Zeiterfassung die wissenschaftlichen Arbeitsprozesse zu konditionieren? Sollen sich Mitarbeiter:innen auf Hochdeputatsstellen (18 – 24 LVS für LfbA's), die am Vormittag und am Abend Lehre anbieten, dann mittags ausstechen, um regelkonform die Höchstgrenze von 10 Arbeitsstunden nicht zu überschreiten? Wird der Forscher eine Woche vor Einreichung seines Artikels wirklich „Dienst nach Arbeitszeitkonto“ machen? Wird vor allem der befristet Beschäftigte seinem Vorgesetzten sein Arbeitszeitkonto präsentieren und sagen: „Sorry, diese (Arbeits-)Woche ist rum“? Werden die Studierenden hören „Ihr Abschlusszeugnis ist noch nicht fertig, der Kollegen hat diese Woche schon seine Arbeitszeit geleistet.“ Dass Überstunden mit der Arbeitszeiterfassung erfasst würden, macht die Sache nicht besser – ist dies doch nur im ‚legalen Rahmen‘ möglich. Nach 50 Stunden pro Woche wäre Schluss – wobei die zuvor aufgeworfenen Fragen nicht gelöst wären, sondern sich nur verlagern. Die Prüfungen müssen begutachtet werden, egal wie lange es dauert!

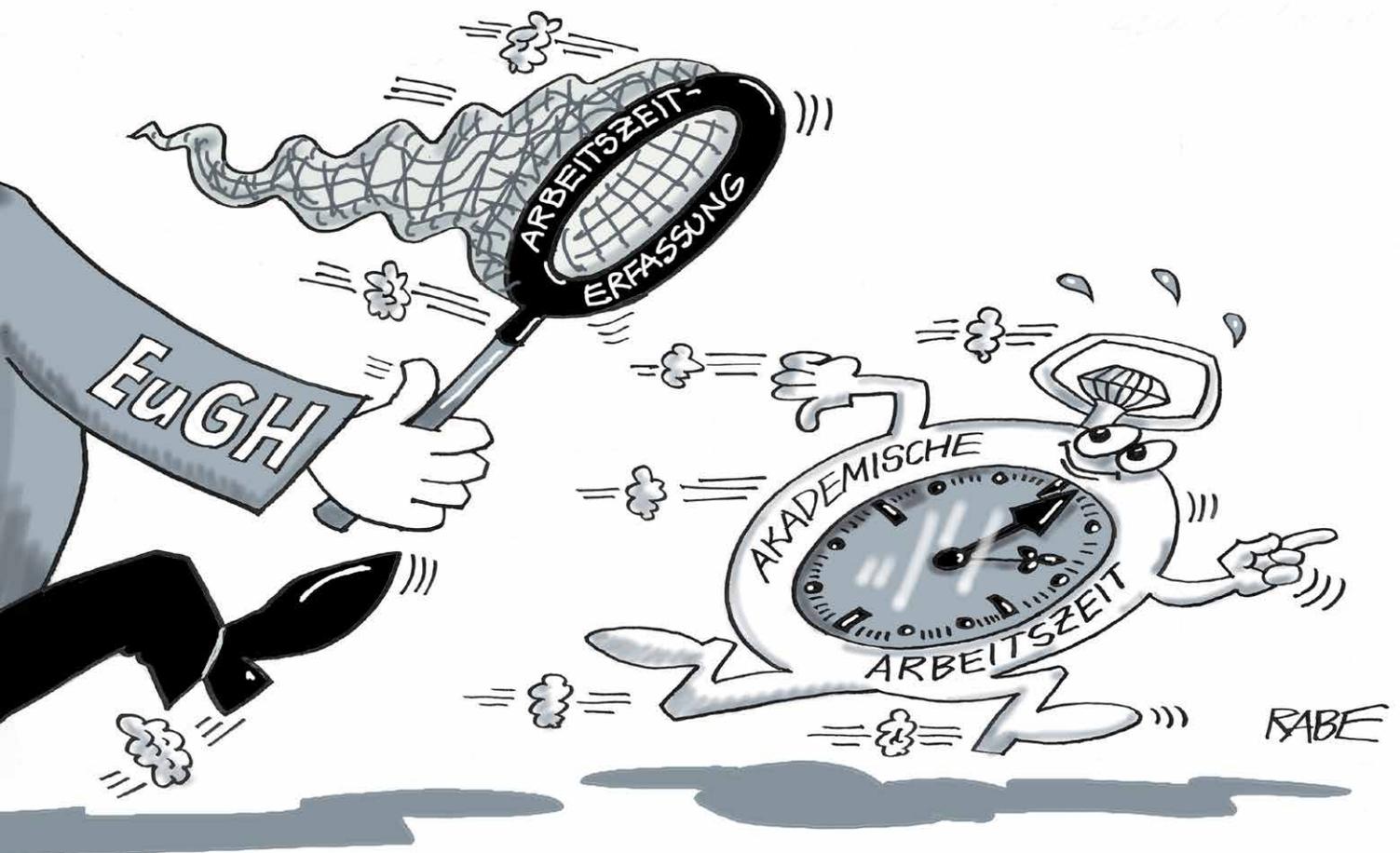
Die sinnvollere Lösung scheint – unter der Maßgabe verantwortungsbewusster Vorgesetzter – doch eher die Vertrauensarbeitszeit zu sein. Und wenn man ehrlich ist, liegt hier das eigentliche Problem. Denn in einem Output-orientiertem System geht es eben nicht um die Zeit, im Zweifelsfall verlagert die Zeiterfassung die Frage nur auf eine andere Ebene: Nämlich auf die Frage der Arbeitsgeschwindigkeit. Wem wäre damit geholfen? Entlastung oder gar Schutz wird ein Arbeitszeiterfassungsmodell nicht gewährleisten können, dafür braucht es ein Bewusstsein für die Leistung und Beanspruchung der Mitarbeiter:innen. Ein solches Modell würde nur dazu führen, die Rahmenbedingungen einzuzengen und die (Selbst)-Ausbeutung der Mitarbeiter:innen weiter zu verschleiern.

Vertrauensarbeitszeit als Lösung?

Die sinnvollere Lösung scheint – unter der Maßgabe verantwortungsbewusster Vorgesetzter – doch eher die Vertrauensarbeitszeit zu sein. Und wenn man ehrlich ist, liegt hier das eigentliche Problem. Denn in einem Output-orientiertem System geht es eben nicht um die Zeit, im Zweifelsfall verlagert die Zeiterfassung die Frage nur auf eine andere Ebene: Nämlich auf die Frage der Arbeitsgeschwindigkeit. Wem wäre damit geholfen? Entlastung oder gar Schutz wird ein Arbeitszeiterfassungsmodell nicht gewährleisten können, dafür braucht es ein Bewusstsein für die Leistung und Beanspruchung der Mitarbeiter:innen. Ein solches Modell würde nur dazu führen, die Rahmenbedingungen einzuzengen und die (Selbst)-Ausbeutung der Mitarbeiter:innen weiter zu verschleiern.

Mit einem verantwortungsbewussten Vorgesetzten funktioniert die Vertrauensarbeitszeit – ohne ihn bleibt auch die Arbeitszeiterfassung eine leere Hülle.

Dr. Christian Grywatsch
Universität Erfurt



UNENTSCHEIDEN

Arbeitszeiterfassung? Ja und nein!

Seit dem Urteil des EuGHs zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung gibt es immer wieder heftige Diskussionen zwischen Befürworter:innen und Gegner:innen dieser Entscheidung. Gerade im Hochschulbereich gibt es dazu sehr gegensätzliche Meinungen. Die Einen kämpfen für eine grundsätzliche Erfassung der Arbeitszeit aller Personengruppen, da diese eine gewisse Schutzfunktion bieten können. Die Anderen sehen eine solche Erfassung eher als praxisfern und hinderlich für die tägliche Arbeit im Hochschulbetrieb.

Als Personalrats- und Gewerkschaftsmitglied einerseits und wissenschaftlicher Mitarbeiter andererseits schlagen bei diesem Thema zwei Herzen in meiner Brust, deren Takt jedoch nicht so recht in Einklang zu bringen ist. So liegt mir natürlich der Schutz der Mitarbeiter:innen sehr am Herzen, es ist aber auch Fakt, dass die Zusammensetzung des Personals an den Hochschulen sehr heterogen ist. Selbst innerhalb der verschiedenen Statusgruppen prallen hier sehr unterschiedliche Bedürfnisse aufeinander, die auch besondere Anforderungen an eine Zeiterfassung stellen bzw. dieser sogar entgegenstehen. Zu berücksichtigen sind beispielsweise die Interessen der Mitarbeiter:innen aus der Verwaltung, der technischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen, der angestellten Promovend:innen, der studentischen und wissenschaftlichen Assistent:innen usw. Hinzu können auch noch Umstände aus dem privaten Umfeld kommen, die Einfluss auf die Arbeitsorganisation haben.

Schon an dieser Stelle wird klar, wie umfassend und vor allem komplex sich das Pro und Contra einer Arbeitszeiterfassung gestalten. Eine vollständige Diskussion im Rahmen dieses Artikels ist deshalb auch nicht möglich. Vielmehr sollen die hier aufgeführten Argumente zum Nachdenken anregen und Verständnis für die verschiedenen Positionen in der Diskussion schaffen.

Was spricht für eine Arbeitszeiterfassung?

Das Hauptargument der Befürworter:innen einer Arbeitszeiterfassung ist der Schutz der Mitarbeiter:innen.

Dieses Argument ist leicht nachvollziehbar. So soll beispielsweise das Personal vor unbezahlter Mehrarbeit bzw. nicht berücksichtigten Überstunden geschützt werden. Daneben gibt es aber auch Mitarbeiter:innen, die vor Selbstausbeutung geschützt werden müssen. Dabei handelt es sich um Fälle, die aus Neugier, Forscher-

drang und Idealismus nicht selten die Arbeitszeit aus den Augen verlieren und dadurch eine Unmenge unbezahlter Mehrarbeit leisten.

Nun kann hier argumentiert werden, dass dies die Freiheit eines/einer jeden Einzelnen ist, andererseits ist aber auch bekannt, dass dies später häufig zu gesundheitlichen Problemen führen kann, da Körper und Geist keine ausreichenden Erholungsphasen erhalten. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber eine Höchstarbeitszeit von 10 Stunden festgelegt. Zwischen den Arbeitsphasen ist daraufhin eine 11stündige ununterbrochene Ruhephase vorgeschrieben. Über Dienstvereinbarungen können hier zusätzliche Regelungen getroffen worden sein.

Was spricht gegen eine Arbeitszeiterfassung?

Das klingt erst einmal alles plausibel und nachvollziehbar, aber auch die Gegner:innen der Arbeitszeiterfassung haben stichhaltige Argumente, von denen im Folgenden einige angeführt werden sollen. So ist beispielsweise das Arbeitsumfeld von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen von Lehre und Forschung geprägt. Lehre kann hierbei zwischen 07:00 Uhr und 21:00 Uhr stattfinden. Wie soll also ein Lehrender, der im schlimmsten Fall zwei Veranstaltungen an den Randzeiten durchführen muss, damit umgehen? Da nach spätestens 10 Stunden verpflichtend eine Ruhepause vorgesehen ist, müsste die Arbeitszeit zwischen beiden Veranstaltungen entsprechend unterbrochen werden. Richtig auf die Füße fällt es dann denjenigen Lehrenden, die über weite Strecken zu ihrem Arbeitsplatz pendeln müssen und nicht einfach mal zwischendurch nach Hause können, um sich zu erholen.

Auch Promovierende dürften wenig Verständnis für eine strikte Arbeitszeiterfassung haben, da deren primäres Ziel die Fertigstel-



lung ihrer Dissertation ist. Hier wie auch sonst in der Forschung kommt es nicht nur darauf an, ob 8 oder 10 Stunden an einem Thema gearbeitet wird. Vielmehr tragen produktive und kreative Phasen dazu bei, Ergebnisse effizient zu liefern. Diese Phasen können nach Typus zu ganz unterschiedlichen Zeiten auftreten und auch mal länger als 10 Stunden dauern, wenn z. B. gerade Messreihen, Simulationen o.ä. durchgeführt werden. Häufig kommen auch noch Deadlines für Konferenzbeiträge, Meilensteine bei Projekten usw. hinzu.

Gerade zum Ende von Projekten liegt es in der Sache, dass sich Aufgaben häufen. Dann ist es für Mitarbeiter:innen schwer möglich zu sagen: „Meine Arbeitszeit ist erschöpft. Ich gehe jetzt nach Hause.“ Gerade befristete Mitarbeiter:innen, die auf eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages oder ein Nachfolgeprojekt hoffen, befinden sich hierbei in einer Abhängigkeit, die sie dazu zwingt, die Arbeitszeiterfassung zu umgehen bzw. Arbeiten in ihrer Freizeit durchzuführen, damit Ergebnisse rechtzeitig geliefert werden können. In solchen Fällen kann dann häufig die geleistete Mehrarbeit offiziell nicht abgerechnet werden, während diese sich bei einem System ohne Zeiterfassung (aber mit Vertrauensarbeitszeit) leicht mit Zeiten ausgleichen lassen würde, in denen freie Kapazitäten bestehen.

Das waren nur wenige Beispiele, die belegen sollen wie facettenreich sich eine Diskussion zum Thema gestaltet. Viele Beispiele lassen sich dabei übrigens sowohl als Pro- wie auch als Contra-Argument bzgl. Arbeitszeiterfassung verwenden, würden aber den Umfang an dieser Stelle sprengen. Deshalb soll jetzt nur noch kurz auf die Möglichkeiten der Zeiterfassung eingegangen werden.

Welche Möglichkeiten der Zeiterfassung gibt es?

Die Umsetzung der Zeiterfassung selbst birgt auch genügend Diskussionspotential, um mehrere Artikel zu füllen. Die wichtigsten Systeme dürften hierbei Stechuhr, automatische Dokumentation via Internet und (elektronische) Selbstdokumentation sein, wobei diese Varianten wieder in unterschiedlichster Form ausgeführt sein können. Bei der Selbstdokumentation sei noch erwähnt, dass diese dem/der Vorgesetzten in kurzen regelmäßigen Abständen

zur Kontrolle vorgelegt werden muss, um dem Urteil des EuGHs zu entsprechen. Der jeweilige Vorgesetzte ist für die Erfassung verantwortlich und kann zur Rechenschaft gezogen werden. Ansonsten hat jedes dieser Systeme Vor- und Nachteile und passt für bestimmte Personengruppen mehr oder weniger gut. Und ja: Jedes System lässt sich hintergehen bzw. betrügen. Dies erscheint aber als Argument gegen eine Arbeitszeiterfassung zu kurz gegriffen, weil die Vertrauensarbeitszeit alleine Missbrauch auch nicht verhindern kann. Des Weiteren bietet die Abrechnung der Zeit selbst immer wieder Diskussionsstoff. So seien beispielsweise Wissenschaftler:innen angesprochen, die zu Hause eine Idee für ein gerade laufendes Projekt haben. Sollen sie diese Idee aufschreiben und gilt dies dann als Arbeitszeit? Sicher ist dieses Beispiel überspitzt, zeigt aber auch den Einfluss der Vermischung von Privatem und Beruflichen bzw. die sich daraus ergebenden Probleme bei der Arbeitszeiterfassung.

Wie bei vielen arbeitsrechtlichen Themen sind auch bei der Diskussionen zur Erfassung der Arbeitszeit viele Facetten zu berücksichtigen. Nach dem EU-Gesetz ist eine Arbeitszeiterfassung vorgeschrieben, deshalb wird man auch an den Hochschulen perspektivisch nicht um die Einführung selbiger herumkommen. Die Form der Erfassung ist im Gesetz nicht vorgegeben. Für die Hochschulen wäre demnach z. B. auch eine Kombination aus verschiedenen Erfassungssystemen für die verschiedenen Personengruppen denkbar und sinnvoll.

Fazit und Aufruf zum Mitreden

Eine einfache Lösung, die jedem genügt, wird es dabei nicht geben. Jede/r Beschäftigte sollte deshalb den aktuellen Prozess der Diskussion und einer möglichen Einführung konstruktiv begleiten und sich daran beteiligen. Darauf sind dann auch die Personalräte angewiesen, die entsprechende (Rahmen) Dienstvereinbarungen aushandeln und dabei die bestmögliche Lösung finden müssen.

Dr. Maik Debes
TU Ilmenau





TARIFRUNDE ZUM TV-L

Drohkulisse der Arbeitgeber – Änderungen bei der Bildung von Arbeitsvorgängen, § 12 TV-L

In der anstehenden TV-L Tarifrunde wird die Arbeitgeberseite erneut Änderungen bei der Bildung von Arbeitsvorgängen androhen. Dies würde in zahlreichen Fällen zu niedrigeren Eingruppierungen führen. Wir bringen Licht ins Dunkel.

Um verstehen zu können, welche Forderungen die Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft der Länder, TdL) oder die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (u. a. GEW und ver.di) im Rahmen einer Tarifrunde auf den Tisch bringen können, werfen wir zunächst einen Blick auf die Struktur des Tarifvertrages der Länder (TV-L). Dieser beinhaltet¹:

- den sogenannten Manteltarifvertrag,
- Anlage A, die Entgeltordnung,
- Anlage B, die Entgelttabellen,
- Anlage C, die Entgelttabelle für Pflegekräfte, ... usw., bis Anlage G.

Wenn die Gewerkschaften ihre Forderungen veröffentlichen, sind Beschäftigte oftmals etwas verwundert, warum beispielsweise keine Forderung nach einer Verkürzung der Arbeitszeit oder für mehr Urlaub auf den Streikaufrufen erscheint, sondern im Wesentlichen die Erhöhung der Entgelte im Fokus steht. Ein entscheidender Grund dafür ist, dass die Gewerkschaften i. d. R. nur die Anlagen kündigen und dann auch nur diesbezüglich Arbeitskämpfmaßnahmen durchgeführt werden dürfen.

Würden die Beschäftigten bspw. eine kürzere Wochenarbeitszeit erstreiken wollen, müsste auch der Manteltarifvertrag gekündigt werden. Hierbei sind die Gewerkschaften etwas zurückhaltend, da in diesem Fall die Arbeitgeberseite Änderungsvorschläge einbringen könnte, die aus Beschäftigtensicht zu Verschlechterungen führen würden. Diese könnten nur in einem zähen Arbeitskampf mit vielen Beschäftigten „auf der Straße“ abgewendet werden. Eine dieser von der TdL angekündigten Änderungen betrifft die Bildung von Arbeitsvorgängen mit Auswirkungen auf die Eingruppierungen.

In der Terminologie des TV-L gliedert sich eine Gesamttätigkeit in verschiedene Arbeitsvorgänge, die jeweils für sich zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen müssen. Die Arbeitsvorgänge

(AV) bestehen dann wieder aus einzelnen Arbeitsschritten, z. B. Informationen recherchieren, Unterlagen kopieren, usw. Für die Zuordnung der Entgeltgruppe ist wiederum jeder Arbeitsvorgang für sich zu bewerten und darf nicht weiter aufgespalten werden – das sogenannte „Atomisierungsverbot“ (TV-L § 12). Die Eingruppierung erfolgt gemäß der Eingruppierungsmerkmale, die für mindestens 50 %² der Tätigkeit als erfüllt gelten.

Arbeitsvorgänge und Eingruppierungen

Am Beispiel der Tätigkeit einer Personalsachbearbeiterin zeigen wir, wie sich die unterschiedliche Bildung von Arbeitsvorgängen auf die Eingruppierung auswirkt.

Beispiel (in Anlehnung an LAG Hamm³):

| Gesamttätigkeit: Sachbearbeiterin Personalangelegenheiten | | | |
|---|--------------------------|---|---------------------------|
| AV 1 | AV 2 | AV 3 | AV 4 |
| 55 % | 10 % | 20 % | 15 % |
| Reisekostenabrechnung, Trennungsentschädigung, Umzugskostenerstattung | Sachbearbeitung Personal | Pflege des Gleitzeit-systems | Führen von Personal-akten |
| Erfüllte Eingruppierungsmerkmale | | | |
| EG 6: gründliche und vielseitige Fachkenntnisse EG 8: mind. 1/3 selbstständige Leistungen EG 9a: mind. 50 % selbstständige Leistungen | | EG 6: gründliche und vielseitige Fachkenntnisse | |
| Resultierende Eingruppierung: EG 9a | | | |

1) <https://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>

2) Bzw. den geforderten Prozentsatz, z. B. 33,3 % bei selbstständigen Leistungen für EG 8

3) Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 07.04.2016, 8 Sa 1593/15

Bei der Bewertung der Arbeitsvorgänge ist zu beachten, dass ein Tätigkeitsmerkmal bereits als erfüllt gilt, wenn es in rechtserheblichem Umfang in einem Arbeitsvorgang enthalten ist. Das Bundesarbeitsgericht hält bereits 7 % der Arbeitszeit für rechtserheblich. Nehmen wir an, dass in AV 1 mit 10 % der Arbeitszeit Tätigkeiten enthalten sind, die selbstständige Leistungen erfordern, z. B. die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe im Reisekostenrecht (Prüfung der Wirtschaftlichkeit einer Dienstreise, Prüfung, ob eine Genehmigung erforderlich ist, Prüfung der Beschränkung auf das zeitlich notwendige Maß, ...). Es entsteht also ein Arbeitsvorgang, der 55 % der Arbeitszeit ausmacht und das Tätigkeitsmerkmal der selbstständigen Leistungen erfüllt, was zur Eingruppierung in EG 9a führt. Für die AV 2-4 gehen wir in unserem Beispiel davon aus, dass hier keine selbstständigen Leistungen enthalten sind, da nach strengen Regularien ohne wesentlichen Ermessensspielraum agiert wird⁴. Die Arbeitgeberseite versucht nun durch Änderungen in § 12 TV-L eine kleinteiligere Definition der Arbeitsvorgänge zu erreichen bzw. die Bildung von Arbeitsvorgängen gänzlich abzuschaffen und die Bewertung anhand der Wertigkeit einzelner Arbeitsschritte vorzunehmen.

Mögliche Auswirkung der Bildung kleinerer Arbeitsvorgänge:

| Gesamtstätigkeit: Sachbearbeiterin Personalangelegenheiten | | | | | |
|--|---|-------|-----------------|-----------|---------------|
| AV 1 | AV 2 | AV 3 | AV 4 | AV 5 | AV 6 |
| Reisekosten | Trennung | Umzug | Sachbearbeitung | Gleitzeit | Personalakten |
| 40 % | 7 % | 8 % | 10 % | 20 % | 15 % |
| Erfüllte Eingruppierungsmerkmale | | | | | |
| EG 6: g & v FK EG 8: 1/3 SL | EG 6: gründliche und vielseitige Fachkenntnisse | | | | |
| Resultierende Eingruppierung: EG 8 | | | | | |

Bei dieser Zuordnung der Arbeitsvorgänge ergäbe sich lediglich ein Arbeitsvorgang mit 40 % der Arbeitszeit, der das Tätigkeitsmerkmal der selbstständigen Leistungen erfüllt, die resultierende Eingruppierung wäre EG 8. AV 2 und 3 enthalten in unserem Beispiel keine selbstständigen Leistungen in rechtserheblichem Umfang.

Bewertung ohne die Bildung von Arbeitsvorgängen:

| Gesamtstätigkeit: Sachbearbeiterin Personalangelegenheiten | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|---|-----|---|
| Arbeitsschritt 1 | Arbeitsschritt 2 | Arbeitsschritt 3 | ... | ... | Arbeitsschritt ... 30 ... |
| Dienstreise, Prüfung Genehmigungspflicht | Dienstreise, Prüfung Wirtschaftlichkeit | Dienstreise, Prüfung notwendiges Maß | ... | ... | Personalakten, Eintragung Weiterbildung |
| 4 % | 3 % | 3 % | ... | ... | ... |
| Erfüllte Eingruppierungsmerkmale | | | | | |
| SL | SL | SL | Keine weiteren selbstständigen Leistungen | | |
| Resultierende Eingruppierung: EG 6 | | | | | |



Bundesarbeitsgericht © RalfRoetschek (CC-BY-NC-ND – commons.wikimedia.org)

In diesem Fall gilt das Tätigkeitsmerkmal der selbstständigen Leistungen nur noch für 10 % der Arbeitszeit als erfüllt. Die übrigen Tätigkeiten erfüllen in einer zusammenfassenden Betrachtung das Tätigkeitsmerkmal der gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse. Die Eingruppierung würde in EG 6 erfolgen.

Es ist offensichtlich, dass die Bildung der Arbeitsvorgänge reichlich Ermessensspielraum aufweist. In der Rechtsprechung führt dies zu sehr unterschiedlichen Urteilen. Beim Bundesarbeitsgericht ist jedoch seit 2018 eine Tendenz zur Bildung größerer Arbeitsvorgänge erkennbar. Kritiker dieser Rechtsprechung führen an, dass bei der Bildung großer AV bspw. die Entgeltgruppe 8 praktisch leerläuft, weil bei einem großen AV dann auch automatisch die Merkmale für EG 9a erfüllt wären. Dies könne nicht im Interesse der Tarifparteien sein.

Aus Arbeitgebersicht führen größere Arbeitsvorgänge zu steigenden Personalkosten durch höhere Eingruppierungen. Daraus resultieren mitunter die Bestrebungen, diesbezüglich Änderungen im Tarifvertrag herbeizuführen. **Für die Beschäftigten sind die höheren Eingruppierungen auf den ersten Blick positiv, jedoch geht dies auch etwas zu Lasten der Entgeltgerechtigkeit.** Für eine Gesamtstätigkeit, die in einem Arbeitsvorgang abgebildet werden kann, ergäbe sich die EG 9a, wenn lediglich 7 % selbstständige Leistungen enthalten wären und ebenso die EG 9a für eine anspruchsvollere Tätigkeit mit größeren Ermessens- und Entscheidungsspielräumen, bei der möglicherweise 60 % selbstständige Leistungen erbracht werden müssen.

Massenhafte Abwertung von Tätigkeiten verhindern

Um die massenhafte Abwertungen von Tätigkeiten abzuwenden, werden die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes daher wohl auch in der anstehenden Tarifrunde den Manteltarifvertrag nicht kündigen und somit an der bisherigen Bildung der Arbeitsvorgänge festhalten.



Marko Hennhöfer
Referatsleiter Hochschule und Forschung

4) Wir haben hier ein vereinfachtes Beispiel gewählt. Abhängig von den konkreten Aufgaben fallen natürlich auch in der Personalsachbearbeitung selbstständige Tätigkeiten an, bspw. Stellenbewertung/Eingruppierung.



AUFRUHR IM HÖRSAAL

95 Thesen gegen Zeitverträge

Es begann mit einem Hashtag und entwickelte sich zu einer erfolgreichen Online-Kampagne gegen die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft.

Alles begann als Witz in einem sozialen Online-Netzwerk. Eine Wissenschaftlerin twitterte an Halloween, sie wolle als Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gehen. Dieses Gesetz verschafft den Universitäten ein Sonderbefristungsrecht und führt dazu, dass viele Beschäftigte über Jahre nur befristet angestellt werden und somit keine dauerhafte soziale Absicherung erhalten. Wenn die Beschäftigten es in einer bestimmten Zeit nicht schaffen, eine der wenigen Professuren oder Dauerstellen zu ergattern, müssen sie sich oft endgültig von der Universität verabschieden.

Vom Hashtag zum Trend

Sebastian Kubon griff den Impuls auf und schlug vor, stattdessen lieber den Reformationstag zu begehen und 95 Thesen gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu sammeln. Nachdem die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Amrei Bahr und Kristin Eichhorn die ersten Thesen geliefert hatten, war der Hashtag #95vs-WissZeitVG schnell etabliert und bald sogar in den Twitter-Trends zu finden. Noch über Monate sammelten mehrere Hundert Wissenschaftler:innen auf Twitter Argumente für eine Abschaffung des WissZeitVG. Aus diesen Beiträgen ist eine Internetseite entstanden, auf der die 95 Thesen nachgelesen werden können.

Die Diskussion wurde noch einmal durch einen Tweet angeheizt, den das Bundesministerium für Bildung und Forschung etwa einen Monat später absetzte. In diesem Tweet wurde das Gesetz dafür gepriesen, dass es den wissenschaftlichen Institutionen »a certain degree of flexibility« verschaffe. Diese Flexibilität freilich geht auf Kosten der Arbeitnehmer:innen in der Wissenschaft, die sich Jahr um Jahr von einer befristeten Stelle zur nächsten hangeln, dazwischen regelmäßig Phasen der Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen und Gelder für ihre Weiterbeschäftigung erst selbst einwerben müssen. Entsprechend fühlten sich die Wissenschaftler:innen von der Darstellung des Ministeriums geradezu in ihren Nöten verhöhnt. Bis heute sind auf Twitter Nachrichten zu lesen, in denen Wissenschaftler:innen ihre Wut über die Aktion des Ministeriums zum Ausdruck bringen.

Ein Gesetz mit desaströsen Folgen

Die derzeitige Lage – das wird aus den Thesen deutlich – ist nicht nur eine Belastung für einzelne Wissenschaftler:innen, sondern geht auf Kosten von Wissenschaft und Gesellschaft. Durch die ständigen Neueinstellungen werden horrenden Summen an Steuergeldern verschleudert und der Verwaltungsaufwand steigt ins Unermessliche. Den Studierenden fehlen kontinuierliche Ansprechpartner:innen und Betreuer:innen für ihre Abschlussarbeiten, weil die Lehrenden, bei denen sie studiert haben, nach wenigen Jahren die Universitäten verlassen müssen. Wissenschaft und Lehre sind an kurzfristigen Projekte orientiert, statt auf den Aufbau langfristiger und in der Breite wirkender Strukturen. Wissenschaftler:innen schreiben Bewerbungen, statt zu lehren und zu forschen. Sie leiden psychisch unter Existenzsorgen und dem ständigen Bewährungsdruck. Unbezahlte Mehrarbeit von durchschnittlich 13 beziehungsweise 10 Stunden vor und nach der Promotion pro Woche sind die Regel, weil die Beschäftigten ständig um ihre Vertragsverlängerung bangen und folglich selten das Risiko eingehen, die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts einzuklagen. An die Stelle riskanter Forschungsvorhaben treten Bemühungen um karrieredienliche und antragsfähige Projekte sowie unsichtbare Zuarbeit für Vorgesetzte, die zum Teil formal als Antragssteller:innen fungieren, obwohl sie zum Antragstext oft nur wenig, mitunter sogar überhaupt nichts beigetragen haben. Dass Wissenschaftler:innen überdies immer wieder auf Unterstützung aus den Sozialkassen angewiesen sind und ihre Arbeit auf Arbeitslosengeld I und II fortführen, um noch eine Chance auf spätere Wiedereinstellung zu haben, ist gängige Praxis, führt aber zu geringeren Einzahlungen in die Sozialversicherungen, etwa in die Rentenkasse. Altersarmut ist damit vorprogrammiert. Folglich ist Wissenschaft in Deutschland nicht zuletzt wegen des WissZeitVG etwas für die, die sich die Arbeit unter derart prekären Bedingungen leisten können – was die von Karrierestufe zu Karrierestufe abnehmende Diversität des Personals erklärt. Die Betreuung von Kindern und andere Care-Aufgaben sind mit der wissenschaftlichen Karriere unter den derzeitigen Bedingungen

schwer vereinbar. Da Wissenschaftler:innen lange keinen festen Lebensmittelpunkt haben und oft mehrere hundert Kilometer zu ihrem Dienort pendeln, weil sich ein Umzug für wenige Jahre nicht lohnt, wird das eigentlich solide Gehalt im öffentlichen Dienst zudem selbst auf vollen Stellen schnell aufgezehrt.

Die Politik muss jetzt reagieren

Der Erfolg der Aktion #95vsWissZeitVG zeigt die Frustration, die sich inzwischen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft bei den meisten Beschäftigten aufgestaut hat. Das WissZeitVG ist sicher nicht die einzige Stellschraube, an der zu drehen wäre, steht aber stellvertretend für eine Befristungspraxis, die in Deutschland ihresgleichen sucht. Dank dieses Sonderbefristungsrechts sind laut dem aktuellen »Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs« immer noch 92 Prozent aller Wissenschaftler:innen unter 45 Jahren an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet angestellt – während der Anteil der Befristungen gesamtgesellschaftlich dagegen marginal ist und sogar immer weiter sinkt. Von einem Normalarbeitsverhältnis – der vollen unbefristeten Stelle – können die meisten Wissenschaftler:innen in der Regel nur träumen. Endet die wissenschaftliche Karriere dann nach 12 Jahren, weil das WissZeitVG eine darüber hinaus gehende Befristung (mit Ausnahme weniger Sonderregelungen) strikt verbietet und unbefristete Stellen rar sind, so war die über Jahre investierte (Mehr-) Arbeit in der Hoffnung auf eine Dauerperspektive in der Wissenschaft umsonst.

Der Zuspruch zur Aktion #95vsWissZeitVG macht aber deutlich, dass ein Mentalitätswandel eingesetzt hat. Immer weniger junge Forschende sind bereit, diese oft desaströsen Zustände weiterhin als normales Erfordernis auf dem Weg zur Entfristung hinzunehmen, insbesondere wenn der außerakademische Arbeitsmarkt je nach Fach bessere Chancen bietet. Die Wissenschaftspolitik ist am Zug und muss reagieren, will sie eine innovative und qualitativ hochwertige Forschung in Deutschland halten beziehungsweise überhaupt erst etablieren. Das wird nur gelingen, wenn auch Forschenden jenseits der Professur endlich akzeptable Arbeitsbedingungen geboten werden.

Während der Vorbereitung dieses Titels hat sich in den sozialen Medien ein neuer Protest gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz formiert. Unter dem Hashtag #ichbinhanna kritisieren junge Wissenschaftler:innen erneut die Befristungspraxis an deutschen Universitäten.

Die Internetseite zur Kampagne:

www.95vswisszeitvg.wordpress.com/

Kristin Eichhorn, Amrei Bahr und Sebastian Kubon

Erstveröffentlichung in der Ausgabe Juli/August 2021 der bbz – Berliner Bildungszeitschrift – der GEW Berlin. Vielen Dank für die Genehmigung zum Abdruck in der tz.

NEUE NACHRICHTEN ZU #ICHBINHANNA

Es ist Zeit für einen heißen Herbst!

#IchBinHanna – unter diesem Twitter-Hashtag machen sich seit Juni zehntausende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Dauerstellen für Daueraufgaben in Hochschule und Forschung stark und treiben Bundesbildungs- und -forschungsministerin Anja Karliczek vor sich her.

Rückenwind für den Schlussspurt unserer Petition für Dauerstellen, die bereits über 10.000 Personen unterstützen. Bis 19. November sammeln wir weiter Unterschriften für DAUERSTELLEN FÜR DAUERAUFGABEN:

www.gew.de/dauerstellen/petition-unterzeichnen/

Am 1. Juli hat das GEW-Fachgespräch „#IchBinHanna – per Hashtag gegen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ stattgefunden. Mit einer überwältigenden Resonanz, über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren mit dabei:

www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/ichbinhanna-fachtagung-twitter-bewegung-ruestet-sich-fuer-mehr/

Nach dem Fachgespräch ist vor der Aktivenkonferenz. Die GEW lädt herzlich ein zur #IchBinHanna-Aktivenkonferenz „Entfristet Hanna!“ am 29. September von 10 bis 17 Uhr. Wir möchten Konzepte und Strategien für die Fortsetzung des Kampfs für Dauerstellen für Daueraufgaben, faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und gleiche Chancen für alle entwickeln. Die Konferenz wird in einem Online-Format stattfinden. Wir bitten um Anmeldungen bis 27. September:

www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/entfristet-hanna-ichbinhanna-aktiventagung/

Die Zeit ist reif für einen heißen Herbst! Mit der Bundestagswahl am 26. September und der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder ergeben sich für uns Interventionsmöglichkeiten, um die Weichen für mehr Dauerstellen für Daueraufgaben in Hochschule und Forschung zu stellen. Es kommt jetzt darauf an, noch mehr Unterstützerinnen und Unterstützer für zu gewinnen. Haben deine Kolleginnen und Kollegen, Freundinnen und Freunde die Petition schon unterzeichnet? Versäume nicht, sie auf unsere Initiative aufmerksam zu machen und zur Unterstützung der Petition einzuladen. Am besten gleich heute! Dafür eignet sich unser Video „Dauerstellen für Daueraufgaben“: youtu.be/bNuOBWr8fa0 Nutze gerne die Hashtags #Dauerstellen und #IchBinHanna und verweise auf die Kampagnen-Landingpage auf der GEW-Website: www.gew.de/dauerstellen

Außerdem: Urteile von Arbeitsgerichten stärken die Forderungen unserer Petition für Dauerstellen:

www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/juengste-urteile-staerken-forderungen-der-gew/

Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung



FAZIT

Umfrage zur Arbeitsbelastung: Arbeitsaufträge für die GEW

Unsere Umfrage zur Arbeitsbelastung von Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Thüringen sollte uns nicht nur einen Überblick zur derzeitigen Arbeitsbelastung verschaffen, sondern uns auch Arbeitsaufträge mit auf den Weg geben, denen wir uns auch tatsächlich stellen wollen.

Wichtige Themen

Eine der wichtigsten Leitfragen aus der von Februar bis März 2021 durchgeführten Umfrage war bzw. ist „Wofür sollte sich die GEW mehr einsetzen?“ Mehr als die Hälfte der Befragten erwartet von uns, dass wir uns zukünftig für die „Möglichkeit der mobilen Arbeit für alle“, für „Arbeitszeitkonten“ und den „Auf-/Ausbau eines Konfliktmanagements“ einsetzen. Um den entsprechenden Erwartungen gerecht werden zu können, sind wir derzeit dabei, diese Antworten hochschulspezifisch auszuwerten, um dann weitere Schritte einleiten zu können. Denn eins ist für uns ganz klar – wir können alle diese Themen im großen politischen Raum fordern und bespielen, umgesetzt werden müssen die meisten allerdings vor Ort in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Sobald uns die genauen Auswertungen vorliegen werden wir die Ergebnisse mit unseren Multiplikator:innen in den örtlichen Personalräten und auch im Hauptpersonalrat analysieren und besprechen, um gemeinsame Strategien zu entwickeln, wie die Erwartungen in Hochschulen hineinragen werden können. Eins kann an dieser Stelle vielleicht schon versprochen werden: „alle unserer GEW-Personalrät:innen tragen diese zentralen Themen mit.“

Erste Umsetzungen

Unsere Umfrage hat uns u. a. auch gezeigt, dass viele für uns selbstverständliche Informationen einem Großteil der Befragten nicht bekannt bzw. nicht präsent sind. Hier stellen wir uns gerne der Herausforderung eventuelle Informationsdefizite abzubauen. Erste Beiträge zu „Befristungsgründen“, „Umwandlung von Jahressonderzahlung in zusätzlichen Urlaub“ und (siehe die folgenden Seiten) sind bereits in dieser tz-Ausgabe zu finden. Weitere Beiträge sind in Planung.

Wir brauchen Euch!

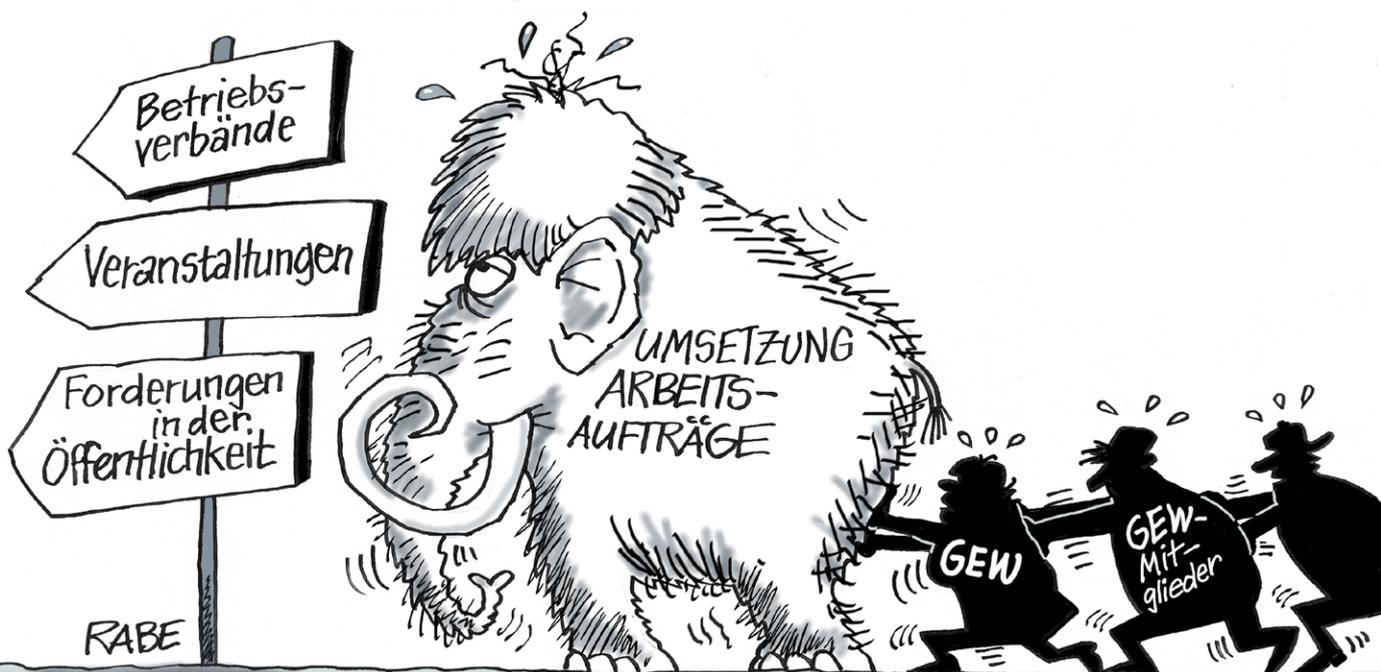
Auch mit dieser Umfrage haben wir den Befragten – insbesondere den GEW-Mitgliedern – die Möglichkeit gegeben, uns durch Freifelder konkrete Themen mit auf den Weg zu geben. Stellvertretend sind hier der „Einsatz für die Entfristung und gegen Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, „bessere Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich“, „Angleichung der Lehrverpflichtung von LfBA an Uni und FH“, aber auch „mehr Treffen an Hochschulen, um Themen der Beschäftigten direkt aufzunehmen“, „kämpferischer und streikwilliger auftreten“ zu nennen.

Für all diese wichtigen Inputs und Botschaften brauchen wir Euch vor Ort für die Umsetzung:

- Wir brauchen Euch sichtbar in den Betriebsverbänden!
- Wir brauchen Euch sichtbar bei unseren Veranstaltungen!
- Wir brauchen Euch sichtbar bei unseren Forderungen in der Öffentlichkeit!

Bitte vergesst nicht, dass die Betriebsverbandsarbeit vor Ort und auch die Referatsarbeit zum großen Teil ehrenamtlich geleistet wird – und damit vielleicht auch nicht immer alles zur vollsten Zufriedenheit für alle läuft. Scheut Euch nicht davor, mit den Verantwortlichen Eurer Betriebsverbände (www.gew-thueringen.de/gew-vor-ort) in den Kontakt zu treten und aktiv auf Eure Mitarbeit aufmerksam zu machen. Wir sind gewiss, vor Ort freut man sich auf Euch!

Katrin Glaser
FSU Jena



Mammutaufgabe

WIR KLÄREN EUCH AUF

Was können Hochschulbeschäftigte in Anspruch nehmen?

Beschäftigte haben Rechte und Pflichten. Über die Pflichten klärt der Arbeitgeber in der Regel sehr schnell und umfassend auf. Über die Rechte muss sich Jede:r selbst informieren. Aber auch Personalräte und Gewerkschaften helfen gern, wenn es um Details im Arbeitsvertrags- und damit im Hochschulbereich um das Tarifrecht geht, denn Tarifverträge sind dicke Wälzer, die nicht leicht zu lesen sind.

Während viele Beschäftigte schon mal etwas von einem „Mitarbeiter-Vorgesetztengespräch“ gehört (oder gar selber schon eines erlebt) haben, wissen viele mit Stichworten wie Personalmobilität, Perspektivwechsel oder Sabbatical weniger anzufangen und sind sich nicht bewusst, dass auch sie die Möglichkeit hätten, einiges davon in Anspruch zu nehmen. Daher wollen wir für die Beschäftigten im Hochschul- und Wissenschaftsbereich in loser Folge Informationen dazu geben. Wir haben dabei den Tarifvertrag für die Länder (TV-L) und die Anwendung im Hochschulbereich im Blick.

Perspektivwechsel – Arbeitsplatzwechsel oder auch Arbeitsplatztausch auf Zeit

1

Um andere Arbeitsabläufe und/oder Arbeitsverfahren kennenzulernen, haben sich mehrere Hochschulen im Projekt „Perspektivwechsel“ zusammengeschlossen. So ermuntert beispielsweise die Friedrich-Schiller-Universität Jena alle Mitarbeiter:innen, zu einem Arbeitsplatzwechsel auf Zeit mit Kolleg:innen an der eigenen bzw. an einer anderen deutschen Hochschule. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um Beschäftigte in der Hochschulverwaltung, Lehre und Forschung oder Technik handelt. Gewiss kann man in allen Bereichen neue Ideen und Anregungen für seinen Arbeitsbereich erhalten und somit entsprechend profitieren.

Ob diese Möglichkeit auch an deiner Hochschule besteht, erfrage bitte vor Ort – am besten bei GEW-Personalrät:innen.

Bildungsfreistellung

2

Seit 01.01.2016 hat Thüringen ein Bildungsfreistellungsgesetz. Für Beschäftigte, die regelmäßig an 5 Tagen in der Woche arbeiten, ergibt sich hieraus ein Anspruch auf Bildungsfreistellung für 5 Tage pro Kalenderjahr. Für Auszubildende reduziert sich der Anspruch 3 Tage pro Kalenderjahr. Die Kosten für die Bildungsveranstaltung trägt der Beschäftigte selbst, während der Freistellung wird allerdings das Arbeitsentgelt weitergezahlt. Auch Teilzeitbeschäftigte haben das Recht auf (anteiligen) Bildungsurlaub.

Das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport hat weiterführend Hinweise (www.bildungsfreistellung.de) veröffentlicht. Wichtig für die Beantragung ist, dass der Antrag auf Bildungsfrei-

stellung mindestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung beim Arbeitgeber vorliegen muss. Eine Ablehnung des Antrages muss gut begründet werden.

Wie das konkrete Antragsverfahren an deiner Hochschule stattfindet, erfrage bitte vor Ort – am besten bei den GEW-Personalrät:innen.

Staff Training Week / Staff mobility – Austauschprogramme

3

Aus Mitteln des ERASMUS-Programms sollen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte an deutschen Hochschulen unterstützt werden, die zur Internationalisierung von Hochschulen dienen.

Gefördert werden können Aufenthalte von Beschäftigten aus allen Bereichen (Technik, Verwaltung, Bibliothek, Wissenschaft) an europäischen Partnerhochschulen. Dabei sollen die Aufenthalte mindestens eine Woche (fünf Arbeitstage) und höchstens sechs Wochen betragen und können genutzt werden für:

- individuelle Trainingsaufenthalte (Erfahrungsaustausch, Hospitation, Weiterbildungsmaßnahmen)
- Teilnahme an Staff Training Weeks: www.staffmobility.eu/staff-week-search
- Workshops, Sprachkurse

Aufenthalts-/Übernachtungs- sowie Fahrtkosten werden gemäß Thüringer Reisekostengesetz erstattet. Der Abschluss einer Auslandsrankenversicherung (die auch dienstliche Auslandsaufenthalte absichert) wird empfohlen, da mit dem Mobilitätzuschuss aus den Erasmus+ Programm keinerlei Versicherungsschutz verbunden ist.

Ob diese Möglichkeit auch an deiner Hochschule besteht, erfrage bitte vor Ort – am besten bei den GEW-Personalrät:innen.

Sabbatical

4

Mit dem Sabbatical hat das Land Thüringen eine Möglichkeit zum gleitenden Übergang in die Altersrente für die Landesbeschäftig-

ten (damit auch Hochschulbeschäftigten) geschaffen. Beim Sabbatical handelt es sich um ein zeitlich befristetes Arbeitszeitmodell, bei dem eine Freistellung vom Dienst von bis zu zwei Jahren bzw. vor dem Renteneintritt sogar bis zu sechs Jahren durch Vorarbeit erreicht werden kann. Für das Sabbatical gibt es eine Vielzahl von Rahmenbedingungen und auch Zeitvarianten, zu denen unter www.finanzen.thueringen.de/themen/oeffentlicher-dienst/arbeitszeitmodelle/sabbatical weiterführende Informationen zu finden sind.

Ob und wie diese Möglichkeit auch an deiner Hochschule besteht, erfrage bitte vor Ort – am besten bei den dir bekannten GEW-Personalrät:innen.

Vertragsverlängerungen nach WissZeitVG

5

Wissenschaftler:innen dürfen an deutschen Hochschulen (oder anderen Forschungseinrichtungen) nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) für insgesamt 12 Jahre (Medizin: 15 Jahre) befristet beschäftigt werden. Dabei spiegeln sich die 12 Jahre wie folgt:

| | | |
|-----------------------|-----------|---|
| 6 Jahre vor Promotion | Promotion | 6 Jahre nach Promotion (Medizin: 9 Jahre) |
|-----------------------|-----------|---|

Unter bestimmten Voraussetzungen sieht das WissZeitVG Möglichkeiten der Vertragsverlängerungen vor, auf diese wir hier etwas näher eingehen möchten.

ÜBERTRAGUNG

Sollten bis zur Promotion weniger als 6 Jahre gebraucht worden sein, verlängert sich die Vertragslaufzeit nach der Promotion um die eingesparte Promotionszeit. Achtung: Bei der Berechnung der eingesparten Zeit vor der Promotion zählen ALLE Promotionszeiten, egal ob mit oder ohne Vertrag und auch unabhängig davon, ob das Promotionsthema gewechselt wurde.

NACHGEWÄHRUNG

Im laufenden befristeten Arbeitsvertrag (bei Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG) kann eine sogenannte Nachgewährung (d. h. die Höchstbefristungszeit verlängert sich dadurch) u.a. aufgrund folgender ausgesetzter Zeiten stattfinden:

- Mutterschutz und Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgte,
- Beurlaubung oder ArbeitszeitermäÙigung (um mindestens 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) für Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger,
- Beurlaubung für außerhalb durchgeführte wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit,
- Freistellung (um mindestens 20 Prozent reduzierte Arbeitszeit) für Mandatsausübung, beispielweise Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte.

Achtung: Das WissZeitVG sieht vor, dass die Nachgewährung nur im Einverständnis mit dem Beschäftigten erfolgt – also nicht au-

tomatisch. Man muss sich also kümmern, wenn man die Nachgewährung nutzen möchte. Außerdem wird die Nachgewährung (außer bei Mutterschutz und Elternzeit) für maximal zwei Jahre gewährt.

FAMILIENPOLITISCHE KOMPONENTE

Bei der Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren im eigenen Haushalt kann die maximale Befristungsdauer um maximal zwei Jahre je Kind verlängert werden. Hierbei handelt es sich um eine Option und damit bedarf es des Einverständnisses beider Vertragsparteien.

Achtung: Es besteht daher kein Anspruch auf Vertragsverlängerung.

CORONA

Die maximale Befristungsdauer vor/nach der Promotion verlängert sich um 6 Monate wenn zwischen 01.03.2020 und 30.09.2020 ein Arbeitsverhältnis zur Qualifizierung bestand. Lief der Vertrag weiter, d. h. ab 01.10.2020 bis 31.03.2021 oder wurde in diesem Zeitraum das Arbeitsverhältnis begründet, verlängert sich die maximale Befristungsdauer um weitere 6 Monate.

Achtung: Ob die Arbeitsverträge verlängert werden, liegt allerdings im Ermessen der Hochschulen.

Weiterführende Informationen und auch Beispiele sind im Ratgeber „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ der GEW zu finden, der hier zu finden ist: www.gew.de/wissenschaft/wissenschaftszeitvertragsgesetz

Wie die konkreten „Antragsverfahren“ an deiner Hochschule stattfinden, erfrage bitte vor Ort – am besten bei den GEW-Personalrät:innen.

Umwandlung der Jahressonderzahlung in Sonderurlaub

6

Die Umwandlung der Jahressonderzahlung in Sonderurlaub ermöglicht es den tariflich zustehenden Jahresurlaub aufzustocken. Der so erworbene Sonderurlaub kann in bis zu vier Urlaubsblöcken genommen werden, wobei ein Block sieben aufeinander folgende Kalendertage umfasst.

Während des Sonderurlaubs werden die üblichen Bezüge weitergezahlt. Die Verrechnung erfolgt erst im November des Urlaubsjahres, da in diesem Monat die Jahressonderzahlung gezahlt wird. Weitere Informationen sind unter www.finanzen.thueringen.de/themen/oeffentlicher-dienst/arbeitszeitmodelle/sonderurlaub zu finden.

Wie die konkreten „Antragsverfahren“ an deiner Hochschule stattfinden, erfrage bitte vor Ort – am besten bei den GEW-Personalrät:innen.

Katrin Glaser
Personalrätin an der FSU Jena



KEINE WAHL UND DENNOCH NÖTE

Forderungen an die Landespolitik

Was den Hochschulbereich betrifft, könnte man dazu neigen, sich bequem zurückzulehnen – ist doch die Hochschulfinanzierung durch die Rahmenvereinbarung V und die ihr zu Grunde liegende Finanzierung, die im Sommer 2020 im Rahmen des „Stabilitätspaktes“ zwischen r2g und CDU beschlossen wurde, gesichert. Dieses Ergebnis haben auch wir als GEW schon hinreichend gewürdigt. Darüber hinaus sind aber zahlreiche unserer Forderungen nicht erfüllt worden.

Seit Juli wissen wir, dass der Landtag sich nicht aufgelöst hat und im September keine Neuwahlen stattfinden. Demzufolge bleiben wahrscheinlich bis 2024 die derzeitigen Mehrheitsverhältnisse im Landtag erhalten und die rot-rot-grüne Minderheitsregierung wird im Amt bleiben.

Für die verbleibenden drei Jahre der Legislatur haben wir daher folgende Erwartungen:

1. Hände weg von der Rahmenvereinbarung V!

Die Verpflichtungen aus der Rahmenvereinbarung V müssen vollständig erfüllt werden. Auch bei einer schwieriger werdenden Haushaltslage muss der in der Rahmenvereinbarung garantierte jährliche Mittelaufwuchs erhalten bleiben, insbesondere weil den Hochschulen immer mehr Aufgaben übertragen worden sind und es pandemiebedingt zu Mehrausgaben gerade im Bereich der technischen Infrastruktur gekommen ist.

2. ThürPersVG nachbessern!

Noch in der letzten Legislaturperiode ist das Personalvertretungsgesetz novelliert worden – mit einem erheblichen Schönheitsfehler im Hochschulbereich: Drittmittelfinanzierte wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen sind bei Einstellung, Vertragsverlängerung und Eingruppierung noch immer nicht in der Regelmitbestimmung der Personalräte. Diese diskriminierende Ausnahmeregelung muss endlich gestrichen werden.

3. LVVO nachbessern!

Die Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) ist nach einem längeren Abstimmungsprozess Mitte 2020 halbherzig, nahezu unbemerkt, geändert worden. Die Erfahrungen mit massiver Online-Lehre haben noch nicht einfließen können. Zwar ist die Anrechenbarkeit „digital gestützter Lehrveranstaltungen“ konkretisiert und verbessert worden, allerdings noch aus der Perspektive von vor der Pandemie. Daher bedarf es einer Neufassung der entsprechenden Regelungen, die auf einer Evaluation der Erfahrung der letzten drei Semester aufbaut. Unverändert bestehen bleibt unsere Forderung nach einer Absenkung der Lehrverpflichtung von LfBA und an Fachhochschulen.

4. Arbeitsbedingungen studentischer und wissenschaftlicher Assistent:innen tarifvertraglich regeln!

Mit der grundsätzlichen Vertretung der Assistent:innen durch den Personalrat sowie die Einführung der Assistent:innenräte hatte sich in der letzten Legislatur etwas für diese Gruppe überwiegend studentischer Beschäftigter getan. Allerdings sind sie immer noch vom Tarifvertrag ausgenommen, so dass unsere Forderung nach einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte weiterhin aktuell bleibt. Die Thüringer Landesregierung muss endlich ihre Blockadehaltung aufgeben, die sie in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gezeigt hat.

5. Partnerschaftlich, vertrauensvoll, kooperationsorientiert, respektvoll und offen zusammenarbeiten!

Diese Forderung zitiert lediglich § 2 Abs. 1 ThürPersVG – und ist so aktuell wie jeher. Personalräte – und auch der Hauptpersonalrat – haben oft den Eindruck, dass die Dienststellen bzw. das Ministerium ihnen nur diejenigen Informationen geben, die sie ohnehin schon haben. Selbst bei expliziten Fragen werden oft Informationen zurückgehalten, oft mit dem Verweis auf eine noch zu erfolgende Abstimmung mit allen Hochschulleitungen bzw. der Thüringer Landespräsidentenkonferenz (TLPK). Diese Haltung gegenüber den Personalräten als Vertretungen der Beschäftigten ist bedauerlich – zumal ältere Kolleg:innen sich erinnern können, dass das schon mal besser war – sogar zu Zeiten, in denen die Personalräte weniger Rechte hatten als heute. So erwarten wir, dass wir künftig regelmäßig unaufgefordert informiert werden und gleichberechtigt und zeitgleich mit anderen Akteur:innen einbezogen werden.

6. Die Rolle der TLPK und deren Verhältnis zum HPR klären!

Gemäß § 39 ThürHG dient die Thüringer Landespräsidentenkonferenz (TLPK) dem Zusammenwirken der Hochschulen, wird an der Landeshochschulplanung beteiligt und erhält Gelegenheiten zur Stellungnahme zu Regelungen, die den Hochschulbereich betreffen. Die einzige Kompetenz der TLPK ist in § 47 Abs. 3 geregelt: Sie bestimmt „Beginn und Ende des Studienjahres, der Semester und Triester sowie der vorlesungsfreien Zeiten“ – das ist alles.

Die Wirklichkeit sieht jedoch anders aus: es entsteht der Eindruck, dass wesentliche Entscheidungen zum Hochschulwesen in Thüringen von der TLPK getroffen werden. An den Hochschulen hört man oft, dass die eine oder andere Angelegenheit in der TLPK entschieden wurde und man daran nichts ändern könne, wie auch das Ministerium gegenüber dem Hauptpersonalrat mit Verweis auf die TLPK oft nicht auskunft- oder entscheidungsfähig ist. Es gipfelte darin, dass im Jahr 2019 der Vertreter der TLPK in der Landeswissenschaftskonferenz sich dagegen verwehrt, dass der Stand der Vorbereitungen zur Rahmenvereinbarung V in diesem Gremium besprochen wird, bevor nicht eine Abstimmung mit der TLPK stattgefunden hat. Es besteht daher der Eindruck, dass mit der TLPK ein Gremium losgelöst von jeder demokratischen Kontrolle entstanden ist, das wesentliche Entscheidungen für das Thüringer Hochschulwesen trifft. Hier besteht Handlungsbedarf, insbesondere um die Einbeziehung der Personalräte und des Hauptpersonalrates und deren Mitbestimmung bei Angelegenheiten, die in der TLPK besprochen und entschieden werden, sicherzustellen.

Auch ohne Neuwahlen bleibt die Liste unserer Forderungen an die Landespolitik lang!

Thomas Hoffmann
stellv. Landesvorsitzender





NEUE HANDREICHUNG

Sexuelle Bildung vielfaltssensibel gestalten

Wissen, Reflexion, Methoden und Hinweise für Lehrkräfte in Sekundarstufe I und II. Fokus: geschlechtliche und sexuell-romantische Vielfalt. Autorin: Anne-Kathrin Ballhaus. Erschienen mit Unterstützung der GEW Thüringen.

Kinder und Jugendliche wollen ihre Familienkonstellationen und Lebensentwürfe, ihre religiösen, geschlechtlichen und sexuellen Identitäten in den Themen, die im Erfahrungsraum Schule behandelt werden, wiederfinden. Sie dürfen in ihrer Identitätsentwicklung nicht allein gelassen werden, sondern müssen in der Schule dafür Unterstützung, Wertschätzung und Raum finden, um eigene Wertvorstellungen und Positionen zu entwickeln und zu hinterfragen, Bedürfnisse und Gefühle zu artikulieren und empathisch gegenüber anderen Auffassungen und Lebensweisen zu sein.

Insbesondere im Bereich der sexuellen Bildung bleibt die Schule hinter den Erwartungen der Lernenden und hinter der Selbstverpflichtung der Länder zurück. Schon 1968 einigte sich die Kultusminister:innenkonferenz (KMK) mit den Empfehlungen zur geschlechtlichen Erziehung in der Schule auf einen Minimalkonsens, der sich mit der Wiedervereinigung auch auf die neuen Bundesländer übertrug. Seitdem gibt es für Thüringen, anders als in anderen Bundesländern, keine gesonderten Richtlinien für Sexualerziehung. Diese wird zwar über das Thüringer Schulgesetz als schulische Gesamtaufgabe benannt, jedoch selten als solche gelebt und nur spärlich durch die Fachlehrpläne geregelt.

Die GEW Thüringen setzt sich dafür ein, eine vielfaltssensible sexuelle Bildung in Lehrplänen, Materialien und der Lehrkräfteausbildung als Querschnittsthema zu implementieren. Dafür entschied die GEW auf Bundesebene bereits 2013, durch die Vermittlung von Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in der Aus- und Weiterbildung die Stärkung der professionellen Handlungskompetenz der Lehrkräfte voranzutreiben sowie Geschlechterstereotypen und Diskriminierung von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten in Unterrichtsmaterialien abzubauen. Umso mehr freuen wir uns, dass sich Anne-Kathrin Ballhaus im Rahmen ihrer Abschlussarbeit an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (betreut durch Dr. E. Watts und Dr. F. Greiner) mit diesem Anliegen auseinandergesetzt hat. In der vorliegenden Handreichung hat sie Wissen, Reflexion, Methoden und Hinweise zusam-

men-gestellt, die nicht nur für Lehrkräfte, sondern für alle in Schule Tätigen relevant sind.

Die Handreichung verfolgt nicht nur ein hehres Ziel, indem sie Forderungen und Umsetzungsideen für weiterführende Schulen formuliert. Sie vermittelt zugleich Wissen um die unterschiedlichen Dimensionen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt und verknüpft dieses mit der Frage nach dem eigenen Leben und Handeln: Was geht mich geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an? Wir wünschen uns im Zuge der Broschüre eine deutliche Sichtbarkeit für die Anliegen der Lernenden in Bezug auf sexuelle Bildung sowie eine rege Diskussion um die Stärkung dieses Bereiches der Demokratie- und Menschenrechtsbildung in Thüringen. Wir erhoffen uns eine Aktivierung von Verantwortlichen, in diesem Themenfeld Verantwortung zu übernehmen, die Dimensionen der eigenen Handlungsfähigkeit zu erkennen und Wissen über geschlechtliche und sexuelle Themen in unterschiedlichsten institutionellen und lebensweltlichen Kontexten zu verbreiten.

Marcus Heyn
Landesausschuss Diversity

BESTELLMÖGLICHKEIT

Die Handreichung „Sexuelle Bildung vielfaltssensibel gestalten“ steht auf unserer Internetseite in digitaler Form zur Verfügung und kann auf www.gew-thueringen.de/handreichung-sexuelle-bildung heruntergeladen werden.

Wer Interesse am Druckexemplar der Broschüre hat, melde sich bitte per E-Mail bei diversity@gew-thueringen.de



Autorin Anne-Kathrin Ballhaus
Foto: privat

NACHRUF

Klaus Hanella

09. Februar 1937 bis 10. September 2021

Im Alter von 84 Jahren verstarb am 10. September unser ehemaliger Kollege und Freund Dr.-Ing. Klaus Hanella. Mit Klaus haben wir einen aufrechten Kämpfer für soziale Gerechtigkeit und für das Gemeinwohl, für Menschen, die Hilfe brauchten, verloren.

Selbst aus einfachen Verhältnissen stammend, hatte er in der Nachkriegszeit eine schwere Kindheit. Dies vergaß er nie, es prägte sein soziales Engagement in vielen Phasen seines Lebens. Er studierte an der damals noch sehr jungen Hochschule für Elektrotechnik in Ilmenau, promovierte an der späteren Technischen Hochschule Ilmenau und arbeitete an dieser als Oberassistent.

Klaus Hanella war wegen seines offenen, kritischen, direkten und hilfsbereiten Wesens ein anerkannter und geschätzter Mensch. So war es folgerichtig, dass er 1990 zum ersten Personalratsvorsitzenden an der TH/TU Ilmenau gewählt wurde. Er gehört zu den Initiatoren des GEW-Universitätsverbandes an der Hochschule. Klaus hat sich aus der gelebten Erfahrung als Gewerkschafter in seiner Zeit als Vorsitzender des GEW-Universitätsverbandes engagiert für die Interessen der Kollegen eingesetzt. Er war Mitglied mehrerer GEW



© GEW Thüringen

Gremien auf Landes- und Bundesebene. Für ihn war klar, dass es ohne aktive Interessenvertretung der Beschäftigten, Mitbestimmung, Einsatz für andere in keinem gesellschaftlichen System die notwendige Balance geben kann.

Die Freiheit und Verantwortung des Einzelnen, die Beherrschung, Bekämpfung und Zügelung von Egoismus, Dogmatismus, Unfreiheit, Entsolidarisierung, Hass und Feindschaft waren ihm wichtige demokratische Tugenden.

In all den gemeinsamen Jahren mit Klaus Hanella habe ich ihn als zuverlässigen, konstruktiven, warmherzigen Freund schätzen gelernt, dessen Offenheit sich oft wohltuend von der allgemeinen „Umgebungssituation“ abhob. Bis zuletzt war er ein kritischer und vielseitig interessierter Gesprächspartner.

Sein Tod macht mich sehr traurig.
Klaus hinterlässt eine große Lücke, er fehlt.

Prof. Dr.-Ing. Jürgen Krause

FREIWILLIGENDIENST BEI DER GEW

Meine neues Leben: Die GEW und mehr...

Wer besetzt die FSJ-Stelle der GEW Thüringen 2021/22? Welche Aufgabenbereiche werden durch diese abgedeckt? Wie waren die ersten Wochen am neuen Arbeitsplatz und in einem völlig Fremden Umfeld? Unsere neue FSJ-lerin Lotta stellt sich vor.

Mein Name ist Lotta Lind, ich bin 19 Jahre alt, habe die Schule dieses Jahr mit dem Abitur abgeschlossen und mache nun mit meinem Freiwilligenjahr den ersten Schritt in die Arbeitswelt. Bereits vor meinem ersten offiziellen Arbeitstag bekam ich eine Einführung von meinem Vorgänger. Er zeigte mir meinen Arbeitsplatz, führte mich in der Landesgeschäftsstelle (LGS) herum und erklärte mir die Grundlagen meiner Aufgaben. Und genau diese Aufgaben lernte ich an meinem ersten richtigen Arbeitstag und in den darauffolgenden Wochen kennen. Bisher habe ich bei vielem zugesehen und mich mit neuen Programmen auf dem PC auseinandergesetzt, um diese so gut wie möglich selbst bedienen zu können.

Meine tägliche Aufgabe, die Presseschau, ist bereits zu einem festen Ritual jeden Morgen geworden. Bei anderen Tätigkeitsbereichen meiner Abteilung, der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bin ich noch in den Anfängen – so zum Beispiel bei der Betreuung und Aktualisierung der GEW-Internetseite und der tz – der Thüringer Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft. Im Gegensatz zu manchen technischen „Hürden“ sind mir die Inhalte meiner Tätigkeit in der GEW jedoch nicht all zu fremd. Vor allem deshalb, weil ich vom Alltag in Bildungseinrichtungen (und ganz besonders dem der Schule) nicht weit entfernt bin. Doch nicht nur meine Tätigkeiten, sondern auch mein ganzes Le-

bensumfeld haben sich in diesem Sommer radikal verändert. Ich bin von dem kleinen Dorf, indem meine Familie lebt, in die Landeshauptstadt Erfurt gezogen. Auch wenn ich Erfurt in den vergangenen Jahren oft besucht habe, ist es doch etwas anderes, hier zu leben. Eine große Stadt mit vielen Menschen und mittendrin ich, die sich nun plötzlich um einen eigenen Haushalt kümmern muss.

Aber ich will mich nicht beschweren: Ich liebe mein neues Leben. Es ist aufregender und abwechslungsreicher, als ich es mir je hätte vorstellen können. Ich freue mich auf die Arbeit und gute Zusammenarbeit mit meinen Kolleg:innen in der Landesgeschäftsstelle der GEW Thüringen. Und ganz besonders gespannt bin ich auf den Austausch mit anderen Freiwilligen, der innerhalb des nächsten Jahres während der Seminarwochen und Bildungstage stattfinden wird. Doch bis dahin werde ich mich wohl noch etwas gedulden müssen, denn erst einmal versuche ich mich, als engagiertes und wertvolles Mitglied der Landesgeschäftsstelle zu etablieren.



Lotta Lind
Freiwillige FSJ Politik

TARIFRUNDE 2021

#DAS GEWINNENWIR

TARIFRUNDE TV-L

Das fordern die Gewerkschaften in der Tarifrunde 2021

Wir fordern in der Länder-Tarifrunde ein, was Du verdienst: Fünf Prozent, mindestens 150,- Euro. Bei der Tarifrunde 2021 für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geht es um die allgemeine Lohnerhöhung für rund eine Million Beschäftigte. Dazu zählen bei der GEW vor allem die angestellten Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen in Deutschland. Aber auch die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder sowie an den Hochschulen kämpfen um mehr Lohn.

Fünf Prozent sind fair, weil die Beschäftigten die Schulen, Hochschulen, Kitas und sozialen Einrichtungen in der Krise am Laufen gehalten haben. Fünf Prozent sind nötig, weil die Lebenshaltungskosten stark ansteigen. Fünf Prozent sind sinnvoll, weil die Lohnpolitik der Krise nicht hinterher sparen darf und der öffentliche Dienst ein Vorbild sein muss.

Was fordern die Gewerkschaften?

- 5 Prozent mehr Gehalt – mindestens 150€
- 100 € monatlich mehr für alle in Ausbildung
- Stufengleiche Höhergruppierung
- Tarifvertrag für studentische Beschäftigte

Die Forderung der Gewerkschaften bezieht sich auf eine Laufzeit des Tarifvertrags von einem Jahr.

Wann und wo wird verhandelt?

Die erste Verhandlungsrunde zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften fand am 8. Oktober in Berlin statt (also nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe), die womöglich notwendige zweite und dritte Runde sind für den 1./2. November und den 27./28. November jeweils in Potsdam geplant.



AG KITA UND KITA-LEITUNGEN AM 14. SEPTEMBER

Wir schreiben ein Gesetz!

„Unsere erste Aufgabe für heute: wiedererkennen.“ Das letzte Treffen der AG Kita und Kita-Leitung in Präsenz war am 04. März 2020. Danach folgten Online-Treffen und kollektives Lesen. Wiedererkannt haben wir uns bei unserem ersten Präsenztreffen nach anderthalb Jahren trotzdem, auch wenn vielleicht der ein oder andere Name einem nicht mehr gleich auf der Zunge lag.

Was folgte waren zwei Stunden intensiver Diskussion zu aktuellen Themen. Den Auftakt machte – natürlich – das Thema Corona-Krise: Wie haben sich die Kindergärten während Corona verändert? Gibt es mittlertweile so etwas wie Normalität? Die AG-Mitglieder tauschten sich zu Gruppengrößen, Öffnungszeiten und individueller Bildungsarbeit aus. **Schnell wurde deutlich: die Corona-Schutzmaßnahmen in Kindergärten führten zu besseren Fachkraft-Kind-Relationen, welche wiederum zu mehr Qualität in der Bildungsarbeit beitrugen.** Auf diese positive Erfahrung müssen wir auch stärker in der Öffentlichkeit und in der Bildungspolitik hinweisen.

Apropos hinweisen: Julia berichtete daraufhin von der Anhörung des Frauen*streikbündnisses am 09. September im Petitionsausschuss des Thüringer Landtages. Unter dem Titel „Für mehr Personal und finanzielle Mittel in Thüringer Kitas“ wurden im Jahr 2020 über 2.000 Unterschriften für die Petition gesammelt. Mit szenischen Darstellungen und einer Kundgebung wurde hier die Forderung nach besseren Personalschlüsseln unterstrichen.

Aktuelles aus der Kindertagespflege

Belegungszahlen und Fachkraft-Kind-Relationen spielen auch im Bereich der Kindertagespflege gerade eine große Rolle. Claudia erläuterte uns die Finanzierungsgrundsätze und aktuelle Entwicklungen in diesem Bereich. Ist die Kindertagespflege in Thüringen ein Auslaufmodell? Wie muss dieser Bereich auf den weiteren Platzausbau und den anhaltenden Fachkräftebedarf in den Krippen reagieren? Die Gruppe diskutierte daraufhin über die Notwendigkeit – sowohl für Tagesmütter/-väter als auch für Kindertageseinrichtungen insgesamt – sich in Zukunft stärker profilieren, lokal vernetzen und Standortnachteile ausgleichen zu müssen. Dabei helfen auch Instrumente des Aktionsprogramms Kindertagespflege. Diese gilt es zu verstetigen damit diese familiennahe Betreuungsform finanziell besser unterlegt ist und damit eine echte Wahlmöglichkeit für Eltern möglich ist.

Arbeitszeitangleichung im TVöD

Um Finanzierungsfragen ging es auch in der sich anschließenden Diskussion: wie wird die Arbeitszeitangleichung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen (TVöD) umgesetzt? Und welche Konsequenzen entstehen daraus für Bereiche, deren Finanzierungsgrundlage Vollbeschäftigteneinheit sind? Da der Mindestpersonalschlüssel nach Thüringer Kindergartengesetz aus der nach TVöD im Tarifgebiet Ost geltenden Basiszeit abgeleitet wird und diese bis 2023 um eine Stunde abgesenkt wird, ergeben sich Korrekturbedarfe. Die Mindestpersonalschlüssel werden also für Träger, die den TVöD direkt anwenden, verbessert. Das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport beabsichtigt diese Verbesserung auch im eigentlichen Gesetz nachzuzeichnen: dann würden die Verbesserungen für alle Kitas gelten. Für die weiteren Arbeitsbereiche des TVöD hat die Gruppe vereinbart, auf lokaler Ebene – über Stadträte und Jugendhilfeausschüsse – in Erfahrung zu bringen, ob und wie die Kommunen in Zukunft die Vollbeschäftigteneinheit z. B. bei Fachleistungsstunden und im Bereich Schulsozialarbeit berechnen wollen.

Wir können das!

Am Ende unserer zwei Stunden Sitzungszeit stellten wir fest, dass unsere Aktuelle Stunde weite Bögen spannte: bei jeder Thematik wurde beleuchtet, welche bundespolitischen Entwicklungen dazu zu erwarten sind und wie wir auf Landesebene das Thema weiter „spielen“ können. Bildungspolitik war der eine Bogen, der Fachkräftemangel war ein anderer.

In der Verbindung dieser Bögen und der Einzelthematiken kam die Gruppe zu dem Schluss: WIR schreiben ein Gesetz! WIR haben die Fachexpertise. WIR sehen die Bedarfe. WIR haben Ideen, wie Bildung besser gelingen kann.

Nadine Hübener
Referentin für Bildung



Komm zum nächsten Treffen!

Die AG Kita und Kita-Leitung trifft sich das nächste Mal am 14. Dezember. In dieser Sitzung werden wir den Faden der Finanzierungsgrundsätze im Bereich Frühkindliche Bildung wieder aufnehmen und vertiefen.

Du willst mitbestimmen, mitwirken, andere Meinungen hören, Probleme lösen und Dich weiterbilden? Dann freuen wir uns, Dich in unserer Runde begrüßen zu dürfen. Runter von der Couch!

Mehr Informationen zur AG Kita und Kita-Leitung findest Du unter:
www.gew-thueringen.de/ag-kita



AUSZUG AUS DEMNÄCHST ERSCHEINENDER GEW-BROSCHÜRE ZUR KINDHEITSPÄDAGOGIK

„Gärtnern“ in Thüringen? Was (angehende) Kindheitspädagog:innen wissen sollten

Welche Bedingungen und Einsatzmöglichkeiten hält Thüringen – das grüne Herz Deutschlands – bereit? Ein Vergleich.

Gepflegte Grünanlage: Arbeiten in Kindertageseinrichtungen

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen sind die Kindheitspädagog:innen in Thüringen bereits seit Langem gut angekommen, sowohl auf inhaltlich-qualitativer als auch auf arbeitsrechtlicher Ebene. Dies ist ein Grund, weshalb ihr Anteil am Gesamtpersonal mit 2,35 Prozent bundesweit gesehen am höchsten liegt. Im Thüringer Kita-Gesetz sind sie als pädagogische Fachkräfte aufgeführt und somit den staatlich anerkannten Erzieher:innen gleichgestellt. Diese Gleichstellung hat aus tariflicher Sicht dazu geführt, dass die Eingruppierung von Kindheitspädagog:innen – auch bei fehlenden Eingruppierungsmerkmalen für diesen Abschluss – im Großen und Ganzen parallel zu der der Erzieher:innen vollzogen wurde.

Seit der Novellierung des Kita-Gesetzes im Jahr 2017 wird für die Leitung von Kindertageseinrichtungen ab einer Kapazität von über 70 Plätzen ein akademischer Hochschulabschluss gefordert, womit insbesondere die Kindheitspädagog:innen angesprochen werden sollten und dem Umstand Rechnung getragen wurde, dass ihr akademisches Studium für Führungsaufgaben qualifiziert.

Brachfläche mit Entwicklungspotenzial: der Bereich Kinder- und Jugendhilfe

Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe steht eine breitere Anerkennung derzeit noch aus. In den Fachlichen Empfehlungen zu Fachkräften im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen werden sie nur in den Handlungsfeldern „Förderung der Erziehung in der Familie“ und „Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Verwaltung)“ als Fachkräfte anerkannt. Dass Thüringen mit 1 Prozent trotz allem einen bundesweit hohen Anteil der Kindheitspädagog:innen am Gesamtpersonal in diesem Bereich hat, liegt eher an der Möglichkeit per Einzelfallprüfung und –zulassung in diesen Arbeitsbereich einzumünden.

Bezogen auf die Einrichtungsart ist der prozentual hohe Anteil von Kindheitspädagog:innen gegenüber der Gesamtbeschäftigtenzahl in Inobhutnahmeeinrichtungen (11 Prozent) und im Jugendmigrationsdienst (17 Prozent) bemerkenswert. In beiden Einrichtungsformen kamen sie zwei Jahre zuvor als Beschäftigtengruppe überhaupt noch nicht vor. Zudem überholen die Kindheitspädagog:innen im Jugendmigrationsdienst damit – trotz fehlender Anerkennung als Fachkraft – sogar die Beschäftigtengruppe mit dem Berufsabschluss Erzieher:in. Im Kontrast dazu war aber die Tätigkeit in den Bereichen Heimerziehung im Gruppendienst und ASD stark rückläufig.



Verbrannter Boden: der Thüringer Ganztag

Problematischer stellte sich die Situation für Kindheitspädagog:innen dar, wenn sie in der Vergangenheit im dritten großen Arbeitsfeld in Thüringen arbeiten wollten: dem Ganztag. Der Großteil der Thüringer Grundschulen befindet sich unter der staatlichen Trägerschaft des Freistaats, somit fallen die Beschäftigten an den Schulen unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Land. Dieser sah bis zur Tarifrunde 2019 kein Eingruppierungsmerkmal für Kindheitspädagog:innen vor. Anders als die freien Träger oder Kommunen im Bereich Kindertageseinrichtungen waren die zuständigen Ministerien und Personalstellen nicht bereit, Kindheitspädagog:innen den staatlich anerkannten Erzieher:innen gleichzustellen. Aus tariflicher Sicht führte dies zu einer Degradierung der Kindheitspädagog:innen als Unqualifizierte und stellte sie auf die Stufe von Hilfskräften. Nicht zuletzt dieser Umstand führte dazu, dass nur wenige Kindheitspädagog:innen in dieses Arbeitsfeld einmünden woll(t)en und ihr Anteil an den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen besonders hoch ist. Die Träger von Kindertageseinrichtungen waren schlichtweg aus tariflicher Sicht die attraktiveren Arbeitgeber.

Let's make a garden exhibition:

Perspektiven für Kindheitspädagog:innen

Es bleibt also noch einiges zu tun, damit die in Thüringen ausgebildeten Kindheitspädagog:innen bleiben bzw. Kindheitspädagog:innen aus anderen Bundesländern nach Thüringen kommen: tarifliche Anerkennung bei allen Arbeitgebern,

Berücksichtigung des Abschlusses in allen relevanten Feldern der Kinder- und Jugendhilfe, Schaffung von herausgehobenen Stellenprofilen, die der fachlichen Exposition von Kindheitspädagog:innen gegenüber staatlich anerkannten Erzieher:innen gerecht werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht wird dabei der Fachkräftemangel als Katalysator für die Anerkennung von Kindheitspädagog:innen wirken. Daran anknüpfend gilt es dann aufzuzeigen, welche spezifischen Bildungs- und Erziehungsaufgaben multiprofessioneller Zusammenarbeit und weitergehender Qualifikationen bedürfen und welche Rolle dabei Kindheitspädagog:innen spielen können.

Unser Ziel: Kindheitspädagogik als exponierte Profession in multiprofessionellen Team.

Nadine Hübener
Referentin für Bildung





Foto: privat

Personalräte der GEW Christian Gießler

Ich bin seit 10 Jahren Erzieher im Bereich Heimarbeit, Familienhilfe und Kindergarten - am längsten allerdings im Grundschulbereich, bis heute. An der Grundschule Vogelsberg bin ich Örtlicher Personalrat. Ich arbeite in verschiedenen AG's der GEW mit und habe mit anderen u.a. die Sportkommission in Thüringen wieder ins Leben gerufen.

Kaffee oder Tee?

Kaffee

Was regt dich im Moment am meisten auf?

Dass im Bildungsbereich zu wenig investiert und weiterentwickelt wird. Die Pandemie hat uns noch mal sehr deutlich die Probleme und Defizite aufgezeigt. Trotzdem passiert viel zu wenig und wenn zu langsam. Im Bereich Bildung und Erziehung darf es in meinen Augen nicht um Geld gehen. Die Kinder und Jugendlichen sind unsere Zukunft, in die müssen wir investieren!

Warum engagierst Du Dich für die Interessen Deiner Kolleg:innen im Personalrat bzw. warum hast Du dies zukünftig vor?

Um die Arbeits- und Rahmenbedingungen meiner Kollegen zu verbessern.

Welche persönlichen Stärken bringst du in den Personalrat mit ein?

Ich habe immer ein offenes Ohr für Probleme und Belange. Ich kann relativ komplex denken und versuche sie so zu lösen. Dabei hilft mir auch meine gute Vernetzung mit anderen PR Kollegen.

Welche drei Begriffe fallen Dir zur GEW ein?

Vernetzung, Engagement, Kampfgeist

Welches politische Amt würdest Du gerne einen Monat lang ausüben?

Bildungsminister 😊

Personalratswahlen im Mai 2022



Neues Erklärvideo nun online

Unser Erklärvideo zu den letzten Personalratswahlen wurde von vielen Menschen geschaut und hat sicherlich geholfen, ein Grundverständnis für diese wichtige Wahl zu bekommen. Und weil das so erfolgreich war, haben wir dieses Video für die 2022 anstehenden Wahlen inhaltlich und optisch aktualisiert – und jetzt könnt Ihr das Ergebnis sehen!

Wir klären darin leicht und anschaulich grundlegende Fragen wie:

- Was ist eigentlich ein Personalrat?
- Wo bestimmt der Personalrat mit?
- In welchen Bildungsbereichen werden in Thüringen Personalräte gewählt?
- Warum mit der GEW in den Personalrat?
- Was muss ich tun, wenn ich mit der GEW für den Personalrat kandidieren möchte?

Hier findest Du das Video:

www.gew-thueringen.de/pr-wahl

Scan mich!



RECHTLICHE HINWEISE

Was ist zu beachten, wenn sich die Eingruppierung ändert?

Eingruppierung, Höhergruppierung, Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Die Tätigkeit von Lehrer:innen an Grundschulen...

GEW-Landesrechtsschutzstelle
13.9.2021



Die HUK-COBURG ist ein starker Partner, auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Geld zurück: aktuell bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Wir beraten Sie gerne:

Geschäftsstelle Erfurt

Juri-Gagarin-Ring 53, 99084 Erfurt
Telefon 0800 2 153153 – Kostenlos aus deutschen Telefonnetzen
thomas.schmidt@HUK-COBURG.de

Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig



SEPTEMBER & OKTOBER

Die GEW gratuliert folgenden Kolleginnen und Kollegen zum Geburtstag.

99 JAHRE

Ursula Franke

90 JAHREInge Carlsen
Annelies Lauschmann
Renate Hebest**89 JAHRE**

Wilhelm Geretzky

88 JAHRE

Edith Berbig

87 JAHRE

Dietrich Decker

86 JAHRELeonhardt Zott
Gisela Fröhlich
Brigitte Jegottka
Klaus Burkhardt**85 JAHRE**Wolfgang Mühle
Helga Grossmann
Siegfried Albrecht
Margarete Pawlowski
Ilse Maurer**84 JAHRE**Kurt Reumann
Ingrid Reumann
Harri Hahn
Gisela Matthes
Marga Grenzemann
Sieglinde Pischel
Brigitte Stein**83 JAHRE**Hans-Jörg Rödiger
Bernd Lotz**82 JAHRE**Alfred Krug
Rita Kleemann
Erwin Schwenger
Roswitha Henze
Anni Gehrhardt
Erika Rittweger
Heidrun Krause
Hildegard Talk
Gernot Pfefferkorn**81 JAHRE**Marianne Harnisch
Heide-Marie Stiebling
Helga Warnhoff
Monika FritschGünter Beer
Inge Hohmann
Klaus Würfel
Adolf Heuchert
Hannelore Schlechtweg
Alfred Wawarta**80 JAHRE**Christa Hetzer
Peter Muskowsky
Eva Burkhardt
Gisela Lenzner
Heide Albert
Heidmarie Fischer
Franz Czapik
Rotraud Mucke
Helga Unger
Ursula Lufter
Christa Quast
Marlis Grönwald**75 JAHRE**Margarete Weber
Regina Busch
Brigitte Schumer
Klaus Bock**70 JAHRE**Eva-Maria Breusing
Hannelore Rösel
Hannelore Schauer
Helga Klefasz
Christine Lehwald
Karin Heim
Ingrid Kreams
Helga Georgi
Hella Reissig
Iris Hess
Volkmar Pinks
Veronika Griebel
Karola Antler
Brigitte Schneider
Roland Licht
Karin Klapper
Almut Haucke
Christa Krahl
Hannelore Drutschmann
Siglinde Bäumler
Angelika Schade
Ursula Reichardt
Burkhard Durner
Angelika Richter
Bernd Kiel**65 JAHRE**Udo Streichardt
Harald Mauf
Kornelia Weber
Ingo Binder
Petra Wolfram
Ulla Dahlems
Dietmar Schäfer
Renate Treyße
Dagmar Weißenborn
Gudrun Zeisberg
Brigitte Benedikt
Ilona Günther
Gabriele Röber
Jürgen Lauer
Monika Rössler
Heidi Weinreich-Bernhardt
Birgit Kroll
Martina Federwisch
Gudrun Jakob**NORDHAUSEN**

Auf ins neue Schuljahr

Der Kreisvorstand der GEW Nordhausen wünscht allen Pädagog:innen und Erzieher:innen sowie SPF ein erfolgreiches Schuljahr 2021/2022. Neue Herausforderungen stehen wie immer vor uns.

Die erste Zusammenkunft der Vertrauensleute und Interessierten fand am Donnerstag, 30.09.2021, um 15.30 Uhr im Sonneneck/Gehege statt. Da wegen Corona sehr lange keine Treffen organisiert werden konnten, hat der Vorstand einen Überraschungsbonus für die Mitglieder für eine schulinterne GEW-Veranstaltung ausgegeben. Ein weiterer Höhepunkt der GEW-Arbeit wird unsere Weihnachtsfeier sein. Wir planen für den Dezember einen gemütlichen Abend mit Ronald Gäßlein in der Alten Kanzlei in Bleicherode. Dafür wird es vorher noch rechtzeitig Informationen geben.

In diesem Schuljahr stehen auch Personalratswahlen auf allen Ebenen (Schule/Schulamts/TMBJS) an. Die GEW setzt sich von Anfang an sehr für die Belange der Beschäftigten – Angestellte und Beamte –

ein. Das setzt eine starke Gewerkschaft voraus. Wir fordern euch auf, aktiv in den Gremien mitzuwirken. Kandidat:innen für den BPR/ HPR und interessierte Gewerkschafter:innen können sich jederzeit beim KV oder in Erfurt melden.

PS: Die neuen Gehaltsgruppen für Grundschullehrer ab 01.08.2021 sind nicht zuletzt eine langjährige Forderung der Gewerkschaft, die nun bei akutem Personalmangel allerorten erkämpft wurde.

Kontakt zur GEW: kv.nordhausen@gew-thueringen.de

i.A. des KV Nordhausen
Karin Greiner

SUHL

Ausflug zum Schloss und Park Altenstein

Am 18.08.2021 war es endlich wieder soweit. Die GEW-Seniorengruppe des KV Suhl und einige Gäste stiegen voller Erwartung in einen Bus der Firma Gröschel, um Schloss und Park Altenstein, Außenstandort der Bundesgartenschau 2021, zu besichtigen.

Die ehemalige Sommerresidenz der Herzöge von Sachsen-Meiningen zählt zu den schönsten Parkanlagen Deutschlands, zu deren Attraktionen das Schloss im Stil englischer Landhäuser, das berühmte Altensteiner Teppichbeet und die wunderschönen Garten- und Parkanlagen gehören. Auf einer Länge von über 20 km Wegen kann man auch außerhalb des Innenparks unter herrlichen alten Laubbäumen die Schönheit der Natur bewundern. Als wir uns voller Neugier zu dieser Sehenswürdigkeit auf den Weg machten, war das Wetter leider nicht so schön, wie wir es gewünscht hätten. Doch das tat unserer Stimmung keinen Abbruch. Schon die Anreise war beeindruckend. Bedingt durch einige Umleitungen erlebten wir ungewollt eine kleine Südthüringen-Rundfahrt durch gepflegte Ortschaften, vorbei am Trusetaler Wasserfall und durch den Kurort Bad Liebenstein. Vor Ort hatten zwei nette Gästeführerinnen viel Interessantes über Geschichte und Gegenwart von Schloss und Park zu berichten. Am meisten faszinierten uns die wunderschönen Beete, die wie Ornamente eines Teppichs oder knotenförmig bepflanzt waren, die Fassade des Schlosses und der herrliche Baumbestand der Anlage. Hier haben Architekten, Landschaftsbauer und Gärtner des 19. Jahrhunderts ein wahres Kunstwerk geschaffen. Es ist schön, dass das Innere des Schlosses restauriert wird und in Zukunft auch besichtigt

werden kann und dass die Beete kunstvoll nach den historischen Vorbildern jährlich neu bepflanzt werden.

In der Mittagspause auf der überdachten Terrasse des Restaurants gab es schöne Gesprächsrunden bei Bratwurst oder Rostbrätli. Es war zu spüren, dass unsere Seniorinnen und Senioren die gemeinsamen Stunden als wohltuend empfanden und sich wieder auf ein reges Mitgliederleben freuen.

Der Besuch des Eiscafé „Polarstern“ in Bad Liebenstein war der abschließende Höhepunkt unserer Tour. Wir ließen uns Kaffee, Kuchen und riesige Eisbecher schmecken.

Alle waren der Meinung, dass die Regenschauer das Gesamterlebnis nicht beeinträchtigen konnten und freuen sich schon auf unsere nächsten Zusammenkünfte.

Wir können den Besuch von Schloss und Park Altenstein auch außerhalb der Buga nur weiterempfehlen.

Im Auftrag des Organisationsteams
Margit Fremde und Renate Bradler

ALTENBURGER LAND

Wenn Weihnachten ist,

... hoffen wir auf ein paar gemütliche Stunden und laden die Mitglieder unseres Kreisverbandes zur diesjährigen Weihnachtsfeier ein.

Wann?

08.12.2021 um 15:30 Uhr

Wo?

Bürgersaal im Ratskeller Altenburg

Anmeldungen zur Weihnachtsfeier bitte **bis zum 25.11.2021** unter 03447/315502 oder 034343/509957 (Anrufbeantworter).

Ramona Schindler
Kreivorsitzende



Seit fast 100 Jahren Partner des öffentlichen Dienstes

Hier gibt's nichts zu korrigieren: unsere **Versicherungen für Lehrer.**

Vorbereiten, unterrichten, korrigieren: Als Lehrer haben Sie jeden Tag Wichtiges zu tun, als sich mit Versicherungen zu beschäftigen. Wir übernehmen das gern für Sie und bieten maßgeschneiderte Versicherungspakete und eine kompetente Rundum-Beratung. Informieren Sie sich.

Gebietsdirektion Erfurt
Juri-Gagarin-Ring 68/70
99084 Erfurt
Telefon 0361 51846320
gd.erfurt@signal-iduna.de

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

Mitmachen lohnt sich ...

... für jedes neu geworbene Mitglied gibt es eine unserer Prämien.*



Powerbank Poki



Gewürzreibe von Zassenhausen



Pictures – Spiel des Jahres 2020



30-Euro-Spende



Hautfarben-Stifte



Thermo-Frenchpress



GEW-Bento Box



Twist & Go Edelstahl-Wasserflasche



Sandwichmaker



Büchergutschein



Weinset Lebenshilfe



30-Euro-Spende

Neues Mitglied werben und weitere Prämien ansehen
unter: www.gew.de/praemienwerbung

*Dieses Angebot gilt nicht für Mitglieder des GEW-Landesverbandes Niedersachsen.

Keine Lust auf unser Online-Formular? Fordern Sie den Prämienkatalog an!
Per E-Mail: mitglied-werden@gew.de | Per Telefon: 0 69 / 7 89 73-211

oder per Coupon:

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

PLZ/Ort

GEW-Landesverband

Telefon

Fax

E-Mail

Bitte den Coupon vollständig ausfüllen und an folgende Adresse senden:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M., Fax: 0 69 / 7 89 73-102

Wer zuletzt lacht...

