

— **Beschluss der Landesdelegiertenversammlung — 6. bis 7. Oktober 2022 —**

Zeit für mehr Zeit – Zeit für gute Arbeit in den Bildungseinrichtungen

Problemstellung:

Die Arbeitswelt unterliegt starken Veränderungen. Die (nicht mehr ganz so) neue Mobilität vieler Arbeitsvorgänge und vielfältige Transformationsprozesse haben auch in den Bildungsbereichen große Auswirkungen auf die Lern- und Arbeitsbedingungen.

Die sich auch in unserem Organisationsbereich verändernde Arbeitswelt ist für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in vielfacher Hinsicht problematisch. So steigen die gesellschaftlichen Anforderungen an die Bildungsinstitutionen beständig. In diesem Zusammenhang werden den Beschäftigten eine Vielzahl neuer Aufgaben übertragen. Der zunehmende Einbezug digitaler Medien ist dabei oft nicht nur Arbeitserleichterung, sondern sorgt für zusätzliche Aufgabenbereiche und für eine Entgrenzung der Arbeit. Die technische Möglichkeit ständiger Erreichbarkeit geht mit einer Erwartungshaltung einher, die die Beschäftigten zusätzlich unter Druck setzt, dieser gerecht zu werden. Das Fehlen geeigneter dienstlicher Endgeräte verstärkt diesen Effekt, da die berufliche Kommunikation von der privaten häufig nicht ausreichend abgegrenzt werden kann.

Neben der Ausweitung und Entgrenzung der Arbeitszeit und der stetigen Arbeitsverdichtung wurde zudem die Lebensarbeitszeit insgesamt erhöht. Wird individuell ein Ausweg aus dem Gefühl des Dauerstresses und der starken Belastung gesucht, so ist dies über Teilzeitbeschäftigung nur partiell und nur durch individuellen Verzicht auf einen Teil des Einkommens möglich. Alle im Bildungsbereich durchgeführten Arbeitszeitstudien kommen zu dem Ergebnis, dass Teilzeitkräfte zeitlich überproportional belastet werden; ihre geringere Arbeitszeit steht in keinem angemessenen Verhältnis zu ihrem Verzicht auf Einkommen und Versorgungsleistungen.

Nicht nur im Schulbereich ist das „Arbeitszeit-Qualitätsdilemma“ ein Motor für die Selbstausschöpfung der Beschäftigten. Der Begriff Arbeitszeit-Qualitätsdilemma beschreibt die Situation, angesichts zu hoher Arbeitsanforderungen entweder die Arbeitszeit wesentlich zu verlängern oder Qualitätseinbußen bei der Arbeit in Kauf nehmen zu müssen. Während

Teilzeitkräfte noch mehr, faktisch unvergütete Zeit in manche Tätigkeiten investieren können, stoßen Vollzeitkräfte irgendwann an die Obergrenze der überhaupt verfügbaren Zeit. Dieser Deckeneffekt erklärt zu einem großen Teil das abweichende Arbeitszeitverhalten der Vollzeitkräfte und die höheren Anteile der Teilzeitkräfte an der Mehrarbeit. Noch deutlicher wird dies bei der strukturell verankerten Zwangsteilzeit an den Hochschulen, denn dort ist durch die zusätzliche dauerhafte Befristung sichergestellt, dass die Beschäftigten kontinuierlich unbezahlte Mehrarbeit leisten, um ihre – häufig geringe – Chance auf eine wissenschaftliche Karriere zu erhalten, oder aber um den Aufgaben in der Lehre gerecht zu werden.

Arbeit ist in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Einerseits gibt es eine Diskrepanz bei der Frage, welche Arbeit als gesellschaftlich wichtig anerkannt und deshalb bezahlt wird und welche Arbeit nicht. Andererseits gibt es bezüglich der gesellschaftlichen Arbeitsteilung eine Schiefelage zuungunsten von Frauen. Insbesondere unbezahlte Tätigkeiten der Fürsorge, des Pflagens und Sich-Kümmerns um beispielsweise Kinder, Angehörige, Freunde und den Haushalt (Sorgearbeit) werden in Deutschland auch im Jahre 2022 nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet. Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, dass wir sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft noch einen langen Weg für eine Gleichberechtigung aller Geschlechter gehen müssen. Es ist unübersehbar, dass es eine Krise der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit gibt, und dass diese überdurchschnittlich Frauen betrifft. Diese Krise zeigt sich nicht nur an der Mehrfachbelastung von Frauen, sondern manifestiert sich im Personalmangel im Bildungs- und Gesundheitsbereich, mit Niedriglöhnen und Teilzeit: dies führt zu Altersarmut.

Zudem werden Männer und Frauen weiterhin in den gleichen Berufen unterschiedlich bezahlt, und je höher der Anteil an Frauen in der jeweiligen Branche ist, desto niedriger sind die Verdienstmöglichkeiten. Die ungleichen Verdienstmöglichkeiten als Folge von struktureller Benachteiligung am Arbeitsplatz, in der Familie und in der Gesellschaft spiegeln sich auch in den Bildungseinrichtungen wider.

Ursachen:

Die unzureichende Besteuerung hoher Einkommen und großer Vermögen und das Kreditaufnahmeverbot im Rahmen der sogenannten Schuldenbremse haben verheerende Auswirkungen auf die Finanzierung der öffentlichen Daseinsvorsorge. Dies geht einher mit der Ideologie vom „schlanken Staat“. Hier liegen Hauptursachen für die massive Ausweitung der Arbeitszeit und eine jahrzehntelange verfehlte Personalpolitik seitens der Landesregierung in Hessen. Der Mangel an Sozialpädagogischen Fachkräften, Erzieher:innen, Lehrkräften und anderen in Bildung und Erziehung tätigen Professionen wird zum einen durch mangelnde Ressourcen in der Ausbildung verursacht. Auch sind die Ausbildungskapazitäten gerade im Lehrkräftebereich (Studienplätze, Referendariatsplätze) deutlich zu gering bemessen. Zum anderen führt die hohe Belastung in der Arbeit dazu, dass viele Kolleg:innen ihre Arbeitszeit reduzieren, um dem oben beschriebenen Arbeitszeit-Qualitätsdilemma wenigstens teilweise zu entgehen. Auch die Ausfälle durch Langezeiterkrankungen und vorzeitigem Ruhestand nehmen stetig zu.

Wenn der Fachkräftemangel in allen Bereichen des Bildungswesens behoben werden soll, muss zudem auf die Lebenswirklichkeit junger Menschen eingegangen werden. Veränderten

Lebensentwürfen hin zu gleichberechtigter Teilhabe aller an Erwerbs- und Familienarbeit und dem stärkeren Fokus auf Vereinbarkeit von Lohn-, Sorge- und ehrenamtlicher Arbeit wird zu wenig Beachtung geschenkt. Der Bedarf und der Wunsch nach einer flexiblen Anpassung der beruflichen Situation an die jeweilige Lebenssituation bei einer gleichzeitigen Planbarkeit des eigenen Lebensentwurfes nimmt zu. Die starke Ausweitung der Arbeitszeit, die zeitliche Entgrenzung und die wachsende Arbeitsbelastung ist mit vielen Lebensentwürfen nur schwer vereinbar.

In dem Maße, in dem den in Bildungseinrichtungen Beschäftigten weitere Aufgaben zugewiesen werden, sinkt auch der Anteil der Arbeitszeit, der für die konkrete Arbeit mit den Lernenden zur Verfügung steht. So beträgt der Anteil des Unterrichts in der Schule an der Arbeitszeit einer Lehrkraft mittlerweile nur noch ein Drittel der Gesamtarbeitszeit.

Dieses Missverhältnis wird weiter anhalten, solange das Land Hessen sich weigert, das Urteil des EuGH umzusetzen und die Arbeitszeit unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Tätigkeiten seiner Lehrkräfte zu erfassen und für alle Aufgaben entsprechende Ressourcen bereitzustellen. Die Auffassung, dass Lehrkräftearbeit nicht messbar sei, hat die GEW durch ihre Arbeitszeit- und Belastungsstudien eindrucksvoll widerlegt. Damit hat sie den Beweis dafür erbracht, dass die Lehrkräftearbeitszeit, auch bezüglich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten, zeitlich genau bestimmbar ist.

Forderungen:

Es ist „*Zeit für mehr Zeit*“ und unsere gewerkschaftliche Antwort auf die aktuelle Situation an Kitas, Schulen, Ausbildungsseminaren, in der Weiterbildung und an Hochschulen. Das heißt konkret:

- Die Gruppengrößen in allen Bildungseinrichtungen müssen so reduziert werden, dass alle Aufgaben innerhalb der vorgegebenen Arbeitszeit erledigt werden können. In der frühkindlichen Bildung und Betreuung bedeutet dies eine Einhaltung von flächendeckend geltenden Mindeststandards, insbesondere einer verbesserten Fachkraft-Kind-Relation mit dem Schlüssel 1:2 für unter Einjährige, 1:3 für Ein- bis Dreijährige; 1:8 für Drei- bis Fünfjährige und 1:10 für Kinder ab sechs Jahren. Für den Schulbereich bekräftigt die GEW Hessen die Forderung nach einer verbindlichen Maximalgruppengröße von 20 Schüler:innen pro Lerngruppe. Lerngruppen mit besonderen pädagogischen Bedingungen, wie die im Rahmen der Beschulung von Geflüchteten eingerichteten Intensivklassen, benötigen mindestens eine um die Hälfte reduzierte Gruppengröße. Die GEW Hessen begrüßt die Initiative Berliner Lehrkräfte für einen Tarifvertrag „Gesundheitsschutz“, der einen verbindlichen Stufenplan zur Absenkung der Gruppengröße anstrebt und prüft, wie sich diese auf die Situation in Hessen übertragen lässt.

Eine adäquate Gruppengröße muss auch bei den Studienseminaren, Studienkollegs und in den Seminaren/Praktika an den Hochschulen gewährleistet werden. Konkret bedeutet dies:

- Studienkollegs mit maximal 20 Teilnehmenden
- Studienseminare und Praxisgruppen an Hochschulen mit maximal acht Teilnehmenden
- Seminare an Hochschulen mit 20 Studierenden

- Die Zahl der Pflichtstunden für Lehrkräfte muss auf 20 Stunden abgesenkt werden. Während die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst seit 1914 um ein Drittel gesunken ist, ist die Zahl der Pflichtstunden für Lehrkräfte nahezu gleichgeblieben.

In Deutschland beträgt die durchschnittliche jährliche Unterrichtszeit im Grundschulbereich 800 Stunden, während sie sich im EU-Durchschnitt auf 754 Stunden beläuft. Für die Sekundarstufe II beträgt dieser Unterschied 74 Stunden pro Jahr. Der internationale Vergleich zeigt auch, dass in allen Ländern erhebliche Differenzen zwischen den Arbeitszeiten im Lehramt von Grundschulen und der Sekundarstufe II bestehen. Aussagekräftiger als ein Vergleich der Unterrichtszeit ist jedoch ein Vergleich der zu leistenden Arbeitsstunden. Deutschland gehört zu den Ländern mit den höchsten Arbeitszeiten. Unabhängig von der Schulform beziffert die OECD die Arbeitszeit mit jährlich 1.757 Stunden, während der EU-Durchschnitt bei 1.558 Stunden liegt. Hessen nimmt in dieser Statistik mit 1.808 Stunden einen traurigen Spitzenplatz ein. Darüber hinaus gibt es keine sachliche Rechtfertigung dafür, dass Lehrkräfte ohne Lehramt pro Woche regelmäßig eine Schulstunde länger unterrichten müssen als Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung.

- Der Umfang der Lehrverpflichtung an den hessischen Hochschulen muss deutlich verringert werden. Während sich das Aufgabenspektrum an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaft durch mehr Verwaltungsaufgaben, einen höheren Zeitbedarf für Forschung und vieles mehr, stetig erweitert hat, ist das Lehrdeputat nicht reduziert worden. Gleichzeitig sind bis auf die Professor:innen die Mehrheit Tarifbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (TV-Hessen). Es ist kaum möglich, die Lehrverpflichtung und die dazugehörige Vor- und Nachbereitung sowie die weiteren Dienstaufgaben in der wöchentlichen Arbeitszeit zu verrichten.

- Die Übernahme besonderer Aufgaben muss angemessen entlastet werden. Ein Befund der Arbeitszeit- und Belastungsstudien der GEW in Niedersachsen und Hessen ist, dass die Arbeitszeit vor allem dann überproportional steigt, wenn Kolleg:innen besondere Funktionen übernehmen. Dies betrifft trotz der Erhöhungen des Schulleiter- und des Schulleitungsdeputats Lehrkräfte in Leitungsfunktionen. Betroffen sind in besonderer Weise aber auch Lehrkräfte, die innerhalb ihrer Dienststelle wichtige Aufgaben übernehmen, da diese Aufgaben zeitlich nicht quantifiziert und mit entsprechenden Ressourcen hinterlegt werden. Daher fordert die GEW Hessen eine deutliche Erhöhung des Schuldeputats. Eine besondere zeitliche Belastung in der Schule entsteht durch die Übernahme von Klassen- und Kursleitungen. Diese Tätigkeiten müssen mit einer Pflichtstunde angerechnet werden. In Kindertageseinrichtungen müssen 25 Prozent der vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit als mittelbare pädagogische Arbeitszeit zur Verfügung stehen, Leitungskräfte müssen für die mit dieser Position verbundenen Aufgaben freigestellt werden.

- Grundsätzlich muss konstatiert werden, dass nicht alle Aufgaben in Schule von Lehrkräften übernommen werden müssen. Ein wichtiger Weg, Lehrkräfte zu entlasten, so dass sich diese wieder auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können, ist es, andere Professionen mit Aufgaben an den Schulen zu betrauen. Dies wird u.a. auch in dem Modell der Arbeit in multiprofessionellen Teams deutlich.

Die umfangreichen administrativen Aufgaben im Kontext der Digitalisierung sollten von entsprechend ausgebildeten Fachkräften übernommen werden. Schulpsycholog:innen sollten

an den Schulen präsent sein und umfangreich beraten und begleiten. Gesundheitsfachkräfte sollten selbstverständlich an Schulen tätig sein. Sozialpädagogische Fachkräfte müssen an jeder Schule Angebote machen und die Bildungs- und Erziehungsarbeit stärken. Dies wird alles umso notwendiger, je mehr sich Schulen zu Ganztagsangeboten entwickeln.

- Die Personalratsfreistellungen müssen erhöht werden. Innerbetriebliche Mitbestimmung braucht Ressourcen. Besonders knapp sind die Entlastungen für Personalräte im öffentlichen Dienst bemessen. Personal- und Betriebsräte sind so zu entlasten, dass ihnen genug Zeit für ihre wichtige Arbeit zur Verfügung steht. Besonders die Entlastungsstunden für Schulpersonalräte sind zu gering. Die GEW Hessen fordert daher eine Verdoppelung des Grunddeputats auf zwei Wochenstunden sowie unabhängig von der Größe des Schulpersonalrats zwei weitere Stunden für den Personalratsvorsitz. Besteht der Personalrat aus drei oder mehr Mitgliedern, ist zudem je eine weitere Stunde für den stellvertretenden Vorsitz und für die Schriftführung zu gewähren. Auch an den Hochschulen braucht es mehr Freistellungen für die örtlichen Personalräte und für den Hauptpersonalrat. Darüber hinaus ist es zwingend notwendig, nicht nur freigestellte Personalräte zu entlasten, sondern gerade bei der hohen Anzahl von befristet Beschäftigten und hoher Lehrbelastung neben den Freistellungen auch Entlastungen im Lehrdeputat zu ermöglichen. Nur so kann eine Mitbestimmung auf Dauer gewährleistet werden.

- Der Ganztags an Schulen muss ausreichend mit Personal, Finanzmitteln und baulicher Infrastruktur ausgestattet werden. Der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz ist mehr als ein Rechtsanspruch der Eltern auf einen Betreuungsplatz – er ist ein Anspruch auf ein qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für die Schüler:innen. Dies geht nur mit ausreichendem fachlich qualifiziertem Personal in multiprofessionellen Teams.

- Für die Teilhabe aller Menschen müssen Ressourcen in ausreichendem Umfang zur Verfügung gestellt werden. Inklusion muss von den Bedürfnissen der Lerngruppen her gedacht werden. Eine konsequente Umsetzung inklusiver Bildung hängt von den Bedingungen vor Ort ab und sollte zumindest die Vorgaben der entsprechenden Verordnungen beachten. Unabdingbare Ressourcen sind neben den Räumlichkeiten und der sachlichen Ausstattung insbesondere das qualifizierte Fachpersonal, die Zeit für Kooperation, Absprache und Austausch. Daher sind die Aufhebung des Ressourcenvorbehalts und die Einhaltung der VOSIB zu garantieren.

- Da die Digitalisierung nicht bei der Anschaffung von digitalen Endgeräten endet, benötigen Bildungseinrichtungen ausreichende Kapazitäten für den technischen Support. Zudem müssen Konzeptionszeiten berücksichtigt werden, um Konzepte zum pädagogisch sinnvollen Einsatz digitaler Medien zu erstellen, zu implementieren und weiterzuentwickeln.

- Das Befristungsunwesen im Bereich der Hochschulen muss beendet werden. Im Bereich der Hochschulen sind deutschlandweit rund 84 Prozent bzw. 78 Prozent des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. Befristung ist nicht nur für die Planbarkeit der Betroffenen ein Problem, sondern auch für die entfristeten Kolleg:innen – es wird immer wieder Arbeitszeit für die Einarbeitung neuer Kolleg:innen benötigt, und es geht mit jedem Abgang Wissen und Erfahrung verloren. Die Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zeigt,

dass zusätzlich zu der Befristung die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten an den Universitäten bei 18 Monaten und an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft bei 15 Monaten liegen.

- Wissenschaftlich Beschäftigte an den hessischen Hochschulen brauchen ausreichend Zeit für die eigene Qualifizierung. Mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit muss hierfür zur Verfügung gestellt werden.

Das Land muss gesetzliches Mitbestimmungsrecht für studentische Hilfskräfte in Form von studentischer Personalräte einführen. Dazu ist eine Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) notwendig.

- Um unbezahlte Mehrarbeit zu vermeiden, muss die an den Hochschulen übliche Zwangsteilzeit in Form von 50 Prozent beendet werden. Hierfür sind in ausreichendem Umfang Vollzeitstellen zu schaffen.

Wir benötigen *Zeit für mehr Zeit* für:

- gute Bildung,
- gute Arbeitsbedingungen,
- Koordination,
- Weiterbildung und Qualifizierung,
- Vereinbarkeit von Lohn- und Sorgearbeit und
- Mitbestimmung, Demokratie in der Bildung und GEWERKSCHAFTLICHES Engagement.

Handlungsfelder:

Zeit für mehr Zeit lässt sich nur dann erreichen, wenn Schritt für Schritt die Zahl der Fachkräfte wirksam und dauerhaft erhöht wird. Dies wird nur gelingen, wenn die Arbeit im Bildungsbereich attraktiver gestaltet wird. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen ist somit nicht vom Kampf für höhere Löhne und eine gerechtere Besoldung zu trennen.

Die GEW Hessen setzt sich insbesondere für die folgenden Punkte ein:

- Eine Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse als begründete Ausnahme. Es ist zwingend nötig, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu novellieren oder andere Formen zu finden, um in der Wissenschaft verlässliche Perspektiven aufzuzeigen. Es ist zu prüfen, ob das Tenure-Track-Modell die richtige Wahl ist oder ob nicht die üblichen Probezeiten ausreichend sind. Außerdem muss Sorgearbeit angemessen berücksichtigt werden, für Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung braucht es einen Nachteilsausgleich. Auch pandemiebedingte Beeinträchtigungen der wissenschaftlichen Arbeit müssen unabhängig von der Finanzierungsquelle der Beschäftigung ausgeglichen werden. Eine umfassende Entfristung führt langfristig zu mehr Zeit für innovative Lehre und Forschung.

- Eine groß angelegte Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Einstellungsoffensive: Die Kapazitäten für die Ausbildung von Erzieher:innen, Sozialpädagog:innen, Schulgesundheitsfachkräften und Lehrkräften aller Schulformen und Fächer müssen ausgebaut werden. Die Ausbildungsbedingungen an den Fachschulen, Universitäten und Studienseminaren müssen deutlich verbessert werden, so dass möglichst viele ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Da diese Maßnahmen erst verzögert greifen und deshalb nicht geeignet sind, den aktuellen Mangel zu beheben, sind überbrückende Schritte notwendig. Hierzu gehören Einstellungsangebote für alle noch auf der Rangliste befindlichen Lehrkräfte und ein zeitlich befristetes Programm zur berufsbegleitenden Weiterbildung für aktuell in Schulen eingesetzte Vertretungslehrkräfte.
- Angebote zur Weiterbildung von sogenannten Nicht-Fachkräften im Kitabereich. Nicht-Fachkräfte dürfen zudem nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden, da dies die Arbeit qualifizierter Pädagog:innen entwertet.
- Für gute und gleichwertige Arbeitsbedingungen sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig hat die GEW auch den gesellschaftspolitischen Auftrag, alle Frauen in ihrem Kampf für diese Rechte zu unterstützen.
- Die GEW setzt sich für eine effektiv kontrollierte Tarifbindung bei der Vergabe öffentlicher Aufgaben an freie Träger ein. Freie Träger sind in vielen Feldern der Sozialen Arbeit und der Weiterbildung präsent, häufig werden tarifliche Standards zu Lasten der dort Beschäftigten unterschritten. Die GEW unterstützt die Anstrengungen betroffener Kolleg:innen in ihren Betrieben mit Tarifinitiativen an den TVÖD SuE anzuschließen

Die Landesdelegiertenversammlung fordert den Landesvorstand der GEW Hessen auf, die Forderung nach *Zeit für mehr Zeit* in den Mittelpunkt GEWERKSCHAFTLICHER ARBEIT zu rücken. Hierzu bereitet der Landesvorstand eine Kampagne vor, die alle Gliederungen einschließt. Der Kampagnenstart soll dabei im Frühjahr 2023 liegen und mindestens bis zur Landtagswahl im Herbst 2023 andauern.

Die Zeit, die wir benötigen, wird uns nicht geschenkt werden. Diese Zeit müssen wir uns erkämpfen. Nur mit den Kolleg:innen an den Bildungseinrichtungen und nur mit der GEW werden sich die Bedingungen in den Bildungsberufen zum Guten ändern. Gehen wir es an. Es ist *Zeit für mehr Zeit!*