

Forderungen der ver.di Tarifkommission Dozent*innen Berliner Volkshochschulen

Berlin, 08.09.2017

Die Volkshochschulen sind ein wichtiger Bestandteil der Berliner Bildungslandschaft. Ihre Lehrkräfte ermöglichen ein breites und hochwertiges Programm. Für die Integration von Zugewanderten sind sie unverzichtbar. Damit die Volkshochschulen ihren wachsenden Anforderungen auch künftig gerecht werden können, ist eine verlässliche finanzielle und personelle Ausstattung notwendig. Die prekäre Beschäftigung der VHS-Dozent*innen wird beendet.

In den Richtlinien zur Regierungspolitik und im Koalitionsvertrag heißt es:

„Öffentlichen Dienst zum Vorbild machen

*Den Öffentlichen Dienst wird der Senat zum Vorbild für gute Arbeit machen. Die Entlohnung der als Honorarkräfte tätigen Lehrkräfte an **Volkshochschulen** und Musikschulen wird der Senat erhöhen und prüfen, wie eine **bessere soziale Absicherung** erreicht werden kann. Dafür werden bei dauerhaftem Tätigkeitsbedarf **Honorarverträge in Arbeitsverträge umgewandelt**, mit einem Zwischenziel von mindestens 20 Prozent Festangestellten bis 2021. Für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte will der Senat eine **tarifvertragliche Regelung** abschließen.“* [Markierung d.V.]

I. - Demgemäß fordern wir – noch auf dem Verordnungsweg - in einem ersten Schritt ab 2018 die „Entlohnung der als Honorarkräfte tätigen Lehrkräfte an Volkshochschulen ... zu erhöhen“

Alle Dozent*innen, deren Aufgaben einen akademischen Abschluss erfordern, sollen wieder gleich bezahlt werden. Ihr Honorar wird auf das der Deutschdozent*innen in Integrationskursen angehoben: **35 Euro Mindesthonorar** für Dozent*innen in der Honorargruppe 1.2. Die Anhebung der VHS-Honorare auf dieses Niveau wird im Berliner Haushalt 2018/19 verankert.

II. - Als weiteren Schritt fordern wir „zur besseren sozialen Absicherung“ den Abschluss eines Tarifvertrages für VHS-Dozent*innen in Berlin, der folgende Kernpunkte enthalten soll:

1. Wir fordern zum nächst möglichen Zeitpunkt die Bezahlung wie angestellte Lehrkräfte mit vergleichbarer Qualifikation des Landes Berlin. Bis 1992 wurden freiberufliche Berliner VHS-Lehrkräfte mit akademischem Abschluss wie angestellte Realschullehrer*innen nach dem Tarif BAT III honoriert. Dann wurden sie aufgrund von Kürzungsmaßnahmen 17 Jahre von den Erhöhungen der Angestellten im Öffentlichen Dienst abgekoppelt. Daher verdienen VHS-Lehrkräfte heute selbst bei Vollzeitarbeit deutlich weniger als angestellte Lehrer*innen mit vergleichbarer Qualifikation.

Wir fordern dynamische Honorarhöhen auf der Basis der Vergleichsgruppe angestellter Lehrkräfte im öffentlichen Dienst Berlin:

Für die Honorargruppe 1.1 EG 13

Für die Honorargruppe 1.2 EG 12

Für die Honorargruppe 1.3 EG 11

Für die Honorargruppe 1.4 EG 9

Es gilt die Erfahrungsstufe, die auch für die angestellten Lehrkräfte des Landes Berlin wirkt.

2. Wir fordern die Umwandlung von Honorarverträgen in Arbeitsverträge.

Hierfür steht beginnend ein Volumen von 20% aller geleisteten VHS-Unterrichtseinheiten zur Verfügung. Die Umwandlung erfolgt auf Antrag dauerbeschäftigter VHS-Lehrkräfte, unter Anerkennung der beruflichen Erfahrungszeit. Die Auswahl erfolgt unter den Maßgaben, insbesondere: Dauer der Betriebszugehörigkeit, geeignete Unterrichtserfahrung und soziale Kriterien.

3. Wir fordern für arbeitnehmerähnliche VHS-Dozent*innen die Sozialversicherung wie für angestellte Lehrkräfte. „Feste Freie“ werden wie in den öffentlichen Sendeanstalten als Arbeitnehmer*innen sozialversichert. Die Einbehaltung der Sozialversicherungsabgaben richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

4. Ist die Tätigkeit der Lehrkraft umsatzsteuerpflichtig, zahlt die VHS der Lehrkraft zusätzlich zum Honorar die gesetzlich vorgeschriebene Umsatzsteuer oder einen solche Zuschlag.

5. Wir fordern die Geltung des Status Arbeitnehmerähnlichkeit bereits ab einem Umfang von mindestens 8,5 Unterrichtseinheiten / 13 Zeitstunden pro Woche (vergleichbar den Lehrkräften Berliner Musikschulen). Der Status wird ohne Antrag gewährt.

6. Grundsätzlich sind arbeitnehmerähnliche Dozent*innen-Auftragsverhältnisse auf Dauer angelegt; das erreichte Auftragsvolumen ist zu erhalten.

Wenn die VHS a) die Beendigung oder b) eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit einer*s Dozent*in beabsichtigt, so muss sie es ihr*ihm vorher schriftlich mitteilen. Vor einer Beendigungs-Ankündigung oder einer wesentlichen Einschränkung muss der Grund genannt und die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung geprüft werden. Das gilt insbesondere bei Kursausfall oder bei mangelnden Teilnehmer*innen. Sollte die Minderung durch zu wenige Teilnehmer*innen entstehen, muss geprüft werden, ob der Kurs als sog. „Minigruppe“ durchgeführt werden kann.

- 1. Vor jeder Beendigungsankündigung muss eine Anhörung des Betroffenen durch die Personalleitung erfolgen.** Die*der Betroffene kann eine Person ihres*seines Vertrauens hinzuziehen.
- 2. Ausgleichszahlung bei Beschäftigungsminderung von mehr als 10 %**

Eine wesentliche Einschränkung der Tätigkeit liegt vor, wenn die Gesamtvergütung bei der VHS in einem Beschäftigungsjahr um mehr als 10% gegenüber dem Vorjahr gemindert wird. Die Ausgleichszahlung beträgt dann eine Aufstockung auf 90 Prozent des Vorjahresverdienstes für definierte Zeiträume - gestaffelt nach Dauer der VHS-Beschäftigungsjahre.

Ausgleichszahlungen/ Zeiträume:

1 Monat	nach 1 Beschäftigungsjahr	erfolgt eine Ausgleichszahlung auf 90% des Vorjahresverdienstes	für 1 Monat
2 Monate	nach 2 Beschäftigungsjahren		für 2 Monate
3 Monate	nach 3 Beschäftigungsjahren		für 3 Monate
6 Monate	nach 6 Beschäftigungsjahren		für 6 Monate
12 Monate	nach 10 Beschäftigungsjahren		für 12 Monate

Beispielrechnungen:

Arbeitnehmerähnliche*r VHS-Dozent*in verdient

- 2014 10 000 Euro Verdienst
- 2015 8 000 Euro Verdienst

eine Minderung soll um 20 % erfolgen = nur 80 % des Vorjahres

Ausgleichszahlung: Aufstockung auf 90 % der Bemessungsgrundlage von 9000 Euro

Ausgleichszahlung nach 1 Beschäftigungsjahr	1000 Euro (:12) für 1 Monat	= 83,33 Euro
Ausgleichszahlung nach 6 Beschäftigungsjahren	1000 Euro für 6 Monate	= 500 Euro
Ausgleichszahlung nach 10 Beschäftigungsjahren	1000 Euro für 12 Monate	= 1000 Euro

Das Kalenderjahr, in dem ein Urlaubsanspruch berechtigt geltend gemacht wird, gilt als Beschäftigungsjahr. Ein besonderer Schutz gilt für Dozent*innen, die seit mehr als 10 Jahren für die VHS tätig sind, oder die über 50 Jahre alt und seit mehr als 5 Jahren für die VHS tätig sind: Die Beendigung ihrer Tätigkeit für die VHS kann nur aus einem wichtigen Grund erfolgen.

7. Wir fordern eine Verbesserung der Absicherung bei Krankheit Absicherung bei Krankheit:

1. 100% des ausgefallenen Honorars ab dem 1. Tag für die Dauer von sechs Wochen nach jeder Krankschreibung
2. Recht auf Wiedereinstieg nach Krankheit bei gleicher Stundenzahl
3. Zuschuss zum Krankengeld der Krankenkasse ab der 7. Woche bis zur 24. Woche auf 100% des bei der Ausfallzahlung zugrunde gelegten Honorars

8. Betriebliche Altersversorgung

1. VHS-Dozent*innen können an der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin teilnehmen.
2. Wer freiwillig an der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst versichert ist, erhält einen Zuschuss von 50 Prozent der Einzahlungen.

9. Mutterschutz und Elternzeit nach den gesetzlichen Bestimmungen

1. Innerhalb der gesetzlichen Schutzfristen vor und nach einer Geburt Aufstockung des Mutterschaftsgeldes auf 100 Prozent des Honorarausfalls.
2. Kündigungsschutz und Wiedereinstieg nach Elternzeit.
 - a. Die Ansprüche aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) und Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) finden sinngemäß ausdrücklich Anwendung auf VHS-Dozent*innen.
 - b. VHS-Dozent*innen haben bei Zeitablauf des Vertrages, bei entsprechender wirksamer Befristungsabrede, einen vorrangigen Wiedereinstellungsanspruch, vor anderen externen Bewerbern.
 - c. Gleichfalls ausdrücklich sinngemäße Anwendung finden das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und das Schwerbehindertengesetz (SchwbG).
 - d. Für Lehrkräfte, die aufgrund von a) bzw. c) den besonderen Kündigungsschutz nach dem MuSchG, nach dem BEEG oder dem SchwbG unterliegen, sind die in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Kündigungen durch nur im Rahmen der in diesen Gesetzen enthaltenen jeweiligen Ausnahmeregelungen zulässig.

10. Schwerbehinderung

Anerkennung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

11. Unfallversicherung

Für VHS-Dozent*innen wird eine analoge Vereinbarung zur Absicherung wie der gesetzliche Unfallversicherungsschutz für Arbeitnehmer*innen getroffen. Das Land Berlin stellt dies durch entsprechende Regelungen sicher.

12. Weiterbildung und Bildungsurlaub

1. Die Kosten einer vom Auftraggeber veranlassten Weiterbildungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von diesem getragen.
2. Für die Teilnahme an z.B. Berater*innenschulungen, Konferenzen, jour fixe etc. wird die Zeit analog zur Unterrichtszeit bezahlt.

3. Bei Wahrnehmung des Bildungsurlaubs, werden diese Tage als Honorar abgegolten. Die Teilnahme am Bildungsurlaub kann auch an unterrichtsfreien Tagen oder in der Ferienzeit erfolgen.
4. VHS-Kurse, die dem eigenen Unterricht dienlich sind, sind kostenfrei, bspw. Computerkurse und gelten als bezahlte Arbeitszeit.

13. Urlaub/Urlaubsentgelt

Es gilt ein jährlicher Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen. Das Urlaubsentgelt wird als Aufschlag zum Honorar abgegolten.

14. Auszeiten

VHS-Dozent*innen können in begründeten Fällen, Auszeiten ohne Fortzahlung der Bezüge antreten. Das Vertragsverhältnis wird in dieser Zeit nicht beendet.

III – Interessensbekundung zur (kleinen) Novellierung des Personalvertretungsgesetzes

Institutionalisierung der Dozent/innen-Vertretung

Die derzeitige *VHS-Dozent*innen-Vertretung* hat keinerlei Rechte. Sie ist eine Selbstorganisation, die je nach Ausrichtung von Direktor*innen und Bildungsverwaltung mehr oder weniger als Gesprächspartnerin ernst genommen wird. Rechtlich sinnvoll ist die Erweiterung des Personalvertretungsrechtes auf die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Dozent*innen.