

Betreff:

Vermeidung einer Zweiklassengesellschaft – Soziale Gerechtigkeit bei der Entlohnung von Angestellten und Honorarkräften im Sprachlehrbereich

Empfänger:

Stadt Braunschweig
Der Oberbürgermeister

Datum:

21.05.2016

Beratungsfolge:

Ausschuss für Soziales und Gesundheit (zur Beantwortung)

02.06.2016

Status

Ö

Hintergrund:

Im Rahmen der 2015 stark zugenommenen Anzahl an Flüchtlingen und anderen Zuwanderern hat der Bedarf an Sprachkursen zum Erlernen der deutschen Sprache stark zugenommen. Im „Konzept zur Integration von Flüchtlingen“ (Ratsbeschluss vom 15.03.2016) ist der Spracherwerb unter den wichtigsten Integrationsfeldern an erster Stelle aufgeführt und wird allgemein als Schlüssel für eine erfolgreiche Integration bezeichnet. Für eine erfolgreiche Integration von Zuwanderern, die entsprechende Chancen z.B. auf dem Arbeitsmarkt eröffnet, wird das Erreichen des B1-Niveaus gefordert.

Die durch Mittel des Bundesministeriums für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und des Landes geförderten Sprach- und Integrationskurse sowie weitere Sprachkurse werden sehr wesentlich durch die Volkshochschule (VHS) als städtische Gesellschaft durchgeführt.

Die ganztägigen Intensiv-Sprachkurse werden an der VHS sowohl von angestellten SprachlehrerInnen als auch von freiberuflich tätigen Honorarkräften durchgeführt. Teilweise arbeiten Angestellte und freiberufliche Lehrkräfte gemeinsam in demselben Sprachkurs. Ihre Arbeitsaufgaben und Rahmenbedingungen unterscheiden sich faktisch nicht.

Angestelltenverträge im Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ werden erst seit kurzem vermehrt in diesem Bereich vergeben. In den letzten 20 Jahren gab es dies so gut wie gar nicht. Praktisch der gesamte Sprachunterricht wurde durch Honorarkräfte abgewickelt. Gerade unter den Honorarkräften befinden sich viele, die seit über 20 Jahren in diesem Bereich (Deutsch als Fremdsprache) tätig sind und aus verschiedenen Gründen (z.B. Krankenkassenbeiträge) nicht mehr in ein Angestelltenverhältnis eintreten können.

Durch eine Frontalsendung vom 20. März 2016 wurde ein Beitrag mit dem Titel

„Ausbeutung zertifizierter Sprachlehrer im Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ als Honorarkräfte durch öffentliche Auftraggeber u.a. im Rahmen der Flüchtlingsintegration“ ausgestrahlt (Text s. Anlage;

<http://www.zdf.de/ZDFmediathek/kanaluebersicht/460#/beitrag/video/2694864/Frontal21-Sendung-vom-15-M%C3%A4rz-2016>), der verdeutlichte, dass freiberufliche Sprachlehrer im Vergleich zu angestellten Lehrkräften extrem schlecht bezahlt werden. Infolge der Eigenübernahme der Lohnnebenkosten und Ausfallrisikokosten wird bei Stundensätzen von etwa 23,00 Euro z.T. noch nicht einmal der Mindestlohn erreicht. Altersarmut ist vorprogrammiert. Diese Missstände wurden auch von der Präsidentin der Volkshochschulen, Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU) beklagt und mit den Worten „Wer bestellt muss auch bezahlen“ kommentiert. Diese Aussage und Verantwortung darf allerdings nicht allein auf die Geldgeber (Bund und Land) abgewälzt werden, sondern gilt auch für

diejenigen, die sich bereit erklären die Kurse unter diesen Bedingungen durchzuführen und somit die Lehrkräfte verantwortlich einstellen.

Einige Anbieter von Sprachkursen wie z.B. die TU Braunschweig und die Ostfalia haben daraus die Konsequenz gezogen und zahlen ihren Sprachlehrkräften inzwischen 35.- Euro/(Lehr-)Stunde.

Denn im Unterschied zu den angestellten KollegInnen erhalten die Honorarkräfte

- Keinen Arbeitgeberbeitrag zu den Sozialversicherungen (Krankenversicherung, Rente, Arbeitslosigkeit) oder Übernahme anderer Versicherungsleistungen (Arbeitsunfallversicherung, Diensthaftpflicht etc.)
- Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Keine bezahlten Urlaubstage, selbst Feiertage müssen nachgeholt werden
- Keine tariflichen Lohnerhöhungen
- Kein Anrecht auf Bildungsurlaub

Des Weiteren müssen Honorarkräfte ein eigenes Büro mit entsprechender Ausstattung (Möbiliar, PC, Telefon etc.) zur Vor- und Nachbereitung bereit stellen.

Einschlägige Berechnungsmodelle stellen fest, dass eine Honorarkraft etwa den 1,5-2fachen Stundensatz des Bruttogehaltes einer angestellten Lehrkraft erhalten muss, um ungefähr auf den Stundensatz eines Angestellten zu kommen.

Zusätzlich werden die Honorarkräfte bei VHS Braunschweig verpflichtet, genauso wie die Angestellten, verschiedene Arbeiten und Aufgaben außerhalb des eigentlichen Unterrichts wahrzunehmen, wie z.B.

- Lizenzen für diverse Prüfungen erwerben und in regelmäßigen Abständen erneuern.
- Prüfungen vorbereiten, beaufsichtigen und durchführen
- Probeprüfungen durchführen, korrigieren und bewerten
- an Fortbildungen teilnehmen
- sich regelmäßig mit (angestellten) KollegInnen absprechen (z.B. Unterrichtsübergabe)
- neue KollegInnen einarbeiten
- Kursbücher führen und Entschuldigungen in Integrationskursen kontrollieren
- an Konferenzen teilnehmen.

Während die Angestellten diese Sonderleistungen sich als Arbeitszeit anrechnen lassen können werden sie Honorarkräften nur zum Teil und dann oft auch nicht mit dem adäquaten Stundensatz vergütet.

Gerade in jüngster Zeit wenden sich Gewerkschaften und Parteien massiv gegen die Existenz von Zweiklassengesellschaften von angestellten Betriebsangehörigen auf der einen Seite sowie Werkvertragsnehmern (mit den hier genannten Honorarkräften vergleichbar) auf der anderen Seite.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Fragen:

1. Wie hoch ist im Sprachlehrbereich („Deutsch als Fremdsprache“) der VHS momentan der Stundensatz (Arbeitgeberbrutto) für eine angestellte Lehrkraft (unter Einbeziehung aller evtl.

Zulagen und Nebenvergütungen) und mit welchem Stundensatz werden derzeit Honorarkräfte vergütet?

2. Stichwort „Vermeidung einer Zweiklassengesellschaft“: Teilt die Verwaltung die Auffassung, dass nach Faustregel eine Honorarkraft den 1,5- bis zweifachen Stundensatz (Brutto) einer angestellten Lehrkraft erhalten muss, um auf etwa den gleichen Stundensatz der angestellten LehrerIn zu kommen bzw. wie im Einzelnen möchte die Stadt (bzw. der städtische Betrieb VHS) die o.g. Lohnzusatzkosten und Ausfallrisikokosten (Urlaub, Krankheit etc.) bei der Stundensatzberechnung einer Honorarkraft derzeit und in naher Zukunft berücksichtigen?
3. Wie im Detail möchte die Stadt bzw. die zuständige städtische Gesellschaft sicherstellen, dass die o.g. Zusatzleistungen, die von Honorarkräften gleichermaßen wie von Angestellten gefordert werden, bei den freiberuflichen Lehrkräften adäquat (z.B. nach Zeitaufwand mit dem entsprechenden Stundensatz) honoriert werden?

Anlagen: