

“We want You! Als Honorarlehrkraft beim Goethe-Institut!” – „Echt jetzt?“

// Während der Vorstand des Goethe-Instituts nach einem Jahr noch immer über die Höhe der Nachzahlung wegen nicht geleisteter Rentenversicherungsbeiträge für seine Honorarlehrkräfte verhandelt, hat an den GID längst eine neue Realität Einzug gehalten. Unter dem Stichwort „Compliance Management“ wird ein Bündel von Kontrollmaßnahmen installiert, das nicht nur den Honorarlehrkräften einen Ausblick auf die schöne neue Arbeitswelt verschafft. Jetzt „lockt“ das Goethe-Institut mit neuen Rahmenverträgen. //

„Meissner, Compliance. Ich soll auf Sie aufpassen. Ich bin ab jetzt Ihr ständiger Begleiter. Wenn es für Sie unangenehm ist, was glauben Sie wie es mir geht?“
(ZDF-Serie „Bad Banks“, Folge 4)

Compliance heißt Kontrolle!

Worum geht es eigentlich bei „Compliance Management“? Wenn man unter dem Begriff nachschlägt, geht es um die Verhinderung und Sanktionierung von Regelverstößen. Aber was hat das mit dem Goethe-Institut zu tun? Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) hat dem Vorstand einerseits die Tür geöffnet, wieder Honorarlehrkräfte (HLK) zu beschäftigen, andererseits hat sie dafür strenge Vorgaben gemacht. Insbesondere dürfen HLK demnach keine typischerweise Vertragslehrkräften (VLK) obliegenden Nebenpflichten übernehmen, z.B. Prüfungen, Vertretungsunterricht oder Teilnahme an Konferenzen. Sie dürfen auch keine kostenlose Infrastruktur des Auftraggebers nutzen (Arbeitsplatz, Mediathek, persönliches Postfach). Diese Vorgaben hat das Goethe-Institut in ein „Compliance Management“ gegossen, für dessen Einhaltung die Institutsleitungen nun gradestehen sollen.

Wie unter diesen Umständen ein kollegiales Miteinander möglich sein soll, fragen sich nicht nur die Honorarlehrkräfte. Das Kontrollsystem zur

Ausgrenzung der HLK aus dem Institutsbetrieb setzt Institutsleitungen wie auch alle Kolleg/innen unter Druck, die mit dem Einsatz von Honorarlehrkräften zu tun haben. Für die übrigen Lehrkräfte bedeutet das, mit Kolleg/innen zusammenarbeiten zu sollen, mit denen sie gleichzeitig gar nicht zusammenarbeiten dürfen. Und es bedeutet, dass die HLK überall fehlen, wo sie zuvor für Entlastung gesorgt haben: Als „Springer“ für erkrankte Kolleg/innen und in Prüfungen. Das leisten jetzt die VLK alleine. Zum Dank soll ihnen – so die Vorstellung des Vorstands – das Lehrdeputat erhöht werden.

Kein Wunder, dass viele ehemalige HLK dem Goethe-Institut den Rücken gekehrt haben. Der Arbeitsmarkt für DaF/DaZ-Lehrkräfte ist leergefegt, das Goethe-Institut liegt mit seinen Honoraren für erfahrene Lehrkräfte nur zwei Euro über den Mindesthonoraren für Integrationskurslehrkräfte und die staatlichen Schulen suchen händeringend nach berufserfahrenen Quereinsteiger/innen. Kein Wunder, dass das Goethe-Institut nun Probleme hat, qualifizierte Lehrkräfte zu finden – sowohl als VLK wie auch als HLK.

Impressum:

Und jetzt: Ausschreibung von Rahmenverträgen

In dieser Situation geht der Vorstand nun offensichtlich neue Wege. Über das Deutsche Vergabeportal (www.dtv.de) sind Lose für Rahmenverträge „Erteilung von Unterricht (Deutsch als Fremdsprache) für Erwachsene“ über jeweils 24 bis maximal 48 Monate an den GID ausgeschrieben. Die Kriterien für Bieter sind u.a. ein Hochschulabschluss DaF/DaZ sowie Lehrerfahrung von mindestens 500 UE. Bieter/innen, die die Kriterien erfüllen, werden zur Präsentation vor einer Jury nach München eingeladen. Die Teilnahme am Präsentationstag sei Voraussetzung für den Abschluss eines Rahmenvertrags, auf Wunsch aber auch per Skype möglich.

Ein Rahmenvertrag über zwei Jahre, das gibt immerhin etwas Planungssicherheit, könnte man meinen. Allerdings erfolgt die Beauftragung für die einzelnen Kurse durch die jeweiligen Institutsstandorte. Ein geschlossener Rahmenvertrag für das entsprechende Los berechtigt lediglich dazu,

„Interesse an einem Auftrag (zu) bekunden“. Der Zuschlag erfolgt dann anhand des bei der Bewerbung erzielten Punktwerts und bis maximal 30.000 Euro und höchstens sieben Monate pro Jahr.

Für langjährige Honorarlehrkräfte, die weiter für das Goethe-Institut tätig sein wollen, bedeutet das, sich einer Prozedur zu unterwerfen, die ihre gesamte bisherige Tätigkeit lediglich als Punktzahl für die Summe schon geleistete UE honoriert.

Wertschätzung geht anders!

Sei es Compliance, seien es die neuen Rahmenverträge – Wertschätzung für ihre Arbeit stellen sich die Beschäftigten des Goethe-Instituts anders vor. Sie wünschen sich gute Arbeitsbedingungen, die das kollegiale Miteinander fördern, statt es zu behindern. Sie wünschen sich Entlastung durch Neueinstellungen und Entfristungen. Sie wünschen sich einen fairen Umgang mit Honorarlehrkräften und mehr soziale Verantwortung ihres Arbeitgebers.

Auszüge aus dem Steinbacher Appell:

„Gerade weil sich viele Beschäftigte mit dem Goethe-Institut und den Inhalten der Arbeit stark identifizieren, ist die Bereitschaft zur Selbstaussbeutung groß.“

„Wir sind der Meinung, dass gute Arbeit, wie sie die Beschäftigten des Goethe-Instituts leisten, auch gute Arbeitsbedingungen benötigt. In dieser Hinsicht hat das Goethe-Institut einen erheblichen Nachholbedarf.“

„Die Arbeit im Goethe-Institut wird zunehmend verdichtet, zugleich wird die tatsächliche Arbeitszeit immer mehr entgrenzt. (...) Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen spüren den Druck, sich permanent selbst optimieren und kontrollieren zu müssen.“

„Das Goethe-Institut muss zu einer Arbeitskultur gelangen, die den Wert von freier Zeit und Freizeit für eine ausgeglichene Arbeits- und Lebenszeit aller Mitarbeiter/innen anerkennt.“

„Mehrarbeit muss die Ausnahme sein. Sie muss auf allen Ebenen der Beschäftigung bezahlt oder durch zeitlichen Ausgleich zeitnah kompensiert werden.“

„Ein großer Teil des regulären Unterrichtsbetriebs an Goethe-Instituten im In- und Ausland wird durch befristet oder auf Honorarbasis Beschäftigte geleistet, vor allem in den Klassenräumen und in den Verwaltungen. Dort, wo diese Beschäftigten dauerhaft Lehr-, Prüfungs- und Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, müssen sie sozialversichert beschäftigt werden. Dort, wo der Arbeitgeber auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückgreift, sollen auch für diese sozialversicherungsrelevante Regelungen vereinbart werden, z.B. durch einen Tarifvertrag, der Zuschüsse für die Sozialversicherung und eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Auftraggeber festschreibt.“

www.gew.de/steinbacher-appell/

**Steinbacher
Appell**

**Für mehr Wertschätzung!
Für faire Arbeitsbedingungen!
Jetzt GEW-Mitglied werden!**



Online Mitglied werden

www.gew.de/mitglied-werden