

1

1

»FÜR DIE GUTE SACHE, ABER ZU WELCHEM PREIS?!«

**Präsentation der Befragungsergebnisse
ver.di-Spreeseingang, Saal Aida, 28. März 2019**

„Für die gute Sache! Aber zu welchem Preis?“

**Kampagne der zuwendungsfinanzierten Bildungsarbeiter*innen und
Bildungsberater*innen des Landes Berlin**

KONFERENZ

FÜR

DIE

EINLADUNG

ABER

UNZ

WELCHEM

PREIS?!

**18./19.
JANUAR
2019**

GUTE

SACHE...



ANNE FRANK ZENTRUM

TARIFVERTRAG JETZT!

#afztarif
// .de



LOHN
nach
TARIF!

TAGEGELDER


GERECHTE
GEHALTS-
EINGRUPPIERUNG

KLARE
ENTFRISTUNGS-
REGELUNGEN

SCHLUSS
MIT
KETTEN-
BEFRISTUNGEN

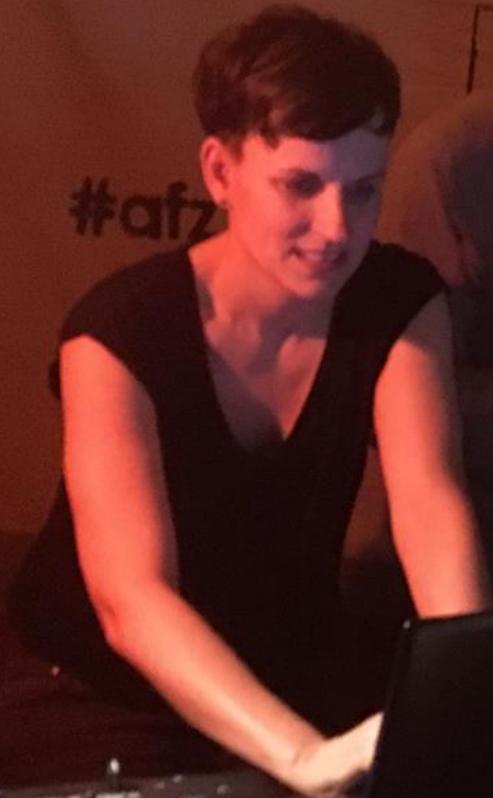


ANNE FRANK ZENTRUM

TARIFVERTRETTUNG JETZT!

#afz

VERG



Zuwendung als Finanzregime

§ 23 (LHO) Zuwendungen

Ausgaben und Verpflichtungsermächtigungen für Leistungen an Stellen außerhalb der Verwaltung Berlins zur Erfüllung bestimmter Zwecke (Zuwendungen) dürfen nur veranschlagt werden, wenn Berlin an der Erfüllung durch solche Stellen ein erhebliches Interesse hat, das ohne die Zuwendungen nicht oder nicht im notwendigen Umfang befriedigt werden kann.

Daraus leitet sich die **Legaldefinition** des Zuwendungsbegriffes ab. Danach sind „Zuwendungen“:

- **Leistungen** der öffentlichen Hand
- **an Stellen außerhalb** der Verwaltung
- zur Erfüllung bestimmter **Zwecke**,
- an denen ein **erhebliches Interesse** (des Zuwendungsgebers) besteht,
- die ohne die Zuwendung **nicht oder nicht** in dem notwendigen Umfang **befriedigt** werden können.

Das Bildungseinrichtungen als Zuwendungsempfänger

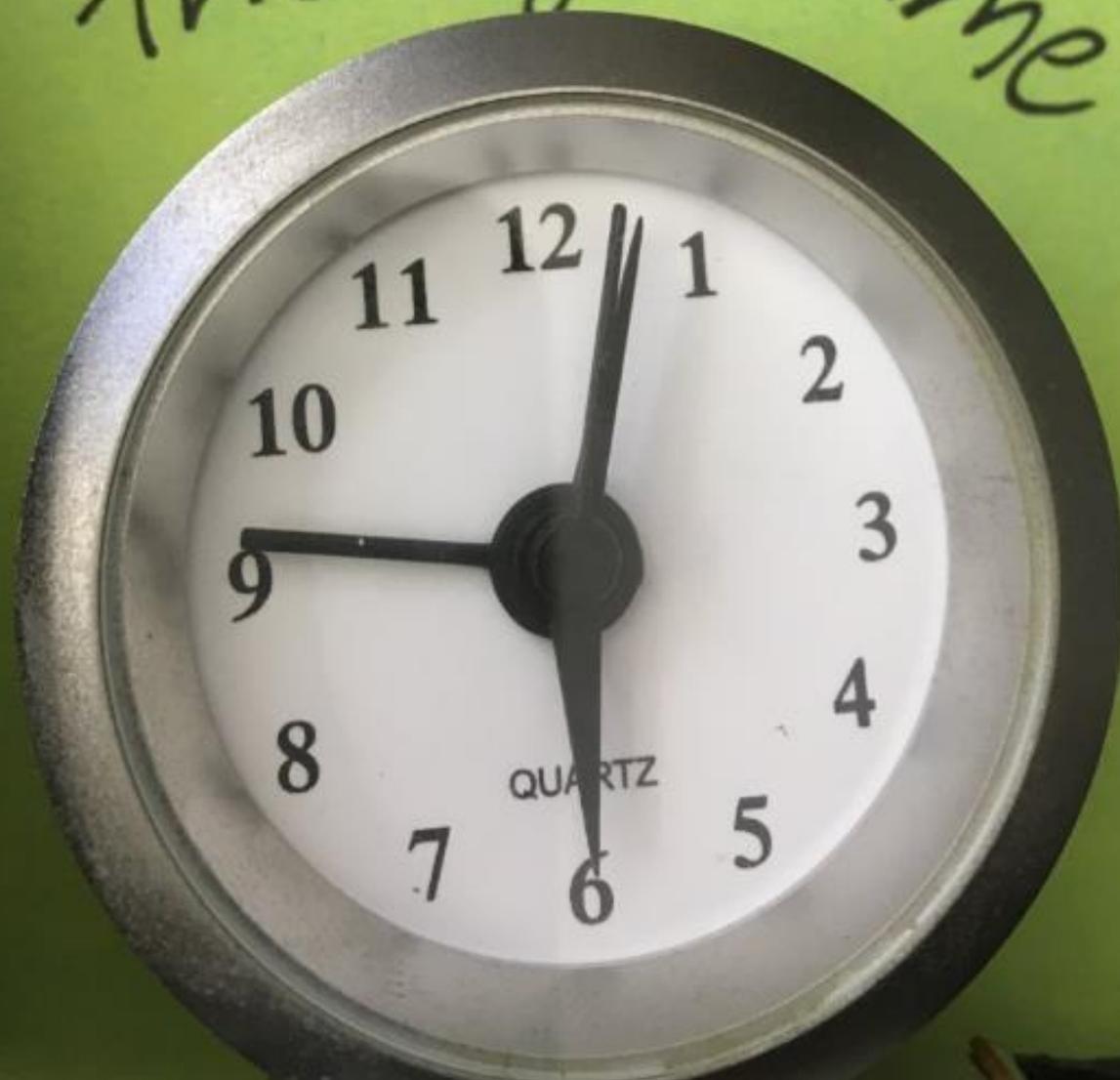
5. Besserstellungsverbot

Der Zuwendungsempfänger darf seine **Beschäftigten nicht besser stellen als vergleichbare Dienstkräfte Berlins** (Nr. 1.3 ANBest-P/I). Als Orientierungsgröße dienen die jeweils geltenden Tarifverträge.

... theoretisch nicht mehr, praktisch oft aber weniger ...

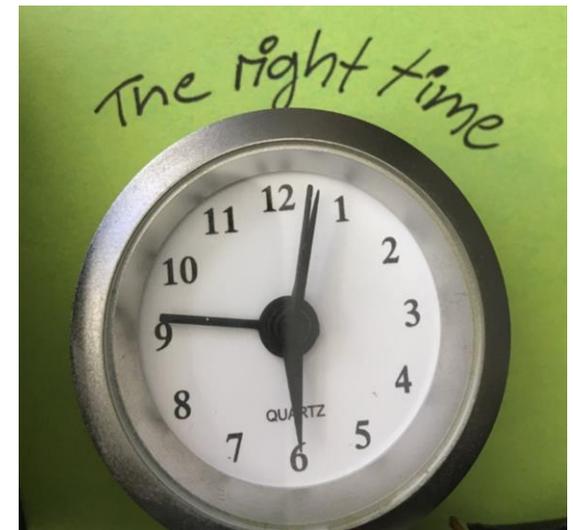
Von einem **Gleichstellungsgebot** ist nicht die Rede.

The right time



Das „**Weiterbildungsgesetz**“ soll (erstmalig in Berlin) 2020 in Kraft treten – dies bietet die Chance im Gesetzgebungsverfahren die Finanzierungsstrukturen (Sockelfinanzierung anstelle reiner Projektfinanzierung) und Branchenentwicklung aufzunehmen.

Doppelhaushalt 2020/21 – in diesen Monaten wird der Haushalt für die kommenden Jahre verhandelt und gegen Ende d. J. beschlossen. Tarifierhöhungen /-verbesserungen für uns sollten dort abgebildet werden.



Für die gute Sache! Aber zu welchem Preis?

Deine Meinung ist gefragt! Anonyme Beschäftigten-Befragung in zuwendungsfinanzierten Berliner Bildungseinrichtungen

Gute Löhne, Honorare und Wertschätzung am Arbeitsplatz fallen nicht vom Himmel. Wir haben als Beschäftigte in Bildungseinrichtungen, die wesentlich durch Zuwendungen des Landes oder Bundes gefördert sind – ob angestellt oder selbstständig – die Möglichkeit, zusammen mit der Gewerkschaft ver.di bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir sind eine Gruppe von Beschäftigten (Angestellte und Selbstständige / Freie Mitarbeiter*innen aus rund 15

Einrichtungen, die sich seit Januar des Jahres gemeinsam mit diesen Fragen beschäftigen und mit Dir aktiv werden wollen.

Wir bitten Dich in dieser Umfrage, Deine persönliche Gewichtung der Anliegen vorzunehmen. Dafür verwenden wir eine Skala von 1 für unwichtig bis 5 für sehr wichtig.

Ich arbeite als (Mehrfachnennung möglich)

Angestellte*r im/in [Name der Einrichtung]:

Freie*r Mitarbeiter*in für [Name/n der Einrichtung/en]:

Hauptauftraggeber (mehr als die Hälfte Deiner Einnahmen):

Gruppe Angestellte (geringfügig bis Vollzeit)

[A1] Entfristung. Gibt es in Deiner Einrichtung Regelungen hin zur Entfristung?

Ja

Nein

Weiß ich nicht

[A1.1] Soll es in Deiner Einrichtung zukünftig klare Entfristungsregelungen und -angebote geben?

Uninteressant

Ja, unbedingt

1

2

3

4

5

[A2] Mein Vertrag ist

befristet bis: /seit:

unbefristet, davor ____ Jahre im Betrieb befristet gewesen

[A4.1] Soll zukünftig eine solche transparente Entgeltordnung gelten?

Uninteressant

Ja, unbedingt

1

2

3

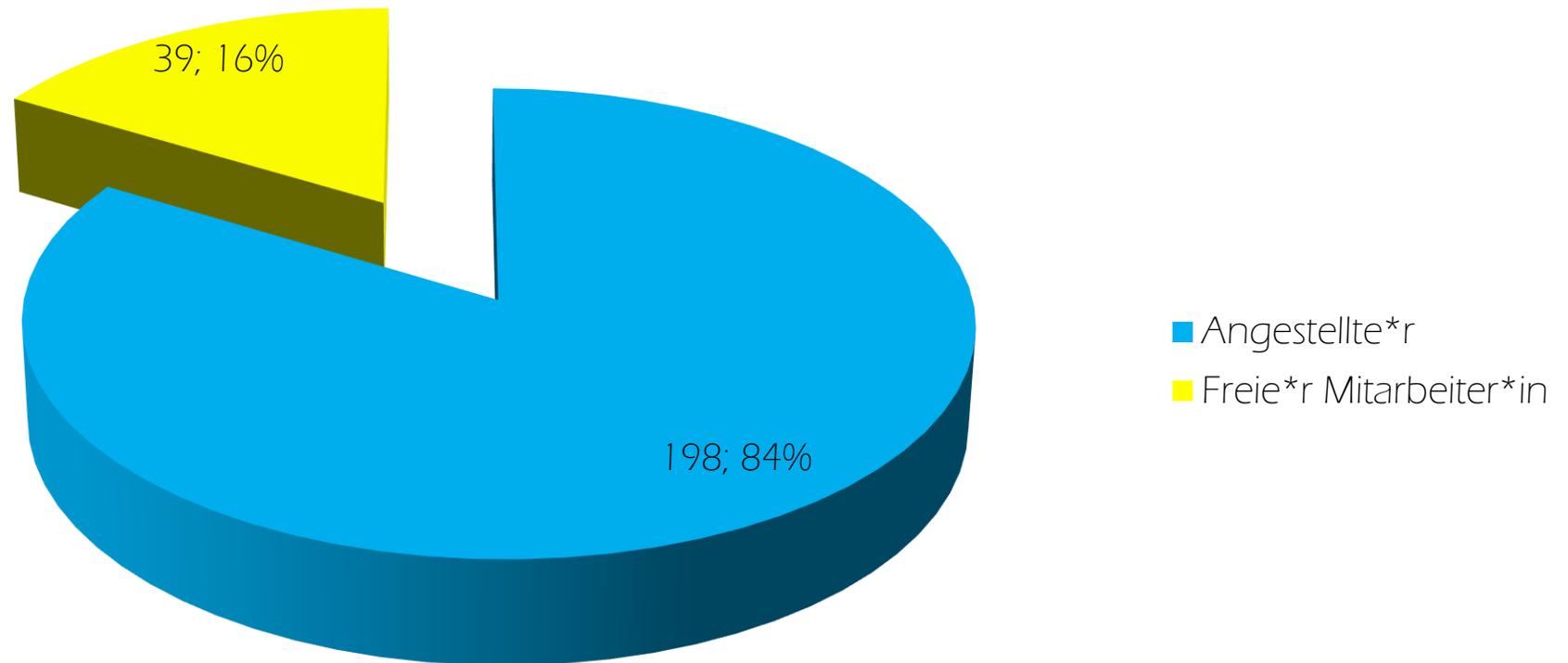
4

5

Kommentar:

Um die Differenz Deines Entgelts zu den tatsächlichen Tarifentgelten zu berechnen, benötigen wir einige persönliche Angaben, die für den Fortgang der Kampagne entscheidend sein werden, da sich hieraus der geforderte Projektmittelaufwuchs gegenüber den Mittelgebern ergibt:

Teilnehmer*innen Beschäftigungstyp



Angaben: 237

Einrichtungen

Amadeo-Antonio-Stiftung

Arbeit und Bildung e. V.

Heinrich-Böll-Stiftung

BLUE 21

DQG

Drop In e.V.

EPIZ e. V.

Gegen Vergessen - für

Demokratie e.V.

GesBit

INBAS GmbH

JFDA e.V

Kreuzberger Initiative

gegen Antisemitismus

Lernladen Ostkreuz (DAA)

Nachbarschaftsheim

Neukölln e.V.

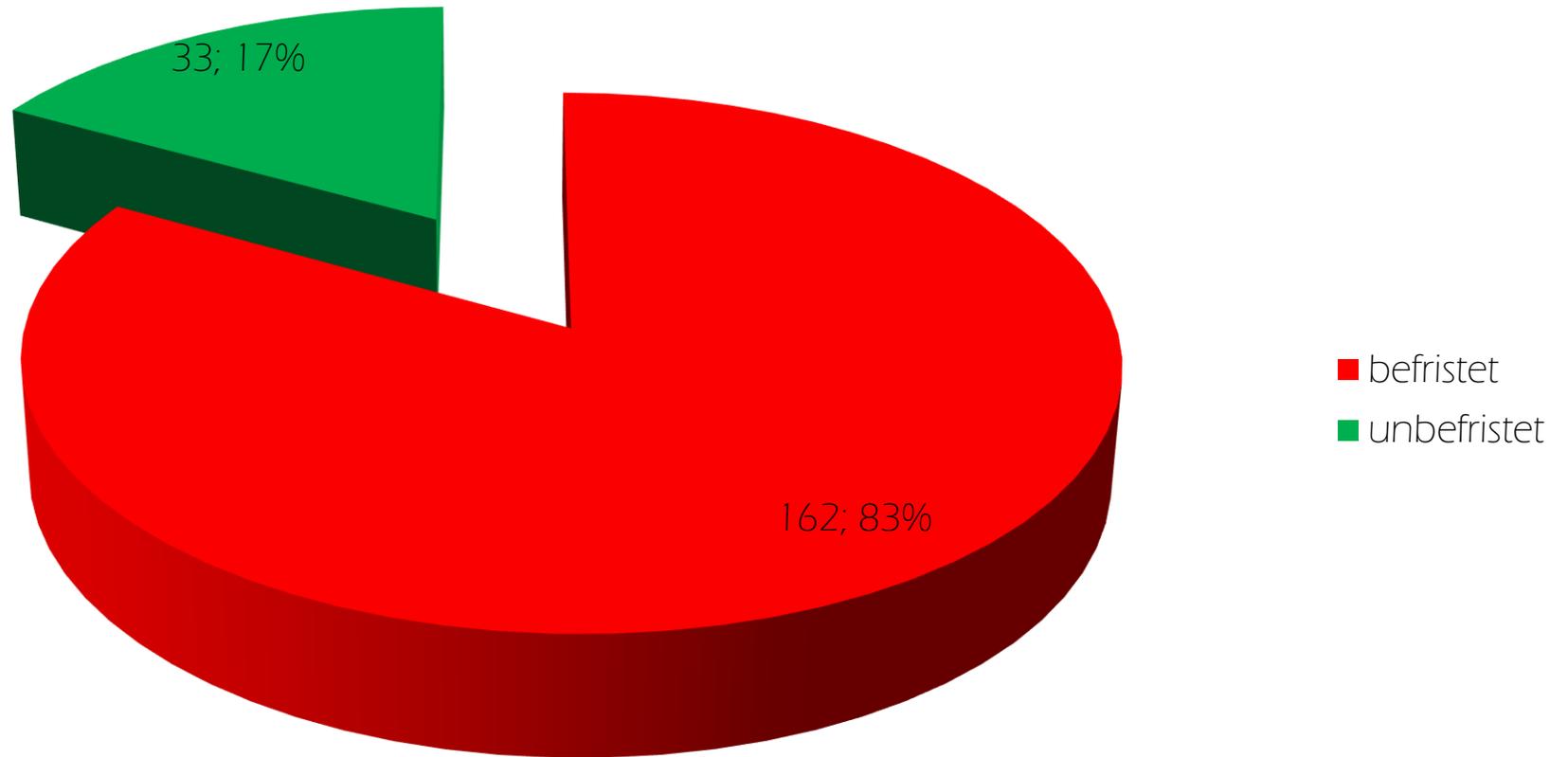
Türkischer Bund in Berlin-

Brandenburg

ufuq

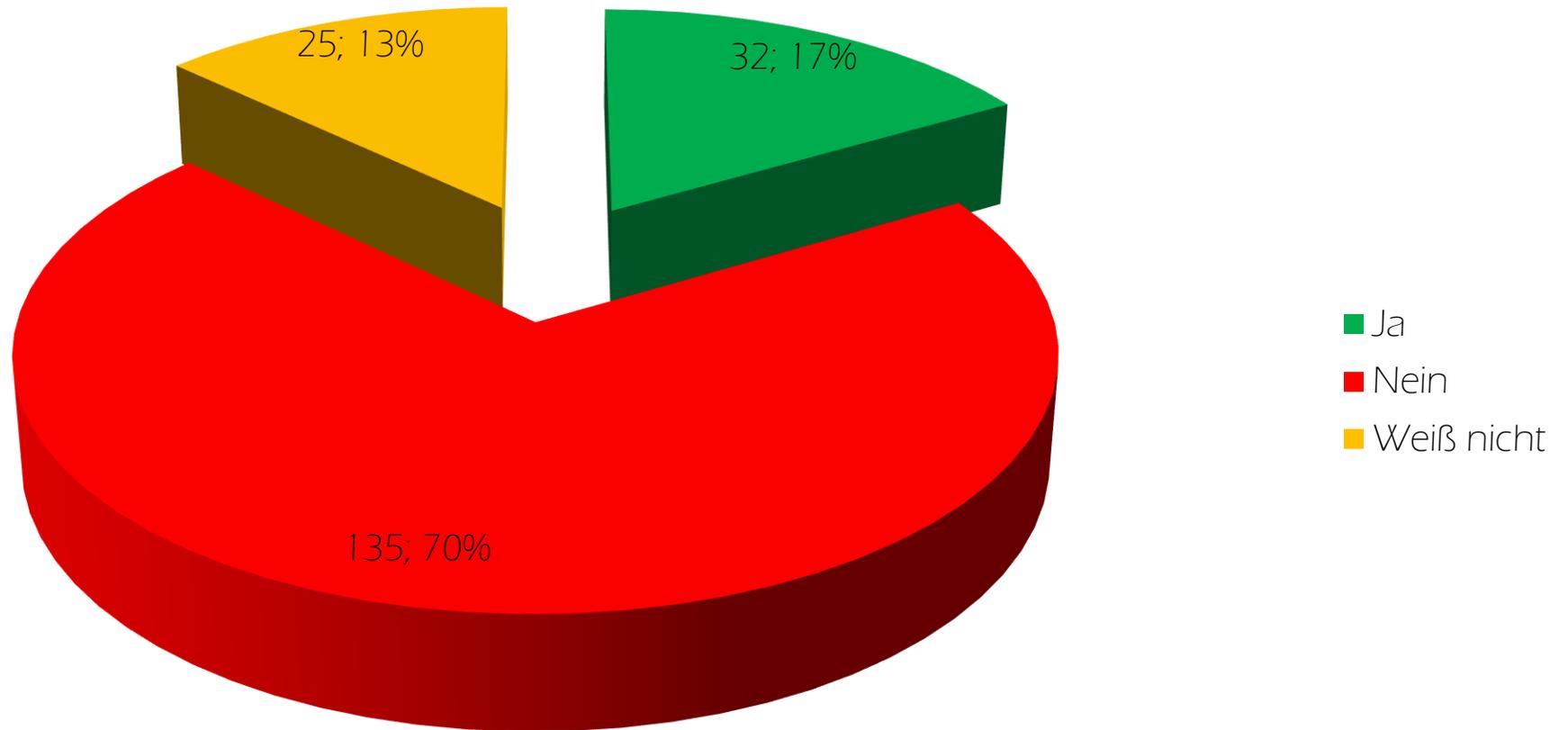
Gruppe Angestellte (geringfügig bis Vollzeit)

Mein Vertrag ist befristet



Angaben: 195

Exist. Regeln zur Entfristung



Angaben: 192

Ich frage mich, ob dann meine Jobsicherheit tatsächlich größer ist. Wenn die Gelder nicht kommen, wird dennoch gekündigt. Auch so wurde mein Vertrag immer verlängert.

Da wir nur projektgebunden Mittel für unsere Stellen bekommen, können wir diese auch nicht entfristen.

Projektförderung (jährlich)

aber hängt von Fördergeldern ab

oft abhängig von geförderten Projekten

Projektförderung / jährliche Anträge

Ich arbeite seit 2015 bei der AAS, aber bekomme als Projektmitarbeiterin jedes Jahr 1 Vertrag.

Nicht vorgesehen

Schwierig, da oft nur kurze Projektlaufzeiten - wäre natürlich schön

aber leider unrealistisch

durch Projektlaufzeit eher nicht möglich

Wie soll man das Leben planen?

Alle meine Kollegen bis auf Projektleitung hatten keine Möglichkeit entfristet zu werden

Die Existenz der Firma ist gefährdet, wenn zum Beispiel alle zehn Projektmitarbeiter entfristet werden, die Zuwendungen für das Projekt wegfallen, betriebsbedingte Kündigungen und Abfindungen fällig werden. Träger, die Zuwendungsprojekte haben, können hierfür keine Rückstellungen bilden. Grundsätzlich wären Entfristungen begrüßenswert, dann müssen aber auch Träger von Zuwendungsprojekten befähigt werden, Rückstellungen zu bilden.

Ansonsten ist bei einem Projektende die Firma pleite und alle Mitarbeiter*innen der anderen Projekte verlieren dann auch die Arbeit.

Nur 1-Jahresverträge "projektgebunden"

4. befristeter Vertrag beim Träger

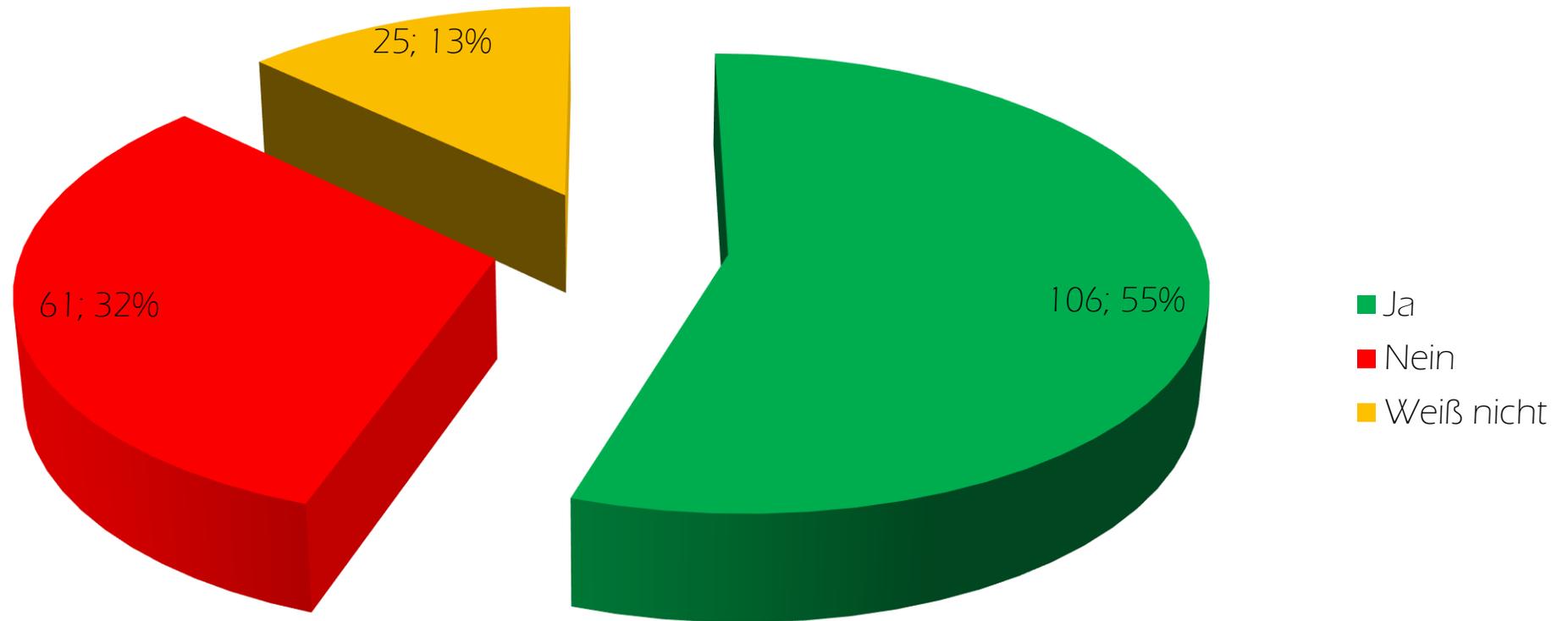
Bei Beschäftigung in befristeten Projekten schwierig.

Seit 15 Jahren befristete Verträge

Nur, solange Entfristung nicht auf Kosten anderer AN geht

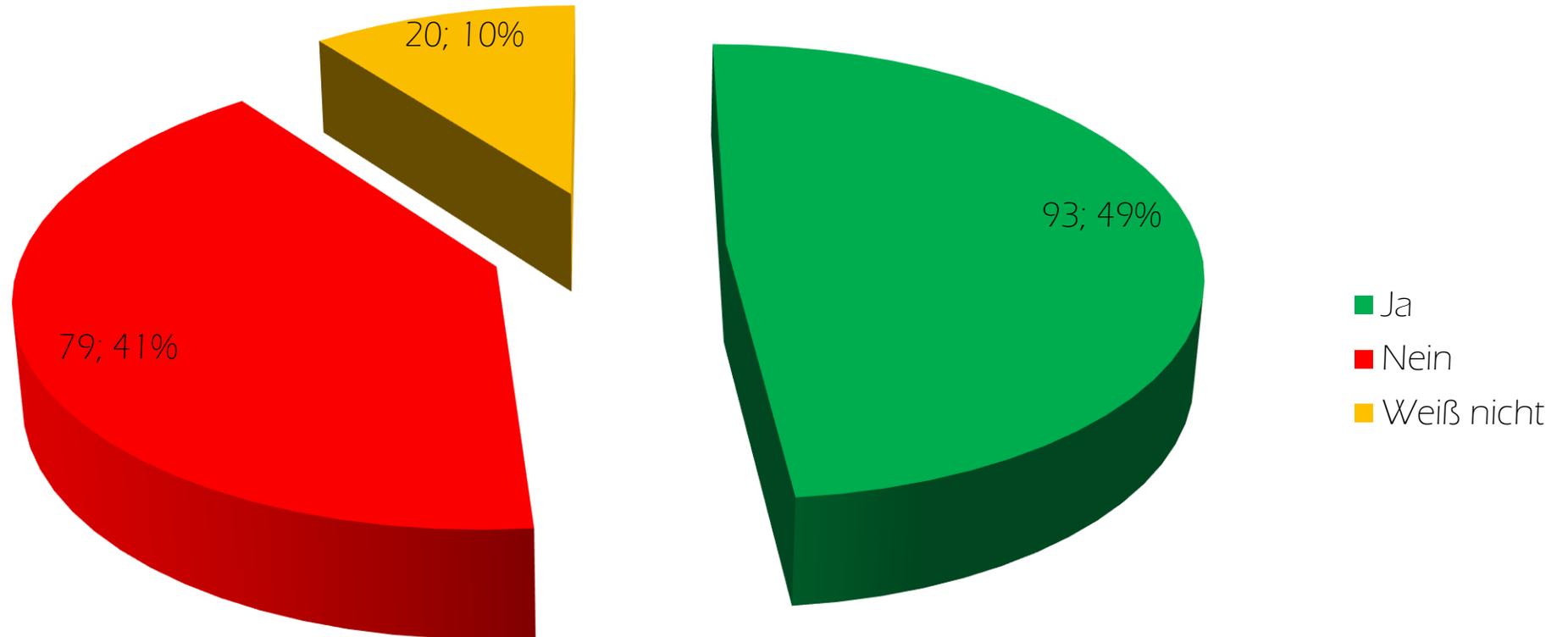
Es gibt Entfristete. Möglichkeit für alle nicht.

Erhältst Du Tariferhöhung



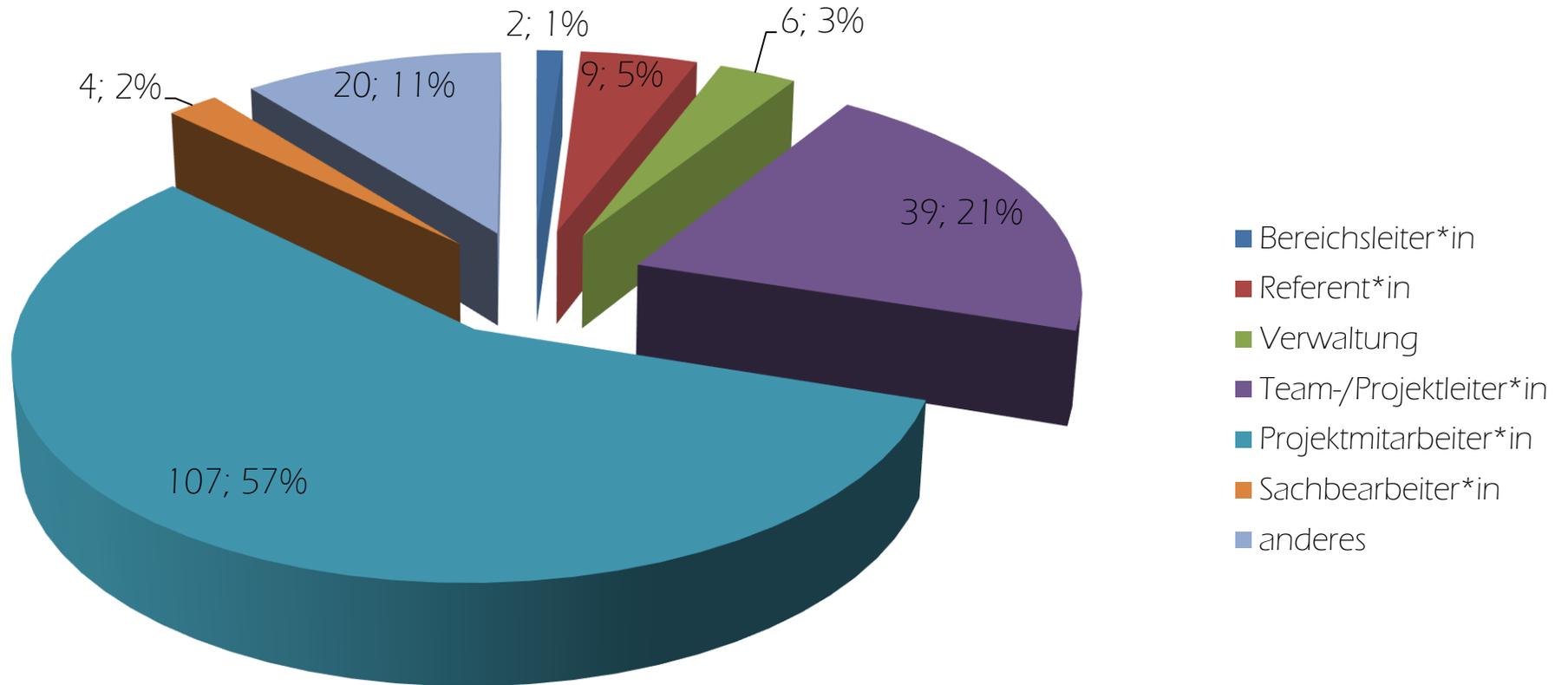
Angaben: 192

Gilt Entgeltordnung



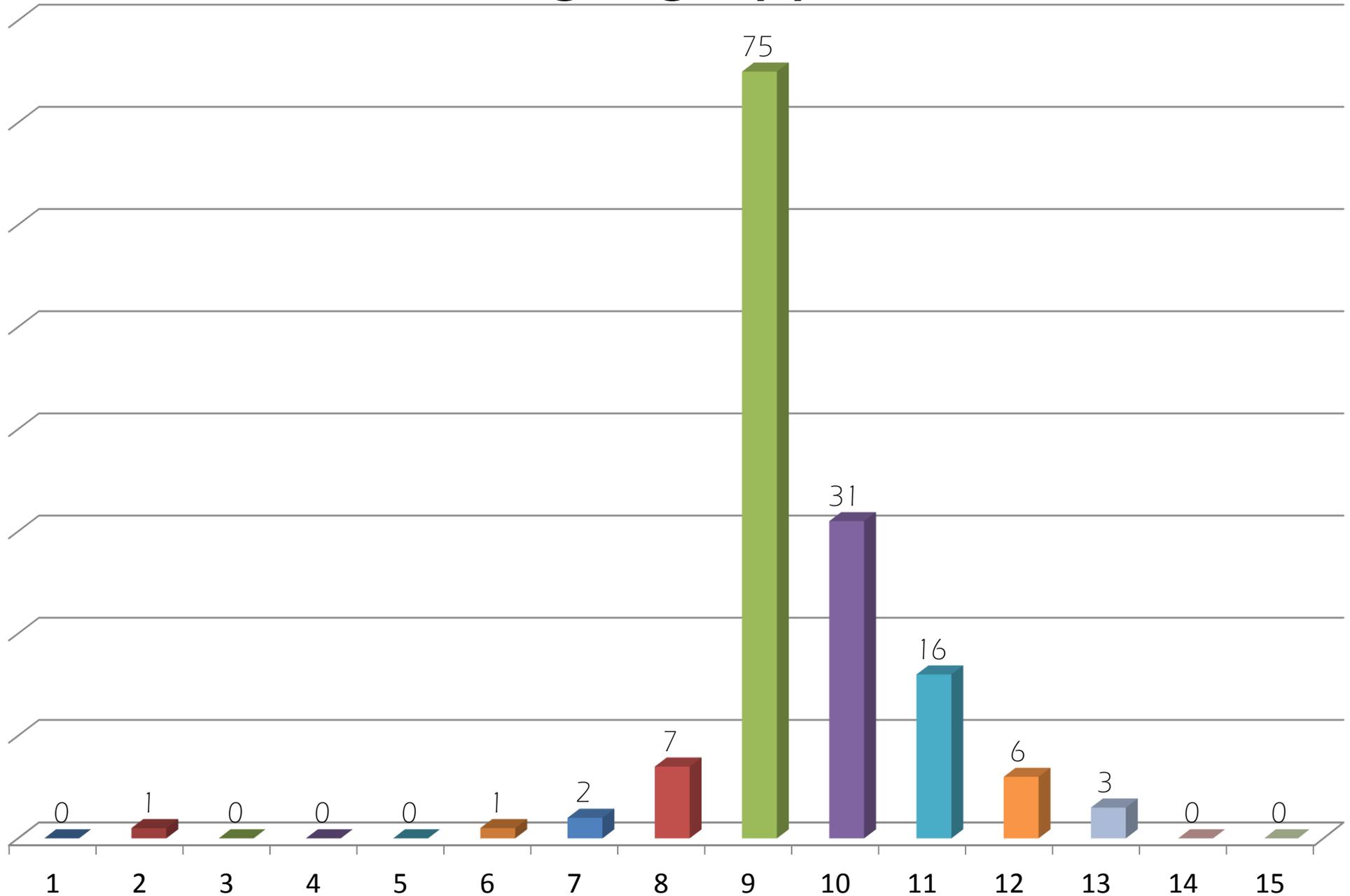
Angaben: 192

Welche Funktion



Angaben: 187

Entgeltgruppen



Angaben: 142; EG 9 enthält 1 x 9b und 1 x 9c

Antwort

In meinem Vertrag wird die Eingruppierung nicht ausgewiesen.

unterschiedliche Eingruppierung bei gleichen Aufgabengebieten zwischen der Pers. der freien Träger und ÖD

gilt

wie bisher

bezahlt nach TVL Berlin

Gelten, aber wir werden falsch eingruppiert - wiss. Arbeit als TVöD-10

Einstufung, Qualifikation und Erfahrung richtig lohnen.

Es gibt Möglichkeiten, aber es ist unklar

bei uns gibt es offiziell eine "Anlehnung" an TV-L, aber die Umsetzung ist abhängig von Geld, Wille usw.

Wir befinden uns gerade in einer Sondersituation und werden für 2019 nach TVL bezahlt.

Wie die Bezahlung in 2020, wissen wir nicht. Noch wissen wir auch nicht, ob unser Arbeitsvertrag verlängert wird. Die Bezahlung nach TVL für 2019 kommt aus einem Sondertopf.

In vielen Unternehmen gibt es sog. Gehaltsländer als Orientierung

Aber werden m E nicht eingehalten

Ich glaube die Berufserfahrung wird nicht berücksichtigt

Die Einstufung ist nicht richtig vorgenommen worden und zu niedrig. Die Bezahlung erfolgt nur in Anlehnung an den Tarifvertrag

In den Jahren 2017/2018 wurde nachträglich nach Tarif bezahlt. Mit der Eingruppierung in EG 9 bin ich nicht einverstanden. Eine 10 wäre angemessen!

Eingruppierung in Gruppen ist nicht angemessen und Stufen werden nicht immer übernommen.

Wir wurden unter Tarif eingruppiert durch unangemessene Vorgaben der zgs-consult ohne Verankerung im Arbeitsvertrag. Bezahlung in Anlehnung, befristet nur für dieses Jahr.
In Verhandlung

Die Eingruppierung muss aber angemessen zur Qualifizierung sein
Der Arbeitgeber zahlt in diesem Jahr erstmalig eine Differenz zum TV-L monatlich aus.
Allerdings sind Gruppen + Stufen nicht Teil des Arbeitsvertrages oder transparent kommuniziert

Dies gilt aber nur erstmalig und einzig für 2019 und es steht nicht im Vertrag
Koordinator

Allerdings ist dies weder im Arbeitsvertrag festgeschrieben noch langfristig gesichert.
Eingruppierung ist nicht im Verhältnis zu Anforderung der Stellenausschreibung. Einstufung geschieht eher willkürlich und nur auf Nachfrage
es gibt eine Entgeltordnung für Angestellte, für Honorarkräfte nicht
Nicht offiziell

Bedingt seit 2018. Anpassung Eingruppierung im unteren Bereich.
Einordnung in Gruppe ist nicht angemessen und Stufen werden nicht immer übernommen

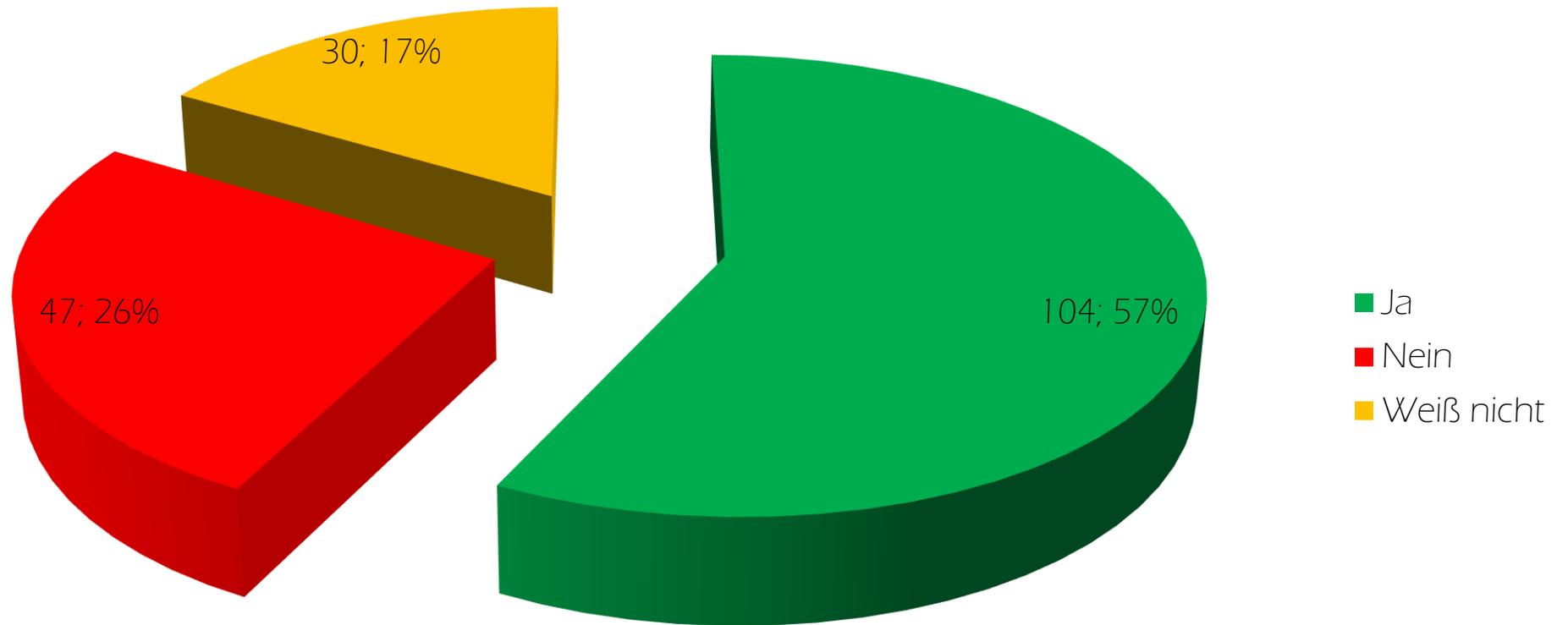
Eine Frage der „tarifkonformen“ Einstufung

Stufe	Anzahl MA	„Falsch“	Soll Stufe 2	Soll Stufe 3	Soll Stufe 4	Soll Stufe 5	Soll Stufe 6
1	29	10	7	3			
2	43	12		11	1		
3	25	5			3	2	
4	16	2					2
5	12	2					2
6	8	0					

Eine Frage der „tarifkonformen“ Eingruppierung

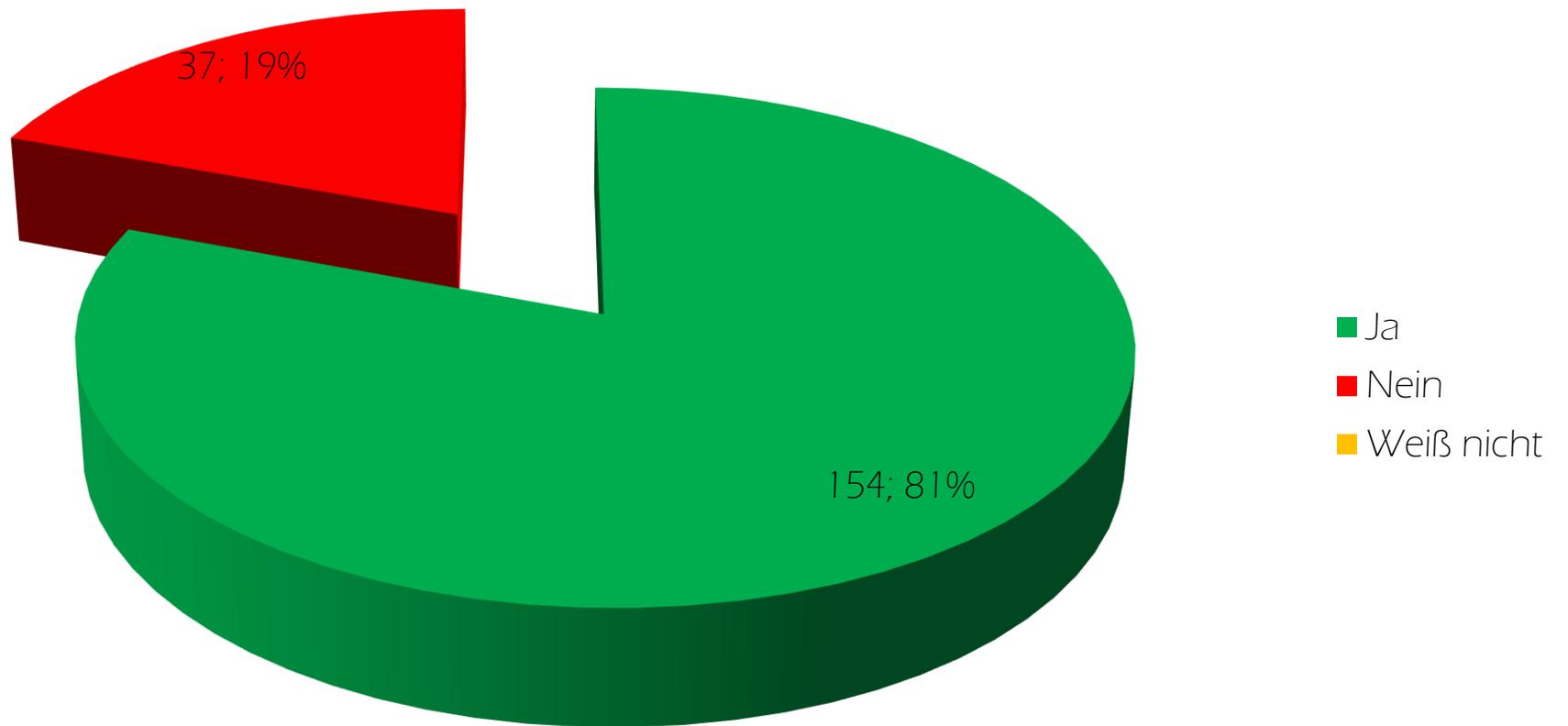
EG	Ist Anzahl MA	„falsche“ EG	Soll MA > EG	Soll EG 11	Soll EG 12	Soll EG 13
EG 2	1	1	1 > EG 9			
EG 6	1	1	1 > EG 9			
EG 7	2	1	1 > EG 9			
EG 8	7	1	1 > EG 9			
EG 9	78	54	17 > EG 10	27 > EG 11	7 > EG 12	
EG 10	30	22		10 > EG 11	6 > EG 12	6 > EG 13
EG 11	16	7			1 > EG 12	6 > EG 13
EG 12	6	3				3 > EG 13
EG 13	3	0				

Gibt es Sonderleistungen



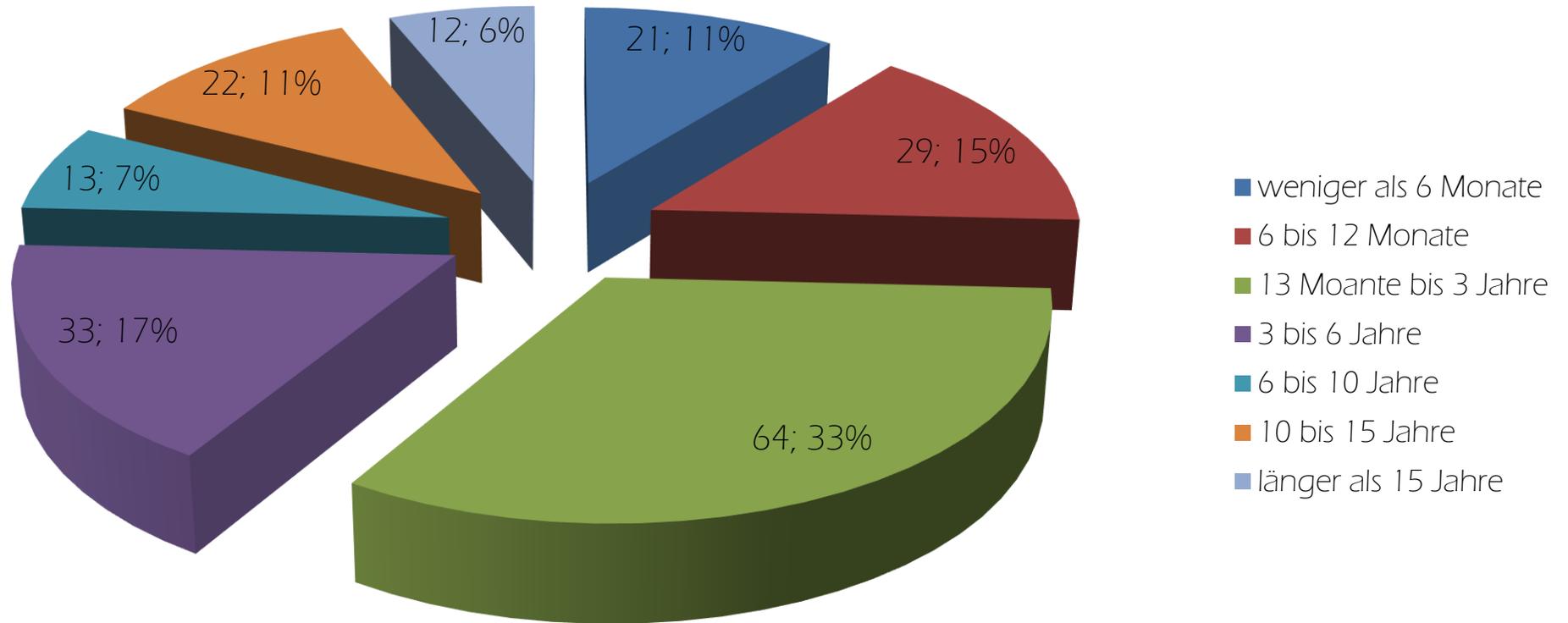
Angaben: 181

Gibt es Betriebsrat



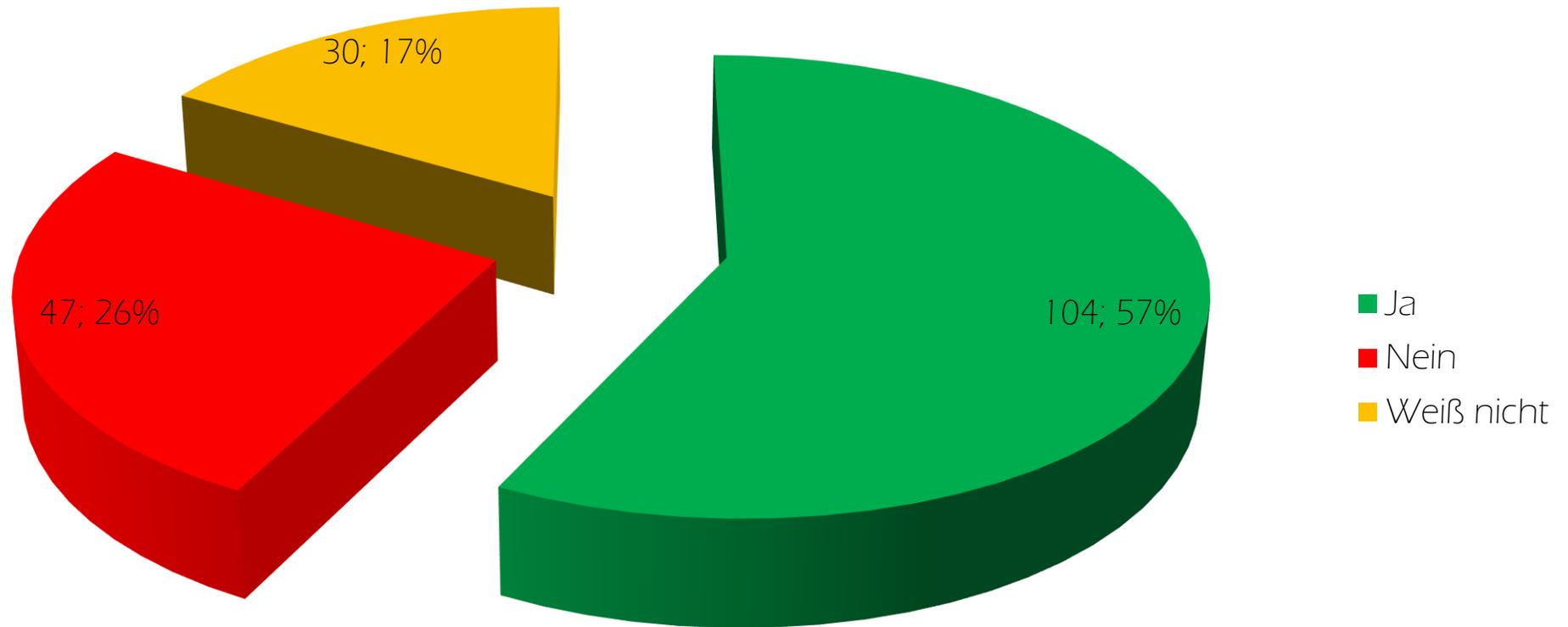
Angaben: 191

Wie lange im Betrieb



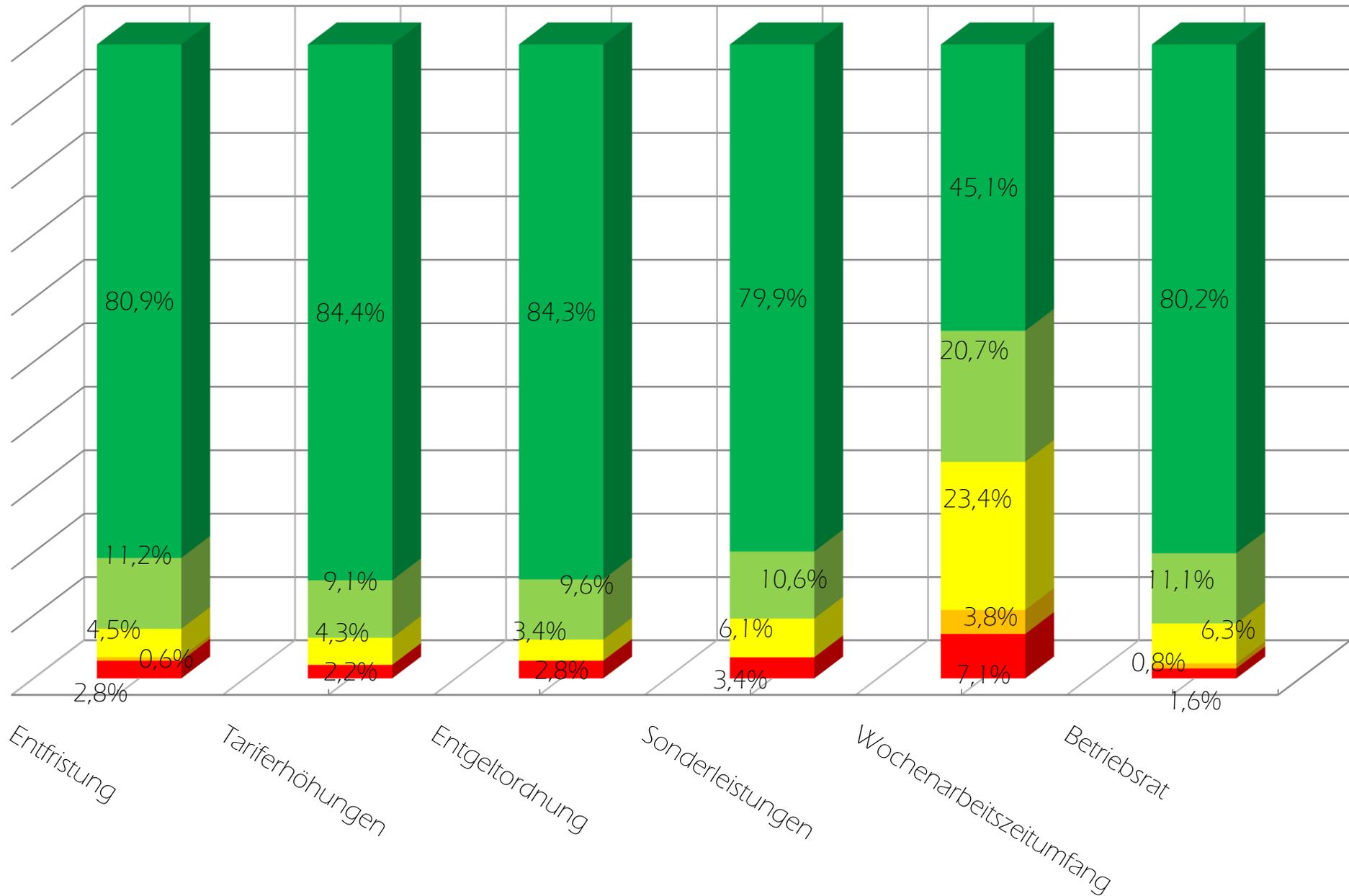
Angaben: 194

Gibt es Sonderleistungen



Angaben: 181

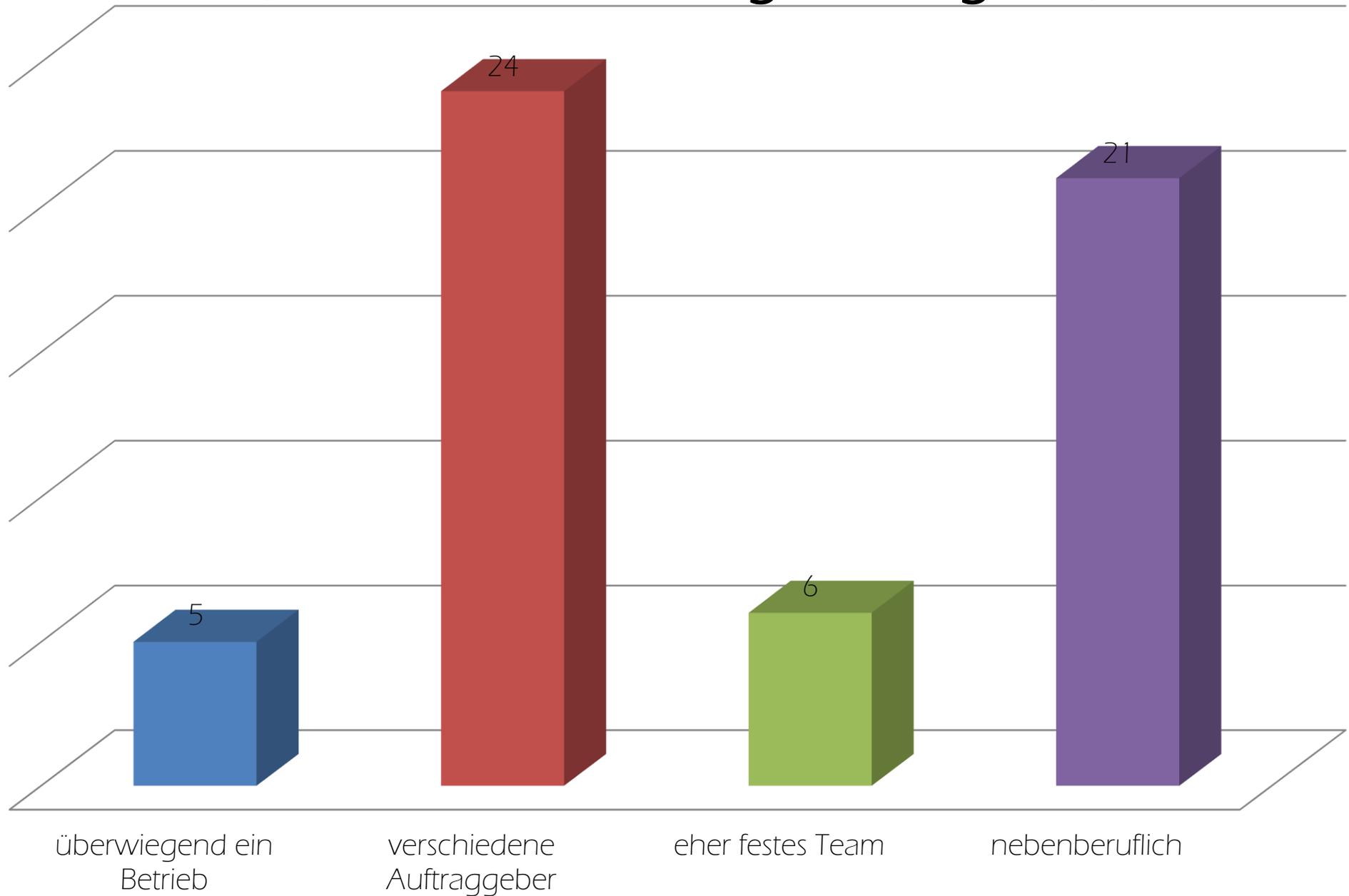
Wichtigkeit Ziele



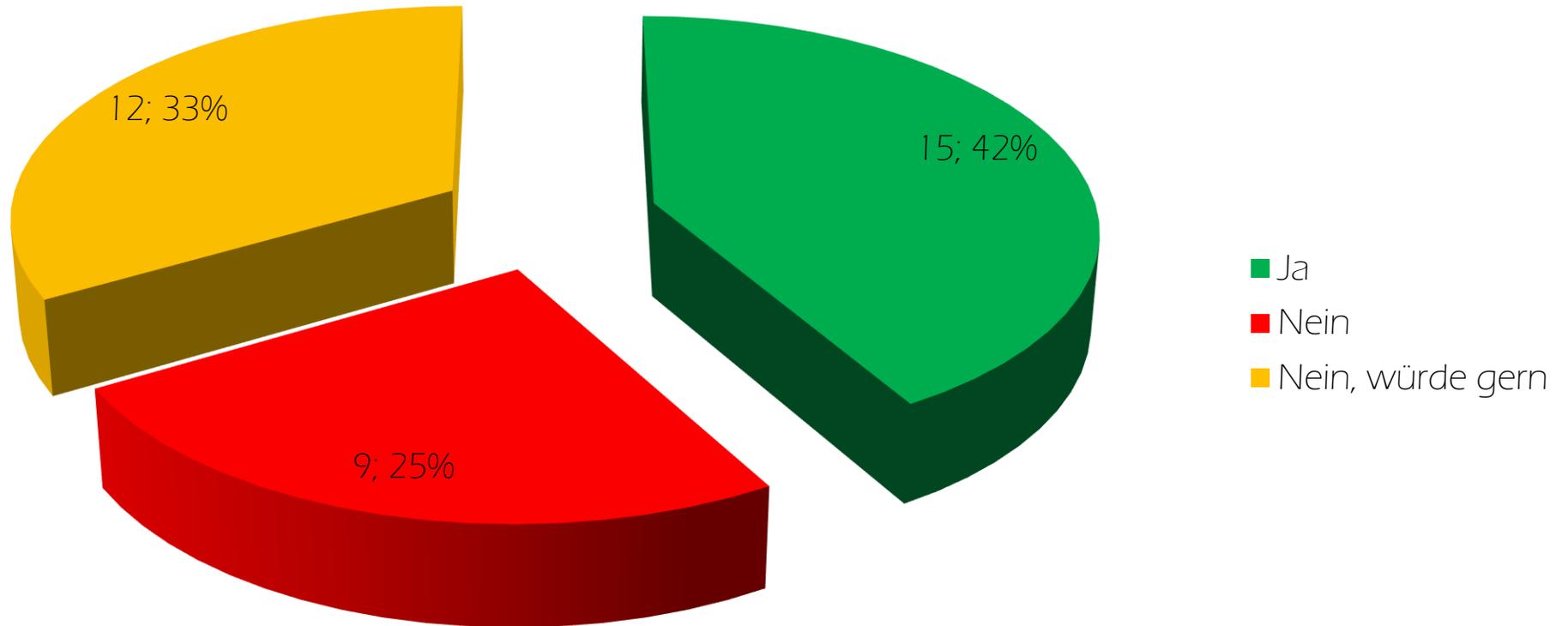
Von **1** = „uninteressant“ bis **5** = „Ja, unbedingt“;

Gruppe SELBSTSTÄNDIGE / FREIE MITARBEITER*INNEN (FMA)

Auftraggeber*innen (Mehrfachnennungen möglich)

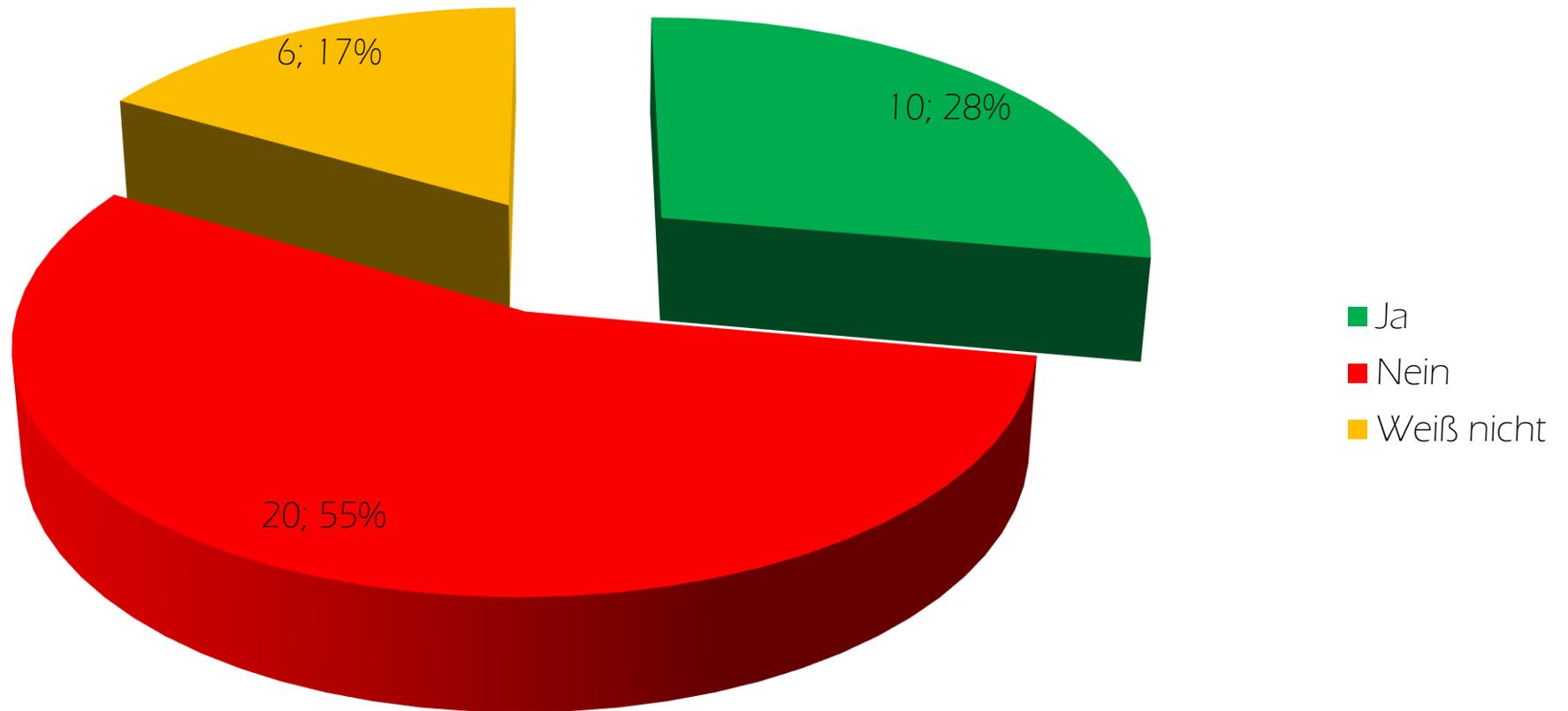


Rentenversicherung



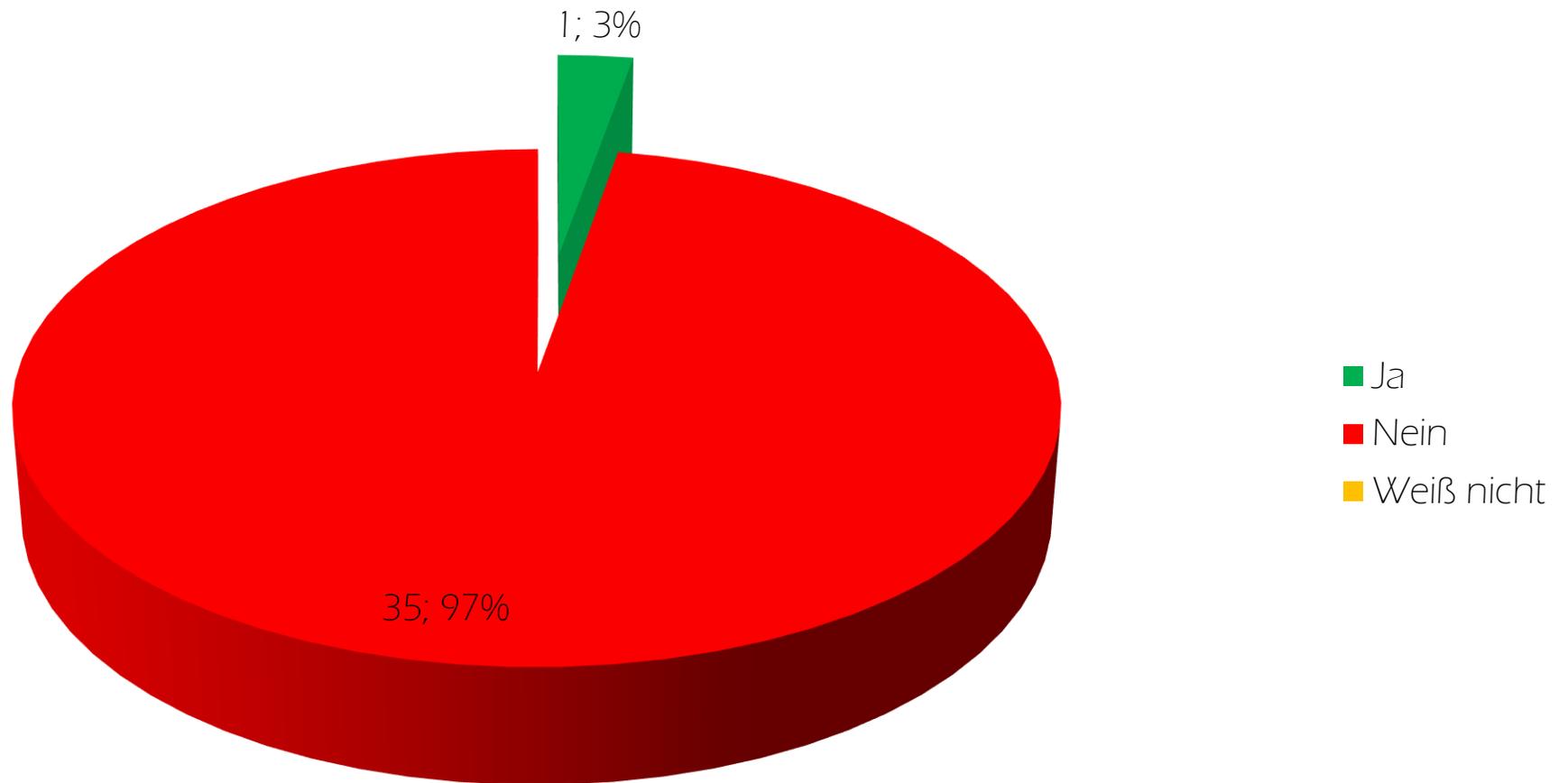
Angaben: 36

Exist. einheitl. Honorarordnung



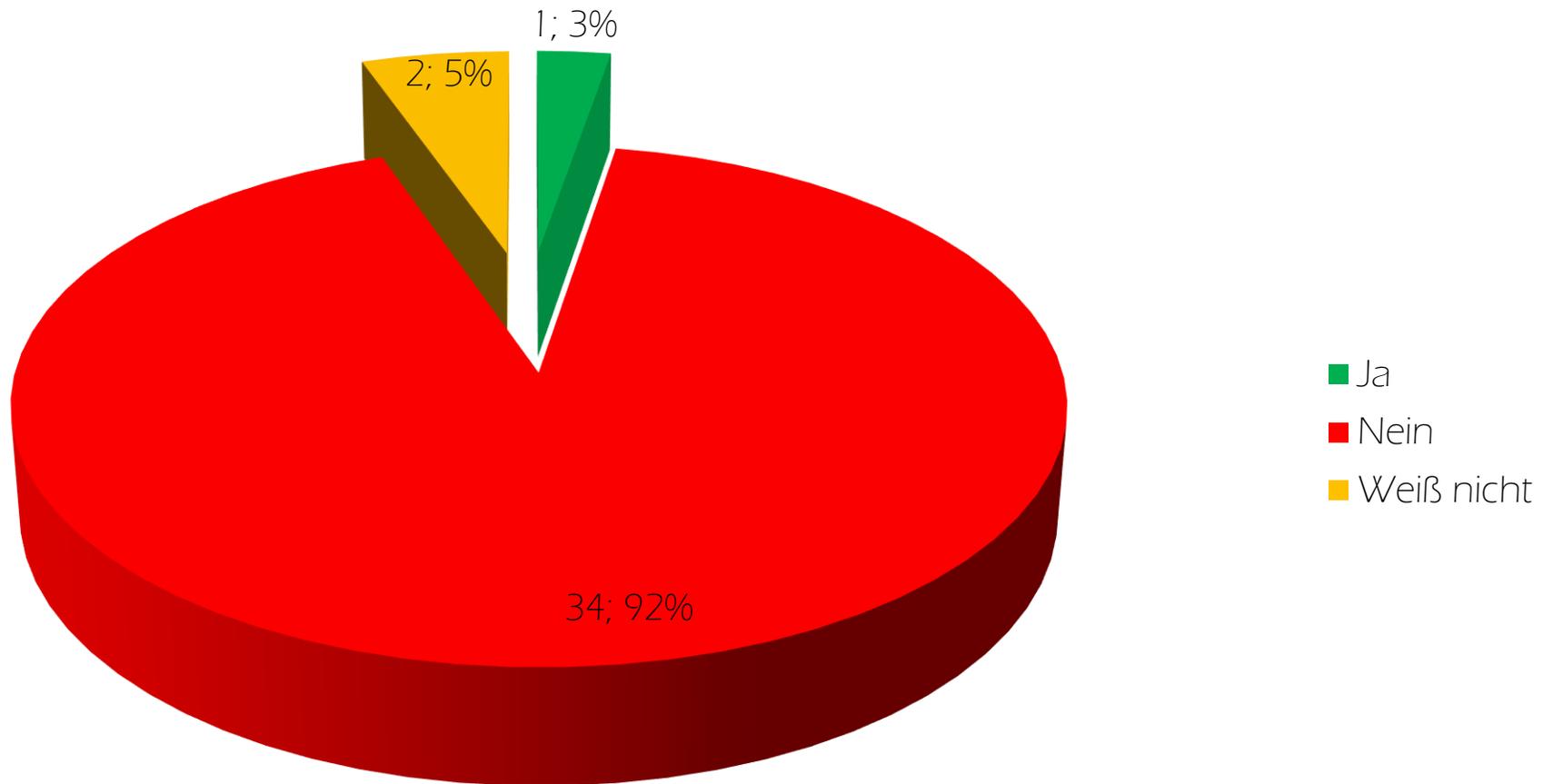
Angaben: 36

Wird tatsächl. AZ berücksichtigt



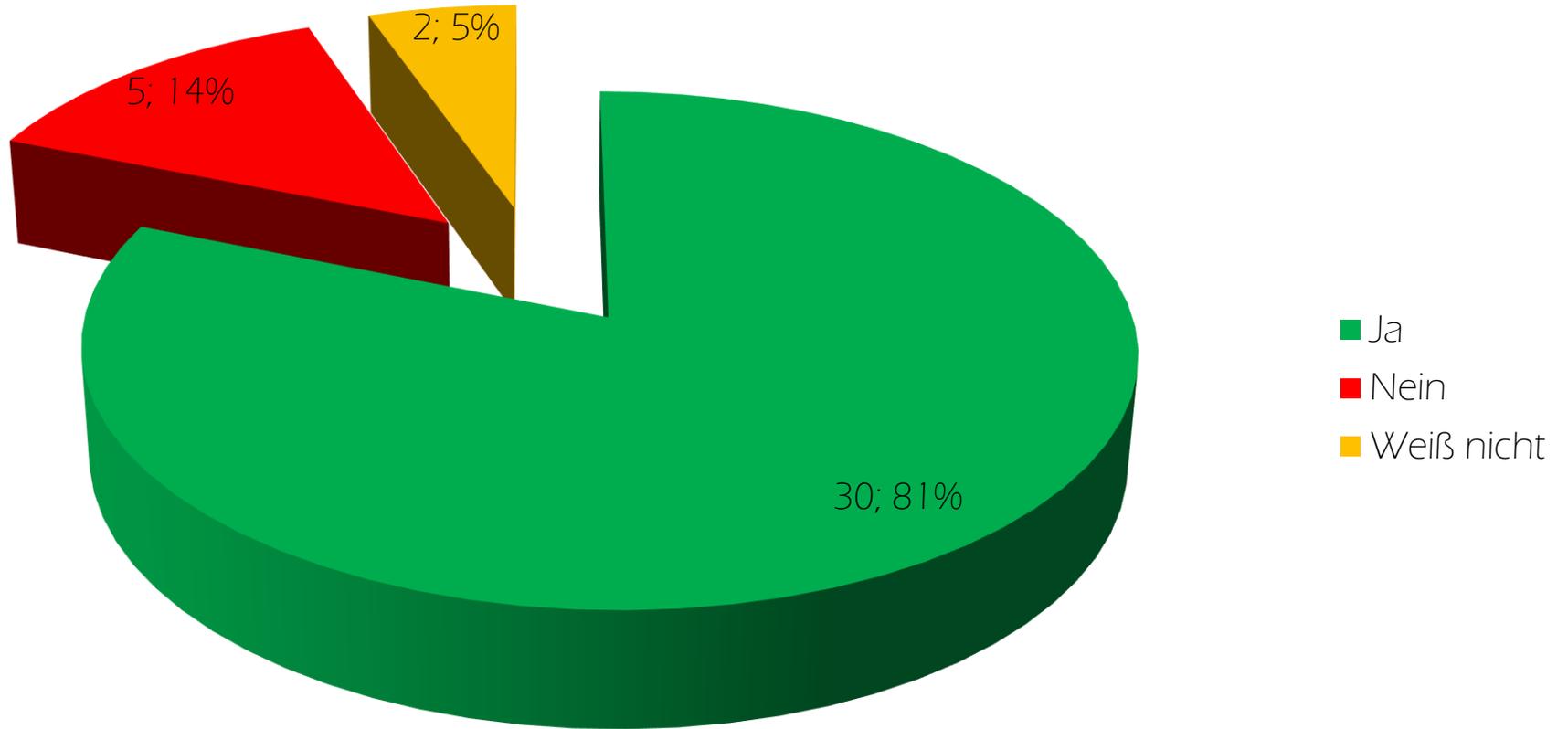
Angaben: 36

Steigen Vergütungen wie öD



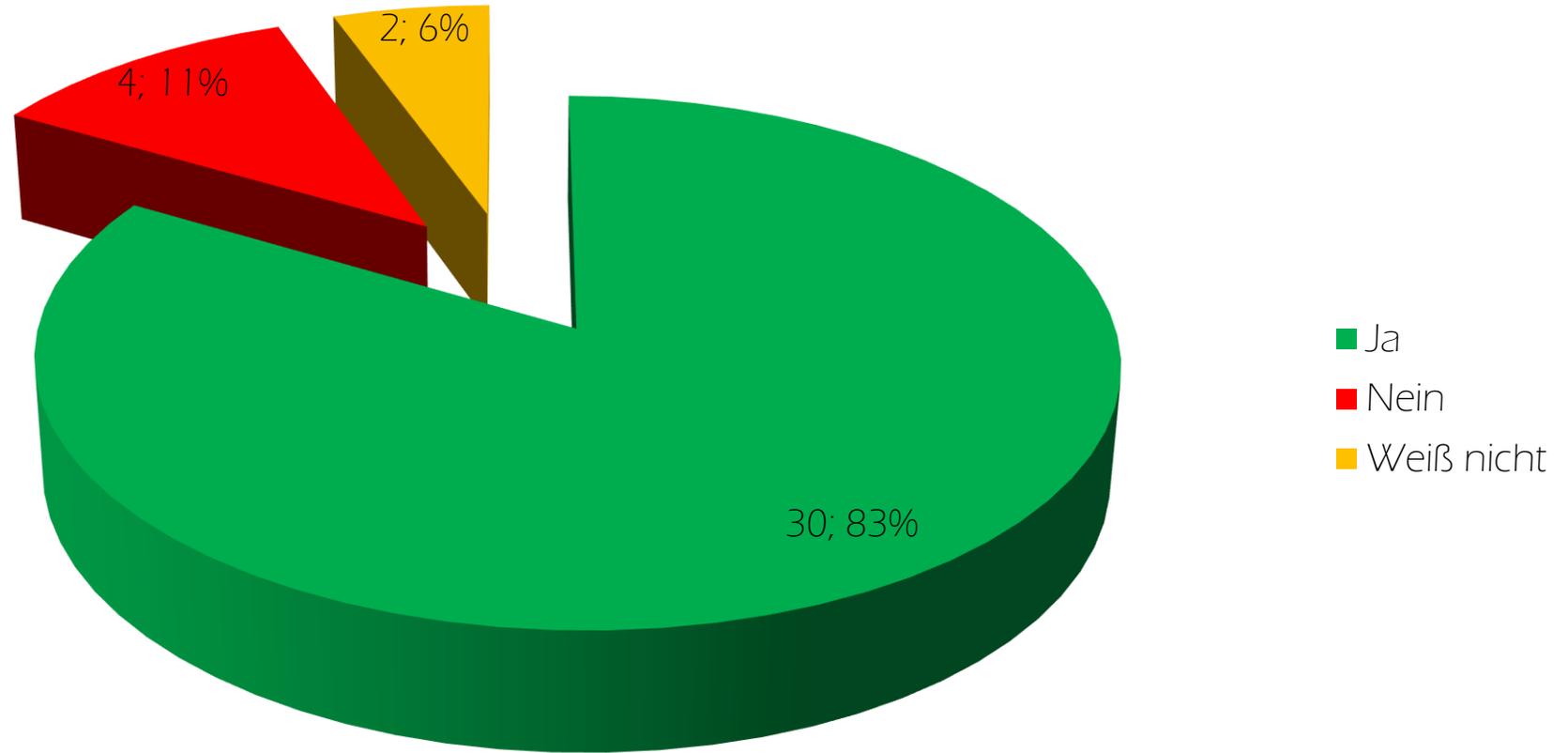
Angaben: 37

Kein Verhandlungsspielraum bei Honorar



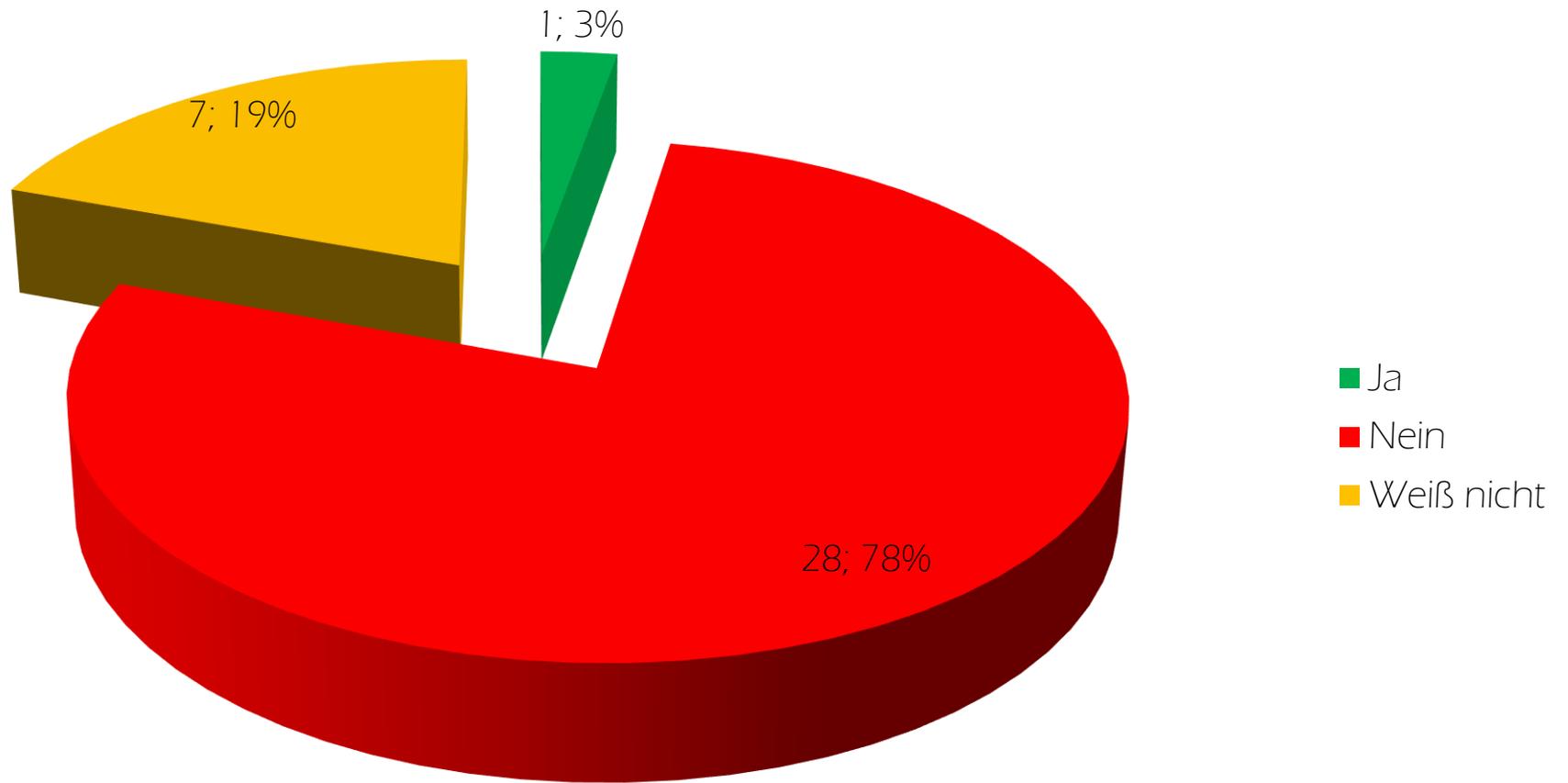
Angaben: 37

Beteiligung in Ausgestaltung Bildungsarbeit



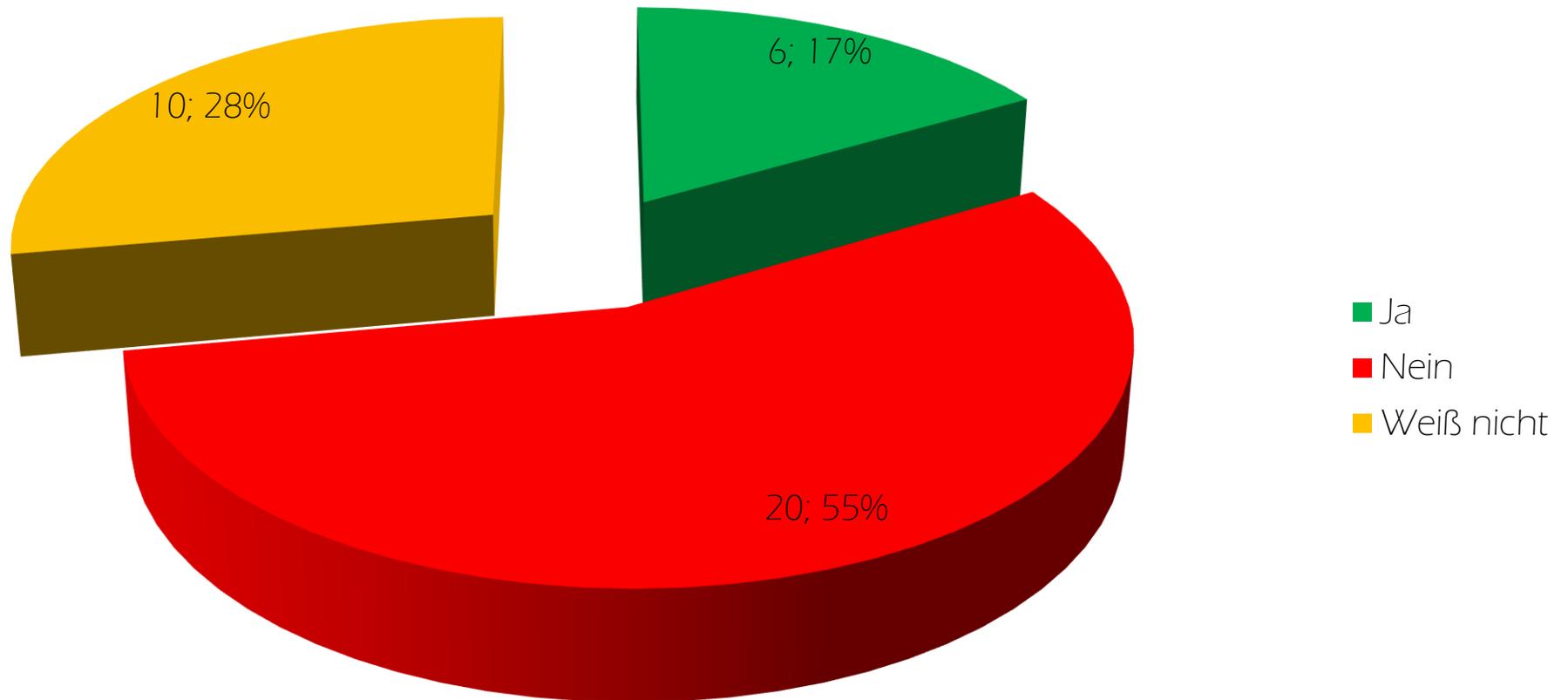
Angaben: 36

Gewählte FM-Vertretung



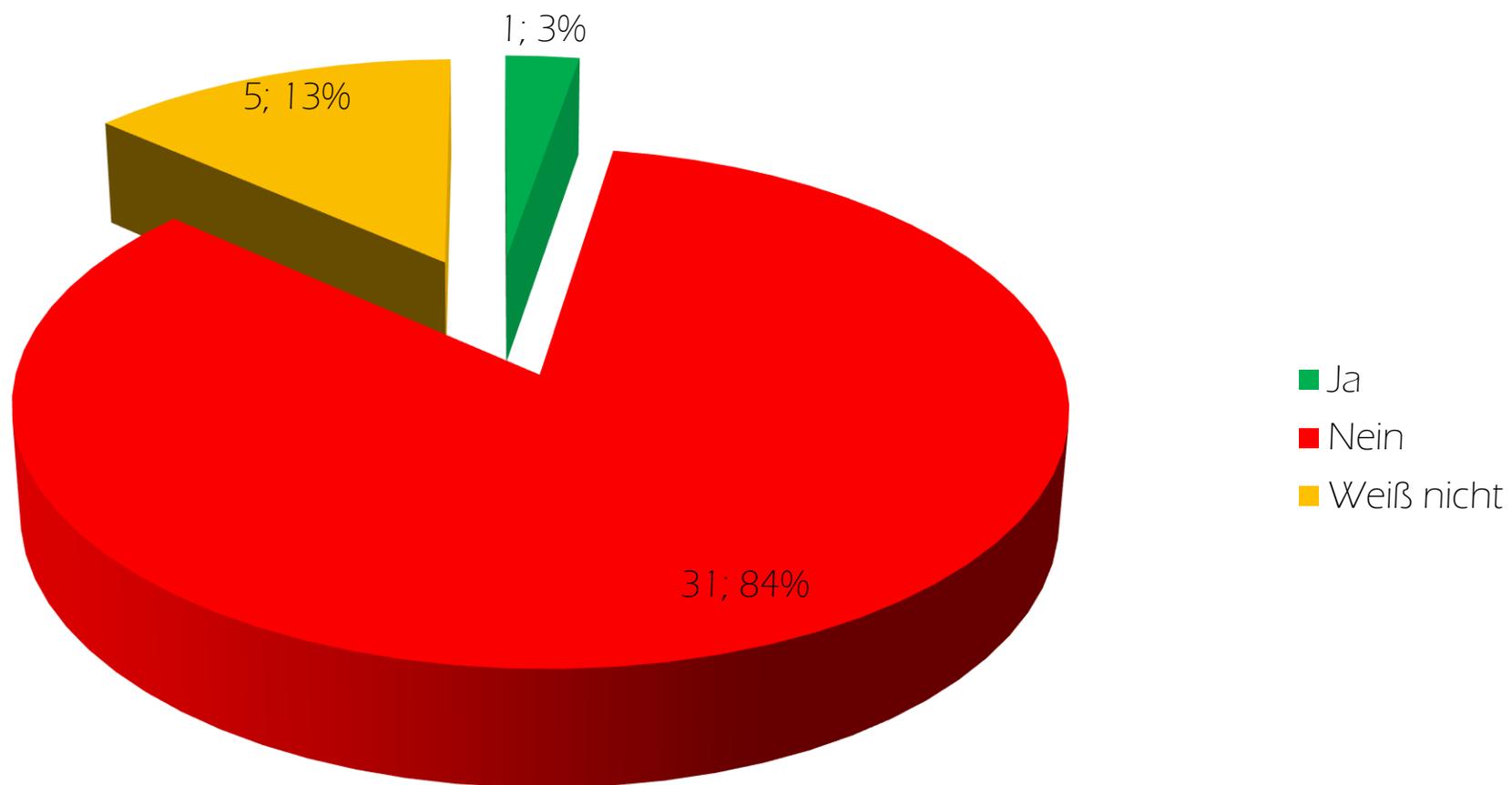
Angaben: 36

Auffallhonorare gezahlt



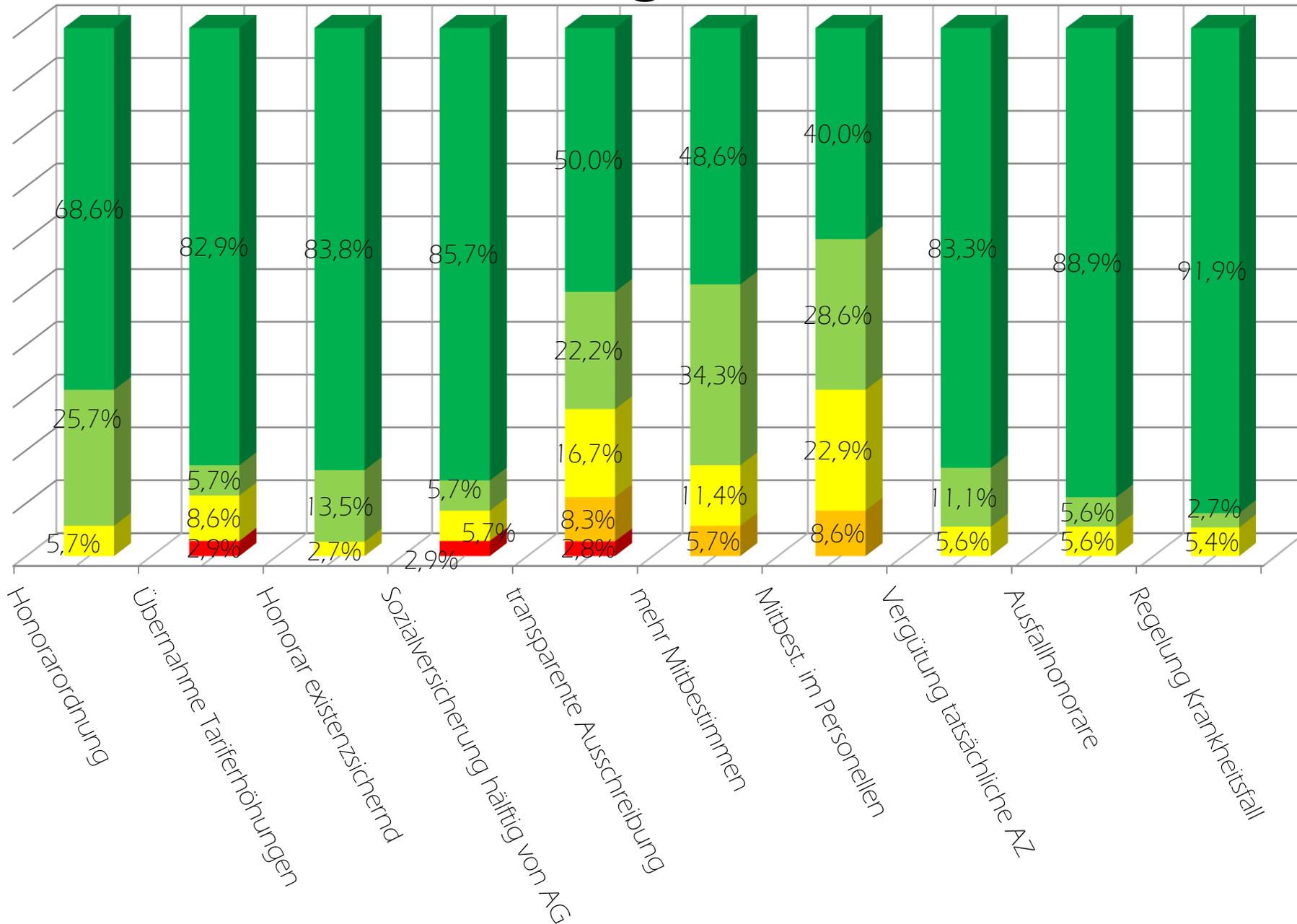
Angaben: 36

Honorar bei Krankheit



Angaben: 37

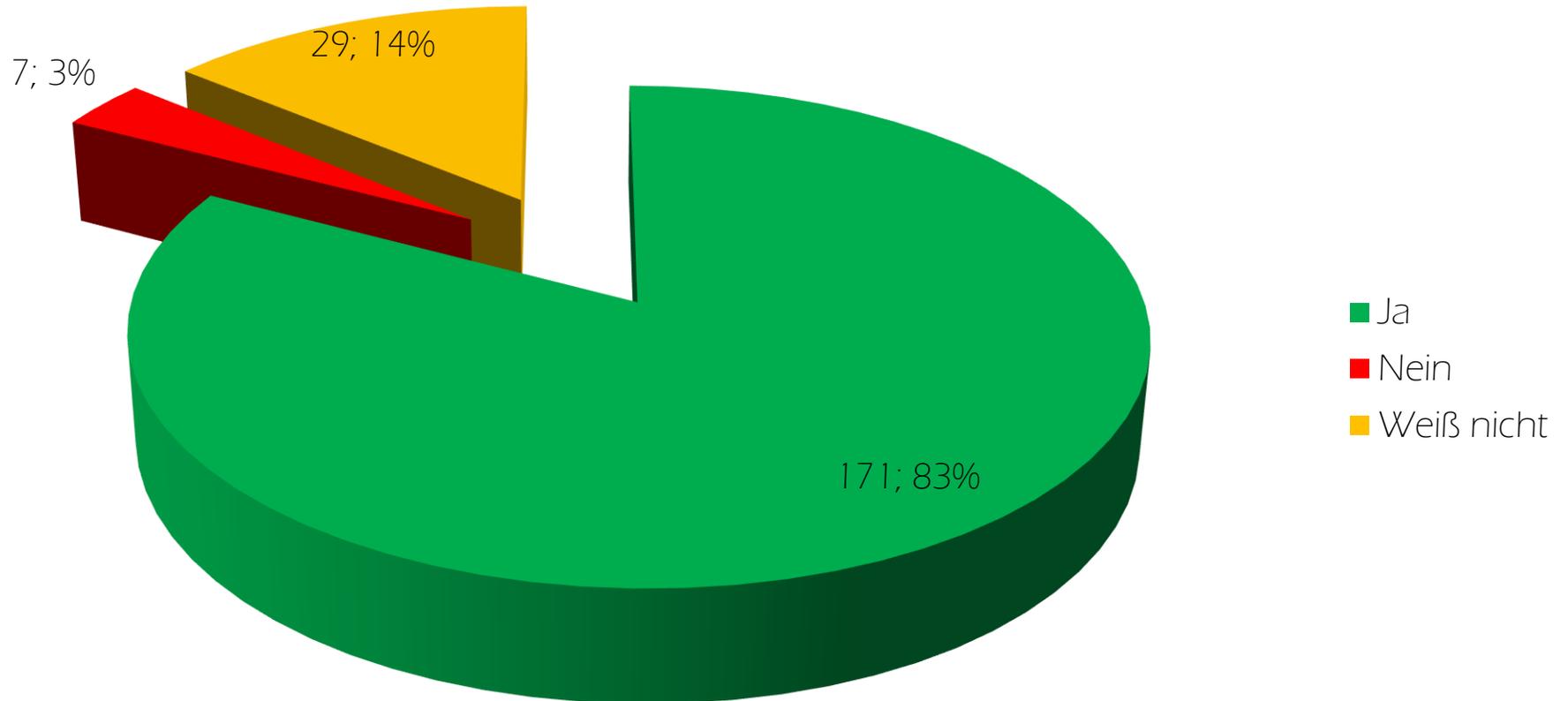
Wichtigkeit Ziele



Von **1** = „uninteressant“ bis **5** = „Ja, unbedingt“;

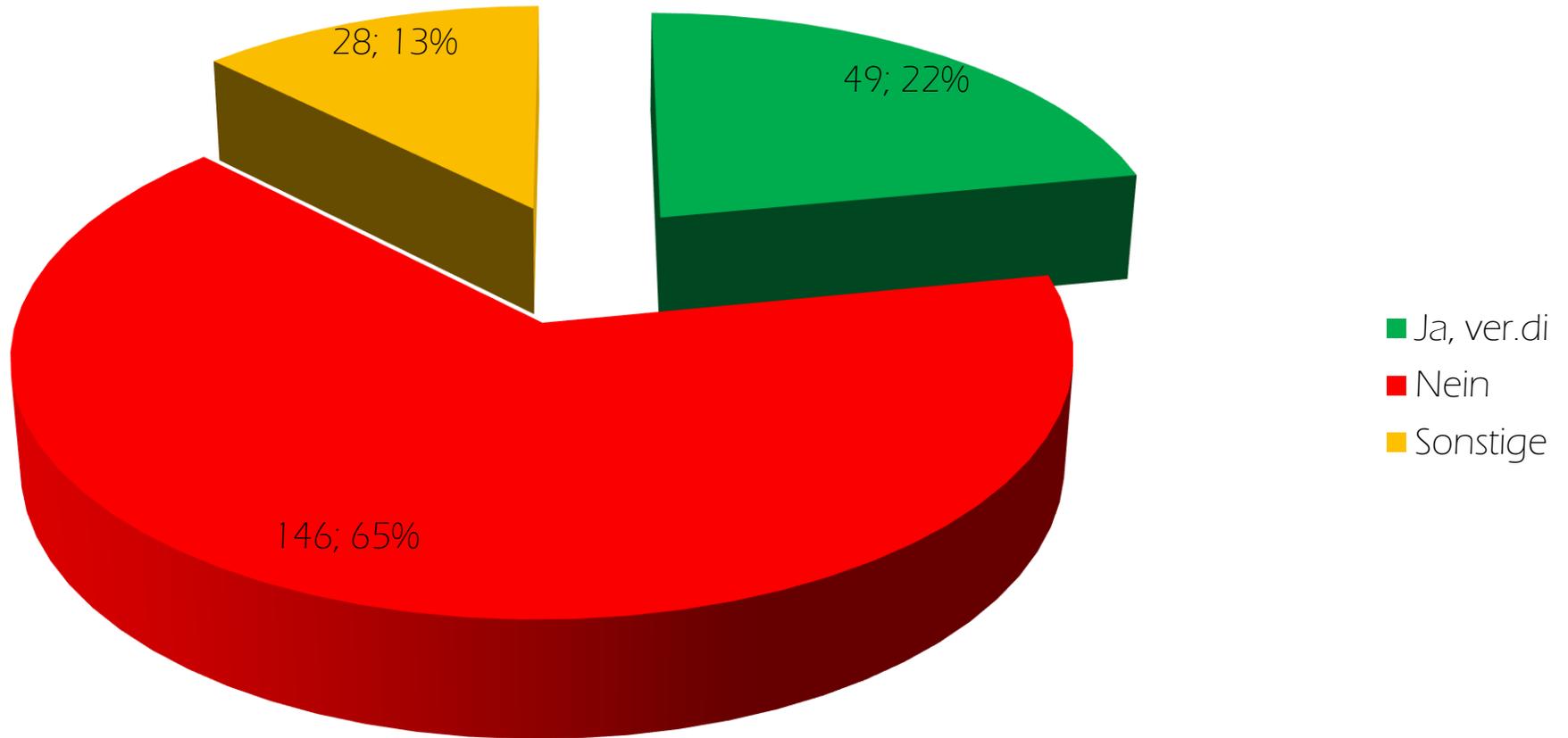
BEIDE GRUPPEN

Finde Idee Branchentarifvertrag und Honorarordnung gut



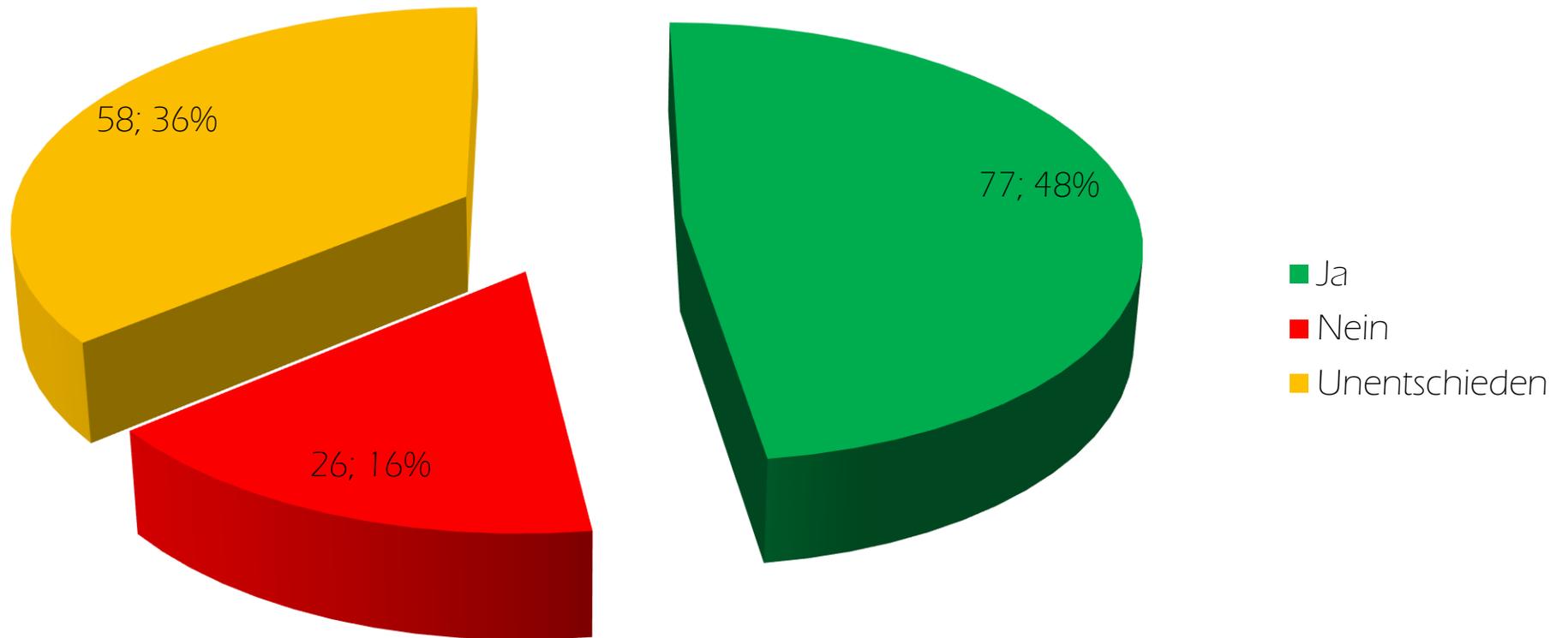
Angaben: 207

Gewerkschaftsmitgliedschaft



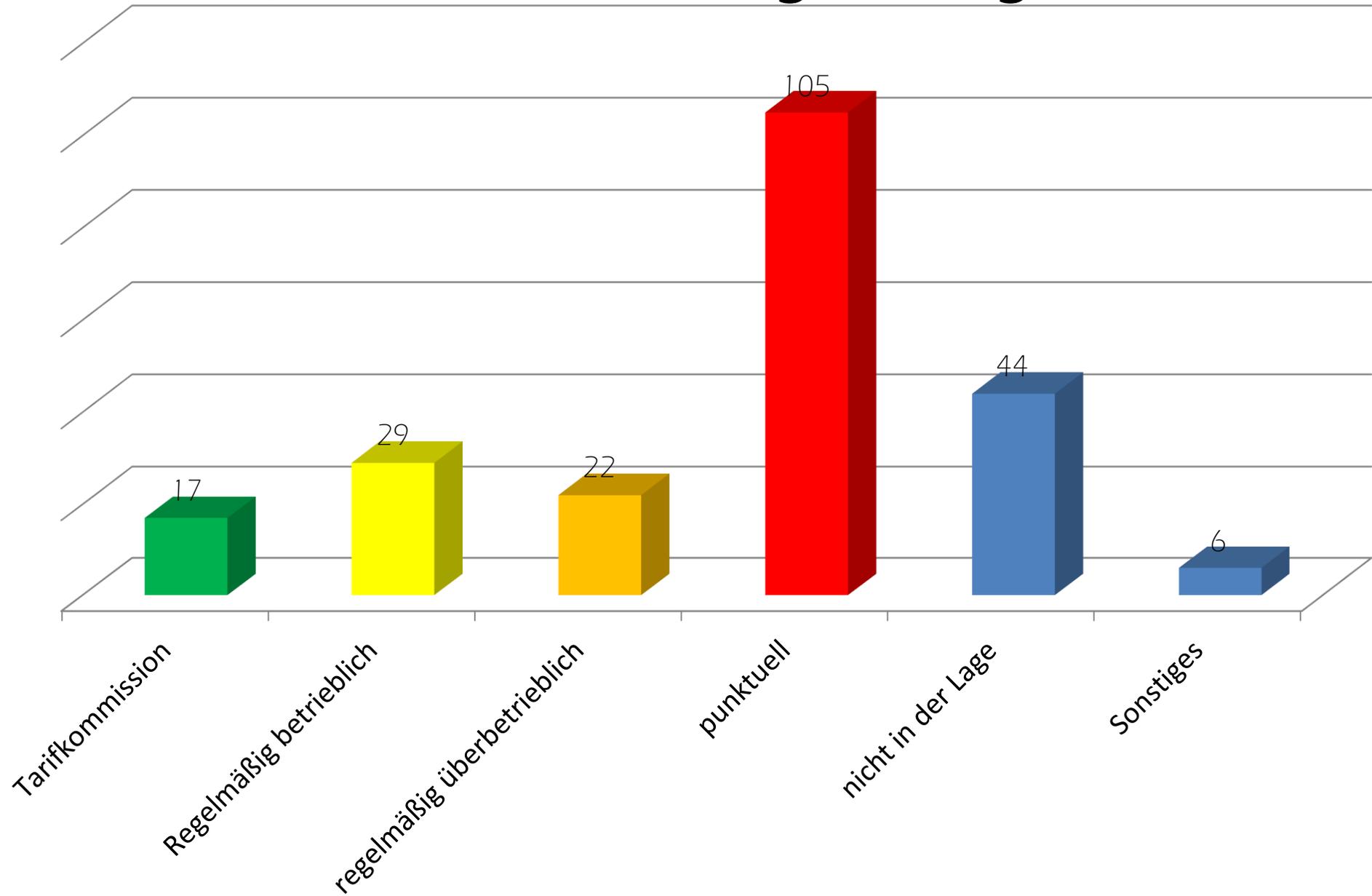
Angaben: 223; Sonstige: 25 x GEW, 1 x NGG, 1 x DJV, 1 x ohne genauere Angabe

ver.di-Mitglied werden



Angaben: 161

Wie einbringen? (Mehrfachnennungen möglich)



„Baustellen“

- **Organisierung der Kolleg*innen**
- **Weiterbildungsgesetz**
- **Erhöhung der Projektgelder**

Was tun?!



Kampagnen Treffen

- **Betrieb
wöchentlich**
- **Berlin
2-wöchentlich**

Forderungs- diskussion

- **Tarif und
Honorar**
- **Förderungs-
-struktur**

Netzwerk- arbeit

**Politik,
Geschäfts-
führungen/
Vorstände**

Öffentlichkeits- arbeit

**1. Mai eigener
Block ...**

Für die gute

sache! Aber

zum fairen

Preis!