

2.1 Mehr Professionalität in der Weiterbildung

Antragsteller: FGA Erwachsenenbildung

5 Über die bildungs- und gesellschaftspolitische
sowie auch wirtschaftliche Bedeutung der
Weiterbildung besteht - nicht zuletzt im Kon-
text der Forderung nach lebensbegleitendem
Lernen - weitgehender Konsens. Diesem
10 grundsätzlichen Anspruch widerspricht je-
doch die Realität der Weiterbildung, die von
Qualitätsunterschiedenen, Intransparenz,
sozialer Selektivität beim Zugang zu Weiter-
bildungsangeboten sowie von Deregulierung
15 und mangelnder Professionalität geprägt ist.
Der drastische Abbau der SGB III-geförderten
beruflichen Weiterbildung hat diese Situation
weiter verschärft und zur Angebotsreduzie-
rung, Schließung von Bildungseinrichtungen
20 und Massentlassungen geführt.

Ein Ausdruck und Symptom dieser Defizite
sind die weite Verbreitung von prekären Be-
schäftigungsverhältnissen: insbesondere Ho-
25 norarverträge, fehlende oder unzureichende
tarifliche Vereinbarungen und gravierende
sozialversicherungsrechtliche Benachteiligun-
gen der in der Weiterbildung Beschäftigten.

30 Nach Auffassung der GEW müssen, wenn die
Weiterbildung als gleichberechtigter Bil-
dungsbereich (4. Säule) auch faktisch aner-
kannt und das lebensbegleitende Lernen zum
selbstverständlichen und kalkulierbaren Be-
35 standteil von Berufs- und Lebensbiografien
werden soll, Standards auch für die Profession-
alität in der Weiterbildung eingeführt wer-
den, die denen in anderen Bildungsbereichen
entsprechen. Dazu gehören bestimmte Stan-
40 dards für die Aus- und Fortbildung der Wei-
terbildnerInnen und die Einführung von
regulären Arbeitsverhältnissen.

Da ein solcher Paradigmenwechsel angesichts
45 der derzeitigen Realität in der Weiterbildung
allenfalls längerfristig zu erreichen sein wird,
muss es aktuell auch darum gehen, auf den
verschiedenen Ebenen kurz- und mittelfristige
Verbesserungen zu erreichen.

50 Die GEW fordert daher die politischen Ent-
scheidungsträger auf den verschiedenen Ebe-
nen auf, Initiativen zur Verbesserung der
Beschäftigungsbedingungen und der materiel-
55 len und sozialen Lage der in der Weiterbil-
dung Beschäftigten zu ergreifen.

Die GEW stellt dazu im Einzelnen folgende Forderungen:

60

1. Schaffung von regulären Arbeitsverhältnissen

65 Der größte Teil des Lehrangebots in der Weiterbildung wird zurzeit von auf Honorarbasis arbeitenden Dozentinnen und Dozenten geleistet. Während dies bis ca. Ende der 70er Jahre überwiegend nebenberuflich tätige Dozent/innen waren, die ihren Lebensunterhalt im Wesentlichen in ihrem Hauptberuf verdient haben, ist inzwischen der Anteil von Dozentinnen und Dozenten, die allein durch Honorarverträge an Weiterbildungseinrichtungen ihr Einkommen sichern müssen, stark angestiegen. Dabei differiert die Form der Beschäftigungsverhältnisse sehr stark von Träger zu Träger, zwischen den einzelnen Weiterbildungseinrichtungen und teilweise auch - insbesondere bezüglich der Volkshochschulen - zwischen den Ländern. Ähnliche bzw. vergleichbare Bildungsangebote werden sowohl von festangestellten (teilweise befristeten) Weiterbildungslehrer/innen als auch von Dozent/innen mit Honorarverträgen erteilt.

85

Um Qualität und Kontinuität des Weiterbildungsangebots zu sichern und zu verbessern, fordert die GEW, dass ein wesentlich höherer Anteil des Weiterbildungsangebots von unbefristet angestellten Beschäftigten/Lehrkräften abgedeckt wird; insbesondere bei einem breiten, immer wiederkehrenden Kursangebot, z.B. Deutsch für Migranten bzw. (künftig) Integrationskurse, viele Fremdsprachen, einen großen Teil der nach SGB III- (und SGB II) geförderten beruflichen Weiterbildung. Die GEW fordert ein Vergabegesetz, das öffentliche Weiterbildungsaufträge an Tarifnormen bindet.

100

Um den Anteil von gesicherten Arbeitsverhältnissen zu erhöhen, sind auch folgende Optionen zu prüfen:

105

- die Bildung von Pools/Verbänden verschiedener Weiterbildungseinrichtungen, die gemeinsam als Arbeitgeber fungieren und Lehrkräfte regulär beschäftigen.

110

Vor allem den staatlich finanzierten bzw. geförderten Weiterbildungseinrichtungen wie

den Volkshochschulen fehlen in der Regel die finanziellen Spielräume zur Übernahme der aus Festanstellungen resultierenden zusätzlichen Personalkosten. Daher ist eine entsprechende Erhöhung der öffentlichen Zuschüsse erforderlich, die zweckgebunden für die höheren Personalkosten vorzusehen ist.

120

2. Tarifpolitik

Auch tarifpolitisch ist die Weiterbildungsbranche zurzeit von Deregulierung gekennzeichnet: Es gibt weder einen für den gesamten Bereich gültigen Tarifvertrag, noch einzelne Branchentarifverträge. Bisher fehlte - jedenfalls im Bereich der SGB III-geförderten Träger - auch ein Arbeitgeberverband, mit dem über einen Branchentarifvertrag hätte verhandelt werden können. Haustarifverträge und tarifloser Zustand existieren nebeneinander, mit dem eindeutigen Trend vor allem auf dem SGB III-geförderten Weiterbildungsmarkt, die Personalkosten zu senken und feste Arbeitsverhältnisse in Honorartätigkeit umzuwandeln.

140 Vor diesem Hintergrund stellt die GEW folgende Forderungen zur tariflichen Besserstellung der in der Weiterbildung Beschäftigten:

2.1 Branchentarifvertrag für den SGB III-Bereich

145

Die vor allem von Kostengesichtspunkten bestimmte stop-and-go-Politik der Arbeitsverwaltung in den 90er Jahren und der dramatische Abbau der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung seit Anfang 2003 haben zu einer massiven Verschlechterung und Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse bei den Weiterbildungseinrichtungen geführt. Dies schlägt sich vor allem in zeitlicher Befristung, untertariflicher Bezahlung und Lohndumping sowie der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse nieder. Verlierer/innen des ruinösen Wettbewerbs in der Weiterbildungsbranche und generell unter den Trägern beruflicher Bildung sind im Wesentlichen die Beschäftigten: Nur für einen kleinen Teil von ihnen bestehen tarifvertraglich gesicherte Arbeitsbedingungen. Jede Schwankung bei den Aufträgen und jede Verschlechterung der öffentlichen Förderpolitik wird auf die Beschäftigten abgewälzt. Die wenigen tarifvertraglichen Regelungen werden mit massiven Forderungen nach Absenkung

165

170 der bisherigen tarifvertraglichen Standards
konfrontiert. Seit der Hartz-Gesetzgebung
und der neuen Geschäftspolitik der Bundes-
agentur für Arbeit (BA) bei der Vergabe von
175 Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
und insbesondere auch der Berufsvorberei-
tung haben sich die Rahmenbedingungen für
die Tarifpolitik dramatisch verschlechtert; die
Folge: Notlagentarifverträge und das Aushan-
deln von Sozialplänen.

180 In dieser Situation muss durch tarifliche Ver-
einbarungen alles unternommen werden, um
diese Abwärtsspirale zu stoppen, also bundes-
einheitliche tarifvertragliche Mindeststand-
185 standards für die Beschäftigten der
Weiterbildungsbranche zu schaffen. Ein qua-
litativ hochwertiges Qualifizierungsangebot
kann nur garantiert werden, wenn das derzei-
tige Preis- und Lohndumping beendet wird.

190 Inzwischen hat ein Teil der im Bildungsver-
band zusammen geschlossenen Bildungsträger
ihre Bereitschaft zur Aufnahme von Tarifver-
handlungen erklärt, sodass zumindest formal
195 auch auf Seite der Arbeitgeber die Bedingung
für Tarifaktivitäten erfüllt ist, nachdem die
Gewerkschaften die entsprechenden Struktu-
ren schon vor einigen Jahren geschaffen hat-
ten. In den nächsten Monaten werden die
200 beteiligten Gewerkschaften GEW und ver.di
den Spagat schaffen müssen, den Weg der
gemeinsamen Tarifvereinbarungen zu gehen,
andererseits dabei aber Ergebnisse zu erzielen,
die über den derzeit bereits bei vielen Trägern
erreichten schlechten Standards liegen, also
205 zu verhindern, dass diese für alle bzw. mehr
(bisher besser bezahlende) Träger festge-
schrieben werden. Die GEW strebt die All-
gemeinverbindlichkeit solcher Tarifverein-
barungen an.

210 Wie auch immer Vereinbarungen aussehen
werden: Wenn eine Allgemeinverbindlichkeit
nicht erreicht werden kann, muss die Arbeits-
verwaltung ihre Beachtung als unabdingbare
215 Voraussetzung für die Förderung der Bil-
dungsangebote der Träger beruflicher Bildung
festlegen. D. h. dass künftig nur die Bildungs-
einrichtungen einen Auftrag erteilt bekom-
men, die diese tariflich vereinbarten
220 Standards erfüllen. Für die SGB III- und SGB
II-geförderte Weiterbildung muss der Aner-
kennungsbeirat der BA eine analoge und ver-
bindliche Regelung für die Zulassung von
Bildungsträgern treffen.

225 Solange eine solche tarifliche Vereinbarung
nicht zustande kommt, muss die BA dennoch
die Einhaltung bestimmter tariflicher, arbeits-
rechtlicher und sozialer Mindeststandards als
Förderbedingung regeln.

230

2.2 Haustarifverträge

Solange die Bemühungen um einen Bran-
chentarifvertrag erfolglos bleiben, und im
235 Hinblick auf die Weiterbildungseinrichtun-
gen, die sich außerhalb eines solchen SGB III-
bezogenen Weiterbildungsmarkts bewegen,
müssen weiterhin Haustarifverträge (insbe-
sondere an Sprachenschulen) angestrebt wer-
den. In solchen Tarifverträgen sind
240 Regelungen außer über die materiellen Stan-
dards (Vergütung etc.) auch z.B. über Aus-
gründungen und den Anteil von fest
Angestellten beim Lehrpersonal zu treffen.

245

2.3 Tarifvertrag für KursleiterInnen/DozentInnen

Auf der Grundlage des § 12a Tarifvertragsge-
setz (TVG) sind Tarifverträge für überwiegend
250 an Volkshochschulen tätige Dozentinnen und
Dozenten mit dem Ziel abzuschließen, für
diese Arbeits- und Vergütungsbedingungen
analog BAT zu erreichen. Als Muster dafür
verweisen wir auf den Entwurf des Hessischen
255 Volkshochschulverbandes von 1994, der sich
wiederum an den von den Rundfunkanstalten
mit der IG Medien verankerten Verträgen für
"Feste Freie Mitarbeiter/innen" orientiert.

260 In einem solchen Tarif sollten unter anderem
geregelt sein:

- eine Beschäftigungsgarantie für bestimm-
te KursleiterInnen (z.B. bei längeren Be-
265 schäftigungszeiten);
- die Honorarhöhe, die die Vor- und
Nachbereitungszeiten und Fahrtkosten
berücksichtigen muss;
- 270 • Honorarfortzahlung im Krankheitsfall;
- Zuzahlung der Auftraggeber zur Renten-
und Krankenversicherung;
- 275 • Kostenübernahme und zeitliche Rege-
lungen für Fortbildung.

280 Die GEW wird den Abschluss solcher Tarif-
verträge in den Ländern trotz der großen Rea-

lisierungsschwierigkeiten als Zielperspektive weiter verfolgen.

285 3. Verbesserung der sozialen Absicherung der Dozentinnen und Dozenten¹

290 Auch wenn der Anteil der fest angestellten Dozentinnen und Dozenten mit Arbeitnehmerstatus im Sinne unserer Forderungen erhöht wird, wird es weiterhin in den Weiterbildungseinrichtungen einen bestimmten, unterschiedlich großen Anteil von Beschäftigten geben, die den Status von selbstständigen Lehrkräften haben und ihren Lebensunterhalt ausschließlich mit der Lehrtätigkeit verdienen. Seit Ende der 70er Jahre hat sich dieser Personenkreis aufgrund der Expansion in der Weiterbildung und der Einstellungssituation für ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer stark ausgeweitet und als Folge der aktuellen Massenentlassungen in der SGB III-geförderten beruflichen Bildung erneut zugenommen. Die materielle und soziale Situation dieser "Neuen Selbstständigen", die einen wesentlichen Teil des Weiterbildungsangebots abdecken, ist aber gleichzeitig immer schlechter geworden:

- 310 • Die Honorarsätze sind extrem niedrig und in der Regel nicht an die Einkommens- und Tarifentwicklung angepasst worden.
- 315 • Selbstständige Lehrkräfte sind auf der Grundlage von § 2 SGB VI rentenversicherungspflichtig, tragen aber den entsprechenden Rentenversicherungsbeitrag allein. Auch die nicht einkommensabhängigen Beiträge zur Krankenversicherung müssen sie ohne Zuzahlung leisten. Bei einem monatlichen Einkommen von ca. 1000 bis 1500 EUR brutto bringen Versicherungsbeiträge zwischen 400 und 320 600 EUR die Betroffenen in eine materiell nicht zumutbare Situation.
- 325

¹ Für diese Personengruppe gibt es keinen einheitlich verwendeten Begriff. Außer "Dozenten" werden z.B. – so auch in diesem Text - die Bezeichnungen "Honorar(lehrkräfte)" und "selbstständige (Weiterbildungs-)lehrkräfte" gebraucht. Gemeint sind hier trotz unterschiedlichen Wortgebrauchs immer die in der Weiterbildung tätigen Lehrkräfte, die als selbstständig gelten und ihren Lebensunterhalt mit der Lehrtätigkeit verdienen.

- 330
- Die DozentInnen tragen das Risiko bei Kursausfall, in auftragslosen Zeiten und Verdienstausfall für Krankheitsphasen allein; das Gleiche gilt für Urlaubszeiten. Der Zeit- und Finanzaufwand für die notwendige Fortbildung geht in der Regel auch auf ihre Rechnung.

335

Diese Weiterbildungslehrkräfte sind ein Teil der immer größer werdenden Gruppe der so genannten "Neuen Selbstständigen", für deren arbeitsrechtliche, materielle und sozialversicherungsrechtliche Besserstellung ein dringender politischer Handlungsbedarf besteht. Auch aus diesem Grund fordert die GEW eine umfassende Reform der Sozialversicherungssysteme, die alle Erwerbstätigen einbezieht.

340

345

Solange diese nicht auf der politischen Tagesordnung steht, stellt die GEW, bezogen auf die selbstständigen Weiterbildungslehrkräfte, folgende Forderungen:

350

- als langfristig anzustrebende Lösung: die Schaffung eines der Künstlersozialkasse analogen Versicherungssystems für diesen Personenkreis, so dass die Rentenversicherung und die Kranken- und Pflegeversicherung bei anteiliger Zuzahlung der Auftraggeber und mit einem Bundeszuschuss gewährleistet sind;
- 355

- mittelfristig: die gesetzliche Verpflichtung für die Auftraggeber, den hälftigen Zuschuss zur Renten- und Krankenversicherung zu leisten, verbunden mit der Auflage an Bund, Länder, Kommunen, und die Bundesagentur für Arbeit, ihre Zuschüsse an diese Zuzahlung zu binden. Damit die Finanzierung solcher Regelungen nicht auf die Teilnehmer abgewälzt werden, zur Angebotsreduzierung führen oder zu Lasten des festangestellten Personals gehen, sind sie durch zweckgebundene Erhöhungen der öffentlichen Zuschüsse zu flankieren und zu sichern.
- 360
- 365
- 370
- 375

Als kurzfristig erreichbare und partielle Verbesserungen für Honorarlehrkräfte setzt sich Die GEW ein:

380

-- für die Wiedereinbeziehung der Honorarlehrkräfte in die gesetzliche Krankenversicherung als Pflichtversicherte (wie vor 1989). Nur

385 so kann erreicht werden, dass ihr tatsächliches
Einkommen zur Beitragsbemessung zugrunde
gelegt wird, statt der jetzigen Festsetzung eines
fiktiven Einkommens, über das viele von
ihnen gar nicht verfügen.

390 --- für die Übertragung der – für gering ver-
dienende Arbeitnehmer bestehenden - Gleit-
zonenregelung auf die selbständigen
Lehrkräfte, also für diejenigen, deren durch-
schnittliches Monatseinkommen über 400,
395 aber unter 800 EUR liegt. Damit würde das
Problem nicht gelöst und insbesondere auch
keine armutsverhindernde Rente, aber doch
für viele Betroffene, insbesondere Frauen,
eine Entlastung erreicht.

400 --- für Zuschusszahlungen der Weiterbil-
dungseinrichtungen zur Renten- und Kran-
ken- und Pflegeversicherung ihrer
Dozentinnen und Dozenten. Eine solche
405 Regelung, wie sie zurzeit z.B. für die Berliner
Volkshochschulen gilt, liegt auch im Interesse
der Träger, da sie auf diesem Weg qualifizierte
Lehrkräfte an ihre Einrichtung binden
können.

410 Die GEW hält es angesichts der Heterogenität
der Beschäftigungsverhältnisse in der Weiter-
bildung für erforderlich, diese Aktivitäten auf
den verschiedenen Ebenen parallel zu verfol-
415 gen. Sie verbindet einerseits ein zentrales An-
liegen der gewerkschaftlichen Interessen-
vertretung für die Beschäftigten in der Wei-
terbildung mit einem zentralen bildungspoli-
tischen Ziel, denn die Verbesserung der
420 Beschäftigungsbedingungen ist eine wichtige
Voraussetzung für die Qualität der Weiterbil-
dung und des lebenslangen Lernens.

425 Beschlossen am: 27.04.2005