

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, green, and red originate from the left side of the page and curve towards the right, framing the main title and the GEW logo below it.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red slanted background, positioned to the right of the horizontal lines.

GEW

Beschlüsse

des 28. Gewerkschaftstages der GEW
vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

2.5 Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Viele Aussagen seitens der Politik wurden seit mehr als 30 Jahren bis heute über die gesamt-gesellschaftliche Bedeutung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung getroffen. Und tatsächlich wird Erwachsenen- und Weiterbildung verstärkt in Anspruch genommen, um gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Ob im Nachholen von Schulabschlüssen, in der Grundbildung für Erwachsene, in der sprachlichen und beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, verbunden mit Beratungsleistungen, oder als Vertragspartner für die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration – in allen Bereichen werden Leistungen erbracht, die auch dazu beitragen, einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung entgegenzuwirken.

Es fehlen aber noch immer die institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, diese Arbeit gut zu gestalten, damit lebenslanges/lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil der Biografie aller Menschen werden kann.

Besonders der Bereich der staatlich organisierten und finanzierten Erwachsenen- und Weiterbildung ist durch chronische Unterfinanzierung geprägt, die befristete, prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt.

Deswegen setzt sich die GEW als Interessensvertreterin der Beschäftigten und als Anwältin einer solidarischen, auf gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation ausgerichteten Erwachsenen- und Weiterbildung verstärkt für die Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung sowie für die Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesem Bildungsbereich ein.

Erwachsenenbildung/Weiterbildung braucht Rahmenbedingungen und Ressourcen für „gute Arbeit“

1. Grundsätzlich und mittelfristig ist eine Bundesrahmengesetzgebung für die gesamte Weiterbildung notwendig, die die Grundsätze und den Rahmen für die Angebote, den Zugang, die Qualitätssicherung, die Finanzierung sowie Partizipations- und Supportstrukturen ebenso festlegt wie für die Professionalität des Personals.
2. Für das Berufsbild Erwachsenenbildner*in/Weiterbildner*in sind verlässliche Kriterien zur Professionalisierung und Vereinheitlichung zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln: Es müssen Qualitätsstandards für alle Beschäftigten geschaffen werden, die denen der

anderen Bildungsbereiche entsprechen. Dazu gehören sowohl ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss und eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Planungskompetenz als auch Nachweise über je nach Anforderungen erforderliche Fachkenntnisse sowie didaktisch-methodische Kompetenzen. Bereits vorhandene berufliche Handlungskompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse sind als gleichwertig anzuerkennen und anzurechnen. Dazu gehören neben dem formalen Abschluss non-formal und informell erworbene berufsrelevante Kompetenzen.

3. In der Regel soll die Beschäftigung in der staatlich bzw. öffentlich finanzierten Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses (fest angestellt; unbefristet; in Vollzeit tätig; Gehalt nach Tarifvertrag; Teilzeit nur auf Wunsch) ausgeübt werden. Dies gilt besonders auch für Lehrkräfte, die in auf Dauer angelegten Fach- und Themengebieten tätig sind. Die Arbeitsverhältnisse sind entweder über einen allgemeingültigen Branchentarifvertrag Weiterbildung nach Tarifvertragsgesetz und/oder über vergleichbare Haustarifverträge abzusichern. Als Orientierung für die inhaltliche Gestaltung des Tarifrahmens sowie für die Entgeltordnung dienen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes TVöD/TV-L, die bereits heute z. B. für kommunale Volkshochschulen Gültigkeit haben.

Die Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind an die Besonderheiten der Erwachsenenbildung/Weiterbildung anzupassen.

Bei Honorartätigkeit ist ein zur Festanstellung vergleichbares Entgelt zu garantieren. Honorarkräften, die von der Honorartätigkeit ihre Existenz bestreiten, sind zusätzlich eine anteilige Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge und ein das Risiko als Selbständige/r abdeckender Zuschlag rechtlich zu garantieren. Grundsätzlich gilt, dass gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden muss.

4. Bis zur Geltung eines allgemeingültigen Branchentarifvertrages Erwachsenenbildung/Weiterbildung sind die Mindestlöhne für das „pädagogische Personal“ nach dem Arbeitnehmerentwettengesetz mit Geltungsbereich SGB II/III massiv zu erhöhen und das „nicht-pädagogische Personal“ ist in den aktuell geltenden Mindestlohnvertrag einzubeziehen. Der Begriff „pädagogisches Personal“ umfasst neben Lehrkräften auch Ausbilder*innen mit Ausbildereignung, Meister*innen oder Sozialpädagogen*innen.

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

5. Bei der Auftragsvergabe von Erwachsenenbildungs-/ Weiterbildungsmaßnahmen muss zukünftig die Qualität im Mittelpunkt stehen, statt den Maßnahmenpreis als allentscheidendes Zuschlagskriterium in den Vordergrund zu stellen. Hierzu gehören neben der Bezahlung und dem Anstellungsverhältnis ganz entscheidend die Qualität sowie das Qualifikationsniveau des Lehr- und Betreuungspersonals, die Qualität der technisch-infrastrukturellen Ausstattung, die Qualität der Methodik und Didaktik sowie ggf. die Organisationsform des Maßnahmenkonzepts. Externe Qualitätsmanagement-Systeme wie LQW, EFQM, ISO 9000 ff. berücksichtigen diese genannten Qualitätskriterien nicht in ausreichendem Maße. Daher sollte die Maßnahmendurchführung zukünftig wieder verstärkt durch die den Auftrag vergebende Institution in Form von dialogischen Verfahren vor Ort kooperativ betreut, beraten und abgesichert werden. Auch sollte wieder verstärkt die professionelle Autonomie verbunden mit mehr Handlungsspielräumen für das pädagogische Personal anerkannt werden.
6. Für gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung sind ausreichende finanzielle Ressourcen sicherzustellen. Hierzu gehören neben Finanzmitteln zur erfolgreichen Ausführung von Bildungsmaßnahmen auch Ressourcen zur beruflich indizierten Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Institutionelle Daueraufgaben dürfen nicht durch Projektarbeit finanziert werden. Arbeitsplatzbezogene Fort- und Weiterbildung ist grundsätzlich während und als Teil der Arbeitszeit und für die Teilnehmenden entgeltfrei durchzuführen und sicherzustellen.
7. Um zukünftig wieder verstärkt erwachsenenpädagogisch qualifiziertes und berufsfeldadäquates Personal in Organisation, Entwicklung und Gestaltung von Bildungsplänen sowie in Umsetzungsprozessen von Weiterbildungsmaßnahmen und Bildungsberatung einsetzen zu können, müssen ausreichende und der Berufspraxis angepasste Qualifizierungsangebote an Hochschulen und über den Weg der Aufstiegsqualifizierung geschaffen und ausgebaut werden. Die Spezialisierungsmöglichkeiten für den Bereich der Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Rahmen des Masterstudienganges der Erziehungswissenschaft sind auszubauen. Zusätzlich sind in anderen universitären Fachdisziplinen verstärkt Erwachsenenbildungs-/ Weiterbildungsmodule anzubieten.