

Prekäre Arbeit in der Weiterbildung

Dokumentation der Herbstakademie

14. und 15. November 2008 in Weimar



Bildungs- und Förderungswerk
der GEW im DGB e.V.



Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Reifenberger Straße 21

60489 Frankfurt am Main

Tel.: 069 / 789 73-0

Fax: 069 / 789 73-103

E-Mail: stephanie.odenwald@gew.de

Homepage: www.gew.de

Verantwortung und Redaktion:

Dr. Stephanie Odenwald, Arnfried Gläser

mit Unterstützung der Gemeinschaftsaufgabe gewerkschaftliche Bildungsarbeit der GEW (gb@)
und dem Bildungs- und Förderungswerk der GEW im DGB e.V.

Gestaltung: Achim Heinze

Homepage: www.achim-heinze.de

Druck: Reisdruk GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

Auflage: 500 Exemplare

Frankfurt am Main, März 2009

Vorwort

■

Unser Thema auf der Herbstakademie 2008 war „Prekäre Arbeit in der Weiterbildung.“ Prekäre Arbeit – inzwischen ein Massenphänomen – betrifft etwa 30 Prozent der Beschäftigten in Deutschland. Der Rückgang der Arbeitslosenzahl ist zum großen Teil auf einen Zuwachs bei prekären Arbeitsverhältnissen zurück zu führen. Prekäre Arbeit ist allerdings kein Naturgesetz sondern in vielen Fällen eine Zumutung, die von der Politik zu verantworten ist und so nicht hingenommen werden kann. Ökonomische und soziale Sicherheit darf kein Privileg für wenige sein, sondern zeichnet eine humane Arbeitswelt aus.

Prekäre Arbeit wird in der Öffentlichkeit in der Regel mit gering Qualifizierten assoziiert. Das stimmt aber so nicht, denn auch hoch qualifizierte Menschen wie Lehrkräfte in der Weiterbildung sind davon betroffen. Prekäre Arbeit ist geprägt durch Unsicherheit und Diskontinuität, durch geringe Verdienste am Rande des Existenzminimums. Dazu gehören befristete Arbeitsverhältnisse, Mini Jobs ohne Sozialversicherungspflicht und scheinbar freiberufliche Tätigkeiten bis hin zu Ein-Euro-Jobs. Die Annahme, dass freiberuflich Tätige wie Honorarlehrkräfte als sogenannte Arbeitskraft-

unternehmer ihr „eigener Herr“ sind und viele Freiheitsspielräume haben, hat nur sehr begrenzte Gültigkeit. Es gibt zwar bekanntermaßen selbstständige Referenten und Lehrkräfte, die hohe Honorare erhalten, jedoch arbeitet die große Mehrheit der Honorarlehrkräfte – zum Beispiel in Integrationskursen – häufig für Dumping-Honorare. Sicher nicht freiwillig sondern gezwungenermaßen, weil sie sonst ohne Arbeit da stehen und sich und ihre Familien nicht ernähren können.

Ein aktuelles Beispiel: Am 13. November 2008 haben Kursleiter/-innen der Bremer Volkshochschule vor dem Rathaus protestiert. Seit 1999 gab es keine Honorarerhöhung mehr. Sie verdienen seit vielen Jahren brutto 18 Euro die Unterrichtsstunde. Davon bleiben ihnen nur etwa 7 bis 10 Euro netto übrig, weil sie alle Sozialabgaben aus eigener Tasche bezahlen müssen. Sie tragen das Risiko des Verdienstausfalls, wenn ein Kurs nicht stattfindet oder bei Krankheit. Sie haben keinen bezahlten Urlaub, keine bezahlte Weiterbildung. In Bremen fordern die Kollegen/-innen 30 Euro brutto pro Stunde. Im Vergleich: Lehrer auf dem Gymnasium verdienen rund 50 Euro brutto.

Wieso ist das überhaupt möglich, dass hochqualifizierte Lehrkräfte so wenig verdienen? Dahinter steht die Unterfinanzierung der Weiterbildung, die mangelnde staatliche Verantwortung. In der Weiterbildung herrschen die Gesetze des Marktes. Bisher gelang es nicht, den Niedriglöhnen einen Riegel vorzuschieben, was mit dem Branchen Mindest-

Tarifvertrag beabsichtigt ist und hoffentlich Anfang 2009 für den Bereich der beruflichen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Weiterbildung für allgemeingültig erklärt wird. Bisher ist gängige Praxis, dass sich gewisse Träger mit Billig-Angeboten für die Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit bewerben und den Zuschlag erhalten, weil nicht die Qualität sondern der Preis entscheidet. Folglich beschäftigen sie ihre Mitarbeiter zu Niedriglöhnen. Diese Ausschreibungspraxis wird eines der Themenfelder dieser Herbstakademie sein.

Im Eingangsreferat von Dr. Susanne Kraft (DVV) wird ausgeführt, wie prekäre Arbeit in der Weiterbildung ausgeprägt ist. Danach folgt das Referat unseres ÖGB-Kollegen Andreas Schmidt aus Wien. Er vertritt die Gewerkschaft der privat Angestellten, die auch zum ÖGB gehört. Es ist für uns sehr spannend zu erfahren, was alles und wie in Österreich unternommen wird, um die Lage der freiberuflich Tätigen zu verbessern. Eine Basis-Information für die gesamte Tagung.

In den Foren werden die konkreten Probleme besprochen, die sich für prekär Beschäftigte stellen und natürlich Schlussfolgerungen und Handlungsperspektiven diskutiert. In Forum 1 geht es um den grundsätzlichen Strukturwandel

in der Weiterbildung und welche Konsequenzen für die gewerkschaftliche Strategie zu ziehen sind. In Forum 2 werden die tariflichen Regelungen sowie die Vergabepaxis der BA besprochen, als Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. In Forum 3 wird die soziale Absicherung bei Honorarlehrkräften thematisiert, eine drängende Frage, um die es schon viele Konflikte gab. In Forum 4 wird die Arbeitsmarktpolitik und deren Umsetzung durch die BA unter die Lupe genommen, wie die Auswirkungen für Weiterbildung sind, wie Weiterbildung auch durch die BA gefördert werden kann, statt geschrumpft. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden am nächsten Tag in Form einer Talkrunde präsentiert. Hier wird zusammengetragen, welche Probleme rund um prekäre Arbeit zu lösen sind, welche neuen Entwicklungen es gibt.

In der abschließenden Podiumsdiskussion wird der Bogen zur aktuellen Politik geschlagen. Der rote Faden sind die Fragestellungen: Wie sehen die Chancen aus, die Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu verbessern und damit auch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten? Wie lässt sich die Erkenntnis durchsetzen: Hochqualifizierte pädagogische Arbeit in der Weiterbildung hat ihren Preis!

Dr. Stephanie Odenwald

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW
Berufliche Bildung und Weiterbildung

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	
• Dr. Stephanie Odenwald	3
PROGRAMM	6
EINSTIEG	
• Helga Ballauf: Weiterbildung – ohne Druck geht es nicht	8
EINSTIEGSREFERATE: „Prekäre Arbeit in der Weiterbildung“	
• Dr. Susanne Kraft: Situationsanalyse und Perspektiven	10
• Andreas Schmidt: Beispiel Österreich	16
FORUM I	
• Zusammenfassung Wilfried Rehfeld, Paul Weitkamp: Prekäre Beschäftigung – ein Normalzustand in der Weiterbildung?	21
FORUM 2	
• Zusammenfassung Ursula Martens-Berkenbrink: Branchentarifvertrag Weiterbildung, andere tarifliche Regelungen und Vergabepaxis der BA	24
• Veronika Jäger: Branchentarifvertrag Weiterbildung	25
• Walter Würfel: Berufliche Integrationsförderung/Arbeitsmarktdienstleistungen: Kostenstruktur, Vergabe der Maßnahmen	27
FORUM 3	
• Zusammenfassung Josef Mikschl, Inge Müller: Soziale Absicherung von Honorarlehrkräften	30
• Prof. Dr. Uwe Fachinger: Eingangsreferat zum Thema	32
• Karl Otte: Rechtliche Aspekte zur sozialen Absicherung von Honorarlehrkräften	40
FORUM 4	
• Zusammenfassung Dr. Georg Fischer: Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik	42
• Kay Senius: Engagement der BA bei der Beruflichen Bildung	43
• Dr. Volker Baethge-Kinsky: Die Hartz-Gesetze und ihre Folgen für die BA-finanzierte Weiterbildung/-qualifizierung	44
ABSCHLUSSDISKUSSION	
• Zusammenfassung Arnfried Gläser: Weiterbildung ist MehrWert – gute Arbeit braucht gute Bedingungen!	49
ANHANG	
• Veröffentlichungen des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung	52
• Adressen der GEW-Landesverbände	53
• GEW-Aufnahmeantrag	54

PROGRAMM

Bildungszentrum Weimar der Bundesagentur für Arbeit

Herbstakademie 2008: Prekäre Arbeit in der Weiterbildung 14. und 15. November 2008

Freitag, 14. November

- 13.00-14.00 Uhr Ankunft der Teilnehmenden, Anmeldung und Begrüßungskaffee
- 14.00-14.30 Uhr Begrüßung, Bedeutung des Themas für die GEW
- Dr. Stephanie Odenwald, Leiterin des GEW-Vorstandsbereiches Berufliche Bildung und Weiterbildung, Frankfurt am Main
- Kurze Information über die Geschichte des Hauses durch eine BA-Vertreterin
- 14.30-16.00 Uhr „Prekäre Arbeit in der Weiterbildung“
- Referenten/-innen:
- Dr. Susanne Kraft, Deutscher Volkshochschulverband (DVV), Bonn
 - Andreas Schmidt, Gewerkschaft der Privatangestellten (gpa), Wien (A)
- 16.00-16.15 Uhr Kaffeepause
- 16.15-19.00 Uhr **Vier Foren:**

Forum 1:

Prekäre Arbeit als Normalzustand in der Weiterbildung?
Strukturwandel hin zu Projekten und befristeten Arbeitsverträgen oder Honorartätigkeiten. Was tun? (Beispiel Österreich)

Referenten/-innen:

- Andreas Schmidt, Gewerkschaft der Privatangestellten (gpa), Wien (A)
- Dr. Susanne Kraft, Deutscher Volkshochschulverband (DVV), Bonn

Moderation: Paul Weitkamp, GEW

Forum 2:

Brachentarifvertrag Weiterbildung, andere tarifliche Regelungen und Vergabep Praxis der BA

Referenten/-innen:

- Veronika Jäger, GEW-HV, Frankfurt am Main
- Walter Würfel, Internationaler Bund – IB, Frankfurt am Main

Moderation: Hans-Georg Klindt, GEW

Forum 3:

Soziale Absicherung bei Honorarlehrkräften
(Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung etc.)

Referenten/-innen:

- Univ.-Prof. Dr. rer. pol. habil. Uwe Fachinger, Vechta
- Karl Otte, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Moderation: Inge Müller, GEW

Forum 4:

Wie kann die Arbeitsmarktpolitik und ihre Umsetzung durch die Bundesagentur für Arbeit gestaltet werden, um die Weiterbildung auszubauen und die Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung zu verbessern?

Referenten/-innen:

- Kay Senius, Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg
- Dr. Volker Baethge-Kinsky, SOFI, Göttingen

Moderation: Dr. Ulrich Jung, GEW

19.00 Uhr Abendessen

Samstag, 15. November

- 9.00-10.00 Uhr Talkrunde: Ergebnisse aus den Foren – prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung – ein Handlungsfeld für die GEW
- 10.00-10.15 Uhr Kaffeepause
- 10.15-13.00 Uhr Podiumsdiskussion mit Vertreter/-innen aus Wissenschaft und Politik:
„Weiterbildung ist MehrWert – gute Arbeit braucht gute Bedingungen!“
- Referenten/-innen:
- Ulla Burchardt, MdB, SPD
 - Prof. Dr. rer. pol. habil. Uwe Fachinger, Vechta
 - Dr. Stephanie Odenwald, GEW-HV, Frankfurt am Main
 - Horst Palik, BBB, Berlin
 - Kay Senius, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- Moderation: Dr. Ulrich Jung, GEW
- Nachfragen und Diskussion
- 13.00-14.00 Uhr Abschluss und Ausklang
- Mittagessen in der Bildungsstätte
- 14.00-16.00 Uhr Stadtführung durch Weimar

EINSTIEG

Helga Ballauf

Ohne Druck geht es nicht

„Prekäre Arbeit in der Weiterbildung“ lautete das Thema der 8. Herbstakademie der GEW in Weimar. Mit Hilfe des Sachverständigen aus Wissenschaft, Politik, Praxis und Gewerkschaft wurde nach Strategien gesucht, wie gute Bedingungen für gute Arbeit zu erreichen sind.

Die Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland steigt stetig. Das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (BA), das IAB in Nürnberg, hat errechnet, dass 2007 bereits 45 Prozent aller neu abgeschlossenen Arbeitsverträge befristet waren und dieses Phänomen um etwa zwei Prozent pro Jahr zunimmt. Das „Normalarbeitsverhältnis“ weicht in allen Branchen zunehmend auf. Dabei sind befristete Projektverträge nur die Spitze des Eisbergs.

„Statusklage“ als Ausweg

Gerade in der Weiterbildung arbeiten traditionell viele „freie“ Honorarlehrkräfte. Ihre finanzielle Lage hat sich seit Jahrzehnten nicht verbessert. Im Gegenteil: Auf der Herbstakademie wurde deutlich, wie groß der Druck auf die Dozenten/-innen und Teamer ist, die vom kargen Stundensatz die vollen Sozialversicherungssätze zahlen müssen und dabei wissen, dass sie nie mehr als eine Mindestrente erhalten werden. Einen juristischen Weg aus dem Dilemma zeigte Fachanwalt Karl Otte auf, die „Statusklage“.

Wer vor Gericht überprüfen lässt, ob die Einbindung in den Weiterbildungsbetrieb und der Umfang der Arbeit nicht längst eine Festanstellung rechtfertigen, kann auf Rechtsschutz der GEW zählen, riskiert aber unter Umständen den Lehrauftrag an sich. Das Problem, geltendes Recht einzuklagen, kennt auch Andreas Schmidt von der Gewerkschaft der Privatangestellten (gpa) in Wien gut: Es gibt in Österreich zwar klare Kriterien, um einen Werkvertrag vom „echten“ und vom „freien“ Dienstvertrag zu unterscheiden, beschrieb er. Doch rechtliche Schritte sind ohne organisierte Gegenwehr ein stumpfes Schwert. Die gpa hat deshalb Plattformen geschaffen, auf denen sich prekär Beschäftigte aus verschiedenen Branchen vernetzen können, ohne Gewerkschaftsmitglied zu sein, beispielsweise work@education.

„Ohne Druck geht es nicht. Organisieren ist der einzige Weg“, das ist die Botschaft der Herbstakademie. Das gesellschaftliche Prestige der Weiterbildner müsse steigen, ebenso wie die Bezahlung, hieß es. Dafür, dass bei der Einkommensentwicklung zumindest die Spirale nach unten aufgehalten wird, könnte bald der Mindestlohn sorgen. Die Gewerkschaften GEW und ver.di haben mit dem Arbeitgeberverband BBB einen Branchentarifvertrag Weiterbildung abgeschlossen, der voraussichtlich Anfang 2009 ins Entsendegesetz aufgenommen wird. Im zweiten Schritt kann das Arbeitsministerium dann die vereinbarten Tarife für allgemein verbindlich erklären. Der „Mindestlohn als strukturierendes Element in einer hochheterogenen Branche“, wie ihn Veronika Jäger, Referentin für Angestellten- und Tarifpolitik beim GEW-Hauptvorstand, bezeichnete, könnte auch positive Folgen für Honorarlehrkräfte haben. Unter der Voraussetzung, dass öffentliche Zuschussgeber – von der BA bis zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – darauf verpflichtet werden. Da kommt Arbeit auf GEW und ver.di sowie die Betriebsräte der Bildungsträger zu.

Anspruch auf Qualität

Breiten Raum bei den Diskussionen in Weimar nahm die Frage ein, welchen Stellenwert Qualität in der Erwachsenenbildung hat. „Unsere Qualifikation wird geschätzt, aber nicht honoriert“, war eine von vielen geteilte Erfahrung. Es sei gefährlich, um der Kursteilnehmenden willen Selbstausbeutung zu betreiben und trotz miserabler Bezahlung hohes Engagement an den Tag zu legen, hieß es. Denn auf Dauer gefährde das die eigene Gesundheit und bestätige zudem den gefährlichen Trend bei öffentlichen Ausschreibungen, immer mehr zu verlangen und weniger zu bezahlen.

Ein überraschendes Signal sandte BA-Vertreter Kay Senius aus. Er erklärte, dass bei den geltenden Vergabekriterien häufig der günstigere Preis den Ausschlag für die Zuschlagserteilung gebe, weil die beschriebene Qualität im Allgemeinen ein „Leistungsversprechen“ sei und nur das berücksichtigt werden könne, was vergabe- und bewer-

tungsrelevant nach den VOL/Verdingungsunterlagen sei. Doch dann sagte er: „Die Frage ist also, brauchen wir etwas, was geeigneter ist als die Verdingungsordnung für Leistungen/VOL?“ Erforderlich wäre in jedem Fall, sich auf verbindliche Qualitätsstandards zu verständigen.

Stephanie Odenwald, Leiterin des GEW-Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung, kommentierte: „Die BA kann nur dann eine hohe Qualität der beruflichen Weiterbildung erwarten, wenn man Lehrkräfte angemessen bezahlt und diese gute Arbeitsbedingungen haben. Das gehört zu den wesentlichen Qualitätsstandards, die von gewerkschaftlicher Seite gefordert werden. Das gleiche gilt für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), das die Integrationskurse steuert.“

Aus: E&W, 12/2008

EINSTIEGSREFERATE

Dr. Susanne Kraft

Prekäre Arbeit in der Weiterbildung – Situationsanalyse und Perspektiven



Power-Point-Präsentation

Gliederung des Vortrags

1. Paradoxe Tendenzen in der Weiterbildung
2. Zahlen und Fakten zu den Beschäftigten in der Weiterbildung
3. Prekäre Arbeit – was bedeutet das?
4. Kurzes Zwischenfazit
5. Qualitäts- und Professionalitätsentwicklung – ein möglicher Weg
6. Diskussion

I. Paradoxe Tendenzen in der Weiterbildung

Lebenslanges Lernen	↔	Rückgang öffentlicher Förderung
Wirtschaftlichkeit	↔	Bildungsauftrag
Konkurrenz	↔	Vernetzung
Qualitätsentwicklung	↔	Kürzung der Honorare

2. Zahlen und Fakten zu den Beschäftigten in der Weiterbildung

- 1,35 Millionen Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnisse (i.w.S)
- 1,05 Millionen Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnisse (i.e.S.)

Anzahl von Personen: 650.000 bzw. 500.000

Qualifikation

- circa 75 % haben Hochschulabschluss
- Lehramtstudium 19 %
- Pädagogikstudium 19 %
- Trägereigene Fortbildung 21 %
- Sonstige pädagogische Ausbildung 28 %
- Nichts davon/keine Angabe 34 %

Quelle:
Statistisches Bundesamt,
zitiert nach Klaus Böhme,
Vorsitzender ver.di
Bundesfachbereich Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Formale Beschäftigungssituation

- 11% unbefristete Arbeitsverträge
- 3% befristet, aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt (???)
- 64% auf der Basis eines Honorar- bzw. Werkvertrags
- 4% ehrenamtlich tätig
- 11% keine formale Regelung
- 7% keine Angabe

Strukturdaten

- 53% der Lehrenden sind weiblich, 47 % männlich
- Durchschnittsalter ca. 47 Jahre
- Durchschnittlich bereits 13 Jahre in der Weiterbildung tätig
- 37 % sind hauptberuflich, 63 % nebenberuflich in der Weiterbildung tätig
- Durchschnittlich bei 2,2 Einrichtungen tätig

Finanzielle Situation

- für ca. 45 % ist das Einkommen in der Weiterbildung von großer bzw. existenzieller Bedeutung (bei den Hauptberuflichen sogar für 70 %)
- Angespante Einkommenssituation, insbesondere bei den hauptberuflich Lehrenden
- Rückgang der Honorarsätze

Zufriedenheit und Motivation

- 95 % wollen pädagogisch tätig sein
- 82 % sind mit der Tätigkeit zufrieden
- 90 % möchten noch länger in der WB tätig sein

Aber: bemängelt werden defizitäre Rahmenbedingungen (fehlende soziale Absicherung, geringe Bezahlung, kaum Weiterbildungsmöglichkeiten, schlechte Ausstattung)

Arbeitsbedingungen

- Zunehmende Notwendigkeit zur Selbstvermarktung
- Befristete Arbeitsverträge (Projektorientierung)
- Arbeitsverdichtung
- Neue Aufgaben (ÖA, Drittmittelakquise, Verwaltung)

3. Prekäre Arbeit – was bedeutet das?

3.1.

- Immer weniger Vollzeitjobs – Rückgang der normalen Arbeitsverhältnisse um 1,51 Millionen in den letzten 10 Jahren
- Zunahme „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse (Minijob, Leiharbeit, befristete Stellen, Teilzeitstellen unter 20 Stunden) zwischen 1998 und 2007 um 2,58 Millionen auf 7,68 Millionen

3.2. Vier Merkmale

- Arbeitsplatzunsicherheit (zeitliche Dimension)
- Wenig Beeinflussung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin
- Schwache bis keine Schutzbestimmungen / kein Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen
- Niedriges Einkommen

3.3. Häufige Folgen

- Existenz- und Zukunftsangst
- Soziale Ausgrenzung, fehlender sozialer Kontakt
- Gesundheitliche und psychische Folgen
- Verlust Selbstwertgefühl
- Dequalifizierung

a.) Situation

- Lebenslagen und Probleme
- Verallgemeinerbare Erfahrungen
- Analysen

b.) Auswirkungen

- Existenz- und Zukunftsunsicherheit und Dequalifizierung
- Zeitnot und Kostenfülle
- Isolation und Gesundheitsgefährdung
- Verlust von Souveränität, Würde und Kompetenz
- Wie reagieren die Auftraggeber/ihre Verbände
- Wie unterstützen Gewerkschaften?

c.) Gegenwehr/Herausforderungen

- Was kann ich als einzelner Betroffener tun?
- Was kann ich gemeinsam kollektiv erreichen/was haben wir schon erreicht?
- Was und wer hat geholfen und wie?
- Wo kann die Gewerkschaft unterstützen/was erwarte ich von ihr?
- Was kann ich als einzelner Betroffener tun?
- Was kann ich gemeinsam kollektiv erreichen/was haben wir schon erreicht?
- Was und wer hat geholfen und wie?
- Wo kann die Gewerkschaft unterstützen/was erwarte ich von ihr?

4. Kurzes Zwischenfazit

- Situation der Lehrkräfte in der Weiterbildung ist beschrieben und kann als vielfach prekär bezeichnet werden
- Gewerkschaftliche Aktivitäten und Forderungen

- Mindestlohn
- Tarifvertrag
- Kompetenzprofile und Qualifikationsstandards

5. Professionalitätsentwicklung als Qualitätsentwicklung

Expertise im Auftrag des BMBF

- Bestandsaufnahmen zu Situation der Weiterbildner/innen
- Aus- und Fortbildung
- Tendenzen in anderen europäischen Ländern (Österreich und Schweiz)
- Entwicklung eines ersten Referenzmodells für einen „Qualifikations- und Kompetenzrahmen“
- Gespräche mit Experten und Funktionsträgern inkl. Auswertung
- Erarbeitung eines Konzeptes zu den weiteren Arbeitsschritten und der Umsetzung

Standardisierungstendenzen

Intern	Extern
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ordnungspolit. Vorgaben ■ QM-Verfahren ■ EQR/DQR 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organisationsentwicklung ■ Personalentwicklung ■ Professionalitätsentwicklung

Eckpunkte eines Referenzmodells

- Fokus: Lehrende, Kursleiter/innen
- Konzentration auf Kernkompetenzen
- Inhaltlicher Kernbereich: Lehren
- Netzwerk verschiedener Anbieter

Skizzierung der Ergebnisse

- Viele Quereinsteiger
- Heterogene Ausbildungswege
- Viele Aus- und Fortbildungsangebote
- Viele Zertifikate
- Modelle in Österreich und in der Schweiz

→ Formulierung von Kompetenzprofilen, Strukturierung, Aufwertung

Eckpunkte eines Referenzmodells

- Integration vorhandener Fortbildungsangebote
- Anerkennung vorhandener Zertifikate
- Anerkennung bestehender/informell erworbener Kompetenzen
- Zweistufig: Grund- und Aufbauzertifikat

Modell: Grund- und Fortbildungszertifikat

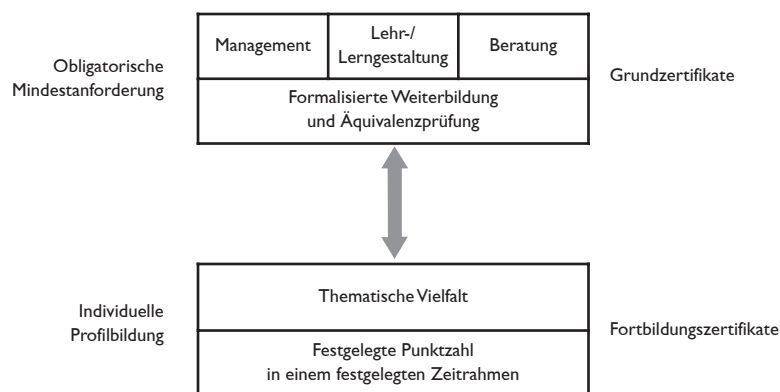
Das Grundzertifikat ist für alle Personen geeignet, die freiberuflich und/oder nebenberuflich in der Weiterbildung tätig sind.

Mit dem Zertifikat wird dokumentiert, dass die Personen – über ihr spezifisches Fachgebiet hinaus – über grundlegende erwachsenenpädagogische Kenntnisse sowie Kernkompetenzen für die Arbeit in Einrichtungen der Weiterbildung verfügen.

Das Fortbildungszertifikat sichert über ein Punktesystem eine kontinuierliche erwachsenenpädagogische Fortbildung.

- Offenheit der Inhalte
- Bedarfsorientierte inhaltliche Ausgestaltung (individuell, Einrichtung)
- Integration fachspezifischer Profile
- Möglichkeit zur Entwicklung fachspezifischer Profile
- Unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten von pädagogisch-didaktischen und/oder fachlich-inhaltlichen Elementen

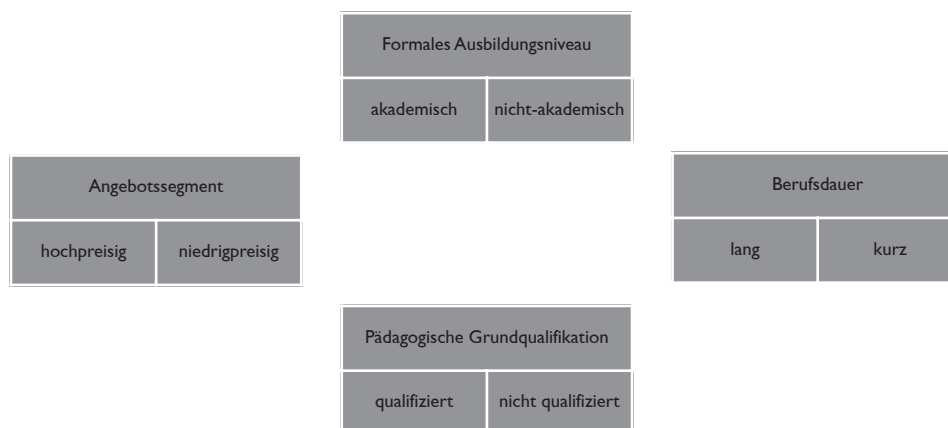
Grundzertifizierung und kontinuierliche Fortbildung



Regelungsbedarf



Umsetzung



Strategien



Realisierungsbedingungen

- Beteiligung der wichtigen Akteure bei Entwicklung und Etablierung
- Praktikabilität
- Anerkennung vorhandener Zertifikate und Kompetenzen
- Anschlussfähigkeit an Hochschulen
- Gratifikatorische Anerkennung von Fortbildung

Andreas Schmidt

Prekäre Arbeit in der Weiterbildung – Beispiel Österreich

In Österreich existieren derzeit ungefähr 1.800 Weiterbildungseinrichtungen, wovon 47 Prozent gemeinnützig, 12 Prozent öffentlich und 41 Prozent kommerziell organisiert sind. Noch immer herrscht hier eine relativ strikte Trennung in allgemeinbildende und berufsorientierte Einrichtungen vor. Insgesamt werden ca. 124.000 Kurse pro Jahr von über 5 Millionen Teilnehmer/-innen besucht. Rund 100.000 Menschen sind in Österreich in der Erwachsenenbildung tätig (Quelle: www.erwachsenenbildung.at). Generell ist ein permanent steigender Bedarf an Weiterbildung zu verzeichnen. In Struktur und Präsentation der Einrichtungen wird der Trend zu einer, vielfach diffus definierten, Professionalisierung und zur Ökonomisierung wahrnehmbar. Die 2007 gegründete Weiterbildungsakademie (www.wba.or.at) ist der institutionelle Versuch, den bisher vorwiegend heterogenen Rahmen- und Zugangsbedingungen mit standardisierten Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren der Qualifikationen zu begegnen.

Nach einer Umfrage der gewerkschaftlichen Interessengemeinschaft work@education sind die Unterrichtenden in der Mehrzahl Frauen und zwischen 31 und 45 Jahren alt (Quelle: www.gpa-djp.at/education). Die Mehrheit der Trainer/-innen ist im Rahmen prekärer/atypischer Arbeitsverhältnisse (freie Dienstverträge, Werkverträge) mit einem Stundenhonorarsatz zwischen 15 und 60 Euro tätig. Generell werden in der Volksbildung relativ niedrige Honorare bezahlt, in der berufsspezifischen Weiterbildung in Unternehmen wird besser verdient.

Die Beschäftigungsbedingungen der Menschen mit prekären/atypischen Vertragsformen stellt das schwerwiegendste gewerkschaftliche Problem im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich dar. Viele Trainer/-innen sind zwar wie Angestellte voll in die Organisation der Einrichtungen integriert, an Weisungen und Zeitvorgaben gebunden, arbeiten aber trotzdem im Rahmen von freien Dienstverträgen oder Werkverträgen. Die Ansprüche aus dem Kollektivvertrag (Tarifvertrag) wie Mindestgehälter, bezahlter Urlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, uvm. bleiben ihnen durch diese Umgehungs-

verträge verwährt. Ebenso wenig ist das Arbeitsrecht auf diese Vertragsformen anzuwenden. An dieser Benachteiligung ändern auch die auf Initiative der Gewerkschaften erreichten gesetzlichen Verbesserungen im Arbeitslosenversicherungs-, Abfertigungs- und Sozialversicherungsrecht nur wenig.

Für die angestellten Trainer/-innen existiert seit 2002 ein Kollektivvertrag (KV), abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und der freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitgeber/-innen privater Bildungseinrichtungen (BABE). 2006 wurde versucht die Gültigkeit dieses BABE-KVs für alle privaten Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet festschreiben zu lassen (Satzung), was aber aufgrund des großen Widerstandes der Wirtschaftskammer vom Bundeseinigungsamt 2007 abgelehnt wurde. Seit 2007 wird seitens der GPA-djp verstärkt versucht auch Mindeshonorarsätze für freie Dienstnehmer/-innen und Werkvertragsnehmer/-innen (neue Selbstständige) in den BABE-KV zu integrieren – bisher erfolglos.

Die beiden Interessengemeinschaften der GPA-djp, work@education (IG für Menschen in der Erwachsenen- und Weiterbildung) und work@flex (IG für Menschen in atypisch/prekären Beschäftigungsverhältnissen) setzen sich bereits seit Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung von Umgehungsverträgen, die Vereinbarung von Mindesthonoraren, die Etablierung eines einheitlichen Berufsbildes und die gewerkschaftliche Integration ein. Angeboten werden dabei verschiedene Beratungsbroschüren, Rechtsvertretung bei Umgehungsverträgen oder offenen Honorarforderungen, Informationsveranstaltungen, Austauschtreffen sowie aktives und passives Wahlrecht für die eigene gewerkschaftliche Vertretung. Außerdem werden Lobbying bei gesellschaftlichen Institutionen (Sozialversicherung, Arbeitsmarktservice) und diverse Aktionen im öffentlichen Raum organisiert (www.gpa-djp/interessengemeinschaften).

Der durch die Institutionen der Österreichischen Sozialpartnerschaft verwaltete Arbeitsmarkt-

service (AMS) dominiert als Auftraggeber den bundesweiten Weiter- und Erwachsenenbildungsmarkt. Ein aktuelles, vom AMS in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten schärft nochmals die Abgrenzungskriterien bei den Dienstverträgen von Trainer/-innen. Das AMS plant als Konsequenz eine genauere Überprüfung der Geschäftsmodelle und Beschäftigungsmodalitäten der Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie die Integration von Mindesthonorarsätzen für freie Dienstnehmer/-innen und neue Selbstständige in der Erwachsenenbildung.

Für die GPA-djp ergibt sich aus dieser Sachlage die Chance verstärkt auf die weitere Gleichstellung aller abhängig Beschäftigten in der Erwachsenen-

und Weiterbildung und die Vereinbarung von Mindesthonoraren für atypisch/prekär Beschäftigte zu drängen. Die Kombination aus Basisorganisation der betroffenen Menschen, Lobbying bei relevanten Institutionen sowie politisch Verantwortlichen, die Gestaltung der Judikatur durch Anfechtung illegaler Umgehungsverträge und das Drängen auf einheitliche Honorarsätze hat in der Österreichischen Weiterbildungslandschaft bis jetzt, Schritt für Schritt, Verbesserungen im Sinne der beschäftigten Menschen gebracht und wird auch in Zukunft als Strategie weiterverfolgt werden.

Dimension – Trends

- 1.800 Weiterbildungseinrichtungen (47 % gemeinnützig, 12 % öffentlich, 41 % kommerziell)
- 124.000 Kurse pro Jahr
- 5 Millionen Teilnehmer/-innen pro Jahr
- 100.000 Erwachsenenbildner/-innen
- Permanent steigender Bedarf an Weiterbildung
- AMS dominiert als Auftraggeber den Bildungsmarkt
- Trend zur „Ökonomisierung“ und „Professionalisierung“

Situation der Beschäftigten

- Zwei Drittel der Unterrichtenden sind Frauen
- 60 % der Trainer/-innen sind zwischen 31 und 45 Jahren
- Median-Stundenhonorar von 24 Euro (Realhonorarverluste)
- Mehrzahl der Trainer/-innen mit freien Dienstverträgen und Werkverträgen beschäftigt
- Heterogene Rahmen- und Zugangsbedingungen
- Kein einheitliches Berufsbild
- Kollektivvertrag für angestellte Trainer/-innen in der Erwachsenenbildung (Minderheit)

Problematik Vertragsform

- Die Art und Qualität der Tätigkeit bestimmt die Form des Vertrages (§ 539a ASVG)
- Freie Dienstverträge und Werkverträge müssen für die Auftragnehmer/-innen Selbstbestimmtheit und Flexibilität gewährleisten
- Für freie Dienstverhältnisse sind Dienstzettel auszustellen (§ 1164a ABGB)
- Umgehungsverhältnisse sind klagbar



Kriterien der Vertragsabgrenzung

- Gestaltung der Arbeitszeit (Selbstbestimmtheit vs. Festlegung)
- Leistungserbringung (persönlich vs. Weitergaberecht)
- Haftung und Gewährleistung (Unternehmenserfolg vs. Persönliche Haftung)
- Festlegung des Arbeitsortes (Vergabe vs. Wahlrecht)
- Einbindung in die Unternehmensstruktur (Integration vs. Andocken)

Sozialversicherung

	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Rechtsgrundlage	ASVG	GSVG
Institution	Gebietskrankenkasse	SVA gew. Wirtschaft
Gerfungfügigkeit	349,01 Euro p.m. 26,80 Euro p.d.	6.453,36 Euro p.a. (SEK) 4.188,12 Euro p.a. (GEK)
Beiträge	17,62 % (AN-KV,PV,U,V,AK,AL) 22,81 % (AG-KV,PV,U,V,I,A,AL)	23,4 % (WVN) 91,80 Euro UV p.a.
Leistungen	Pension, Unfall Krankheit (keine EFZ)	Pension, Unfall Krankheit (keine EFZ); 20 % SB
Selbstversicherung	49,25 Euro nach §19a ASVG	nach §8 und §10 GSVG

Neuerungen 2008

- Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung (FDN – AG und AN jeweils 3 %)
- Krankengeld ab dem 4. Tag von der GKK (FDN)
- Wochengeld nach Nettoeinkommen der letzten drei Monate (FDN)
- Einbeziehung in Abfertigung neu (FDN – 1,53 % für AG)
- Einbeziehung in Insolvenzschutz (FDN und neue Selbstständige – 0,55 % für AG)
- Ab 2009: Einbeziehung der WVN in AL-Versicherung (Freiwilligkeit, Optionsmodell, 8-Jahres-Bindung – derzeit bereits Rahmenfristerstreckung)

Honorar vs. Gehalt I

- Kollektivvertrag (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstunden, Abfertigung, Optimierungen AR, ...)
- Arbeitsrecht, SV-Recht (Arbeitszeiten, Urlaub, Krankengeld, AL-Versicherung, Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung, Elternkarenz, EZT, ATZ, Kündigungsschutz, Betriebsratswahlrecht, ...)
- Verdienstentgangsrisiko, Haftungsrisiko

Honorar vs. Gehalt 2*

	Echter DV in Euro	Freier DV in Euro	Werkvertrag in Euro
Brutto pro Stunde	12,96	32,67	56,70
Brutto p.a.	25.597,60	39.983,88	52.054,63
Sozialvers.	4.570,98	5.537,77	12.653,97
Unfallvers.	—	—	87,60
Verdienstentg.	—	736,08	763,08
Risikorücklage	—	6.078,97	6.078,97
Betriebsausg.	—	3.582,71	8.359,66
Haftpflchtvers	—	—	90,00
Steuer	2.789,71	5.784,43	5.784,43
Netto	18.236,92	18.236,92	18.236,92

* Fiktive Beispiele auf Basis des BABE-KV (38 Std.); FDV auf 30-Stunden-Basis (Administration, Vorbereitung); WV unter Einberechnung von Marketing, Akquisition, Backoffice

Honorar vs. Gehalt 3

Ausgangsannahmen für die Modellrechnung:

- 204 effektive Arbeitstage pro Jahr (Wochenenden, Feiertage, Urlaub, Krankenstand, Dienstverhinderung, ...)
- Verdienstentgangsversicherung (Krankengeld)
- 25 % Risikorücklage vom Jahresnetto Gehalt (AL-VS)
- Betriebsausgaben (Finanzierung von Arbeitsmaterial)
- Berufshaftpflichtversicherung (Schadenersatz/WV)
- Arbeitszeit: 25 % der AZ von freien Dienstnehmer/-innen (Vor- und Nachbereitung, Administration) und ca. 40 % der AZ von Werkvertragsnehmer/-innen (Marketing, Produktentwicklung, Akquisition, Nachbetreuung, Weiterbildung, Administration)

Gewerkschaftliche Forderungen

- Mindesthonorare für „echte“ freie Dienstnehmer/-innen und Werkvertragsnehmer/-innen!
- Umgehungsverträge bekämpfen und Arbeitsbedingungen verbessern!
- Mitbestimmung und Kommunikation sicherstellen!
- Etablierung des Berufsbildes „Trainer/-in“!

Gewerkschaftliche Angebote

- Interessengemeinschaft work@education als spezifische Plattform
- Beratung (Vertrags-, Sozialversicherungs-, Steuerrecht)
- Produkte (Honorarbarometer, §-Dschungel)

- Interventionen und gerichtliche Vertretung bei offenen Forderungen und Umgehungsverträgen
- Informationsveranstaltungen und Austauschtreffen der work@education
- Aktives und passives Wahlrecht in der work@education

Ausblick

- Aktuelles Rechtsgutachten (Auftrag des AMS)
- Schärfung der Abgrenzungskriterien bei Dienstverträgen (Vorgegebene Ablaufpläne der Kurse, Detaillierte Qualifikationserfordernisse für Trainer/-innen, Vielzahl organisationsinterner Aufgaben aufgrund qualitätssichernder Vorgaben, ...)
- Beachtung des Bundesvergabegesetzes gefordert
- Geschäftsmodelle nochmals überprüfen
- Erweiterte Möglichkeiten der Gewerkschaften (DV-Korrekturen, Erhöhung der BR-Mandate, KV-Satzung)

Informationen

- www.gpa-djp.at/education
- „Leitfaden durch den Paragraphenschwermel“
- Honorarbarometer
- Manfred-Georg Korn „Die Werkvertragsregelung“
- Susanne Spreitzer „Atypisch beschäftigt – Ihre Rechte“

ZUSAMMENFASSUNG | Wilfried Rehfeld, Paul Weitkamp

Prekäre Beschäftigung – ein Normalzustand in der Weiterbildung?

I. Die AG

Die AG besteht – ohne Referenten, Moderator und Berichterstatter – aus sechs teilnehmenden Personen; sie sind beschäftigt bei der GEW, an Hochschule und Weiterbildung, teils hauptberuflich und teils prekär beschäftigt (drei). Sie verläuft als offene Diskussionsrunde; die kurzen Impulsreferate von Susanne Kraft (DVV) und Andreas Schmidt (gpa) werden von spontanen Beiträgen aus der AG unterbrochen. Die Hauptreferate der beiden aus dem Plenum sind allen noch präsent; sie werden fokussiert auf die speziellen Fragen der AG:

- Prekäre Beschäftigung ist in Österreich und Deutschland der Normalzustand und nimmt quantitativ wie qualitativ zu.
- Der so genannte Strukturwandel bewirkt einen immer schärfer werdenden „Trend zu einer vielfach diffus definierten Professionalisierung und zur Ökonomisierung“ (Schmidt). Den „typischen Lehrenden“ in der Weiterbildung gibt es nicht mehr.
- Gewerkschaften wie auch politisch Verantwortliche und in der Weiterbildung Tätige sind nachdrücklich gefordert, der wachsenden Prekarität endlich Einhalt zu gebieten. Bemühungen und Ansätze gibt es, sie waren bisher jedoch wenig weitreichend und grundlegend. Allerdings sind die Bemühungen in Österreich weiter fortgeschritten als in Deutschland, meinen einige AG-Teilnehmende.

2. Strukturwandel

Einige anwesende prekär Beschäftigte skizzieren schlaglichtartig ihre Arbeits- und Lebenssituation und bestätigen damit die Aussagen und Thesen aus den Haupt- und Impulsreferaten. Die Verhältnisse sind eher noch schlechter als die Analysen sie spiegeln. Auch an Hochschulen und darüber hinaus nimmt prekäre/atypische Beschäftigung bedrohlich zu. Das gilt zunehmend auch für Tätigkeiten, die Kernaufgaben der Einrich-

tungen betreffen und die Beschäftigung muss – konsequent gedacht – als scheinselfständig charakterisiert werden, bei immer niedriger werdenden Honorar und ohne jede soziale Sicherheit und Mitbestimmung.

Die Unterrichtenden in den österreichischen Einrichtungen der Weiterbildung sind in der Mehrzahl Frauen und zwischen 31 und 45 Jahren alt (Quelle: www.gpa-djp.at/education). Die Mehrheit der Trainer/-innen ist im Rahmen prekärer/atypischer Arbeitsverhältnisse (freie Dienstverträge, Werkverträge) mit einem Stundenhonorarsatz zwischen 15 und 60 Euro tätig. Generell werden in der österreichischen Volksbildung relativ niedrige Honorare gezahlt, in der berufsspezifischen Weiterbildung in Unternehmen wird besser verdient.

Die Beschäftigungsbedingungen der Menschen mit prekären/atypischen Vertragsformen stellt das schwerwiegendste gewerkschaftliche Problem im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich dar. Viele Trainer/-innen sind zwar wie Angestellte voll in die Organisation der Einrichtungen integriert und an Weisungen und Zeitvorgaben gebunden, arbeiten aber trotzdem im Rahmen von freien Dienstverträgen oder Werkverträgen. Die Ansprüche aus dem Kollektivvertrag (Tarifvertrag) wie Mindestgehälter, bezahlter Urlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, u.v.m. bleiben ihnen durch diese Umgehungsverträge verwehrt. Ebenso wenig ist das Arbeitsrecht auf diese Vertragsformen anzuwenden. An dieser Benachteiligung ändern auch die auf Initiative der Gewerkschaften erreichten gesetzlichen Verbesserungen im Arbeitslosenversicherungs-, Abfertigungs- und Sozialversicherungsrecht nur wenig.

Für Deutschland konstatiert Susanne Kraft „immer weniger Vollzeitjobs und einen Rückgang der normalen Arbeitsverhältnisse um 1,51 Millionen in den letzten zehn Jahren sowie eine Zunahme „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse (Minijob, Leiharbeit, befristete Stellen, Teilzeit-

stellen unter 20 Stunden) zwischen 1998 und 2007 um 2,58 Millionen auf 7,68 Millionen.“ (Quelle: Statistisches Bundesamt, zitiert nach Klaus Böhme, Vorsitzender ver.di Bundesfachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung).

Susanne Kraft benennt vier Merkmale, nämlich „Arbeitsplatzunsicherheit, wenig Beeinflussung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten, schwache bis keine Schutzbestimmungen und keinen Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen und – last not least – niedrige Einkommen“. Als Folgen benennt sie: „Existenz- und Zukunftsangst, soziale Ausgrenzung, fehlender sozialer Kontakt, gesundheitliche und psychische Folgen, Verlust von Selbstwertgefühl und Dequalifizierung“.

Im September 2005 veröffentlichte das Kölner Institut WSF Wirtschafts- und Sozialforschung den Schlussbericht einer im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellten „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in den Weiterbildungseinrichtungen“ (www.bmbf.de). Die Studie, auf die in der AG mehrfach verwiesen wurde, liefert durchaus brisante Informationen, die bisher in dieser Weise nicht verfügbar waren.

Trotz der miserablen Beschäftigungsverhältnisse, für die die Diskussion weitere anschauliche Beispiele nannte, ist das Personal hoch qualifiziert – 75 Prozent haben eine akademische Ausbildung – und hoch motiviert sowie mit ihrer Tätigkeit zufrieden (82 Prozent). 95 Prozent wollen pädagogisch tätig sein und 90 Prozent auch noch länger in der Weiterbildung. Ein Paradox, das u.a. die hohe Frustrationstoleranz der Betroffenen charakterisiert: trotzdem gute Arbeit zu liefern und Kompetenz und Engagement zu zeigen.

3. Was tun – was wurde versucht?

„Für die angestellten Trainer/-innen existiert seit 2002 ein Kollektivvertrag (KV), abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und der freiwilligen Berufsvereinigung der Arbeitgeber/-innen privater Bildungseinrichtungen (BABE). 2006 wurde versucht die Gültigkeit dieses BABE-KVs für alle privaten Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet festschreiben zu lassen (Satzung), was aber aufgrund des großen Widerstandes der Wirtschaftskammer vom Bundeseinigungsamt 2007 abgelehnt wurde. Seit 2007 wird seitens der

GPA-djp verstärkt versucht auch Mindesthonorarsätze für freie Dienstnehmer/-innen und Werkvertragsnehmer/-innen (neue Selbstständige) in den BABE-KV zu integrieren – bisher erfolglos.

Die beiden Interessengemeinschaften der GPA-djp, *work@education* (für Menschen in der Erwachsenen- und Weiterbildung) und *work@flex* (für Menschen in atypisch/prekären Beschäftigungsverhältnissen) setzen sich bereits seit Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung von Umgehungsverträgen, die Vereinbarung von Mindesthonoraren, die Etablierung eines einheitlichen Berufsbildes und die gewerkschaftliche Integration ein. Angeboten werden dabei verschiedene Beratungsbroschüren, Rechtsvertretung bei Umgehungsverträgen oder offenen Honorarforderungen, Informationsveranstaltungen, Austauschtreffen sowie aktives und passives Wahlrecht für die eigene gewerkschaftliche Vertretung. Außerdem werden Lobbying bei gesellschaftlichen Institutionen (Sozialversicherung, Arbeitsmarktservice) und diverse Aktionen im öffentlichen Raum organisiert (www.gpa-djp/interessengemeinschaften).

Das durch die Institutionen der Österreichischen Sozialpartnerschaft verwaltete Arbeitsmarktservice (AMS) dominiert als Auftraggeber den bundesweiten Weiter- und Erwachsenenbildungsmarkt. Ein aktuelles, vom AMS in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten schärft nochmals die Abgrenzungskriterien bei den Dienstverträgen von Trainer/-innen. Das AMS plant als Konsequenz eine genauere Überprüfung der Geschäftsmodelle und Beschäftigungsmodalitäten der Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie die Integration von Mindesthonorarsätzen für freie Dienstnehmer/-innen und neue Selbstständige in der Erwachsenenbildung.

Für die GPA-djp ergibt sich aus dieser Sachlage die Chance, verstärkt auf die weitere Gleichstellung aller abhängig Beschäftigten in der Erwachsenen- und Weiterbildung und die Vereinbarung von Mindesthonoraren für atypisch/prekär Beschäftigte zu drängen. Die Kombination aus Basisorganisation der betroffenen Menschen, Lobbying bei relevanten Institutionen sowie politisch Verantwortlichen, die Gestaltung der Judikatur durch Anfechtung illegaler Umgehungsverträge und das Drängen auf einheitliche Honorarsätze hat in der österreichischen Weiterbildungslandschaft bis jetzt, Schritt für Schritt, Verbesserungen im Sinne der beschäftigten Menschen gebracht und wird auch in Zukunft als Strategie weiterverfolgt werden.“ (Schmidt)

Auch Susanne Kraft sieht im Kampf um Mindestlohn und tarifvertraglichen Regelungen zentrale gewerkschaftliche Aktivitäten und Forderungen. Einen gewissen vereinheitlichenden und sichernden Effekt versprach sie sich auch von der Weiterentwicklung der Kompetenzprofile und der Qualitäts- sowie der Qualifikationsstandards, wenn die wichtigsten Akteure in der Weiterbildung einschließlich deren Personal beteiligt würde. Diese These wurde kritisch diskutiert.

Einig waren sich alle AG-Mitglieder, dass gute kollektive Verträge nur zustande kommen durch Zusammenhalt und Druck des Personals einerseits und gewerkschaftlicher Unterstützung andererseits. Beratung und Hilfe als Serviceleistungen sind wichtig, gezielte Mobilisierung und Werbung über Veranstaltungen. Jede Interessenvertretung in den Einrichtungen muss auch die „Freien“ mit betreuen, ggf. vertreten und sich für diese Personengruppe verantwortlich fühlen und ihnen aktives wie passives Wahlrecht einräumen.

Die kleinen Erfolge in Österreich hätten ohne die Mobilisierung der (prekär) Beschäftigten niemals erkämpft werden können. Der juristische Weg allein bringt keine grundlegende Klärung und Verbesserung.

FORUM 2

ZUSAMMENFASSUNG | Ursula Martens-Berkenbrink

Branchentarifvertrag Weiterbildung, andere tarifliche Regelungen und Vergabepaxis der BA

Zur Entwicklung der Vergabepaxis der BA seit 1996 (Darstellung von W. Würfel):

- Bis 1996 wurden Personalkosten in Anlehnung an BAT durch die BA akzeptiert
- Von 1996 bis 2004: Anwendung der VOL auf Maßnahmevergabe; Verbesserung der Qualität, aber „Kostenkrieg“ verschärft sich
- Seit 2004: Ausschreibungen durch Regionale Einkaufszentren
- 2006/07 sind nach vielfältiger Kritik von Beteiligten leichte Verbesserungen zu erkennen,
- z.B. wieder mehr Mitspracherechte der Agenturen vor Ort.

Die eingetretene „Marktbereinigung“ war beabsichtigt. Die Wirkung: Kostensenkung bei Maßnahmen um 30 Prozent innerhalb von drei Jahren. Da Maßnahmekosten überwiegend (65-90 Prozent) Personalkosten sind, bedeutet das dramatische Einkommensverluste für Mitarbeiter/-innen in Maßnahmen und Projekten, u.a. durch Umwandlung von Angestellten in Honorarkräfte.

Beispiel 2005: Pädagogen arbeiten unter Mindestlohn für Bauarbeiter!

Das Einkommen eines vollbeschäftigten Pädagogen beträgt in einer Region 1.471 Euro, der Mindestlohn für Bauarbeiter (Ost) liegt bei 1.491 Euro!

Branchentarifvertrag bzw. Mindestlohn in der Weiterbildung (Vortrag V. Jäger):

Ein Blick in die Geschichte der Diskussion zeigt: Bereits 1989 erhob die GEW die Forderung nach einer tariflichen Absicherung in der Weiterbildung. Allerdings wurde damals im Wesentlichen an eine Übertragung des BAT gedacht, was angesichts der zunehmenden – von der Politik forcierten – Marktorientierung der Weiterbildung nicht zu realisieren war. Auch fehlten Ansprech-

partner auf Seiten der Arbeitgeber für einen Branchentarifvertrag.

Nachdem sich ein umfassender Branchentarifvertrag als unrealistisch erwies, wurde die Strategie eines Mindestlohns über das Arbeitnehmerentsendegesetz verfolgt. Seit März 2008 ist ein Tarifvertrag zwischen dem Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung (BBB) und den Gewerkschaften ver.di und GEW erstellt, der einen Mindestlohn für Weiterbildung (WB) für Verwaltungskräfte und Pädagogen beschreibt. Ein Vollzeitpädagoge West erhält danach 2.070 Euro im Monat, im Osten 1.847 Euro. Dieser Vertrag darf keine besseren Regelungen in Betrieben ersetzen.

Entscheidungen stehen an:

Die Aufnahme des Mindestlohns WB in das Arbeitnehmerentsendegesetz wird für Frühjahr 2009 erwartet, dann geht es darum, die Allgemeinverbindlichkeit zu erreichen. Die Umsetzung in die Praxis, d.h. kein Maßnahmeangebot unter Mindestlohn, wird noch erhebliche Anstrengungen verlangen.

Diskussionspunkte:

- Der Tarifvertrag erfasst zunächst nur einen Teil der prekär Beschäftigten; Honorarkräfte sind formell nicht betroffen. Der Mindestlohn hat aber eine Signalwirkung: Man kann was erreichen! Und er ist ein starkes Argument für, die Erhöhung von Honoraren!
- Der Mindestlohn darf aber nicht zum Durchschnittslohn avancieren und damit alle besseren Bezugspunkte bzw. den TVÖD
- Für gewerkschaftliches Handeln ist es wichtig, den gemeinsamen Nutzen herauszuarbeiten und eine breite Solidarität zu organisieren.

Veronika Jäger

Branchentarifvertrag Weiterbildung

Die Forderung nach einem Branchentarifvertrag in der Weiterbildung feiert in der GEW im Jahr 2009 zwanzigjähriges Jubiläum. Schon auf dem GEW-Gewerkschaftstag 1989 wurde die „Tarifliche Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung“ als Forderung verabschiedet. Die im ersten Schritt noch sehr abstrakten und unspezifischen Positionen wurden in den 90er Jahren konkretisiert. Zentrale Forderung dabei war immer die anzustrebende „Allgemeinverbindlichkeit“ eines branchenweit geltenden Tarifvertrages. Schon früh gab es die Einschätzung, dass nur mit der Allgemeinverbindlichkeit die arbeitsmarktpolitisch erwünschte Regulierung der Weiterbildungsbranche zu erreichen sei. Inhaltlich wurde eine umfassende Regelung der Arbeitsbedingungen gefordert, die immer (mindestens) folgende Regelungsbereiche umfassen sollte:

- Arbeitszeit mit Unterrichtsverpflichtung für Lehrkräfte
- Urlaub sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.
- Vergütung, hier war in den 90er Jahren der BAT mit der Akademikereinstiegsvergütungsgruppe BAT IIA Maßstab.

Warum hat es trotzdem noch so lange gedauert, bis die Forderung umgesetzt werden konnte?

Im Wesentlichen gab – und gibt es heute noch – drei Problemfelder, die den Abschluss eines Branchentarifvertrages behindern.

1. Strukturen auf Arbeitgeberseite

Lange Zeit gab es keinen Arbeitgeberverband mit dem Tarifverhandlungen hätten geführt werden können. Der in Frankfurt ansässige Privatschulverband ist erklärtermaßen nicht für den Abschluss von Tarifverträgen für seine Mitgliedsorganisationen zuständig, der Bundesverband Berufliche Bildung in dem sich „gewerkschaftsna-

he“ Weiterbildungsträger zusammengeschlossen haben, hat erst 2005 durch die „Zweckgemeinschaft“ Tarifverhandlungsfähigkeit erreicht.

Die Weiterbildungsträger, die sich in Wuppertaler Kreis zusammengefunden haben, sind ebenfalls nicht am Abschluss von Tarifverträgen interessiert.

2. Unterschiedlichst geregelte Arbeitsbedingungen

Die unterschiedlichen Rechtsformen, in denen Arbeitsbedingungen im Weiterbildungsbereich geregelt sind – Haustarifverträge/Betriebsvereinbarungen/Einzelarbeitsverträge – sind eine Hürde bei der Vereinheitlichung durch einen Branchentarifvertrag.

3. Materielle Unterschiede

Auch die materiellen Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen sind ein Hindernis auf dem Weg zum Branchentarifvertrag:

- Unterschiedliche Vergütungsstrukturen – vom BAT mit Lebensaltersstufen über Einheitsgehälter und Gehaltsabstufungen nach Betriebszugehörigkeit.
- Beim Verhältnis zwischen vertraglich geschuldeter Arbeitsleistung in Zeitstunden pro Woche und der diese konkretisierende Unterrichtsverpflichtung gibt es eine hohe Schwankungsbreite.
- Über Jahre gewachsene besondere Vergünstigungen vom Vollkaskoschutz bei Dienstfahrten, über Anschaffungsdarlehen und die betriebliche Altersversorgung.

Über den richtigen Weg zur Erreichung des Ziels „Allgemeinverbindlichkeit“ wurde lange diskutiert. Die Allgemeinverbindlicherklärung nach §5 Tarifvertragsklausel setzt voraus, dass 50

Prozent der Arbeitnehmer in der Branche bei den tarifschließenden Arbeitgebern beschäftigt sind. Dann muss ein von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite besetzter paritätischer Ausschuss mehrheitlich dafür stimmen. Außerdem muss ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages bestehen. Vor allem die Zustimmung des Tarifausschusses hat sich in den letzten Jahren als unüberwindbare Hürde bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung neuer Tarifverträge erwiesen.

Ein weiterer diskutierter Weg zu gleichen Arbeitsbedingungen zu kommen, war der Versuch durch öffentliche Vorgaben Tariftreue zu erzwingen. Entweder durch Standards der Bundesagentur für Arbeit oder durch ein Vergabegesetz, nach dem die Einhaltung tariflicher Regelungen Mindestvoraussetzung für die Erteilung eines öffentlichen Auftrages werden sollte. Auch hier ist es nicht gelungen, verbindliche Vorgaben durchzusetzen.

Der letztendlich beschrittene Weg geht über das Arbeitnehmerentsendegesetz. Bei Antragstellung bis zum 31. März 2008 konnten einzelne Branchen die Aufnahme in das Arbeitnehmerentsendegesetz beantragen. Dies ist für die Weiterbildungsbranche geschehen. GEW und ver.di haben gemeinsam mit dem Bundesverband Berufliche Bildung den 2007 geschlossenen Branchentarifvertrag eingereicht. Voraussetzung ist eine insgesamt vorhandene 50-prozentige Tarifbindung im Branchensegment. Geregelt werden können allerdings nur Mindeststundensätze und Urlaubsansprüche. Eine umfassendere Regelung von Arbeitsbedingungen, die dann allgemeinverbindlich erklärt würden, ist über das Arbeitnehmerentsendegesetz nicht möglich.

Entsprechend enthält der Branchentarifvertrag, der sich immer noch im parlamentarischen Beratungsverfahren zur Allgemeinverbindlichkeit befindet, folgende Minimalregelungen: Beim Entgelt ist für die Verwaltung eine „Mindestanfangsstundenvergütung“ von 10,71 Euro für die Westbundesländer und 9,53 Euro für die Ostbundesländer vorgesehen. Bei pädagogischen Mitarbeitern betragen diese Sätze 12,28 Euro für den Westen und 10,93 Euro für den Osten. Der Urlaubsanspruch ist einheitlich mit 30 Tagen Urlaub pro Kalenderjahr geregelt. Zentraler Inhalt des Branchentarifvertrages ist weiter eine umfassende Besitzstandswahrung, die den Vorrang günstigerer Regelungen – unabhängig von der Rechtsform – vorsieht.

Noch im Januar 2009 war nicht abschließend klar, ob die dafür eingesetzte Koalitionsarbeitsgruppe, die über die Aufnahme weiterer Branchen ins Arbeitnehmerentsendegesetz entscheiden soll, der Aufnahme der Weiterbildungsbranche zustimmen wird.

Für den Fall, dass die Allgemeinverbindlichkeit erreicht werden kann, ist im Tarifvertrag vorgesehen, dass anschließend Tarifverhandlungen zu einem Mantel- und Entgelttarifvertrag mit Ost-/West-Angleichung und einem Qualifizierungstarifvertrag aufgenommen werden.

Walter Würfel

Berufliche Integrationsförderung/ Arbeitsmarktdienstleistungen: Kostenstruktur, Vergabe der Maßnahmen



Kosten- und Preisstruktur:

- Arbeitsmarktdienstleistungen sind naturgemäß besonders personalintensiv
- Der Personalkostenanteil an den Gesamtkosten liegt zwischen 65 und 90 Prozent
- Je stärker die pädagogische/sozialpädagogische Orientierung der Maßnahmen, desto höher der Personaleinsatz, desto höher also auch der Personalkostenanteil
- Die Preise sind i.d.R. Teilnehmer-/Monatskostensätze, teilweise Stundensätze

Beispiel: Monatskosten BaE integrativ (ÖRT)

Je 5,54 Teilnehmer (TN) wird der Einsatz von einem Mitarbeiter (MA) gefordert:

	Ausbilder	Soz.-Päd.	Lehrkraft	kgV	TN/MA
Personalschlüssel	1:12	1:18	1:24	13:72	1:5,54

Sachkosten

Bei jedem Träger fallen auch unter Wettbewerbsbedingungen bei größter Sparsamkeit Sachkosten von nicht unter 150 Euro/Monat und Platz an.

In den Sachkosten sind alle Aufwendungen enthalten für: Material und Ausstattungen, Miete, Mietnebenkosten, Berufsgenossenschaft, Versicherungen, Steuern, Kammergebühren, Wirtschaftskosten (Instandhaltungen, GWG, Telefon, Porto usw.) sowie Verwaltungskosten einschließlich Verwaltungspersonal.

Bereits Ende der 90er Jahre wurden von der Arbeitsverwaltung monatliche Sachkosten in Höhe von umgerechnet 180 bis 210 Euro als angemessen akzeptiert. Seitdem haben sich die Kosten aber eher nach oben bewegt, insbesondere für Material und Energie.

Quelle	Angebotspreis in Euro	davon mindestens Sachkosten in Euro	bleiben maximal für pädagogisches Personal in Euro	bei 5,54 Teilnehmern sind das für einen Mitarbeiter in Euro	bei Ø 20,5 % Sozialabgaben verbleibt als Bruttolohn in Euro
Ø Kosten 2005 laut REZ Halle (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)	470.–	150.–	320.–	1.772.–	1.471.–
Ø Angebotspreis lt. Ermittlung der BAG ÖRT aus 2006 (Schätzung)	400.–	150.–	200.–	1.108.–	919.–
Ein ungewöhnlich niedriger Angebotspreis liegt laut REZ Halle erst unter 350 € vor	350.–	150.–	200.–	1.108.–	919.–
Zum Vergleich:	€/h		h/Woche	h/Monat	€/Monat
Gesetzlicher Mindestlohn Bauhilfsarbeiter Ost	8,90		39	168	1.492.–

Zwischenfazit I:

Die für Arbeitsmarktdienstleistungen erzielbaren Preise (und entsprechende Schwankungen) haben eine direkte lineare Auswirkung auf die Personalkosten

Vergabe der Maßnahmen, Rückblick 1: Vor der Ausschreibung (bis 1996)

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, ausbildungsbegleitende Hilfen: Vergabe auf Antrag des Trägers als Zuwendung

Sachkostenpauschalen je nach Programm pro Teilnehmer/pro Monat (115 bis 360 DM)

Erstattung der Personalkosten des Trägers/seiner Mitarbeiter so, wie sie anfielen, angelehnt an BAT.

Ziel: Geordnete Abwicklung der Maßnahmen

Vergabe der Maßnahmen, Rückblick 2 (1996 bis 2004)

Seit 1996 Vergabe in öffentlicher Ausschreibung nach VOL (=Verdingungsordnung für Leistungen).

Arbeitsamt schreibt BaE und abH aus. Ausführliche Verdingungsunterlagen mit personell-sächlichen, aber auch konzeptionellen Anforderungen.

Arbeitsamt vor Ort entscheidet über die Vergabe.

Auswertung und Vergabe nach einer Formel, die Angebotsqualität ins Verhältnis zu dem angebotenen Preis setzt.

Grundlage: „Qualitätsleitfaden“, sehr stark differenzierte Kriterien. Es soll verhindert werden, dass der Preis alleiniges Kriterium für die Vergabe ist.

Ziel: Qualitätsorientierte Vergabe; durch Wettbewerb der Träger Qualitätssteigerung und Kostensenkung

Vergabe der Maßnahmen, Rückblick 3 (2004-2005)

Die Ausschreibung findet bundeszentral zum gleichen Stichtag und mit gleichen Verdingungsunterlagen, nach gleichen Bedingungen und Anforderungen statt.

Die (7) neu gebildeten „Regionalen Einkaufszentren“ formulieren die Bedingungen und steuern die Ausschreibung.

Auswertung rigide nach formalen Kriterien. Die Agenturen vor Ort haben kaum Mitentscheidungsbefugnis darüber, an welchen Träger (in ihrem Bezirk!) vergeben wird.

Viele Rechtsstreitigkeiten, Aufhebungen von Ausschreibungen, Fehlentscheidungen.

Ziel: Kosteneinsparung für die BA (=für die Träger in erster Linie Personalkosten) um 30 %. Das Ziel wird erreicht.

Situation 2006/2007

- Verdingungsunterlagen wurden gestrafft, vereinfacht, konkretisiert
- Agenturen vor Ort haben deutlich mehr Mitspracherecht bei der Vergabe
- Das Verhältnis von Konzeptqualität und Angebotspreis ist tendenziell ausgeglichen
- Es bilden sich wieder stabilere, kontinuierlichere, aus Sicht aller Akteure auch verlässlichere Strukturen vor Ort

Ziel: Qualitätsorientierte Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Auftraggeber.
Allerdings nach wie vor große Unsicherheit, denn: „Die Träger machen den Preis!“

Situation 2008

- Die Situation hat sich (mit wenigen Ausnahmen) weiter stabilisiert
- Die Sicherheit im Umgang mit der Ausschreibung ist offensichtlich auf beiden Seiten größer geworden
- Die Preise sind (mit wenigen Ausnahmen) nicht weiter gefallen, in Einzelfällen konnten sie sogar gesteigert werden
- Aussage der BA : Monatskostensatz BaE integrativ 2006-2007: + 11%; Monatskostensatz 2008: gleichgeblieben. BvB 2006-2008: - 4%
- Prüfgruppen der BA (REZ, Agentur, zentraler Prüfdienst) werden verstärkt eingesetzt. Größenordnung der Vertragsstrafen im Vgl. zu den Maßnahmekosten im Promillebereich

Zwischenfazit 2:

Es ist (in Grenzen) gelungen, die katastrophale Entwicklung 2004/2005 aufzuhalten.

Durch Lobbyarbeit der BA und der Politik gegenüber konnten Verbesserungen erzielt werden.

Die BA-spezifische Anwendung des Vergaberechts (zentrale Ausschreibung, Formalisierung des Verfahrens) konnte nicht verändert werden.

Was tun?

Möglichkeiten der Reaktion auf fallende Preise und auf fehlende Planungssicherheit seitens der (tarifgebundenen) Träger:

- Stärkerer Einsatz von freien Mitarbeitern: Anforderungen des Personaleinsatzes durch Auftraggeber? Qualität der Maßnahmen (höhere Fluktuation)?
- Erhöhung der Quote von Fristverträgen: Kontinuität? Motivation der Mitarbeiter?
- Reduzierung der Gehälter: Bei tarifgebundenen Trägern Frage des Aushandelns mit der Gewerkschaft. Zeitfaktor!
- Ausgründungen von Gesellschaften, die der Tarifbindung nicht unterliegen: Gerechtigkeit? Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Erhalt der Maßnahmequalität?
- Starken Arbeitgeberverband Bildung/Weiterbildung schaffen (ver.di)?
- Abschluss eines Branchentarifvertrages/Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Entsendegesetz?
- Mindestlohn im Weiterbildungsbereich?
- Abschluss eines Branchentarifvertrages Soziale Arbeit unter Einschluss der Wohlfahrtsverbände (GEW)?
- Aufnahme entsprechender Grundbedingungen in das Vergaberecht?

FORUM 3

ZUSAMMENFASSUNG | Josef Mikschl, Inge Müller

Soziale Absicherung von Honorarlehrkräften

Karl Otte referierte über die Chancen und Risiken auf dem Rechtswege eine positive Änderung der Lage der Honorarkräfte zu erreichen. Da der Statusfrage eine besondere Bedeutung zukomme, ging er darauf zuerst ein. Lehrkräfte in Integrationskursen unterliegen genauso wie Lehrkräfte in Hauptschulabschlusskursen bei der Gestaltung ihres Unterrichts festgelegten Vorgaben, sie müssen sich nach einem geregelten Stundenplan richten, auf Prüfungen vorbereiten etc. Daher habe eine Klage von Lehrkräften in Integrationskursen eine hohe Aussicht auf Erfolg. Die GEW sollte seiner Ansicht nach Betroffene für diesen Weg motivieren und unterstützen.

Die Moderatorin Inge Müller wies drauf hin, dass DaF/DaZ-Lehrkräfte der Wiesbadener Volkshochschule den Klageweg beschritten hatten. Da die Stadt aber den Ruin der VHS beschworen und mit Streichungen von Kursen gedroht habe, hatten die Lehrkräfte ihre Klagen zurückgezogen. Die Auseinandersetzung hätte sich dennoch gelohnt, weil es im Zuge der Verhandlungen mit der Stadt gelungen war, für die Dozentinnen und Dozenten, die die Arbeitnehmerähnlichkeit haben feststellen lassen, ein um 25 Prozent erhöhtes Honorar zu vereinbaren.

Uwe Fachinger ging in seinem Eingangsreferat von den sozialen Sicherungssystemen aus, die Arbeitnehmer/-innen Schutz bieten. Für selbstständige Lehrkräfte gibt es dagegen keine oder nur unzureichende Möglichkeiten sozialer Absicherung. So besteht für selbstständige Lehrkräfte eine Versicherungspflicht in der DRV, aber eine Alterssicherung ist dadurch nicht gewährleistet. Uwe Fachinger machte in seiner ausführlichen Darstellung über die Rentenversicherung deutlich, dass die Rentenversicherungspflicht leider nur eine einseitige und nicht zu vertretende Belastung für viele selbstständige Lehrkräfte ist. Rentenversicherungsbeiträge von 100 Prozent, sind in Bezug zu dem niedrigen Einkommen der Honorarlehrkräfte unangemessen hoch und verhindern Altersarmut nicht.

Uwe Fachinger stellte Modelle vor, die Honorarlehrkräfte entlasten würden.

Die Moderatorin Inge Müller berichtete, dass sich die GEW für verschiedene Modelle eingesetzt hat, dass aber die Umsetzung eine langwierige Sache sei. Entlastung gibt es zumindest an den Volkshochschulen, die Honorarzuschläge für versicherungspflichtige Honorarlehrkräfte zahlen.

Sehr frustriert zeigten sich die Anwesenden in der Diskussion um die Rentenversicherungspflicht. Es wurde für eine sofortige Abschaffung der Rentenversicherungspflicht plädiert, denn nur so könne den Lehrkräften kurzfristig geholfen werden. Dem wurde entgegengehalten, dass diese Forderung im Widerspruch zu der Forderung der GEW nach einer Rentenversicherungspflicht für alle Erwerbstätigen steht. Es zeigte sich, dass eine Rentenversicherung wohl gewünscht wird, aber eine deren Beiträge bezahlbar sind und die armutsvermeidend ist. Entlastung könnte die Einrichtung einer Lehrersozialkasse bringen, die die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge von Weiterbildner/-innen trägt. Karl Otte wurde gefragt, ob man auf die Einrichtung einer solchen Kasse hoffen könne, nachdem eine Lehrkraft die Klage auf eine solche eingereicht hat. Anlass für die Klage war der Entscheid des Bundesverfassungsgerichts von 2007, selbstständige Lehrkräfte als besonders schutzbedürftig einzustufen und damit die Beitragspflicht zur Rentenversicherung zu bestätigen. Groß war die Enttäuschung, als Karl Otte dieser Klage keine Bedeutung zumaß und ihr nur sehr geringe Erfolgchancen einräumte.

Karl Otte sieht dagegen Chancen von knapp 50 Prozent für seine Klage, die sich gegen die Ungleichbehandlung von Selbstständigen mit mehreren Auftraggebern richtet und die seit zwei Jahren läuft. Der Erfolg dieser Klage würde nur einem Teil der Honorarlehrkräfte nützen und würde für diese auch nur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bedeuten.

Abschließend zur Diskussion um die Rentenversicherung ging Karl Otte darauf ein, welche Risiken die individuelle Überlebensstrategie birgt, sich einfach der Beiträge zu entziehen. Er warnte deutlich davor, der Rentenversicherungspflicht nicht nachzukommen.

Nur noch kurz konnte Uwe Fachinger in einem zweiten Teil seines Referats auf die Krankenversicherung und Pflegeversicherung eingehen. Mit der Gesundheitsreform 2007 wurde zwar die von der GEW geforderte und auch in dem Konzept von Uwe Fachinger und Anna Frankus dargestellte Krankenversicherungspflicht eingeführt. Leider hat sie noch zu wenig Entlastung gebracht, der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung für Leute, die nicht gesetzlich versichert waren, ist noch immer versperrt und viele Honorarlehrkräfte müssen nach wie vor zu hohe Beiträge zahlen. Viele Unklarheiten blieben bestehen, so beispielsweise: Wie steht es um die Standardtarife der privaten Versicherungen? Wie werden sich die geplanten Veränderungen 2009 auswirken? Wie kann man Entlastung erreichen?

Karl Otte wies darauf hin, dass er kein Experte in Bezug auf Krankenversicherung sei.

Auch wenn sich während der Ausführungen der Referenten immer wieder Frustration und Lähmung breit machten, sprachen sich die Anwesenden dafür aus, durch verstärktes Engagement und Mobilisierung von Kolleginnen und Kollegen für Verbesserungen zu kämpfen. Die Moderatorin fasste zusammen, welche Handlungsstrategien weiter verfolgt werden sollen. Notwendig ist ein verstärktes Engagement von Kolleginnen und Kollegen. Die GEW muss sich weiterhin nachdrücklich bei Politikerinnen und Politikern und anderen Verantwortlichen für Konzepte sozialer Absicherung, für mehr reguläre Arbeitsplätze und gerechte Entlohnung einsetzen. Für den Klageweg müssen Kolleginnen und Kollegen gewonnen und unterstützt werden. Einig waren sich die Anwesenden, dass das Problem der sozialen Sicherung nicht mehr so extrem sei, wenn die Weiterbildner/-innen höhere Honorare erhalten würden. Und deshalb müsse für Honorarerhöhungen weiter gekämpft werden. Nur durch Druck von unten werden Auftraggeber bereit sein, höhere Honorare zu zahlen.

Es wurde beschlossen, dass man noch auf der Herbstakademie das weitere Vorgehen in einem Kreis Interessierter und Betroffener absprechen wolle.

Uwe Fachinger

Soziale Absicherung von Honorarlehrkräften – Einstiegsreferat zum Thema

Power-Point-
Präsentation

Gliederung

- Anmerkungen zur „sozialen Absicherung“
- Status quo
- Materielle Absicherung im Alter – Versicherungspflicht in der GRV
- Materielle Absicherung bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit
- Materielle Absicherung bei Auftragslosigkeit (Arbeitslosigkeit)

Anmerkungen zur „sozialen Absicherung“

Staatliche Maßnahmen der Absicherung zur Bewältigung von Einkommensausfall und/oder zusätzlichen finanziellen Belastungen, die im Zusammenhang mit sozialen Tatbeständen (allgemeinen oder sozialen Risiken) stehen:

- Materielle Absicherung im Alter
- Materielle Absicherung bei Krankheit
- Materielle Absicherung bei Pflegebedürftigkeit
- Materielle Absicherung bei Auftragslosigkeit (Arbeitslosigkeit)
- Materielle Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit
- Materielle Absicherung der Hinterbliebenen
- Materielle Absicherung bei Unfall
- Materielle Absicherung bei Mutterschaft
- Materielle Absicherung gegenüber einkommensmäßiger Armut

Status quo

Welche Risiken sind wie abgesichert bei den Honorarlehrkräften?

- Alter, Erwerbsunfähigkeit, Hinterbliebene – Versicherungspflicht in der GRV (SGB VI § 2 Abs. 1 Nr. 1)
- Krankheit, Pflegebedürftigkeit – Versicherungspflicht in der GKV (§ 5 Abs. 1 Nr. 13 i. V. m. § 5 Abs. 5), PKV, freiwillig in GPV, PPV
- Die Absicherung der anderen Risiken beruhen auf freiwilliger Entscheidung
 - Auftragslosigkeit – Bundesagentur für Arbeit
 - Unfall – Berufsgenossenschaft

Problem der Erfassung

- Man kann nicht davon ausgehen, dass die Personen ihrer Versicherungspflicht immer nachkommen
 - Abgeleitete Ansprüche in Abhängigkeit von der Lebenssituation
 - Verzicht der Absicherung aufgrund der monetären Belastung
 - Unkenntnis über Versicherungspflicht

Materielle Absicherung im Alter – Versicherungspflicht in der GRV

Rentenformel (§ 64 SGB VI)

Der Monatsbetrag der Rente ergibt sich, wenn

1. die unter Berücksichtigung des Zugangsfaktors ermittelten persönlichen Entgeltpunkte,
2. der Rentenartfaktor und
3. der aktuelle Rentenwert mit ihrem Wert bei Rentenbeginn vervielfältigt werden.

$$\text{Monatliche Rente} = \text{Zugangsfaktor} \times \text{Entgeltpunkte} \times \text{Rentenartfaktor} \times \text{aktueller Rentenwert}$$

im Zeitablauf veränderliche Größen

Aktueller Rentenwert (§ 68 Abs. 5 SGB VI)

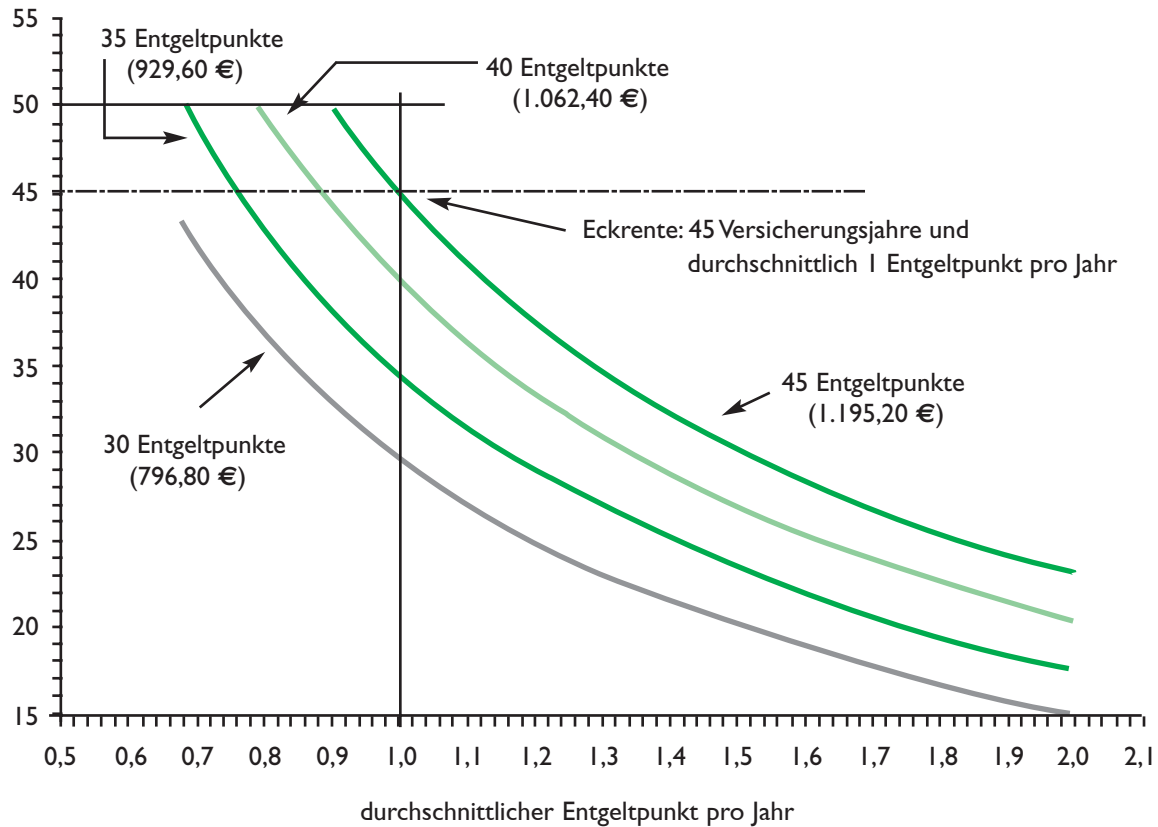
$$AR_t = AR_{t-1} \cdot \frac{BE_{t-1}}{BE_{t-2}} \cdot \frac{100 - AVA_{2010} - RVB_{t-1}}{100 - AVA_{2010} - RVB_{t-2}} \cdot \left(\left(1 - \frac{RQ_{t-1}}{RQ_{t-2}} \right) \cdot \alpha + 1 \right)$$

AR_t =	neuer aktueller Rentenwert im laufenden Kalenderjahr,
AR_{t-1} =	aktueller Rentenwert im vergangenen Kalenderjahr,
BE_{t-1} =	Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer im vergangenen Kalenderjahr,
BE_{t-2} =	Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer im vorvergangenen Kalenderjahr,
AVA_{2010} =	Altersvorsorgeanteil im Jahr 2010 (4 vH),
RVB_{t-1} =	durchschnittlicher Beitragssatz in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten im vergangenen Kalenderjahr,
RVB_{t-2} =	durchschnittlicher Beitragssatz in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten im vorvergangenen Kalenderjahr,
RQ =	Rentnerquotient
α =	0,25 (sog. Nachhaltigkeitsfaktor)

Ermittlung von Entgeltpunkten (vereinfachte Darstellung)

$$\begin{aligned} & \text{Entgeltpunkt} \\ & = \\ & \text{das durch Beiträge versicherte Bruttoarbeitseinkommen eines Kalenderjahres} \\ & \quad \text{(Beitragsbemessungsgrundlage)} \\ & \quad \text{dividiert durch} \\ & \quad \text{das Durchschnittsentgelt aller Arbeitnehmer desselben Kalenderjahres} \\ & = \\ & \text{Durchschnittliche Entgeltpunkte} \\ & = \\ & \text{Entgeltpunktesumme} \\ & \quad \text{dividiert durch} \\ & \quad \text{Anzahl der Kalenderjahre} \end{aligned}$$

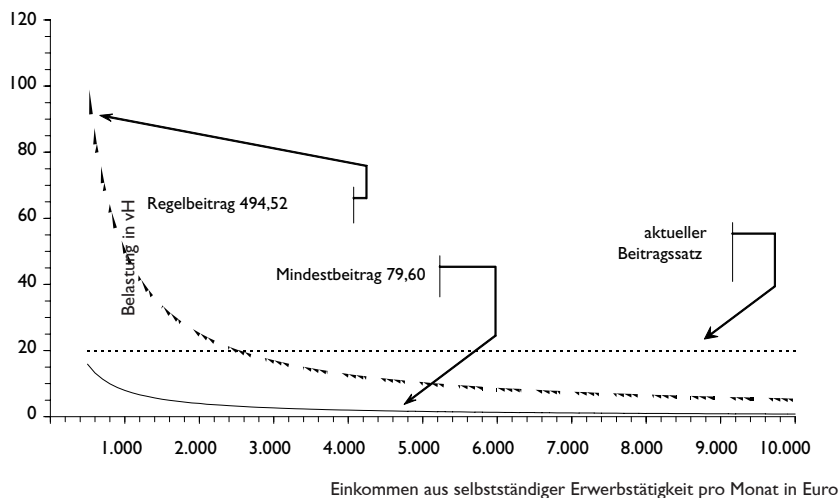
Absicherungsniveaus der GRV mit AR = 26,56 € ab 1. Juli 2008



Mindestabsicherung

- Problem: Festlegung eines Wertes
- Orientierung an der bedarfsorientierten Grundrente
- Höhe sollte nicht in einem festen Euro-Betrag definiert werden, d. h. dimensionslos sein
- Da die Mindestabsicherung in der GRV erfolgen soll, bietet sich eine Definition über die Entgeltpunktsomme an.

Belastungswirkung eines Festbetrages



Grundsätzlich liegt das Problem bei der Finanzierung in der relativ hohen Belastung der Arbeitseinkommen in Höhe von 19,9 vH insbesondere bei geringer Sparfähigkeit und damit bei niedrigen Arbeitseinkommen.

Modifizierung des Beitragstarifs

- Gleitzone
- Freibetrag
- Steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen
- Beitragserlass

Gleitzone

Die Reduzierung des beitragspflichtigen Einkommens für den Einkommensbereich von 400 bis 800 €. Die Ermittlung des beitragspflichtigen Einkommens erfolgt dabei gemäß der Formel:

$$BE = F \cdot 400 + (2 - F) \cdot (AE - 400)$$

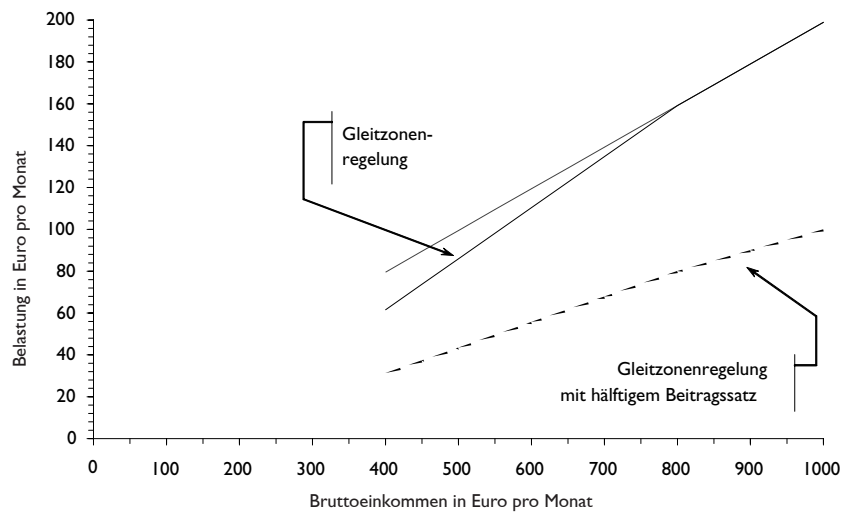
BE = Beitragspflichtiges Entgelt
 F = Faktor in Höhe von 0,7732 für das Kalenderjahr 2008
 berechnet wird der Faktor F nach der Formel:

$$F = \frac{30 \text{ vH}}{\text{durchschnittlicher Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz}}$$

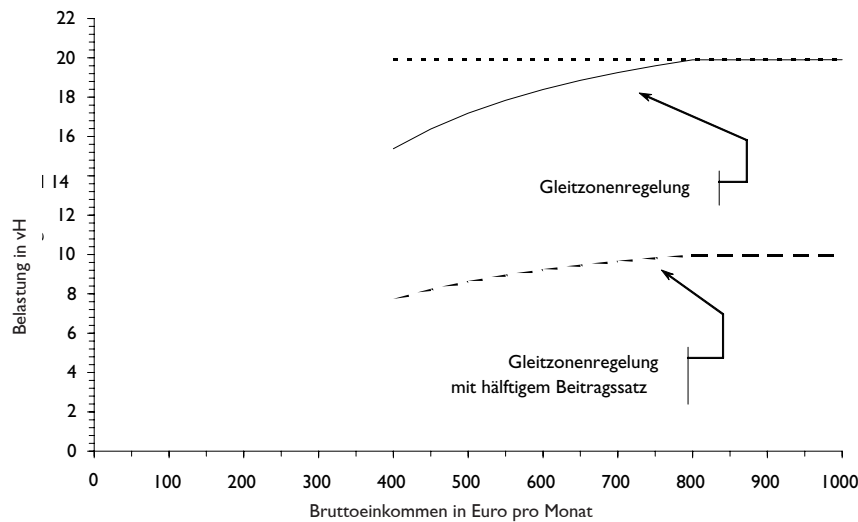
Für 2008 beträgt der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz 38,8 vH, dies entspricht der Summe der zum 1. Januar geltenden Beitragssätze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, in der gesetzlichen Pflegeversicherung, in der Arbeitslosenversicherung sowie dem durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung ohne 0,9 vH Zusatzbeitrag;

AE = Arbeitseinkommen

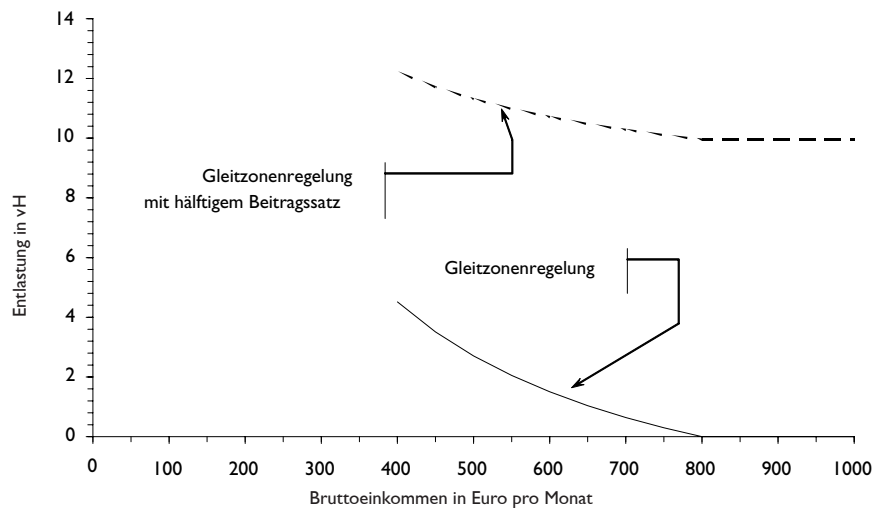
Belastungswirkung der Gleitzone nregelung



Belastungswirkung der Gleitzone nregelung



Entlastungswirkung der Gleitzone nregelung



Freibetrag

Die Festlegung der Höhe des Freibetrages ist eine normative Entscheidung.
 Ein Freibetrag führt in einem nach dem Äquivalenzprinzip ausgestalteten und nach dem Umlageverfahren finanzierten Sicherungssystem zu Einnahmeausfällen.
 Damit stellt sich die Frage nach der „Gegenfinanzierung“.

Beispiel zur Verdeutlichung der Größenordnung:
 Es entstehen Beitragsausfälle bei sozialversicherungspflichtigen Einkommen von 500 € und mehr in einer Höhe von $250 \text{ €} \cdot 0,199 = 49,75 \text{ €} \cdot \text{Anzahl der Beitragszahler}$

Versicherungspflichtig Beschäftigte im Berichtsjahr 2006 : 25.505.977

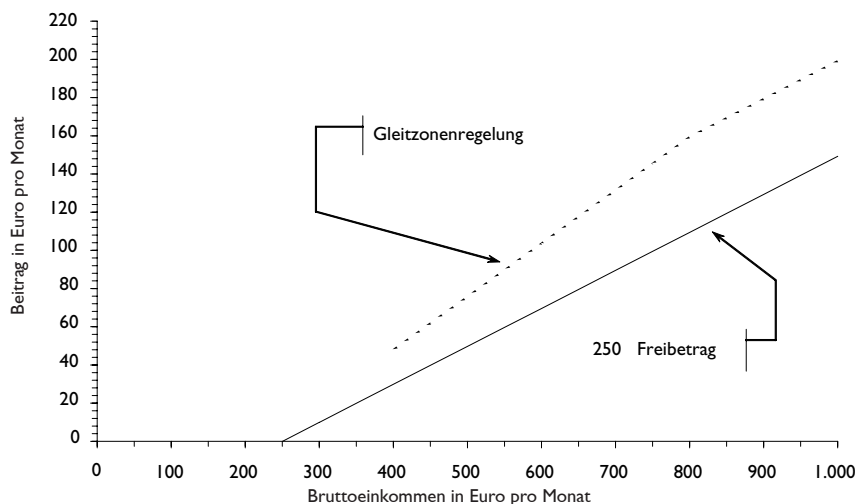
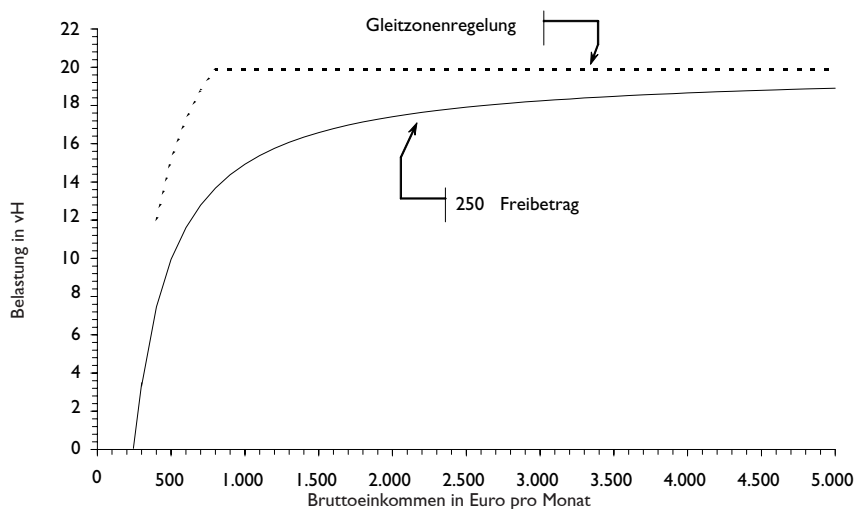
Damit hätten sich Mindereinnahmen in Höhe von 15,23 Milliarden Euro im Jahr 2006 ergeben.

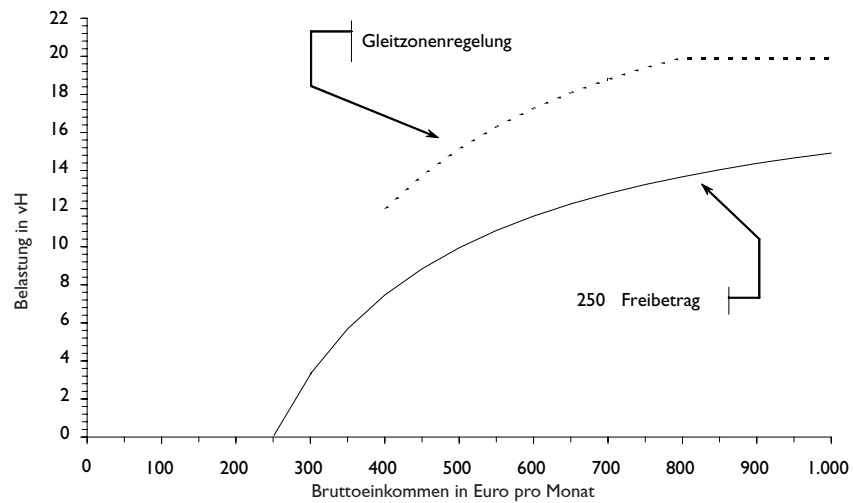
1 Prozentpunkt Beitragssatzänderung bedingt rund 10 Mrd. Euro Einnahmenänderung.

Möglichkeiten:

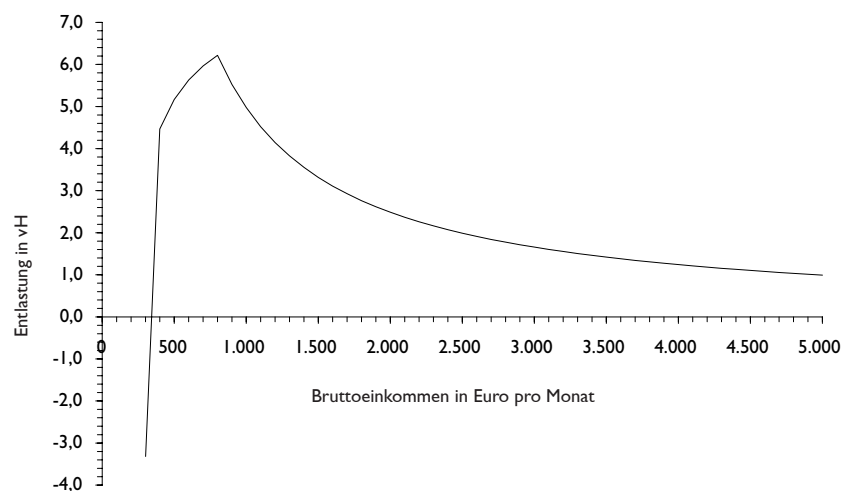
- Steuerfinanzierung über den Bundeszuschuss
- Reduzierung der zusätzlichen Belastung durch Abschmelzen der Höhe des Freibetrags ab einer bestimmten Einkommenshöhe (z. B. ähnlich der Gleitzone-Regelung)

Belastungswirkung eines Freibetrags





Entlastungswirkung eines Freibetrages in Höhe von 250 €



Materielle Absicherung bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit

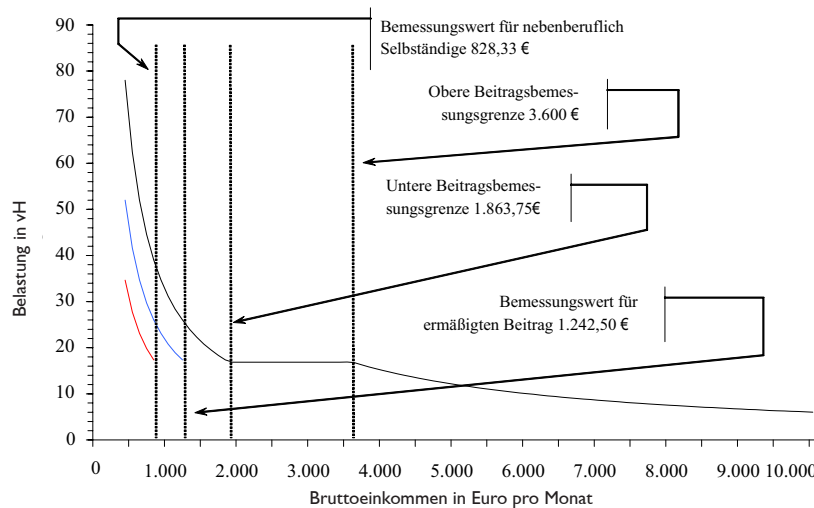
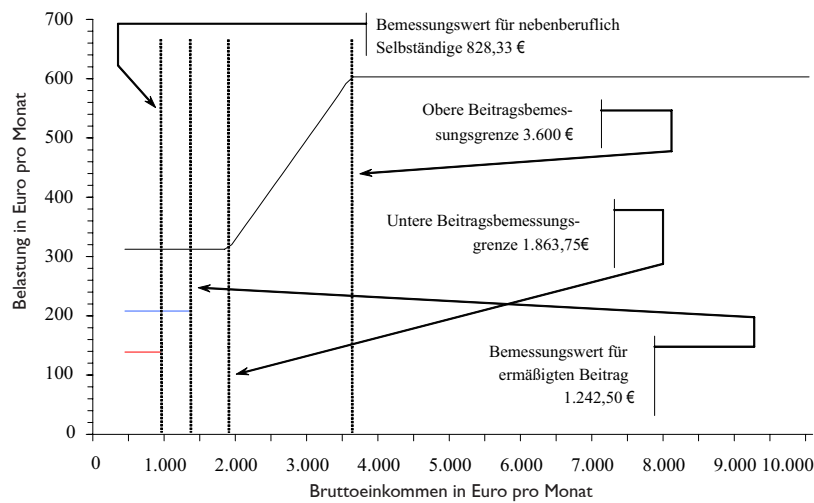
In einer gesetzlichen Kranken- bzw. Pflegeversicherung

- Beiträge richten sich nach der Höhe der beitragspflichtigen Einnahmen mit Sonderregelung für spezifische Gruppen
 - Mindestbeitrag für hauptberuflich Selbstständige (ermäßigter Beitrag)
 - Mindestbeitrag für nebenberuflich Selbstständige
- Krankengeld muß zusätzlich abgesichert werden

In einer privaten Kranken- bzw. Pflegeversicherung

- Basistarif – obere Grenze ist der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- bzw. Pflegeversicherung oder
- Wahltarif (gestaffelt nach Lebensalter, Geschlecht, Leistungen u. a.)
- Kopfbeiträge (Prämien)
- Leistungen individuell gestaltbar
- Krankengeld muß zusätzlich abgesichert werden

Belastungswirkung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung



Materielle Absicherung bei Auftragslosigkeit (Arbeitslosigkeit)

- Freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung (§ 28a SGB III vorerst bis Ende 2010)
- Kopfbeitrag (§ 345b Nr. 2 SGB III)
 - Bemessungsgrundlage sind 25 % der monatlichen Bezugsgröße (2.485,00 €), d. h. 621,25 € und damit
 - 20,50 € (Westdeutschland) und 17,32 € (Ostdeutschland)
- Leistungshöhe
 - „Fiktive Bemessung“ nach Qualifikationsgruppen (§ 132 Abs. 2 SGB III)
 - für Hochschul-/Fachhochschulausbildung 300stel der Bezugsgröße
 - für Fachschulabschluss, Meister o. ä. 360stel der Bezugsgröße
 - für Ausbildungsberuf 450stel der Bezugsgröße
 - bei keiner Ausbildung 600stel der Bezugsgröße
 - ...pro Tag
 - monatlich:
 - > 2.982€ / 2.520 €
 - > 2.485 € / 2.100 €
 - > 1.988 € / 1.680 €
 - > 1.491 € / 1.260 €

Karl Otte

Rechtliche Aspekte zur sozialen Absicherung von Honorarlehrkräften

1. Um mit den einzelnen Fragestellungen umzugehen, war es zunächst wichtig, diese einer der nachstehend aufgeführten Ebenen zuzuordnen:

1. Rechtspolitische Ebene
2. Rechtliche Ebene
 - 2.1. Was ist unstrittige Rechtslage?
 - 2.2. Was ist auf der rechtlichen Ebene veränderbar?
3. Persönliche Strategien

Insbesondere ist zwischen den Ebenen 1 und 2.2 zu differenzieren, um entscheiden zu können, ob Forderungen im rechtspolitischen Raum zu formulieren sind oder zu versuchen ist, Ansprüche klageweise, vorrangig in Form von Musterverfahren, durchzusetzen. Die Ebene 3 ist für gewerkschaftlich organisierte Honorarlehrkräfte deshalb von Belang, weil diese sich in einer schizophrenen Situation befinden: Auf der einen Seite vertreten sie gewerkschaftspolitische Positionen, z.B. die Forderung nach der Rentenversicherungspflicht für jegliches Erwerbseinkommen, auf der anderen Seite sehen sie sich, beispielsweise bei Honorareinkünften in Höhe von 1.400 Euro monatlich, existenziell gezwungen, alles zu versuchen, um eine Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen, die ihre Einkünfte um knapp 20 Prozent monatlich reduzieren würden, zu umgehen.

2. Entscheidende Weichenstellung für die Frage der Versicherungspflicht und damit der sozialen Absicherung von Honorarlehrkräften ist die der Ebene 2 zuzuordnende Statusfrage: Haben Lehrkräfte den Arbeitnehmerstatus, sind sie, sofern die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro überschritten ist, in allen Bereichen der Sozialversicherung pflichtversichert. Die Beitragslast wird dann hälftig vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber getragen, letzterer ist verpflichtet, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen, unterlässt er dies, hat er die für die Vergangenheit fällig gewordenen Beiträge grundsätzlich allein zu tragen.

Im Bereich Weiterbildung hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung folgende Differenzierung

vorgenommen: Dozenten an Volkshochschulen oder anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen sind regelmäßig keine Arbeitnehmer, es sei denn, sie sind vergleichbar einer Lehrkraft an einer allgemeinbildenden Schule in den Lehrbetrieb eingegliedert, müssen sich beispielsweise in einen Stundenplan einfügen, haben didaktische und methodische Vorgaben, müssen Noten geben, an Konferenzen teilnehmen etc. Für Lehrkräfte in Schulabschlusskursen wird der Arbeitnehmerstatus regelmäßig anerkannt. Für den Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ ist er bisher verneint worden. Es spricht einiges dafür, dass Lehrkräfte in Integrationskursen Arbeitnehmer sind, da sie nach sehr engmaschigen Vorgaben arbeiten. Es dürfte Sinn machen, hier in geeigneten Fällen den Status arbeitsgerichtlich klären zu lassen. Es besteht dabei das Problem, dass derjenige, der bisher als Honorarkraft vergütet wurde und die Statusfrage stellt, sein Beschäftigungsverhältnis riskiert. Sinnvoll dürfte es deshalb sein, gerichtliche Verfahren nur dann einzuleiten, wenn der Auftraggeber bereits aus anderen Gründen nicht bereit ist, das Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen.

3. Erörtert wurden zwei verfassungsrechtliche Fragen (Ebene 2.2).

In einem beim Bundessozialgericht derzeit anhängigen Nichtzulassungsbeschwerdeverfahren wird die Frage thematisiert, ob die Rentenversicherungspflicht selbstständig tätiger Lehrkräfte nicht gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 3 GG) verstößt. Die dortige Klägerin trägt vor, dass sie für ihre Rentenversicherungsbeiträge allein aufkommen müsse, während Künstler und Publizisten in der Künstlersozialkasse versichert seien, dort nur die Hälfte der Beiträge aufwenden müssten und die andere Hälfte durch die Vermarkter von Kunst und publizistischen Werken, bzw. durch Bundeszuschüsse getragen werden würde. Besonders deutlich werde das bei selbstständig tätigen Musiklehrern, die Mitglieder der Künstlersozialkasse seien. Es sei grob gleichheitswidrig, wenn ein Musiklehrer anders behandelt werde, als eine Lehrkraft, die in wissenschaftlichen Fächern unterrichte. Der Referent sieht für diese Beschwerde kaum Erfolgsaussichten. Das Bundes-

verfassungsgericht (BVerfG) hat klargestellt, dass es die Versicherungspflicht selbstständig tätiger Lehrer für mit dem Grundgesetz vereinbar hält. Es sei nicht zu beanstanden, dass der Gesetzgeber diese für besonders schutzbedürftig eingestuft habe, weil ihr Lebensunterhalt primär auf der Verwertung der eigenen Arbeitskraft basiere (Beschluss v. 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00 –). Auch die besondere sozialrechtliche Stellung von Künstlern und Publizisten hat das BVerfG bereits als zulässig anerkannt (Beschluss vom 08.04.1987 – 2 BvR 909/82 –).

Der Unterzeichner führt seinerseits ein Verfassungsbeschwerdeverfahren, in dem es um die Ungleichbehandlung von selbstständigen Lehrkräften und sonstigen arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen geht, die für mehrere Auftraggeber tätig sind (Az.: 1 BvR 2405/06 –). Erstere sind rentenversicherungspflichtig, letztere versicherungsfrei. Es ist kaum einsehbar, warum ein EDV-Spezialist, der Kurse an mehreren Volkshochschulen erteilt, rentenversicherungspflichtig ist, während ein solcher, der die EDV-Anlagen kleiner Unternehmen wartet, keine Beiträge abführen muss, zumal beide allein auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen sind. Würde der Beschwerde stattgegeben werden, wären Honorarlehrkräfte versicherungsfrei, wenn sie mehr als 1/6 ihrer Einkünfte von anderen Auftraggebern als dem Hauptauftraggeber beziehen.

4.

Was die persönlichen Überlebensstrategien betrifft, ist festzustellen, dass es nach der GEW-Broschüre „Prekäre Arbeit im Weiterbildungsbereich“ etwa 150.000 Honorarlehrkräfte gibt, die DRV Bund in dem Verfahren, welches zur Entscheidung des BVerfG vom 26.06.2007 – 1 BvR 2204/00 – geführt hat, aber nur von 23.855 Versicherten ausgeht. Dies bedeutet sehr wahrscheinlich, dass die meisten Honorarlehrkräfte ungeachtet bestehender Versicherungspflicht keine Beiträge an die Rentenversicherung abführen. Das ist aus mehreren Gründen problematisch: Selbstständig tätige Lehrkräfte mit einem Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze sind verpflichtet, sich bei der Rentenversicherung anzumelden. Eine Verletzung der Meldepflicht stellt nach § 190 a SGB VI eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 320 SGB VI). Wird eine

Versicherungspflicht nachträglich festgestellt, müssen Säumniszuschläge in erheblicher Höhe nachgezahlt werden, der Zinssatz liegt bei 12 Prozent p.a.. Eine Verjährung tritt frühestens nach vier Jahren ein, bei vorsätzlicher Nichtmeldung erst nach 30 Jahren. Es besteht ein erhebliches Risiko, dass die Betroffenen erfasst werden, sei es bei Klärung ihrer persönlichen Versicherungsbiografie, sei es auf Grund von Betriebsprüfungen, die bei Bildungsträgern durchgeführt werden oder sei es durch Informationen, die die Finanzverwaltung an die DRV weitergibt (§ 31 II AO).

FORUM 4

ZUSAMMENFASSUNG | Dr. Georg Fischer

Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik

Der Referent der Bundesagentur für Arbeit (BA), Kay Senius, erläuterte in seinem Beitrag (vertiefend zu seinem Vortrag am Vortag) einen „weiteren Begriff“ von Arbeitsmarktpolitik (nicht nur die BA agiere dazu) und von Weiterbildung (neben Kursen allgemeiner als beruflich Arbeiten und Lernen), um das Ziel der Hartz I-IV-Reformen zu erläutern. Als zentrale Botschaft daraus sollte festgehalten werden, dass nach dem Rückzug der BA mit der Umorganisation ab 2002 nun eine Art Wiedereinstieg stattfände. Allerdings geht das statistische Wachstum von Weiterbildung, die durch die BA finanziert wird, vor allem auf kurzfristige Maßnahmen zu Arbeitsgelegenheiten, nicht so sehr auf qualitativ und längerfristige WB-Gelegenheiten zurück. Die BA habe derzeit auch wenig Verbesserungspotenzial, denn die politisch gewollten „Marktberaumungsprozesse“ (die wir gewerkschaftlich als Ausbluten der WB-Landschaft bewerten, weil sie Strukturen zerstörten und 30-50.000 Lehrende arbeitslos machten) haben einiges „übersteuert“. Aber die BA habe dies eingesehen und würde im Rahmen ihrer Möglichkeiten neue Anstrengungen unternehmen.

In solchem Sinn erklärte Prof. Dr. Volker Baethge-Kinsky vom SOFI Göttingen die Notwendigkeit, dass die Bedarfsanalysen eine breite Grundlagenbildung zeigten. Die „Instrumentenreform“ der BA habe die Lebens- und Bedarfslagen der SGB II-Adressaten nicht genügend berücksichtigt und dazu geführt, dass Basisqualifikationen (die Bildungsanstrengungen von mehreren Jahre benötigten) heute fehlen.

Im „strategischem Programm der BA“ (Aufstiegsberatung, Bildung als Ziel des SGB fixieren und Partnerschaft zwischen Wirtschaft-Politik-BA knüpfen) bleiben, so die Kritik, die Arbeitsbedingungen der vor Ort tätigen Lehrkräfte zu wenig berücksichtigt. Da auch die Deregulierung der öffentlichen Aufgaben „flächendeckende Grundversorgung mit Erwachsenenbildung“ immer noch im Gange ist, werden die Lehrkräfte zunehmend noch prekärer beschäftigt, als die meisten es schon immer waren. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die Einsicht in Fehler ehrenhaft, aber (auch) die BA trägt für die Existenzangst zehntausender Erwachsenenbildner Verantwortung und sollte mit ihrer Vergabepolitik zu einer Verbesserung beitragen.

Kay Senius

Engagement der Bundesagentur für Arbeit bei der Beruflichen Bildung

I. Rahmenbedingungen der letzten beiden Jahre

Insgesamt standen den Agenturen für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften im Jahr 2007 2,4 Mrd. Euro für Maßnahmen der Beruflichen Bildung zur Verfügung (davon 1 Mrd. im Rechtskreis SGB II). 2008 belief sich der Eingliederungstitel auf 3,1 Mrd. Euro (davon 1,3 Mrd. im SGB II).

Mit diesen Mitteln konnte im Jahr 2007 1,7 Mio. Teilnehmern der Eintritt in eine berufliche Bildungsmaßnahme ermöglicht werden (davon 700.000 Hilfebedürftige im SGB II). Bis Oktober 2008 wurden bereits 1,4 Mio. Teilnehmer gefördert (582.000 aus dem SGB II).

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihr Engagement im Bereich der Beruflichen Bildung nach ihrer Reform wieder verfestigt hat. Sie hat – initiiert durch ihren Verwaltungsrat – die Initiative ergriffen, zum Beispiel durch das Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU).

2. Strategisches Programm der BA

Im strategischen Programm der BA ist Prävention und damit Bildung als Schlüsselaufgabe in den Vordergrund gestellt. Der Vorstand der BA hat dies im September 2008 im Aktionsprogramm „Prävention und Innovation“ konkretisiert, in dem er vier große Themenfelder im Markt für Arbeitsmarktdienstleistungen identifiziert, denen sich auch die BA stellen muss und wird:

- fehlende bzw. unzureichend auf den Bedarf abgestimmte wirkungsvolle Qualifikationsangebote für An- und Ungelernte
- bessere Adressierung von Übergängen im Biografieverlauf und der dazugehörigen Risiken für das weitere Erwerbsleben
- fehlende wirksame ganzheitliche Angebote für Personen mit komplexen Problemlagen

- Humanressourcen in Betrieben werden nicht zukunftsfähig weiterentwickelt.

Daraus abgeleitet verfolgt die BA in den nächsten drei Jahren strategische Initiativen in den Bereichen Verbesserung des Übergangs an der ersten Schwelle, modulare Weiterbildungsformen für gering Qualifizierte sowie Qualifikation von Mitarbeitern im Unternehmen.

Diese strategischen Initiativen werden noch weiter konkretisiert und operationalisiert und vom Verwaltungsrat gesteuert. Insoweit sind konkrete Anregungen und Hinweise nicht nur gewünscht sondern auch erforderlich.

3. Umsetzung im Bereich der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II)

Im SGB II werden diese Ansätze, soweit übertragbar, natürlich übernommen. Wir sehen aber hier zusätzliche Erfordernisse, wovon ich zwei sehr stark gewichte:

- a) Berufliche Bildung und soziale Problembearbeitung muss besser verzahlt werden (beispielsweise durch Finanzierungspools für Kombimaßnahmen)
- b) Bildungsgutscheinverfahren ist für den Bereich der Grundsicherung suboptimal (nicht jeder Hilfebedürftige kann damit souverän umgehen, zudem sind spezielle Maßnahmeinhalte erforderlich, die am Bildungsmarkt nicht ausreichend und nicht flächendeckend angeboten werden)

Deshalb erhebt die BA die Forderung, im SGB II auch Auftragsmaßnahmen zuzulassen. Ich hoffe, das wird im Rahmen der Instrumentenreform aufgegriffen.

Dr. Volker Baethge-Kinsky

Die Hartz-Gesetze und ihre Folgen für die BA-finanzierte Weiterbildung/-qualifizierung

In dem Titel des Vortrags wird schon angedeutet, dass es hier nicht um einen auf das Instrument „Förderung beruflicher Weiterbildung“ (FbW) verengten Blick geht. Denn es sollte inzwischen klar sein, dass Weiterbildung nicht nur das ist, was in Kursen und Seminaren gelernt wird. Es gibt heute eine Vielzahl von Arrangements beruflicher Weiterbildung und beruflichen Weiterlernens, die in unterschiedlicher Weise arbeitsnahe und arbeitsferne Formen des Lernens miteinander kombinieren und jeweils für sich genommen Sinn machen, weil sie die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Interessen von Individuen bedienen. Von daher muss man bei dem genannten Thema alle Instrumente betrachten die der Weiterbildung und der Weiterqualifizierung dienen.

Doch werfen wir zunächst einen Blick zurück auf die Hartz-Reformen und insbesondere die Reform des Instruments FbW. Diese Reform hatte sich mehrere ehrgeizige Ziele gesetzt:

- Verbesserung der Qualität des Weiterbildungsangebots durch ein funktionierendes Qualitätssicherungssystem
- Übergang von einer angebots- zu einer nachfrageorientierten Steuerung der BA-finanzierten Weiterbildung
- Bereinigung des Weiterbildungsmarktes durch einen verschärften Wettbewerb
- Stärkung der Beteiligungsrechte von Adressaten/-innen durch Vergabe von Bildungsgutscheinen im Bereich FbW

Was aber ist wirklich erreicht worden? Betrachten wir einmal der Reihe nach die Konsequenzen der Reform – a) für die Qualität der durchgeführten Maßnahmen, b) für die Adressaten/-innen und c) für die Qualifikationsversorgung.

Zu A:

Was wir zum einen beobachten können, ist eine Zunahme der Eintritte in Maßnahmen mit signifikanten Anteilen beruflichen Weiterlernens/beruflicher Weiterbildung. Gleichzeitig aber gibt es eine deutliche Verschiebung zu qualitativ wenig gut geregelten Instrumenten als FbW. Und innerhalb von FbW schrumpft zwischen 2003 und

2007 der Anteil von Langzeitmaßnahmen (von 28 auf 8 Prozent), während die Kurzzeitmaßnahmen (Dauer unter 6 Monaten) von 46 auf 78 Prozent ansteigen.

Was wir zum anderen feststellen müssen, ist, dass eine Verbesserung in der Qualität der Maßnahmen nicht wirklich erkennbar ist. Hier sind die Befunde aus den Evaluationen uneindeutig. Zumindest kann man konstatieren, dass die höhere Wirksamkeit des Instruments FbW nach der Reform in erheblichem Maße auf Selektionseffekte zurückgeht.

Darüber hinaus gilt: Die Langfristeffekte so genannter „passgenauer“ Kurzzeitmaßnahmen sind noch im Wesentlichen unbeobachtet.

Schließlich gilt eines doch: Das Ziel „Kostensenkung“ wurde erreicht; bei FbW wurden etwa 2 Mrd. Euro eingespart.

Zu B:

Bei den Adressaten/-innen hat es entgegen der geweckten Erwartungen eher einen Abbau statt einen Ausbau von Beteiligungsrechten gegeben. Viele werden durch die Handlungsprogramme der BA, welche FbW nur für „Beratungskunden/-innen Fördern“ vorsehen, von vornherein ausgeschlossen. Darüber hinaus lässt sich so etwas wie ein doppelter „Creaming-Prozess“ beobachten: Personen erhalten entweder keinen Bildungsgutschein aufgrund subjektiver Eingliederungsprognosen der Vermittler oder aber sie fallen Selektionen bei der Teilnehmerauswahl zum Opfer, die die Bildungsträger vornehmen, damit die vorgegebenen Leistungsziele (Eingliederungsquoten) erreichbar bleiben. Die Benachteiligung bei der Bildungsgutscheinvergabe betrifft insbesondere Ältere, gering Qualifizierte und (alleinerziehende) Frauen mit Kindern. Schließlich sind in nicht unerheblichem Maße Selbstselektionsprozesse bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen zu beobachten. Hierin spiegelt sich die Überforderung von Individuen durch mangelhafte Informationsbasis und unzureichende Qualifizierungsberatung.

Zu C:

Guckt man auf die Konsequenzen für die Qualifikationsversorgung, so ist als erstes die Entwicklung

der lokalen Bildungs- und Qualifizierungsinfrastruktur zu betrachten. Auch wenn hierfür genaue Zahlen fehlen, so berichtet die BMAS-Evaluation vom „Ausbluten der Träger“, den sie gleichwohl euphemistisch als „Marktberaumungsprozess“ klassifiziert. Auch von einer besseren, nachfrage-orientierten Form der Planung und Steuerung von Weiterbildung sind wir momentan meilenweit entfernt. Letztlich handelt es sich bei dem, was an Planung beobachtbar ist, um eine andere Form der Angebotsorientierung. Dies hat nicht nur damit zu tun, dass die Bildungszielplanung für die Agenturen nicht mehr obligatorisch ist. Vielmehr gilt, dass die eigentlichen „Nachfrager“ von Weiterbildung, nämlich sowohl die Adressaten/-innen selbst als auch die Betriebe, bei der Planung weitgehend außen vor bleiben.

Hier rächt sich vermutlich, dass in der Hartz-Evaluation Suche nach einem funktionierenden Koordinationsmechanismus jenseits von Markt und Hierarchie nicht auf der Agenda stand.

Es bleibt mir darauf hinzuweisen, dass Information und Beratung zu Weiterbildung und Qualifizierung längst nicht zu den obligatorischen arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen gehört, die die Arbeitsagentur oder die Grundsicherungsträger anbieten oder finanzieren.

Wer nun gedacht hätte, dass viele von den geschilderten Problemen mit den Geburtswehen der Hartz-Gesetze zusammenhängen und es in Zukunft nicht mehr schlimmer werden kann, der wird mit Blick auf die anstehende Instrumentenreform eines besseren belehrt. Neben den beiden guten Nachrichten – FBW bleibt erhalten, es gibt nun bald einen Rechtsanspruch auf Förderung des Hauptschulabschlusses – erreichen uns auch alarmierende Signale: Die Förderung beruflicher Weiterbildung durch Vertretung („Job rotation“) wird ebenso abgeschafft wie die institutionelle Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder die Förderung des Jugendwohnheimbaus. Die Begründung dafür – geringe Nutzung des Instruments – überzeugt nicht, zumindest solange nicht, wie die Ursachen dafür unbekannt sind. Schließlich kann der Bedarf in Zukunft ganz anders aussehen.

Was wird eigentlich gebraucht und was müsste getan werden?

Insbesondere mit Blick auf die auch von der Politik immer wieder reklamierte Bedeutung Lebenslangen Lernens und die Schwierigkeiten von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, sich im Wust der Qualifizierungsangebote zurechtzufinden, müsste für eine verbesserte und zugleich unabhängige Weiterbildungsinformation und -beratung gesorgt werden. Zum anderen muss mehr für eine wirklich nachfrageorientierte Planung, Steuerung und Durchführung von Weiterbildung getan werden. Hierfür wären betriebliche Personalbedarfe und Qualifikationsbedarfe sowie die Lernvoraussetzungen der Adressaten/-innen systematisch einzubeziehen). Darüber hinaus sollte man bei der Ausschreibung und Vergabe von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen die derzeit dominierenden Preiskriterien zugunsten von Qualitätskriterien abschwächen. Des Weiteren ist über die Installation lokaler Berufsbildungsdialoge und Bereitstellung von Finanzierungsmitteln der Aufbau einer lokalen Bildungsinfrastruktur zu unterstützen. Schließlich scheint das alles nur möglich, wenn wir insgesamt eine neue Finanzierungsbasis für Lebenslanges Lernen finden. Ob man dies über den Ausbau der Arbeitslosenversicherung leisten kann, wäre zu diskutieren.

Es wäre verfehlt, die für alle hier skizzierten Probleme und Lösungsansätze die Bundesagentur für Arbeit zu verhaften; manches davon braucht einen Auftrag des Gesetzgebers. Dennoch könnte auch die BA schon jetzt etwas zur Problemlösung beitragen,

- durch Verbesserung der Qualität in der Vermittlungsberatung,
- durch Initiative bei der Organisation lokaler Berufsbildungsdialoge und
- durch eine Ausschreibungs- und Vergabep Praxis, die den Qualitätswettbewerb fördert.

Perspektiven BA-finanzierte(r)n Weiterbildung und -lernens

„Wie können Arbeitsmarktpolitik und deren Umsetzung durch die BA gestaltet werden, um Weiterbildung auszubauen und die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung zu verbessern?“



Power-Point-Präsentation

Vorbemerkung

- Bewusste Verwendung eines „weiten“ Weiterbildungsbegriffs
- „Weiterbildung ist nicht nur das , was in Kursen und Seminaren gelernt wird“
- Es gibt heute eine Vielzahl von Arrangements beruflichen Weiterlernens (im Sinne der Kombination von arbeitsnahen und –arbeitsfernen Formen des Lernens)

Konsequenz: Betrachtung aller Instrumente, die der Weiterbildung und dem Weiterlernen dienen!

Aufbau des Vortrags

1. Ziel der Reform des Instruments „Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)“
2. Konsequenzen der Reform
 - Für die Qualität der durchgeführten Maßnahmen
 - Für die Adressaten/-innen
 - Für die Qualifikationsversorgung
3. eine neue Stufe: die geplante Instrumentenreform
4. was eigentlich gebraucht würde/getan werden müsste

I. Ziel der Reform von FbW

- Verbesserung der Qualität des Weiterbildungsangebots durch ein funktionierendes Qualitätssicherungssystem
- Übergang von einer angebots- zu einer nachfrageorientierten Steuerung der BA-finanzierten Weiterbildung
- Bereinigung des Weiterbildungsmarktes durch einen verschärften Wettbewerb
- Stärkung der Beteiligungsrechte von Adressaten/-innen durch Vergabe von Bildungsgutscheinen im Bereich FbW

Konsequenzen der Reform – für die Qualität der durchgeführten Maßnahmen (I)

Entwicklung der Eintritte in Maßnahmen mit WB-Anteilen

Instrumente für Weiterbildung/-lernen	Eintritte 2002	Eintritte 2007	Entwicklung 2002-2007
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	456.301	355.851	- 22,0 %
Eingliederungsmaßnahmen nach 42 I i SGB III	—	95.100	—
Feststellungs- und Trainingsmaßnahmen	877.038	1.066.321	+ 21,6 %
Arbeitsgelegenheiten (MAE)	—	760.676	—
Nachr.: Alle Instrumente mit Qualifizierungsanteilen	1.627.096	2.328.060	+ 43,1 %

Konsequenzen der Reform – für die Qualität der durchgeführten Maßnahmen (2)

- Zunahme der Eintritte in Maßnahmen mit Anteilen beruflichen Weiterlernens/beruflicher Weiterbildung, aber:
 - Deutliche Verschiebung zu qualitativ wenig geregelten Instrumenten
 - Innerhalb von FbW: zwischen 2003 und 2007 schrumpfender Anteil von Langzeitmaßnahmen (von 28 % auf 8 %)
 - Anstieg von Kurzzeitmaßnahmen (Dauer unter 6 Monaten) von 46 % auf 78 %
- Keine eindeutige Verbesserung in der Qualität erkennbar
 - Höhere Wirksamkeit nach der Reform geht erheblich auf Selektionseffekte zurück
 - Langfristeffekte „passgenauer“ Kurzzeitmaßnahmen im Wesentlichen unbeobachtet
- Ziel erreicht: Kosten gesenkt (2 Mrd. Euro bei FbW gespart)

Konsequenzen der Reform – für die Adressaten/-innen

- Abbau statt Ausbau von Beteiligungsrechten (Handlungsprogramme sehen FbW nur für „Beratungskunden/-innen Fördern“ vor)
- Doppelter „Creaming-Prozess“ (aufgrund subjektiver Eingliederungsprognosen der Vermittler und Selektionen bei der Teilnehmerauswahl durch Bildungsträger)
- Selbst-Selektionsprozesse bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen (Überforderung durch mangelhafte Informationsbasis und unzureichende Qualifizierungsberatung)
- Benachteiligung insbesondere von Älteren, gering Qualifizierten und (alleinerziehenden) Frauen mit Kindern

Konsequenzen der Reform – für die Qualifikationsversorgung

- lokale Bildungs- und Qualifizierungsinfrastruktur
 - „Ausbluten der Träger“ als „Marktberreinigungsprozess“
- Planung und Steuerung von Weiterbildung?
 - Statt „Nachfrageorientierung“ neue Form der Angebotsorientierung
 - Bildungszielplanung nicht mehr obligatorisch
 - Adressaten/-innen und Betriebe bleiben außen vor
- Jenseits von Markt und Hierarchie: die fehlende Suche nach einem funktionierenden Koordinationsmechanismus
 - „Leerstelle“ in der Hartz-Evaluation
- Information und Beratung
 - eine weitere Baustelle

Schlimmer wird's nimmer? – die anstehende Instrumentenreform

- Eine erste gute Nachricht:
 - FbW bleibt erhalten
- Eine zweite gute Nachricht:
 - Rechtsanspruch auf Förderung des Hauptschulabschlusses
- Zu viele Fehlsignale
 - Abschaffung Förderung beruflicher Weiterbildung durch Vertretung („Job rotation“)
 - Streichung der institutionellen Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
 - Streichung der Förderung des Jugendwohnheimbaus

Was eigentlich gebraucht würde und getan werden müsste

- Verbesserte und unabhängige Weiterbildungsinformation und -beratung
 - Für Arbeitslose und Arbeitssuchende
- Sicherstellung einer nachfragerorientierten Planung, Steuerung und Durchführung von Weiterbildung
 - (Basis: betriebliche Personalbedarfe und
 - Qualifikationsbedarfe sowie Lernvoraussetzungen der Adressaten/-innen)
- Übergang von einem Preis- zu einem Qualitätswettbewerb
 - Ausschreibung und Vergabe von Maßnahmen
- Organisation lokaler Bildungsinfrastruktur
 - Berufsbildungsdialoge
- Finanzierung
 - Neue Finanzierungsbasis für Lebenslanges Lernen (Ausbau der ALV?)
 - Sockelfinanzierung für Bildungsinfrastruktur

Was davon die BA schon jetzt tun kann

- Verbesserung der Qualität in der Vermittlungsberatung
- Organisation lokaler Berufsbildungsdialoge
- Förderung des Qualitätswettbewerbs durch andere Ausschreibungs- und Vergabepaxis

ABSCHLUSSDISKUSSION

ZUSAMMENFASSUNG | Arnfried Gläser

Weiterbildung ist MehrWert – gute Arbeit braucht gute Bedingungen!

Als erste nahm **Dr. Stephanie Odenwald** Stellung zu der Situation der Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland und stellte dar, was die GEW unternimmt, um für eine Verbesserung der Beschäftigten in der Weiterbildung einzutreten. Sie berichtete über die aktuelle gewerkschaftliche Initiative „Bundesregelungen für die Weiterbildung“ von GEW, ver.di und IG Metall. Diese hat zu Beginn des Jahres 2000 erstmals ihre Vorschläge zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Weiterbildungssystems in Deutschland vorgestellt. Die beteiligten Gewerkschaften wiesen auf eine immer deutlicher werdende Lücke zwischen den wachsenden Weiterbildungsanforderungen und der Weiterbildungsrealität hin. Acht Jahre später, nach zwei nicht eingelösten Koalitionsvereinbarungen deutscher Bundesregierungen zum Ausbau der Weiterbildung sowie einer bildungsfeindlichen Föderalismusreform, schneidet Deutschland in der Weiterbildung im internationalen Vergleich schlecht ab, insbesondere lässt sich eine verschärfte soziale Selektion nachweisen. Die finanziell und konzeptionell derzeit nicht zukunftsfähige Verfassung der Weiterbildung wird zur Innovations- und Wachstumsbremse. Die gewerkschaftliche Initiative meldete sich aus diesen Gründen im Oktober 2008 erneut zu Wort und fordert die Bundesregierung und den deutschen Bundestag auf, Bundesregelungen für die Entwicklung eines leistungsfähigen Weiterbildungssystems zu beschließen. Die Botschaft ist, dass ein Bundesgesetz ein möglicher und gangbarer Schritt darstellt, die Weiterbildungslandschaft aktiv zu gestalten, statt alles dem Markt zu überlassen. Damit kann auch ein maßgeblicher Beitrag zur Verbesserung der sozialen Bedingungen der Beschäftigten in der Weiterbildung geleistet werden. Daran anschließend wurden weitere Initiativen der GEW in den letzten Jahren vorgestellt. So ist die GEW aktives Mitglied im Aktionsbündnis für Qualifizierung und Bildung (aqua). Als eine der zentralen Ziele fordert aqua die Aufrechterhaltung, Weiterentwicklung und Professionalisierung der Weiterbildung als vierte Säule der deutschen Bildungslandschaft. Dazu gehören z.B. Themen, wie die Vergabepolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie die Umsetzung der arbeits-

marktpolitischen Instrumente im Rechtskreis SGB II und SGB III. Verwiesen wurde auf die aktive Arbeit im Verwaltungsrat und auf das von der GEW in Zusammenarbeit mit dem Bund evangelische Jugend- und Sozialarbeit jährlich einmal organisierte Trägertreffen zum Thema Vergabepolitik der BA. Zu kritisieren sei, dass in bildungspolitischen Verlautbarungen der Bundesregierung zum Thema Weiterbildung das Personal nicht vorkomme, obwohl gute Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung einschließlich sozialer Absicherung Voraussetzungen für hohe Professionalität in der Weiterbildung und für die Qualität des Weiterbildungsangebots seien. Dazu hat die GEW folgende Forderungen:

1. Grundlegende Forderung der GEW ist die Einführung, bzw. Ausweitung von regulären Arbeitsverhältnissen als Regelarbeitsverhältnis und gesicherte Standards für die Aus- und Fortbildung der Weiterbildner/-innen.
2. Für die staatlich finanzierten bzw. geförderten Weiterbildungseinrichtungen, wie den Volkshochschulen, müssen die finanziellen Voraussetzungen für mehr Festanstellungen geschaffen werden.
3. Das Weiterbildungsangebot muss verstetigt werden, da die zunehmende Projektförmigkeit zu der Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse beiträgt.
4. Der Branchentarifvertrag muss endlich anerkannt werden, um Dumpinglöhne zu unterbinden.
5. Die soziale Absicherung der Dozentinnen und Dozenten muss über die fest Angestellten hinausgehen.
6. Auch für die Lehrenden in der Weiterbildung muss der Anspruch auf eigene Fort- und Weiterbildung gesichert werden.

Prof. Uwe Fachinger antwortete auf die Frage, wie man eine Form von sozialer Absicherung für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner erreichen kann, dass prinzipiell für die Beschäftigten in diesem Bildungssektor eine Versicherungspflicht besteht. Sie führt aber oftmals zu einer hohen finanziellen Belastung gerade bei Geringbeschäftigten. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten, die soziale Schieflage bei den Betroffenen umgehend zu verbessern. Entweder werden die Löhne und Einkommen massiv erhöht, oder die Arbeitgeber beteiligen sich an der Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge von Honorar-dozenten/-innen.

Ein Gleitzone-modell¹ müsste vom Staat gegenfinanziert werden (wegen Ausfall der Sozialversicherungsbeiträge). Es gibt aber momentan dazu keine einheitliche Meinung. Ziel muss sein, eine einheitliche Meinung zu entwickeln und klar die Konsequenzen zu benennen. Grundsätzlich ist aber festzustellen, dass momentan ausgezahlte Löhne und Honorare erhöht werden müssen.

Für **Horst Palik** sind zwei Dinge unstrittig:

1. Weiterbildung nutzt dem Einzelnen, der Wirtschaft und der Gesellschaft und schafft Mehrwert.
2. Die Verschlechterung der Gehälter und Arbeitsbedingungen in der Branche kann so nicht weiter gehen.

Allerdings ist dieser Dumpingprozess nicht Folge einer Ausbeutungsstrategie der Träger, sondern ergibt sich aus der dramatischen Mittelkürzung im Kontext einer grundsätzlich veränderten Geschäftspolitik der BA. Die Profitraten waren jedenfalls bei vielen Trägern in den letzten Jahren eher negativ. Eine der Folge davon ist ein bei vielen Unternehmen entstandener Investitionsnachholbedarf, der nun abzudecken ist. Um eine dauerhafte Verbesserung der Weiterbildung zu erreichen, ist es erforderlich, den Nutzen von Weiterbildung deutlich zu machen. Nur die mit Weiterbildung verbundenen Kosten zu betrachten, greife erheblich zu kurz. Indem die bei unterbliebener Weiterbildung an anderer Stelle anfallenden Kosten nicht mitbetrachtet werden, bzw. der sich ergebende Nutzen von Weiterbildung ausgeblendet wird, komme es gesamtgesellschaft-

lich betrachtet zu einer Fehlallokation in einem gigantischen Ausmaß. Um hier gegenzusteuern, seien die auf verschiedenen Ebenen von Weiterbildung zu erwartenden Nutzen möglichst konkret zu benennen. Erinnert sei an Hermann Rapp, ehemaliger IG-Chemie Vorsitzender, der die gemeinsamen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an Weiterbildung hervorgehoben habe und ein gemeinsames Vorgehen mit dem Kapital empfohlen habe. Da die Weiterbildungsbranche in den letzten Jahren existentiell bedroht gewesen sei, sei es dringlich, einen gemeinsamen Weg für Verbesserungen zu suchen. Ein Schritt dazu stelle der zwischen GEW, ver.di und der Zweckgemeinschaft innerhalb des BBB vereinbarte Tarifvertrag dar. Sobald er als allgemeinverbindlich erklärt sei, müsse die BA zum einen die dort vereinbarten Mindestgehälter bei ihrer Vergabe beachten und zum anderen gegen Dumpinganbieter, die ihre Mitarbeiter geringer bezahlen, vorgehen. Allerdings könne es weder originäre und schon gar nicht alleinige Aufgabe der BA sein, Versäumnisse in vorgelagerten Bildungssystemen mit Beitragsgeldern zu kompensieren. Notwendig sei deshalb, eine Finanzierungsarchitektur zu entwerfen und durchzusetzen, durch die die Lasten für berufliche Weiterbildung gerecht und nicht nur auf Beitragszahler der Arbeitslosenversicherung verteilt werde. Horst Palik forderte die Gewerkschaften auf, sich verstärkt für eine höhere Wertigkeit der Weiterbildung im gesamten Bildungssystem einzusetzen. So komme z.B. momentan Weiterbildung im Strukturförderprogramm des DGB nicht vor.

Für **Kay Senius**, den Vertreter der Bundesagentur für Arbeit (BA), liegt ein Grund für die prekäre Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung darin, dass die Träger zu niedrige Angebote für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gegenüber der BA einreichen. Aus der Sicht der BA sei die Verdingungsordnung für das Verhältnis von Qualität und Preis entscheidend. Eine Veränderung der sozialen Situation im Weiterbildungsbereich sieht Senius nur dann erreicht, wenn der Anteil der Festangestellten wieder gestiegen ist. Mit Bezug auf die Ausführungen des Kollegen aus Österreich verweist er auf die Notwendigkeit, die Qualität in der Weiterbildung genau zu definieren und ein aktuelles Honorar-Monitoring zu erstellen. Dazu bedürfe es einer konzertierten Aktion. Für die Entwicklung von

1) Im Entgeltbereich zwischen 400,01 € und 800,00 € monatlich (= Gleitzone) werden ermäßigte Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung erhoben. Der Arbeitnehmeranteil steigt dabei mit der Höhe des Entgelts - nach einer besonderen Berechnungsformel - linear bis zum vollen Beitrag (bei 800,00 €) an. Im Entgeltbereich oberhalb von 800,00 € monatlich gelten wieder die allgemeinen Regelungen zur „vollen“ Beitragszahlung.

Konzepten für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen hält er eine strategische Partnerschaft zwischen den Gewerkschaften und der BA für sinnvoll. Die Handhabung des Vergaberechts ist auch davon abhängig, was durch die Sozialpartner vorgegeben ist, d.h. die Rahmenverträge und Vereinbarungen müssen genutzt werden. Er plädiert für eine gemeinschaftliche Allianz vom BBB, der BA, der GEW zur Definition von Qualität in der Weiterbildung.

Ulla Burchardt verwies zu Beginn ihrer Ausführungen auf die Ergebnisse des 2006 veröffentlichten Schlussberichtes des BMBF „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“. Durch diesen Bericht seien viele Problemlagen im Weiterbildungssektor öffentlich gemacht worden, so bezog die SPD daraus Informationen, um die soziale Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung mit in ihre Initiative „Gute Arbeit“ aufzunehmen. Bei der Lösung der Probleme in diesem Bildungsbereich gibt es aber viele Schwierigkeiten. Zum Beispiel existieren unterschiedliche Rechtsverordnungen, auf deren Grundlage Weiterbildung stattfindet. Sowohl das BMAS, das BMI sowie das BMBF, insbesondere aber die Länder tragen die Verantwortung für unterschiedliche Weiterbildungsbereiche. Es existieren hier die unterschiedlichsten Interessen, die ein einheitliches Vorgehen fast unmöglich machen. Dies zeigt sich zum Beispiel an den unterschiedlichen Positionen zum Thema Einführung von gesetzlichen Mindestlohn für die Weiterbildung sowie an den Neuregelungen des Vergaberechts. Die SPD fordert bei der Neugestaltung der Verdingungsordnung klare Kriterien zur Einbindung eines tariflichen Mindestlohnes sowie Sozialkriterien für die Vergabe von Weiterbildungsmaßnahmen. Viele Schwierigkeiten, die in den letzten Jahren entstanden sind, sind durch die mangelhafte finanzielle Ausstattung des Weiterbildungssektors bedingt. Ulla Burchard unterstützte die Aussagen von Kay Senius und bekräftigte nochmals die Notwendigkeit, die Qualität in der Weiterbildung genau zu definieren. Ein Qualitätskriterienkatalog könne dazu beitragen, den Weiterbildungsbereich stärker in den Blickfeld der bildungspolitischen Diskussionen zu bringen und ihn dadurch maßgeblich zu stärken. Allerdings habe der Bund nur die Kompetenzen für bestimmte Fragen der Weiterbildung. Dieses sei eingegrenzt durch die Föderalismusreform. In der Weiterbildung würden die Bundesländer eine Mitverantwortung tragen und die rechtlichen Entscheidungsbefugnisse für Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsgesetze besitzen. Dadurch

sei ein Bundesgesetz für die Erwachsenenbildung nicht umsetzbar, da dies die Föderalismusreform ausdrücklich verbiete. Ulla Burchardt gibt zu bedenken, dass die Politik nur reagieren könne, wenn Druck durch Nachfrage ausgeübt würde. Dazu bedürfe es einer stärkeren Positionierung des DGB und seiner Einzelgewerkschaften zum Thema Beschäftigungssituation in der Weiterbildung.

ANHANG

Veröffentlichungen des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung

Berufliche Bildung und

Weiterbildung. Was wir wollen. Was wir bieten. Vorstellung von Struktur- und Arbeitsschwerpunkten des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung beim GEW-Hauptvorstand, Frankfurt/Main 2002

10 Forderungen zur beruflichen Bildung und Weiterbildung. Beitrag des

Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung zur GEW-Kampagne „Rettet die Bildung! Qualität entwickeln – Arbeitsbedingungen verbessern“, Frankfurt/Main 2002

Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren.

Ein Diskussionspapier der GEW – Beschluss des GEW-Hauptvorstands vom 2. März 2002, Frankfurt/Main 2002

GEW-Herbstakademie

November 2002: Politische Erwachsenenbildung; Dokumentation

GEW-Herbstakademie

November 2003: Weiterbildung 2003 – Umbau und Abbau; Dokumentation

GEW-Herbstakademie

November 2004: „Jongleure der Wissenschaft“ – Die Profession im Wandel; Dokumentation

GEW-Herbstakademie

November 2005: Weiterbildung als zweite Chance?! Konsequenzen aus der Bildungs- und Beschäftigungskrise; Dokumentation

GEW-Herbstakademie

November 2006: Lebenslanges Lernen in Europa; Dokumentation

GEW-Herbstakademie

November 2007: Weiterbildung und Chancengleichheit – Impulse durch das europäische Jahr der Chancengleichheit; Dokumentation

Selbstständig – aber sicher!

Soziale Sicherung von Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung; Hg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Reihe Berufliche Bildung und Weiterbildung 12); Dezember 2003

Handbuch „Generation abgeschoben – Warteschleifen und Endlosschleifen zwischen Bildung und Beschäftigung. Argumente, Daten, Fakten und Analysen zum Übergangssystem“, Harry Neß; zu beziehen über www.gew-shop.de

Außer den hier angegebenen Titeln von Broschüren und Büchern gibt der Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung regelmäßig so genannte Dokumente heraus, in denen aktuelle Papiere, Positionen und Informationen dokumentiert werden. Eine Liste dieser Dokumente ist über die GEW-Homepage www.gew.de abrufbar.

Bestellungen an:

Brigitte Kramer
GEW Hauptvorstand
Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main

Tel. 0 69/7 89 73-3 27; Fax: -1 03

E-Mail: brigitte.kramer@gew.de

Adressen der GEW-Landesverbände

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 07 11/2 10 30-0
Telefax: 07 11/2 10 30-45
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 0 89/54 40 81-0
Telefax: 0 89/5 38 94 87
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 0 30/21 99 93-0
Telefax: 0 30/21 99 93-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6 a
14469 Potsdam
Telefon: 03 31/2 71 84-0
Telefax: 03 31/2 71 84-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Löningsstraße 35
28195 Bremen
Telefon: 04 21/3 37 64-0
Telefax: 04 21/3 37 64-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 0 40/41 46 33-0
Telefax: 0 40/44 08 77
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69/97 12 93-0
Telefax: 0 69/97 12 93-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg- Vorpommern

Lübecker Straße 265 a
19059 Schwerin
Telefon: 03 85/4 85 27-0
Telefax: 03 85/4 85 27-24
E-Mail: landesverband@mvp.gew.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 05 11/3 38 04-0
Telefax: 05 11/3 38 04-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 02 01/2 94 03 01
Telefax: 02 01/2 94 03 51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 0 61 31/2 89 88-0
Telefax: 0 61 31/2 89 88-80
E-Mail: gew@rhp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 06 81/6 68 30-0
Telefax: 06 81/6 68 30-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 03 41/4 94 74 04
Telefax: 03 41/4 94 74 06
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 03 91/7 35 54-0
Telefax: 03 91/7 31 34 05
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 04 31/55 42 20
Telefax: 04 31/55 49 48
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 03 61/5 90 95-0
Telefax: 03 61/5 90 95-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69/7 89 73-0
Telefax: 0 69/7 89 73-2 01
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 0 30/23 50 14-11 bis -15
Telefax: 0 30/23 50 14-10
E-Mail: info@buero-berlin.gew.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft | Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer / Bankleitzahl

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt

- bei Beamtinnen und Beamten 0,75 Prozent der 6. Stufe
- bei Angestellten 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit ____Std./Woche
- teilzeitbeschäftigt mit ____Prozent
- in Rente/ pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis _____
- Referendariat/Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges _____

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

Fachgruppe _____ Kassiererstelle

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Tarfbereich

Beschäftigungsverhältnis

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Anschriften finden Sie auf der Rückseite.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Betrieb/Dienststelle

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.
