

Prekäre Arbeit – eine Herausforderung für die GEW

Der Bildungsbereich ist unterschiedlich von prekärer Arbeit betroffen, am meisten der Arbeitsplatz Weiterbildung und Hochschule, aber verschont ist kein einziger Bereich, auch nicht die Schulen, in denen befristete Arbeitsverträge und Ein-Euro-Jobs sowie Honorarverträge längst Einzug gehalten haben. Gesamtgesellschaftlich umfasst prekäre Arbeit inzwischen ein Drittel der Beschäftigten, und zwar nicht nur gering qualifizierte, sondern auch hoch qualifizierte Menschen, die trotz langer Ausbildung nur noch in prekären, d.h. zeitlich befristeten, geringfügigen, meist schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen ohne soziale Absicherung tätig sind. Die Beschäftigten zu organisieren und zu vertreten, die am rechtlosesten sind, muss für eine Gewerkschaft ein wichtiges Ziel sein, verstehen wir uns doch als Vorkämpfer für soziale Gerechtigkeit, die sich gegen Ausgrenzung und Ausbeutung wenden. Wir müssen also den Spagat schaffen, einerseits die Interessen der Mehrheit, die (noch) einen „Normal“arbeitsvertrag hat, zu vertreten, andererseits bei der Organisation der prekär Beschäftigten voran zu kommen, auch wenn dies große Anstrengungen erfordert.

In der Weiterbildung ist prekäre Arbeit weit verbreitet, der Mindestlohnvertrag und die Aufnahme der Branche ins Entsendegesetz sind lang erkämpfte Erfolge

Im Weiterbildungsbereich arbeiten circa 650.000 Menschen. Sie sind jedoch in 1,3 Millionen Arbeitsverhältnissen tätig, also haben viele mehr als einen Job. Nur etwa elf Prozent arbeiten auf festen Stellen, mit unterschiedlicher Bezahlung,

je nachdem, ob sie bei der VHS oder bei einem der Träger arbeiten. Der Trend geht immer mehr hin zu befristeten Stellen, weil Weiterbildung zunehmend im Rahmen befristeter Programme (Lernende Regionen, Lernen vor Ort) und daher projektförmig angeboten wird. Zum Teil mit geringen Monatsverdiensten, von daher ist für die Weiterbildungsbranche ein Mindestlohnvertrag als Auffanglinie nach unten verhandelt und abgeschlossen worden. Nach der Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Entsendegesetz im Februar 2009 muss jetzt noch von Regierungsseite die Allgemeingültigkeit für den Mindesttarifvertrag erklärt werden. Für die Honorarlehrkräfte müssen analog dem Mindestlohnvertrag Mindesthonorare gefordert und durchgesetzt werden sowie die anteilige Bezahlung der Sozialversicherung durch die Arbeitgeber, wie das z.B. bei der Berliner VHS der Fall ist.

Im Antrag an den Gewerkschaftstag der GEW im April 2009 wird als grundsätzliches Ziel der GEW formuliert: eine Ausweitung von abgesicherten Arbeitsverhältnissen, wofür folgende Rahmenbedingungen zu schaffen sind:

- Ausbau der Weiterbildung als „vierte Säule des Bildungsbereichs“ im Zusammenhang mit bundesgesetzlichen Regelungen. Das beinhaltet: feste Strukturen, also ein flächendeckendes Angebot im Rahmen von Lebenslangem Lernen einschließlich Weiterbildungsberatung zu schaffen (siehe auch die Vorschläge für „Bundesregelungen für die Weiterbildung“, Initiative GEW – IGM – ver.di, Oktober 2008)

Tipp

Vorankündigung: Veranstaltung des GEW Hauptvorstandes und des GEW Landesverbandes Hessen zum Thema „Regionalisierung der Weiterbildung und beruflichen Bildung“ am 5. Juni 2009; Ort: Frankfurt am Main, GEW Hauptvorstand, Reifenberger Straße 21; Zeit: 10 bis 17 Uhr. Weitere Informationen zum Thema und dieser Veranstaltung finden Sie in der nächsten prekär-Info.



Dr. Stephanie Odenwald,
Mitglied des Geschäftsführen-
den Vorstandes der GEW,
Leiterin des Organisations-
bereiches Berufliche Bildung
und Weiterbildung

- Solide Finanzierung durch Bundes- und Länderhaushalte, damit eine Ausweitung der festen Stellen erfolgen kann
- Soziale Absicherung auch der „freien“ Dozenten/-innen

Doch wie stark ist die Unterstützung für die Durchsetzung dieser Ziele? Eine Stellvertreterpolitik ist und bleibt schwierig: Eine realistische Bestandaufnahme ist auf jeden Fall nötig.

Geringe gewerkschaftliche Organisation der prekär Beschäftigten – Randstellung in der Gewerkschaft

Im Weiterbildungsbereich – besonders bei den Honorarlehrkräften – ist die gewerkschaftliche Organisation sehr gering. Die Honorarlehrkräfte arbeiten in der Regel ziemlich isoliert. Als Freelancer ist ihre Organisation mühsam. Daher haben sie keine gewählte Interessenvertretung (keine Betriebsräte) und sind in den Gewerkschaften nur gering vertreten. Dennoch ist es eine wichtige Aufgabe für Gewerkschaften, für die Rechtlosesten einzutreten, und die traditionellen Strukturen der gewerkschaftlichen Arbeit daraufhin zu überprüfen, ob sie geeignet sind, prekär Beschäftigte zu integrieren. Die Bereitschaft Ressourcen zu investieren, um die prekär Beschäftigten wirkungsvoll anzusprechen und ihnen Unterstützung zu bieten, verlangt Überzeugungsarbeit. Bisher ist in der GEW der Bereich Weiterbildung bei den Projekten für Mitgliedergewinnung nicht vertreten. Eine Anregung, auch hier Experimente zur Mitgliedergewinnung zu wagen liefert die Methode und Philosophie des „Organizing“. Sie ist ursprünglich entwickelt worden, damit die Menschen in prekären Milieus gestärkt werden, für ihre Interessen einzutreten und eine Organisation voranzubringen.

Neuer Ansatz „Organizing“ – Konsequenzen für gewerkschaftliches Handeln

Die Philosophie des „Organizing“ beinhaltet, dass die Gewerkschaften sich auf die veränderte soziale Bedingungen einstellen müssen; nicht nur, weil prekäre Arbeit immer mehr zunimmt, sondern auch, weil Menschen heute anders ange-

sprochen werden wollen als früher. Die Gewerkschaften müssen dem Individualisierungsprozess Rechnung tragen und den Menschen mit ihren Anliegen Unterstützung und Rückhalt geben. Konkrete Unterstützung ist das eine, das andere ist, dass gewerkschaftliche Interessenvertretung nicht auf Stellvertreterpolitik reduziert werden darf. Das Engagement vor Ort ist gefragt, wenn gemeinsame Stärke entwickelt werden muss, um etwas durchzusetzen. Niemand kennt sich so gut an seinem Arbeitsplatz oder in seinem Betrieb aus wie die Betroffenen selbst. Von daher ist ihr Know-how und ihr Einsatz von großer Bedeutung, wenn es um Durchsetzungsstrategien vor Ort geht. Die Erfahrungen vor Ort sind mit einer genauen Analyse der jeweiligen Rahmenbedingungen als Aufgabe der Organisation zu verbinden, gerade wenn es um die Entwicklung einer Organizing-Strategie in einem bestimmten Bereich geht. Bezogen auf die prekäre Arbeit in der Weiterbildung muss immer wieder genau untersucht werden, wie die jeweiligen Bereiche beschaffen ist, welche Beschäftigungsentwicklung zum Beispiel bei den einzelnen Weiterbildungsträger festzustellen ist, wie und wo prekäre Arbeit ausgeprägt ist, wo Ansatzpunkte für gewerkschaftliches Handeln sind.

Ob für prekär oder „normal“ Beschäftigte: Die Ausstrahlungskraft einer Gewerkschaft hängt davon ab, ob sie für die Glaubwürdigkeit ihrer eigenen Ziele nach innen und außen steht. Die Alternative zur Ellbogengesellschaft muss in unseren eigenen Reihen kongruent verwirklicht werden und erlebbar sein, von der Führung bis hin zu den einzelnen Fach- und Arbeitsgruppen. Also muss der inneren Beschaffenheit des sozialen Systems Gewerkschaft, unserer Kultur des Umgangs miteinander, Aufmerksamkeit geschenkt werden. Das ist nicht selbstverständlich. In der Regel wird die Diskussion um die Zukunft der Gewerkschaften als eine Diskussion um inhaltliche Positionen geführt und in diesem Zusammenhang die Gewinnung von neuen Mitgliedern thematisiert. Dagegen werden die Fragen der Kommunikation untereinander allzu oft als Nebensache oder sogar Psychologisieren betrachtet. Jedoch sind für eine nachhaltige Stär-

Randnotiz

Ein Forschungsprojekt zur sozialen Lage der Beschäftigten in der Weiterbildung wird jetzt gestartet, gefördert von der Max-Traeger Stiftung, durchgeführt von Prof. Dr. Rolf Dobischat, Universität Duisburg-Essen

kung der gewerkschaftlichen Organisation beide Aspekte wichtig: Zum einen die Ziele und Strategie der Gewerkschaften und zum anderen die Art und Weise, wie Kommunikation gestaltet wird. Die Formulierung gewerkschaftlicher Alternativen muss auf das gesamte Spektrum gerichtet sein: angefangen von den Problemen im Arbeits- und Lebensalltag, die auch oft psychischer Natur sind, bis hin zu tariflichen Forderungen und den „großen Fragen“, wie eine lebenswerte und demokratische Gesellschaft, wie das Bildungssystem und menschenwürdige Arbeit gestaltet werden kann – sowohl auf nationaler wie auch auf globaler Ebene.

Konkrete Aktionen sind wichtig – Beispiele für Ansatzpunkte in der Weiterbildung

Die Notlage der prekär Beschäftigten in der Weiterbildung ist offenkundig und eine Verbesserung ihrer Lage dringend erforderlich, aber wie lässt sich Druck für Veränderung erzeugen? Folgende Aktionen sind ein Beispiel:

- Laut Meldung der Frankfurter Rundschau vom 16.2.2009 erschienen 20 Leiter von „Deutsch als Fremdsprache“ im Römer-Bil-

dungsausschuss und forderten, den Verdienst von 20 auf 32 Euro pro Stunde aufzustocken, da sie bei voller Stundenzahl nur auf 1.000 Euro netto im Monat kommen.

- Aktion der Bremer Kollegen vor dem Rathaus am 13.11.2008. Seit 1998 wurden Honorare in der Bremer VHS nicht erhöht. Gefordert wurden 30 Euro pro Stunde.
- Protest gegen die Arbeitsbedingungen in Integrationskursen (öffentlicher Auftritt der GEW beim Weiterbildungstag 2007 in Nürnberg, Unterschriftensammlung in Hamburg 2007, etliche Gespräche beim BAMF und im Innenministerium)

Wesentlich ist, dass die Betroffenen selbst aktiv werden und Unterstützung einfordern. Dass Erfolge möglich sind, hat der lange Kampf um einen Branchentarifvertrag für die Weiterbildung gezeigt. Wir sollten uns durch die gegenwärtige Wirtschaftskrise nicht davon abhalten lassen, humane Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung gerade für die prekär Beschäftigten zu fordern. ◀

Kurzinfo

Mindestlohn Weiterbildung – Aufnahme in das Entsendegesetz

Bundestag und Bundesrat haben im Februar der Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Entsendegesetz zugestimmt. Der Endspurt zur Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrags Weiterbildung ist aber noch nicht beendet. Weitere Informationen über den aktuellen Stand der Verhandlung finden Sie unter: www.gew.de/Endspurt_zum_Branchentarifvertrag_Weiterbildung.html

Info

BMBF-Projekt „Lernen vor Ort“

zur Unterstützung regionaler Strukturen der Weiterbildung

Das 2009 begonnene Projekt „Lernen vor Ort“ ist ein Ergebnis des Innovationskreises Weiterbildung und Bestandteil der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ der Bundesregierung. Mit dem Programm möchte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Anreize für Kreise und kreisfreie

Städte schaffen, ein kohärentes Bildungsmanagement zu entwickeln und zu verstetigen sowie die unterschiedlichen regionalen Bildungszuständigkeiten zusammenzuführen. Dazu gehören neben der Weiterbildung die Familienbildung, die frühkindliche Bildung sowie die Übergangphasen. Im Unterschied

zu älteren Projekten sollen in diesem Programm Stiftungen, die im Bildungsbereich tätig sind, nun begleitende und finanziell unterstützende Funktionen erhalten, da sie laut BMBF „als Akteure der Bürgergesellschaft gezeigt haben, dass sie ihre Unabhängigkeit zu nutzen verstehen, um neue Wege als Impuls-

geber für Bildungsinnovation zu beschreiten.“ Diese neue Form des Public Private Partnership wird von der GEW kritisch gesehen (siehe Stellungnahmen zu den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung).

Weitere Infos unter: www.lernen-vor-ort.info

AKTUELLES

Diskussion um prekäre Arbeit in der Weiterbildung

GEW-Herbstakademie 2008 gab Impulse

Wichtige Informationen zur prekären Arbeit in der Weiterbildung und gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten gibt die Dokumentation der Herbstakademie Weiterbildung im November 2008, ab sofort unter www.gew.de/Prekaere_Arbeit_in_der_Weiterbildung.html einzusehen. Ein Ziel der jährlich stattfindenden Herbstakademie ist der Dialog mit der Politik. Dazu werden Bundestagsabgeordnete der verschiedenen Fraktionen eingeladen. Anwesend war Ulla Burchard, SPD-Abgeordnete und Vorsitzende des Bundestagsausschusses für Bildung und Technikfolgenabschätzung. Sie hat die Anregungen aus der Herbstakademie aufgegriffen. Am 3.6.2009 veranstaltet die SPD-Bundestagsfraktion im Berliner Reichstagsgebäude eine Konferenz zum Thema „Gute Arbeit-Gute Weiterbildung. Perspektiven für die Beschäftigten in der Weiterbildung.“ Die gewerkschaftlich engagierten Kollegen/-innen in der Weiterbildung sind dazu eingeladen.

Woche der Weiterbildung 2009

für Menschen mit Migrationshintergrund

Noch immer beteiligen sich in Deutschland zu wenig Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Bildung sowie Fort- und Weiterbildung. Deshalb entstand 2007 bei dem Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung die Idee, eine Woche der Weiterbildung zu initiieren. Jedes Jahr im Mai werden Migranten/-innen bundesweit aufgerufen, sich über Angebote zu informieren, sich beraten zu lassen und für sich die passende Weiterbildung zu finden. Gleichzeitig sollen Bildungseinrichtungen, Betriebe und Verwaltungen Angebote schaffen, die sich an den vorhandenen Kompetenzen und am Lernbedarf orientieren. Dieses Jahr läuft die Aktion vom 25.-31. Mai 2009. Sie wird von Partner aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Leben gestaltet und vom BMAS gefördert. Das Projekt findet unsere gewerkschaftliche Unterstützung. Weitere Informationen unter: www.pro-qualifizierung.de

Impressum

Prekär

Info der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für die Beschäftigten in der Weiterbildung

Herausgeber:

GEW Hauptvorstand
OB Berufliche Bildung und Weiterbildung
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt
info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Dr. Stephanie Odenwald, Arnfried Gläser
Grafik/Lektorat: Achim Heinze

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten der GEW-Landesverbände

April 2009

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Telefon _____ Fax _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 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.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer BLZ

Tarif/Besoldungsgebiet

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

- 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.

Prekär Info I/09

Beschäftigungsverhältnis

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

Vielen Dank!
Ihre GEW