

Arbeitsmarktpolitik

Massive Kürzungen mit bedenklichen Folgen für die Weiterbildung

Wieder einmal bangen viele Kolleginnen und Kollegen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung darum, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Träger der Weiterbildung waren schon 2011 massiven Kürzungen der Aufträge durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgesetzt und haben dementsprechend Personal entlassen. Bei einem Seminar von Betriebsräten bei Trägern der beruflichen Weiterbildung Ende 2011 wurde reihum von Entlassungen in größerem Umfang berichtet.

Wie bundesweit Arbeitsplatzvernichtung in der Weiterbildung stattfindet, wurde auch vor etwa einem halben Jahr bei einer Veranstaltung der SPD-Bundestagsfraktion in Berlin zur Neuausrichtung ihrer Arbeitsmarktpolitik deutlich, verbunden mit einer deutlichen Kritik an dem Hartz-IV-Fiasko. Zu dieser Veranstaltung waren Beschäftigte der unterschiedlichen Träger von Weiterbildung und Jugendsozialarbeit sowie Gewerkschaftsvertreter eingeladen, weit über 100 Personen sind gekommen. Sie vermittelten den Eindruck eines Flächenbrands in der beruflichen Weiterbildung. Die Dimension des Rückgangs der öffentlichen Aufträge lässt sich im Geschäftsbericht 2011 der BA erkennen. Dort heißt es: „Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung begonnen haben stark zurück (Arbeitslosen-



© Kay Herschelmann

versicherung: -44 Prozent, Grundsicherung für Arbeitssuchende: -29 Prozent). Ein Grund für diese deutlichen Rückgänge der Teilnehmerzahlen und damit auch der ausgegebenen Fördermittel liegt unter anderem in den sinkenden Arbeitslosenzahlen und dem damit verbundenen Förderpotential.“ (Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbericht 2011, Seite 31) Als ob die Arbeitslosigkeit um 44 Prozent zurückgegangen wäre! Man bedenke, dass die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote für 2011 bei 7,1 Prozent liegt, die vorjährige bei 7,7 Prozent. 2012 liegt die registrierte Arbeitslosigkeit wieder über drei Millionen und wie wir wissen, ist die Konjunktur auf dem absteigenden Ast, was schnell dazu führen kann, dass Arbeitsplatzabbau in großen Dimensionen stattfin-

Auf jeden Fall ist der Abbau bei den Weiterbildungsmaßnahmen weitaus höher, als der Rückgang der Arbeitslosigkeit.

det. Auf jeden Fall ist der Abbau bei den Weiterbildungsmaßnahmen weitaus höher als der Rückgang der Arbeitslosigkeit. Ein eklatanter Widerspruch zu dem immer wieder beklagten Fachkräftemangel!

Anspruch und Wirklichkeit bei der Bundesagentur für Arbeit

Wie verträgt sich dieser enorme Abbau in der beruflichen Weiterbildung mit dem folgenden Anspruch der BA: „Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Über die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung für Arbeitslose verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Daher ist die berufliche Qualifizierung durch den Erwerb von Teilqualifikationen oder von Berufsabschlüssen fester Bestandteil der Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme der gemeinsamen Einrichtungen.“ (Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbericht 2011, ebenda) Die Behebung des Fachkräftemangels und unter anderem die Nachqualifizierung arbeitsloser Menschen ohne berufliche Ausbildung müsste doch ein Grund für mehr berufliche Weiterbildung sein. Über 100.000 Menschen sind 2011 innerhalb eines Jahres weniger in beruflicher Weiterbildung. 2011 sind nur noch 149.000 Teilnehmende im Bereich Arbeitslosenversicherung ausgewiesen, 2010 waren es 44 Prozent mehr, also 65.560 mehr. Im Bereich Grundsicherung für Arbeitssuchende werden 136.000 Teilnehmende genannt, ein Abbau von 29 Prozent im Vergleich zu 2010, das sind rund 39.400 Menschen. Man bedenke, dass im Jahr 2000 etwa 552.000 an der durch die BA geförderten beruflichen Fortbildung teilgenommen haben. Der langfristige Vergleich zeigt, in welchem Maße berufliche Weiterbildung nach 2000 abgebaut wurde. Zwischendurch gab es zwar eine mehrjährige Phase der Stabilisierung etwa von 2006 bis 2010, aber auf niedrigem Niveau. Außerdem haben auch Dauer und Quali-

tät der Weiterbildungsmaßnahmen abgenommen. Zu Lasten umfangreicher Weiterbildungsmaßnahmen mit entsprechender Dauer gibt es jetzt mehr kurzfristige Trainingsprogramme.

Was kommt ab 2012 mit dem neuen Gesetz auf uns zu?

Am 1. April 2012 trat das „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ in Kraft, beschlossen wurde es im September 2011. Verbesserung der Eingliederungschancen hört sich als Botschaft für die Öffentlichkeit gut an, als Ziel wurden z. B. Flexibilität, Passgenauigkeit, höhere Effizienz, Stärkung der dezentralen Entscheidungsstrukturen genannt, doch im Grunde ist klar, dass es um die Kürzung von Mitteln bei der BA und den Jobcentern geht, und zwar in Milliardenhöhe und in erheblich höherem Rückgang der arbeitslos Gemeldeten. Angeblich sollen die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik so optimiert werden, dass jährlich zwei Milliarden Euro weniger ausgegeben werden. Dafür wurden sie von über 40 auf rund 30 verringert. Darüber hinaus sollen bei der Arbeitslosenversicherung stufenweise bis 2015 bis zu 4 Milliarden Euro gekürzt werden, so die Vereinbarung beim Vermittlungsausschuss. Folge wird eine steigende Verschuldung der BA sein, die dann gefährlich wird, wenn der nächste konjunkturelle Einbruch kommt und die Arbeitslosenzahlen wieder steigen. Absehbar ist, dass wegen der geringeren finanziellen Ausstattung der BA Hilfen unzureichend oder verspätet angeboten werden, so Arbeitslosigkeit verlängert wird und Langezeitarbeitslosigkeit zunimmt.

Fortgeschrieben wird im Gesetz die mit der Einführung des Hartz-IV-Systems vorgenommene Spaltung des Arbeitsmarktes in zwei Rechtskreise, nach dem Sozialgesetzbuch III und II (SGB II, SGB III). Somit bleibt eine Einheitlichkeit der Arbeitsförderung, die an den Erfordernissen des jeweiligen Einzelfalls orientiert ist, in weiter Ferne. Reform verpasst! Das betrifft sowohl die grundsätzliche Konstruktion wie auch einzelne Regelungen.

Folgen für den Bereich Schule wie auch für Weiterbildungsträger hat die neue Regelung für die Berufseinstiegsbegleitung, die bisher nur mo-

dellhaft und zeitlich befristet vorgesehen war. Ausgewählt waren bundesweit 1.000 Schulen. Immerhin bedeutete das den Einsatz von über 1.000 Berufseinstiegsbegleitern, finanziert von der BA. Die Träger der beruflichen Weiterbildung und besonders der Jugendsozialarbeit konnten sich auf die Ausschreibung hin dafür bewerben. Damit war eine Maßnahme in Erprobung, die Jugendliche im Übergang von der allgemeinbildenden Schule bis in die berufliche Ausbildung hinein begleitet hat. Sie soll nun flächendeckend an allen allgemeinbildenden Schulen möglich sein, spätestens in der Vorabgangsklasse beginnen und ein halbes Jahr nach Beginn der Berufsausbil-

Da die Bundesländer sich ablehnend geäußert haben, wird 2012 die Berufseinstiegsbegleitung in der jetzigen Form weitergeführt.

dung, spätestens aber nach 24 Monaten enden. Jedoch sollen die Arbeitsagenturen die Förderung nur noch unter der Voraussetzung leisten, dass

sich die öffentliche Hand mit mindestens 50 Prozent der Kosten beteiligt. Da die meisten Bundesländer sich dazu ablehnend geäußert haben, wird 2012 die Berufseinstiegsbegleitung zunächst in der jetzigen Form weitergeführt und finanziert.

Die Auswirkungen des neuen Gesetzes sind in Verbindung mit den Haushaltsentscheidungen der Regierung und der davon beeinflussten Geschäftspolitik der BA einzuschätzen. Für die öffentlich geförderte Weiterbildung blinken die Warnsignale. Ohne eine andere Arbeitsmarktpolitik und eine erheblich bessere finanzielle Ausstattung der BA ist das vielgerühmte lebenslange Lernen im beruflichen Kontext leider nur sehr eingeschränkt möglich. Diejenigen, die Weiterbildung besonders brauchen, weil sie keine Ausbildung haben, weil sie womöglich schon bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze aussortiert wurden, werden die Leidtragenden sein. Berufliche Weiterbildung braucht wie auch die allgemeine Weiterbildung nachhaltige Strukturen und ausreichende Finanzierung. ◀

Dr. Stephanie Odenwald,
*Leiterin des Organisationsbereiches
Berufliche Bildung und Weiterbildung*



*Dr. Stephanie Odenwald,
Mitglied des Geschäftsführenden
Vorstandes der GEW, Leiterin des
Organisationsbereiches Berufliche
Bildung und Weiterbildung*

Interview mit Sabine Skubsch, Konzernbetriebsratsvorsitzende beim Internationalen Bund

Knallharter Wettbewerb – Folgen für die Beschäftigten

prekär: Wie siehst Du als Konzern-Betriebsratsvorsitzende des großen Trägers „Internationaler Bund“ (IB) die derzeitige Beschäftigungslage in der beruflichen (Weiter-)Bildung?

Sabine Skubsch: Katastrophal, desolat, kärglich ... auf diese Frage kann man nur mit einer Aneinanderreihung negativer Attribute antworten. Seit 15 Jahren werden wir Beschäftigte in der beruflichen (Weiter-)Bildung von einer Krise in die nächste gestoßen. Und die Talsohle ist immer noch nicht

erreicht. Die Vernichtung von Strukturen und Arbeitsplätzen in der beruflichen Bildung wird weitergehen.

Es gibt keinen staatlichen Schirm, der die Kolleginnen und Kollegen vor Lohndumping, prekären Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit schützt. Es wird Zeit, dass wir als Arbeitnehmer/innen in der beruflichen Bildung den Parteien deutlich machen, dass wir Wähler sind und sehr wohl sehen, was die Politik für uns tut – nämlich gar nix!!

Die rechtliche Grundlage für die Vergabepraxis für geförderte Maßnahmen der beruflichen Bildung der Agentur für Arbeit führt zur Senkung der Ausgaben der öffentlichen Hand. Diese Kostensenkung geht einzig und allein zu Lasten der Einkommen der Kolleginnen und Kollegen. In einem gnadenlosen Unterbietungswettbewerb werden zwangsläufig von den Bildungsträgern alle gesetzlichen Möglichkeiten genutzt, um Lohnkosten zu senken. Dort wo es einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat gelingt, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu installieren, folgen Gegenmaßnahmen der Arbeitgeber, wie Erhöhung des Anteils von

Das ist ein Wettlauf wie zwischen Hase und Igel. Solange der Gesetzgeber dem keinen Riegel vorgeschiebt, bleiben die Kolleginnen und Kollegen die Gejagten!

Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder des Ausgliederns in neue tariffreie Tochtergesellschaften. Das ist ein Wettlauf wie zwischen Hase und Igel. Solange der Gesetzgeber dem keinen Riegel vorschiebt, bleiben die Kolleginnen und Kollegen die Gejagten!

Das ist auf lange Sicht kontraproduktiv, denn schlecht behandelte Mitarbeiter wenden sich auf Dauer innerlich von ihrem Arbeitgeber ab. Dem gegenüber steht weiterhin ein Bedarf an beruflicher (Weiter-) Bildung. Alle reden vom Fachkräftemangel. Gleichzeitig leistet sich unsere Gesellschaft 1,9 Millionen Erwachsene, die über keinen schulischen oder beruflichen Abschluss verfügen. Jedes Jahr verlassen 15 Prozent junge Menschen die Schulen, die nicht ausreichend auf eine Berufsausbildung oder eine weiterführende Qualifizierung vorbereitet sind.

Träger, die nicht oder nur teilweise dem staatlich verordneten Lohndumping-Gebot folgen, müssen Konkurs anmelden, oder zumindest einzelne Geschäftsbereiche schließen, was letztendlich auf Arbeitslosigkeit

für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen hinaus läuft.

Die Gehälter der Beschäftigten in der beruflichen Bildung sinken ständig. Je weiter man nach Norden oder nach Osten geht in unserem Land umso schlimmer wird's mit der Lohndrückerei. In manchen Regionen ist der Wettbewerb unter den Trägern so extrem, dass der IB selbst mit Gehältern von 1.700 Euro brutto für Sozialarbeiter und Ausbilder dem Wettbewerb nicht standhalten kann.

prekär: Welchen konkreten betrieblichen Hintergrund hat die hohe Zahl von Entlassungen?

Sabine Skubsch: Beim IB werden – Gott sei Dank – noch gut zwei Drittel der Beschäftigten nach Tarif bezahlt. Damit ist der knallharte Wettbewerb um Fördergelder der Bundesagentur für Arbeit (BA) in vielen Regionen nicht zu gewinnen. Selbst die tariffreie GmbH des IB ist vielerorts nicht wettbewerbsfähig. Dort, wo IB-Tochtergesellschaften bei der Kalkulation für die Beteiligung an den Ausschreibungen den Mindestlohn zugrunde legen, erhalten auch diese weniger Zuschläge als in der Vergangenheit, weil sie mit Mitbewerbern konkurrieren, die teilweise weit unterhalb des Mindestlohnes bezahlen. Wir befürchten weitere Kündigungen oder gar die Schließungen ganzer Einrichtungen.

Für den tarifgebundenen Bereich des IB e.V. hat der Vorstand aufgrund des harten Wettbewerbs beschlossen, sich in verschiedenen Regionen nicht mehr an den Ausschreibungen der Bundesagentur zu beteiligen. Das führt zum Abbau von Arbeitsplätzen. Allein in Berlin wurden 300 Kolleginnen und Kollegen gekündigt.

prekär: Ihr habt als Konzernbetriebsrat die Initiative „Fristverträge sind Frustverträge“ gestartet. Mit welchem Erfolg?

Sabine Skubsch: Als wir die Kampagne vor zwei Jahren begannen, wurden nahezu alle Neueingestellten befristet, insgesamt war ein Drittel aller Kollegen/innen befristet. In manchen Betrieben lag die Fristvertragsquote bei über 60 Prozent.



© Kay Herschelmann

Es war zunächst einmal wichtig, uns klar zu machen, dass ein befristeter Arbeitsvertrag kein Naturgesetz ist. Auch der Gesetzgeber geht von einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Regelfall aus. Darüber hinaus haben wir deutlich machen können, dass die IB-Beschäftigten sich nicht gegeneinander auspielen lassen. Die Verantwortlichen im IB müssen sich aufgrund unserer Kampagne für die hohe Befristungsquote rechtfertigen.

Eine konzernweite Regelung zur Eindämmung der Fristverträge konnten wir aber trotz unserer guten Argumente nicht durchsetzen. Allerdings zeigten sich IB-Geschäftsführer zu Regelungen gegen Fristverträge auf tariflicher oder Betriebsebene bereit. Es wird sich zeigen, ob dieses Angebot ernst zu nehmen ist.

Wir freuen uns, dass die Kampagne von Kollegen/innen anderer Träger aufgegriffen wurde. Zusammen konnten wir 5.000 Unterschriften gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sammeln, die wir im Februar gemeinsam dem Bundestagsausschuss in Berlin übergeben haben.

prekär: Für welche Ziele im Weiterbildungsbereich sollten sich die GEW zusammen mit ver.di und damit natürlich auch die Kollegen/innen in der Weiterbildungsbranche verstärkt einsetzen?

Sabine Skubsch: Die Schere in der Bildung geht weiter auseinander. Eine große Zahl von gut ausgebildeter Menschen steht Mil-

lionen Erwachsener gegenüber, wie die nicht ausreichend qualifiziert sind, wie die 2011 veröffentlichte Alpha-Studie gezeigt hat. Danach gibt es rund 7,5 Millionen funktionale Analphabeten. Wie die PISA-Studien belegen, zählt in Deutschland etwa jeder fünfte Jugendliche zur Gruppe der „Risiko“-Schüler, die nur unzureichende Bildung erhält.

Die volkswirtschaftlichen, politischen und sozialen Folgekosten unzureichender Bildung sind erheblich. Aber in der Politik ist Bildung nur als ein Klassenkampfthema von oben wahrnehmbar. Die benachteiligten Menschen stehen nicht im Fokus der Politik.

Ein großer Teil der Beschäftigten in Bildungs- und Sozialarbeit wird, bei gleichzeitig ständig wachsender Arbeitsbelastung katastrophal bezahlt. Wie soll man Kinder und junge Menschen integrieren und fördern, wenn man einen Zweitjob braucht, um sich und seine Familie durchzubringen.

Für die jungen Kolleginnen und Kollegen, die in der Weiterbildung aber auch in Kitas oder in der Jugendhilfe arbeiten, stellt es ein erhebliches Risiko dar, eine Familie zu gründen. Angesichts prekärer Beschäftigungsverhältnisse und ständigem Reallohnverlust sitzt einem die Angst vor dem sozialen Abstieg stets im Nacken.

Es reicht. Man kann jungen Menschen nur dringend davon abraten, sich in diesem Bereich einen Job zu suchen. ◀



Sabine Skubsch,
Konzernbetriebsratsvorsitzende
beim Internationalen Bund

„Die Beschäftigten im Bildungs- und Sozialbereich sind Wählerinnen und Wähler“

Sabine Skubsch:

Erstens: Wir müssen den Parteien in Hinblick auf die Bundestagswahl 2013 klar machen, dass die Beschäftigten im Bildungs- und Sozialbereich Wählerinnen und Wähler sind, die nicht hinnehmen, dass Rettungsschirme für Banken und Auslandseinsätze der Bundeswehr finanziert werden, aber nicht unsere Arbeit.

Zweitens: Bildungs- und Sozialarbeit, die aus öffentlichen Mitteln – wie der BA oder der Kommunen – finanziert wird, darf nicht zum Lohndumping beitragen. Alle Beschäftigten in Bildungs- und Sozialarbeit müssen Gehälter auf dem Niveau des Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) bekommen.

Drittens: Ein großes Problem sind die prekären Beschäftigungsverhältnisse, wie zum Beispiel Befristungen, Leihar-

beit, Honorar, unfreiwillige Teilzeitarbeit, und der Einsatz ehrenamtlicher Tätigkeit. Diese Beschäftigungsverhältnisse schaffen im Bildungs- und Sozialbereich keinen einzigen zusätzlichen Arbeitsplatz, sondern vernichten vernünftig bezahlte Arbeitsplätze. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen dringend reguliert werden. Ebenso muss das Ausgliedern von Unternehmensteilen zum Zwecke der Tarifflicht rechtlich unterbunden werden.

Fazit

Unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen wieder zum Regelfall werden



Betriebsräte übergeben Unterschriften gegen das TzBfG bei einer Bundestags-Anhörung.
© Kay Herschelmann

Am 6. Februar übergaben 30 Mitglieder von Betriebsräten aus dem gesamten Bundesgebiet (neben dem IB u.a. DeutscheAngestelltenAkademie, DEKRA-Akademie, Kolpingwerk) Unterschriftenlisten unter einem Aufruf gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales in Berlin.

Den Aufruf für eine Gesetzesreform initiierten die Betriebsräte des Internationalen Bundes (IB). Zu den Unterzeichnern/innen gehören neben tausenden Beschäftigten und den Vorsitzenden von GEW und ver.di, Ulrich Thöne und Frank Bsirske, Abgeordnete von SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE

GRÜNEN. Die prominentesten Unterzeichner sind der heutige Ministerpräsident von Baden Württemberg, Winfried Kretschmann (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), die ehemalige Bundesjustizministerin Herta Däubler-Gmelin (SPD) und der Vorsitzende der Bundestagsfraktion DIE LINKE Gregor Gysi.

In dem Aufruf bringen die Unterzeichner ihren Unmut gegen das TzBfG zum Ausdruck.

An der Unterschriftensammlung beteiligten sich auch viele weitere Betriebsräte aus dem Bereich der Bildungs- und Sozialarbeit. Schließlich kamen 5.000 Unterschriften zusammen. In dem Aufruf bringen die Unterzeichner ihren Unmut gegen das TzBfG zum Ausdruck, denn dieses Gesetz drängt immer mehr Menschen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Kein einziger Arbeitsplatz wurde in der Bildungs- und sozialen Arbeit dadurch zusätzlich geschaffen, dafür aber zermürbt es unzählige hochqualifizierte und hochmotivierte Kollegen/innen. ◀

Sabine Skubsch
IB-Betriebsratvorsitzende

Integrationskurslehrkräfte

Was bringen der Nationale Aktionsplan und die Novellierung der Integrationskursverordnung?

Auf den ersten Integrationsgipfel 2005 folgte ... nicht nur die Besteigung weiterer Gipfel. Die zehn Dialogforen aus Vertretern von Bund, Ländern, Kommunen, über 30 Migrantenorganisationen und anderen nichtstaatlichen Akteuren widmeten sich auch den Mühen der Ebenen. 2007 legten sie einen „Nationalen Integrationsplan“ vor und konkretisierten 2011 in einem „Nationalen Aktionsplan“ auf 471 Seiten, wie dessen Ziele operativ umzusetzen sind.

Ein begrüßenswertes Ergebnis dieses Dialogprinzips mag das am 1. April 2012 in Kraft getretene Gesetz zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse sein, das jedem qualifizierten Zuwanderer das Recht auf ein Anerkennungsverfahren garantiert. Das von den Gewerkschaften lange geforderte Gesetz ist jedoch verbesserungswürdig. Es fehlt ein Rechtsanspruch auf Ergänzungs- und Anpassungsqualifikationen bei den durch das Berufsbildungsgesetz geregelten Berufen. Ausgeschlossen bleiben weiterhin Menschen ohne qualifizierten Abschluss. Nach wie vor fehlen einheitliche gesetzliche Vorgaben für Migrantinnen und Migranten mit einem Hochschulabschluss, der im Ausland erworben wurde und in Deutschland nicht anerkannt wird. Es bleibt daher zu befürchten, dass es vielen Migrantinnen und Migranten weiterhin schwerfallen wird, eine geeignete Anpassungsqualifikation und damit den Zugang zu einem qualifizierten Arbeitsplatz zu erhalten. (siehe Kasten: Stellungnahme des DGB).

Als Vertretung der in den Integrationskursen arbeitenden Lehrkräfte interessierte die GEW vor allem die Ergebnisse des Dialog-

forums 7 des Nationalen Aktionsplans „Sprache – Integrationskurse“ und was das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BaMF) aus diesen Empfehlungen gemacht hat. Die Experten des Forums verständigten sich auf das Hauptziel „Qualitative Weiterentwicklung der Integrationskurse in Vorbereitung auf zukünftige Erfordernisse der Zielgruppenerreichung“. In seinem Trägerrundschreiben vom 1. März 2012 schreibt das Bundesamt, dass es mit der Novellierung der Integrationskursverordnung die wesentlichen Forderungen des Dialogforums umgesetzt habe.

Laut Dialogforum soll die Qualität u.a. durch den Einsatz digitaler Medien verbessert werden, Medienkompetenz bei Lehrkräften und Teilnehmenden solle entwickelt werden und die technische Ausstattung bei den Kursträgern für den Einsatz digitaler Medien vorhanden sein.

Online kann Präsenz nicht ersetzen

Aus der Anregung des Dialogforums, modellhaft zur Erreichung bestimmter Zielgruppen Online-Learning-Ansätze zu erproben, wobei ausdrücklich Blended-Learning-Ansätze präferiert werden sollen, macht das BaMF in seiner Neuverordnung kurzerhand einen Online-Integrationskurs, der in ländlichen Regionen den Integrationskurs ersetzen soll. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen ist das so nicht möglich. Ohne Präsenzphasen und Online-Tutoren, kann der Erwerb einer Zweitsprache nicht gelingen. Dazu werden leider in der Neuverordnung keine Ausführungen gemacht. Stattdessen sollten in den ländlichen Regionen die Finanzierungsbedingungen so gestaltet wer-

Info

Link zur Stellungnahme des DGB:

http://migration-online.de/beitrag_aWQ9ODAyNQ_.html



© pixyell - Fotolia.com

den, dass Kurse auch mit kleinen Gruppen kostendeckend durchgeführt werden können. Nach ihrer Erprobung könnten schließlich Blended-Learning-Phasen in diese Kurse integriert werden.

Weder die Übernahme der Fortbildungskosten noch die Bereitstellung der Mittel.

Dass digitale Medien mehr Eingang in die Kurse finden müssen, ist sicher notwendig und es ist sinnvoll, bei der Trägerzulassung den Einsatz digitaler Medien abzufragen. Richtig ist auch, dass die Nutzbarmachung von Medien „entscheidend von der Qualifizierung der Lehrkräfte“ abhängt, enttäuschend ist aber, dass das Dialogforum weder die Übernahme der Fortbildungskosten der Lehrkräfte noch die Bereitstellung der Mittel für die erforderliche materielle Ausstattung der Träger fordert.

Verpflichtung wird zur Kür

Ähnlich verhält sich das Dialogforum bei der in der Sache richtigen Forderung nach einer besonderen Qualifizierung von Lehrkräften in Alphabetisierungskursen und der

Entwicklung weiterer begleitender Fortbildungsangebote. Es empfiehlt an dieser Stelle lediglich zu prüfen, ob „eine finanzielle Förderung der Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte ... möglich ist.“ Es nimmt daher nicht wunder, dass das Bundesamt in der Novellierung der Integrationskursverordnung in § 15 die Forderung nach besonderer fachlicher Qualifikation der Lehrkräfte für die Alphabetisierungskurse übernimmt, aber anstelle einer Finanzierungsverpflichtung eine allgemeine Kann-Bestimmung formuliert: „Das Bundesamt kann die methodisch-didaktische Fortbildung von Lehrkräften fördern.“ Das kann so nicht hingenommen werden, verpflichtende wie auch die Integrationskurse begleitende Fortbildungen müssen vom Bundesamt finanziert werden.

Bemerkenswert ist ein Satz in dem Begründungsteil der Verordnung mit dem die Verpflichtung der Lehrkräfte zur Alphabetisierungsfortbildung als neue Zulassungsvoraussetzung erläutert wird: „Der Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit (der selbständigen Lehrkräfte, siehe Art. 12 Absatz 1 Grundgesetz, Klammereinschub vom Verfasser) ist gerechtfertigt durch die besondere Wichtigkeit der gesellschaftspolitischen Aufgabe der Integration, die nur von entsprechend qualifizierten Lehrkräften und Prüfern geleistet werden kann.“ Warum nur, fragt sich die GEW, erfordert die besondere Wichtigkeit der schulischen Bildung von Kindern den Beamtenstatus von Lehrern, während es für die besondere Wichtigkeit der gesellschaftlichen Integration von Migranten genügt, schlecht bezahlte Lehrkräfte als „Selbständige“ einzusetzen, von Ihnen aber die Zuverlässigkeit, Vorbildfunktion und das Qualifikationsniveau beamteter Lehrer/innen zu verlangen?

Wichtig kann unter Umständen folgende Neuerung für einen Teil der Lehrkräfte sein. Unter „§ 20 b (1) Widerruf und Erlöschen der Zulassung“ findet sich folgendes: „Die Zulassung soll mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, ..., insbesondere wenn ... 4. Der Kursträger die Rechte seiner Mit-

arbeiter verletzt...“ Des Rätsels Lösung – wer ist mit Mitarbeiter gemeint, selbständige Lehrkräfte? – findet man in der „Begründung“ auf S. 17: „Bei der Erteilung der Zulassung weist das Bundesamt den Träger auf die Rechte seiner Lehrkräfte, beispielsweise die Rechtsprechung zu Ansprüchen von freiberuflich, aber arbeitnehmerähnlichen Tätigen auf Urlaubsentgelt hin.“

Gemäß § 12a Tarifvertragsgesetz sind arbeitnehmerähnliche Selbstständige Personen, die aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen überwiegend für einen Auftraggeber tätig sind oder mehr als die Hälfte ihres Einkommens bei einem Auftraggeber erzielen und die geschuldete Leistungen persönlich ohne die Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen. Arbeitnehmerähnliche Selbstständige haben einen Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäß § 2 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz. Fehlt es an einer entsprechenden Vereinbarung, so steht ihnen der Mindestanspruch von 24 Werktagen zu. Sie haben – sofern der Anspruch in dem jeweiligen Bundesland allgemein besteht – zudem einen Anspruch auf Bildungsurlaub.

Viele Träger umgehen dies jedoch durch entsprechende Teilzeitverträge.

Möglicherweise besteht bei einigen Trägern und für einen Teil der Lehrkräfte nun die Möglichkeit, diesen Anspruch einzufordern. Viele Träger umgehen dies jedoch durch entsprechende Teilzeitverträge, die die Lehrkräfte zwingen, sich bei mehreren Trägern zu verdingen, so dass der Nachweis der wirtschaftlichen Abhängigkeit unmöglich wird. Auch dieses „Schwert“ wird daher weitgehend stumpf bleiben! Dennoch, wo immer es möglich ist, sollten diese Bestimmungen genutzt werden, um bezahlten Urlaub und Bildungsurlaub durchzusetzen und darüberhinaus Zuschläge zu den Beiträgen zur Renten- und Krankenkassenversicherung nach dem Berliner Modell zu verhandeln.

Honorierung wird Ermessenssache

Auf die Unterbezahlung der Lehrkräfte reagiert das Dialogforum eher philosophisch: „Zusätzlich wurde von den Expertinnen und Experten darauf hingewiesen, dass der Aspekt der angemessenen Bezahlung der Lehrkräfte in den Kursen stets im Auge behalten werden muss.“ (S. 229). Statt einen Missstand stets im Auge behalten zu wollen, wäre es angebracht gewesen, seine Abschaffung zu fordern. Ein vom Bundesministerium des Inneren in Auftrag gegebene Rambøll-Gutachten hat nicht nur die Unangemessenheit der Honorare bestätigt, sondern auch auf die Gefahr der Abwanderung qualifizierter Lehrkräfte in besser bezahlte Bereiche hingewiesen. Wer also die Qualität der Integrationskurse steigern und für die Zukunft sichern will, muss endlich für eine leistungsgerechte und sozial angemessene Vergütung der Lehrkräfte sorgen. Man kann nicht auf der einen Seite den Lehrkräften und Trägern stets neue Aufgaben übertragen und auf der anderen Seite die unangemessene Unterfinanzierung der Integrationskurse und die skandalös niedrigen Honorare der Lehrkräfte beibehalten.

An dieser Stelle würde das BaMF sicher entgegenhalten, dass es mit der Erhöhung der Stundensätze vom Dezember 2011 und mit der Änderung der Trägerzulassungsbedingungen in der novellierten Verordnung Einiges bewegt hätte. Die Erhöhung der Stundensätze von 2,35 Euro auf 2,54 Euro bei den allgemeinen Integrationskursen wurde allerdings konterkariert durch den

Erhöhung der Stundensätze versus Wegfall der Verwaltungspauschale/ Aufwandspauschale.

Wegfall der Verwaltungspauschale und bei den Alphabetisierungskursen durch den Wegfall der Aufwandspauschale. Bei letzteren wird die Erhöhung auf diese Weise schlicht wieder kassiert. Bei den allgemeinen Integrationskursen ist die Lage unüber-

Info

Zum Berliner Modell:

www.vhs-tarifvertrag.de/AVHonorareVHS09.pdf, dort auch Links zum Merkblatt/Antrag

sichtlich. Stundensatzerhöhung und Wegfall der Verwaltungspauschale sind nicht direkt miteinander zu verrechnen, da sie unterschiedliche Bezugsgrößen haben und von jeweils unterschiedlichen Trägerbedingungen abhängen. Auf diese Weise kann keine einheitliche Forderung abgeleitet werden und den Lehrkräften fehlt vor Ort die Transparenz, um eine konkrete Forderung aufzustellen. So wird es vielerorts dabei bleiben, dass diese sowieso geringe Nettoerhöhung (pro Kursstunde liegt sie je nach Lage des Trägers zwischen 0,50 bis 2,50 Euro) nicht in eine Honorarerhöhung umgesetzt werden kann.

Zulassungerschwernis für Billiganbieter ist zu leicht

Ebenso wirkungslos für die Honorarsituation wird die „Verschärfung“ der Zulassungsbedingungen mit der neuen Integrationskursverordnung bleiben. Träger die unter 18 Euro Honorar zahlen, bekommen demnach

nur eine Zulassung von einem Jahr. Mehr als 18 Euro zahlende Träger können je nach Erfüllung weiterer Kriterien für drei bis fünf Jahre zugelassen werden. Mag sein, dass dies einige wenige Träger veranlasst, die Honorare zu erhöhen, viele andere werden die Zulassung künftig eben jährlich beantragen. Der Aufwand dafür ist relativ gering!

Aus Sicht der Lehrkräfte muss man die Gipfelergebnisse leider mit einem Zitat von Horaz zusammenfassen: Der Berg kreißte und gebar eine Maus. An den schlechten Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte, ihrer Unterbezahlung und ihrer weitgehend rechtlosen Stellung wird sich damit nur wenig ändern. Es bestätigt sich, Erfolge können nicht vom Dialogprinzip allein erwartet werden, nur durch Solidarität und Einheit der Lehrkräfte im gewerkschaftlichen Kampf können wirkliche Veränderungen errungen werden. ◀

Josef Mikschl,
GEW Schleswig-Holstein

Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene

Eine gesellschaftliche Herausforderung, auch für die Erwachsenenbildung

Funktionaler Analphabetismus betrifft kumuliert mehr als vierzehn Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung; das sind 7,5 Mio Menschen.“ Dies ist das schockierende Ergebnis der Hamburger Studie Level One, die im vergangenen Jahr anlässlich des Weltalphabetisierungstages der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

2012 machte diese Studie Schlagzeilen in der Presse und brachte auch die Politik auf den Plan: Von einem Grundbildungspakt zwischen Politik, Verbänden und Wirtschaft war die Rede, doch die Wirtschaft winkte ab und verwies die Verantwortung an das Bildungswesen zurück.

Worum geht es genau?

Der Begriff funktionaler Analphabetismus wird verwendet, wenn ein Mensch zwar einzelne Wörter oder Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch zusammenhängende, auch kurze, Texte bewältigen kann. Bei ca. 2,3 Mio. Menschen muss man sogar von Analphabetismus im engeren Sinne sprechen. Diese können lediglich einzelne Wörter lesen oder schreiben. Es ist das Verdienst der Hamburger Studie, erstmals im unteren Segment der Literalität differenzierte und überprüfbare Untersuchungsdesigns gesetzt zu haben.

Neben der unvermutet großen Anzahl von 7,5 Mio funktionalen Analphabeten

verblüffen auch weitere Erkenntnisse: Der größte Anteil der Menschen ist berufstätig (59,9 Prozent) und nur ein kleiner Anteil arbeitslos (16,7 Prozent). Betroffen sind auch Hausfrauen, Auszubildende, Rentner. Gut zwei Drittel der erfassten Menschen haben einen Schulabschluss, 18,9 Prozent die Mittlere Reife und sogar 12,3 Prozent einen Abschluss der höheren Bildung. Und wer denkt, es handelt sich besonders um ein Problem von Menschen, die nicht deutsche Muttersprachler sind, irrt auch. Deutsch als Muttersprache haben 63,2 Prozent, Menschen mit anderer Erstsprache sind mit 36,8 Prozent vertreten.

Schlechte Arbeitsbedingungen und Kürzung von Weiterbildung hinterlassen Spuren

Einige wesentliche Faktoren, die sich in den letzten Jahren negativ ausgewirkt haben, nennen die Autoren/innen der Studie:

- Seit 2000 ist ein kontinuierlicher Rückgang der Fördermittel für Weiterbildung aus öffentlichen Haushalten zu verzeichnen, 300 Mio. Euro insgesamt.
- Die Weiterbildungsförderung nach Sozialgesetzbuch (SGB) III wurde seit 2004 um vier Mrd. gekürzt.
- Als Arbeitnehmer sind die betroffenen Menschen überproportional in Branchen tätig, die kaum in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen investieren, z.B. Bauhauptgewerbe oder Gastronomie
- Auch die Arbeitsorganisation selbst spielt eine Rolle: Die Zerlegung der Arbeitsabläufe in belanglose Routine-tätigkeiten beseitigt Lerngelegenheiten im Arbeitsprozess selbst.

Ausgrenzung gefährdet Demokratie

Aus gewerkschaftlicher Sicht bewegt aber noch ein weiterer Aspekt die Gemüter: Menschen, die aufgrund ihrer begrenzten schriftsprachlichen Kompetenzen nicht in der Lage sind, sich umfassend zu informieren und mit zu diskutieren, werden von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgegrenzt. Das ist nicht akzeptabel – nicht für

die Menschen und erst recht nicht für eine Gesellschaft, die auf demokratische Partizipation setzt.

Info

Was ist zu tun?

Auch dazu liefert die Level One Studie wichtige Hinweise:

- Menschen ansprechen und ermutigen
- Erreichbarkeit der Menschen stärken
- Information und Sensibilisierung erhöhen (Betriebe, Ärzte, Ämter)
- Enttabuisierung des Themas (Wer schreibt schon korrekt?)
- Öffentliche Kampagnen, Einbindung von Wohlfahrtsverbänden

Gefragt ist die Politik, die neue Konzepte und vor allem die Bildungsarbeit vor Ort angemessen fördern muss. Bundesministerin Annette Schavan (CDU) verkündete im Februar 2012 eine „Nationale Strategie zur Verringerung der Zahl funktionaler Analphabeten“, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit 20 Mio. Euro fördern will. „Mit der Initiative sollen neue Wege zur Alphabetisierung und Grundbildung entwickelt und vielversprechende Ansätze in diesem Bereich gestärkt werden, um den Anteil funktionaler Analphabeten in Deutschland langfristig zu senken“, heißt es in der Erklärung.

Auch einzelne Bundesländer steigen ein, z.B. Niedersachsen. An fünf Standorten sollen „Grundbildungszentren“ an Volkshochschulen entstehen, die schon langjährige Erfahrung mit Alphabetisierungsarbeit haben. Dafür stehen 25.000 Euro je Zentrum zur Verfügung.

Geld wird bereitgestellt – doch wird auch gefördert, was wirklich gebraucht wird?

Kreative Lernkonzepte, Nutzung der neuen Medien wie beim Lernportal „Ich-will-lernen.de“ oder beim mobilen Laptop-Einsatz bei aufsuchender Bildungsarbeit bis hin zu einem Studiengang Alphabetisierung/Grundbildung an der Pädagogischen Hochschule Weingarten sind in den vergangenen Jahren gefördert und umgesetzt worden. Das BMBF verweist auf seine Förderung

von über 100 Projekten und einen Mitteleinsatz von 30 Mio. Euro von 2007 bis 2012. Die Zahl der Betroffenen sollte deutlich verringert werden – ca. 100.000 Kurs teilnehmende sind derzeit registriert, mindestens eine Verdoppelung auf 200.000 sollte angestrebt werden. Um die Menschen vor Ort zu erreichen, sie zu ermutigen, das Lernen noch einmal zu riskieren und dabei Erfolge und eine Stärkung ihrer Persönlichkeit zu erfahren, braucht es engagierte Lehrkräfte, die in dieser Aufgabe ihre Profession sehen, sich kontinuierlich weiterbilden und Neues wie Erprobtes umsetzen.

Ist das für ein Stundenhonorar von 18 Euro denkbar? Ohne soziale Absicherung und mit vorprogrammierter Altersarmut? Sicher nicht! In den 80er und 90er Jahren gab es durchaus solche Lehrkräfte und die Kurse zur Alphabetisierung stiegen an. Doch qualifiziertes Personal wanderte ab, sobald sich ein ordentlich finanzierter Arbeitsplatz auftat. Ein Glück für die Schulen, schlecht für die Weiterbildung.

Fördergelder werden verbrannt, wenn Nachhaltigkeit fehlt

Die Initiativen von Bund und Land sind anerkennenswert, doch sie werden nur dann etwas in der Realität verändern, wenn sie auf dauerhafte Aufgabenerfüllung setzen und nicht auf spektakuläre Projekte. Gesellschaftsrelevante Aufgaben wie die Förderung der Grundbildung, wie Integrationskurse oder nachholende Schulabschlüsse in der Erwachsenenbildung sind nur zu bewerkstelligen, wenn eine deutliche Verbesserung für die Lehrenden in der Weiterbildung umgesetzt wird: Ein Arbeitsplatz mit Perspektive und sozialer Absicherung und ein Einkommen, von dem man leben kann.

Wenn dies nicht mitgedacht und mitentschieden wird, werden Million Euro verbrannt, ohne das drängende bildungspolitische Probleme einer Lösung näher kommen. Dafür tragen die entscheidenden Politiker in Verantwortung.

Ursula Martens-Berkenbrink,
GEW Niedersachsen

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: Karsten Sporleder

Weitere Informationen
finden Sie auf den
Internetseiten der
GEW-Landesverbände

Juni 2012

Antrag auf Mitgliedschaft

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

...Online Mitglied werden unter
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches		Berufliches		Beschäftigungsverhältnis:
Frau/Herr Nachname (Titel)		Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel Fachgruppe		<input type="radio"/> Honorarkraft
Vorname		Diensteintritt / Berufsbeginn		<input type="radio"/> angestellt
Straße, Nr.		Tarif / Besoldungsgebiet		<input type="radio"/> beurlaubt ohne Bezüge
Postleitzahl, Ort		Tarif / Besoldungsgruppe Stufe seit		<input type="radio"/> beamtet
Telefon E-Mail		Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)		<input type="radio"/> in Rente / pensioniert
Geburtsdatum Nationalität		Betrieb / Dienststelle / Schule		<input type="radio"/> im Studium
gewünschtes Eintrittsdatum		Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule		<input type="radio"/> Altersteilzeit
bisher gewerkschaftlich organisiert bei von/bis (Monat/Jahr)		Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule		<input type="radio"/> in Elternzeit
Name / Ort der Bank		Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle / der Schule		<input type="radio"/> befristet bis
Kontonummer BLZ				<input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt mit
				<input type="radio"/> Std. /Woche
				<input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt mit
				<input type="radio"/> Prozent
				<input type="radio"/> Referendariat /
				<input type="radio"/> Berufspraktikum
				<input type="radio"/> arbeitslos
				<input type="radio"/> Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- 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.
- 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

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

Unterschrift

Vielen Dank!
Ihre GEW