

Runder Tisch Integrationskurse

Zuständigkeiten werden hin- und hergeschoben

Der größte Erfolg des Treffens ist, dass es zustande kam: Praktisch alle relevanten politischen Kräfte haben sich am 25. Februar 2013 in Berlin zum „Runden Tisch – Integrationskurse“, organisiert vom Hauptvorstand der GEW, mit der prekären Lage der Integrationslehrkräfte auseinandergesetzt.

„Am System der Integrationskurse kann man verzweifeln!“ Der Stoßseufzer kam ausgerechnet von einer Bundestagsabgeordneten. Daniela Kolbe (SPD) erhoffte sich vom Runden Tisch „pfiffige Ideen“, wie sich die Situation der Dozentinnen und Dozenten dennoch verbessern lässt. Denn: „Umstürzen werden wir das System nicht.“

Dieses „System“ ist vielstufig. „Das Dilemma für die Lehrkräfte ist, dass Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten hin- und hergeschoben werden“, urteilt GEW-Weiterbildungsexpertin Dr. Stephanie Odenwald. Konkret: Das Geld für die Deutschkurse nach dem Zuwanderungsgesetz gibt das Parlament frei. Für die politische Steuerung ist das Innenministerium zuständig. Es hat die gesamte Abwicklung dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) übertragen. Das wiederum beauftragt Bildungsträger, die Kurse zu organisieren. Diese sind die Auftraggeber, mit denen freiberuflich tätige Lehrkräfte ihren Verdienst aushandeln sollen – angeblich in voller Vertragsfreiheit. Diese Arbeitsteilung macht es den knapp 17.000 für Integrationskurse zu-



Link zum Schwarzbuch www.gew.de/Schwarzbuch_Arbeit_in_Integrationskursen.html

Bildquelle: GEW

gelassenen Lehrkräften für „Deutsch als Zweitsprache“ (DaZ) schwer, klare Ansprechpartner für ihre Forderungen (siehe „Schwarzbuch 2 – Arbeiten in Integrationskursen: www.gew.de/Schwarzbuch_Arbeit_in_Integrationskursen.html) zu finden. Immerhin haben es die Aktiven in jahrelanger, mühevoller Kleinarbeit geschafft, ihre Isolation über das DaZ-Netzwerk zu überwinden. Ihre Lobbyarbeit unterstützen die Gewerkschaften.

Das BAMF fehlte

Nur das BAMF fehlte am Runden Tisch. Vertreten waren Innenministerium und Migrationsbeauftragte der Bundesregierung sowie auf Trägerseite der Deutsche Volkshochschulverband (DVV), der Internationale Bund (IB) und der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB). Es diskutierten Aktive von DGB, ver.di und GEW, vom DaZ-Netzwerk und der VHS-Dozentenvertretung Berlin mit Bundestagsabgeordneten von SPD, Linken, Grünen und FDP. Schnell zeigte sich, dass die Lobbyarbeit der Engagierten kräftig weitergehen muss, sollen die Ergebnisse, die sich in der Runde abzeichneten, Realität werden.

Fest steht: Vordringlich ist, dafür zu sorgen, dass alle Träger die zum Jahresanfang erfolgte Erhöhung des Honorarsatzes an die Dozenten weitergeben. Seit Januar 2013 überweist das BAMF den Bildungseinrichtungen pro Teilnehmer und Unterrichtsstunde 2,94 Euro statt bisher 2,54 Euro. Angedacht wurde, das für 2013 bewilligte Gesamtbudget von 209 Millionen Euro auf jeden Fall „im System zu halten“, wie DVV-Verbandsdirektor Ulrich Aengenvoort betonte. Das heißt: Das Innenministerium soll prüfen, ob aus dem Budget auch Sozialversicherungszuschüsse an arbeitnehmerähnliche Integrationslehrkräfte gezahlt werden

könnten bzw. an die Träger, die ihren Lehrkräften solche Zuschüsse gewähren und ob

Bei DGB und SPD wird eine „Bildungssozialkasse“ nach dem Vorbild der Künstlersozialkasse erwogen.

es nach dem Vergaberecht möglich ist, solche Träger zu bevorzugen. Interessant war die Nachricht, dass bei DGB und SPD eine „Bildungssozialkasse“ erwogen wird – nach dem Vorbild der Künstlersozialkasse – die freiberuflich tätige Pädagoginnen und Pädagogen besser im Krankheitsfall und im Alter absichern könnte.

„Ein ziemliches Kampffeld“, wie es Rechtsanwalt Karl Otte nannte, ist und bleibt dagegen vorerst die Statusfrage: Erfüllen Integrationslehrkräfte, die nach detaillierten Regelungen des BAMF unterrichten, die Kriterien für Festangestellte? Hier reagierten die Angesprochenen am „Runden Tisch“ sehr zurückhaltend. Auch wenn Achim Albrecht vom Vorstand des BBB einräumte: „Träger wollen keine prekäre Beschäftigung, sondern feste Mitarbeiter, mit denen sie Neues entwickeln können.“ ◀

Helga Ballauf, freie Journalistin

Wie weiter nach dem Runden Tisch Integrationskurse?

Die Forderungen der GEW müssen verstärkt in die Öffentlichkeit getragen und unterstützt werden.

Der Runde Tisch am 25.02.13 hat gezeigt, dass die beharrliche Unterstützung der GEW für die Forderungen der Integrationskurs-Lehrkräfte richtig war und dass die Arbeit fortgesetzt werden muss.

Vorerst geht es darum, die am Runden Tisch entwickelten Forderungen weiter zu verfolgen und ihre Umsetzung einzufordern:

- 1. Die Erhöhung der Stundensätze für Integrationskurs-Teilnehmende ab 01.01.2013 muss von den Trägern als Honorarerhöhung an die Kursleitenden weitergeleitet werden. Je nach durchschnittlicher Teilnehmerzahl werden höhere Einnahmen zwischen 4,00 und 8,00 Euro je Stunde erzielt, damit ist für die Träger ein Finanzspielraum vorhanden.

- 2. Die derzeitigen Mittel für Integrationskurse müssen ‚im Topf‘ bleiben, auch wenn die Teilnehmerzahl zurückgeht; sie sind für die Verbesserung der sozialen Lage der Kursleitenden einzusetzen.
- 3. Die soziale Situation der Kursleitenden ist und bleibt ein wesentliches Kriterium für die Qualität der Arbeit und soll entsprechend bei der Trägerzulassung berücksichtigt werden. Dabei geht es sowohl um die Honorarhöhe als auch um die Bereitschaft, anteilige Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten. Ein zusätzlicher Aspekt sind Urlaubsansprüche für arbeitnehmerähnliche Personen.
- 4. Der ‚Prüfauftrag‘ bzw. die Bitte an das Innenministerium festzustellen, ob und ggf. wie die anteilige Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Träger finanziell ausgeglichen werden könnte, soll beantwortet werden.
- 5. Die grundsätzliche Forderung nach mehr festen Stellen für Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung bzw. die Einführung einer bundesweiten „Bildungskasse“ für diejenigen, die weiter als freiberufliche Lehrkräfte tätig sind, bleibt als Langzeitaufgabe und muss konkretisiert werden. Dazu sind weitere Verbündete in Gewerkschaften und Politik erforderlich.

Bei der Gesamtheit prekärer Arbeitsverhältnisse für Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung sind die Integrationskursleitenden nur die Spitze des Eisbergs. Honorararbeit gilt in dieser Branche als normal, egal, ob tatsächlich nebenberuflich 4 bis 6 Unterrichtsstunden erteilt werden oder ob Lehrkräfte in umfangreichen Kurskonzepten tätig sind, in denen H20 bis 30 UE wöchentlich anfallen, ein Volumen, das nur von Hauptberuflichen geleistet werden kann.

Hier sind besonders die Volkshochschulen betroffen, die mit über 40 Prozent auch einen bedeutenden Anteil an den Integrationskursen stellen. Die Finanzierung der Volkshochschulen durch Länder und Kommunen basiert darauf, dass Unterricht von Honorarkräften erteilt wird; alles andere



Fotos Seite 3: © GEW

wäre wesentlich teurer. Wie stark inzwischen diese Entwicklung ausgeprägt ist, hat der DVV selbst in seiner Broschüre „Die Volkshochschule – Bildung in öffentlicher

Bundesweit stehen 3.360 hauptberuflichen Pädagogen 192.800 freiberufliche Kursleiterinnen und Kursleiter gegenüber.

Verantwortung“ von 2011 dokumentiert: Bundesweit stehen 3.360 hauptberuflichen Pädagogen 192.800 freiberufliche Kursleiterinnen und Kursleiter gegenüber.

Welche realen Lebenslagen sich dahinter verbergen, darüber soll eine Studie von Uni Duisburg-Essen und DIE Aufschluss geben, die Ende des Jahres erscheinen soll. Eben-



Gute Weiterbildung braucht qualifiziertes Personal zu vertretbaren Arbeitsbedingungen.

falls mit Spannung erwartet wird die Untersuchung über die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, an der u.a. Prof. Gnahn beteiligt ist.

Beides wird für die GEW Anlass sein, die drängenden Fragen auf der Tagesordnung zu halten und weiterhin nach Lösungen zu suchen.

Gute Weiterbildung braucht qualifiziertes Personal zu vertretbaren Arbeitsbedingungen. Das ist im Interesse der Kursleitenden ebenso wie der Teilnehmenden, in allen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Politik ist gefordert, Weiterbildung deutlich besser zu finanzieren, um den Anforderungen eines lebenslangen Lernens gerecht werden zu können. Hier sind die Parteien gefragt und die Unterstützung des gesamten DGB erforderlich. ◀

**Vorstandsbereich
Berufliche Bildung/Weiterbildung
Bundesfachgruppenausschuss
Erwachsenenbildung**

Die GEW fordert „Ein ‚Schutzschirm‘ für die Weiterbildung“

Bildquelle: GEW



Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat sich während ihrer Herbstakademie in Weimar für einen „Schutzschirm für die Weiterbildung“ stark gemacht. „Weiterbildung braucht öffentliche Verantwortung statt Markt. Sie muss als vierte Säule im Bildungsbereich systematisch ausgebaut werden. Dazu gehört, gesicherte Strukturen für die Beschäftigten zu schaffen. Tatsächlich

„Die vierte Säule des Bildungswesens wird kaputt gespart.“

prägen jedoch zunehmende Projektorientierung, der Abbau fester Stellen und immer mehr prekäre Arbeit diesen Bereich“, stellte Dr. Stephanie Odenwald, Leiterin des GEW-Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung, fest. „So wird die vierte Säule des Bildungswesens kaputt gespart. Die staatlich organisierte Weiterbildung

muss verlässlich organisiert und besser finanziert werden“, betonte Odenwald. „Nur so können feste Stellen geschaffen, eine Bezahlung der Beschäftigten nach Tarif oder entsprechend hohe Honorare mit sozialer Absicherung verankert werden. Prekäre Beschäftigung hat in der Weiterbildung – ebenso wie in anderen Branchen – nichts zu suchen.“ Die Leiterin des Vorstandsbereiches Berufliche Bildung und Weiterbildung machte deutlich, dass die Weiterbildner/innen wichtige gesellschaftliche Aufgaben erfüllten. Öffentlich verantwortete Weiterbildung eröffne Zugänge zur Bildung nach dem schulischen Lernen und befähige Menschen so zur gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe. Auf einem freien, unkontrollierten (Bildungs-)Markt werde Bildung da-

„Die staatlich organisierte Weiterbildung muss verlässlich organisiert und besser finanziert werden.“

gegen zur Ware degradiert und versperre insbesondere Menschen aus bildungsfernen Schichten lebensbegleitendes Lernen. „Die ‚Weimarer Thesen 2012‘, die wir während der Herbstakademie im November 2012 beschlossen haben, machen deutlich, welche Anstrengungen notwendig sind, um den Weiterbildungsbereich zu stärken und auszubauen“, sagte Odenwald zum Abschluss der Tagung.

◀
GEW

Info

Ein Schutzschirm für die Weiterbildung:

Weitere Informationen unter:
http://www.gew.de/Herbstakademie_2012.html

Weimarer Thesen 2012

Vorbemerkung

Mit dem **Weimarer Appell 2005** forderten die Teilnehmenden der GEW Herbstakademie, die Kürzungen der nach dem Sozialgesetzbuch (SGB III) finanzierten beruflichen Bildungsmaßnahmen rückgängig zu machen, die Finanzmittel für Weiterbildung zu erhöhen und die angekündigte Weiterbildungsoffensive umzusetzen. Die Einlösung dieser Forderungen steht noch aus.

Für den **Weimarer Aufruf 2010** sammelten wir über 8.000 Unterschriften und forderten die Bundesarbeitsministerin Frau von der Leyen auf, die Ablehnung des Mindest-

lohns für die Weiterbildung aufzuheben und den Mindestlohn für allgemeinverbindlich zu erklären. Dies ist zum 01.08.2012 geschehen.

Mit den **Weimarer Thesen 2012** wollen wir auf grundlegende Fehlentwicklungen in einer dem Markt angepassten Weiterbildung hinweisen und Perspektiven für eine öffentlich verantwortete Weiterbildung formulieren, für deren Umsetzung wir bei Verantwortlichen in Politik, Verbänden und Verwaltung Unterstützung einfordern.

Ein „Schutzschirm“ für die WB – was gehört dazu?

1. Prekäre Arbeit abschaffen

In keinem anderen Bereich des Bildungswesens wird völlig selbstverständlich hingenommen, dass Unterrichtstätigkeit von Honorarkräften durchgeführt wird, die zu geringen Stundensätzen vergütet werden, bei Krank-

heit, Urlaub oder Kursausfall leer ausgehen und die Kosten ihrer sozialen Sicherung vollständig alleine tragen müssen. Selbst bei hohen wöchentlichen Stundenzahlen wird nach Abzug aller Abgaben nur die Höhe eines Geringverdienstes erreicht und damit Altersarmut vorprogrammiert. Unterricht in der Erwachsenenbildung ist seit Jahrzehnten für viele Pädagoginnen und Pädagogen zwar

zu einem anspruchsvollen Beruf geworden, häufig in der Erfüllung öffentlicher Bildungsaufgaben. Dies hat sich aber weder in der Vergütung noch im Status niedergeschlagen. Neben der sozialen Absicherung fehlt den Honorarkräften auch die Möglichkeit, die Bedingungen ihrer Arbeit und ihres Einkommens kollektiv auszuhandeln; obwohl sie faktisch von ihren Auftraggebern abhängig sind, greifen kollektives Arbeits- und Tarifrecht sowie Mitbestimmung nicht. Das muss sich ändern. Die Anerkennung dieser Kolleginnen und Kollegen als arbeitnehmerähnliche Personen und die damit verbundene Tariffähigkeit wäre ein erster Schritt, um diese rechtlose Situation zu überwinden.

Auch dort, wo für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen Arbeitsverträge bestehen, sind diese zumeist durch schlechte Bezahlung, Befristung und Teilzeit gekennzeichnet. Der Mindestlohn für die Weiterbildung, der für einen Teilbereich der Branche gilt, hat hier eine notwendige Untergrenze eingezogen – zum Standard oder gar zur Lohnobergrenze darf er nicht werden. Ein Branchentarifvertrag für die gesamte Branche steht weiter auf der Tagesordnung.

Wir fordern eine verlässliche Finanzierung der Erwachsenen- und Weiterbildung, die mehr feste Stellen und tarifliche Bezahlung ermöglicht bzw. entsprechend hohe Honorare mit sozialer Absicherung. Die Mittel, die die Bundesagentur für Arbeit, der Bund, die Länder und Kommunen für Weiterbildung aufbringen, müssen gebündelt, ausgeweitet und nachhaltig in diesem Sinne eingesetzt werden.

2. Den öffentlichen Bildungsauftrag verteidigen

Der Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil des Bildungssystems war bereits die Forderung des Deutschen Bildungsrates im Strukturplan für das Bildungswesen 1970 – bis heute ist sie nicht realisiert. Im Gegenteil:

Der öffentliche Bildungsauftrag für Erwachsenen- und Weiterbildung beinhaltet das Recht auf Lernen in jedem Alter für gesellschaftliche, berufliche, kulturelle oder persönliche Ziele. Dazu gehört die Möglichkeit zur Entfaltung der eigenen Person und zur Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben. Dafür müssen staatliche Rahmenbedingungen und ausreichende öffentliche Ressourcen zur Verfügung stehen, um Standards und Strukturen in den Einrichtungen sichern zu können.

Die aktuelle Weiterbildungspolitik wird dem nicht gerecht. Die soziale Spaltung der Gesellschaft spiegelt sich in der Weiterbildung wieder und die Durchsetzung marktwirtschaftlicher Prinzipien verstärkt dies nach dem Motto: Wer hat, dem wird gegeben. Wer eine gute Ausbildung hat bzw. über ausreichendes Einkommen verfügt, kann Weiterbildungsangebote besser nutzen, wer unten steht, bleibt zurück. Dieser Logik entspricht auch die Vergabepolitik der Bundesagentur für Arbeit und ihrer Einsortierung von ‚Kunden‘ nach Arbeitsmarkttauglichkeit. Bei öffentlich geförderten Trägern müssen die Teilnehmenden immer höhere Kosten tragen, denn große Anteile ihrer Haushalte müssen die Einrichtungen ‚am Markt‘ erwirtschaften.

Das Postulat des lebenslangen Lernens und der damit verbundene Blick auf die Individualität von Lernprozessen wird zweckentfremdet, um die Verantwortung für Bildungsteilhabe dem Individuum zuzuschreiben und den Staat zum Zweck der Kostenersparnis weitgehend aus der Verantwortung zu entlassen.

Wir wollen eine Weiterbildung, die dieser Entwicklung entgegen wirkt. Wir fordern bundesweite Regelungen für ein kohärentes inklusives Weiterbildungssystem, in dem die allgemeine, kulturelle, politische und berufliche Bildung gleichermaßen gefördert werden und für jeden tatsächlich die Chance auf Teilhabe besteht.

3. Öffentliche Strukturen fördern und ausbauen

Gegen die fortschreitende Privatisierung und Kommerzialisierung wollen wir öffentlich geförderte und verantwortete Weiterbildungsstrukturen ausbauen und stärken. Dies spricht nicht gegen eine effektive Nutzung öffentlicher Mittel; wir wenden uns aber dagegen, dass durch verschärfte Konkurrenz um zu knappe Mittel der öffentliche Bildungsauftrag und die öffentliche Gestaltbarkeit auf der Strecke bleiben.

Dies gilt besonders für die über 900 Volkshochschulen, die den Kern der öffentlich geförderten Weiterbildung darstellen. Es muss verhindert werden, dass sie sich zunehmend dem Bildungsmarkt, seiner kommerziellen Ausrichtung und seinen selektiven Konkurrenzstrukturen unterwerfen müssen. Volkshochschulen sind bundesweit ortsnah vorhanden und halten die Grundversorgung an Weiterbildung vor. Viele Volkshochschulen sind außerdem im Bereich der SGB II und SGB III geförderten Weiterbildung tätig und sind Ansprechpartner für unterschiedlichste Zielgruppen, besonders auch für diejenigen, die zu ‚Verlierern‘ am Bildungsmarkt abgestempelt werden. Damit tragen Volkshochschulen in Kommunen wesentlich dazu bei, den Zusammenhalt von Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Milieus zu erhalten und ihre Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft zu stärken. Im Aufbau kommunaler und regionaler Bildungsnetze können Volkshochschulen eine wichtige Schnittstelle darstellen. Allerdings nehmen Volkshochschulen in Kauf, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in hohem Maße auf prekäre Honorararbeit zurückgreifen zu müssen.

Wir erwarten, dass Volkshochschulen, ihre Träger und ihre Interessenverbände im Bemühen um den Abbau prekärer Arbeit ein Beispiel geben und unsere Verbündete sind. Entscheidend ist, dass sie von Ländern und Kommunen ausreichend Ressourcen erhalten.

4. Innovation nachhaltig verankern – ‚Projektitis‘ abbauen

Die kurzfristige Projektförderung, der pädagogische Arbeit derzeit unterworfen ist, halten wir für kontraproduktiv. Einrichtungen der Weiterbildung übernehmen vielfältig Verantwortung für die Gestaltung von Bildungsprozessen in gesellschaftlichen Spannungsfeldern: Die Förderung von Menschen mit Grundbildungsbedarf, das Nachholen von Schulabschlüssen, Integrationskurse für Migrantinnen und Migranten, Zugänge zum Arbeitsmarkt, Übergänge zwischen Schule und Ausbildung, ein Zugang zur Hochschule für Berufstätige, Umgang mit neuen Medien – das sind nur einige Beispiele der umfangreichen pädagogischen Aufgaben, für die neue Konzepte und didaktische Modelle entwickelt werden. Innovation bei der Gestaltung von Lernprozessen ist erforderlich – aber das braucht Zeit, Kontinuität und Ressourcen. Wenn gute Ergebnisse nicht nachhaltig umgesetzt werden können, weil die Projektförderung ausläuft und keine Mittel mehr vorhanden sind, werden Gelder verbrannt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verheizt.

Projektorientierte Anschubfinanzierung für innovatives Lernen muss bei erfolgreichen Ergebnissen in eine Regelförderung übergehen. Personelle Kontinuität muss gewährleistet sein.

5. Politische Bildung offensiv unterstützen

„Demokratie ist die einzige politisch verfasste Gesellschaftsordnung, die gelernt werden muss – immer wieder, tagtäglich, bis ins hohe Alter“ (Oskar Negt, 2010). Dieser Aufgabe hat sich die politische Erwachsenenbildung stets verpflichtet gesehen. Die Relevanz der politischen Bildung als Voraussetzung demokratischer Gesellschaftsentwicklung wird grundsätzlich nicht bestritten. Dennoch ist eine Marginalisierung der politischen Bildung zu beobachten, sowohl hinsichtlich der Zahl der Teilnehmenden als

Info

Weimarer Thesen 2012:
Weitere Informationen unter:
http://www.gew.de/GEW_Schutzschirm_fuer_die_Weiterbildung.html

auch bezogen auf die zur Verfügung gestellten Mittel. Letztere stagnieren oder sind rückläufig. Dagegen muss politische Bildung wieder aufgewertet werden. Gerade in einer immer komplizierter werdenden Welt ist Aufklärung über gesellschaftspolitische Hintergründe und Zusammenhänge sowie die Folgen politischer Entscheidungen notwendig, um eigene Urteilskraft entwickeln zu können, die die Voraussetzung einer Teilhabe am politischen Prozess ist. Die Tatsache, dass Rechtsextremismus und fremdenfeindliche rassistische Tendenzen in der Mitte der Gesellschaft verankert sind, ist alarmierend. In der politischen Bildung existieren Konzepte, um die insbesondere als ‚bildungsfern‘ geltenden und bisher von Bildungsprozessen weitgehend ausgeschlossenen Zielgruppen anzusprechen und einzubeziehen. Diese bedürfen einer stabilen öffentlichen Förderung.

Gesellschaftspolitisches Bewusstsein, Urteilskraft und Kreativität der Menschen müssen bei der Lösung gesellschaftlicher Probleme wirksam werden können. Dazu bedarf es einer sozial barrierefreien – d.h. finanziell wohl ausgestatteten – politischen Bildung. Nicht zuletzt damit die ‚Erklärung der Welt‘ nicht elitären und autoritären Populisten und kommerziellen Interessen überlassen wird.

6. Qualität braucht Professionalität

Die Qualität in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist bedroht, wenn Prozesse der Segmentierung und sozialrechtlicher Spaltung des Personals, der Deprofessionalisierung in Verbindung mit Unterbezahlung nicht gestoppt werden.

Zur Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben arbeiten in Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung Menschen unterschiedlicher Professionen zusammen: planende Pädagoginnen und Pädagogen und Lehrkräfte für bestimmte Fachgebiete, Sozialpädagoginnen und -pädagogen zur

Begleitung von Lernenden und zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt, Fachanleitende oder Meisterinnen und Meister. Für fast alle gilt, dass die Grenzen der eigenen Profession ‚ausfransen‘, dass zusätzliche Aufgaben in der Teilnehmerbetreuung und Ablaufdokumentation bzw. in Qualitätsmanagement, Marketing und Akquise übernommen werden müssen.

Eine zunehmende Arbeitsverdichtung belastet die unterschiedlichen Gruppen und führt dazu, dass die eigentliche Fachkompetenz nur unzureichend eingesetzt und weitergebildet werden kann.

Für alle in der Erwachsenenbildung tätigen muss ein den aktuellen und zukünftigen Anforderungen entsprechendes Berufsbild entwickelt werden, das neben der spezifischen Fachlichkeit, die Besonderheit des Lernens von Erwachsenen herausarbeitet und die Entwicklung eines beruflichen Selbstbewusstseins ermöglicht. Dies verbessert nicht nur die Qualität der pädagogischen Arbeit, sondern schafft auch neue Voraussetzungen für den Kampf um den Wert der Arbeitskraft im Rahmen einer solidarischen Tarifpolitik für alle Beschäftigten.

7. Ein öffentlich gefördertes Beratungsnetz aufbauen

Ein öffentlich gefördertes flächendeckendes Beratungssystem besteht bisher nur ansatzweise. Die wichtige Scharnierfunktion der Beratung, die darin besteht, den Menschen Weiterbildungsangebote nahezubringen und gleichzeitig Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln, kann so nicht erfüllt werden.

Nach einer aktuellen Erhebung der Stiftung Warentest weist die Qualität der Beratung vieler Einrichtungen erhebliche Mängel auf und kann nicht angemessen auf die Anliegen ratsuchender Menschen eingehen. Für eine subjektorientierte, gender- und kultursensible Beratung bedarf es entsprechen-

der Konzepte, guter Rahmenbedingungen in den Beratungsstellen und professioneller Ausbildung der Beraterinnen und Berater. Diese sind bisher nur in Ansätzen entwickelt und werden nicht flächendeckend eingesetzt.

Um die Teilhabe an Weiterbildung für alle zu ermöglichen und Bildung im Lebenslauf verankern zu können, ist der Aufbau eines transparenten und kostenlosen Beratungssystems unabdingbar. Sie ist als öffentliche Aufgabe wohnortnah und diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Qualität der Beratung muss den aktuellen wissenschaftlich beschriebenen Standards entsprechen (vgl. u.a. nfb) und wie im EU-Projekt „Guidance Dialogue“ der GEW gefordert, subjektorientiert, gender- und kultursensibel gestaltet sein. ◀

**GEW Hauptvorstand
Bundesfachgruppenausschuss
Erwachsenenbildung
Weimar, 15. November 2012**

Abschließende Bemerkung

Die Durchsetzung von Wettbewerb und Ökonomisierung innerhalb eines strukturell unterfinanzierten Systems von Weiterbildung verschärft bestehende Bildungsungleichheiten – und in der Folge gesellschaftliche – Ungleichheiten. Das geht zu Lasten der Teilnehmenden wie der dort arbeitenden Menschen. Unsere Thesen sollen Anregungen geben für gewerkschaftliches, bildungs- und gesellschaftspolitisches Argumentieren und Handeln im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung. Wir können uns Prof. Dr. Rolf Dobischat anschließen, der in einem Aufsatz zu der Frage: „Wie viel Ökonomisierung verträgt die Bildung?“ feststellt: „Mit bildungspolitischem und ökonomischem Augenmaß für die Zukunft zu handeln, heißt daher, gegen das Auseinanderdriften von Zugängen zur Bildung eine Schutzzone zu schaffen, die einer weiteren sozialen Verwüstung vorbeugt“. (Dobischat, 2010)

Allgemeinverbindlicher Mindestlohn in der Weiterbildung

Seit dem 1. August 2012 gilt ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für das pädagogische Personal in der Aus- und Weiterbildung nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch (SGB II+III). Damit wurden nach langem Kampf erstmals tariflich gesicherte Arbeitsbedingungen für die dadurch erfasste Teilbranche verbindlich festgelegt. Sie können auch durch Tarifverträge nicht unterschritten werden. Die Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 17. Juli 2012 legt die Lohnuntergrenzen in Höhe von 12,60 Euro für Westdeutschland und 11,25 Euro für Ostdeutschland fest. Jetzt geht es darum, den Mindestlohn auch für die Zukunft zu sichern.

Der lange Weg zum Mindestlohn

Die GEW setzt sich seit vielen Jahren für einen Flächentarifvertrag ein, der gleiche und faire Arbeitsbedingungen in der gesam-

Der nun allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohn legt lediglich Mindestarbeitsbedingungen für den Bereich des SGB II+III fest.

ten Weiterbildungsbranche sichern soll. Der nun allgemeinverbindlich erklärte Mindestlohn legt lediglich Mindestarbeitsbedingungen für den Bereich des SGB II+III fest. Das ist ein wichtiger Erfolg in einer Branche, die von einem ruinösen Wettbewerb mit Dum-

pinglöhnen geprägt ist. Der Weg zum Mindestlohn war lang und stand mehrmals kurz vor dem Scheitern.

Als Folge der sogenannten Hartz-Reformen kam es in den vergangenen Jahren zu massiven Kürzungen in der nach SGB II+III geförderten Aus- und Weiterbildung. Zahlreiche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze wurden vernichtet und die Gehälter derer, die ihren Job behalten konnten, drastisch abgesenkt. Nicht wenige Weiterbildungsunternehmen mussten ganz aufgeben. Um diesem ruinösen Unterbietungswettbewerb ein Ende zu setzen, hatten ver.di und GEW mit der Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) bereits vor fünf Jahren einen ersten Mindestlohntarifvertrag ausgehandelt und die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) beantragt. Diese wurde jedoch über Jahre wegen der ideologischen Vorbehalte der Arbeitgeberverbände und der FDP-Ministerien verzögert.

Damit war der Weg frei für einen Antrag auf einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn nach dem AEntG.

Die Tarifparteien hatten bereits im März 2008 einen gemeinsamen Antrag auf Aufnahme der Branche Aus- und Weiterbildung in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gestellt. Es dauerte über ein Jahr, bis der Bundestag im April 2009 die Aufnahme beschloss. Damit war der Weg frei für einen Antrag auf einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn nach dem AEntG. Unter der neuen Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen lehnte das BMAS im Oktober 2010 die AVE mit der Begründung ab, es mangle am „öffentlichen Interesse“. In der Folge bemühten sich die Tarifparteien weiter, die Repräsentativität des Branchentarifvertrags zu erhöhen, indem weitere Träger der Zweckgemeinschaft beitraten, um die Chancen für einen neuen Antrag zu verbessern.

Im Februar 2011 wurde dann im Rahmen des Vermittlungsverfahrens zur Neufestsetzung der Hartz-IV-Sätze („Hartz-IV-Kompromiss“) zwischen Regierung und Opposition prinzipiell Einigkeit darüber erzielt, dem Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche doch noch eine Chance zu geben. Konkret wurde vereinbart, bei einem erneuten Antrag der Tarifparteien „eingehend“ zu prüfen, ob sich die Tarifbindung auf Arbeitgeberseite erhöht und sich so eine neue Sachlage ergeben habe. Dennoch gab der Tarifausschuss, der sich paritätisch aus Vertretern der Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften zusammensetzt, nach zweimaliger Befassung keine positive Stellungnahme ab. Die AVE konnte jetzt nur durch einen Kabinettsbeschluss herbeigeführt werden.

Am 7. Juli 2012 stimmte das Bundeskabinett schließlich der AVE zu. Die „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 17. Juli 2012 verkündet. Damit trat der Mindestlohn zum 1. August 2012 in Kraft.

Umsetzung des Mindestlohns

Seit dem die Verordnung in Kraft ist, gibt es viele Fragen und Konflikte zur Umsetzung des Mindestlohns. Viele Arbeitgeber behaupten zum Beispiel, sie müssten jetzt nur noch den Mindestlohn zahlen. Das stimmt so natürlich nicht. Wenn bei einem Arbeitgeber gemäß den dort geschlossenen Arbeitsverträgen oder Haustarifverträgen ein höherer Lohn gilt, wird der durch die Mindestlohnverordnung keineswegs außer Kraft gesetzt. Der Zoll, der für die Überprüfung der Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz zuständig ist, prüft lediglich, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Höhere Löhne sind nicht nur möglich, sondern stehen den Beschäftigten auf Grundlage ihrer Arbeits- und/oder Tarifverträge auch rechtlich weiterhin zu.

Die örtlich zuständigen Zollbehörden kontrollieren, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Der Zoll prüft bei Vorliegen von Anzeigen, auch bei anonymen Anzeigen. Hinweise von Betriebsräten/Belegschaften sind ausdrücklich erwünscht.

Die örtlich zuständigen Zollbehörden kontrollieren, ob der Mindestlohn eingehalten wird.

Der Mindestlohn gilt nicht für Honorarlehrkräfte. Honorarlehrkräfte werden daher auch bei der Prüfung des sachlichen Geltungsbereichs (Überwiegensprinzip) nicht berücksichtigt. Allerdings wird bei einer Überprüfung durch den Zoll nicht nur die Einhaltung des Mindestlohns geprüft, sondern auch, ob Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß gezahlt werden und ob es sich bei Honorarlehrkräften um Scheinwechselständige handelt. Es erfolgt ggf. eine Information an die Rentenversicherung.

Neuer Tarifvertrag vereinbart

Der Tarifvertrag, der Grundlage der AVE ist, hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2013. Mit dieser Frist endet auch der verordnete Mindestlohn, sofern der Tarifvertrag nicht verlängert und erneut die AVE verordnet wird. Daher haben die Tarifparteien frühzeitig Verhandlungen über einen Folgetarifvertrag aufgenommen, der sicherstellen soll, dass die verbindlichen Lohnuntergrenzen weitergelten. Dabei haben sie den Ta-

Ziel der Gewerkschaften war über die Fortgeltung des Mindestlohns hinaus die Mindeststundensätze zu erhöhen.

rifvertrag in mehreren Punkten weiterentwickelt, um auch weiterhin angemessene Mindestarbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Ziel der Gewerkschaften war über die Fortgeltung des Mindestlohns hinaus die Mindeststundensätze zu erhöhen, um mit der allgemeinen Preis- und Lohnentwicklung Schritt zu halten und dabei eine Angleichung der Beträge in Ost an West zu erreichen.

Im Ergebnis konnte man sich auf Lohnsteigerungen in mehreren Schritten verständigen. Die Angleichung der Mindeststundensätze Ost an das Westniveau konnte nicht ganz erreicht werden. Dennoch werden die Mindestlöhne im Osten stärker angehoben als in Westdeutschland, so dass der Abstand bis zum Ende der Laufzeit auf 85 Cent schrumpft.

Info

Tarifliche Erhöhung der Mindeststundensätze West vs. Ost

Mindeststundenvergütung West (brutto)	Mindeststundenvergütung Ost (brutto)
ab dem 01.01.2014: 13,00 Euro	ab dem 01.01.2014: 11,65 Euro
ab dem 01.01.2015: 13,35 Euro	ab dem 01.01.2015: 12,50 Euro

Ausführliche Informationen unter

www.gew.de/Allgemeinverbindlichen_Mindestlohn_in_der_Weiterbildung_sichern.html

Außerdem haben die Tarifparteien den jährlichen Urlaubsanspruch entsprechend der Entwicklung im öffentlichen Dienst von 26 Tagen auf 29 Tage im Jahr erhöht. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) dient wie zuvor der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) als Referenz für die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das die bisherige Urlaubsstaffelung des TVöD nach dem Lebensalter wegen unzulässiger Diskriminierung für unwirksam erklärte hatte, wurde im TVöD eine neue Urlaubsregelung vereinbart, die 29 Tage von Anfang an vorsieht.

Schließlich haben die Tarifparteien dem Umstand Rechnung getragen, dass in der

Branche üblicherweise verstetigte Monatslöhne gezahlt werden. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verlangt strikte Fälligkeitsregelungen, die sich auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden beziehen. Der neue Tarifvertrag stellt klar, dass in Fällen, in denen ein Monatslohn gezahlt wird und Arbeitszeitkonten eingerichtet wurden, ein Zeitausgleich möglich sein soll. Der Monatslohn muss mindestens der Mindeststundenvergütung multipliziert mit der vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit und dem Faktor 4,348 entsprechen. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 100 Plusstunden umfassen und ist innerhalb von 12 Monaten auszugleichen.

mer-Entsendegesetzes vorgelegt. Am 25. März 2013 hat das Ministerium den Verordnungsentwurf im Bundesanzeiger veröffentlicht und drei Wochen Gelegenheit zu Stellungnahmen gegeben. Nachdem diese Frist verstrichen ist, wird das Ministerium die Stellungnahmen auswerten und den Antrag erneut dem Tarifausschuss vorlegen.

Die Gegner des Mindestlohns versuchen nach wie vor mit allen Mitteln dagegen vorzugehen. Einige Träger haben angekündigt, den Mindestlohn bis zu einer rechtlichen Klärung nicht zahlen zu wollen, weil sie ihn für verfassungswidrig halten. Direkt nach der Bekanntgabe der AVE versuchten sie, die Verordnung durch eine einstweilige Verfügung zu stoppen. Damit sind sie in zwei Instanzen gescheitert. So lange kein Gericht anders entscheidet heißt das: Der Mindestlohn gilt und seine Einhaltung wird durch den Zoll überwacht!

Oliver Brüchert

Tarifreferent, GEW Hauptvorstand

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 Odewald, Arnfried Gläser
Grafik: Karsten Sporleder

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten der GEW-Landesverbände

Mai 2013

Neuer Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit

Der neue Tarifvertrag wurde am 14. Februar 2013 unterschrieben und dem Bundesarbeitsministerium am 18. Februar mit einem erneuten Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf der Grundlage des Arbeitneh-

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

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