

# Weiterbildung aktuell

Bildung  
Wissenschaft  
Forschung

## Preisverfall bedroht alle Bildungsträger

**Alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollen bis Ende 2006 „auf den Prüfstand“ – so steht es im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. „Was unwirksam und ineffizient ist, wird abgeschafft“. Außerdem will die Große Koalition den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um 2 Prozent senken. Die Hälfte und damit etwas mehr als 7 Milliarden Euro soll die Bundesagentur für Arbeit (BA) „durch Effizienzgewinne und Effektivitätssteigerung“ schaffen.**

Es wird absehbar vor allem wieder die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen treffen. Für uns heißt das erneut, auf allen Ebenen aktiv zu sein. In den Selbstverwaltungsgremien der lokalen Arbeitsagenturen müssen wir die Vergabepaxis kritisch hinterfragen und in Nürnberg die Evaluation der einzelnen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik begleiten. Parallel gilt es, die Bundestagsabgeordneten in ihren Wahlkreisen über die Lage in der Aus- und Weiterbildung zu informieren und sie auf die Erfolge gerade längerfristiger Weiter-

bildungen hinzuweisen. Und wir müssen dafür sorgen, dass die Öffentlichkeit ihr Augenmerk auf diesen Teilbereich der Sozialpolitik lenkt. Die Chancen dafür stehen nicht schlecht. Schließlich lässt sich die Vergabepaxis der BA sehr gut in die Diskussion über die EU-Dienstleistungsrichtlinie einbringen. Wir können schon jetzt zeigen, was Dumping konkret heißt – und welcher Sozialabbau auch in anderen Dienstleistungsbereichen droht, sollte das Herkunftslandsprinzip durchgesetzt werden. Zwar arbeiten bei uns weder polnische noch portugiesische LehrerInnen zu den Bedingungen in ihren Heimatländern. Doch die Senkung der Kostensätze um 25 bis 30 Prozent, wie sie die BA in den vergangenen beiden Jahren durchgesetzt hat, ist in den Auswirkungen vergleichbar.

In einer Branche, die mit 65 bis 70 Prozent Personalkosten arbeiten muss, gehen derartige Ertragsverluste der Bildungsträger besonders zu Lasten der Beschäftigten. Die Absenkung der Löhne oder die Verschlechterung von Arbeits-

### Das billigste Los gewinnt

Unter 500 Euro – so billig war 2005 die Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen in 70 Prozent der außerbetrieblichen Einrichtungen. Nehmen wir als Durchschnittspreis 450 Euro an, so ergeben sich bei einem Schlüssel von 6 Teilnehmern pro Mitarbeiter 2.700 Euro Einnahmen. Die Personalkosten sind mit 65 Prozent zu veranschlagen, macht 1.755 Euro. Abzüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bleiben brutto 1.427 Euro für AusbilderInnen mit Meisterqualifikation, SozialpädagogInnen oder LehrerInnen.

bedingungen – zum Beispiel das Streichen von Vorbereitungszeiten – treffen viele Beschäftigte über Notlagen-Tarifverträge oder einseitige Änderungen der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber. Klar ist: Mittelfristig bedroht dieser Preisverfall alle Träger.

*Ulrich Kreutzberg*



**Bildung, Wissenschaft  
und Forschung**

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

# Bilanz 2005: Blick zurück im Zorn

**Die Bilanz der SGB-geförderten Weiterbildung fällt für 2005 ähnlich negativ aus wie in den Vorjahren. Erneut wurde das Volumen drastisch reduziert. Die nackten Fakten spiegeln die Dimensionen wider: Lag die Zahl der Teilnehmerplätze in der zweiten Hälfte der 90er Jahre noch bei über 400.000, so sank sie ab dem Jahr 2000 unter 350.000. Im vergangenen Jahr wurde ein dramatischer Tiefpunkt erreicht: Deutlich weniger als 100.000 Plätze der geförderten Weiterbildung standen zur Verfügung. Auch die gestiegene Zahl von Trainingsmaßnahmen hat hier keinesfalls einen Ausgleich bringen können – zumal ihr Charakter sich deutlich von Qualifizierungskursen unterscheidet.**

Bei den Maßnahmen für Jugendliche ist das Bild zunächst anders. Hier ist die Zahl der Teilnehmerplätze einigermaßen stabil geblieben. Allerdings traf eine andere Entwicklung diese Träger genauso wie die Veranstalter anderer SGB-finanzierter Kurse: der drastische Preisverfall. Das inzwischen erreichte Niveau war bisher unvorstellbar. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Maßnahmen wie im Jugendbereich über die legendären Regionalen Einkaufszentren der Bundesagentur für Arbeit (REZ) nach einem zentralen Ausschreibungsverfahren vergeben werden oder die Veranstalter über Bildungsgutscheine abrechnen.

Schließlich ist noch eine dritte Entwicklung zu beobachten: Längere, auf einen Abschluss bezogene Weiterbildungen wurden beinahe vollständig einge-

stellt. Stattdessen dominieren kürzere, teilweise extrem kurze Maßnahmen von nur wenigen Wochen. Die Qualifizierungsziele sind dabei zweifelhaft.

Die entscheidende Entwicklung 2005 waren die Neuerungen im Sozialgesetzbuch II (SGB II) infolge von Hartz 4. Neue Institutionen sind entstanden. In den meisten Orten gibt es jetzt eine so genannte ARGE – Arbeitsgemeinschaft von Kommune und Bundesagentur für Arbeit (BA). Die ARGEn haben die Aufgabe, für die von ihnen betreuten Arbeitslosengeld-2-EmpfängerInnen (ALG-2) eine eigene Arbeitsmarktpolitik aufzubauen. Zwar waren sie mit eigenen und vom Volumen her akzeptablen Mitteln ausgestattet, doch sie kamen nur mühsam in Gang. Zum einen lag das an internen Problemen der ARGEn, zum anderen aber auch an den so genannten Ein-Euro-Jobs, die in einigen Kommunen als das zentrale, beinahe einzige arbeitsmarktpolitische Instrument eingesetzt wurden. So blieben Qualifizierungsmaßnahmen die Ausnahme und auf einen Abschluss bezogene längere Maßnahmen die absolute Ausnahme. Dabei sind allerdings beträchtliche regionale Unterschiede festzustellen.

Den Bildungsträgern blieb in der Regel nichts anderes übrig, als sich ebenfalls auf dieses Marktsegment zu stürzen. So wurden sie vielfach zu Konkurrenten der Beschäftigungsträger. Nicht zuletzt dadurch kam es auch hier zu einem brachialen Wettbewerb mit enormem Preisdruck.

Auch wenn sich die ARGEn im zweiten Halbjahr Schritt für Schritt um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die ALG 2-EmpfängerInnen gekümmert haben,

## Effizienzgewinne á la BA

In den letzten 18 Monaten wurden bei Trainingsmaßnahmen (§ 48 SGB III) 130 Millionen Euro, bei der Beauftragung Dritter mit Vermittlung (§ 37 SGB III) 116 Millionen und bei den Berufsvorbereitenden Maßnahmen (§ 61 SGB III) 90 Millionen Euro eingespart.

blieb die Gesamtzahl der Teilnehmerplätze weit unter der Zahl der Vorjahre zurück. Das wird schon daran deutlich, dass die Mittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht einmal zur Hälfte ausgeschöpft wurden. Es ist nicht auszuschließen, dass bei der Endabrechnung für 2005 herauskommt, dass sogar nur 30 bis 40 Prozent abgerufen wurden.

Bei alledem ist es nicht verwunderlich, dass sich die Situation der Beschäftigten bei den Trägern weiter verschlechtert hat. Einerseits ging der Personalabbau unverändert weiter, zum anderen nahm der Druck auf die Gehälter weiter zu. Teilweise musste mit Notlagentarifverträgen darauf reagiert werden.

Wer neu eingestellt wird, hat fast in jedem Fall einen befristeten Arbeitsvertrag, der oft nur wenige Monate Laufzeit hat. Das Lohnniveau ist katastrophal und liegt oft 20 bis 50 Prozent unter den Gehältern früherer Jahre. In Einzelfällen erreicht es sogar nicht einmal die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für das Baugewerbe.

Parallel dazu haben sich die Arbeitsbedingungen drastisch verschlechtert. Viele Beschäftigte und Betriebsräte berichten von enormen Belastungen, die ihre persönliche Grenze überschreiten.

*Roland Kohsiek*

# Die Bundesagentur singt das Hohe Lied des Marktes

**Das Ausschreibungsverfahren und die Vergabepaxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) stehen massiv in der Kritik. Tagtäglich mehren sich die Stimmen, die der BA vorwerfen, ihre zentralisierte Einkaufspolitik über die „Regionalen Einkaufszentren“ (REZ) vernachlässige Qualitätsaspekte und fördere Dumpingangebote.**

Die BA präsentiert sich als Unschuldslamm. Im Regelfall seien die von ihr geförderten Bildungsangebote qualitativ nicht zu beanstanden – und für die Preisgestaltung seien schließlich die Weiterbildungsträger verantwortlich. Der Markt sei das Regulativ. Bringe dieser Dumpingangebote hervor, so könne die BA nicht daran gehindert werden, Maßnahmen zu solch günstigen Preisen zu kaufen. Vorgetragen haben BA-VertreterInnen dieses Hohe Lied auf die Schnäppchenjagd passgenau kurz vor Weihnachten vor Gewerkschaften und Arbeitgeberverband BBB in einer Arbeitsgruppe „Vergabemodalitäten“. Die war gemeinsam von BA, BBB, ver.di und GEW ins Leben gerufen worden. Als Ziel verabredet war, Regulierungsmöglichkeiten bei der Vergabe zu finden, um den Leistungsabbau in der Weiterbildungsbranche aufzuhalten und umzukehren.

Getreu dem Motto „Wasch mich, aber mach mich nicht nass“ leugneten die BAlerInnen vehement, dass Dumpingangebote lediglich Papierqualität, sprich schöne Konzeptionen, liefern können. Qualitativ hochwertige und somit langfristig effektive Angebot sind damit hingegen nicht zu haben. Gleichwohl versicherten die BA-VertreterInnen, dass sie das Merkmal Qualität künftig stärker in den Vordergrund stellen wollen.

Wir sind gespannt, wie das geschehen soll. Schließlich rügt der Bundesrechnungshof in einer unveröffentlichten Prüfungsmittelteilung vom 24. Oktober 2005, dass die BA „weder auf zentraler noch auf regionaler Ebene über ein gezieltes, maßnahmebezogenes Fachcontrolling“ verfüge. Diese Feststellung, bezogen auf Weiterbildungskurse mit Bildungsgutschein, kann ohne weiteres auf Maßnahmen übertragen werden, die über zentrale Ausschreibungen eingekauft wurden.

Der Forderung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverband nach – je nach Maßnahmetyp unterschiedlichen – Kosten deckenden Mindestpreisen erteilten die BA-VertreterInnen ebenfalls eine Absage. Zukünftig soll lediglich in den Ausschreibungsunterlagen für Jugendlichenmaßnahmen ein Hinweis auf einen „unteren Preiswert“ gegeben werden. Will ein Anbieter diese Marke unterschreiten, muss er eine detaillierte Kalkulation vorlegen. Wir harren, wie hoch dieser so genannte Auskömmlichkeitspreis sein wird.

## Alles andere regele ... richtig: der Markt!

Ein unvollkommener Markt übrigens. Denn hier herrscht das Monopol (BA) über Produzenten (Bildungsträger) und Verbraucher (TeilnehmerInnen). Das Monopol bestimmt, was dem Verbraucher vorgesetzt wird – Hauptsache billig. Angesichts der starren Haltung der BA sehen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband gegenwärtig keine Grundlage für eine Fortsetzung der Beratungen.

## Teure Fehlsteuerung

Die Bundesagentur ist verpflichtet, dem Bund einen so genannten Aussteuerungsbetrag – eine Art Strafgebühr – zu zahlen. Fällig wird sie für jeden Arbeitslosen, der in den vergangenen drei Monaten vom beitragsfinanzierten Arbeitslosengeld I in die Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II abgerutscht ist. So steht es im § 46 des SGB II. Der Betrag in Höhe von etwa 10.000 Euro entspricht der Jahressumme aus dem durchschnittlichen Arbeitslosengeld II, dem Sozialgeld für die Angehörigen und den Beiträgen zur Sozialversicherung.

Der Verwaltungsrat der BA hat nun einen Brief an den Bundesminister für Arbeit und Soziales Franz Müntefering zum Thema Aussteuerungsbetrag geschrieben: Als Anreizfunktion sei er nicht erforderlich. Und einen Impuls zum Steuern gebe er auch nicht. Zudem schaffe er Überschneidungsprobleme bei längeren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Wenn jemand an einer Qualifizierung teilnimmt und sein Arbeitslosengeld I währenddessen ausläuft, muss die BA nicht nur den Kurs, sondern auch den Aussteuerungsbetrag zahlen – selbst wenn der Arbeitslose unmittelbar nach der Maßnahme einen Job findet.

Deshalb plädiert der Verwaltungsrat dringend dafür, die Kosten von längeren Maßnahmen auf den Aussteuerungsbetrag anzurechnen oder ihn pauschal zu reduzieren. Die ver.di-AG Weiterbildung hat auf diese Problematik mehrfach hingewiesen und hofft, dass der Vorstoß des Verwaltungsrates im Interesse der Weiterbildungssuchenden Erfolg haben wird.

Die BA wird sich bewegen müssen; spätestens im Rahmen der Korrekturen an den Hartz-Gesetzen.

*Gerd Denzel*

# Die Tarifverhandlungen stecken fest

**In den Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag für die Weiterbildungsbranche geht es nicht voran. Der Arbeitgeberverband BBB mauert. Seine Vertreter beharren nach wie vor auf dem „Angebot“ von 1.690 Euro brutto im Monat für pädagogische MitarbeiterInnen. Niedriger geht's nimmer; selbst in der Zeit- arbeitsbranche wird deutlich mehr verdient.**

Es ist paradox: Einerseits prangert die BBB die Geschäftspolitik der BA an – andererseits will sie deren Vorgaben tarifpolitisch nachvollziehen. Wenn das Argument richtig ist, dass qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote ihren (angemessenen) Preis haben, dann können die entsprechenden qualifizierten Tätigkeiten nicht im Niedriglohnssektor angesiedelt werden. Offensive statt Defensive lautet die Devise.

ver.di und GEW haben der Arbeitgeberseite vorgeschlagen, den Entgelttarifvertrag und den Tarifvertrag Weihnachtsgatifikation des Internationalen Bundes (IB) eins zu eins zu übernehmen. Der IB ist immerhin der größte Weiterbildungsträger in der Republik. Pädagogische MitarbeiterInnen – ausgenommen LehrerInnen – erhalten dort im Westen ein Monatsgehalt von 2.076 Euro brutto zu Anfang ihrer Tätigkeit, später steigt es sich bis auf 3.144 Euro. Im Osten liegen die Tarife zwischen 1.847 Euro und 2.798 Euro. Die Weihnachtsgatifikation beträgt 1.200 Euro bzw. 1.000 Euro brutto.

ver.di und GEW plädieren dafür, dass ein solcher Branchentarifvertrag erst dann in Kraft tritt, wenn er allgemeinverbindlich oder in anderer Weise durch gesetzliche Bestimmungen für alle bindend wird. Nur so können tarifgebundene Träger davor bewahrt werden, in der Zeit zwischen Vertragsabschluss und allgemeiner Verbindlichkeit von Dumping-anbietern überrollt zu werden.

Eine solche Regelung bietet Chancen für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen. Sie verhindert einerseits Preisdrückerei und die damit einhergehende Zerstörung vieler Träger. Zugleich schützt sie aber auch die Beschäftigten vor einem freien Fall ihrer Gehälter.

Wieso verweigern sich die Arbeitgeber? Es darf spekuliert werden. Vielleicht liegt es daran, dass sie die Schmutzkonkurrenz in den eigenen Reihen haben. Die tariffähige „Zweckgemeinschaft“ der BBB umfasst bisher nur 13 Mitglieder – und auch darunter ist mindestens ein schwarzes Schaf. Die Stiftung Bildung & Handwerk mit seinen Unternehmen FAA, InBit, tbz u. a. ist bekannt für Dumping.

Die BBB wäre gut beraten, sich intensiv um einen Mitgliederzuwachs zu bemühen. Mehr seriöse Bildungsträger in ihren Reihen wären ein Garant für eine andere Tarifpolitik. Und die wäre im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Beschäftigten.

*Gerd Denzel*

## Betriebsratswahlen 2006

Vielerorts laufen schon die Vorbereitungen für die anstehenden Betriebsratswahlen im Frühjahr. Zu wählen ist wichtig. Denn wenn es um Arbeitszeit oder Überstunden, Fort- und Weiterbildung, Umstrukturierungen, Personalabbau oder Arbeitsschutz geht, schaut der Betriebsrat dem Arbeitgeber auf die Finger. Ein starker, von vielen Beschäftigten unterstützter Betriebsrat kann geplante Maßnahmen des Unternehmens beeinflussen, manchmal auch verhindern oder erzwingen.

### Wahlhilfen unter

<http://mitbestimmung.verdi.de/betriebsrat/material>

## IMPRESSUM

„Weiterbildung – aktuell“, Nr. 01/2006

### Herausgeber:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
Fachbereich Bildung, Wissenschaft  
und Forschung  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

### V.i.S.d.P.:

Petra Gerstenkorn, Renate Singvogel

### Redaktion:

Annette Jensen, Roland Kohsiek,  
Ulrich Kreutzberg, Gerd Denzel

Internet: [www.ver.di.de](http://www.ver.di.de)

### Layout:

einsatz, Wolfgang Wohlers

### Druck:

Gallus Druckerei KG,  
Gutenbergstraße 6, 10587 Berlin

Berlin, im Januar 2006