

Weiterbildung aktuell

Bildung
Wissenschaft
Forschung

Weiterbildung – Licht und lange Schatten Und wie steht es um die Beschäftigten?

Am 15. Juni 2007 findet erstmals der deutsche Weiterbildungstag statt. Alle politischen und gesellschaftlichen Kräfte betonen die große Bedeutung von Weiterbildung und propagieren lebensbegleitendes Lernen – so als würde es nur an der individuellen Bereitschaft dazu mangeln. Dass damit ein (weiterer) Teil von Bildung einfach privatisiert wird, wird gezielt übersehen. Denn die TeilnehmerInnen müssen viel mitbringen: Eigeninitiative, eigene Lebenszeit und meistens eigenes Geld. Ebenso übersehen wird, wie prekär die Branche aus der Perspektive der Beschäftigten geworden ist.

Der Weiterbildungsmarkt

In den 50er und 60er Jahren gab es noch den begrenzten und überschaubaren

Bereich der Erwachsenenbildung. Träger waren meistens Volkshochschulen, die Kosten übernahmen größtenteils die Kommunen. Vor dem Hintergrund der Strukturkrise von Kohle und Stahl sowie der steigenden Massenarbeitslosigkeit begann in den 70er Jahren die Weiterbildung für Erwerbslose. Das Arbeitsamt übernahm die Finanzierung der Kurse, die von privatwirtschaftlichen Unternehmen durchgeführt wurden. Dieser Bereich weitete sich immer mehr aus. Zugleich wuchs auch die Nachfrage nach EDV-Schulungen, Sprachkursen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen.

Inzwischen ist Weiterbildung ein bedeutender, weitgehend privatwirtschaftlicher Markt geworden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung schätzt, dass jährlich mindestens 20 Milliarden Euro ausgegeben werden für Kurse und Maßnahmen, die nicht in Betrieben stattfinden. Dieser

Markt zeichnet sich durch geringe Transparenz und fehlende Standards aus. So gibt es keine verbindlichen Vorschriften, welche Voraussetzungen und Kompetenzen ein Träger erfüllen muss oder was zu einer guten Weiterbildung unabdingbar dazugehört.

Innerhalb des Weiterbildungsmarktes lassen sich verschiedene Segmente unterscheiden.

- Selbst in kleineren Städten sind mittlerweile Bildungsunternehmen ansässig. Einige bieten allgemeinbildende Seminare an, andere sind reine EDV- oder Sprachschulen oder sie organisieren nach dem Integrationsgesetz Kurse für Deutsch als Fremdsprache. Auch Institute, die in großem Umfang Nachhilfe anbieten und wie Fast-Food-Ketten nach dem Franchise-Prinzip arbeiten, sind weit verbreitet.



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

(Fortsetzung von Seite 1)

■ Ein großes Marktsegment sind Bildungsmaßnahmen für Erwerbslose nach dem Sozialgesetzbuch II und III, die von der Arbeitsagentur bzw. den Arbeitsgemeinschaften in den Kommunen finanziert werden.

Zwar hat sich der Weiterbildungsmarkt in den vergangenen Jahren enorm ausgeweitet – doch zugleich schrumpfte die öffentliche Förderung. Am krassesten ist diese Entwicklung im Bereich der Weiterbildung für Erwerbslose zu spüren. Nachdem die Reduzierung und Einschränkung zunächst schleichend geschah, kam es vor etwa vier Jahren zu einem drastischen Einbruch: Mit und durch die Hartz-Gesetze wurden ungefähr zwei Drittel der Kapazitäten einfach zusammengestrichen. Zahlreiche Firmen sind inzwischen vom Markt verschwunden, nahezu alle Träger haben Massenentlassungen durchgeführt. Oft blieb nur eine minimale

„Restbelegschaft“ übrig. Das „Restgeschäft“ wurde häufig ausgegliedert und oft in mehreren Tochtergesellschaften weitergeführt.

Schätzungsweise über 40.000 der ursprünglich 80.000 bis 100.000 Beschäftigten haben ihren Arbeitsplatz verloren. Parallel verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen drastisch.

Die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung

Schon immer gab es in der Weiterbildung Beschäftigte auf Honorarbasis. Zu Zeiten der traditionellen Erwachsenenbildung, als die Kurse in der Regel von Berufstätigen nach Feierabend geleitet wurden, war diese Beschäftigungsform akzeptabel. Als dann das Arbeitsamt Weiterbildung in zunehmendem Maße finanzierte, hat sich bei den entsprechenden

Trägern das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis etabliert. Haustarifverträge mit einem akzeptablen Niveau konnten durchgesetzt werden – auch wenn es immer auch Honorartätigkeit gab, die oft als Bedrohung der tariflichen Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt wurde.

Ab 2002/2003 ging es dann mit den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung steil bergab. Immer mehr Kollegen müssen auf Honorarbasis arbeiten. Fast alle Neueinstellungen sind befristet und die Verträge oft nur auf wenige Monate angelegt. Die Gehälter wurden massiv gedrückt. Ihr Niveau bewegt sich heute oft 40% und mehr unter dem vor der Krise; die Einstiegsgehälter in der Weiterbildung erreichen oft nur 50% dessen, was LehrerInnen an öffentlichen Schulen verdienen. Auch Leiharbeit ist keine Seltenheit mehr.

„Ich unterrichte gern, aber als Dozentin habe ich kein Auskommen.“

„Für mich als Dozentin für Deutsch als Fremdsprache (DaF) gibt es keine Perspektive, eine unbefristete Festanstellung zu bekommen. Bis Ende April war ich mit zwei aufeinanderfolgenden Dreimonatsverträgen angestellt, es wurde stundenweise abgerechnet. Eine zweite Verlängerung meines Vertrages gab es für mich nicht wegen sinkender Teilnehmerzahlen und weil eine festangestellte Kollegin nach drei Jahren Erziehungszeit zurückgekehrt ist. Als ich vor sechs Monaten bei meinem Arbeitgeber angefangen habe, war von einer Mutterschaftsvertretung noch keine Rede.

Von meinem bisherigen Arbeitgeber wurde mir angeboten, auf Honorarbasis einen Integrationskurs zu unterrichten, der mit 18 € pro Unterrichts-

einheit (45 Minuten) vergütet wird. Diese Honorarhöhe ist überdurchschnittlich hoch, in Hamburg liegt das Honorar für diese Kurse bei 15 €. Die Hälfte des Honorars geht für selbstständig arbeitende Lehrkräfte für Pflichtversicherungen und Krankenkassenbeiträge weg; wir werden nicht in die Künstlersozialkasse (KSK) aufgenommen und sind voll rentenversicherungspflichtig. Als in Vollzeit arbeitende Lehrkraft bliebe mir ein monatliches Nettoeinkommen von unter 1000 €, krankheits- und urlaubsbedingte Arbeitsausfälle noch nicht mitgerechnet. Dieses Honorar wäre mir jedoch nicht sicher, da uns Deutsch-Dozenten sehr kurzfristig mitgeteilt wird, ob neue Kurse zustande kommen. Dies geschieht teilweise erst eine Woche vor dem möglichen Beginn eines neuen

Kurses. Aussichtsreicher für mich wäre ein Branchenwechsel. Mit einem Universitätsabschluss im Fach Deutsch als Fremdsprache und nach zwei Jahren Berufserfahrung im In- und Ausland fällt es mir aber schwer, den Deutschunterricht hinter mir zu lassen, denn mir macht der Deutschunterricht für Migranten wirklich Spaß. Ich habe aber feststellen müssen, dass man als DaF-Dozentin hierzulande kein Auskommen hat. Eine DaF-Karriere macht man im Ausland. In Deutschland hingegen übernehmen vermehrt wenig qualifizierte Lehrkräfte den Unterricht oder aber LehrerInnen die nicht darauf angewiesen sind, von ihren Einnahmen zu leben.

Heike Zulla, Dozentin DaF, Hamburg
www.daf-initiative.de

Ursache dieser Entwicklung ist vor allem die geänderte Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit: Bildungsgutscheine und die Kursvergabe über öffentliche Ausschreibungen haben dazu geführt, dass der billigste Träger den Zuschlag erhält. Der Kostendruck wird direkt auf die Beschäftigten abgewälzt. In der nächsten Ausschreibungsrunde setzt sich dann der Unterbietungswettbewerb fort, und so drückt eine sich beschleunigende Spirale die Gehälter immer weiter nach unten. Die Fluktuation bei den Trägern ist hoch – und wer bleiben muss oder darf, ist gezwungen, ein immer wieder sinkendes Gehalt zu akzeptieren.

Pädagogische Wanderarbeiter

Mit der von der Bundesagentur durchgesetzten Ausschreibungspraxis entsteht ein neuer Beschäftigungstypus: der pädagogische Wanderarbeiter, der die gleiche Bildungsmaßnahme bei verschiedenen Trägern nacheinander durchführt – immer dort, wo ein Träger gerade mit dem noch billigeren Angebot den Zuschlag erhalten hat. Bei jedem neuen Träger erhält der Bildungsnomade einen neuen Arbeitsvertrag, häufig mit niedrigerem Gehalt als in der vorhergehenden Runde. Im Klartext: Einstiegsgehälter für einen Vollzeitdozenten von 1.500 bis 1.800 € brutto und sogar darunter sind keine Ausnahmen mehr. Parallel sind auch die Honorare abgerutscht. Stundenhonorare von knapp über 10 € sind heute keine Seltenheit. Damit stellt sich auch für die Weiterbildung die Frage eines Mindestlohnes.

Was durch die Hartz-Gesetze und die Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit eingeläutet wurde, strahlt auf andere Bereiche der Weiterbildung aus. Prekäre Beschäftigung greift in der gesamten Weiterbildung um sich und droht, nach und nach zum Standard zu

werden. Das früher ‚normale‘, unbefristete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit einem akzeptablen Gehalt droht zum Auslaufmodell zu werden.

Zwangsläufig leidet die Qualität der Weiterbildung – bei allem Engagement der einzelnen DozentInnen. Leidtragende sind dabei sowohl die Beschäftigten als auch die TeilnehmerInnen.

Die Perspektiven

Weiterbildung ist sinnvoll und notwendig, sowohl gesellschaftlich als auch für jeden Einzelnen. Eine gute Weiterbildung aber kann nur gelingen mit vernünftigen Arbeitsbedingungen.

Dazu zählen aus unserer Sicht vor allem

- ein sozialversicherungspflichtiges, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, das eine gewisse Lebensplanung erlaubt
- eine Entlohnung, die die erworbene berufliche Qualifikation und die Erfahrung anerkennt
- Arbeitsbedingungen, die den Ansprüchen der TeilnehmerInnen gerecht werden und Lernprozesse fördern
- Refinanzierungsbedingungen für die Bildungsträger, die eine mehrjährige Planung auch für die Unternehmen ermöglichen. ●

Roland Kohsiek

Die hauptberufliche Honorarkraft

Das Kölner Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung hat 2005 die berufliche und soziale Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen erforscht. Besonders die etwa 150.000 hauptberuflichen Honorarkräfte befinden sich in einer äußerst schwierigen Lage. Etwa ein Drittel verdient weniger als 1.500 € im Monat. Die Studie ist so brisant, dass sie erst mit Verspätung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlicht wurde.

http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf

Infos für Lernende

Wer einen Weiterbildungskurs besuchen will, sollte die sehr hilfreiche Checkliste des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) anklicken:

www.bibb.de/de/checkliste.htm

Ergänzend zu Kursinhalt und -aufbau erfährt man dort beispielsweise auch:

- Was verdient eigentlich der Dozent/die Dozentin?
- Wie hoch ist der Anteil der Honorarkräfte ?
- Welche Rechtsform hat das Unternehmen und wer steckt dahinter?

Aktivitäten von ver.di in der Weiterbildung

Weiterbildungsschutzgesetz

Gemeinsam mit den Gewerkschaften IG Metall und GEW setzt sich ver.di für ein bundesweites Weiterbildungsrahmen-gesetz ein. Es soll einheitliche Standards für die Branche garantieren. Das betrifft sowohl Anforderungen an die Unternehmen, also beispielsweise Mindestvoraussetzungen für die Eröffnung eines Trägers, als auch Schutzbestimmungen für die KundInnen.

Einfluss auf das Vergaberecht

Bei der anstehenden Neufassung des Vergaberechts versucht ver.di, soziale Dienstleistungen aus dem geltenden Vergaberecht herauszulösen und dafür ein eigenes Verfahren durchzusetzen. Bislang sind die Ausschreibungsverfahren für zehn Kilometer Autobahn und eine

Bildungsmaßnahme für Jugendliche gleich.

Tarifpolitik

Tarifarbeit ist nach wie vor das wichtigste Feld gewerkschaftlicher Gestaltung einer Branche. Das gilt auch für die Weiterbildung. Dazu werden in einzelnen Unternehmen Haustarifverträge durchgesetzt. Gerade ist aber auch ein erster Branchentarifvertrag für die Weiterbildung abgeschlossen worden. Der enthält zwar nur Mindestbedingungen (Entgeltregelung bei Neueinstellungen, die 39-Stundenwoche, 30 Tage Urlaub sowie Regelungen zum Erhalt des bestehenden Tarifvertrags) und wird erst in Kraft treten, wenn er für allgemeinverbindlich erklärt wird oder durch ein anderes Verfahren zwingend für die gesamte

I M P R E S S U M

„Weiterbildung – aktuell“, Nr. 02/2007

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 Kreuzberg

Internet: www.ver.di.de

Layout:

einsatz, Wolfgang Wohlers

Druck:

Gallus Druckerei KG,
Gutenbergstraße 6, 10587 Berlin

Berlin, im Juni 2007

Branche gilt. Aber immerhin ist dadurch ein erster Schritt gegen den weiteren Verfall der Gehälter in Reichweite.

Weitere Informationen:

www.Netzwerk-Weiterbildung.info

Selbstständige und Gewerkschaft – geht das? Ja, und es ist auch gewollt.

ver.di bietet Informationen für Selbstständige und will die Dozenten vernetzen. Dazu machen die Landesbezirke Berlin und Brandenburg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen konkrete Angebote. Anderswo bietet ver.di Hilfestellung zum Aufbau neuer Netzwerke an.

ver.di leistet konkrete Unterstützung durch Publikationen wie den „Ratgeber Freie“, durch individuelle Beratung durch das Beratungsnetzwerk für alle Selbstständigen „mediafon“ (01805-75 44 44),

durch Veröffentlichungen von Honorarumfragen (www.mediafon.net), durch Veranstaltungen und Fortbildungsangebote für Selbstständige (Vertragsrecht, Statusfragen, Steuer- und Sozialversicherungsrecht), durch Mailinglisten zur Vernetzung und durch Rechtsschutz.

Kontakte:

Berlin und Brandenburg:

André Pollmann, Tel: 030/88 66-53 04,
andre.pollmann@verdi.de

Hamburg:

Roland Kohsiek, Tel: 040/28 58-40 51,
roland.kohsiek@verdi.de

Nordrhein-Westfalen:

Uwe Meyeringh, Tel: 02 11/618 24-305,
uwe.meyeringh@verdi.de

Unter www.mediafon-ratgeber.de findet sich neben oft gestellten Fragen (FAQ) auch eine treffsichere Volltextsuche zu allen Problemen der Selbstständigkeit.

www.netzwerk-weiterbildung.info

Bildung
Wissenschaft
Forschung