

Informationen für die Beschäftigten in der Weiterbildung

Mal wieder nur eine befristete Anstellung

Es ist mal wieder soweit. Montag fängt eine neue Kollegin an. Der „alte“ Kollege hat nach fünf Jahren, in denen er einen befristeten Vertrag nach dem andern bekommen hat, endlich den Absprung in eine andere Tätigkeit gewagt. Drei Jahre lang war unser Team stabil. Ein echter Luxus in der Weiterbildung.

Meinen ersten Kollegenwechsel erlebte ich, nachdem ich selber gerade zwei Monate dabei war. Da das Team zu diesem Zeitpunkt nur aus zwei Personen bestand, musste ich die neue Kollegin einarbeiten. Ein tolles Gefühl, wo ich doch selber noch damit zu tun hatte, den Arbeitsalltag zu meistern. Ganz abgesehen davon, dass wir in der Maßnahme unterschiedliche Professionen hatten und somit unterschiedliche Funktionen erfüllen mussten. Aber in der Weiterbildung kann ja jeder alles. Plötzlich war ich für alles verantwortlich und musste einen Großteil der Arbeitslast alleine tragen. Die Teilnehmer waren auch nicht begeistert und viele, die die Wahl hatten, meldeten sich ab, einfach weil sie an das alte Team gewöhnt waren. Wir jedoch mussten uns dafür vor den Vorgesetzten verantworten. Schön, dass im Maßnahmekonzept herausgestellt wurde, wie wichtig Kontinuität für benachteiligte Jugendliche ist. Weitere acht Monate später der nächste „Neue“. Da hatte ich selber meine erste Vertragsverlängerung schon hinter mir. Mit all dem Zittern und Bangen, ob es wohl weitergeht oder nicht, bis ich drei Tage vor Vertragsablauf endlich den Anschlussvertrag in den Händen hatte. Den neuen Kollegen traf der „Verlängerungswahnsinn“ besonders hart. Sein erster Vertrag lief über 6 Wochen. Anschließend Verlängerung um 3 Monate. Dann endlich (!) 12 Monate. Nach 7 ½ Jahren, in denen sein Vertrag immer wieder um längstens ein Jahr verlängert wurde, hat er großzügiger Weise dann doch

einen unbefristeten Vertrag erhalten. (Jetzt aber bitte aus Dankbarkeit besonders engagiert sein!).

Im Schnitt habe ich in jedem Arbeitsjahr einen „Neuen“ eingearbeitet, weil Kollegen das jährliche Bangen, ob und zu welchen Bedingungen sie weiter beschäftigt würden, nicht mehr hinnehmen wollten. Jedes Mal gab es „Reibungsverluste“. Obwohl die Maßnahme, in der ich eingesetzt bin, von meinem Arbeitgeber schon seit Jahrzehnten durchgeführt wird, wird immer noch mehr als die Hälfte des Teams (das sich mittlerweile vergrößert hat) befristet beschäftigt. Es könnte ja sein, dass „wir“ bei der nächsten Ausschreibung verlieren. Und wenn alle vier Teammitglieder unbefristet beschäftigt wären, müssten wir auf einmal in anderen Maßnahmen eingesetzt werden. Und da ist doch fraglich, ob wir das auch schaffen würden. (Äh – wie war das nochmal: irgendwie kann doch jeder alles?) Oder „wir“ verlieren plötzlich ALLE Maßnahmen, Kurse und Lehrgänge AUF EINMAL! Dann müssten ja Mitarbeiter bezahlt werden, die gar nicht mehr eingesetzt werden können. Und das, wo bei uns die Kündigungsfristen so elend lang sind. Was das kostet! Ich könnte fast Mitleid mit meinem Arbeitgeber bekommen. Ich frage mich bloß, woher der so viel Geld für Personalbeschaffung hat? Und warum wir eigentlich nicht mehr verdienen können, wenn er doch sein unternehmerisches Risiko auf uns abwälzt?



Prekäre Beschäftigung in der Weiterbildung

Im Bereich der Weiterbildung waren 2004 bundesweit etwa 650.000 Personen beschäftigt. Allerdings haben nur 185.000 von ihnen einen sozialversicherungspflichtigen Job. Die meisten schlagen sich als Honorarkräfte durch – in der Regel bei mehreren Trägern. Von den insgesamt 1,6 Mio. Beschäftigungsverhältnissen sind somit nur 14% sozialversicherungspflichtig.

Eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in der Weiterbildungsbranche – das ist ein hohes Gut und bedeutet mehr Sicherheit als das Leben als Honorarkraft. Doch wirkliche Sicherheit braucht mehr – nämlich eine unbefristete Anstellung, die Perspektiven für die persönliche Lebensplanung eröffnet, die genau wie ein angemessener Lohn die Arbeit würdigt, die erlaubt das Handeln des Arbeitgebers kritisch und ohne Angst im Nacken zu hinterfragen und die die Wahl von Interessenvertretungen befördert.

30.000 unbefristet sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse wurden in den letzten fünf Jahren in der Weiterbildungsbranche abgebaut. Geschuldet ist dies einer Politik, die wider ihrer Forderung nach lebenslangem Lernen im Zuge der Einführung der Hartz-Gesetze etwa zwei Drittel der Kapazitäten öffentlicher Förderung für die Weiterbildung Erwerbsloser zusammengestrichen hat. Nach einem Hoch in diesem Bereich, dass viele Bildungsträger hat neu entstehen lassen, regiert nun die Konkurrenz um den Zuschlag für die Maßnahme das Geschäft. Die geänderte Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit: Bildungsgutscheine und die Kursvergabe über öffentliche Ausschreibungen hat dazu geführt, dass der billigste Träger den Zuschlag erhält. Und dies erreicht man nicht über erfahrene und hoch qualifizierte Altbeschäftigte, sondern über Kolleginnen und Kollegen, denen nichts anderes übrig bleibt, als einer erneuten Befristung zuzustimmen, wenn es sein muss auch in einem Teilzeitarbeitsverhältnis zu einem niedrigeren Gehalt bei einem neuen Arbeitgeber. Damit wird der Kostendruck direkt auf die Beschäftigten abgewälzt. In der nächsten Ausschreibungsrunde setzt sich dann der Unterbietungswettbewerb fort, und so drückt eine sich beschleunigende Spirale die Gehälter von Vertrag zu Vertrag immer weiter nach unten.

Einher mit dieser Entwicklung geht die Wahrung der betrieblichen Interessenvertretung

durch Betriebsräte. Ohnehin schon rar in der Branche und in der Regel nur bei großen Bildungsträgern installiert, wird es zunehmend schwieriger engagierte Kolleginnen und Kollegen zu finden, die bereit sind für dieses Gremium zu kandidieren. Die eigene Sicherung des Arbeitsverhältnisses über die derzeit befristete Anstellung hinaus ist verständlicherweise wichtiger als der Einsatz für die Interessen der gesamten Belegschaft. Dies wiederum öffnet dem Arbeitgeber und der Politik Tür und Tor, weiterhin nach Gutsherrenart über das Wohl der Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche zu entscheiden.



Eine Dokumentation der Fachtagung zu prekären Arbeitsverhältnissen mit Beiträgen zu Ursachen der Veränderung der Beschäftigungsstruktur, tarifpolitischen Möglichkeiten der Gewerkschaften und betrieblichen und rechtlichen Regulierungsansätzen prekärer Arbeit findet Ihr im Netzwerk-Weiterbildung unter www.netzwerk-weiterbildung.info/arbetsbedingungen_allgemein.php.

Befristungen in der Weiterbildung und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Es soll ja Leute geben, die sich noch daran erinnern können, wie es war, als das „Normalarbeitsverhältnis“ die Regel war. Leider ist normal nicht mehr normal. Immer mehr Menschen in allen Branchen finden sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen wieder. Die allgemein für Arbeitnehmer (AN) schlechte Situation ist in der Weiterbildung sogar noch schlimmer. Die Betriebsräte sehen sich vermehrt, um nicht zu sagen fast ausschließlich, im Rahmen der Mitbestimmung mit neuen Kolleginnen und Kollegen konfrontiert, deren Arbeitsvertrag nur auf Zeit geschlossen werden soll.

Um sich über die Situation im Betrieb einen Überblick verschaffen zu können, sollten Betriebsräte den § 20 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nutzen. Darin steht, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten AN und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft zu informieren hat. Auch auf eine laufende Aktualisierung der Daten besteht ein Anspruch.

Das TzBfG besagt in § 14 Abs. 1, dass für eine Befristung ein Sachgrund vorliegen soll. In Absatz 2 wird bereits die Ausnahme, die sachgrundlose Befristung, geregelt. Diese darf allerdings nicht länger als zwei Jahre dauern und in dieser Frist nicht mehr als dreimal verlängert werden. Man sollte auch darauf achten, dass jede Verlängerung vor Ablauf vereinbart werden muss und die Vertragsbedingungen nicht geändert werden dürfen. Betriebsräte sollten die Verträge der KollegInnen im Auge behalten und auf mögliche Fehler des Arbeitgebers (AG) hinweisen. Kann der AN nachweisen, dass er nach Ablauf des Arbeitsvertrags weiter beschäftigt worden ist, beispielsweise auf Dienst- oder Stundenplänen geführt wurde oder der AG die Arbeitsleistung nachweisbar annahm, so entsteht daraus nach Rechtsprechung des BAG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Unterschreibt ein AN einen rückdatierten, befristeten Vertrag, hat er womöglich die Chance auf Entfristung verschenkt.

Das TzBfG wird mit der neuen Regierung eine Änderung erfahren. Die Koalitionäre wollen die Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen so umgestalten, dass die sachgrundlose Befristung nach einer Wartezeit von einem Jahr auch dann möglich wird, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Damit wird das Vorbeschäftigungsver-

bot bei sachgrundloser Befristung gekippt. Die Regelung wird noch weiter ausufernden Befristungen Vorschub leisten und das Kündigungsschutzgesetz faktisch weiter aushöhlen. Zwar sieht die EU-Befristungsrichtlinie vor, die maximale Dauer von aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen und Beschäftigungsverhältnissen zu regeln, doch der Gesetzgeber lässt im Interesse der Arbeitgeber sämtliche Spielräume offen.

Fakt ist, dass die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Übernahme sozialer Verantwortung in der Weiterbildung und anderswo erschreckend unterentwickelt ist. Jedwedes unternehmerische Risiko wird seit Jahren bei den Beschäftigten abgeladen. Trotzdem lohnt es sich, den Befristungs-Einzelfall zu prüfen und lieber einmal mehr beim Betriebsrat oder bei ver.di nachzufragen, bevor man die x-te befristete Verlängerung unterschreibt.



Den Ratgeber zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen könnt Ihr im ver.di Mitgliedernetz auf der Seite *Recht und Rat* kostenlos herunterladen. <https://mitgliedernetz.verdi.de/> Dort gibt es Hinweise zu den rechtlichen Regelungen von befristeten Arbeitsverträgen und den Rechten befristeter Beschäftigter.

Gute Arbeit – kannst du wählen!

Dieses Jahr ist Betriebsratswahl – auch in vielen Einrichtungen der Weiterbildung besteht von März bis Mai 2010 die Chance, eine starke Interessenvertretung der Beschäftigten zu wählen. Dies gilt es, in Zeiten

- von Ausschreibungen und damit einhergehenden Befristungen von Arbeitsverträgen
 - ohne Tarifvertrag und gesichertem Mindestlohn
 - zunehmenden Anforderungen bei gleichen Arbeitszeiten
 - ...
- zu nutzen.

Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen – allerlei Rechtsgrundlagen sollen dafür sorgen, dass die Arbeit menschlich bleibt. Der Betriebsrat verschafft ihnen im Betrieb Geltung.

Denn der Betriebsrat redet und bestimmt mit

- bei Einstellungen - und prüft, ob Befristungen der gesetzlichen Grundlage standhalten
- bei der betrieblichen Lohngestaltung – nach dem Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- bei der Arbeitszeitgestaltung – um Überstunden nicht zur Regel werden zu lassen
- bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen – damit Arbeit nicht krank macht
- bei Kündigungen - damit Willkür keinen Raum findet

- bei beruflicher Weiterbildung – um veränderten Anforderungen gewachsen zu sein.

Überall da, wo es bereits Betriebsräte gibt, geht es darum, die Arbeit dieser Interessenvertretung fortzuführen – mit alten Hasen und Newcomern. Aber viele Einrichtungen werden erneut oder das erste Mal vor der Frage stehen, eine Betriebsratswahl einzuleiten. Hier geht es vor allem um die grundsätzliche Entscheidung für (oder gegen) die Wahrnehmung von Rechten als „abhängig“ Beschäftigte. Allen gemein ist in der Regel die Schwierigkeit der KandidatInnenfindung. Hier können wir leider nicht behilflich sein.

Hilfe können wir zusichern

- im betrieblichen Diskussionsprozess um das Für und Wider für einen Betriebsrat
- bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl
- bei der Schulung von Wahlvorständen und Betriebsräten
- im Aufbau eines Netzwerkes aller Betriebsräte in der Weiterbildungsbranche
- bei der Planung der eigenen Betriebsratsarbeit
- durch aktuelle Informationen rund um die Weiterbildungsbranche.

Möglich wird dies durch haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen, die zu allen Fragen rund um die Betriebsratswahl zur Verfügung stehen:

Habt Ihr Fragen zur Betriebsratswahl in eurem Unternehmen? Dann nehmt bitte Kontakt mit

Christina Ölscher, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen auf. Ihr erreicht sie unter der Telefonnummer 0511/12400-261 oder per Mail christina.oelscher@verdi.de

ver.di hat eine neue Homepage zur Betriebsratswahl 2010 eingerichtet. Unter br-wahl.verdi.de/ findet ihr alles Wissenswerte zur Wahl, aktuelle Urteile aus der Rechtsprechung und Werbematerialien. Aktuelle Informationen rund um die Weiterbildung gibt es weiter bei netzwerk-weiterbildung.info/.



V.i.S.d.P.: ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, FB 5, Goseriende 10, 30159 Hannover, Cristina Rehmert