|  |
| --- |
| Gute Arbeit in der Weiterbildung unter den aktuellen Bedingungen der Arbeitsmarkt-politik |
| Tagungsdokumentation |
|  |



# Vorwort

Am 9. November fand die 10. Fachtagung zur Weiterbildung des Bundesfachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung in Berlin statt. Seit Jahren ist die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte berufliche Weiterbildung massiven Veränderungsprozessen unterworfen. Viele Maßnahmen werden nach dem Vergaberecht ausgeschrieben. Preis- und Lohndumping sind in der Branche an der Tagesordnung. Unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und tariflich geregelte Arbeitsplätze werden zur Ausnahmeerscheinung.

Da stellt sich die Frage, was gute Arbeit in der Aus- und Weiterbildung für die Beschäftigten der Branche heute ausmacht? Welche Arbeits-Bedingungen müssen in den Betrieben vorhanden sein, damit Arbeit nicht krank macht, Freude bereitet und sozial abgesichert ist.

Schwerpunktmäßig beschäftigte sich die Tagung in mehreren Arbeitsgruppen mit den Fragen:

* Wie ist ein besserer Gesundheitsschutz für die Beschäftigten zu erreichen?
* Wie ist die Qualifikation der Beschäftigten weiter zu entwickeln, um eine gute Qualität der Arbeit im Interesse der Teilnehmer/-innen zu gewährleisten?
* Was kann gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, vor allem gegen die ausufernde Befristungspraxis, unternommen werden?
* Wie kann man sinnvoll mit dem Widerspruch zwischen dem Qualitätsanspruch in der Aus- und Weiterbildung und der Wirklichkeit des ständigen Spar- und Arbeitsdrucks aufgrund der Vergabebedingungen umgehen?

Die vorliegende Tagungsdokumentation enthält vor allem die Impulsreferate und Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppen.

Die in der Veranstaltung vorgetragenen Präsentationen können auf der Homepage Netzwerk-Weiterbildung als pptx-Dateien heruntergeladen werden. In der Dokumentation selber sind nur wenige Folien abgebildet.

Bentheim, im Dezember 2011

Im Februar 2012 überarbeitete Fassung

Peter Schulz-Oberschelp

# Rückblick auf 2010 / 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

meine Aufgabe hier ist die gleiche wie in den Vorjahren. Ich werde versuchen, einen Rückblick auf die Entwicklung der Branche Weiterbildung und anschließend noch den Einstieg in die Arbeitsgruppen zu geben.

Zunächst der Rückblick:

Vorweg ein Argument zur gesamten Weiterbildung: die Weiterbildung insgesamt expandiert, wir kümmern uns hier vor allem um die SGB II und SGB III geförderte Weiterbildung. Die erste Aussage ist auch richtig angesichts der zurück gefahrenen und weiterhin reduzierten SGB II und SGB III-geförderten Weiterbildung.

Wir kümmern uns vor allem um diesen Bereich, zum einen, weil wir zu diesem Bereich am ehesten Zugang haben, und zum zweiten, weil er sich prägend auf die gesamte Branche Weiterbildung auswirkt.

Also – die SGB II und SGB III geförderte Weiterbildung seit November 2010.

Bereits damals - vor einem Jahr - mussten wir konstatieren: es gab deutliche Rückgänge seit September 2011 im gesamten Fördervolumen, für das 4. Quartal 2010 hatten wir geradezu einen Einbruch befürchtet.

Dieses ist dann leider genauso eingetreten; die Entwicklung hat sich dann bis Jahresende 2010 und im gesamten Jahr 2011 fortgesetzt. Es gab drastische Einbrüche im Fördervolumen, und zwar sowohl im Bereich SGB II als auch SGB III.

Wenn wir an die Ursachen herangehen wollen, dann sehe ich vor allem drei Aspekte:

1. Aspekt: Im Juni 2010 traf die Bundesregierung die Entscheidung über die Kürzung Eingliederungstitel SGB II ab dem Haushaltsjahr 2011. Wir konnten massive Einschränkungen aber bereits ab September 2010 feststellen. Das ist leider der übliche und bekannte Mechanismus: Kürzungen in der – wenn auch näheren Zukunft - werden zügig und im ‚vorauseilenden Gehorsam’ umgesetzt; die drei Monate von Juni bis September sind der normale Zeitraum, um Veränderungen innerhalb der Arbeitsverwaltung zu administrieren.

Eine Besonderheit kam hinzu – auch im SGB III wird gespart, obwohl noch keinerlei Beschlüsse über den Haushalt 2011 gefällt worden waren. Hier setzte sich folgender Mechanismus durch: man beginnt angesichts absehbarer Kürzungen im Folgejahr bereits mit Einschränkungen im laufenden Jahr, um dann, wenn die Kürzungen politisch begründet und legitimiert werden müssen, auf eine deutliche geringere Differenz zwischen dem Ist, also den real verbrauchten Mitteln im abgelaufenen Jahr, und den - dann gekürzten – Planzahlen für das Folgejahr verweisen zu können, um damit die Kürzungen zu relativieren und ‚klein zu reden’.

Der 2. Aspekt: im Frühjahr 2011 gab es den legendären und in der Substanz geradezu peinlichen Hartz IV-Kompromiss. Gemeint ist die Erhöhung des Regelsatzes für Hartz IV-Empfänger um stattliche € 5,--. Zu dem Hartz IV-Kompromiss gehörte aber auch eine Kürzung des Bundeszuschusses zum Haushalt der BA – und eine solche Kürzung kann haushaltstechnisch nur im Bereich der Ermessensleistungen vollzogen werden – an die Pflichtleistungen kommt man nicht ran.

Zum Hintergrund: Mit der Erhöhung der Mehrwertsteuer gleich nach dem Regierungsantritt der schwarz-gelben Koalition wurde gleichzeitig der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung gesenkt und ein Prozentpunkt aus der Mehrwertsteuer zum Ausgleich dem Haushalt der Bundesagentur für Arbeit zugeschrieben. Dieser Zuschuss wurde mit dem Hartz IV-Kompromiss um genau die Summe gekürzt, mit der das sog. Bildungspaket finanziert wird.

Der dritte Aspekt ist ganz aktuell: die sog. Instrumentenreform, ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung, der schon lange angekündigt worden war und der der ‚große Wurf’ zur Reform der Arbeitsmarktpolitik sein soll. Was jetzt vorliegt, verdient kaum den Namen, es gibt nur wenig akzeptable Ansätze. In der Gesamtbewertung dient dieses Gesetz eher der Verdeckung der gravierenden Kürzungen in beiden Eingliederungstiteln SGB II und SGB III.

## Tendenzen in der Förderungspraxis

Aktuell können wir eine leichte Tendenz zu mehr Qualifizierungsmaßnahmen, auch wieder von längerer Dauer, beobachten, möglicherweise beeinflusst von der etwas sonderbaren Debatte um den Fachkräftemangel. Allerdings sind das im Grunde kaum nennenswerte Ansätze auf Grund der massiven Kürzungen. Die aktuellen Kürzungen betreffen am deutlichsten die AGH, die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II, also die 1 €-Jobs; diese werden drastisch runtergefahren.

Einen Blick nicht am Rande möchte ich auf die berufliche Rehabilitation lenken: auch der Bereich der beruflichen Rehabilitation gerät zunehmend unter Druck, einerseits ist einer der Hauptfinanziers, die Deutsche Rentenversicherung, in diesem Jahr kräftig auf die Bremse getreten, trotz eigentlich guter Kassenlage, zum anderen frisst sich die Ausschreibungspraxis, die wir ja leidlich aus dem Bereich SGB II und SGB III kennen, immer weiter in diesen Bereich hinein. Mittlerweile sind nur noch die sog. Hauptmaßnahmen, also die Abschluss bezogenen Qualifizierungsmaßnahmen, von der Ausschreibung ausgenommen, vielfach werden alle anderen Maßnahmen bereits ausgeschrieben, allerdings regional sehr unterschiedlich.

Schließlich drängen private Bildungsträger, unter ihnen auch echte Billiganbieter, in den Reha-Markt – und drängen politisch auf die Änderung des § 35 SGB IX mit dem Ziel der vollständigen Öffnung des Reha-Marktes für alle Träger.

## Zur Situation bei den Trägern

Hier müssen wir eine dramatische Entwicklung konstatieren. Es findet ein Personalabbau in deutlichem Maße statt, bislang aber vor allem schleichend durch den Abbau von Stellen mit befristeten Verträgen; mittlerweile aber gibt erste Entlassungen, auch schon anzeigepflichtige Massenentlassungen. Auch erste Insolvenzen können wir registrieren.

Diese Situation ist auch deshalb dramatisch, weil viele Träger durch die Krise 2003 – 2006 oftmals finanziell ausgeblutet sind, also kaum über Rücklagen verfügen, die mit der Krise aufgefangen oder auch nur abgefedert werden könnten. Hier gibt es allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den Trägern,

Zurzeit sind die Träger am gefährdetsten, die einen erheblichen Anteil an AGHs hatten.

Insgesamt dürfte der Personalabbau in 2011 schon über 10% liegen, vielleicht schon deutlich darüber. Allerdings ist es ausgesprochen schwierig, einen Gesamtüberblick zu bekommen. Zum Jahresende aber dürfte diese Zahl noch deutlich ansteigen, allein auf Grund der Kündigungsfristen; dann dürfte vermutlich die Quote über 20% liegen.

**Zur Situation der Beschäftigten**

Wir haben einen dramatischer Personalabbau, dazu kommt die prekäre Beschäftigung durchgängig; es gibt weiterhin schlechte Arbeitsbedingungen oder gar Verschlechterungen; als Stichworte seien hier nur genannt: hoher und steigender Dokumentationsaufwand, oftmals diskontinuierliche Besetzung der Maßnahmen sowie heterogene TeilnehmerInnengruppen.

Eine weitere Tendenz ist zu beobachten: die zunehmende, weitgehende Verlagerung von Arbeitgeberaufgaben auf die Beschäftigen, wie selbst Kontakte zu den Auftraggebern knüpfen, Konzepte selbst erstellen und ggf. auch die Verantwortung dafür übernehmen. Dazu kommen eine hohe Fluktuation; die Vertragsgestaltungen sind oftmals jenseits aller rechtlichen Vorgaben.

Nun zur Bezahlung bzw. Entlohnung: Nach dem Tiefststand 2006 / 2007 hatten wir eine leichte Verbesserung in 2008 und 2009 registriert, also von um die 2.000 € etwas erhöht auf 2.100 / 2.200 €, auch mal darüber, aber immer noch auch deutlich unter 2.000 €. Das deutlichste, belegte Beispiel sind 1.500 € für pädagogisches Personal in einer Einrichtung in Magdeburg,

Dabei zeigt sich aber auch: Der Schnitt zwischen etwas besserer und katastrophaler Bezahlung läuft nicht nur zwischen den Trägern, sondern gerade auch quer durch die Träger selbst, und zwar weniger nur auf Grund sog. Altbeschäftigter und Neueingestellten, sondern ganz bewusst als Unternehmenspolitik – nicht zuletzt, um permanenten Druck auf die Beschäftigten mit (noch) höheren Gehältern auszuüben.

Das Ganze noch einmal in Zahlen unterlegt: Das Jahresbrutto vor 2002 lag vielfach über 30.000 €, auch 35.000€ bis über 40.000 €, z. B. alt BAT II a. Heute sind es 23.000 € bis 27.000 € Jahresbrutto. Es gibt aber auch Beispiele unter 20.000 €, und das bedeutet dann ein Minus von 30-50%.

Bezüglich der Tarifbindung können wir feststellen: Die begrenzte Tarifbindung besteht ausschließlich in Haustarifverträgen, einen Branchentarifvertrag gibt es (noch) nicht. Die bestehende Tarifbindung geht etwas zurück – z. B. durch das Verschwinden eines tarifgebundenen Trägers vom Markt. Das ist aber keine durchgängige Tendenz. Vielmehr müssen wir bestehende Tarifverträge im Rahmen der Entwicklung der Branche neu bewerten. So sind Tarifverträge, die vor 10 Jahren eher besserer Durchschnitt waren, mittlerweile sehr gute Tarifverträge, die unbedingt verteidigt werden müssen.

Zu unserem Projekt – oder besser der unendlichen Geschichte - des Mindestlohntarifvertrages für die Branche Weiterbildung wird noch im Rahmen dieser Veranstaltung gesondert berichtet.

Soweit der Überblick – dieser Überblick ist nicht gerade erbaulich, aber wie so schön heißt: der erste Schritt zur Veränderung ist: erst einmal sagen, was ist.

Die hier angerissenen Fragen und gegebenen Einschätzungen sollen die Basis bilden für die weiteren Diskussionen in den Arbeitsgruppen.

## Arbeitsgruppe 1: Gesundheitsschutz in der Aus- und Weiterbildung

Das Thema erscheint auf den ersten Blick etwas abseitig, weil man den Eindruck haben könnte, das geht an der dramatischen Situation der Branche vorbei. Wenn man aber die Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte nimmt, dann ergibt das eine andere Perspektive und vielleicht doch Anregungen für Aktivitäten vor Ort.

## Arbeitsgruppe 2: Qualifikationen im Vergaberecht

Dieses Thema ist mitten in unserer Problematik – die Ausschreibungspraxis ist einer der Hebel zur Durchsetzung der prekären Beschäftigung.

## Arbeitsgruppe 3: Prekäre Beschäftigung

In dieser Arbeitsgruppe sollen mögliche Wege zur Thematisierung des Skandals der Beschäftigungsbedingungen diskutiert werden – im IB läuft dazu gerade eine breite, ermutigende Kampagne.

## Arbeitsgruppe 4: Anspruch und Wirklichkeit der Arbeitsmarktpolitik

Hier wollen wir uns einmal auf Neuland bewegen, einen Versuch starten, und der subjektiven Seite der prekären Beschäftigungsbedingungen nachgehen. Leitfragen in dieser Arbeitsgruppe sind: Warum funktioniert eigentlich das ganze System? Und warum machen die Beschäftigten das mit?

Mal sehen, was dabei herauskommt. Ich bin gespannt.

Berichte und Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen werden nicht im Plenum vorgestellt – vor allem aus Zeitmangel, schließlich wollen wir ja auch noch von der BA hören, auf was wir uns einstellen müssen oder dürfen – die Eingangsstatements und möglicherweise Berichte aus den Arbeitsgruppen erscheinen im Netz unter [www.netzwerk-weiterbildung.info](http://www.netzwerk-weiterbildung.info).

Ich hoffe auf spannende, orientierende und vielleicht auch ermutigende Diskussion.

Roland Kohsiek

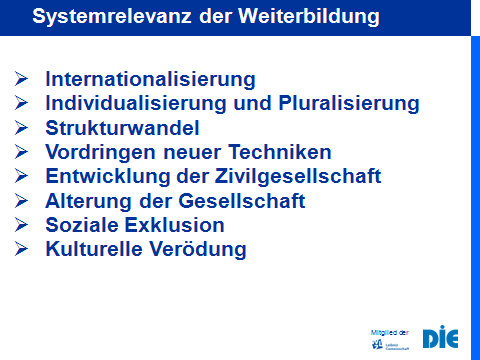
# Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren

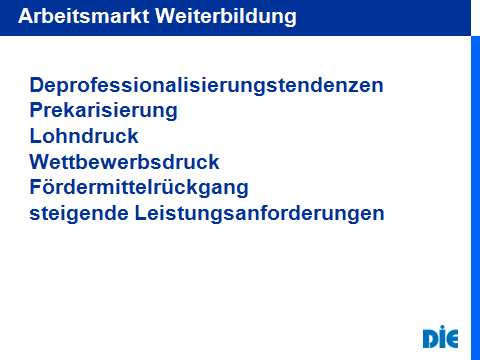
# 











# Gesundheitsschutz in der Aus- und Weiterbildung

**Arbeitsgruppe 1**

Zum Einstieg in den Workshop wurde eine Abfrage zum Stand der Belastungen in den Betrieben der Teilnehmenden durchgeführt. Bis auf wenige Ausnahmen zeigte sich, dass fast überall die Belastungen sehr hoch sind. Im zweiten Schritt wurde danach gefragt, wie die Arbeitgeberseite die Situation bewerten würde. Auch wenn viele Arbeitgeber die Belastungen nicht wahrnehmen oder nicht wahrnehmen wollen, wurde doch deutlich, dass das Problembewusstsein auch auf Arbeitgeberseite wächst. Hier wurde geäußert, dass die Arbeitgeber zwar wohl Probleme wahrnehmen, jedoch keine Lösungsmöglichkeiten sehen und deshalb eine Auseinandersetzung mit der Belastungssituation grundsätzlich ablehnen.

Im folgenden Vortrag wurden die weitgehenden Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, die gesetzlichen Grundlagen und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Gesundheit dargestellt. Es wurde aufgezeigt, wie ein betriebliches Vorgehen zur Erfassung und Beurteilung der vorhandenen Belastungen und zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation gestaltet werden kann.

In Arbeitsgruppen wurden die Hauptbelastungen der Beschäftigten in der Aus- und Weiterbildung zusammengetragen. Das in kurzer Zeit entstandene Bild wurde als treffende Kurzzusammenfassung der Situation vor Ort bewertet.

Im nächsten Schritt wurden Ansätze und Ideen entwickelt, wie mit der Belastungssituation umgegangen werden kann und wie die betrieblichen Ressourcen gestärkt werden können. Dabei wurde sichtbar, dass es durchaus vielfältige Möglichkeiten zu einer Verbesserung gibt. Die Spannbreite reicht dabei von Maßnahmen, die eine grundlegende Veränderung der Branchenstruktur erfordern würden bis hin zu einfachen und wirkungsvollen Maßnahmen, die durchaus in jedem Betrieb sofort umgesetzt werden könnten.

Hier zeigte sich - wie auch in den Berichten von betrieblichen Erfahrungen - dass es zwei wesentliche Barrieren für eine positive Veränderung in den Betrieben gibt:

1. Die Arbeitgeber verleugnen oft das Vorhandensein vieler Belastungen. Das Thema wird als individuelles Problem einzelner Beschäftigter gesehen. Arbeitgeber und Führungskräfte sehen sich oft nicht in der Lage, an den Bedingungen etwas zu verändern, weil ihnen die entsprechenden Kompetenzen fehlen. Diese Überforderung führt dann häufig dazu, dass die Probleme lieber gar nicht gesehen werden. Hier braucht es eine gemeinsame Bestandsaufnahme der Belastungssituation, die dann von beiden Betriebsparteien als Grundlage anerkannt wird - genau das kann die Gefährdungsbeurteilung bieten.

2. Auch dort, wo Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden sind, ist die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine Verbesserung oft schwierig. Hier braucht es einerseits oft inhaltliche Unterstützung und Organisationsentwicklung, um die den Belastungen zu Grunde liegenden Mechanismen zu verstehen und sinnvolle Maßnahmen entwickeln zu können.

Andererseits werden die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte hier oft nicht ganz ausgeschöpft: Gerade bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine Verbesserung bietet das Betriebsverfassungsgesetz sehr weitgehende Mitbestimmungsrechte, die am besten in einer Betriebsvereinbarung verankert werden sollten und dann offensiv genutzt werden können.

Alle Teilnehmer, die eine weitere Vertiefung wünschten, konnten auf das Seminar zur Gefährdungsbeurteilung vom 03.-05.09.2012 verwiesen werden. Weitere Informationen bei Nicholas Hübner, Tel. 030 – 838 51478, [n.huebner@fu-berlin.de](mailto:n.huebner@fu-berlin.de) bzw. Michael Gümbel [michael.guembel@sujet.org](mailto:michael.guembel@sujet.org)



# Qualifikationen im Vergaberecht

**Arbeitsgruppe 2**

**Qualifikationsanforderungen 2011 – laut Vergabeunterlagen REZ Nord 2011**

**Sozialpädagogen**

**1**. abgeschlossenes Studium (mit Erwerb der Berufsbefähigung) Sozialpädagogik/-arbeit/Soziale Arbeit (Dipl., B.A. M.A.),

**oder** Pädagogen **mit** Ergänzungsfächern/Studienschwerpunkt Sozialpädagogik / Jugendhilfe **oder** mit 1-jährige Berufserfahrung mit Zielgruppe innerhalb der letzten 5 J.;

**ersatzweise** Erzieher mit einschlägiger Zusatzqualifikation und 3-jähriger Erfahrung mit Zielgruppe innerhalb der letzten 5 J.

* **BaE int., koop. BaE-Reha int., koop (aber hier nicht Erzieher), BVB, BVB Reha, abh, Aktivcenter, Aktivierungshilfen Jüngere**

**2**. abgeschlossenes Studium Sozialpädagogik/-arbeit

**ersatzweise** anderer pädagogischer Hochschulabschluss und staatlich anerkannte Erzieher **mit** einschlägiger Zusatzqualifikation **und** 3-jähriger Berufserfahrung mit Zielgruppe Arbeitslose/von Arbeitslosigkeit Bedrohter oder erwerbsfähiger Hilfebedürftiger

* **Modulkatalog § 46, 50TOP, FTEC**

**Lehrkräfte**

**1.** Abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium

**plus** pädagogische Ausbildung bzw. Grundqualifizierung (z. B. AdA)

Ersatzweise abgeschlossene Fachschulausbildung, Meister-/Fachwirtausbildung **plus** min. dreijährige Berufserfahrung plus 1-jährige pädagogische Erfahrung

* **BaE integrativ, BaE kooperativ, abH, BVB, BaE-Reha integrativ, Bae-Reha koop, BVB Reha, Aktivierungshilfen Jüngere**

**2.** Fachliche **und** pädagogische Eignung:

Pädagogische Eignung:

* Meisterprüfung, AdA, pädagogische Ergänzungsstudiengänge oder vergleichbare Zusatzqualifikation **sowie** Berufserfahrung in Aus- und Weiterbildung, vorzugsweise Erwachsenenbildung

Fachliche Eignung:

* Berufs- oder Studienabschluss
* **plus** einschlägige Berufserfahrung
* teilweise plus spezielle Kenntnisse/Abschlüsse (z. B. Pflege; Personalauswahlsysteme/Personalwesen; MS-Office, Internet, JOBBÖRSE & Bewerbungstraining)
* **-> Modulkatalog § 46** (Ausbilder/Lehrkraft)(Heranführung Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit)**, Bewerbercenter (Lehrkraft/Coach), 50TOP (Lehrkraft/Coach), FTEC (Ausbilder/Lehrkraft)**

**3.** Fachliche Eignung:

* Berufs- oder Studienabschluss
* **plus** 2-jährige Berufserfahrung
* **plus** Kenntnisse in Personalauswahlsysteme/Personalwesen; MS-Office, Internet, JOBBÖRSE & Bewerbungstraining
* **Bewerbungsmanagement (Personal), Vermittlung mit intensiver Betreuung und Anwesenheitspflicht (Lehrkräfte/Vermittlungscoaches)**

**4.** Berufs- oder Studienabschluss

**plus** 3-jährige Erfahrung mit Zielgruppe

oder **plus** Meister/Techniker/Fachwirt mit AdA und 1 jährige Erfahrung

**-> Aktivcenter** (fachlicher Anleiter/Lehrkraft)

**Qualifikationsanforderungen 2011**

**Ausbilder**

**1.** Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG/HwO

**Plus** Meister, Techniker, Fachwirt mit AdA

**Oder plus** min. 3-jährige Erfahrung in Anleitung/Einarbeitung Auszubildender

* **BaE integrativ, BaE-Reha integrativ**

**2.** Anerkannter Berufs- oder Studienabschluss

**Plus** Meister, Techniker, Fachwirt mit AdA

**Oder plus** min. 3-jährige Erfahrung in Anleitung/Einarbeitung Auszubildender

* **BVB, BVB Reha**

**3.** Anerkannter Berufs- oder Studienabschluss

**Plus** min. 3-jährige Erfahrung in Anleitung/Einarbeitung Auszubildender

**Oder plus** Meister, Techniker, Fachwirt mit AdA **und** 1-jährige Erfahrung

* **Aktivierungshilfen Jüngere**

**4.** Fachliche **und** pädagogische Eignung:

Pädagogische Eignung:

* Meisterprüfung, AdA, pädagogische Ergänzungsstudiengänge oder vergleichbare Zusatzqualifikation **sowie** Berufserfahrung in Aus- und Weiterbildung, vorzugsweise Erwachsenenbildung

Fachliche Eignung:

* Berufs- oder Studienabschluss
* **plus** einschlägige Berufserfahrung
* teilweise plus spezielle Kenntnisse/Abschlüsse (z. B. Pflege; Personalauswahlsysteme/Personalwesen; MS-Office, Internet, JOBBÖRSE & Bewerbungstraining)
* **-> Modulkatalog § 46** (Ausbilder/Lehrkraft)(Heranführung Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit)**, FTEC (Ausbilder/Lehrkraft)**

**Bildungsbegleiter**

* Berufs- oder Studienabschluss
* Plus 3-jährige Berufserfahrung, davon 2 mit Zielgruppe, 1 betrieblich,
* Kenntnisse Bildungslandschaft, Anforderungen Berufe(Ausbildungs- & Arbeitsmarkt
* Kommunikationsfähigkeit, Sozialkompetenz, Organisationskompetenz, kundenorientiertes Verhalten,
* Bei 1/3 der BBG reicht 3-jährige Berufserfahrung mit 1 Jahr Eingliederung anderer Zielgruppen des Arbeitsmarktes
* Voraussetzungen erfüllt wenn 9 Monate BBG innerhalb letzten 3 Jahre
* **BVB, BVB Reha**

**Psychologen**

* Hochschulstudium Psychologie (Diplom/Master) (mit staatlicher Anerkennung)
* Plus dreijährige Erfahrung in Betreuung des relevanten Personenkreises.
* **BaE-Reha integrativ, Bae-Reha koop**

Ersatzweise: staatlich Anerkannte Erzieher

Mit einschlägiger Zusatzqualifikation

Und dreijähriger Erfahrung mit Zielgruppe innerhalb der letzten 5 Jahre

* **Bae-Reha koop**

**Erzieher**

* Staatlich anerkannter Erzieher
* Plus min 3-jähriger Erfahrung in der Betreuung von behinderten Menschen und/oder lernbeeinträchtigten und/oder sozial benachteiligten Jugendlichen
* **BaE-Reha integrativ, Bae-Reha koop**

**Personal**

Fachliche Eignung:

* Berufs- oder Studienabschluss
* **plus** 2-jährige Berufserfahrung
* **plus** Kenntnisse in Personalauswahlsysteme/Personalwesen; MS-Office, Internet, JOBBÖRSE & Bewerbungstraining
* **Bewerbungsmanagement**

**Vermittlungsfachkräfte**

* Studienabschluss
* **Plus 2**-jährige pädagogische Berufserfahrung im Erwachsenenbereich
* **Plus** Kenntnisse in Personalauswahlsysteme/Personalwesen; MS-Office, Internet, JOBBÖRSE & Bewerbungstraining
* **50TOP**

Maren Kaltschmidt

# Zusammenfassung der Diskussion in der AG Vergaberecht

## Gibt es eine Entwicklung der Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsmarktdienstleistungen und welchem Muster folgt sie?

In den Verdingungs-/Vergabeunterlagen werden Anforderungen an die Qualifikationen des eingesetzten Personals gestellt. Diese ändern sich. Beispielsweise brauchten „Lehrkräfte“ vor 10 Jahren möglichst ein abgeschlossenes Lehramtsstudium, im Jahr 2009 war keine pädagogische Qualifikation erforderlich, in 2011 wird eine pädagogische Ausbildung oder mindestens eine pädagogische Grundqualifizierung (z. B. Ausbildereignung) erwartet. Für die Funktion „Sozialpädagoge“ musste früher der Abschluss als Dipl. Sozialpädagogen/Dipl. Sozialarbeiter vorliegen, heute reicht „ersatzweise“ eine abgeschlossene Erzieherausbildung. Seit 2011 wird präzisiert, dass „abgeschlossen“ den Erwerb der Berufsbefähigung z. B. die staatliche Anerkennung einschließt.

Es ist schwer, hier ein Muster abzuleiten. Beobachtungen aus der Praxis lassen jedoch auf eine Dequalifizierung des eingesetzten Personals schließen. Wer als Träger einen hohen Qualifikationsstandard hält, ist kaum noch konkurrenzfähig, weil i. d. R. Qualifikationsniveau und Gehaltsniveau miteinander einhergehen. Wenn Erzieher als „Sozialpädagogen“ eingesetzt werden dürfen, scheint dies der Arbeitsmarktsituation Rechnung zu tragen. Ein innerer Zusammenhang mit Maßnahmen, Maßnahmezielen und Zielgruppen ist nicht erkennbar.

## Was müsste bei der Formulierung von Anforderungen an die Qualifikationen des eingesetzten Personals berücksichtigt werden?

Die formalen Qualifikationsanforderungen müssen auf hohem Niveau erhalten bleiben, auch wenn die Qualifikationen nicht per se garantieren, dass die Beschäftigten den Anforderungen des Maßnahmealltags gewachsen sind. Für Beschäftigte, die schon seit Jahren eingesetzt werden, sollte der Grundsatz gelten, dass die Qualifikation durch Berufserfahrung als erworben gilt.

Weiterbildung ist unerlässlich, sie sollte daher von Beginn an und kontinuierlich erfolgen. Die Forderung auf Weiterbildung des eingesetzten Personals in den Vergabeunterlagen ist zu erhalten und entsprechend auszuweiten (auch auf Ü-25-Maßnahmen).

Die Erfahrung zeigt, dass innerbetriebliche Fortbildungskataloge häufig schmalspurige Angebote enthalten, die nur innerbetrieblich anwendbares Wissen vermitteln. Dem sollte vom Auftraggeber entgegengewirkt werden.

Zu diskutieren wären Möglichkeiten wie:

* der Träger muss nachweisen, dass er einen bestimmten Anteil seiner Einnahmen für Weiterbildung verwendet
* es wird ein Punktesystem für Weiterbildung eingeführt (ähnlich wie im Gesundheitswesen)
* der Träger erhält nachträglich einen Betrag zur Finanzierung er erzielten Weiterbildungspunkte

## Was können wir als Betriebsräte unternehmen, um Anforderungen und Qualifikationen zur Deckung zu bringen?

BR können v. a. im Bereich Weiterbildung ansetzen:

* Weiterbildung fordern und Vorteile für AG betonen (z. B. Anpassung an demografischen Wandel und Vorbeugen Fachkräftebedarf, erhöhte Attraktivität – Mitarbeiterbindung),
* Betriebsvereinbarungen zum Thema abschließen (verschiedene wurden besprochen),
* kontrollieren, wie viel Geld für Weiterbildung ausgegeben wurde,
* auf das Fort-/Weiterbildungsprogramm Einfluss nehmen, auch externe Angebote und Aufstiegsqualifizierungen (Aus- und Weiterbildungspädagoge, Berufspädagoge,...) fordern.

# Prekäre Beschäftigung

**Arbeitsgruppe 3**

Zentrale Fragestellungen, die in der Arbeitsgruppe und auch im Impulsreferat von Sabine Skubsch behandelt wurden, waren:

1. Die ausufernde Praxis der Fristverträge bei den Weiterbildungsträger und die Möglichkeiten, diese Praxis zu bekämpfen bzw. einzugrenzen.
2. Der Status der Honorarbeschäftigten und die Aufgaben der Betriebsräte in dieser Frage
3. (konzerninterne) Leiharbeit in der Weiterbildungsbranche

Zunächst berichtete Sabine Skubsch über die Kampagne „Stopp Fristverträge“ beim IB, deren Ziel der Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung zur Abschaffung bzw. Begrenzung der Befristungspraxis war. Dieses Ziel konnte zwar nicht erreicht werden, dennoch ist es gelungen, eine breite Mobilisierung in der Belegschaft zu diesem Thema zu organisieren (u.a. durch 2500 Unterschriften von Arbeitnehmern, die die Forderung unterstützt haben). Der Arbeitgeber sah sich gezwungen, überall zur Befristungspraxis Stellung zu nehmen und sich zu rechtfertigen. Damit wurde immerhin eine deutliche Delegitimierung dieser Praxis erreicht. Mittlerweile führt auch die Arbeitsmarktsituation in einigen Regionen beim IB dazu, dass die Befristungs-quote rückläufig ist. Sie liegt in den meisten Betrieben zwischen 20-30%, in manchen aber auch bis zu 90% der Beschäftigten.

Kollegen vom bfz Bayern berichteten über eine ähnliche Kampagne mit dem Ziel einer Betriebsvereinbarung, mit der zumindest illegale Befristungen (über 2 Jahre hinaus) unterbunden werden sollen. Der Arbeitgeber hat sich dazu bereit erklärt.

Kollegen vom bbw Berlin haben eine Kampagne durchgeführt, bei der sich alle befristet Beschäftigten mit einem großen „B“ gekennzeichnet haben. Eine Folge dieser Aktion war die Umwandlung von 20 Fristverträgen in unbefristete Verträge.

Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang eine mögliche Verbreiterung der vom IB-BR begonnenen Entfristungskampagne auf weitere Unternehmen der Weiterbildungsbranche z.B. auch durch Unterstützung der Unterschriftenaktion an die Bundesregierung für eine Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Problematisiert wurde auch die Frage befristeter Verträge von BR-Mitgliedern. Offenbar ignorieren die meisten Arbeitgeber die Rechtsprechung (z.B. vom Arbeits-gericht München), wonach solche Befristungen unwirksam sind. Allerdings ist auch die Bereitschaft betroffener KollegInnen, hiergegen zu klagen, eher begrenzt.

Strittig wurde die Frage diskutiert, ob Betriebsräte auch für Honorarbeschäftigte bei den Weiterbildungsträgern zuständig sein sollen und ob Honorarbeschäftigte bei den BR-Wahlen wahlberechtigt sind. In einigen Betrieben wird das so praktiziert (so z:B. beim IB), auch unter der Maßgabe, dass die meisten Honorarkräfte Scheinselbständige sind (was auch durch Prüfungen durch die Rentenversicherung immer wieder festgestellt wird und zu erheblichen Beitragsnachzahlungen der Arbeitgeber geführt hat). Andere Betriebsräte äußerten sich eher skeptisch bis ablehnend zu der Frage, ob sie auch die Interessen der Honorarbeschäftigten vertreten sollten. Diskutiert wurde in diesem Rahmen auch, ob die Vereinbarung von Quotenregelungen über die Zahl der von Honorarbeschäftigten zu leistenden Unterrichtsstunden ein möglicher sinnvoller Schritt zu Begrenzung auch dieser Form prekärer Beschäftigung sein kann.

Zum Thema Leiharbeit in der Weiterbildung wurde festgestellt, dass nur zwei größere Unternehmen bekannt sind, bei denen dies in erheblichem Umfang praktiziert wurde bzw. noch wird (IB und SBB-Gruppe), wobei in beiden in den letzten Monaten ein deutlicher Rückgang stattgefunden hat.

# Anspruch und Wirklichkeit in der Arbeitsmarktpolitik

**Arbeitsgruppe 4**

**Thesen**

Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind bekannt:

**prekäre Beschäftigung**

* Befristungsquote von 50 bis 70 %, bei Neueinstellungen über 90%,
* Steigende Honorarquoten,
* Gehälter zwischen 1500 und 2300 €,
* Die Arbeitszeiten sind vielfach ‚aus dem Ruder gelaufen, es findet Arbeit ohne Ende statt, dazu kommen hohe TeilnehmerInnenzahlen, heterogene Gruppen, hoher Dokumentationsaufwand,

**Unternehmenspolitik**

* Marktmechanismen werden direkt auf die Beschäftigung durchgestellt,
* bei TeilnehmerInnenmangel oder Verlust einer Maßnahme werden sofort die Kapazitäten abgebaut, Personalabbau und Aufgabe bzw. Abmietung von Räumen, ggf. auch Aufgabe von Standorten,
* bei neuen Maßnahmen wird oftmals knapp (ohne Einarbeitung) oder verspätet neu eingestellt, dann in der Regel befristet, von den Neueingestellten wird die eigenständige Orientierung am neuen Arbeitsplatz erwartet, d.h. praktisch ohne einarbeitet oder Einarbeitung als *learning by doing*,
* Beschäftigte müssen oftmals sich selbst um neue Maßnahmen bemühen, die Konzepte müssen selbst erstellt werden, somit wird zwangsweise Verantwortung für die eigene Weiterbeschäftigung übernehmen,

**Arbeitsmarktpolitik**

* Maßnahmen haben oftmals kein sinnvolles Konzept,
* Maßnahmen oftmals mit einer sehr kurzen Laufzeit,
* diskontinuierliche und heterogene Beschickung / Besetzung der Maßnahmen,
* Maßnahmen haben oftmals eine ganz andere Zielsetzung als Titel und Konzeption ausweisen; beispielsweise reine ‚Beschäftigung’, unsinnige Qualifizierungsmodule, mit der zwar nicht ausgesprochenen oder unverhohlenen Funktion der Bereinigung der Statistik bis hin zu reinen Kontrollfunktionen,

**Leitfrage 1:**

* Warum funktioniert das System?

**Versuch einer Antwort / Vorschlag:**

* Weil die Beschäftigten das mitmachen.

**Ohne das vielfach übermäßige Engagement der Beschäftigten würde das System nicht funktionieren. Allein die Beschäftigten und deren Engagement halten die Strukturen in den Trägern aufrecht – jenseits jeder Unternehmenspolitik.**

**Leitfrage 2:**

* Warum machen die Beschäftigten das mit? Was ist die Motivation?

**Versuch von Antworten / Thesen:**

* Nackter materieller Druck – der Arbeitsmarkt gibt nichts anderes her,
* Einstieg in berufliche Tätigkeit nach der Ausbildung,
* Wunsch nach sinnhafter Tätigkeit, Beschäftigte versuchen, die Tätigkeit irgendwie sinnvoll zu gestalten – auch im Interesse der TeilnehmerInnen, daraus ergibt sich oftmals ein übermäßiges Engagement; Stichwort ‚Interessierte Selbstgefährdung’,

**Perspektiven?**

* Wie können wir uns wehren?
* Was können wir dagegen setzen?
* Welche Ansatzpunkte gibt es für gewerkschaftliche Gegenwehr?

Bentheim / Hamburg, November 2011

Roland Kohsiek / Peter Schulz-Oberschelp

**Als wesentliche Gründe für das Funktionieren des Systems wurden genannt:**

* Die Altersstruktur der Beschäftigten. Viele KollegInnen sind bereits lange in der Branche tätig und sehen eine alternative zu ihrer gegenwärtigen Tätigkeit in der Weiterbildung.
* Bei Entlassungen wird ein erheblicher Druck auf die betrieblichen Interessenvertretungen aufgebaut.
* Die Arbeit im Team/des Teams sorgt dafür, dass die Arbeit trotz aller Probleme irgendwie erledigt wird.

# Perspektiven 2012

Möglichkeiten, Varianten, Alternativen



