

Manifest „Gute Arbeit – Gute Weiterbildung“

Perspektiven für die Beschäftigten in der Weiterbildung – Prekäre Arbeit in der Weiterbildung bekämpfen

Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung sind gemeinsame Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Politik. Gute Weiterbildung gibt es nur mit motivierten und gut ausgebildeten Beschäftigten. Motivierte Beschäftigte benötigen gute Rahmenbedingungen in der Weiterbildung. Klare Rechtsansprüche, transparente Förderangebote, gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung sind daher eine wichtige Grundlage für gute Weiterbildung.

Gute Arbeit muss die Weiterbildung stärken, damit die Gefahr der Arbeitslosigkeit gesenkt und die Innovationskraft der Unternehmen verbessert wird. Ausbildung und Qualifizierung sind die beste Arbeitslosenversicherung. Betriebe mit besser qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen besser im internationalen Wettbewerb. Wir wollen daher, dass die Weiterbildung stärker als bisher von der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, denn von Weiterbildung profitieren alle Beitragszahler - Beschäftigte und Unternehmen. Auf diese Weise wird die Arbeitslosenversicherung zu einer echten Arbeitsversicherung weiterentwickelt.

Kaum ein anderes bildungs- und wirtschaftspolitisches Ziel findet einen so breiten gesellschaftlichen Konsens wie die Forderung, Weiterbildung auszubauen. Lebenslanges Lernen ist heute eine allseits anerkannte Notwendigkeit. Doch von den Beschäftigten in der Weiterbildung und deren Arbeitsbedingungen, ist in den politischen Debatten selten oder nie die Rede. Viele Beschäftigte leisten ihre wichtige Arbeit unter Bedingungen, die sich nur noch als prekär beschreiben lassen.

Festangestellte Lehrende mit tarifvertraglich vereinbartem Gehalt stellen eine Minderheit unter den Beschäftigten dar. Neueinstellungen erfolgen häufig projekt- oder auftragsbezogen nur noch befristet. Zudem werden Neueinstellungen häufig zu schlechteren Bedingungen vollzogen. Honorarkräfte, die allein von ihrer Lehrtätigkeit leben müssen, bekommen häufig Stundensätze unter 20 €. Davon müssen die Betroffenen die Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung vollständig finanzieren und tragen alleine das Risiko des Ausfalls (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Urlaub, Ausfall der Lehrveranstaltung).

Unter diesen Bedingungen drohen die Voraussetzungen für die politischen Ziele, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nachhaltig zu erhöhen und lebenslanges Lernen zur vierten Säule des Bildungssystems auszubauen, ausgehöhlt zu werden. Die öffentliche Hand ist hier doppelt in der Pflicht, nämlich sowohl als gemeinwohlverpflichtender Rahmengerber für flächendeckende Mindeststandards, als auch als direkter Auftraggeber für unverzichtbare Weiterbildungsmaßnahmen für eine Vielzahl gesellschaftspolitischer Zielsetzungen.

Es gilt insgesamt, sowohl mit geeigneten Rahmenvorgaben und Förderangeboten die Weiterbildungsnachfrage zu steigern, als auch mit entschiedenen Schritten die Attraktivität guter Arbeit in der Weiterbildung zu stärken. Es gilt, Regularien zu setzen, die allen in der Weiterbildung Beschäftigten ein auskömmliches und ihrer Tätigkeit angemessenes Einkommen sichern. Es gilt auch, die Prekarität der Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung in vollem Umfang zu erfassen, öffentlich bewusst zu machen und humane Arbeitsbedingungen als politisches Ziel zu verankern.

Gute Arbeit ist Voraussetzung für eine gute Weiterbildung und sichert Attraktivität, Motivation und Qualität im Weiterbildungsbereich. Ohne gute Arbeit bleibt lebenslanges Lernen eine Leerformel.

Gute Arbeit für eine gute Weiterbildung durchsetzen

1. Bessere Rahmenbedingungen für mehr Weiterbildung setzen

Nur jeder dritte Erwachsene in Deutschland wird von Weiterbildungsangeboten erreicht. Die bestehenden Strukturen des Bildungs- und Weiterbildungssystems verstärken die soziale Auslese. Eine höhere Weiterbildungsbeteiligung setzt verlässliche Rahmenbedingungen für alle Erwachsenen voraus, um an Weiterbildung teilzunehmen. Alle Menschen sollen die Möglichkeit haben und nutzen, Qualifikation und Kompetenzen durch lebenslanges Lernen und Weiterbildung zu erhalten, zu erneuern und auszubauen. Wir wollen unter anderem ein Erwachsenenbildungsförderungsge-
setz, in dem vor allem Finanzierungsfragen, Rechtsansprüche sowie arbeitsrechtliche Aspekte für den Weiterbildungsbereich geregelt werden. Auch die Weiterbildungsträger brauchen klare Planungsperspektiven für ihre Kapazitäts- und Personalplanung. Damit dies gelingt, ist es notwendig, dass:

- jeder abhängig Beschäftigte einen festen Zeitanpruch im Jahr erhält, an dem er an Weiterbildung teilnehmen kann, der nicht auf den Urlaub angerechnet werden darf;
- die Unternehmen, die den größten Nutzen aus der betrieblichen Weiterbildung ziehen, die notwendigen finanziellen Mittel für die Weiterbildung zur Verfügung stellen;
- jeder eine zweite Chance erhält, einen Schulabschluss und/oder einen beruflichen Abschluss nachzuholen, so wie es bereits heute für das Nachholen eines Hauptschulabschlusses gilt;
- die Bundesagentur für Arbeit verstärkt in berufsqualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen investiert, die langfristige Beschäftigungschancen ermöglichen;
- die Weiterbildungsprämie verstetigt und deutlich ausgebaut wird.

2. Flächendeckende Mindeststandards in der Aus- und Weiterbildung durchsetzen

Der Umbruch in der Weiterbildungslandschaft in den vergangenen Jahren hat zu erheblichen Verwerfungen geführt, die auch heute noch nicht völlig bewältigt sind. Umbruchsphasen schaffen zwar neue Chancen, führen aber auch zu sozialen, qualitativen und tariflichen Friktionen. In der Weiterbildung besteht weiterhin ein Gerechtigkeitsproblem, an dessen Lösung zuvorderst die Tarifpartner weiter mit aller Kraft arbeiten müssen. Denn weiterhin wird gleiche Arbeit oft ungleich vergütet. Oft Tür an Tür müssen Lehrende unter völlig ungleichen Arbeitsbedingungen gleichartige Leistungen erbringen, mit entsprechenden negativen Auswirkungen auf die Motivation und dadurch auf die Qualität der Arbeit. Sofern tarifliche Lösungen nicht repräsentativ sind, muss das Mindestarbeitsbedingungsgesetz Anwendung finden. Die Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Arbeitnehmerentendegesetz und der damit verbundene gesetzliche Mindestlohn für die Branche sind ein erster großer Erfolg. Für viele Weiterbildungsbeschäftigte wird damit ein echter Mindeststandard durchgesetzt, wie es auch die Gewerkschaften lange gefordert haben. Ohne die SPD in Regierungsverantwortung wäre dies nicht möglich gewesen. Doch es muss weitergehen. Das Ziel kann nur sein, für alle Beschäftigten in der Weiterbildung flächendeckend vergleichbare tarifliche Rahmenbedingungen zu schaffen, und wo nötig, Mindeststandards als Grenzlinie nach unten einzuziehen. Deren Einhaltung muss - wo noch nicht geschehen - als Voraussetzung für eine Auftragsvergabe etabliert werden. Dafür ist es notwendig,

- die Tarifpartner darin zu unterstützen, dass sie mit tariflichen Vereinbarungen für alle Beschäftigten in der Fort- und Weiterbildung einheitliche und hinreichende Rahmenbedingungen schaffen und durchsetzen;
- wenn die sozialen Verwerfungen so nicht lösbar sind, für weitere Weiterbildungsbereiche einen gesetzlichen Mindestlohn als untere Auffanglinie durchzusetzen;
- in der Auftragsvergabe der öffentlichen Hand flächendeckend für alle Branchen soziale und tarifliche Mindestanforderungen an die Aus- und Weiterbildungsanbieter bzw. -träger zu stellen, sofern dies rechtlich, insbesondere europarechtlich möglich ist.

3. Honorarkräfte müssen von ihrer Arbeit leben können

Honorartätigkeit in der Weiterbildung ist weit verbreitet. Soweit sie nicht als echte Nebentätigkeit erfolgt, müssen die Betroffenen von ihrer Arbeit leben können. Dabei gilt der Grundsatz: Die Entscheidung für eine Leistungserbringung in Form von Honorartätigkeit darf sich für den Auftraggeber nicht wirtschaftlich lohnen. Ob ein Auftrag mit festangestelltem Personal oder in Form von Honorartätigkeit erledigt wird, darf nicht hinsichtlich der Kostengesichtspunkte entschieden werden. Die Honorarkraft darf wirtschaftlich und sozial nicht schlechter gestellt werden als eine festangestellter Beschäftigte. Damit dies gelingt, ist es notwendig, dass:

- die Stundensätze auf ein Niveau angehoben werden, das eine vergleichbare Vergütung mit der von festangestellten Beschäftigten ermöglicht;
- bei Aufträgen, die nicht umsatzsteuerbefreit sind, die Stundensätze um die abzuführende Umsatzsteuer erhöht werden;
- geprüft wird, inwieweit die Krankenkassenbeiträge gerechter erhoben werden können und eine Weiterzahlung im Krankheitsfall gesichert werden kann;
- die soziale Absicherung der Honorarkräfte insgesamt verbessert wird, etwa durch freiwillige Sozialversicherungsaufschläge des Auftraggebers nach dem Prinzip des „Berliner Modells“;
- die Honorarkraft bei einer existierenden wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem Auftraggeber frei entscheiden kann, ob sie die Tätigkeit weiter als Honorarkraft oder in Form einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit erbringen will;
- wo sinnvoll, die Beschäftigungsverhältnisse auf Scheinselbständigkeit überprüft werden.

4. Festangestellte Beschäftigte in der Weiterbildung brauchen Tarifverträge

Wir haben in den vergangenen Jahren den Weiterbildungsbereich neu geordnet und zahlreiche Maßnahmen getroffen, die zu mehr Qualität führen sollten. Diese haben allerdings nicht überall positive Veränderungen herbeigeführt. Auf die neue Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit reagierten die Träger mit allgemeinem Preisdumping, um Aufträge zu bekommen. Preisdumping im Dienstleistungsbereich ist nur über Lohndumping möglich. Volkshochschulen wurden aufgrund sinkender öffentlicher Fördergelder teilweise in GmbH umgewandelt, auch hier zahlen die Beschäftigten die Zeche. Die vormalige Bindung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes wurde zum Teil aufgehoben, Neueinstellungen erfolgen zu wesentlich schlechteren Entgelten, oft auch ohne Tarifverträge. Auch hier brauchen wir Tarifverträge für die Weiterbildung, um weiteres Preisdumping auf Kosten der Beschäftigten zu unterbinden. Wir brauchen eine ausreichende öf-

fentliche Finanzierung der allgemeinen und politischen Bildung durch die Länder. Damit dies gelingt, ist es notwendig, dass:

- der Branchentarifvertrag Weiterbildung allgemeinverbindlich als untere Lohngrenze in der Weiterbildungsbranche eingeführt wird;
- die Weiterbildungsträger der verschiedenen Arbeitgebervereinigungen tariffähig werden und sich bereit erklären, die allgemeinen Arbeitsbedingungen verbindlich in Tarifverträgen zu regeln;
- die Förderung von Trägern der allgemeinen und politischen Bildung an tarifliche Mindeststandards gekoppelt wird, um weitere Tariffucht zu verhindern;
- sachgrundlose befristete Einstellungen nur einmalig erfolgen dürfen. Bei einem Anschlussauftrag ist dem Betroffenen unbedingt eine Festanstellung anzubieten.

5. Professionelle Weiterbildung erfordert professionelles Personal

Der Einstieg in den Beruf des Weiterbildners erfolgt häufig in der Form des Quereinstiegs. Allgemeine Qualitätsstandards, die auf die Tätigkeit in der Weiterbildung zugeschnitten sind, existieren nicht. Es fehlen Berufsbilder, die notwendige und wünschenswerte Qualifikationen für die Weiterbildung umfassen. Deshalb müssen/muss

- allgemeine Qualifikationsstandards festgelegt werden, die für die Lehre in der Erwachsenenbildung notwendig sind;
- ein transparentes Verfahren über den Erwerb und Nachweis notwendiger Zusatzqualifikationen geschaffen werden, dabei müssen auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden;
- eine regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden, durch welche die Beschäftigten in der Weiterbildung (Festangestellte, befristet Beschäftigte und Honorarkräfte) kontinuierlich für ihre Tätigkeiten weiterqualifiziert werden;
- perspektivisch ein klares Berufsbild „Weiterbildner“ bestimmt werden, das basierend auf notwendigen pädagogisch-didaktische Grundqualifikationen auf eine flexible Umsetzung veränderlicher Anforderungen an konkrete Fort- und Weiterbildungsprozesse und -inhalte ausgerichtet ist.

6. Empirische Datenbasis erweitern – Beschäftigungsforschung intensivieren

Der Workshop der SPD-Bundestagsfraktion hat einmal mehr den Mangel an umfassenden und repräsentativen Studien zur Beschäftigungssituation und zum tatsächlichen Lehralltag in der nichtberuflichen Weiterbildung festgestellt. Ausnahmen wie die Studien der Universität Duisburg-Essen bestätigen die Regel. Hier ist daher ein weiterer besonderer Forschungsbedarf gegeben, und zwar insbesondere hinsichtlich:

- der Erfassung der tatsächlichen Beschäftigungsstrukturen und -bedingungen im außerbetrieblichen wie betrieblichen Weiterbildungsbereich, auch im Hinblick auf Veränderungen durch die arbeitsmarktpolitischen Reformen;
- der Erfassung der tatsächlichen Beschäftigungssituation in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Weiterbildung (Lehre, Verwaltung, Beratung usw.);

- der Auswirkungen der unsicheren Geschäfts- und Finanzierungssituation der Bildungsträger auf die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals;
- des internationalen Vergleichs der Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals;
- der Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Qualität der Lehrveranstaltungen und Lern-Supportstrukturen;
- der Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung auf die Attraktivität des Betätigungsfeldes und damit verbundene Konsequenzen für den Personalbestand.

Berlin, den 30.06.2009