



Schwarzbuch

*Beschäftigung
in der Weiterbildung*

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Stephanie Odenwald, Ulf Rödde (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Arnfried Gläser

Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt
069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Gestaltung: Achim Heinze, www.achim-heinze.de

Titelfoto: Kay Herschelmann; Fotos Innenteil: S. 25: Gernot Krautberger/Fotolia.com, S. 49: Martina Wolf,
alle anderen Fotos: GEW; Karikaturen: Thomas Plaßmann

ISBN: 978-3-939470-51-9
Artikel-Nr.: 1383

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop (www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de,
Fax: 06103-30332-20), Mindestbestellmenge 10 Stück, Einzelpreis 2,00 Euro,
Verpackungs- und Versandkosten siehe www.gew-shop.de

Inhalt

Vorwort	7
<i>Aglaja Beyes-Corleis</i> „Wenn man krank ist, bekommt man kein Geld vom Arbeitgeber“ – Mitarbeiter ohne Rechte	8
<i>Aglaja Beyes-Corleis</i> Ein Tag im Leben einer Integrationskurslehrerin	13
<i>Ursula Martens-Berkenbrink</i> Maria B.: Wenn der Markt die Bildungsarbeit diktiert	17
<i>Wilfried Rehfeld</i> „Projektitis“: Projektarbeit in EU-Projekten	21
<i>Margrit Schatz</i> „Ohne Gegendruck geht nichts“ – Interview mit Sabine Rehder	24
<i>Stephanie Odenwald</i> Skandalöse Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung – Das kann so nicht weiter gehen! Schlussfolgerungen, Positionen und Forderungen der GEW	31
Gewerkschaftliche Initiative von GEW, ver.di und IG Metall	40
<i>Rolf Dobischat / Marcel Fischell / Anna Rosendahl</i> Expertise: Beschäftigung in der Weiterbildung – Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche	44

ANHANG

Vorwort

Die GEW wendet sich mit diesem Schwarzbuch gegen die unzumutbaren Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung, gegen die Ausweitung prekärer Arbeit in diesem Bildungsbereich. Betroffene Lehrkräfte kommen zu Wort, ebenso Wissenschaftler mit ihrer Expertise „Beschäftigung in der Weiterbildung“. Der Hintergrund ist: Nach wie vor wird der Weiterbildungsbereich von der Politik sträflich behandelt. Die radikalen Kürzungen im Kontext der neoliberal ausgerichteten Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik und der viel kritisierten Hartz-IV-Gesetze sowie die neuerlichen Kürzungen bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik haben nicht nur für die Arbeitslosen, sondern auch für die Beschäftigten in der Weiterbildung äußerst negative Folgen.

Die GEW weist darauf hin: Tendenzen der Ausweitung prekärer Arbeit zeigen sich auch in anderen Bildungsbereichen. Das Schwarzbuch richtet sich gegen einen schleichenden Gewöhnungsprozess an prekäre Arbeit in der Weiterbildung und damit gegen das Schönreden und gegen die Verherrlichung der Marktgesetze im gesamten Bildungsbereich. Die pädagogische Arbeit hat in allen Bildungsbereichen einen hohen Wert für die Gesellschaft, in kultureller, so-

zialer und ökonomischer Hinsicht. Eine Diskriminierung des Personals in der Weiterbildung, sowohl hinsichtlich der Entlohnung wie auch der sozialen Rechte der Beschäftigten, ist nicht akzeptabel und rechtlich höchst problematisch. Somit darf die Ungerechtigkeit gegenüber den Weiterbildnern, die in der Expertise von Prof. Dr. Rolf Dobischat u. a. aufgedeckt wird, nicht hingenommen werden. Es ist ein Skandal, dass in der öffentlich geförderten Weiterbildung für hochqualifizierte pädagogische Arbeit oftmals auf Hartz-IV-Niveau bezahlt wird, dass keine Sicherheit des Arbeitsplatzes und keine soziale Absicherung besteht, dass im Krankheitsfall keine Weiterbezahlung erfolgt. Die GEW fordert eine entschiedene Tendenzwende in der Beschäftigung im Weiterbildungsbereich, im Interesse der Beschäftigten und auch im Interesse der Lernenden. Gute Weiterbildung braucht gute Arbeitsbedingungen.

Ulrich Thöne

Vorsitzender des Geschäftsführenden
Vorstandes der GEW

Dr. Stephanie Odenwald

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW,
Berufliche Bildung und Weiterbildung

„Wenn man krank ist, bekommt man kein Geld vom Arbeitgeber“ – Mitarbeiter ohne Rechte

„**W**enn man krank ist, bekommt man kein Geld vom Arbeitgeber.“ So steht es in Lehrbüchern über die Arbeitsbedingungen im 19. Jahrhundert. Und heute? In langen sozialen Kämpfen wurden für Mitarbeiter/innen mit Regelarbeitsvertrag soziale Rechte erstritten: Lohn- oder Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, umfangreiche Schutzregeln für Schwangere bis hin zum Kündigungsschutz und Erziehungsgeld, Schutzregeln für Behinderte, und für die meisten Beschäftigten ein Tarifvertrag, der unter anderem 30 Arbeitstage Urlaub vorsieht.

Aber gelten diese sozialen Rechte und Absicherungen für alle Mitarbeiter/innen? In Zeiten zunehmender prekärer Beschäftigung arbeiten immer mehr Menschen – sowohl in Privatunternehmen wie in öffentlichen Einrichtungen – unter Bedingungen, wie sie vor den Bismarckschen Sozialgesetzen galten: ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Kündigungsschutz, ohne Mutterschutz oder gar den Acht-Stunden-Tag.

Das heißt: Hier wird die Uhr zurückgedreht um zirka hundertfünfzig Jahre.

Von diesen Zuständen sind zigtausende Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung betroffen, denn sie sind überwiegend Freiberufler und damit so genannte „Selbstständige“. Das gilt auch für diejenigen Berufstätigen, die ausschließlich für eine Bildungseinrichtung arbeiten, jahrelang und Vollzeit. Warum klagen sich diese Mitarbeiter/innen nicht ein? Das Problem: In der Weiterbildung erkennt die Rechtssprechung Lehrtätigkeit grundsätzlich als selbstständig an, solange die Dozent/innen ihre Kurse frei gestalten können, auch dann, wenn sie nur für eine einzige Schule oder Bildungseinrichtung arbeiten. Folglich wird jeder Bildungsträger behaupten, seine Dozent/innen hätten uneingeschränkte pädagogische Gestaltungsfreiheit, trotz landes- oder bundesweit gültiger Weisungen und Auflagen, wie z. B. Prüfungsaufgaben. Ein Großteil der Lehrkräfte in der Weiterbil-

derung leidet unter den Nachteilen der Freiberuflichkeit und Selbstständigkeit, ohne deren Vorteile zu genießen. Sie haben häufig nur einen Auftraggeber, müssen sich an ein umfangreiches Weisungs- und Regelwerk halten und verfügen weder über Kapital noch über Angestellte. Vor allem aber können sie ihre Honorare nicht frei aushandeln. Ein Beispiel: Die zirka 18.000 Kursleiter/innen in Integrationskursen werden zwar von unterschiedlichen Bildungseinrichtungen beschäftigt und entlohnt. Diese bekommen jedoch ihrerseits das Geld von einer Bundesinstitution, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BaMF), das pro Unterrichtsstunde und Teilnehmer einen Festbetrag von 2,35 Euro zahlt. Damit sind zumindest diese Lehrkräfte keine klassischen Unternehmer.

Anfang 2010 hat das BaMF ein Mindesthonorar von 15 Euro pro Stunde festgesetzt. Davon bleiben allerdings nur zirka 3,50 Euro Netto pro Stunde übrig, wenn man bedenkt, dass jede Unterrichtsstunde etwa eine Stunde Arbeitszeit für Vor- und Nachbereitung sowie andere unbezahlte Aufgaben erfordert und die Honorarkräfte den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil für die Sozialversicherung selbst bezahlen müssen. Selten betragen Honorare mehr als 24 Euro pro Unter-

richtsstunde, aber auch bei diesem Betrag bleiben den Unterrichtenden gerade einmal sechs Euro Netto pro Stunde – immer noch weniger als der Mindestlohn, trotz hochqualifizierter Arbeit.

Was heißt es, abgesehen von diesem prekären Verdienst, ein/e Mitarbeiter/in ohne Rechte zu sein? Vor allem bedeutet es fortdauernde soziale und berufliche Unsicherheit. Viele Beschäftigte haben auch nach Jahrzehnten der Mitarbeit keinen Anstellungsvertrag. Stattdessen löst ein Honorar- oder Werkvertrag den anderen ab, von Monat zu Monat. Die Folge ist eine ständige Zitterpartie: Bekomme ich genügend Aufträge zum Überleben? Wenn die Auftragslage schlecht ist, gibt es kein Geld. Wenn ich auf die Straße gehen will, um etwas an diesen Zuständen zu ändern, erhalte ich kein Kurzarbeitergeld oder gar Streikgeld, denn so etwas gibt es in dieser Branche nicht. Bei „Zwangsurlaub“, zum Beispiel während der Schließtage des Bildungsträgers, gibt es auch kein Geld. Das gleiche gilt für Feiertage: Für andere ein Grund zur Freude, können sie für Mitarbeiter/innen ohne Anstellungsvertrag schmerzhaft Einbußen bedeuten.

Wer versucht, sich einzuklagen, bekommt keinen Auftrag mehr. Und klein dosierte Aufträ-

ge machen die Zitterpartie perfekt. So gibt es für die Dozent/innen in Integrationskursen für Zuwanderer nicht selten Verträge über jeweils einhundert Unterrichtseinheiten, obwohl die Kursteilnehmer 600, 900 oder, wenn sie Analphabeten sind, 1.200 Unterrichtseinheiten erhalten. Damit stehen diejenigen, die andere integrieren sollen, selbst am Rande der Gesellschaft und werden zu akademischen Tagelöhnern.

Ob 20-, 40- oder 60-Stunden-Woche: Eine freie Honorarkraft, die von ihrer Arbeit leben will, muss jeden Auftrag annehmen, einen Spielraum gibt es nicht. Nur wenige Kolleg/innen können sich erlauben, ihre Arbeitszeiten auszuhandeln und eigene Wünsche umzusetzen. Viele nehmen, was sie bekommen, heute muss es ein 12-Stunden-Tag sein, denn morgen gibt es vielleicht keine Arbeit. Und manch einer, der nach einer arbeitsreichen Woche am Wochenende eine oft schlecht bezahlte Prüfungsaufsicht angeboten bekommt, sagt auch dazu nicht Nein. Schließlich könnte auf die arbeitsreiche Woche ein Zwangsurlaub folgen. Haben es da die Kolleg/innen nicht besser, für die der Betriebsrat die Arbeitszeiten aushandelt? Nur leider ist auch der Betriebsrat für sie nicht zuständig.

Für „Arbeitnehmerähnliche“ gibt es bezahlten Urlaub

Trotz weitgehender Rechtlosigkeit: Einige Rechte gibt es. Nur leider erfahren die meisten Mitarbeiter/innen, die es betrifft, davon nichts. Wer nämlich so ausschließlich und umfangreich für einen einzigen Arbeitgeber arbeitet, dass er von diesem wirtschaftlich abhängig ist, hat das Recht, als „Arbeitnehmerähnlicher“ anerkannt zu werden. Arbeitnehmerähnliche sind laut Paragraph 12, Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) „Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind“. Diese Personen haben nach dem Bundesurlaubsgesetz von 1963 das Recht auf einen bezahlten vierwöchigen Urlaub. Dies ist ihr gesetzliches Recht, das ihnen der Arbeitgeber gewährleisten muss. Das heißt, sie bekommen für vier Kalenderwochen, in denen sie Urlaub machen, ihr durchschnittliches Honorar weiter bezahlt. Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt um zwei Wochen unter dem tariflichen, aber er hilft den freien Mitarbeiter/innen in unterrichtsfreien Zeiten finanziell zu überleben. Arbeitnehmerähnliche haben neben ihrem gesetzlich verbrieften Recht auf Urlaubsgeld außerdem denselben Anspruch auf



Bildungsurlaub nach den jeweiligen Landesgesetzen wie „normale“ Beschäftigte. Und wer behindert ist, bekommt, ebenfalls auf Antrag, bis zu fünf Tage Zusatzurlaub nach dem Behindertengesetz. Viele Betroffene wissen jedoch nichts von diesen Rechten, da es an informierten Ansprechpartnern fehlt, die für diese sozial Schutzbedürftigen zuständig sind.

Urlaubsentgelt ist übrigens nicht zu verwechseln mit dem Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, das manche Festangestellte zusätzlich zur Weiterzahlung ihres Gehalts bekommen und in der Weiterbildungsbranche weitgehend unbekannt ist.

Arbeitnehmerähnliche gibt es nicht nur auf dem Papier. Dutzende Kolleg/innen unter

anderem an den Volkshochschulen in Berlin, Frankfurt/Main und Wiesbaden haben diesen Status. Dafür müssen sie jedoch selbst einen Antrag stellen. Aber auch ein „Arbeitnehmerähnlicher“ hat, wie alle Honorarkräfte, keinerlei Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ein Unfall oder ein Krankenhausaufenthalt kann somit zum Existenzproblem werden. Viele Kursleiter/innen verschleppen Krankheiten, weil sie den Verdienstausschlag durch Fehlzeiten nicht verkraften könnten. Dramatisch ist außerdem die fehlende soziale Absicherung bei Familiengründung. Nur wer einen gut situierten Partner hat, kann es sich leisten, ein Kind zu bekommen und damit alles zu verlieren: seine Einkünfte und seinen Arbeitsplatz.

Warum eigentlich sind Arbeitnehmerähnliche nicht im Betriebsrat? Das Betriebsverfassungsgesetz zählt alle Mitarbeiter/innen auf, die im Sinne des Gesetzes Arbeitnehmer/innen sind, darunter Auszubildende und Heimarbeiter/innen. Dem Geiste nach will man die Schwächsten, die Schutzbedürftigsten, miteinbeziehen. In der Weiterbildungsbranche ist dies jedoch nicht gelungen, denn für die akademischen Tagelöhner der Neuzeit gibt es keine betriebliche Vertretung, die mit Rechten ausgestattet wäre.

Versuche, Honorarkräfte bei Betriebsratswahlen in die Wählerliste aufzunehmen, sind gescheitert. So sind auch in diesem Bereich der betrieblichen Vertretung die hauptberuflichen Mitarbeiter/innen ohne Festanstellung wieder einmal Mitarbeiter/innen ohne Rechte.

Während also auch Arbeitnehmerähnliche mit ständiger Präsenz in der Firma weder aktives noch passives Wahlrecht für den Betriebsrat genießen, wurde für den Personenkreis der Kursleiter/innen in einigen Bundesländern wie Hessen und Bayern eine eigene Vertretung geschaffen, vorbei an den Strukturen der Betriebsräte mit ihren gesetzlich verbrieften Rechten: Die Kursleiterausschüsse.

Als 1991 erstmals in Hessen Kursleiterausschüsse gegründet wurden, waren damit große Hoffnungen verbunden, sie wurden von den Betrieben allerdings nicht erwünscht. Dies änderte sich erst, seitdem sich die Kursleiterausschüsse mit der Qualitätszertifizierung in der Erwachsenenbildung (LQW-Zertifikat) auseinandersetzen müssen. Die Betriebsleitungen sind nun eher zu Kooperationen bereit und haben mittlerweile größtes Interesse daran, dass es Kursleiterausschüsse gibt. Die Betroffenen sehen darin

jedoch immer weniger Sinn. Kritisiert werden das Fehlen verbriefteter Mitbestimmungsrechte sowie die Zusammensetzung des Gremiums aus Ehrenamtlichen, Nebenberuflern und Arbeitnehmerähnlichen.

Wenn nun eine Honorarkraft nach Jahren treuer und zuverlässiger Mitarbeit eine neue Stelle sucht, hat sie nicht einmal Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Dieses Recht haben nur feste Arbeitnehmer/innen. Wer Glück und einen netten Arbeitgeber hat, erhält ein Referenzschreiben. Verweigert der Arbeitgeber die Ausstellung eines Zeugnisses oder eines Empfehlungsschreibens, sitzt der rechtlose Mitarbeiter wieder einmal in der Falle: Weder weiß er, ob er morgen noch einen Auftrag bekommt, noch hat er die Arbeitspapiere, um sich anderswo zu bewerben. Ist dies ein Grund dafür, warum es immer mehr ältere Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung gibt?

Und während in der Öffentlichkeit über die Rente mit 67 gestritten wird, können sich Kursleiter/innen eigentlich überhaupt nicht erlauben, in Rente zu gehen – weder mit 65 noch mit 67. Wer von seiner Mini-Rente nicht leben kann, muss weiterarbeiten, auch jenseits der 70.



Aglaja Beyes-Corleis:

Ein Tag im Leben einer Integrationskurslehrerin

Es ist kurz nach acht und Amelia schließt ihr Rad ab. „Brrr, was für eine Kälte,“ denkt sie. Aber das Geld für die Busfahrkarte spart sie sich lieber und an ein Auto ist sowieso nicht zu denken – als freie Honorarkraft für „Deutsch als Zweitsprache“. Mit ihr treffen auch die ersten Festangestellten ein, die im Sekretariat oder in der Anmeldung arbeiten. Die Unterrichtenden dagegen – das Herzstück der Schule, wie es immer in den Festreden heißt – sind alle Freie, wie sie. Amelia unterrichtet in Integrationskursen für Zuwanderer mit einem besonderen Schwerpunkt: Alphabetisierung. Sie liebt ihre Arbeit, weil sie Menschen eine Chance gibt, die am Rande der Gesellschaft stehen, die bislang chancenlos waren.

Seit 2005 der Deutsche Bundestag das Zuwanderungsgesetz verabschiedet hat, müssen alle Ausländer, die auf Dauer in Deutschland leben wollen, Deutsch lernen. Für Neu-Zuwanderer ist das Pflicht. Sie werden gleich von der Ausländerbehörde angeschrieben. Wer schon

Jahre oder Jahrzehnte in diesem Lande lebt, hat das „Recht“ auf einen Integrationskurs. Amelia weiß: Seitdem es diese Kurse gibt, werden viele Analphabeten unter Migranten „entdeckt“, für die sich jahrzehntelang niemand interessierte.

„Endlich habe ich die Chance, Lesen und Schreiben zu lernen“, sagt ihr ein marokkanischer Teilnehmer, der schon über dreißig Jahre in Deutschland lebt und akzentfreies Deutsch spricht. Er besucht denselben Kurs wie eine junge Äthiopierin, die erst seit sechs Monaten in Deutschland ist, hier heiratete und immerhin das amharrische Alphabet kennt, nicht aber unsere Buchstaben. Und dann ist da ein Junge aus Afghanistan, der mit fünfzehn als unbegleiteter minderjähriger Flüchtling nach Deutschland kam und nie eine Schule besuchte. Weil er für das deutsche Schulsystem nicht die Voraussetzungen erfüllte, schickte man ihn zu ihr. Menschen aus dutzenden Ländern und vielen Sprachräumen sitzen hier zusammen, im Alter von 16 bis 66, mit und ohne Deutschkennt-



nissen, fünf Unterrichtsstunden am Stück, drei bis viermal die Woche. Allen ihren Teilnehmer/innen ist eines gemeinsam: Sie kämen in anderen Sprachkursen nicht mit, jedenfalls nicht mit dem Lesen und Schreiben.

Amelia leistet hier eine Querschnittsaufgabe: Sie unterrichtet Deutsch und Grundbildung, baut Rechenaufgaben in ihren Unterricht ein sowie den Umgang mit Landkarten, Stadtplänen, Schildern und Anmeldeformularen oder Rezeptbeilagen. Ihre Teilnehmer/innen sollen lernen, sich zu orientieren und selbstständig ihr Leben zu organisieren. Alle Teilnehmer/innen

müssen, so schreibt es das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BaMF) vor, am Ende der Integrationskurse eine Prüfung ablegen, den Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) – auch die ehemaligen Analphabeten. In einer großen Institution wie der ihren bemüht man sich, die Teilnehmer/innen nach ihrem Niveau auf passende Kurse zu verteilen. Trotzdem ist die Zusammensetzung der Gruppen sehr heterogen, und so heißt das Zauberwort jedes guten Unterrichts: Binnendifferenzierung. Zainab hat in ihrer Heimat weder eine Schule besucht, noch einen Kindergarten. Es gelingt ihr nicht, einen Kreis zu malen. Amelia übt mit ihr mit

dicken Stiften auf großen Blättern und führt ihre Hand. Hussein war als Kind auf einer Koranschule und hat eine gute Feinmotorik, aber leider schreibt er die lateinischen Buchstaben immer wieder von rechts nach links. Nada malt gewissenhaft die ihr fremden deutschen Wörter ab. Versteht sie es auch? Für Duangjang sind unsere Laute so fremd, dass ihr die Aussprache nicht gelingt. Doch dann löst sich der Knoten: Im gemeinsamen Singen wird auch Unausprechliches aussprechbar. Dass Lieder und Gedichte helfen können, phonetische Hürden zu überwinden, kennt Amelia auch aus eigenem Erfahrung mit Sprachen lernen. Von neun bis dreizehn Uhr dauert der Unterricht mit dieser Gruppe Lernunerfahrener, und damit es nicht langweilig wird, ist Methodenvielfalt das A und O. Bearbeitung der Hausarbeiten, Stillarbeit, ein Gesprächskreis, Paararbeit und Teamarbeit wechseln sich ab.

Eine viertelstündige Pause ist während der fünf Unterrichtseinheiten vorgesehen. Für Amelia ist sie unbezahlt, wie auch die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. An eine Pause ist für sie nicht zu denken. Fünf Teilnehmer/innen brauchen täglich eine Unterschrift für das Sozialamt und stehen Schlange, dazu kommen Teilnehmer/innen mit Fragen und Problemen.

Amelia muss täglich die Anwesenheitslisten abgleichen, Krankmeldungen einsammeln, fehlende Teilnehmer/innen melden. So will es das BaMF. „Bin ich eigentlich weisungsgebunden?“, fragt sie sich. Nun, die Weisungen des BaMF kennen kein Ende. Die Bücher und der Stundenumfang, die Teilnehmerzahl und die Unterrichtsinhalte, die Prüfungen und der Prüfungsablauf – all das ist vorgeschrieben. Sie arbeitet in einem Bundesprogramm nach Bundesanweisungen, die einheitlich sind, von Hamburg bis München, von Köln bis Dresden. Dennoch gilt sie als „frei“, wie zirka 18.000 zugelassene Lehrkräfte in Integrationskursen. Warum? Weil es schon immer so war, dass Kursleiter/innen in der Erwachsenenbildung als Honorarkräfte arbeiten. Die Stundenzahl spielt dabei keine Rolle. Amelia hat heute noch einen langen Tag vor sich.

Mittagszeit: Alle wünschen sich in der Schlussrunde einen schönen Tag, „bis morgen“, und hetzen hinaus, zu ihren Familien, zu ihren Kindern, manche zu Ein-Euro-Jobs. Amelia hat jetzt Pause, bis es am Nachmittag weitergeht mit einem anderen Integrationskurs. Wer das hier nicht als Hobby macht, anderswo angestellt ist oder vom Einkommen seines Partners

lebt, muss mehrere Kurse unterrichten, manchmal auch schon zehn oder zwölf Stunden am Tag. Bevor sie und ihre Kolleg/innen ihre Brote auspacken, geht's in den Kopierraum, wo sie die am Vorabend erarbeiteten Materialien vervielfältigt. Der Kopierraum ist die Informationsbörse der Schule. „Stimmt es, dass wir in den Schulferien Zwangsurlaub haben? Ich bin auf das Honorar angewiesen“, klagt eine Kollegin. Eine andere kommt schniefend herein. Krank machen? Wer kann sich das leisten?

Es ist halb sieben am Abend und ihr Arbeitstag ist für heute beendet. Die Festangestellten sind schon gegangen, Anmeldung und Sekretariat sind geschlossen, doch noch immer kommen und gehen die Unterrichtenden, denn hier wird gelehrt und gelernt bis zehn Uhr nachts.

Amelia fährt in die Nacht hinaus, nach Hause. Zu Hause wird sie ihren Unterricht reflektieren. So steht es zwar in den Vorschriften des BaMF, aber sie hat auch schon ohne diese Vorschriften immer am Abend die Geschehnisse des Tages Revue passieren lassen. Und sie wird Materialien für die morgige Gruppenarbeit vorbereiten. Teamarbeit ist eine prima Sache, aber sie erfordert viel Vorbereitungszeit. Gut, dass ihre

Tochter schon so groß ist und kurz vor dem Abitur steht. Sonst wäre so eine Arbeit gar nicht möglich.

„Seien wir dankbar, dass wir arbeiten dürfen“, hatte eine Kollegin heute im Kopierraum gesagt, als sie mal wieder über die miese Bezahlung sprachen. Amelia hätte sich umgekehrt ein wenig Dank gewünscht und Anerkennung für diese aufopferungsvolle und qualifizierte Arbeit, die sie hier Tag für Tag verrichtet, jahrein, jahraus. Die Verdienstbelege mit dem Vermerk „nebenberufliche Honorartätigkeit“ empfindet sie schon fast als Beleidigung. Wie kann man hier von „nebenberuflich“ sprechen? Arbeitet sie nicht Vollzeit und im öffentlichen Auftrag, im Auftrag eines Bundesprogramms? „Ich bin scheinselfständig – im Regierungsauftrag“, denkt sie und weiß nicht, ob sie lachen oder weinen soll. Morgen wird sie ihren Dank bekommen – von ihren Teilnehmer/innen, die Tee kochen, ihr Gebäck miteinander teilen und ihr wieder einmal sagen, wie froh sie sind, hier lernen zu dürfen.



Ursula Martens-Berkenbrink

Maria B.: Wenn der Markt die Bildungsarbeit diktiert ...

Worauf sie sich da einlässt, war Maria nicht klar, als sie Ende der 1980er Jahre ihren unbefristeten Arbeitsplatz bei der Stadt Hannover aufgibt, um mit ihrem Lebenspartner gemeinsam an einem Ort leben zu können.

Der sichere Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst musste abgewogen werden gegen die Perspektive einer Lebensbeziehung mit dem Ziel einer Familiengründung. Eine Fernbeziehung – das wollte Maria nicht auf Dauer hinnehmen. Eine Versetzung war nicht zu realisieren und so blieb nur die Alternative: Job oder Familie. Maria entschied sich für die Familie.

So schwer kann es doch nicht sein, etwas Neues zu finden: Immerhin hat sie einen Abschluss als Sozialpädagogin, Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen aus der Jugendberufshilfe – da gibt es doch immer etwas zu tun, ist sie überzeugt. Richtig, zu tun gibt es viel auf diesem Feld – aber wer organisiert diese Arbeit? Und zu welchen Bedingungen?

Es dauert einige Zeit, aber schließlich bekommt Maria eine Anstellung bei einem kleinen Bildungsträger. Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, z. T. auch mit Rehabilitationsbedarf, erhalten hier die Möglichkeit, eine Berufsausbildung im Bereich Hauswirtschaft zu absolvieren. Die Aufgabe ist anspruchsvoll und sie gefällt Maria. Sie arbeitet sich ein, übernimmt den Unterricht: Deutsch, Rechnen, Gesellschaftskunde – es fehlt an vielem. Die Teilnehmer/innen sind lernwillig, freuen sich über die praxisnahe Vermittlung, zeigen Erfolge. Später unterrichtet Maria auch in Meisterklassen, die hinzukommen.

Finanziert wird die außerbetriebliche Ausbildung über die Bundesagentur für Arbeit, mit der die Bildungseinrichtung einen Vertrag hat. Die Arbeitsverträge sind auf die Dauer der jeweiligen Maßnahmen befristet, aber Gehälter werden in Anlehnung an den BAT gezahlt.

Die Arbeitsatmosphäre stimmt. Die Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen gefällt Maria.

„Das kleine Team war super“, sagt sie, „Solidarität wurde groß geschrieben, wir halfen uns gegenseitig, auch in Krisensituationen.“

Ende der 1990er Jahre setzen sich marktradikale Positionen in der Arbeitsmarktpolitik zunehmend durch. Effektivitätssteigerung und Kostenersparnis sind die Leitmotive, Qualität soll sich in Vermittlungsquoten erweisen.

Bildungsmaßnahmen werden jetzt von „regionalen Einkaufszentren der Arbeitsagentur“ ausgeschrieben. Die Folge: Der Preis diktiert das Geschehen. Nur wer billig anbietet, hat eine Chance auf den Zuschlag. Langjährige Erfahrung und gute Bildungsarbeit zählen nicht.

Der kleine Bildungsträger, bei dem Maria seit sieben Jahren beschäftigt ist, steht vor der Frage:

Verdienste der Lehrkräfte in der Weiterbildung im Vergleich

Honorarlehrer/in in Integrationskursen bei 15 € pro Stunde und einer 28 UE pro Woche:

(Honorar von 15 € x 28h x 44 Wochen; davon sind alle SV-Beiträge und Abgaben zu 100% selbst zu entrichten)



Lehrkraft in der Weiterbildung nach TV-Mindestlohn-Weiterbildung im Jahr (Brutto):

(noch nicht allgemeingültig)



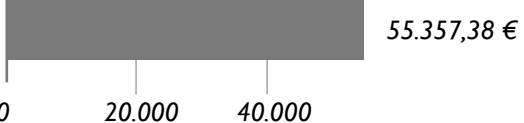
Lehrkraft der Sekundarstufe I nach TVL – West

(Stand 01.03.2010)

Bruttoeinstiegsgehalt im Jahr
(TVL Entgeltgruppe 13 Stufe 1)



Nach 15 Jahren Berufserfahrung
(TVL Entgeltgruppe 13 Stufe 5)



mitspielen oder aufgeben? Das Angebot, das er abgibt, muss deutlich unter den Kosten liegen, die bisher für die außerbetriebliche Ausbildung aufgewendet wurden – und das heißt: Kürzung der Löhne und Gehälter, denn das ist der einzig variable Faktor in diesem „Spiel“. Der Bildungsträger ist erfolgreich, bekommt den Zuschlag für weitere drei Jahre, aber die Gehälter der Mitarbeiter/innen werden gekürzt, ein Haustarif wird vereinbart. Die Arbeit wird verdichtet. Die Kolleg/innen unterstützen sich untereinander – verteilen die Stundenkontingente neu; eine Kollegin geht vorzeitig in Rente.

Nach drei Jahren geht des „Spiel“ von vorne los: Ausschreibung, Kostensenkung – ein großer Anbieter erhält den Zuschlag. Fünfzehn Jahre engagierte und erfolgreiche Bildungsarbeit zählen nicht – Maria ist ihren Job los.

Die Bedingungen auf dem Weiterbildungsmarkt werden nicht besser; Hartz IV drückt die Löhne, die Arbeitslosigkeit – gerade bei Jugendlichen – steigt, die Chance, mit einem schlechtem Schulabschluss einen Ausbildungsplatz zu ergattern, geht gegen Null. Gleichzeitig werden immer mehr Betreuungs- und Vermittlungsaufgaben in Form von „Maßnahmen“ dem

Ein Beispiel aus der Praxis:

*Eine Pädagogin verdient
in einer Maßnahme für Jugendliche:*

1.675 Euro brutto

Der Mindestlohn im Bau beträgt:

1.695 Euro brutto

Marktgeschehen unterworfen. Eine der „großen Brocken“ sind die Maßnahmen „BvB – Berufsvorbereitung und Bildung“, die in großen Losen ausgeschrieben werden.

Maria findet einen neuen Job bei einem Bildungsträger, der bei der BvB-Ausschreibung das Rennen gemacht hat. Aber die Arbeitsbedingungen? 1.800 Euro – brutto – für 40 Stunden Unterricht in der Woche! Das sind Margen, mit denen man auf einem umkämpften Bildungsmarkt punkten kann. Und es sind nicht einmal die niedrigsten.

Für Maria ist das ein Knochenjob. Sie muss sich in neue Themenfelder einarbeiten, will guten Unterricht machen. Das lässt sich kaum realisieren. Sie möchte Stunden reduzieren – auf eigene Kosten, versteht sich – aber das akzeptiert der Arbeitgeber nicht. Die Maßnahme muss

mit den vorhandenen Arbeitskräften gestemmt werden, Alternativen gibt es nicht. Erneut geht Maria auf Arbeitssuche. Sie bewirbt sich und erhält eine Stelle beim jetzigen Arbeitgeber: einer Familienbildungsstätte, privat organisiert, aber mit öffentlicher Förderung. Auch hier sind BAT bzw. TVÖD weitgehend durch eine hausinterne Vergütung ersetzt; aber immerhin, für eine halbe Stelle erhält sie jetzt zwei Drittel dessen, was sie beim rein privaten Träger für die volle Stelle erhielt. Maria arbeitet sich wieder in ein neues Gebiet ein und entwickelt jetzt Fortbildungskonzepte für Erwachsene. Auch dieses Projekt ist befristet – der Arbeitsvertrag wird für elf Monate geschlossen. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass die Mittel von Land und Kommune weiter zur Verfügung stehen – immerhin geht es um Familienbildung. Aber er irrt. Die Geldmittel werden an eine andere Institution vergeben. Wieder das Ende für Marias Arbeitsplatz?

Die neue Institution kann und will die Aufgabe nicht alleine bewältigen, sie sucht einen Kooperationspartner, Marias Arbeitgeber ist wieder gefragt, Maria kann bleiben – vorerst. Eine Vertragsverlängerung für drei Monate wird gewährt, obwohl das Projekt auf ein Jahr angelegt

ist. Aber der Arbeitgeber hat Probleme: Andere Projekte laufen aus – dort sind auch unbefristete Kolleg/innen tätig; eventuell müssen sie Marias Arbeit übernehmen. Anspannung bei Maria. Im März erfolgt eine Verlängerung bis Juni, schließlich kommt doch die Verlängerung bis zum Jahresende. Etwas Entspannung tritt ein – immerhin kann die Familie jetzt einen Sommerurlaub planen; bei erneuter Jobsuche wäre das kaum möglich gewesen.

„Das Geld ist nicht super, aber es geht“, sagt Maria. „Schlimmer ist die Unsicherheit der ständigen Befristungen. Das zehrt an den Nerven, drückt auf die Motivation, erschwert die Lebensplanung.“

Wäre Maria im sicheren Hafen des öffentlichen Dienstes geblieben, hätte sie nach über 20 Dienstjahren wohl die Endstufe EG 9 erreicht und würde bei voller Stelle circa 12.000 Euro mehr im Jahr verdienen; hochgerechnet auf über 17 Jahre auf dem freien Bildungsmarkt kommt da einiges zusammen.

Schlimm? „Die Familie ist es wert“, sagt Maria und bereut ihre Entscheidung nicht. Aber: Muss das wirklich so sein?



Wilfried Rehfeld

„Projektitis“: Projektarbeit in EU-Projekten

Es geht wieder los. Die neuen Programm-ausschreibungen und die dazu benötigten Antragsformulare wurden freigeschaltet. Sehr spät und mit einer engen Terminsetzung – aber das kennen wir bereits. Die Abwicklung von Europaprojekten gehört seit 1996 zu unserer Arbeit im Bildungswerk. Quatro, Adapt, Equal, Xenos und kleinere Programme haben wir bisher bearbeitet.

Jede Programmbeteiligung setzt die Kooperation mit operativen und strategischen Partnern voraus, im Inland, in weiteren europäischen Ländern oder in beiden Bereichen. Mit diesen Kooperationen lässt sich der Umgang mit Bildungseinrichtungen und dem Personal in diesen Projekten gut vergleichen.

Eine besondere Hürde stellt in Deutschland die Akquise der so genannten „Ko-Fianzierung“ (z. B. Mittel von Unternehmen, Kommunen oder der Arbeitsagentur) dar. Da Europaprojekte nur zu einem Teil gefördert werden, muss

der Trägerverbund den anderen Teil – die „Ko-Finanzierung“ – erbringen. Mit bis zu 50 Prozent der Projektsomme kommen da schnell Millionenbeträge zusammen.

Da die Projekte aber die Benachteiligung unterschiedlicher Zielgruppen („Menschen mit besonderem Förderungsbedarf“) in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt reduzieren sollen, ist die Ko-Finanzierung über diese Zielgruppen nur begrenzt möglich. Finanzierungsschwierigkeiten sind vorprogrammiert. Kleinere und finanziell schwache Träger werden hier bereits ausgebremst.

Unsere Partner in anderen europäischen Ländern sind darüber häufig erstaunt, denn ihre nationalen Regierungen finanzieren den nicht geförderten Teil und ermöglichen so die volle Konzentration auf die Unterstützung der Zielgruppen und das Erreichen der Projektziele. Nicht so bei uns. Wir werden als Projektbeschäftigte zu Mittelbeschaffern.

Wir lassen uns dennoch darauf ein, um unsere Arbeitsplätze zu sichern. Die Regelfinanzierungen der Weiterbildung über Landes- und Bundesgesetze brechen immer weiter ein und müssen über Projekte kompensiert werden. Als Alternative bliebe nur die Einstellung der Arbeit. Außerdem sind die Gründe für Zu- oder Absagen bei der Projektvergabe oft wenig transparent. Absagen werden zum Teil gar nicht begründet.

Gelingt es nun, nach einem monatelangen – nicht bezahlten – Vorlauf mit ungeheuerem bürokratischem Aufwand, den Projektzuschlag zu bekommen, beginnt der Kampf mit der Ko-Finanzierung. Im Vordergrund der Arbeit sollte ja eigentlich die Entwicklung von Bildungsangeboten stehen sowie das Einbinden der Zielgruppen, die Gestaltung der Kooperation und der Austausch mit den internationalen Partnern. Aber die Kof-Beschaffung frisst sehr viel Zeit und die Inhalte kommen dadurch zu kurz.

Ein weiteres Problem: Die Projektgelder fließen erst an die Beteiligten, wenn bereits Ausgaben getätigt wurden. Allerdings nicht direkt, sondern mit einem Nachhang von mehreren Monaten. In der Praxis bedeutet das: Die Projektbe-

teiligten treten in Vorleistung. Bei den vielfach gemeinnützigen Einrichtungen ohne Kapitalreserven läuft das über Kredite, oft mit persönlichen Bürgschaften der Beschäftigten und der Vorstände. Gehälter, Seminarkosten, Medien, Fahrtkosten, Mieten etc. – alles muss vorfinanziert werden, und die Abschlagszahlungen hängen vom Erreichen der Ko-Finanzierung ab.

Parallel besteht die Verpflichtung zu einer umfassenden Dokumentation aller Aktivitäten und Ausgaben. Dabei werden nur Ausgaben anerkannt, die den Dokumentationsvorgaben exakt entsprechen. Rückforderungen oder Zahlungssperren müssen immer mitgedacht werden. Restzahlungen nach Projektende – bis zu 20 Prozent – werden meist erst Jahre später überwiesen.

Ärgerlich ist zudem, dass sich die Formalien von Projekt zu Projekt ändern. Bei der Dateneingabe helfen Erfahrungen aus vorherigen Projekten nur punktuell, denn die Richtlinien und Bedingungen wandeln sich ständig. Der Arbeitsaufwand ist entsprechend hoch und unnötig – vor allem, wenn, für zwei parallel laufende Projekte unterschiedliche Verwaltungsvorschriften berücksichtigt werden müssen. Dazu muss noch

der Regelbetrieb mit den eigentlichen Aufgaben der Bildungseinrichtung aufrecht erhalten werden.

Von Vorteil bei Europaprojekten sind die mehrjährigen Laufzeiten. Jedoch gilt für jedes Projekt: Am Ende steht nicht nur die umfangreiche Projektdokumentation, die Erstellung der Produkte und die Schlussabrechnung auf der Agenda, sondern die Akquise eines Folgeprojektes, um die weitere Beschäftigung zu sichern.

Mit jedem neuen Projektantrag sind Vorgaben verbunden, die dem jeweiligen aktuellen Mainstream europäischer Bildungs- und Beschäftigungspolitik entsprechen. Die dazu geschaffene Terminologie muss bedient werden. Im Projektantrag ist dezidiert Stellung zu nehmen, wie die Umsetzung dieser Vorgaben – möglichst in jedem Arbeitspaket – sichergestellt werden soll.

Zu erklären ist also, wie die Strategien des Diversity-Anspruchs, die Gender-Vorgabe, die Inklusion, die Kompetenzentwicklung unter Berücksichtigung des DQR/EQR gestaltet werden, wie die „Liberale Pädagogik“ und das unternehmerische Denken in das Projekt einfließen, und vor allem: welche Strategien zur Sicherung der Nach-

haltigkeit und Valorisierung verfolgt werden. Da die Projektklinien – und damit die Finanzierung – zeitlich befristet sind, haben wir über die Jahre die Erfahrung gemacht: Nach jedem Projekt lebe das neue Projekt, die Ergebnisse des abgelaufenen Projektes sind vergessen. Fragen zur Arbeitsplatzsicherung werden nicht gestellt. Hauptsache, die Abrechnung stimmt. Nachhaltigkeit? War da was?



Margrit Schatz

„Ohne Gegendruck geht nichts“

Interview mit Sabine Rehder, einer „freiberuflich“ in der Weiterbildung tätigen Kollegin in Baden-Württemberg:

>> *Kollegin, wie würdest du deinen Beruf nennen? Coach, Trainer, Honorarlehrkraft, ...?*

Sabine Rehder: (lacht) Je nachdem: Bei Messen zum Beispiel und für sonstige Aufträge in der Wirtschaft bin ich Trainerin und Coach, bei Volkshochschulen dagegen Honorarlehrkraft. Der Bezeichnung „Honorarlehrkraft“ haftet eher ein Makel an, den ich bei der Akquise in der Wirtschaft – wo ich wesentlich höhere Tagessätze (das Vier- bis Fünffache!) verlange und auch bekomme – vermeide.

>> *Wie kommt man zu diesem Beruf, in deinem Fall?*

1978 hatte ich mich für eine Ausbildung zur Erzieherin entschieden. Das ist ja eine Ausbildung, die in Hessen damals mit Vorpraktikum

und Anerkennungsjahr vier Jahre, heute fünf Jahre dauert. Danach war ich gleich mit dem Aufbau einer neuen Gruppe in einer KiTa für Behinderte betraut. Zwischendrin wollte ich mal als Straßenmusikerin in Frankreich Geld verdienen. Ab 1986 war ich dann nach Berlin (West) immigriert und habe mein Abitur über den zweiten Bildungsweg am Berlin Kolleg gemacht, später dann an der FU Berlin und in den USA auf Magister studiert: Nordamerikastudien (Schwerpunkt Kultur und Politik am JFK – ein fantastischer Studiengang) und Erwachsenenbildung. Die Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung ist ein Fachbereich der Erziehungswissenschaften. Im Grundstudium hatte ich auch noch mit Lehramtsstudenten zu tun. Auch wenn mir damals schon 100 Prozent klar gewesen wäre, dass ich mal in dieser pädagogischen „Branche“ bettelarm sein werde, keinen geregelten Urlaub habe, kein Weihnachtsgeld, keinen Betriebsrat, keine Rechte als Arbeitnehmer ..., ich hätte trotzdem nie eine Karriere in einer staatlichen Regelschule in Deutschland angestrebt. Diese Institutionen

(nicht die Menschen selbst, die Strukturen) machen aus meiner Sicht mehr kaputt als ganz. Pisa überrascht mich überhaupt nicht. Ich arbeite bei Lea-Bildung in der Lehrer-Fortbildung (Stimme und Stressbewältigung). Die Kollegen in den Seminaren pfeifen oft auf dem letzten Loch. Aber das ist ja ein ganz anderes Thema.

Mein Studium musste ich komplett ohne BAföG selbst finanzieren, da – oh Schock – mein Vorpraktikum (Klasse 11 der Berufsfachschule, staatl. anerkannte Kinderpflegerin) vom BAföG-Amt als die zweite geförderte Ausbildung eingestuft wurde. Ich fiel aus allen Wolken und nahm mir eine Anwältin. Natürlich wollte uns kein Arbeitsamt bescheinigen, dass der Beruf der Kinderpflegerin ausgestorben ist. Als Erzieherin hatte ich Glück. Mit zehn Nachtwachen in einer Wohneinrichtung für erwachsene Behinderte in Berlin-Neukölln konnte ich relativ gut über die Runden kommen und Vollzeit studieren. Außerdem habe ich etliche Zusatzausbildungen zur Spiel- und Theaterpädagogin, bin Mediatorin (Schule und Interkulturelle Konflikte), Moderatorin für „freie systemische Aufstellungen“ nach Olaf Jacobsen und Kursleiterin für das IPEG-Verfahren der Wasserentspannung ..., ach ja, und Profilpass-Trainerin ...



>> ...und sprichst fließend Englisch und Italienisch! Wie passt deine Tätigkeit mit dem zusammen, was du gelernt hast?

Sehr gut! Ich mache in der Erwachsenen- und Weiterbildung, was der Markt verlangt – oder besser gesagt, mein Spektrum ist so breit, dass ich sehr verschiedene Zielgruppen bedienen kann und Seminar-Konzepte für jedes „Wehwehchen“ aus dem Hut zaubern kann. Ob Alphabetisierungskurse für Migrant/innen aus aller Welt oder Mitarbeiter/innen der Europäischen Kommission in Brüssel („Communication skills“, „Moral Harassment“, der politisch-

korrekte Begriff EC-intern für Mobbing). Ich tue allerdings nichts, was meinen Grundsätzen zuwiderlaufen würde. Wenn ich arbeite, dann mit ganzem Herzen, mit vollem Einsatz für den Lernerfolg, egal ob ich 1.400 oder 180 Euro am Tag verdiene. Die Tools sind im Grunde genommen immer die Gleichen, ob man nun Verkaufs- oder Verhandlungstrainings macht.

>> *Wo findet man als Trainerin, Coach, Honorarlehrkraft sein Betätigungsfeld, seine Arbeit? Es gibt sie ja tatsächlich, die selbstständigen (oder auch angestellten!), gut bis sehr gut bezahlten Erwachsenenbildner/innen, die bei oder für hochklassige Vermittlungsagenturen arbeiten, hauptsächlich im Management-Training und in der betrieblichen Weiterbildung. Im staatlich geförderten Weiterbildungsbereich finden wir häufig das andere Extrem: die Freiberufler mit Honoraren ab 15 Euro, die selten mehr als 23 Euro bekommen.*

So ist es! In der Wirtschaft gelten z. B. Honorarlehrkräfte an den Volkshochschulen und in öffentlich finanzierten Weiterbildungsangeboten als Loser. In der freien Wirtschaft kann und muss man sogar mehr verlangen um überhaupt

ernst genommen zu werden. In der Wirtschaft werden nur Sprachkurse schlecht bezahlt, obwohl immer noch viel besser als an Volkshochschulen oder bei privaten Bildungsträgern! Leider fehlt es selbstständigen Dozenten oftmals an dem nötigen Selbstbewusstsein, um auch mehr zu verlangen! Was erschwerend hinzu kommt in der Arbeit für öffentliche Auftraggeber: Du stehst mit einem Angebot im VHS-Programm schon ein halbes Jahr vor dem Termin fest. Du blockst den Termin für andere Auftraggeber und sehr häufig werden zehn bis drei Tage vorher Seminare abgesagt. Das gesamte unternehmerische Risiko wird mit einer absoluten Selbstverständlichkeit auf den Dozenten abgewälzt. Keiner in der Verwaltung der Volkshochschulen muss auf sein Weihnachtsgeld verzichten, wenn ein Kurs nicht läuft. Ich habe den Verdienstausschlag etc., aber mein Auto muss ich trotzdem reparieren lassen und auch das Finanzamt fragt nicht danach, ob ich Ausfälle hatte. Krankheit ist ganz unmöglich. Ich bin seit meinem freiberuflichen Einstieg 2001 nicht mehr krank gewesen. Kein Kurs – kein Geld. So einfach ist das.

>> *Wie bekommt man als Solo-Selbstständige alles unter einen Hut: die eigene Weiterbildung, den Unterricht, die Unterrichtsvor-*

bereitung, die Akquise, die Buchführung, sonstige Büroarbeiten?

Das geht mal gut, mal nicht so gut. Im Grunde gefällt mir ja an meiner Arbeit die Vielseitigkeit! Gleichzeitig ist die Unsicherheit ungemein belastend: kein regelmäßiges Einkommen, das fehlende Kapital, wenn man etwas auf die Beine stellen will oder die Honorare ausbleiben. Eigentlich will ich nur meiner Qualifikation entsprechend verdienen, wie ein Festangestellter planen, mal unbeschwert Urlaub machen, mich auf meine spätere Rente verlassen können – ganz normal und selbstbewusst.

>> Als freie Mitarbeiterin – sozusagen als flexibles Multi-Talent – hast du schon eine Menge Stationen hinter dir, von der Volkshochschule bis zur Universität.

Auch als Hartz-IV-Empfängerin! Ich habe auch schon viele Kurse an der VHS unterrichtet, um ein einigermaßen festes Standbein zu haben. Doch der Aufwand ist zu groß für die minimalen Honorare. In den letzten sieben Jahren habe ich bis zu 30 Wochenstunden an der VHS und anderen Sprachinstituten DaF unterrichtet, es sei denn, es gibt Schulferien, dann hast du plötzlich bis zu sechs

Wochen(!) null Honorar. Es fehlen einem dann trotzdem Zeit und Geld, um eine ordentliche Akquise in anderen Bereichen zu betreiben.

>> Das kann natürlich für einen Freiberufler fatale Folgen haben. Wie kam es zu Hartz IV?

Ich hatte ziemlich viele Deutsch- und Integrationskurse und Alphabetisierungskurse an der Volkshochschule. Die werden über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Teilnehmer/innen selbst finanziert. An meiner Volkshochschule werden für diese Kurse minimale Honorare pro Unterrichtseinheit bezahlt – davon kann man nicht seine Sozialbeiträge bezahlen und auch noch leben. An anderen Instituten arbeiten fertig studierte Kollegen sogar für elf Euro pro Stunde.

>> Der absolute Mindestlohn für angestellte Lehrkräfte im Branchentarifvertrag Weiterbildung wäre 12,28 Euro. Umgerechnet entspräche das einem Mindesthonorar von etwa 26 Euro für 45 Minuten.

Ich wollte nicht einsehen, dass von Staats wegen hoch qualifizierte Lehrkräfte mit „Hungerlöhnen“ abgespeist werden und versuchte an meiner VHS, eine Dozentenvertretung zu gründen.

>> Unserer Erfahrung nach trauen sich das nur wenige.

Na ja, ich fühlte mich durch meine Aufträge in der Wirtschaft ausreichend abgesichert. Die waren dann aber weggebrochen, da die Wirtschaftskrise dazwischen kam und die Unternehmen nach Vorgesprächen gemeinsame Projekte plötzlich verschoben haben. Mit dem, was dann passierte, hatte ich nicht gerechnet: Von der Volkshochschulleitung und letztendlich auch von

Personen im Vorstand bekamen ich und einige Mitstreiter/innen erheblichen Gegenwind. Das fing schon damit an, dass wir die übrigen Honorarlehrkräfte nicht direkt anschreiben konnten. Die nötigen Kontaktdaten wurden uns vorenthalten. Nur was die Leitung zuließ, wurde auch von ihr weitergeleitet. Es gibt ja kein einklagbares Recht auf eine Dozentenvertretung, anders als bei Angestellten, wo man mit Hilfe der Gewerkschaft eine Betriebsversammlung erzwingen kann. Dann hieß es, die Resonanz sei zu gering.

Kommentar von Margrit Schatz

Referentin für Weiterbildung im Landesverband der GEW Baden-Württemberg:

Wir betreiben Lobbyarbeit – gerade auch auf Bundesebene wo die Rahmenbedingungen für Bildungsprogramme für Migrant/innen, benachteiligte Jugendliche und Arbeitslose festgelegt werden. Wir sind an den Tarifverhandlungen der großen Bildungsträger beteiligt. Dort können wir aus einer relativ starken Position heraus mitmischen, weil wir dort selbstbewusste und streikbereite Mitglieder haben. Wenn es um die Honorarlehrkräfte geht, kann so ziemlich jeder Bildungsträger Honorarsätze selber aushandeln nach dem Motto, was der Markt hergibt... Nur wenn es uns

gelingt zahlreiche Kolleginnen und Kollegen bei einzelnen Trägern zu gewinnen, können wir ihnen behilflich sein, ihre eigene Macht auszuspielen.

Obwohl Freiberufler keine verbrieften „Arbeitnehmerrechte“ haben, haben sie durchaus Möglichkeiten ähnlich zu agieren, Druck zu machen durch Aktionen oder Arbeitsverweigerung. Weil auch die Auftragnehmer keine Rechte an ihnen haben, sondern im Gegenteil, auf Gedeih und Verderb auf sie angewiesen sind! Dieses Selbstbewusstsein muss wachsen.

>> *Die Parteien lösen sich bei geringer Wahlbeteiligung auch nicht gleich auf.*

So dachten wir zwar auch, doch eine zweite Chance bekamen wir nicht. Dann wollte man von oben verordnen, dass wir uns auf eine Dozentenvertretung für Deutsch- und Integrationslehrer beschränken. Bis das alles soweit gediehen war, war auch das Semester rum. Ich wurde gemobbt, als QuerulantIn gebrandmarkt und erhielt für das Folgesemester keine Aufträge mehr. So einfach ist es, so genannte Freiberufler auflaufen zu lassen. Dann wurde ich krank, konnte meine anderen Aufträge nicht ausführen, musste meine Rücklagen aufbrauchen und war plötzlich auf Hartz IV angewiesen.

>> *Warum lassen sich, deiner Meinung nach, Honorarlehrkräfte so schlecht organisieren?*

Im Grunde sind wir Freiberufler doch keineswegs frei, sondern ziemlich abhängig von den Bildungsträgern. In der Öffentlichkeit werden wir in unserer Profession nicht wahrgenommen. Als Mitglied der SPD hatte ich mich 2009 im Wahlkampf engagiert, hatte mich auch für eine Veranstaltung zur Situation der Weiterbildner/innen eingesetzt – leider ohne Erfolg. Für die

Genoss/innen reduzieren sich Bildungsthemen besonders auf die schulische Bildung und auf das, was hinten rauskommt. Sie übersehen aber jene, die Bildung leisten – außer es handelt sich um Lehrer im öffentlichen Dienst. Das mag auf Bundestagebene noch anders sein, ist aber bei der aktiven Basis nicht angekommen.

Wir haben kein Betriebsverfassungsgesetz; wir haben keine Rechte, außer jene, die wir mit den Trägern vertraglich aushandeln. Da fühlen sich die Kolleg/innen meist am schwächeren Hebel. Es gibt schließlich für freiberufliche Lehrkräfte keinen Verband, der Mindesthonorare festlegt. Außerdem gilt das ungeschriebene Gesetz: „Es war schon immer so, dann kann es doch auch so bleiben.“ Für die Volkshochschulen gilt außerdem, dass historisch gesehen die Dozent/innen ursprünglich wirklich nur zusätzlich nach Feierabend im festen Job ihr Wissen zur Verfügung gestellt haben. Dass strukturell mittlerweile ein riesen Wandel stattgefunden hat, wird gern ignoriert.

Es würde die Kommunen mehr Geld kosten, die hauptberuflichen Dozenten angemessen zu vergüten. Die SPD weiß das ganz genau. Man hat bewusst das Thema Weiterbildung im

Bundestagswahlkampf ausgespart. Es ist eine allgemein akzeptierte Schweinerei, die von allen mitgetragen wird. Tagelöhner haben bessere Bedingungen. Fair wäre es, das Thema erst mal als Missstand offiziell anzuerkennen. Es gibt aus meiner Sicht viele Möglichkeiten, auch trotz leerer Kassen in den Kommunen, sich solidarisch und kooperativ zu verhalten.

>> *Warum wehren sich denn dann die Dozent/innen eigentlich nicht?*

Eigentlich sind wir alle Einzelkämpfer, wenn überhaupt. Anders als in einer Fabrik hat man kaum Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, arbeitet nicht im Team, sieht sich nur auf dem Sprung, zwischen Tür und Angel, ist immer mit allem beschäftigt. Es bleibt keine Zeit und kein Nerv für Organisation, besonders bei jenen, die von ihrer schlecht bezahlten Arbeit leben müssen – weil sie so viel unterrichten müssen, um überhaupt irgendwie über die Runden zu kommen. Das raubt den Kolleg/innen auch noch den letzten Rest an Selbstbewusstsein. Sie haben existenzielle Angst, und die ist durchaus berechtigt. Als ich aus der VHS mit 15 Wochenstunden geflogen bin, haben meine

den übernommen. So einfach ist das. Keiner hat sich dafür eingesetzt, dass ich bleiben kann, außer meine Kursteilnehmer/innen – die waren geschockt und haben immer wieder nach mir gefragt.

>> *Was müsste sich ändern?*

Wenn wir nicht zusammenstehen, wird sich nichts ändern, ob das in einer Dozentenvertretung, in einem Verband oder in einer Gewerkschaft ist. Ohne Gegendruck geht nichts. Warum tut die Gewerkschaft nicht mehr? Die Zeit ist überreif für einen runden Tisch mit den Trägern – dazu zählt auch die ARGE –, den Universitäten, die Erwachsenenbildner ausbilden, den Kommunen, den Parteien, der Bundesregierung, den Rentenversicherungsanstalten, den Gewerkschaften und den Betroffenen selbst. Ich glaube, es gibt eine Ratlosigkeit. Ich würde gern eine Zukunftswerkstatt zu diesem Thema moderieren. Vielleicht mit der GEW? Frei nach Bernd Isert: „Lösungen lauern überall“ (lacht). Und an dieser Stelle vielen Dank, Margrit für deine Unterstützung in den letzten Jahren.



Stephanie Odenwald

Skandalöse Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung – das kann so nicht weiter gehen!

Schlussfolgerungen, Positionen und Forderungen der GEW

Der Skandal der prekären Beschäftigung

Immer unerträglicher wird die Kluft zwischen den Politikerreden über den Wert des lebenslangen Lernens und dem Zustand, dass Beschäftigte in der öffentlich geförderten Weiterbildung als billige Tagelöhner arbeiten. Verbitterung und Wut über die prekären Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung haben sich bei den Betroffenen aufgestaut, das zeigen die Beiträge in diesem Schwarzbuch und das zeigt die im Anhang befindliche Expertise zur Beschäftigung in der Weiterbildung. Wenn prekäre Arbeitsbedingungen den Lebensalltag prägen, eine existenzielle Unsicherheit, hochgradiger Stress und ständiger finanzieller Notstand zum Dauerzustand werden, ruiniert dies

langfristig die psychische und physische Gesundheit und das Arbeitsvermögen. Die GEW bietet mit diesem Schwarzbuch Informationen gegen einen schleichenden Gewöhnungsprozess an prekäre Arbeit in der Weiterbildung, gegen das Schönreden und gegen die Verherrlichung der Marktgesetze in der Weiterbildung. Die Expertise zur Beschäftigung in der Weiterbildung deckt Ungerechtigkeiten gegenüber den Weiterbildner/innen auf: So wird hochqualifizierte pädagogische Arbeit in der öffentlich geförderten Weiterbildung oftmals auf Hartz-IV-Niveau bezahlt. Außerdem sind die Arbeitsplätze unsicher und sozial nicht abgesichert. In der betrieblichen Weiterbildung finanzstarker Großunternehmen werden dagegen zum Teil üppige Honorare bezahlt. Und im Vergleich zur Lehrerschaft im staatlichen Schulwesen leisten Weiterbildner/innen eine genauso hochwertige Arbeit, allerdings unterbezahlt und mit der Erschwernis, dass abgesicherte nachhaltige staat-



liche Strukturen in der Weiterbildung fehlen. Trotz der offenkundigen Missstände sind die derzeitige Regierung und ihre Bildungsministerin Schavan der Ansicht, dass der Markt alles bestens regelt. Die Auswirkungen davon werden in diesem Schwarzbuch gezeigt und die wesentlichen Forderungen der GEW zur Beschäftigung in der Weiterbildung zusammengefasst.

Erneute Spirale nach unten bei der Beschäftigung in der Weiterbildung verhindern!

In der Weiterbildung hat sich die Situation seit Ende der neunziger Jahre für viele Beschäftigte

verschlechtert. Nach der Jahrtausendwende wurden innerhalb weniger Jahre circa 40.000 Arbeitsplätze im Weiterbildungsbereich vernichtet. In der öffentlich geförderten Weiterbildung setzten sich Dumping-Preise immer mehr durch, so bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) und beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Hintergrund waren die neoliberale Ausrichtung von Arbeitsmarktpolitik und Ökonomisierung der Bildungspolitik. In den letzten Jahren war bei der Finanzierung der Weiterbildung der BA zwar eine Stabilisierung und leicht steigende Tendenz zu beobachten, allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau. Nun droht vor dem Hintergrund der Finanzkrise und der aktuellen Sparbeschlüsse der Regierungskoalition von CDU/CSU und FDP eine erneute Spirale nach unten, mit negativen Auswirkungen für die Beschäftigten. Besonders die staatlich finanzierte Weiterbildung weist unzumutbare Arbeitsbedingungen auf, wie das im Gutachten von Prof. Dr. Rolf Dobischat u.a. ausgeführt wird. Die Weiterbildung ist traditionell ein eher vernachlässigter Bildungsbereich, so auch beim zeitweiligen Ausbau des Bildungswesens, etwa ab Ende der 60er Jahre. Deshalb wäre hier eine erneute Spirale nach unten besonders bedenklich. Während das lebenslange Lernen seit langem auf UNO- und

EU-Ebene proklamiert wird, ist die staatliche Regulierung der Weiterbildung in Deutschland extrem ungenügend und die Situation der Beschäftigten verschlechtert sich. So war der Anteil der abgesicherten Arbeitsplätze in der Weiterbildung vor 15 Jahren deutlich höher, wenn auch festzustellen ist, dass die Arbeit als nebenamtliche Honorarlehkraft in der öffentlichen Weiterbildung Tradition hat, wie z.B. in den Volkshochschulen. Das Lernen und Arbeiten in der Weiterbildung gesellschaftlich sinnvoll zu regeln und weitere Rückschläge zu verhindern, ist eine wichtige Aufgabe gegenwärtiger Politik.

Weiterbildung – vom Rand ins Zentrum!

Das Recht auf lebenslanges Lernen durchzusetzen und institutionell abzusichern, sollte Sache des Staates sein. Und dies genauso selbstverständlich, wie im Laufe des Zwanzigsten Jahrhunderts bereits die allgemeine Schulpflicht und der inzwischen zwölfjährige Schulbesuch bis zum 18. Lebensjahr gesellschaftlich geregelt wurden. Nicht nur jeder dritte Bürger – wie es derzeit in Deutschland der Fall ist –, sondern alle Menschen sollen den Zugang zur Weiterbildung finden. Insofern müssen verlässliche Strukturen

aufgebaut werden, statt kurzfristige „Projektitis“ zu fördern. Das heißt: zuverlässige Strukturen für Lernende und Lehrende, geregelte Weiterbildungsansprüche und finanzielle Förderung von Phasen der Weiterbildung (Weiterbildungs-BA-föG) sowie geregelte Arbeitsbedingungen für das Weiterbildungspersonal. Solche zuverlässigen Strukturen werden in dem Vorschlag der Weiterbildungsinitiative GEW, verdi und IGM aufgezeigt. Sie sind nicht nur für die berufliche Weiterbildung sondern für die gesamte Weiterbildung nötig. Weiterbildung braucht engagierte Akteure, die vor Ort Lernbarrieren überwinden helfen. Unser Ziel: Weiterbildung als selbstverständlicher Teil von Alltagskultur, als Unterstützung für demokratische Beteiligung und Teilnahme am kommunalen Leben. Das gleiche gilt für Weiterbildung als selbstverständlicher Teil betrieblicher Arbeit und Kultur. Von daher wäre es zu kurz gegriffen, Weiterbildung als „Feuerwehr“ für eine kurzfristige Überwindung der Krise einzusetzen. Weiterbildung muss langfristig und nachhaltig im Arbeits- und Alltagsleben verankert sein, unabhängig von der ökonomischen Konjunktur. Sie darf nicht wieder zur Verminderung der staatlichen Schulden zusammengestrichen werden. Bildung als Menschenrecht verträgt sich nicht mit der weitgehenden Marktformigkeit

von Weiterbildung, wie sie heute gang und gäbe ist. Weiterbildung muss vom Rand ins Zentrum, wenn lebensbegleitende Bildung zum biographischen Normalfall werden soll, wenn Arbeit in der Weiterbildung attraktiv und zufriedenstellend sein soll.

Die GEW fordert verantwortliches Handeln gegenüber den Beschäftigten in der staatlich finanzierten Weiterbildung!

Die Anerkennung der hochqualifizierten Arbeit von Weiterbildner/innen darf nicht auf Sonntagsreden beschränkt sein. Wie viel Gleichgültigkeit gegenüber den prekären Arbeits- und Lebensbedingungen herrscht, offenbart sich, wenn Politiker noch nicht einmal bereit sind, einem Mindestlohn in der Weiterbildung zuzustimmen, obwohl Gewerkschaften und Arbeitgeberverband längst einen ausgehandelt und einen Branchentarifvertrag Weiterbildung unterschrieben haben. Lässt es sie kalt, dass Menschen in Existenznot geraten, die eine gesellschaftlich wertvolle Arbeit leisten? Kurzum: Taten statt Worte sind gefordert. Wer Qualität in der Weiterbildung will, darf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten nicht ausblenden. Gerade die

staatlich finanzierte Weiterbildung müsste einer Vorbildfunktion verpflichtet sein, also die im Grundgesetz verankerten Grundsätze der Gleichbehandlung berücksichtigen, statt sie permanent mit Füßen zu treten. In diesem Sinne fordert die GEW eine deutliche Trendwende hin zu einem verantwortungsvollen Handeln gegenüber den Lehrkräften in der Weiterbildung. Der Branchentarifvertrag Weiterbildung ist nach langwierigen Verhandlungen zustande gekommen, und nun liegt es an der Bundesregierung, ihn für allgemeingültig zu erklären.

Rechtliche Gleichbehandlung der Lehrkräfte in der Weiterbildung endlich verwirklichen!

Gleichbehandlung heißt auch, dass ein abgesichertes Arbeitsverhältnis selbstverständlich sein sollte für Lehrkräfte in der Weiterbildung, die im staatlichen Auftrag arbeiten, wie etwa in den Integrationskursen. So sind Integrationskurse zwar staatlich reguliert, aber es werden fast ausschließlich Honorarlehrkräfte beschäftigt und damit Personalkosten niedrig gehalten. Die Integrationskurse sind durch Gesetz geregelt und verpflichtend für Migranten. Wer nicht teilnimmt, hat Sanktionen zu befürchten, die den



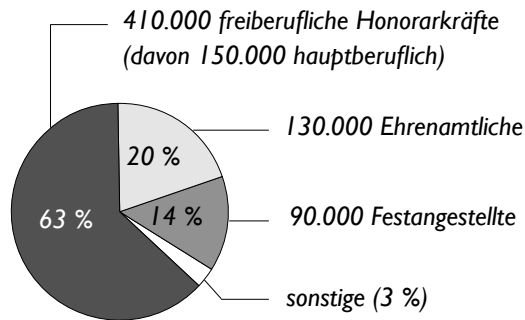
weiteren Aufenthalt in Deutschland gefährden. Die Integrationslehrkräfte handeln also in staatlichem Auftrag und sind an einer hoheitlichen Aufgabe beteiligt. Sie überprüfen die Anwesenheit und nehmen Prüfungen ab. Sie unterrichten nach einem vorgegebenen Curriculum. Dennoch werden sie als Lehrkräfte zweiter Klasse behandelt, müssen sich selbst sozial absichern; sind bei Rechten wie Bezahlung bei Krankheit und im Urlaub ausgegrenzt und werden mit einer minimalen Bezahlung abgespeist. Zustände wie im Frühkapitalismus! Eine unerträgliche Ungerechtigkeit und Schlechterstellung, die Ende 2009

einige Kolleg/innen veranlasste, mit Hilfe des Rechtsschutzes der GEW dagegen zu klagen. Die Akteure bei dieser „Statusklage“ verzweifelten nahezu am Rechtsstaat, als in der ersten Instanz die Klage verloren wurde, die nun in die zweite Instanz geht. Rechte, die für andere Arbeitnehmer/innen selbstverständlich sind, werden ihnen verweigert – ein Alarmsignal für die Politik. Ob der Rechtsweg erfolgreich ist oder nicht, die GEW steht für die Überzeugung: Die wichtige gesellschaftliche Aufgabe der Integration darf nicht durch Desintegration in normale Arbeitsverhältnisse finanziert werden! So ist die Gleich-

Beschäftigte in der Weiterbildung

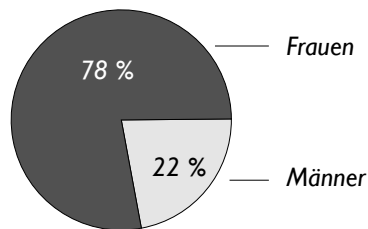
Zahlen – Daten – Fakten

Beschäftigungsart:



Prekäre Arbeit ist weiblich:

Hauptberufliche Honorarkräfte



18.800 Weiterbildungseinrichtungen
1.350.000 Beschäftigungsverhältnisse,
verteilt auf
650.000 Lehrende in der Weiterbildung,
d.h. jede/r hat
2,1 Jobs durchschnittlich.

Qualifikationen* (in %):



Quelle: „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen“ des WSF-Wirtschafts- und Sozialforschung, Kerpen, 2006; *Statistisches Bundesamt

stellung der Lehrkräfte in Integrationskursen unseres Erachtens eine logische Konsequenz des Diskriminierungsverbots im Grundgesetz. Wer im staatlichen Auftrag für Erwachsene Bildungsarbeit macht, darf als Lehrkraft nicht anders behandelt werden als in der schulischen Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen. Doch von selbst wird sich nichts ändern!

„Ohne Gegendruck geht nichts“

So fasst die Kollegin aus Baden-Württemberg ihre Erfahrungen zusammen. Wirkungsvoller Gegendruck braucht gemeinsames Handeln, braucht Organisierung der Beschäftigten und Mobilisierung der Öffentlichkeit. Die GEW kann sich in dem Maße für die Rechte der Beschäftigten in der Weiterbildung stark machen, wie sie bei den Beschäftigten Rückhalt hat. Der Teufelskreis der Vereinzelung und der scheinbaren Unveränderbarkeit der Verhältnisse muss durchbrochen und die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft gestärkt werden. Gebraucht werden eine langfristige Perspektive und Geduld, denn die Organisierung in der Weiterbildung geht langsam voran, Rückschläge inbegriffen. Wer unter den schwierigen Bedingungen in der Weiterbildung arbeitet, braucht viel Kraft für seinen Ar-

beitsalltag. Für viele ist es ein großer Schritt, sich zu organisieren. Dazu gehört die Erfahrung und Überzeugung, dass die Gewerkschaft Unterstützung und Zusammenhalt bietet, dass es so nicht weitergehen kann, dass Widerstand geboten ist und Veränderungen durchsetzbar sind. Dazu gehört auch, bei Enttäuschungen und Rückschlägen nicht aufzugeben, denn der persönliche Einsatz ist nicht immer erfolgreich. Jedoch hat es im Bereich der Weiterbildung auch Erfolge gegeben: z. B. die Beteiligung an der sozialen Absicherung der Honorarlehrkräfte durch die Berliner VHS oder eine Erhöhung der Honorare nach Protestaktionen (Bremen, Frankfurt/Main). Regional begrenzte „Leuchtfeuer“, die Mut machen und dem unbeirrten Einsatz von Kolleginnen und Kollegen zu verdanken sind. Das A und O ist das gemeinsame Sich-Wehren gegen inhumane Arbeitsbedingungen und eine gemeinsame Zielsetzung, für die es sich lohnt zu kämpfen.

Die Zielsetzung der GEW für eine Verbesserung der Arbeitssituation in der Weiterbildung wird im folgenden überblicksartig wiedergegeben.

Forderungen der GEW für die Beschäftigung in der Weiterbildung

1. Einkommen der Beschäftigten in der Weiterbildung und soziale Absicherung

langfristig:

Grundsätzlich leisten Lehrkräfte in der Weiterbildung eine genauso qualifizierte Arbeit wie die angestellten Lehrkräfte im staatlichen Schulwesen. Genau wie diese sind sie nach Tarifvertrag zu bezahlen und sozial abzusichern. Das muss als unverzichtbares Kriterium für die Vergabe von Weiterbildungsaufträgen gelten.

kurzfristig:

Ein Branchentarifvertrag für das Segment „Förderung von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen“ (gefördert hauptsächlich durch SGB II und SGB III) liegt seit längerem vor. Dieser Tarifvertrag wurde ins Arbeitnehmerentgesetz aufgenommen. Da sich der zuständige Tarifausschuss nicht mehrheitlich für eine Allgemeinverbindlichkeit ausgesprochen hat, liegt die Verantwortung dafür jetzt bei der Ministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen.

Die Politik ist nun gefordert, den Tarifvertrag endlich für allgemeinverbindlich zu erklären und damit eine verbindliche Vorgabe für die öffentliche Auftragsvergabe festzulegen, die den Beschäftigten in der Weiterbildung endlich einen Mindestlohn garantiert.

Übertragung des Mindestlohns pro Stunde auf das Entgelt von Honorarkräften, dazu gehören die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kosten der Sozialversicherung zur Hälfte zu tragen (Berliner Modell) sowie die Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall.

2. Beschäftigungsaufbau in der Weiterbildung

langfristig:

Ein stabiler Beschäftigungsaufbau in der staatlich finanzierten Weiterbildung muss ein Leitgedanke sein für die Vergabepolitik der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge sowie die Kultur- und Bildungsministerien der Länder. Weiterbildungler/innen brauchen eine abgesicherte Berufsperspektive, statt sich von einem befristeten Vertrag zum anderen zu bewegen. Auch in der Weiterbildung muss das Normalarbeitsverhältnis als arbeitsrechtlicher Standard anerkannt werden und darf nur aus wichtigen sachlichen Gründen durch befristete Verträge und Honorartätigkeiten ergänzt werden.

kurzfristig:

In tariflichen Vereinbarungen wird ein Mindestanteil von festen Stellen festgelegt. Vor der Hartz-Reform gab es regionale Kriterien bei der BA, dass 80 Prozent des Personals bei Trägern der beruflichen Aus- und Weiterbildung fest angestellt sein müssen. Diese Regelung ist geeignet, das Wegbrechen regulärer Arbeitsverhältnisse zu verhindern bzw. wieder eine Trendwende einzuleiten.

3. Professionelle Weiterbildung erfordert professionelles Personal

langfristig:

Eine Rahmenbedingung für Professionalität in der Weiterbildung ist eine universitäre Ausbildung auf Master-Niveau. Diese muss pädagogisch-didaktische Grundqualifikationen für die Erwachsenenbildung vermitteln.

Garantiert werden muss eine kontinuierliche Weiterbildung, um den sich ständig verändernden Anforderungen gerecht zu werden. Es sind transparente Verfahren über den Erwerb und Nachweis von Zusatzqualifikationen zu schaffen.

kurzfristig:

Eine regelmäßige Teilnahme an vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen, auch in der Arbeitszeit, muss ermöglicht werden (für Festangestellte, befristet Beschäftigte und Honorarlehrkräfte).



Gewerkschaftliche Initiative von GEW, ver.di und IG Metall

Die gewerkschaftliche Initiative von GEW, ver.di und IG Metall legte 2008 erneut ein Konzept für Bundesregelungen in der Weiterbildung vor, mit dem Namen „Notstand: Weiterbildung in Deutschland. Das Weiterbildungsdesaster verringert Wachstum, Innovationen und Lebensperspektiven. Wir brauchen mehr öffentliche Verantwortung.“

Bereits Anfang 2000 hat die Initiative erstmals ihre Vorschläge zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Weiterbildungssystems in Deutschland vorgestellt. Acht Jahre später, nach zwei hochtrabenden, aber nicht eingelösten Koalitionsvereinbarungen deutscher Bundesregierungen zum Ausbau der Weiterbildung sowie einer bildungsfeindlichen Föderalismusreform, stellen die Gewerkschaften noch immer fest, dass Deutschland im internationalen Vergleich eine beschämend nachrangige Position einnimmt. GEW, ver.di und IG Metall fordern die Bundesregierung und den deutschen Bundestag mit dieser gewerkschaftlichen Initiative auf, Bundes-

regelungen für die Entwicklung eines leistungsfähigen Weiterbildungssystems zu beschließen. Ein Bundesgesetz ist ein möglicher und gangbarer Schritt, um die Weiterbildungslandschaft aktiv zu gestalten, statt alles dem Markt zu überlassen. Denn für lebensbegleitendes Lernen als selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil von Biografien fehlen nach wie vor institutionelle, finanzielle, zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen. Zukunftsweisend ist deshalb nur ein Gesamtkonzept, das ein Recht auf Weiterbildung sichert sowie Lernzeitanprüche, ausreichende Finanzierung, Beratung und Qualität vorsieht. Außerdem sollte es mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten herstellen. Dazu gehören insbesondere der Status sowie die Qualifikation und Professionalität des Weiterbildungspersonals.

Hier ein Auszug aus dem gewerkschaftlichen Konzept zur Schaffung von Bundesregelungen für die Weiterbildung:

Status, Qualifikation und Professionalität des Weiterbildungspersonals

Ausgangslage

Für die Qualität des Weiterbildungsangebots ist die Sicherung der Professionalität des Personals ein wesentliches Element. Obwohl die Bundesregierung lebenslanges Lernen als wichtiges Standbein des Wirtschaftsstandortes Deutschland beschwört, steht die Weiterbildungsbranche derzeit unter einem massiven Deregulierungsdruck und ist weitgehend privatwirtschaftlich organisiert. Seit den Hartz-Gesetzen werden Bildungsaufträge in diesem Bereich über öffentliche Ausschreibungen nach Vergaberecht (VOLIA) erteilt.

Dies hat einen ruinösen Wettbewerb in Gang gesetzt. Das Bestreben, möglichst kostengünstig anzubieten, hat die Arbeitsbedingungen unter Druck gesetzt, Vor- und Nachbereitungszeiten sind kaum noch möglich. Es ist ein neuer Typ des Pädagogen entstanden, der „pädagogische Wanderarbeiter“: Er wandert mit dem Auftrag von einem Bildungsträger zum nächsten und verliert bei jedem Wechsel an Gehalt. Im Gegensatz zum Bildungspersonal im Schul- und Hochschulbereich gibt es für berufserfahrenes Weiterbildungspersonal keine attraktiven Berufsperspektiven und Ausbildungswege. Ein großer Teil der Beschäftigten in der Weiterbildung muss mit befristeten

(Honorar-)Verträgen und gravierenden sozialversicherungsrechtlichen Benachteiligungen leben. Tarifliche Regelungen sind unzureichend oder fehlen völlig. Seiteneinstieg und qualifizierte Berufs- und Leitungserfahrung sind in der Weiterbildung zwar erwünscht, es fehlen jedoch entsprechende Berufsbilder, in die sich diese Zusatzqualifikationen einpassen und anrechnen lassen. Eine Profession „Lehrer in der Weiterbildung“ sollte daher mit Nachdruck etabliert werden.

Forderungen

1. Kriterien eines Berufsbildes in der Weiterbildung entwickeln

Es müssen Qualifikationsstandards für das Personal geschaffen werden, die denen der anderen Bildungsbereiche entsprechen. Dazu gehören – neben dem Nachweis von Fachkompetenz – z. B. ein Hochschulabschluss, eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Planungskompetenz sowie didaktisch-metho-dische Fähigkeiten im Bereich Erwachsenenbildung. Anzuerkennen ist auch derjenige, der durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass Kenntnisse, Fertigkeiten

und Erfahrungen erworben worden sind, die eine erfolgreiche Arbeit in der Weiterbildung erwarten lassen. Dafür sind geeignete standardisierte Verfahren zu entwickeln. Diese Qualifikationsstandards für das Personal sollten sowohl für das hauptamtliche Personal als auch für die Honorarkraft und befristet Beschäftigte gelten. Generell sollten Lehrkräfte als ständige Ansprechpartner am Lernort zur Verfügung stehen, die Teilnehmer fachlich beraten und über Inhalte und Ziele der Maßnahme informieren.

2. Mindestlohn sichern

Um die Qualität der Weiterbildung sicherzustellen, müssen Mindestlöhne und Mindesthonorare für das pädagogische Personal festgelegt werden, die eine Untergrenze für die Bezahlung sichern. Der Begriff „pädagogisches Personal“ umfasst dabei Ausbilder/innen mit Ausbildereignung, Meister, Lehrer/innen oder Sozialpädagog/innen. Die Gewerkschaften haben gemeinsam mit dem zuständigen Arbeitgeberverband einen Antrag auf Aufnahme des Mindestlohn-Tarifvertrags Weiterbildung in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (ArbEntG) gestellt, den sie 2007 abgeschlossen hatten. Dieser Branchen-Tarifvertrag regelt den Mindeststundenlohn von Verwaltungskräften und pädagogischem Personal sowie die Dauer des Jahresurlaubs und ist für allgemeinverbindlich zu erklären.

3. Beschäftigte in der Weiterbildung tarifvertraglich absichern

In der Regel sollte die Beschäftigung eines Dozenten in der Weiterbildung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses ausgeübt werden. Honorarkräfte sollten entsprechend sozial abgesichert werden (anteilmäßige Bezahlung von Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung). Außerdem sollte ihr Honorarsatz dem Einkommen der Hauptamtlichen angeglichen werden. Die arbeitsrechtlichen Regelungen für das Personal in der Weiterbildung sollten im Rahmen eines allgemeinverbindlichen Branchen-Tarifvertrages festgelegt werden.



Anhang

Beschäftigung in der Weiterbildung

*Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer
Polarisierung in der Weiterbildungsbranche*

*Rolf Dobischat / Marcel Fischell / Anna Rosendahl
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Berufs- und Weiterbildung IBW*

Inhalt

1 Einleitung	46
1.1 Problemstellung	46
1.2 Ziel und methodischer Ansatz	50
2 Beschäftigte in der allgemeinen Weiterbildung	52
2.1 Merkmale prekärer Arbeit	53
2.2 Wandelnde Tätigkeitsprofile und Professionalisierung	59
2.3 Ausgewählte Aspekte der Arbeitsbedingungen	62
3 Beschäftigte in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung	66
3.1 Stabilität und Attraktivität der Beschäftigung	66
3.2 Aspekte der Professionalisierung und Arbeitsbedingungen	68
4 Zusammenfassung und Perspektive	73
Literaturverzeichnis	78

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Schenkt man den öffentlichen Bekundungen zur gesellschaftlichen Bedeutung des Lebensbegleitenden Lernens Glauben, so dürfte es eigentlich um die Verfassung der Weiterbildung in Deutschland gut bestellt sein. Folglich müsste auch die Tätigkeit des Weiterbildungners/Erwachsenenbildners eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz und Wertschätzung genießen, was sich in attraktiven und sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen ausdrücken sollte.

Bekannt ist Gegenteiliges. Eine im Jahr 2005 publizierte Studie (WSF 2005) belegt, dass die realen Beschäftigungsverhältnisse des Weiterbildungspersonals bei weitem nicht einem Beschäftigungsstandard entsprechen, der für Bereiche des allgemein bildenden Bildungssystems längst Gültigkeit besitzt. Gleiches ist für den Hochschulbereich festzustellen, da die Beschäftigung in diesem Sektor auch zunehmend als prekär angesehen werden kann. Prekäre Beschäftigung ist das Ergebnis der Entwicklung von deregulierten Arbeitsmärkten und flexiblen Beschäftigungsformen, die durch das im Jahr

1985 verabschiedete Beschäftigungsförderungsgesetz forciert wurde. Dies hat sich im Laufe der Jahre in vielfältige atypische Beschäftigungsformen ausdifferenziert und ein hohes individuelles Prekaritätsrisiko verursacht.

Die Kriterien, die zur Definition prekärer Beschäftigung in der einschlägigen Fachliteratur herangezogen werden, sind nicht eindeutig. In der Regel erfolgt eine Abgrenzung zum so genannten Normalarbeitsverhältnis, das durch Merkmale, wie Vollzeitätigkeit, Sozialversicherungsschutz, Entfristung und Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet ist (vgl. Brehmer/Seifert 2007, 4 ff.). Als prekär werden solche Beschäftigungsformen bezeichnet, die ein im Vergleich zum bundesweiten Medianlohn mindestens um ein Drittel geringeres Haushaltsnettoeinkommen, eine schwankende Beschäftigungsstabilität, keine Unterstützung zur beruflichen (Weiter-)Qualifizierung und/oder keine Absicherung gegen soziale Risiken, wie Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter, aufweisen (vgl. ebd., 5 ff.).

Aus den Ergebnissen der repräsentativen Studie des WSF (2005) geht hervor, dass circa 650.000 Lehrende insgesamt in der allgemeinen und be-

rufflichen Weiterbildung tätig sind, von denen nur circa ein Drittel die Lehrtätigkeit hauptberuflich ausübt. Die Gesamtzahl der Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse von Lehrenden in der Weiterbildung umfasst hingegen circa 1,4 Millionen. Das Kriterium „hauptamtliche Tätigkeit“ in Relation zur Gesamtbeschäftigung gesetzt heißt, dass die Mehrfachbeschäftigung ein zentrales Charakteristikum des Teilarbeitsmarkts „Weiterbildung“ darstellt. Knapp 75 Prozent der Arbeitsverhältnisse können somit als hochgradig atypisch gekennzeichnet werden, denn vor allem im Sektor der außerbetrieblichen, öffentlich-finanzierten Weiterbildung ist die freiberufliche Honorartätigkeit zum „Normalarbeitsverhältnis“ geworden, wovon vor allem das Lehrpersonal betroffen ist (Research voor Beleid/Plato 2008, 167 f.).

Als besonders prekär beschäftigt einzustufen sind circa 150.000 „hauptberufliche“ Honorarlehrkräfte, die meist nur über ein geringes Einkommen verfügen, von dem sie zudem ihre soziale Absicherung selbst finanzieren müssen (vgl. WSF 2005, 5 ff.). Die Beschäftigungslage ist außerdem deshalb prekär, da die Arbeitsverhältnisse keine Dauerhaftigkeit des zeitlichen Beschäftigungsumfangs und vor allem keine

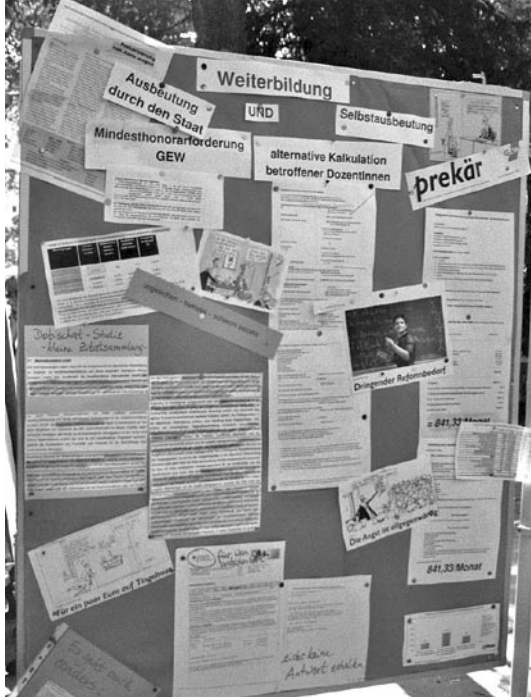
konstante Beschäftigungssicherheit bieten. Diese Art von „Selbstständigkeit“ verursacht hohe Arbeitsbelastungen, was dadurch flankiert wird, dass der betroffene Personenkreis sich gezwungen sieht, zunehmend auch die Zeit- und Kostenaufwendungen für die eigene Weiterbildung zur Erhaltung der Professionalität wie auch zur Sicherung der Beschäftigung aufzubringen (vgl. BIBB/DIE 2008; Ambos 2009). Die Privatisierung der notwendigen Zeit- und Geldinvestition in die eigene Employability verknüpft sich jedoch in der Regel für viele nicht mit der berechtigten Hoffnung auf „Amortisation“ im Sinne einer grundsätzlichen Verbesserung der Beschäftigungssituation. Vielmehr konkretisiert sich für viele ein Qualifikationsparadoxon insofern, als ein Investitionsverzicht die Gefahr weiterer Risikoerhöhung in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Sicherheit bedeuten kann.

Die bislang vorliegenden empirischen Studien zur Beschäftigungslage in der Weiterbildung legen den Schluss nahe, dass sich besonders das Feld der allgemeinen und der öffentlich-finanzierten beruflichen (außerbetrieblichen) Weiterbildung zu einem unattraktiven und prekären Tätigkeitsbereich entwickelt hat. Ob sich diese

Entwicklung auch im Segment der privatfinanzierten beruflichen und betrieblichen Weiterbildung niedergeschlagen hat, ist gegenwärtig offen, da hierzu aktuell nur rudimentäre Daten und Informationen vorliegen. Ungeachtet dessen bleibt aber grundsätzlich festzustellen, dass der Forschungsstand zum Gesamtbereich der Beschäftigung in der Weiterbildung und die damit verkoppelten beschäftigungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Dimensionen infolge einer fragmentarischen Datenlage als hochgradig defizitär zu bezeichnen ist. Ursachen hierfür liegen in definitorischen und methodisch-organisatorischen Zugriffsproblemen zur Gewinnung einer tragfähigen empirischen Informations- und Datenbasis. Die Fragen, wer in der Weiterbildung tätig ist, welche Funktionen und Aufgabenfelder der Weiterbildung zuzuordnen sind, wie die Beschäftigungsstruktur erfasst und einem empirischen Zugriff zugeführt werden kann, sind nur einige der Schwierigkeiten, die eine quantitativ empirische Durchdringung des Gegenstandsbereiches erschweren.

Die aus dem Jahr 2005 (WSF) vorliegenden Ergebnisse zu den Beschäftigungsbedingungen spiegeln nicht mehr den aktuellen Status quo wider, da sich die veränderten bildungspo-

litischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen durch die einschneidenden Hartz-Reformen mit ihren restriktiven Förderregularien in ihren Wirkungen auf die Beschäftigungslage in der WSF-Studie noch nicht in vollem Ausmaß niedergeschlagen hatten. Gerade die mit den Hartz-Reformen verbundenen Erosionen in der gesamten Weiterbildungslandschaft haben die Beschäftigungsbedingungen seitdem deutlich negativ beeinflusst und einen Prekarisierungsschub ausgelöst, wobei die Auswirkungen in den vergangenen Jahren nur grob und eher auf individuellen Erfahrungsberichten basierend eingeschätzt werden können. So wurde mit den Hartz-Reformen am Weiterbildungsmarkt eine finanzielle Kürzungswelle ausgelöst, was u. a. an den reduzierten Teilnehmerzahlen und den Ausgabenkürzungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bereits seit dem Jahr 2001 deutlich wird (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a; Bundesagentur für Arbeit 2008b, 1; Bundesagentur für Arbeit 2008c, 52; DIE 2008, 107). Die Finanzmittelkürzungen haben sich kontinuierlich auf die Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals ausgewirkt, was in Meldungen zu Personalentlassungen, Leistungsverdichtungen, Gehaltskürzungen und dem Übergang



zu Honorarverträgen beim Weiterbildungspersonal seinen Ausdruck gefunden hat (vgl. WSF 2005, 16, 75; IZA/DIW/infas 2005, 172 ff.). Die Aufnahme der nach den Bestimmungen des zweiten und dritten Sozialgesetzbuches (SGB) geförderten Weiterbildungsbranche in das Arbeitnehmerentendegesetz zu Beginn dieses Jahres und die damit geöffnete Möglichkeit, Mindestlöhne für allgemeinverbindlich zu erklären, verdeutlicht die gegenwärtig politischen Bemühungen, den im Weiterbildungsbereich anhaltenden Einkommensverfall durch eine regulierte Einkommenspolitik aufzuhalten und die Arbeitsverhältnisse wieder in eine geschützte Zone zu überführen.

Parallel zur Debatte um die sich sukzessiv verschlechternde Beschäftigungslage wird seit Jahren die bildungspolitische Forderung erhoben, die Weiterbildung qualitativ zu verbessern und das Lehrpersonal zu professionalisieren (vgl. BLK 2004, 61). Ungeachtet der Frage, wie der Stand der Professionalität und Professionalisierung in der Weiterbildung gegenwärtig diskutiert und beurteilt wird, bleibt festzustellen, dass sich das Tätigkeitsspektrum permanent ausweitet, d. h., dass es sich ausgehend von einer pädagogischen Kernkompetenz verflüssigt und entgrenzt. Weder die Konstruktion und Konstitution einer Profession des Weiterbildungers noch explizite Kompetenzprofile oder ein präzises, klar umrissenes Qualifikationsgerüst sind gegeben (vgl. Kraft 2009, 405 ff.; Nuissl 2005, 50 ff.). Zudem ist der Arbeitsmarkt des Weiterbildungssystems nicht durch qualifikatorische Zugangsvoraussetzungen reglementiert, sondern er zeichnet sich durch eine offene Gestaltung aus, was zu den hinreichend bekannten Ergebnissen in der Beschäftigungs- und Professionalisierungsdebatte führt (vgl. hierzu WSF 2005; Nuissl 2005; Kraft 2006 u. 2009; Fuchs-Brüninghoff 2001). Die marktliberale Steuerung des Arbeitsmarktes und der offene Berufszugang bringt keine einheitliche Qualifikations-

struktur der Beschäftigten hervor, sondern sie produziert Heterogenität und Intransparenz.

Die postulierte Bedeutungszunahme und die vielfach bekundete Wertschätzung der Weiterbildung als Teilbereich des Bildungssystems mit seinem breiten Einsatzspektrum und seinen facettenreichen Funktionsfeldern schlagen sich offenkundig nicht in den erforderlichen Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsbedingungen nieder. Insofern hat sich die Schere zwischen der symbolisch-verbalisierten Wertschätzung weiterbildnerischer Arbeit und der realen Beschäftigungslage weiter geöffnet, so dass man feststellen kann, dass die öffentliche Weiterbildungseuphorie bislang die rhetorische Sphäre nicht verlassen hat. Vielmehr drücken Kosteneinsparungen und marktkonforme Ordnungsmechanismen den Preis und die Qualität für Weiterbildungsleistungen, was letztendlich nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten bleiben kann.

1.2 Ziel und methodischer Ansatz

Mit den vorliegenden Ergebnissen zur Beschäftigungssituation in der Weiterbildung wurde der Frage nachgegangen, wie sich die Dimensions-

breite in der Beschäftigungssituation annähernd darstellt. Ermittelt werden sollten zentrale Aspekte einer als prekär zu diagnostizierenden Beschäftigung, wobei angenommene Differenzen und zwar in Abhängigkeit einer Tätigkeit in verschiedenen Weiterbildungssegmenten identifiziert werden sollten.

Die nachfolgenden Ergebnisse besitzen einen explorativen exemplarischen Charakter. Sie werfen ein Schlaglicht auf die reale Beschäftigungssituation in der allgemeinen wie auch der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung. Mit dem Zugriff auf die Beschäftigungsgruppen in den zwei unterschiedlichen Segmenten sollen Kontraste wie auch Parallelitäten kenntlich gemacht werden. Die Informationsgewinnung erfolgte durch leitfragengestützte Interviews mit Personen aus den beiden Beschäftigungssegmenten. Im Interview wurden insbesondere die Zusammenhänge und Wechselbeziehungen zwischen den arbeitsvertraglichen Grundlagen und dem Einkommen, dem Sozialversicherungsschutz (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) respektive diesbezüglicher finanzieller Verbindlichkeiten, der Beschäftigungsstabilität und dem -umfang, der individuellen Lebenssituation (z. B. Familien-

stand) sowie dem Weiterbildungsverhalten der befragten Probanden thematisiert. Darüber hinaus wurden die Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, die Arbeitszufriedenheit, die interessen- und berufsverbandliche Bindung sowie die sich aus der Beschäftigungssituation ergebenden Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit in den Fokus der Interviews gestellt. Die Befragungsergebnisse generieren und verdichten insofern die aktuelle Situation zur Beschäftigungslage und stellen einen Zusammenhang zu Aspekten des eigenen Professionsverständnisses und der subjektiv empfundenen Qualität der erbrachten Arbeitsleistung her. Das Befragungssample umfasste 14 Personen. Dabei handelt es sich um eine Zufallsstichprobe von hauptamtlichen Weiterbildungsbeschäftigten in den genannten Marktsegmenten, so dass für die Ergebnisse keine Repräsentativität beansprucht werden kann. Die befragte Zufallsstichprobe repräsentiert unterschiedliche Statusgruppen, die durch abweichende vertragliche Beschäftigungsformen mit unterschiedlichen Arbeit- bzw. Auftraggebern und mit verschiedenen Funktions- und Aufgabenschwerpunkten gekennzeichnet sind. Neun Personen arbeiten im Segment der beruflichen/betrieblichen und fünf Personen im Segment der allgemeinen Weiterbildung. Anzu-

merken ist an dieser Stelle, dass es sehr schwierig war, Personen zu finden, die sich für ein Interview bereit erklärten. Alle Probanden stimmten der Publikation der Abschrift ihrer aufgezeichneten Interviews ausdrücklich nicht zu und bestanden wegen der Preisgabe persönlicher wie auch beschäftigungs- und arbeitgeberbezogener Daten und Informationen auf die Einhaltung absoluter Anonymität. Um trotzdem einen Bezug zu den Interviewaussagen herzustellen und die Ergebnisse belegen und plastisch darstellen zu können, werden im Folgenden ausgewählte, zentrale Aussagen der Befragten unter Einhaltung der Anonymität zitiert.

Die folgende Auswertung der Interviews orientiert sich an den zwei Beschäftigungssegmenten (allgemeine und berufliche/betriebliche Weiterbildung), die, so die Annahme, Einfluss auf Beschäftigungsbedingungen aufgrund spezifischer Faktoren der arbeitgebenden bzw. auftraggebenden Institution nehmen. Das Spektrum der beschäftigenden Bildungsträger und -einrichtungen umfasst nicht Profit orientierte, gemeinnützige Einrichtungen und öffentlich-rechtliche Träger einerseits wie auch privatwirtschaftlich-kommerzielle Anbieter andererseits. Der Großteil der Befragten arbeitete bei

klein- und mittelständischen Bildungsdienstleistern mit einer Beschäftigtenzahl von zwölf bis zu 64 Mitarbeitern. Die Anzahl der insgesamt beschäftigten Honorarkräfte reicht zum Teil bis zu 700 Personen. Beim Beschäftigungsmerkmal „selbstständige Honorartätigkeit“ einerseits und „abhängige Beschäftigung mit Festanstellung“ andererseits, gliedert sich die Gruppe der Festangestellten in Personen mit befristeten und unbefristeten Verträgen. In der Gesamtstichprobe waren fünf der 14 befragten Personen „selbstständig“ tätig, drei davon in der allgemeinen Weiterbildung und zwei in der beruflichen Weiterbildung. Drei der in einer Festanstellung Beschäftigten verfügten über einen befristeten, die restlichen sechs verfügten über unbefristete Arbeitsverträge.

Die Interviews fanden in Nordrhein-Westfalen in einem Zeitraum von insgesamt sechs Wochen statt. Die Interviewdauer variierte zwischen 60 und 180 Minuten. Durchgeführt wurden die Interviews entweder in den Arbeitsräumen der Befragten, in deren privaten Wohnräumen oder in den Räumlichkeiten der Universität Duisburg-Essen.

2 Beschäftigte in der allgemeinen Weiterbildung

Nach unseren Recherchen befinden sich die Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung mehrheitlich in einer prekären Beschäftigungssituation. Niedrige Einkommen, flexible Arbeitsansätze, zeitlich verdichtete Arbeit, erhebliche Belastungen und das Gefühl, zunehmend mit Aufgaben konfrontiert zu sein, die der beruflichen Ausbildung nicht entsprechen und für die keine ausreichenden Kernkompetenzen vorhanden sind und auch nicht durch eigene Weiterbildung abgedeckt werden können, sind die wesentlichen Attribute des Arbeitsalltags. Zeitlich wie aber auch finanziell sehr begrenzten Dispositionsspielräumen stehen wachsende Arbeitsanforderungen der Auftraggeber entgegen, deren Ansprüche zur Aufgabenerledigung nur durch eine entsprechende Weiterqualifizierung befriedigt werden könnten, was aber auf Grund der finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit kaum oder nur sehr erschwert möglich ist. Man fürchtet die wachsende Gefahr für die eigene Beschäftigungsfähigkeit und den drohenden Verlust des professionellen Handelns verquickt mit der Befürchtung von unzureichend abgelieferter Qualität der Arbeit.

2.1 Merkmale prekärer Arbeit

Die Interviewaussagen zeigen, dass sich die Einkommen in der allgemeinen Weiterbildung im Vergleich zur beruflichen/betrieblichen auf einem wesentlich niedrigeren Niveau bewegen, wobei dies vornehmlich die hauptberuflichen Honorarkräfte betrifft. Als „Kompensation“ hierfür berichten die Honorarkräfte von einem „bewussten“ Verzicht auf die Entrichtung der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge

mit der fatalen Folge einer dann komplett fehlenden sozialen Absicherung. Die katastrophale Einkommenslage ist Ergebnis eines bereits vorgelagerten Destabilisierungsprozesses in der Erwerbsbiografie, der im aktuellen Status der Honorarkraft sein vorläufiges Ende gefunden hat. Unbezahlte Mehrarbeit, die Abfolge zahlreicher befristeter Beschäftigungsverhältnisse und der letztlich gezwungenermaßen vollzogene Übergang in eine selbstständige Honorartätigkeit mit erheblicher Mehrfachbeschäftigung ohne soziales Sicherungsnetz sind die zentralen Folgen. Die ermittelten Einkommen erfüllen den Tatbestand prekärer Beschäftigung, da sie mehrheitlich deutlich unter der auf Basis des Medianlohns zu berechnenden Einkommensprekaritätsgrenze liegen (vgl. Kap. 1).



Das monatlich verfügbare Einkommen der selbstständigen Honorarkräfte beträgt nach unseren Recherchen zwischen 800 und 1.100 Euro. Aber auch das Einkommen der Festangestellten liegt in der Regel deutlich unterhalb des üblich erzielbaren Nettogehalts von 3.453 Euro monatlich.

Durch das geringe Einkommen und die kurzen Vertragslaufzeiten sehen sich die Befragten permanent mit einem Bedrohungsszenario im Sinne eines Abgleitens in Armut und dem Verlust von beruflicher Anschlussfähigkeit konfrontiert. Diese Drohkulisse gewinnt besondere Brisanz, wenn das Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit im Haushalt der Betroffenen die einzige Einnahmequelle ist, was auf die Mehrheit der befragten Probanden zutrifft. Die an die Selbstständigen ausgezahlten Honorarsätze sind nach Angaben der Befragten pauschal festgesetzt, wobei diese Sätze keine, durch die wechselnden Arbeitsorte und -zeiten unterschiedlichen Ausgaben und Kosten, wie zum Beispiel Fahrtkosten, berücksichtigen, sondern ausschließlich für die Unterrichtszeit kalkuliert sind. Die Probanden berichten aber auch, dass die gezahlten Honorarsätze nicht ausreichend bemessen sind, um die mit dem Unterricht

zusammenhängenden Aufgaben und Aufwendungen, wie Vor- und Nachbereitung, Materialbeschaffung und Aufbereitung etc., abzudecken. Ein in dem Angebotssegment „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF) selbstständige Honorarkraft schildert die eigene Einkommenssituation, wie folgt:

„Im Vergleich zu meinen ehemaligen Kommilitonen, die nach dem Studium direkt in die Wirtschaft, also meistens in den Personalbereich gegangen sind, verdiene ich viel weniger. (...) Die kriegen zum Beispiel jeden Monat Tankgutscheine, ich aber muss die Anfahrt (zu meinem Arbeitsplatz) selber bezahlen. Auch bin ich der Einzige in meinem Bekanntenkreis, der sich seine Arbeitsunterlagen, also ganz banal gesagt zum Beispiel den Schreibblock, selbst kaufen muss. (...) Diesen Job kann man nur machen, wenn einem das Materielle nicht so wichtig ist und man ein hohes Interesse an sozialem Engagement hat.“ (Transkript 13).

Bei den Festangestellten ist die Problematik eines geringen Einkommens aufgrund der vertraglichen Absicherung nicht so dramatisch wie bei den Selbstständigen, gleichwohl sind die so-

zialversicherungspflichtig Angestellten ebenfalls von Einkommensstagnation betroffen. So bewegt sich die Einkommenshöhe dieser Beschäftigtengruppe seit Jahren auf relativ niedrigem Niveau, so dass insgesamt ein spürbarer Einkommensverlust infolge schwindender Kaufkraft über die Jahre hinweg festgestellt wird, was tendenziell zur Annäherung der Einkommen beider Beschäftigtengruppen führt. Zusätzliche Leistungen werden nach Auskünften der Probanden von den Arbeitgebern nicht mehr freiwillig gezahlt, sondern nur dann, wenn tarifvertragliche bzw. betriebsbezogene Verpflichtungen bestehen.

Neben dem Einkommen als Merkmal „prekärer Beschäftigung“ existieren bei den selbstständigen Honorarkräften weitere Prekaritätsdimensionen (vgl. Kap. 1). Dies betrifft den vertraglichen Erwerbsstatus und den daran gekoppelten Arbeitsumfang. Als Honorarkraft ist man von der Auftragslage der Arbeitgeber abhängig. Je nach Auftragslage bzw. nach Nachfrage verändern sich das Einkommen und die Stabilität der Beschäftigung. Die dauerhafte Unsicherheit, so wird von den Probanden einhellig beklagt, führt zu weitgehenden beruflichen, persönlichen und familiären Planungsproblemen, die eine konti-

nuierliche Lebensführung nahezu unmöglich machen. Die notwendig schnelle inhaltliche und didaktisch-methodische Umsteuerung bei neuen Aufträgen, z. B. bedingt durch neue Adressaten, für die man auf keinen Erfahrungshorizont zurückgreifen kann, bedeuten immer die Notwendigkeit zeitlicher Investitionen in die Vorbereitung auf einen neuen Auftrag. Der Mangel an finanziellen Spielräumen erschwert jedoch die Bildung von Rücklagen und den Aufbau von Zeitkontingenten zur Vorbereitung und Anpassung an die geänderten Erfordernisse.

Verschärfend hierbei sind Krankheitszeiten, der Besuch von notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen oder andere Verpflichtungen, die den ohnehin geringen finanziellen Spielraum noch mehr einengen. Von den befragten Probanden wurde explizit darauf verwiesen, dass im Krankheitsfall keiner der betreffenden Auftraggeber eine Lohnfortzahlung gewährt. Kritisiert wurden von den Honorarkräften ferner die derzeitigen gesetzlichen Regelungen zur Renten- und Krankenversicherung. Die ohne Arbeitgeberbeteiligung zu tragenden Sozialversicherungsabgaben bedeuten für die Selbstständigen erhebliche und zum Teil nicht zu leistende Ausgabenbelastungen. Folglich umgehen einige

der Probanden die gesetzliche Rentenversicherungspflicht, da die finanziellen Mittel hierfür nicht aufgebracht werden können. Sie nehmen somit bewusst die sozial- und strafrechtlichen Konsequenzen in Kauf, indem sie sich über die gesetzliche Rentenversicherungspflicht hinwegsetzen. Die Kritik bezieht sich insbesondere auf die Beitragsbemessungsgrundlage in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

„Mein Einkommen reicht so gerade für das Nötigste, also Essen, Strom, Telefon und ein Dach über dem Kopf. Also ich kann davon leben. Nur für die KV (Krankenversicherung) fehlt mir stellenweise das Geld. (...) Die (Beiträge) werden so berechnet, dass sie mit meinem wirklichen Einkommen gar nicht übereinstimmen, also viel zu viel. (...) Die soziale Absicherung ist schwach und skandalös, wenn man bedenkt, welche wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben ich erfülle.“
(Transkript 3).

Bei Selbstständigen werden die Beiträge anhand einer fiktiven monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von maximal 3.675 Euro und minimal 1.863,75 Euro (für das Jahr 2009) berechnet. Einnahmen, die über die Höchstgren-

ze hinausgehen, sind versicherungsfrei. Liegen die monatlichen Einnahmen jedoch unterhalb der genannten Mindestbemessungsgrenze von 1.863,75 Euro, kann auf Basis einer Härtefallregelung unter Vorlage des aktuellen Einkommenssteuerbescheides ein Antrag auf Beitragsreduzierung bis auf eine Mindesthöhe von 1.260 Euro (für das Jahr 2009) gestellt werden (vgl. Odenthal/Nakielski/Winkel 2007, 430). Gerade in der allgemeinen Weiterbildung zeigt sich jedoch, dass die selbstständig tätigen Probanden größtenteils weniger als 1.260 Euro verdienen und eindeutig unter die Härtefallregelung fallen. Aus den Interviews wurde allerdings deutlich, dass den befragten Selbstständigen diese Härtefallregelung nicht immer bekannt ist und sie, sofern sie Beiträge zahlen würden bzw. mal gezahlt haben, zu hohe Abgaben entrichten bzw. entrichtet haben. Bei einigen Betroffenen liegen die realen Einkommen deutlich unterhalb der in Härtefällen zugrunde gelegten Beitragsbemessungsgrenze, so dass sie generell einen höheren Anteil ihrer Einnahmen für die Krankenversicherung aufwenden müssen (als die Mehrverdienenden).

Die Gesprächspartner aus der allgemeinen Weiterbildung berichten übereinstimmend von

außergewöhnlich langen Arbeitszeiten und in diesem Zusammenhang von zahlreichen zu leistenden unbezahlten Überstunden, was aus Sicht der selbstständigen Honorarkräfte angesichts ihrer Einkommen als unakzeptabel bezeichnet wird. Die Ausdehnung der Arbeitszeiten in den Abend oder ins Wochenende wird zwar von den Selbstständigen wie auch von den Festgestellten als mehr oder minder selbstverständlich hingenommen, kritisiert wird hierbei aber die unzureichende Bezahlung dieser Leistung.

*„Ich gebe häufig Kurse am Wochenende oder abends, manchmal auch Vorträge (...). Das ist ja auch klar, denn viele Teilnehmer arbeiten und viele machen das ja auch als Hobby in der Freizeit. (...) Was ich ungerecht finde ist, da höre ich, Ärzte zum Beispiel kriegen Wochenendschichten extra bezahlt und ich, ich krieg keinen Cent extra dafür. Das wird als selbstverständlich gesehen und ich empfinde dies im Vergleich zu anderen Berufsgruppen als Ausbeutung.“
(Transkript 5)*

Es ist es also nicht die geforderte Arbeitszeitflexibilität, die kritisch betrachtet wird, sondern es ist die unangemessene Honorierung bei

befristeter Vertragsgestaltung, die zur massiven Unzufriedenheit führt, insbesondere dann, wenn Abstriche am „Privatleben“ in Kauf genommen werden müssen, ohne dass dafür eine entsprechende Gegenleistung seitens der Beschäftigungsbetriebe erfolgt. Die unbezahlt zu leistende Mehrarbeit und die geringen Honorarsätze führen dazu, dass die Selbstständigen mit niedrigem Einkommen genötigt sind, für mehrere Auftraggeber gleichzeitig tätig zu sein, um die Gefahr eines kurzfristigen Auftrags- und somit Einkommensausfalls zu minimieren. Im Extremfall kommt es durch mehrere Arbeitsverhältnisse mit hoher zeitlicher (unbezahlter) Arbeitszeitbelastung und häufig wechselnden Anforderungen in der Aufgabenerledigung zu einer Spirale der dauerhaften „Selbstausbeutung“, die kaum zu durchbrechen ist. Bei einer Arbeitszeit von manchmal bis 200 Unterrichtsstunden im Monat, unzähligen befristeten Verträgen, die mit bis zu 30 verschiedenen Auftraggebern in den letzten fünf Jahren abgeschlossen wurden (so wird es von verschiedenen Probanden berichtet), gewinnt die Kombination von Flexibilität und Prekarität für die Beschäftigten eine erschreckende Dimension. Die im Laufe der Tätigkeit erworbene Akzeptanz hoher beruflicher Flexibilität ohne entsprechende Grati-

fikation wird von den Probanden per se als notwendige Voraussetzung für die Berufstätigkeit, ja sogar als besondere Bringschuld für die eigene Beschäftigungssicherung interpretiert.

„Eine zentrale Eigenschaft, die man für meine Arbeit braucht, ist Spontaneität, also schnell einen neuen Kurs übernehmen, wenn eine Einrichtung gerade mal schnell einen Ersatz braucht. (...) Da muss man planen können, die Aufträge alle unter einen Hut zu bekommen. Ansonsten kann es passieren, das bei nächstem Mal nicht ich, sondern ein anderer gefragt wird (...). Aber das ist ja auch eine persönliche Herausforderung, sich schnell in ein neues Thema einarbeiten. Man hat da keinen Stillstand, keine Monotonie, sondern immer eine Abwechslung.“ (Transkript 3).

Flexibilität wird, trotz der spürbaren Belastungen, als persönliche Dispositionsfreiheit und als positives Merkmal der Selbstständigkeit herausgestellt. Die subjektive Verarbeitung der fast grenzenlos eingeforderten Flexibilitätsbereitschaft als positives Attribut individueller Disposition in der Arbeit verwundert etwas, denn mit der Beschäftigungsform werden die

zentralen Standards eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses verletzt und soziale Schutzzonen zu Lasten der Betroffenen verschoben. Die uneingeschränkte Anpassung an sich ständig verändernde Arbeitssituationen und die eher „kritiklos hingenommene“ Adaption an die als „unveränderbar“ erlebten Verhältnisse wird vom überwiegenden Teil der Befragten als eine notgedrungen akzeptierte Konstante im Arbeitsalltag gesehen. Zwar liegt die inhaltliche Ausgestaltung der übernommenen Arbeitsaufgaben im Großen und Ganzen im eigenen Ermessen, dies jedoch unter dem Regime arbeitszeitlicher Entgrenzung des zu bewältigenden Arbeitsvolumens, was in erheblichem Maße durch den Auftraggeber diktiert wird. Die Erfahrungen mit der finanziell-prekären Lage und mit den hohen Arbeitsbelastungen haben bei den selbstständig Beschäftigten ein Gefühl der Ausweglosigkeit entstehen lassen, da die Abhängigkeit gegenüber jedem einzelnen Auftraggeber faktisch hoch ist und die Verträge in der Regel kaum Gestaltungschancen für die Interessen der Beschäftigten bieten. Als „Selbstständige“ stehen sie aufgrund ihres Status und ihrer völlig unzureichenden rechtlichen Absicherung in massiver Abhängigkeit von allen Auftraggebern. Aber trotz der schlechten Bedingungen halten sie das

„Banner“ der Flexibilität als Pflicht und Freiheit der „Berufsausübung“ hoch, gemessen an der Realität ist dies jedoch ein Zerrbild, denn angesichts der artikulierten Belastungsmomente kann die Flexibilitätsakzeptanz als bewusste Immunisierung gegenüber der ansonsten als hochproblematisch empfundenen Arbeitsrealität interpretiert werden.

2.2 Wandelnde Tätigkeitsprofile und Professionalisierung

Die Ergebnisse aus den Interviews verweisen auf eine zunehmende Aufgabenverschiebung der sich als vornehmlich Lehrende in der Weiterbildung verstehenden Beschäftigten. Die inhaltliche Tätigkeitsverschiebung entspricht den Aussagen der Probanden zufolge weder ihren formalen Qualifikationen, noch bestehen Möglichkeiten, die Übernahme neuer Aufgabenbereiche mithilfe geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen zu bewerkstelligen. Die Veränderungen im Tätigkeitsfeld werden als Überforderung erlebt und in der Tendenz als Zeichen einer Deprofessionalisierung empfunden. Die Befragten verweisen darauf, dass sich die als originäre, im Sinne der unterrichtlichen Vermittlung von fachlichen Inhalten verstandene Tätigkeit zunehmend in Richtung einer

sozialen Integration und sozialpädagogischen Betreuung und Beratung speziell von Gruppen mit kultureller und sozialer Benachteiligung, einhergehend mit lernbezogenen Defiziten, verschiebt. Die Übernahme dieser als „fachfremd“ definierten Aufgabe wird als Belastung empfunden, denn die zu betreuende Klientel wird oftmals gewaltbereit und aggressiv erlebt. In der Rolle als „intervenierender Sozialpädagoge“ fühlen sie sich überfordert, da sie die Aufgaben und Funktionen nicht mit dem Verständnis des selbstgeschriebenen Tätigkeits- und Aufgabenfeldes als Weiterbildner in Einklang bringen können, sondern sich in ihrer erworbenen Qualifikation und „Profession“ als „Weiterbildungspädagoge“ sogar davon deutlich abgrenzen.

Die Befragten verorten ihr primäres Aufgabenfeld in der Lehre mit der Zielgruppe der Erwachsenen. Diesem Aufgabenverständnis entgegen müssen in der allgemeinen Weiterbildung Aufgaben mit einem anderen Inhaltzuschnitt übernommen werden. So liegt ein Schwerpunkt bei den befragten Probanden im Feld der schulischen „Weiterbildung“ und dort speziell in der Vermittlung von allgemeinen Grundbildungsinhalten für Jugendliche mit lern-, herkunfts- und sozial benachteiligtem

Hintergrund. Ein weiteres Aufgabenfeld liegt in der Kursdurchführung von Integrationsmaßnahmen für Migranten (Abbau von Sprach- und Kulturbarrieren; „Deutsch als Fremdsprache“). Das von den Probanden zu bewältigende Aufgabenprofil weist eine starke Interdisziplinarität in der Tätigkeit auf, wird aber subjektiv als inhaltliche Überfrachtung empfunden, da vordergründig sozialpolitische Inhaltsakzente abverlangt werden, was hinsichtlich des eigenen Professionsverständnisses deutliche Probleme aufwirft. Die Festgestellten in der allgemeinen Weiterbildung schildern eine Wandlung ihres Aufgabenfeldes, was anhand der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung deutlich wird. Zwischen Tätigkeitsbeschreibung und realer Aufgabenwahrnehmung besteht mittlerweile eine erhebliche Diskrepanz, insofern die Aufgaben zunehmend diffundieren und die Stellenbeschreibung nur noch ein „grobes Orientierungsgerüst“ darstellt. Dies wird einerseits als Chance interpretiert, da sich daraus inhaltliche Schwerpunktsetzungen, die z. B. die eigenen Arbeitsinteressen betreffen, ableiten lassen; andererseits wird dies als permanente Verflüssigung und Aushöhlung des Kompetenzprofils gesehen, was einer geforderten Professionalisierung entgegen steht.

„Eine Stellenbeschreibung? Ja die gibt es wohl, aber (...) die sagt nicht mehr das, was ich hier meistens mache. (...) Als ich in diesem Bereich angefangen habe mit den Kursen, da hatte ich noch Allgemeinbildung als Inhalt, also zum Beispiel einen vortragsähnlichen Kurs, in dem es um das Land Italien, also zum Beispiel um Ausflugsmöglichkeiten und die Geschichte oder so ging. (...) Jetzt habe ich Teilnehmer, da geht es darum, denen Deutsch beizubringen und manchmal auch Rechnen, obwohl ich mich mit Mathe gar nicht auskenne. (...) Die [Teilnehmer] haben manchmal keine Umgangsformen, die streiten sich untereinander über belangloses Zeug. Meine Aufgabe ist da erst mal, Ruhe reinzubringen, und dann irgendwann kann ich auch Deutsch unterrichten. Das ist manchmal ziemlich schwierig, da Unterrichtsbedingungen herzustellen. Eigentlich bräuchte ich mal eine eigene Weiterbildung in so was wie Konflikttraining. (...) Eigentlich steht da (in der Stellenbeschreibung), dass ich als Dozent angestellt bin. Aber in Wirklichkeit mache ich vielmehr als nur zu unterrichten. Meine Stellenbeschreibung kann gar nicht alles abdecken, was ich wirklich mache.“ (Transkript 6).

Die aktuelle Aufgabenwahrnehmung – so die Probanden übereinstimmend – entspricht bei weitem nicht mehr den erworbenen formalen Qualifikationen. Fast alle Befragten besitzen einen akademischen Abschluss mit einer hohen Affinität zur pädagogischen Disziplin. Die Mehrheit verfügt zudem über anerkannte Zusatzzertifikate, die als Voraussetzung für die Durchführung bestimmter Maßnahmen vorgeschrieben sind. Trotz hoher formaler Qualifikation wird mit Blick auf die alltäglichen Arbeitsanforderungen mit ihrem beschleunigten Wechsel eine zunehmende Passungenaugigkeit konstatiert, da die vermittelten Inhalte in den absolvierten Studiengängen kaum oder nur unzureichend auf den Erwerb von operativem Handlungswissen ausgerichtet waren, insbesondere dann, wenn Kompetenzen im Feld sozial-integrativer und sozialpädagogischer Aufgaben-erledigung erforderlich sind. Wie die Befunde aus den Interviews belegen, ist eine Weiterbildungsbeteiligung sehr schwierig zu gestalten, da zeitliche und finanzielle Ressourcen fehlen und ebenfalls kaum Raum für die Freistellung zum Zwecke eines Weiterbildungsbesuches vorhanden ist. So berichten alle Probanden, dass sie in den letzten Jahren kaum an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, die eine

Anpassung der Qualifikation an die gewandelten Tätigkeitsanforderungen ermöglicht hätte.

„Fortbildungen schaffe ich zeitlich überhaupt nicht und kräftemäßig bin ich auch am Ende. Und wer soll das bezahlen, ich kann es mir nicht leisten.“ (Transkript 3)

Die erzwungene Weiterbildungsabstinenz liegt u. a. darin begründet, dass keiner der Befragten durch die Auftraggeber bzw. den oder die Beschäftigungsbetriebe in Form einer entlohnten Arbeitsfreistellung und/oder einer (Teil-)Übernahme der Kosten bei der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung unterstützt wurde. Die Befragten berichten ausnahmslos, dass sie sich lediglich durch ein Selbststudium, sofern erforderlich, weiterqualifizieren.

Die fehlende finanzielle Unterstützung in der beruflichen Anpassungsqualifizierung stellt sich besonders für die von Einkommensprekarität betroffenen selbstständigen Honorarkräfte und Festangestellten als Problem dar, denn diese haben trotz einer artikulierten Weiterbildungsnotwendigkeit und einer hohen Weiterbildungsaspiration keine eigenen Investitionsressourcen. Ein besonderes Qualifikationsdilemma wird

aus den Interviews mit den Weiterbildnern deutlich, die in den durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanzierten Kursen „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF) lehren. Diese berichten von einer für die Tätigkeitsausübung vorgeschriebenen Teilnahmepflicht an einer Zusatzqualifizierung, die erst im Anschluss an die Maßnahme durch das BAMF refinanziert wird. Während der Qualifizierungsteilnahme müssen die Lehrenden aufgrund dann fehlender zeitlicher Ressourcen Auftragsausfälle und damit Einkommenseinbußen hinnehmen. Verzichten sie auf die Teilnahme an der vorgeschriebenen DaF-Qualifizierungsmaßnahme, verlieren sie die Berechtigung zur Lehre in den DaF-Kursen. Die notwendige Weiterbildung als Voraussetzung für den Beschäftigungserhalt gerät somit in einen nur schwer aufzulösenden Konflikt zur erforderlichen Existenzsicherung.

2.3 Ausgewählte Aspekte der Arbeitsbedingungen

Auf Grund der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse hat sich bei den Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung eine beachtliche Unzufriedenheit ausgebreitet. Auffällig ist die



relativ hohe Frustration über die sich ständig verändernden Aufgabenprofile. In diesem Zusammenhang berichten einige von einer persönlichen Überforderung und von Burn-Out-Symptomen, die sie auf die hohe Arbeitsbelastung sowie auf die kurzfristig anberaumte Übernahme fachfremder Aufgaben zurückführen.

„Ich muss oft neue Inhalte vorbereiten. Ich sitze dann manchmal abends und nachts zu Hause und denke mir, ich brauche Urlaub, Abstand von dem, was ich bei den Teilnehmern so mitkriege. Das ist für mich sehr belastend und das geht einem manchmal ganz schön an die Nieren.“ (Transkript 13)

Die Unzufriedenheit ist aber nicht nur von den Arbeitsbedingungen und belastungen gesteuert, sondern sie steht auch in einem Zusammenhang mit der erfahrenen Wertschätzung der eigenen Arbeit. Die prekären Beschäftigungsbedingungen, die hohe zeitliche wie auch inhaltlich überfordernde Arbeitsbelastung und die

zunehmend instabilen Lebensumstände haben ein Bild geringer Wertschätzung der Weiterbildungsarbeit entstehen lassen.

„Was mich manchmal aufregt, ist, ich arbeite viel und kriege nur wenig raus, manchmal weniger als andere mit Hartz IV, obwohl ich eigentlich Aufgaben mache, die das Fundament unserer Gesellschaft bilden. Da sitzen Leute, die können kaum Schreiben, Lesen und Rechnen. Ohne diese Grundkenntnisse kann in Deutschland niemand mehr was werden und ich bin diejenige, die ihren Kopf für viele Versäumnisse in unserer Gesellschaft hinhalten muss, das ist ungerecht.“
(Transkript 2)

Auf die entstandene Wahrnehmungsdiskrepanz zwischen der eigenen desolaten Beschäftigungslage und den öffentlichen Lobpreisungen der Weiterbildung reagieren die Probanden mittlerweile resignierend. Dies führt aber nicht dazu, nach alternativen Beschäftigungsfeldern jenseits des Spektrums der allgemeinen Weiterbildung Ausschau zu halten. Eine Erklärung ist darin zu finden, dass für alle befragten Probanden eine Beschäftigung in der allgemeinen Weiterbildung dem „Berufsziel“ entspricht, so dass trotz

der miserablen Bedingungen aktuell noch wenig Veränderungsbereitschaft besteht. Zudem haben die Entwicklungen in der Weiterbildung zur pessimistischen und zuweilen fatalistischen Einschätzung geführt, dass kurzfristig keine positiven Veränderungen eintreten werden, da auch die selbst initiierten Aktivitäten für individuell bessere Rahmenbedingungen ausnahmslos ins Leere führten und erfolglos blieben.

Wie sehen die Befragten ihre Interessenvertretung durch die Gewerkschaften? Grundsätzlich stehen alle Probanden unabhängig vom Beschäftigungsstatus der gewerkschaftlichen Interessenvertretung positiv gegenüber.

„Ich finde es gut, dass es Gewerkschaften gibt, denn sie haben wahrscheinlich mehr Einfluss als man selbst alleine jemals haben kann. Aber ich befürchte, dass sie immer mehr zurückgedrängt werden.“ (Transkript 5)

„Die Arbeitgeber haben ja auch so ihre Zusammenschlüsse und Organe. Da ist es wichtig, dass auch Arbeitnehmer eine Vertretung haben. (...) Die Gewerkschaften sollen Beschützer derjenigen sein, die sich selbst nicht helfen können.“ (Transkript 6)

Allerdings kritisieren sie, dass ihre besondere Beschäftigungslage innerhalb der Gewerkschaften nicht ausreichend thematisiert wird, was darin seinen Ausdruck findet, dass es nach ihren Aussagen konkret vor Ort keine diesbezüglichen wahrnehmbaren Aktivitäten und Ansprechpartner gibt.

„Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft. Ich hatte die Hoffnung, die GEW würde sich für Freiberufler einsetzen, doch mittlerweile sehe und höre ich nichts mehr. Wo sind die Ansprechpartner, die sich um meine Probleme kümmern?“ (Transkript 3)

Mit dem Wunsch nach einem stärkeren gewerkschaftlichen Engagement verbinden die Interviewpartner erheblichen Unmut über die bisher erzielten Resultate der gewerkschaftlichen Arbeit, da ein persönlicher Nutzen für sie überhaupt nicht eingetreten ist. Dies hat dazu geführt, dass man sich mehrheitlich aus der Gewerkschaftsarbeit zurückgezogen hat. Nur vereinzelt werden noch Aktivitäten entfaltet, wobei aber die persönlichen Arbeitsbelastungen kaum noch Raum für ein Engagement zulassen. Selbst diejenigen, die in der Vergangenheit stark in die Gewerkschaftsarbeit involviert waren,

sind auf dem Rückzug und überlegen, aus der Gewerkschaft auszutreten, wobei diesen Schritt zwei Probanden bereits schon vollzogen haben.

„Die GEW ist zwar eine Bildungsgewerkschaft, tatsächlich aber fühle ich mit der Weiterbildung hier etwas fehl am Platz, die kümmern sich doch nur noch um die beamteten Lehrer. (...) Früher war das mal anders. Die haben vor etlichen Jahren eine Zeitung für Freiberufler raus gebracht und da bin ich dann eingetreten. Kurze Zeit später wurde die Zeitung dann allerdings auch wieder eingestellt. (...) Deshalb bin ich auch irgendwann wieder ausgetreten.“ (Transkript 13)

Interessant hierbei ist, dass die geäußerte Kritik mit einem Informationsdefizit einhergeht. So waren die Befragten wenig über die gewerkschaftlichen Erfolge bei Tarif- und Betriebsvereinbarungen und die damit verknüpften Gestaltungsmöglichkeiten informiert. Bekannt war auch nicht, dass mittlerweile die Möglichkeit für einen gesetzlichen Mindestlohn im öffentlich-geförderten Weiterbildungssegment nach dem zweiten und dritten Sozialgesetzbuch geschaffen wurde, wobei die eingezogene Einkommensgrenze nach unten durchaus auch Si-

gnalwirkungen am Markt der im Wesentlichen öffentlich-finanzierten, allgemeinen Weiterbildung entfalten könnte. Problematisch ist das Informationsdefizit deshalb anzusehen, weil die Gewerkschaften als mitverantwortlich für die prekären Beschäftigungsverhältnisse beurteilt werden, da sie in der Weiterbildung bislang keine ausreichende Gegenmacht gegenüber den Arbeitgebern aufgebracht haben, so die Einschätzung einzelner Personen.

Welche Zusammenhänge bestehen aus der Sicht der Probanden zwischen der Entgrenzung in der alltäglichen Berufsarbeit und der prekären Beschäftigung hinsichtlich der qualitativen Leistungserbringung? Insgesamt zeichnet sich aus der Perspektive der Probanden ein negatives Bild. So wird berichtet, dass der Kontext von niedrigem Einkommen, hoher Arbeitsdichte und oftmals wechselnden Arbeitsorten in eine Abwärtsspirale hinsichtlich der Arbeitsqualität führt, da keine ausreichenden Zeiten zur Vor- und Nachbereitung zur Verfügung stehen. Die dauernde „Arbeitsüberforderung“ durch wechselnde und sehr heterogen zusammengesetzte Adressatengruppen, die selbst empfundene unzureichende Kompetenz, mit spezifischen (z. B. didaktisch-methodischen) Anforderungen sou-

verän und pädagogisch angemessen umgehen zu können, konstituiert ein Dilemma von permanenter Unzufriedenheit, was zu selbstdefinierten Abstrichen bei der Qualität geführt hat.

„Die Zunahme an Gewaltbereitschaft macht uns hilflos. (...) Im Abendunterricht ist man völlig allein, da wüsste ich nicht, wen ich um Hilfe rufen sollte, wenn hier mal was passiert. (...) Die pädagogische Herausforderung ist sehr viel größer geworden. Damit wird man zuviel allein gelassen.“ (Transkript 6)

„Ich muss viel arbeiten, um genug zu verdienen. (...) Auf der anderen Seite reicht die Zeit aber dann nicht immer aus, um mich angemessen vorzubereiten und das Beste abzuliefern, was ich geben könnte.“ (Transkript 3)

Was die Zukunftsperspektiven der Beschäftigung in der allgemeinen Weiterbildungsbranche angeht, so wird von den interviewten Probanden keine Wende zum Besseren erwartet. Unter den gegebenen negativen Vorzeichen der aktuellen Beschäftigungssituation werden die eigenen Beschäftigungsaussichten zwar als mehr



oder minder „gesichert“ angesehen, für das Marktsegment der allgemeinen Weiterbildung wird aber insgesamt eine zukünftig geringere Bereitstellung an öffentlichen Finanzmitteln und sinkende Teilnehmerzahlen prognostiziert, so dass mit einer Umkehr von prekärer Beschäftigung in geschütztere Arbeitsverhältnisse nicht zu rechnen ist. Vermutet wird vielmehr, dass in Zukunft aufgrund der Kostenseite ein weiterer Verlust an festangestellten Hauptberuflern droht. Der drohende Verlust an festangestellter Hauptberuflichkeit wird als Gefahr einer weiteren Deprofessionalisierung der Weiterbildner gesehen, was angesichts des gegenwärtig doch sehr ernüchternden Zustands der Profession als sehr problematisch erscheint.

3 Beschäftigte in der beruflichen/ betrieblichen Weiterbildung

3.1 Stabilität und Attraktivität der Beschäftigung

Im Gegensatz zur allgemeinen Weiterbildung vermittelt die Beschäftigungslage der Weiterbildner im beruflichen/betrieblichen Segment sowohl von den objektiven Beschäftigungsbedingungen als auch von den subjektiven Einschätzungen ein positiveres Bild. Ein entscheidender Einfluss auf diese Einschätzung in den vorliegenden Ergebnissen ist darin zu sehen, dass die interviewten Probanden in nur sehr geringem Maße in Seminaren und Maßnahmen etc. beschäftigt sind, die durch öffentliche Mittel, wie z.B. in der allgemeinen Weiterbildung, finanziert werden.

Bei den erzielten Einkommen kann festgestellt werden, dass die Gesprächspartner höhere Einnahmen mit einem durchschnittlichen Nettoeinkommen von 3.300 Euro verzeichnen, wobei das Einkommen aus der Weiterbildungstätigkeit in der Regel die Haupteinnahmequelle im Haushalt darstellt. Die Einkommensverhältnisse differieren zwar nach dem Erwerbsstatus,

sie bewegen sich aber insgesamt auf deutlich höherem Niveau im Vergleich zu den angegebenen Daten in der allgemeinen Weiterbildung, in der die Selbstständigen wesentlich geringere Einkommen erwirtschaften. Durch die besseren Einkommen besteht bei den Selbstständigen in der privatwirtschaftlichen, beruflichen/betrieblichen Weiterbildung auch nicht das Problem der Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge. Auch die Gruppe der Festangestellten verweist auf höhere Einkommen, wobei die soziale Absicherung durch den Beschäftigungsbetrieb mitfinanziert wird. Aufgrund einer höheren Hierarchieposition verdienen die befragten Männer mehr als die Frauen.

Ausgehend von einer sehr stabilen Einkommenssituation werden die Arbeitsbedingungen durch die befragten selbstständig Tätigen positiv beschrieben, wobei die hohen Autonomiepielräume in der Arbeit besonders hervorgehoben werden. Auch die von den Selbstständigen in der allgemeinen Weiterbildung als belastend charakterisierte Abhängigkeit von einzelnen Auftraggebern besteht kaum, sondern dieser Tatbestand wird als Arbeitsbereicherung und institutionelles Lernfeld angesehen. Dies betrifft auch die erforderliche räumliche Mobilität, die

mit den verschiedenen Auftraggebern einhergeht, sie wird als mehr oder weniger selbstverständliche Leistung für den eigenen beruflichen Erfolg interpretiert, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass die Mobilitätskosten (Reisekosten, Vorbereitung etc.) in die Honorarsätze einkalkuliert werden (können).

„Ich habe ein gutes Einkommen. Das liegt nicht nur daran, dass ich viel arbeite, sondern vor allem weil ich einen Kundenstamm habe, dem die Weiterbildung wichtig und was wert ist. (...) Die hohen Honorare geben mir die Möglichkeit, mir solche Aufträge rauszupicken, die mich wirklich interessieren und für die ich kompetent bin.“ (Transkript 14)

Zwar respektieren die Selbstständigen analog zur Vergleichsgruppe in der allgemeinen Weiterbildung die auftragsgebundene Verschiebung von Arbeitszeiten in den Abend und in die Wochenenden, müssen aber aufgrund ihrer besseren sozialen Lage bei Weitem nicht so massive zeitliche Übergriffe in die Freizeitphase in Kauf nehmen. Insofern bleibt die Verteilung von Arbeits- und Freizeit in einem ausbalancierten Verhältnis, was keine außergewöhnliche Belastung verursacht und auch nicht so empfunden wird.

Im Beschäftigungsfeld ist nach Aussagen der Probanden wegen der überdurchschnittlichen Entlohnung ein Fundament für relativ große Entscheidungs- und Handlungsspielräume entstanden, in dem Flexibilität und Mobilität nicht als Belastungsmomente verstanden werden, sondern als Ausdruck von Arbeitsautonomie gelten.

Die positive Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit färbt auf die Beurteilung der zukünftigen Entwicklungsperspektiven im Sektor des beruflichen/betrieblichen Weiterbildungsmarktes ab, der nach Auffassung der Probanden weiterhin stabile und sichere Beschäftigungsaussichten und sogar Beschäftigungswachstum bietet, sofern man sich als flexibel und mobil erweist. Als Gründe für diese Einschätzung wird auf den demografischen Wandel, den Fachkräftebedarf und technisch-organisatorischen Wandel als Triebkräfte hingewiesen. Auch die Festangestellten teilen die Auffassung ihrer selbstständigen Kollegen dahingehend, dass die gegenwärtige Beschäftigungslage als eher risikoarm beurteilt wird und ein Abdriften in eine prekäre Lage kaum droht. Diejenigen, die schwerpunktmäßig in der betrieblichen Weiterbildung tätig sind, erwarten für die Zukunft zwar einen noch stär-

keren Kostendruck durch verfeinerte Controllingverfahren, ihre Handlungsspielräume sehen sie aber nicht gefährdet, geschweige eine Bedrohung ihrer Beschäftigung.

„Weiterbildung ist hier kein Selbstzweck, sondern ein betriebliches Instrument zur Steigerung der Kosteneffizienz. (...) Der Fortschritt geht immer weiter und es gibt oft Personalwechsel, da wird Weiterbildung eingesetzt. (...) Mein Aufgabenfeld wird auch in Zukunft in Betrieben gefragt sein.“ (Transkript 1)

Dagegen fällt die Beurteilung derjenigen, die im Segment der öffentlich-geförderten beruflichen Weiterbildung arbeiten, skeptischer aus. Zwar rechnen sie in den nächsten Jahren insgesamt mit einem Teilnahmezuwachs, gleichzeitig allerdings mit einer weiteren Mittelreduzierung z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit, wobei Auswirkungen auf die Beschäftigungslage dabei nicht auszuschließen sind.

3.2 Aspekte der Professionalisierung und Arbeitsbedingungen

In den Gesprächen mit den Festangestellten wird ein Wandel in den Arbeitstätigkeiten be-

schrieben, der als „Entfremdung“ gekennzeichnet wird. So wird berichtet, dass sich in den vergangenen Jahren verschiedene administrative Vorgänge, wie bspw. die Zertifizierung als Voraussetzung für die Maßnahmenförderung durch die Bundesagentur für Arbeit, die Beantragung von Fördermitteln oder die Verwaltung der Teilnehmerdaten, zu zentralen Aufgaben- und Arbeitsschwerpunkten entwickelt haben. Für die Aufgabenerledigung bedeutet dies eine zunehmende Dominanz der zeitintensiven Bearbeitung von Anträgen, Formularen, Dokumentationen und die Pflege von Datenbanken. Diese Aufgabenerledigung stimmt für die Betroffenen mit der eigenen Vorstellung von pädagogischer Arbeit nicht mehr überein, da die lehrenden und beratenden Aufgaben zunehmend zurückgedrängt werden.

„Durch den Verwaltungskram, den man zu erledigen hat, wird die pädagogische Arbeit erdrückt. Man macht ständig Sonderaufgaben.“ (Transkript 7)

„Der Umfang an verwalterischer Tätigkeit hat zugenommen. Dieses Jahr habe ich leider erst ein einziges Seminar als Lehrender gegeben.“ (Transkript 1)

Die Ausdünnung des Kontaktes zu den Teilnehmern wird als Verlust in der Arbeit erfahren und als problematische Erosion in der originären Kernzone pädagogischer Arbeit interpretiert. Begleitet ist dies durch die notwendige und geforderte Flexibilität in den Themen und Aufgabenstellungen. Das schnelle Themenhopping zwischen fremden Fachinhalten, bspw. zur Konzipierung von Angeboten für spezifische Adressatengruppen und die Übernahme von Managementaufgaben, wie Marketing oder Rechnungswesen, zwingt zu kurzfristigen Umorientierungen. Zwar wird die Flexibilität als positiver Anreiz und Herausforderung beurteilt, jedoch wird die subjektiv wahrgenommene „Entfremdung“ von pädagogischen Arbeitskontexten zuweilen als Überforderung empfunden, da man sich auf weitgehend unbekanntem Terrain bewegen muss. Die zu erbringende Flexibilitätsleistung der Festangestellten ist wie bei der Vergleichsgruppe in der allgemeinen Weiterbildung überhaupt nicht mehr durch die Stellenbeschreibung und das Arbeitsplatzprofil abgedeckt, so dass sie keine verlässliche Orientierungsfunktion für die Arbeitsinhalte und das Arbeitsvolumen mehr bietet. Dies wird arbeitgeberseitig dazu genutzt, das ursprüngliche Stellenprofil immer weiter in Richtung administrativer und ope-

rativer Aufgaben zu verschieben, was letztlich zu einer „Entpädagogisierung der Arbeit“ führt und folglich negative Auswirkungen auf die Qualität pädagogischen Handelns hat. Nicht mehr der pädagogisch handelnde Weiterbildner, sondern der Generalist wird verlangt, dessen gewünschtes Profil aber nur dann annähernd abgedeckt werden kann, wenn es zu Lasten der pädagogischen Kernkompetenzen geht, so die Aussage der Probanden. Für viele der zu erfüllenden Aufgaben, jenseits der pädagogischen Arbeit, fehlt die Kernkompetenz, die weder im Studium noch in der bisherigen Berufspraxis ausreichend erworben werden konnte. Zur Kompensation von Defiziten wird daher die eigene Weiterbildung intensiv in unterschiedlichen Lern- und Organisationsformen genutzt. Probleme (finanziell, organisatorisch etc.) hinsichtlich der Wahrnehmung von Weiterbildung zwischen dem Beschäftigungsbetrieb und den Beschäftigten existieren kaum.

„Wenn ich jetzt in der Arbeit was nicht kann, dann wird die Weiterbildung vom Arbeitgeber bezahlt. Wer hier eine Weiterbildung machen will, kann dies tun, wer nicht will, der muss auch nicht. Wenn jemand sagt, dass er selbst Defizite bei sich feststellt, dann wird das auch bezahlt.“ (Transkript 9)

Entgegen der Beschreibungen der Festangestellten entspricht die aktuell ausgeübte Tätigkeit der Selbstständigen im Kern den eigenen Vorstellungen der Berufsausübung. Mit der Bezeichnung Dozent oder Coach charakterisieren sie ihre Haupttätigkeit als vermittelnd, lehrend und beratend. Aufgaben wie die Kundenakquise, die Abrechnung oder Vermarktung von Kursangeboten werden als professionszugehörig, aber eher peripher, wenngleich in ihrer Querschnittsfunktion als pädagogisch affin akzeptiert.

„Der Schwerpunkt liegt bei mir in der Durchführung von Weiterbildung. Obwohl ich also viel Unterricht mache, berate ich die Teilnehmer und Unternehmen auch. Das greift oft ineinander über (...). Natürlich muss ich immer gucken, dass ich neue Aufträge reinkriege und dass meine Kurse zu meinen Kunden oder den Teilnehmer, also zu deren Interessen und Wünschen passen. Auch die Preise sind wichtig, sie müssen stimmen. Das ist ja ganz klar. (...) Ich mag meine Arbeit.“ (Transkript 14)

Vornehmlich die Kundenakquise wird als Betätigungsfeld des professionellen und qualitativen Handelns angesehen. In dieser Hinsicht

grenzen sich die als selbstständig arbeitenden Weiterbildner von den Festangestellten ab, die in diesen oder vergleichbaren Aufgaben eine Erosion ihrer pädagogischen Arbeit sehen. Die eigene Weiterbildung gehört für die Selbstständigen zur Berufsausübung. Die Bereitschaft, Kosten und Zeit hierfür zu investieren, ist hoch ausgeprägt, zumal für die Investitionen aufgrund der geschilderten Einkommenssituation auch die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

„Ich bilde mich selbst ständig weiter. Ich lese Stellenanzeigen und schaue, was muss man für welche Position mitbringen, um dann eventuell neue Handlungsfelder zu erschließen. (...) Finanziert wird das privat. Das ist aber auch schön. Ich habe kein Problem damit, Geld für schöne Themen auszugeben.“ (Transkript 14)

Festangestellte wie auch Selbstständige in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung verfügen, so die Ergebnisse aus den Interviews, über einen hohen Dispositionsspielraum im unmittelbaren beruflichen Handlungsfeld. Dies schlägt sich im Streben nach eigener Professionalisierung wie auch im Anspruch nach einer guten Qualität

der eigenen Arbeit nieder. Die Qualität der zu erbringenden Weiterbildungsdienstleistung wird von den Probanden als der ausschlaggebende Erfolgsfaktor und als Gradmesser der Arbeit herausgestellt. Eine gute Qualität sichert Auftragskontinuität und wirtschaftlichen Ertrag. Qualität der Arbeitsleistung ist ein zentrales Merkmal professionellen Handelns und konstituiert den Markterfolg gegenüber der Konkurrenz.

„Wenn ich nicht gut arbeite, dann bleiben die Teilnehmer weg und es kommt kein Geld mehr rein, dann muss mein Arbeitgeber die Kurse zusammen streichen und das heißt, ich oder ein Kollege muss gehen.“ (Transkript 8)

„Ich habe einen sehr hohen Anspruch an mich selbst. (...) Über die Qualität kann ich entscheiden und die ist mir immer sehr wichtig gewesen. (...) Ich würde nie etwas machen, was niedrige Qualität hat, denn wenn die Qualität stimmt, dann bekomme ich auch wieder Aufträge. (...) Die Qualität darf nie leiden, da lehne ich den Auftrag lieber ab, so was mache ich nicht.“ (Transkript 14)

Die festangestellten Probanden betonen, dass gerade im gehobenen Preissegment durch die

Kunden (sowohl der Finanziers als auch der Teilnehmer) ein starkes Augenmerk auf qualitativ hochwertige Arbeit gelegt wird. Für sie liegt ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Anbietern besonders darin, dass den Kunden bekannt ist, dass es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen der Mitarbeiter des Bildungsträgers um weitgehend „geschützte“ Arbeitsverhältnisse handelt, mit denen auch die erforderliche Qualität geliefert werden kann. Um dieses Versprechen einzulösen, ist die Qualitätssicherung von Relevanz, zu der aber auch die permanente Weiterbildung zählt, die von den Beschäftigungsbetrieben durch die Bereitstellung erforderlicher Ressourcen in der Regel und problemlos gewährt wird.

Die Bewertung der Arbeitsbedingungen wird von beiden Gruppen (Festangestellte und Selbstständige) positiv eingeordnet. Während die Selbstständigen ihre Zufriedenheit mit der Bezahlung, den Auftraggebern und der Auftragslage begründen, heben die Festangestellten die Identifikationsmöglichkeiten mit den zu erledigenden pädagogischen Aufgaben, dem Arbeits- und Betriebsklima sowie dem kollegialen Umgang mit den Kunden, Kollegen und Teilnehmern hervor. Trotz der im Großen und

Ganzen artikulierten Zufriedenheit klagen die Festangestellten über schleichende innerorganisatorische Veränderungsprozesse, was zu einer Verlagerung bzw. Verbreiterung der Tätigkeiten, zu einer zunehmenden Arbeitsdichte und zu erhöhtem Leistungsdruck führt und qualitative Probleme in der Arbeitserledigung aufwirft.

„Ich lege viel wert auf gute Arbeit, das sehen dann auch meine Kunden. Ich kriege dann auch sehr gute Honorare. (...). Wenn ein Kunde gemerkt hat, der Kurs oder das Training war gut, dann kommt er auch wieder bei Gelegenheit.“ (Transkript 14)

„Meine Kollegen sind nett und auch mein Chef und die Teilnehmer. Ich mag meine Arbeit. (...) Durch die erhöhten Anforderungen ist es schwierig überhaupt den Überblick zu wahren. Die Qualität der Arbeit leidet.“ (Transkript 10)

„Wenn ich nur Verwaltung mache und keine Seminare, macht mir die Arbeit keine Freude. (...) Für Besprechungen kann man sich nur noch auf den groben Kontext vorbereiten, wichtige Detailfragen werden ausgeblendet.“ (Transkript 1)

Die in den Gesprächen zum Ausdruck kommende Akzeptanz der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, gepaart mit der relativ hohen Einkommenserzielung, der mehr oder minder sicheren Auftragslage wie des vorhandenen Identifikationsgrades mit den wahrzunehmenden Aufgaben und Funktionen hat dazu geführt, dass den Gewerkschaften als Interessenvertretung keine Rolle zugeschrieben wird. Keiner der Probanden ist Mitglied einer Gewerkschaft. Außerdem werden diese unisono auch nicht als Akteur für zentrale beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder gesehen.

„Ich weiß nicht, was mir eine Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft bringen sollte. (...) Wenn ich mir wünschen würde, dass ich in Zukunft weniger Arbeit habe, dann würde das bedeuten, dass wir weniger Teilnehmer haben und das wäre schlecht.“ (Transkript 11)

„Ich habe noch gar nicht darüber nachgedacht, in eine Gewerkschaft einzutreten. Warum auch, was tun die für mich?“ (Transkript 1)

4 Zusammenfassung und Perspektive

Durch die Ergebnisse aus der Befragung von Beschäftigten in der Weiterbildung wird belegt, dass eine Polarisierung in den Beschäftigungsbedingungen wie auch -chancen zwischen den beiden Segmenten der allgemeinen und beruflichen/betrieblichen Weiterbildung eingetreten ist. Wenngleich die Befunde nicht repräsentativ sind und die Beschäftigungslage in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung nur unzureichend bei der Auswahl des einbezogenen Samples berücksichtigt werden konnte, so bleibt doch festzustellen, dass sich innerhalb des Segments der allgemeinen Weiterbildung ein Ausmaß an prekärer Beschäftigung breit gemacht hat, das den öffentlichen Bekundungen über die gesellschaftliche Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens diametral entgegensteht. Ob sich die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung tatsächlich im Sinne einer voranschreitenden Polarisierung konstituieren oder ob nicht vielmehr weitere Ausprägungsstufen und Typisierungen auf einem Kontinuum zwischen den beiden Polen bestehen, kann auf Basis der Befunde nicht exakt beantwortet werden. Es muss geprüft werden, ob und inwiefern ordnungspolitische Regulierungen des Weiter-

bildungssektors zu einer segmentspezifischen Spaltung der Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung beigetragen haben.

Besonders von einkommensprekärer Beschäftigung sind die Selbstständigen in der allgemeinen Weiterbildung betroffen, während die Vergleichsgruppe in der privatfinanzierten, beruflichen/betrieblichen Weiterbildung relativ hohe Einnahmen erzielt. Einkommensprekariät und instabile Beschäftigung stehen in einem deutlichen Zusammenhang zu den jeweilig zu betreuenden Adressatengruppen, den Maßnahmenzielen und den beauftragenden Arbeitgebern. Während die prekär „Beschäftigten“ vornehmlich in öffentlich geförderten Maßnahmen mit sehr heterogenen, eher geringqualifizierten Zielgruppen arbeiten und neben der (sozial-) pädagogischen Betreuung auch sozialpolitische (integrative) Funktionen und Aufgaben übernehmen müssen, arbeiten die weitaus besser bezahlten Selbstständigen in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung mit zumeist homogenen, höherqualifizierten Adressatengruppen in fachlich profilierten Inhaltsbereichen. Besonders krass ist die Differenz beider Gruppen bezüglich der sozialen Absicherung und der eigenen Fort- und Weiterbildung. Müssen

die prekär Beschäftigten ihre sozialen Beiträge wie auch die erforderliche Weiterbildung aus ihren kärglichen Einkommen als Honorarkraft selbst finanzieren, kann die Vergleichsgruppe im beruflichen/betrieblichen Segment auf eine veritable Konstellation und Unterstützungsstrukturen (z. B. Zeit- und Geldinvestitionen) zurückgreifen. Einerseits sichert die Nähe zur



privatwirtschaftlichen beruflichen/betrieblichen Weiterbildung mit einer hohen Verwertungsperspektive der zu vermittelnden Qualifikationen und Kompetenzen vergleichsweise komfortable Beschäftigungsbedingungen, soziale Sicherung und lukrative Einkommen. Andererseits führt die Nähe zur staatlich finanzierten Weiterbildung mit öffentlichen Hauptauftraggebern (Bundesagentur für Arbeit, BAMF,

Bund, Land, Kommunen) und einem eher sozialpolitischen Inhaltsprofil der Maßnahmen zu unverantwortbaren prekären Einkommens- und Beschäftigungsverhältnissen mit hohen und unvermeidbaren Risiken des individuellen sozialen Abdriftens aufgrund einer hochgradig beruflich-erwerbsbezogenen Instabilität. Da zwischen den befragten Probanden in beiden Segmenten nur graduelle qualifikatorische Unterschiede (beruflich-akademische Abschlüsse) bestehen, ist der Eintritt bzw. die gewährte Zugangschance in eines der beiden Segmente der entscheidende Faktor für den weiteren Erfolg, die Stabilität und die Entwicklungschancen der Berufskarriere. Treffen die vorgenannten zusammenfassenden Aussagen zur Polarisierung der Beschäftigungslage im Bereich der Selbstständigen in den verglichenen Segmenten in grundsätzlicher Betrachtung zu, gestaltet sich die Lage bei den Festangestellten in beiden Bereichen durchaus entspannter, wenngleich die erzielten Einkommen deutlich variieren.

Als ein problematisches Feld erweist sich aus der Sicht der Befragten der beschleunigte Wandel in den Arbeits- und Aufgabenfeldern. Nicht nur, dass der – in der Regel durch eine akademische Ausbildung – erworbene beruf-

liche Abschluss als unzureichend für die anfallende Aufgabenerledigung empfunden wird, der permanente Wechsel der Aufgaben und Funktionen, die Ausdünnung pädagogischer Kompetenzfelder durch Verbreiterung und Anreicherung mit anderen Einsatzbereichen, für die erst die nötigen Kompetenzen erworben werden müssen, produziert einen enormen Arbeitsdruck mit hohen zeitlichen und psychischen Belastungen infolge der dauerhaften Arbeitsverdichtungen und den Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen. Zwar wird dies von allen befragten Gruppen, unabhängig von ihrem Erwerbsstatus, als Problem markiert, jedoch sind die Folgen je nach Gruppe unterschiedlich zu bewerten. Während besonders die prekär Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung unter ihren Bedingungen einen besonderen Leidensdruck spüren, begreifen die Festangestellten wie auch die Selbstständigen in der (privatwirtschaftlich finanzierten) beruflichen/betrieblichen Weiterbildung den Druck als potenziellen Entwicklungskorridor, um ihre Handlungsbasis, ihr Kompetenzrepertoire und ihr Autonomiespektrum in den abgesicherten institutionell-organisatorisch-kommunikativen Strukturen zu verbreitern. Zugespitzt formuliert: Während die Beschäftigten in der

privatfinanzierten, beruflichen/betrieblichen Weiterbildung dies aufgrund ihrer sozialen und beruflichen Lage als Professionalisierungschancen nutzen können, droht den Honorarkräften in der allgemeinen Weiterbildung aufgrund fehlender Einbindung in entsprechende Strukturen eher eine Deprofessionalisierung und damit womöglich eine dauerhafte Destabilisierung im Erwerbslauf, da sie sich nur in losen Arbeitsbeziehungen in einer Zone austauschbarer pädagogischer „Jedermannstätigkeit“ befinden. Trotz der Erkenntnis ihrer fatalen Beschäftigungslage trauen die Beschäftigten den Gewerkschaften als Interessenvertretung wenig politischen Gestaltungseinfluss zu.

Mit den vorgestellten Ergebnissen konnte nur ein Schlaglicht, eine Momentaufnahme auf die Beschäftigungslage in der Weiterbildung geworfen werden. Das, was sich bereits in den Ergebnissen der WSF-Studie aus dem Jahr 2005 in ersten Konturen abzeichnete, hat sich seitdem beschleunigt und zu dramatischen Beschäftigungsverhältnissen zumindest im Sektor der öffentlich-finanzierten Weiterbildung mit expandierender Tätigkeit auf Basis prekärer Honorarverträge geführt. In Bezug auf das reale Ausmaß der Lebens-, Arbeits- und Beschäfti-

gungsbedingungen von Weiterbildnern in unterschiedlichen Typen und Segmenten der Weiterbildung (allgemeine, berufliche, betriebliche) ist dringender Forschungsbedarf durch empirische Erhebungen zu reklamieren. Dieser Forschungsbedarf gilt für die Profession insgesamt, denn in der erziehungswissenschaftlichen Forschung herrscht Einigkeit darüber, dass die Weiterbildung bislang keine Profession darstellt und sich jenseits einer Kompetenzdebatte weder in Deutschland noch in anderen europäischen Staaten eine tatsächliche Diskussion um die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals zeigt (vgl. Nuissl 2005, 49 ff.). Die Ergebnisse aus unserer Untersuchung werfen eine Vielzahl von Forschungsfragen mit tiefer gehenden Analysenotwendigkeiten auf. Der Gegenstandsbe-
reich erweist sich jedoch als hochkomplex und sperrig, da sich z. B. die beschäftigungsspezifischen Rahmenbedingungen sowie die institutionellen Kontexte und Tätigkeitsfelder zwischen den Weiterbildungssegmenten und -finanziers erheblich unterscheiden. Die Tätigkeit der Weiterbildner ist diffus, so dass eine Klassifizierung der Tätigkeiten für die gesamte Weiterbildung im Sinne einer homogenen „Profession“ eher unwahrscheinlich ist und sich damit die Frage stellt, ob eine Professionalisie-

rungsdebatte bezogen auf die gesamte Weiterbildung grundsätzlich angemessen ist. Ohne Zweifel befindet sich das Selbstverständnis der Weiterbildner im Wandel, worauf die Ergebnisse der Untersuchung hindeuten. Dies fokussiert sich vor allem auf die Befürchtung eines schleichenden Verlustes des Pädagogischen und der damit korrespondierenden Kernaufgabe der Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen und dessen Qualität(s)sicherung. Es bedarf der empirischen Klärung, welche Wirkungen dieser Wandel auf die Weiterbildung nimmt, wobei es wichtig ist, die Veränderungen im Tätigkeitsfeld vor dem Hintergrund des Selbst- und Fremdbildes zu untersuchen. Handelt es sich um eine Deprofessionalisierung und damit um einen tatsächlichen Verlust weiterbildnerischer Arbeit oder aber um eine Veränderung des Tätigkeitsfeldes im Sinne einer Reprofessionalisierung in neuen Korridoren?

In der wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Debatte zum Lebenslangen Lernen findet sich immer wieder die empirisch nicht gestützte Annahme, dass die Beschäftigungssituation des Weiterbildungspersonals zur Bewältigung der Professionalisierungs- und Qualitäts-herausforderungen essentiell ist (vgl. Kremer

2008, 3; Leney 2004, 145 ff; Lattke/Nuissl 2008, 7, 16; Europäische Kommission 2006, 7 f.). Die in dieser Studie identifizierten negativen Auswirkungen auf die Weiterbildungsqualität, die sich nach Ansicht der Probanden aus der Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen und der Destabilisierung des Erwerbsverlaufs sowie aus den wahrnehmbaren Verlusten des originär „Weiterbildnerischen“ ergeben, bedürfen weitergehender, empirischer Untersuchungen, um diesen Zusammenhang zu überprüfen.

In der Professionsdebatte der Weiterbildung gilt es weiterhin, die dialektische Spannung zwischen „gesellschaftlichem Mandat und Lizenz“ (Nittel 2000) – also die Divergenz eines oftmals diffusen und weiten Aufgaben-, Tätigkeits- und Funktionsfeldes (weites Mandat) und einem nur begrenzten Gestaltungsspielraum und Handlungsrepertoire (enge Lizenz) aufzuheben –, damit sich eine identitätsstiftende Profession der Weiterbildung herausbilden kann. Interessant wird bei diesem Aushandlungsprozess sein, ob sich eine subjektive Beruflichkeit in biografischer Perspektive als Gegenentwurf zu den Konstrukten des „Arbeitskraftunternehmers“ und „Selbstmanagers“ entwickeln kann.

Literaturverzeichnis

Ambos, Ingrid (2009): Finanznöte sind Ursache für den Fachkräftemangel. Herausforderungen in der Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern. Bonn.

Bancherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, André (2009): Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“. Memorandum des Arbeitskreises Dienstleitungen. Bonn.

Biebeler, Hendrik/Lesch, Hagen (2007): Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch, in: Industrielle Beziehungen, 14(2), 133-153.

Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. In WSI-Diskussionspapiere, H. 156. München.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008a): Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – lange Zeitreihen (2000-2006). Nürnberg. (URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html>, Zugriff: 10.10.2008, 09:00 Uhr)

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008b): Einsatz ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Jahreszahlen 2007. Nürnberg. (URL: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/f.html>, Zugriff: 10.10.2008, 09:00 Uhr)

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2008c): Geschäftsbericht 2007. Nürnberg. (URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2007.pdf>, Zugriff: 10.10.2008, 09:00 Uhr)

**Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2008):**
Grundauszählung wbmonitor 2008. Bonn,
16.12.2008.

**Bund-Länder-Kommission für Bildungs-
planung und Forschungsförderung
(BLK) (Hrsg.) (2004):** Strategie für
Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik
Deutschland. Bonn.

**Deutsches Institut für Erwachsenenbil-
dung (DIE) (Hrsg.) (2008):** Trends der
Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008.
Bielefeld.

Europäische Kommission (Hrsg.) (2006):
Mitteilung der Kommission. Erwachse-
nenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel,
23.10.2006.

Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth (2001): Pro-
fession. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl,
Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachse-
nenbildung, Bad Heilbrunn.

**Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)/
Deutsches Institut für Wirtschaftsfor-
schung (DIW) Berlin/Institut für an-
gewandte Sozialwissenschaft (infas)
(Hrsg.) (2005):** Evaluation der Maßnah-
men zur Umsetzung der Vorschläge der
Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung
beruflicher Weiterbildung und Transferlei-
stungen. Berlin.

Kraft, Susanne (2006): Aufgaben und Tätig-
keiten von Weiterbildner/inne/n – Heraus-
forderungen und Perspektiven einer weiteren
Professionalisierung in der Weiterbildung.
Bonn. (URL: [http://www.die-bonn.de/es-
prid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf](http://www.die-bonn.de/es-
prid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf),
Zugriff am 09.10.2008, 18.45 Uhr)

Kraft, Susanne (2009): Berufsfeld Weiter-
bildung. in: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga v.
(Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/
Weiterbildung. 3. überarb., erw. Aufl., Wies-
baden, S. 427-436.

Kremer, Manfred (2008): Kompetenz des
Bildungspersonals – Basis für die Qualität
der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in
Wissenschaft und Praxis, H. 6, S. 3-4.

Lattke, Susanne; Nuissl, Ekkehard (2008): *Qualifying Professionals for Adult Learning in Europe*, in: Nuissl, Ekkehard; Lattke, Susanne (Hrsg.): *Qualifying adult learning professionals in Europe*. Bielefeld, S. 7-18.

Leney, Tom (2004): *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET*. London.

Nittel, Dieter (2000): *Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verbesserung*. Bielefeld.

Nuissl, Ekkehard (2005): *Professionalisierung in Europa*. In: *Report: Zeitschrift Weiterbildungsforschung*, H. 4, S. 47-56.

Odenthal, Herbert/Nakielski, Hans/Winkel, Rolf (2007): *Wichtige (Grenz-) Werte in der Sozialversicherung – gültig ab 1. Januar 2008*. In: *Soziale Sicherheit*, H. 12. S. 430-431.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Hrsg.) (2006): *Employment outlook*. Paris.

Research voor Beleid/Plato (Hrsg.) (2008): *Alpine - Adult Learning Professions in Europa. A study of the current situation, trends and issues. Final report*. Zoetermeer, 29.08.2008.

Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2006): *The Persistent Decline in Unionisation in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis?*, IZA Discussion Paper, Nr. 2388, Bonn.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): *Wirtschaftsrechnungen. Einkommens- und Verbrauchsstichprobe – Einkommensverteilung in Deutschland. Fachserie 15, H. 6*. Wiesbaden, 20.11.2006.

WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Hrsg.) (2005): *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen*. Kerpen.

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/2103045
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Lönningstraße 35
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-
Vorpommern
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
E-Mail: landesverband@gew-mvp.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neurunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand,
Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft in der GEW

(Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Frau/Herr Nachname (Titel), Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon E-Mail

Geburtsdatum Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer BLZ

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Tarif-/Entgelt-/Besoldungsgruppe Stufe Bruttoeinkommen mtl.

Betrieb/Dienststelle/Schule Träger

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle/der Schule Postleitzahl/Ort d. Betr./Dienst./Schule

Beschäftigungsverhältnis

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge | <input type="checkbox"/> in Elternzeit |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe / des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.
Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

GEW-Hauptvorstand
Postfach 90 04 09
60444 Frankfurt am Main

