

Mehr Geld für Integrationslehrkräfte

Kurzgutachten zum Finanzierungssystem der Integrationskurse

Seit Januar liegt das Kurzgutachten der Ramboll-Management-Gruppe zum Finanzierungssystem der Integrationskurse auf dem Tisch. Die schwedischen Experten wurden vom Bundesministerium des Innern (BMI) und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beauftragt, ein Gutachten zur Weiterentwicklung des Finanzierungssystems der Integrationskurse zu erstellen. Im Zentrum der Untersuchung steht die Beschäftigungssituation der Lehrkräfte und damit verbunden eine Qualitätsüberprüfung der Integrationskurse. Das Gutachten zeigt deutlich auf, wie gering die Vergütung der Lehrkräfte ist und welche Qualitätsprobleme damit verbunden sind. Allerdings wird nicht das gesamte Ausmaß der prekären Situation deutlich.

Situation und Vergütung der Lehrkräfte

Das Gutachten stellt fest, dass die Belastung der Lehrkräfte sehr hoch ist. Die überwiegende Anzahl der Lehrkräfte ist auf Honorarbasis beschäftigt. Als Belastungen werden aufgezählt: geringe Vergütung, geringe Beschäftigungssicherheit, Verdienstaufschläge durch Krankheit, Urlaub, Fortbildung, verschobene oder nicht zustandegekommene Kurse, Teilnahmegebühren und Fahrtkosten für Fortbildungen. Auffällig ist, dass die immense Belastung durch die hohen Sozialversicherungsbeiträge hier von den Experten nicht genannt wird – auch an keiner anderen Stelle des Gutachtens.

Die Vergütung der Lehrkräfte wird in dem Gutachten detailliert aufgeschlüsselt. Auf der Grundlage einer Datenabfrage des Bundesam-

tes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) von insgesamt 1.146 Kursträgern, die Honorare zwischen unter 15 Euro und über 30 Euro aufzeigt, ermitteln die Experten ein Durchschnittshonorar von 18,35 Euro. Des Weiteren errechnen sie ein monatliches Nettoeinkommen von 1.168 Euro und ein Bruttoeinkommen von 1.775 Euro – eingeschlossen einer Vor- und Nachbereitungszeit von 22,5 Minuten pro Unterrichtseinheit. Bei diesen Berechnungen zeigen sich allerdings die Schwächen des Gutachtens. Nicht das Durchschnittshonorar von 18,35 Euro ist die entscheidende Größe, sondern der Medianwert, also die Grenze zwischen zwei Werten. Es ist auch nicht nachvollziehbar, welche Faktoren bei der Berechnung des Netto- und Bruttoeinkommens berücksichtigt wurden. Diese sind auf der Grundlage des Medianwertes und der Einbeziehung aller relevanten Faktoren in der Realität niedriger.

Vergütung von Lehrkräften im Vergleich

Die Gutachter unternehmen den Versuch, das Einkommen der Lehrkräfte in Integrationskursen mit den Gehältern anderer Pädagog/innengruppen zu vergleichen. Dabei ziehen sie das Einkommen von Lehrkräften im öffentlichen Schuldienst für eine Berechnung heran. Ein wichtiger Schritt, denn so kommt doch deutlich zum Ausdruck, wie niedrig das Honorareinkommen der Integrationslehrkräfte ist – auch wenn die Berechnungen von Brutto- und Nettovergütung so nicht ganz nachvollziehbar sind. Die Einstiegsgehälter von angestellten Lehrkräften im Schuldienst liegen dem Gutachten zufolge

Info

Am 17.9.2010 findet ein vom GEW Hauptvorstand initiiertes „Runder Tisch Weiterbildung“ statt. Hier soll über die aktuelle Beschäftigungssituation informiert sowie über die Zukunftsperspektiven der Weiterbildung beraten werden. Diskutiert wird, wie eine angemessene Bezahlung der Lehrkräfte im Weiterbildungsbereich sowie deren soziale Absicherung auf Bundes- und Länderebene erreicht werden kann. **Ort: DGB Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin; Zeit: 10.30 bis 16 Uhr.** Weitere Informationen zum Thema und Ergebnisse dieser Veranstaltung finden Sie in der nächsten prekär-info.

um 71 Prozent höher als bei Integrationslehrkräften, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen erhalten 30 Prozent mehr, Erzieherinnen und Erziehern immerhin noch 15 Prozent. Auch die Mindestlohnforderung der Gewerkschaft liegt höher, nämlich um 17 Prozent. Die Gutachter kommen zu dem Ergebnis, dass die Vergütung von Lehrkräften in Integrationskursen weit unter dem vergleichbaren Durchschnitt liegt. Das müsste den Verantwortlichen zu denken geben.

Zusammenhang von Lehrkräftevergütung und Kursqualität

Die Gutachter gehen davon aus, dass eine höhere Vergütung nicht nur den Lehrkräften, sondern auch der Kursqualität zugute kommt. Sie

benennen dafür folgende Gründe: Bei einer unangemessenen Vergütung sei eine zu hohe Stundenzahl erforderlich, um ein auskömmliches Einkommen zu erreichen, außerdem sinke die Einsatzbereitschaft und die Fluktuation nehme zu. Es ist gut, dass die Gutachter sich ein Argument der Gewerkschaften zu eigen machen, dass

gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen gute Arbeit wahrscheinlich machen. Als positiv ist auch die Einsicht der Gutachter zu werten, dass die bloße Messung der Bestehensquote der B 1 Prüfung kein Kriterium zur Messung der Kursqualität ist.

Weiterentwicklung des Finanzierungssystems

Zum Schluss des Gutachtens wird aufgezeigt, wie durch eine Weiterentwicklung des Finanzierungssystems eine bessere Vergütung der Lehrkräfte gesichert werden kann. Da nach Meinung der Experten die Träger ein auskömmliches Einkommen haben, ist laut Gutachten primär die Erhöhung der Stundenvergütung von Lehrkräften Ziel einer besseren Finanzierung.

Es ist neu und richtungsweisend, die Lehrkräfte in den Mittelpunkt zu stellen, da sie wesentlich weniger verdienen als Lehrkräfte im Sozial- oder Schuldienst. Es sollte aber auch die Arbeit der Träger besser finanziert werden, die sich um ein qualitativ hochwertiges Angebot und eine gute

Begleitung ihrer Lehrkräfte bemühen, denn diese klagen über unzureichende Mittel. Für eine Erhöhung des Stundensatzes und eine bessere Vergütung der Lehrkräfte berechnen die Gutachter folgende zusätzliche Haushaltsmittel: Niveau Mindestlohnforderung 13 Millionen mehr bei einem Stundensatz von 2,56 Euro; Niveau Sozialpädagog/innen 22,2 Millionen mehr bei einem Stundensatz von 2,96 Euro; Niveau Lehrkräfte im Schuldienst 53,5 Millionen mehr bei einem Stundensatz von 4,05 Euro. Eine Erhöhung des Stundensatzes ist sicher notwendig, aber er wird nur dann an die Lehrkräfte weitergegeben, wenn er verbindlich daran geknüpft ist.

Fazit

Es ist ein Fortschritt, dass die Beschäftigungssituation der Lehrkräfte im Zentrum einer Untersuchung steht, und dass die Entgeltvariante einer Bezahlung der Lehrkräfte wie an öffentlichen Schulen überhaupt vorgerechnet wird. Das Gutachten hebt damit sehr deutlich die unterdurchschnittliche Bezahlung der Lehrkräfte in Integrationskursen hervor. Dennoch: Das volle Ausmaß der prekären Beschäftigungsverhältnisse und die Folgen für den Einzelnen und die Gesellschaft werden verschwiegen. An keiner Stelle des Gutachtens werden die fehlende soziale Absicherung, die unverhältnismäßig hohen Beiträge zu den Sozialversicherungen und die drohende Altersarmut erwähnt.

Eigentlich hätten die Verantwortlichen schon längst handeln müssen, denn die Rambo-Management-Gruppe hat bereits in ihrem Evaluationsgutachten, das im Januar 2007 veröffentlicht wurde, auf die miesen Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte hingewiesen. Die geringfügige Erhöhung des Stundensatzes im Juli 2007 von 2,05 auf 2,35 Euro wurde von den meisten Trägern nicht an die Lehrkräfte weitergegeben. Damit sich die Träger nicht wieder hinter die unternehmerische Freiheit zurückziehen können, muss gelten: Eine wirtschaftlich und rechtlich gesicherte Stellung der Lehrkräfte muss durch reguläre Beschäftigung gesichert, mindestens aber wie bei privaten Ersatzschulen zum Zulassungsmerkmal erhoben werden. ◀

Inge Müller

GEW Rheinland-Pfalz



Info

Mehr zum Gutachten auf der Internetseite des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BaMF): www.integration-in-deutschland.de unter „Kurzgutachten zum Finanzierungssystem der Integrationskurse“

DaZ-Netzwerktreffen:

Integrationslehrkräfte: Zwischen Anerkennung und Prekariat

Integrationslehrkräfte leiden unter einer paradoxen Situation: Ihre Leistung wird zwar politisch offiziell anerkannt und als vergleichbar mit der Tätigkeit einer Lehrerin/eines Lehrers an einer staatlichen Schule angesehen, doch in vielen Fällen erhalten sie einen Hungerlohn und keinerlei soziale Absicherung durch den Auftraggeber. Deshalb ist eine Neubewertung ihrer Tätigkeit, ein offizieller Status sowie Festanstellungen als „staatlich anerkannte Integrationskurslehrer/innen“ dringend erforderlich.

Dies ist das Resümee von über 70 Integrationskurslehrkräften aus 31 nordrhein-westfälischen Städten, die zum zweiten überregionalen DaZ-Netzwerktreffen (Deutsch als Zweitsprache) in Moers zusammenkamen, um sich über ihre prekären Arbeitsbedingungen auszutauschen und über ihre Forderungen zu beraten.

Zwar sind dem Ramboll-Gutachten im Auftrag der Bundesregierung zufolge die Integrationskurse zu einer „Erfolgsgeschichte“ geworden, die „in erster Linie die Kursträger und Ihre Lehr-

kräfte ermöglicht haben.“ Aber: Obwohl es sich ohne Zweifel um hoch qualifizierte, engagierte und erfolgreiche Lehrkräfte im staatlichen Auftrag handelt, wird ihre Entlohnung der geforderten Qualifikation und den pädagogischen Leistungen nicht im Geringsten gerecht! Die Integrationslehrkräfte fordern daher, ein garantiertes einheitliches Mindesteinkommen, das Dumping-Löhne dauerhaft verhindern soll.

Übergangsweise fordern sie pragmatisch die hälftige Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und ein Mindesthonorar von 30 Euro pro UE, einen bezahlten Urlaubsanspruch und Honorarfortzahlung im Krankheitsfall sowie bezahlte Fortbildungen. Nicht zuletzt fordern sie Mitbestimmungsrechte, Mitsprache und Vermittlung der Belange von Lehrkräften zum Bundesamt.

Die Resolution wurde von allen Anwesenden namentlich unterzeichnet und der Bundeskanzlerin sowie weiteren politisch und administrativ Verantwortlichen zugestellt. ◀

Trauerspiel Branchentarifvertrag Weiterbildung

Fast 20 Jahre lang stand der Branchentarifvertrag für die Weiterbildner auf dem „Spielplan“. Geändert haben sich im Laufe der Jahre die Anzahl der „Aufführungen“ und die Mitspieler. Nun müssen wir uns fragen, ob das Stück abgesetzt werden soll, oder ob es doch noch gelingt, den Branchentarifvertrag zum Repertoire aller Weiterbildungsbühnen zu machen.

Am Anfang stand nur die Einsicht in die Notwendigkeit, die Weiterbildungsbranche durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu regulieren. Ein erster Beschluss des

Gewerkschaftstages datiert aus dem Jahr 1989! Noch weit über zehn Jahre dauerte es, bis aus dieser Grundsatzentscheidung eine Tarifinitiative wurde. Durch die Gründung von ver.di hat sich immerhin die Zahl der beteiligten Einzelgewerkschaften reduziert. Der entscheidende Durchbruch gelang mit der Bildung des BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V.), und in diesem der Zweckgemeinschaft, die sich die Regelung der Arbeitsbedingungen auf die Fahne geschrieben hat. Trotzdem hat es mehrere Jahre gedauert, bis in Tarifverhandlungen eine Regelung gefunden werden



konnte, die dann allgemeinverbindlich werden sollte. Schwierig war es, die Vorstellungen der Gewerkschaftsseite – ordentliche Standards für die Weiterbildner – mit den Vorstellungen der Arbeitgeberseite – untere Haltelinie – in Einklang zu bringen.

Allgemeinverbindlichkeit

Leitlinie der Tarifinitiative war immer, die Allgemeinverbindlicherklärung durchzusetzen. Dabei wurde schnell deutlich, dass dies nicht über den normalen Weg nach § 5 Tarifvertragsgesetz pas-

Die Laufzeit des Branchentarifvertrages wurde zweimal verlängert – aktuell bis zum 31. Dezember 2010

sieren kann. In diesem hat die Arbeitgeberseite – vertreten durch die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) – schon seit Ende der 90er Jahre nur Blockadepolitik praktiziert. Als „Ausweg“ hat sich dann das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgetan. Über dieses gelang es schon im Baubereich Mindestlohn festzusetzen. Auch in der Baubranche

hatten die Arbeitgeber „aus grundsätzlichen Überlegungen“ keine Allgemeinverbindlichkeit akzeptiert.

Arbeitnehmerentsendegesetz

Wie das in großen Koalitionen so läuft, wurde in einem mühseligen Gesetzgebungsmarathon unter Einbeziehung des Bundesrates schließlich die Weiterbildungsbranche neu in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen. Damit konnte – für den Fall, dass ein entsprechender Tarifvertrag abgeschlossen werden konnte – dieser Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Nach einigem, mehr redaktionellem Hin und Her ist dies schließlich gelungen. Allerdings war das Verfahren nach dem Entsendegesetz inzwischen auch verkompliziert worden. Die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften reichte nicht mehr aus, um eine Allgemeinverbindlichkeit zu erreichen, sondern der Tarifausschuss musste über den eingereichten Tarifvertrag befinden. Für die Weiterbildungsbranche kam hier ein deutliches Nein von der Arbeitgeberseite. Damit hatte der paritätisch besetzte Tarifausschuss kein mehrheitliches Votum finden können. So konnte nicht mehr der Arbeitsminister, sondern lediglich das gesamte Kabinett die Allgemeinverbindlichkeit erklären. Kurz vor der Bundestagswahl im vergangenen Herbst ist dies dann nicht mehr möglich gewesen. Das endgültige Aus schien mit der Klausel im Koalitionsvertrag besiegelt, dass keine Allgemeinverbindlichkeit mehr erklärt werden soll, wenn nicht der Tarifausschuss dazu mehrheitlich eine Befürwortung ausgesprochen hat.

Damit zumindest die Grundlage für eine mögliche Allgemeinverbindlicherklärung nicht wegbricht, wurde die Laufzeit des Branchentarifvertrages zweimal verlängert, aktuell bis zum 31. Dezember 2010. Positive Signale gibt es von Bundeskanzlerin Angela Merkel, die sich eindeutig zu Mindestlohnplänen bekannt hat, und auch die Aussagen der neuen Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen klingen erst einmal positiv. Leere Versprechungen oder eine echte Chance für die Allgemeinverbindlichkeit des Branchentarifvertrages? ◀

Veronika Jäger
GEW Hauptvorstand

Zunehmende Polarisierung der Beschäftigung in der Weiterbildung

– weiterer Klärungsbedarf ist dringend erforderlich

Das Postulat des lebenslangen Lernens steht schon seit Jahren auf der politischen Agenda. Das Schlagwort heißt „Weiterbildung“. Ihr wird eine besondere Aufgabe zugewiesen, denn mit der Lernanstrengung jedes Einzelnen sollen wirtschafts-, sozial-, arbeitsmarkt-, betriebs- und bildungspolitischen Herausforderungen bewältigt werden. Die Lage der Beschäftigten in der Weiterbildung wurde dagegen lange Zeit vernachlässigt. Erst allmählich rückt sie verstärkt in den Blickpunkt des Interesses.

Bereits vor Jahren wurden instabile und zum Teil prekäre Beschäftigungsverhältnisse in einer umfangreichen Studie im Auftrag des BMBF festgestellt. In unserer aktuellen Untersuchung „Beschäftigung in der Weiterbildung“ im Auftrag der Max-Träger-Stiftung wird die Beschäftigungslage der Weiterbildner/innen erneut thematisiert und nach Entwicklungstendenzen gefragt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass den Beschäftigten immer noch eine geringe Wertschätzung für ihre gesellschaftlich wichtige Arbeit zukommt – trotz des Bedeutungszuwachses von Weiterbildung. Gradmesser hierfür ist die soziale Lage (Status, Einkommen, Beschäftigungssicherheit), in der sich die Wei-

terbildungsbeschäftigten befinden. Insbesondere durch veränderte finanzielle Rahmensetzungen in der öffentlichen Weiterbildungsförderung greift eine zunehmende Prekarisierung in der Beschäftigung um sich, von der besonders stark hauptberufliche Honorarkräfte betroffen sind. Ob prekäre Einkommen oder instabile Beschäftigung: Die Situation hängt deutlich davon ab, welche Gruppierungen betreut werden sollen und welche Institutionen diese Weiterbildungen finanzieren. Prekäre Beschäftigung findet vornehmlich in öffentlich geförderten Maßnahmen statt, mit sehr heterogenen, eher geringer qualifizierten Zielgruppen, die zusätzlich (sozial-) pädagogisch betreut und sozialpolitisch intergriert werden müssen. In der privatfinanzierten beruflichen/betrieblichen Weiterbildung sind die Honorarkräfte dagegen finanziell und sozial weitaus besser abgesichert. Die Teilnehmer sind hier überwiegend homogen zusammengesetzt und höher qualifiziert, die Lehrkräfte können fachlich profiliertere Inhalte vermitteln.

Je besser die Inhalte der Weiterbildung beruflich zu

Die Broschüre kann über den GEW-Shop bestellt werden: www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20, Best.-Nr. 1383, Mindestbestellmenge zehn Stück, Einzelpreis zwei Euro; PDF-Download im Internet: www.gew.de/Publikationen_Weiterbildung.html unter: „Schwarzbuch Weiterbildung“



Info

Schwarzbuch – Beschäftigung in der Weiterbildung

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. Die GEW wendet sich daher mit

ihrem im August 2010 veröffentlichten „Schwarzbuch – Beschäftigung in der Weiterbildung“ gegen die unzumutbaren Arbeitsbedingungen im Weiterbildungssektor sowie gegen die Ausweitung prekärer Arbeit in diesem Bildungsbereich.

Neben betroffenen Lehrkräften kommen auch die Wissenschaftler Rolf Dobischat, Anna Rosendahl und Marcel Fischell mit der Expertise „Beschäftigung in der Weiterbildung – Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche“

zu Wort. Die GEW will mit diesem Schwarzbuch informieren und aufklären. Sie sieht die Broschüre insgesamt als ein Appell gegen einen schleichenden Gewöhnungsprozess an prekäre Arbeit und gegen das Schönreden der Marktgesetze in der Weiterbildung.

verwerten sind, desto besser gestaltet sich auch die Beschäftigungssituation der Weiterbildner/innen. Dominieren dagegen sozialpolitische und integrative Ziele in den Maßnahmen, und werden sie öffentlich finanziert (Bundesagentur für Arbeit, BAMF, Land, Kommunen), steigt das

Werden Weiterbildungen öffentlich finanziert, steigt das Risiko prekärer und instabiler Beschäftigung der Lehrkräfte.

Risiko einer prekären und instabilen Beschäftigung für die Lehrkräfte deutlich, mit der Gefahr, weiter sozial und erwerbsbezogen abzudriften.

Das heißt, die Ergebnisse der Untersuchung legen eine zunehmende Polarisierung der Beschäftigungslage in der Weiterbildung nahe: Die Grenze verläuft zwischen öffentlich und privat finanziertem Sektor. Die Qualifikation der Beschäftigten spielt beim Zutritt in eine der

beiden Sektoren keine ausschlaggebende Rolle. Entscheidend für die individuelle Stabilität des Erwerbsverlaufs ist die Frage, in welchem der beiden Sektoren der Einstieg erfolgt, denn ein Wechsel zwischen öffentlichem und privatem Sektor ist aufgrund der spezifischen Tätigkeitsprofile nur schwer zu vollziehen. Es gilt: Je eher, desto einfacher.

Eine prekäre Beschäftigungslage haben vor allem die selbstständigen Honorarkräfte zu beklagen. Festangestellte Weiterbildner/innen sind dagegen in beiden Sektoren weitaus besser sozial abgesichert, wenngleich auch hier das Einkommen im öffentlich finanzierten Segment erheblich unter dem des privatwirtschaftlichen Sektors liegt.

Beide Sektoren polarisiert außerdem ein beschleunigter Wandel auf anderer Ebene: Im öffentlich finanzierten Sektor verzerren sich die Arbeits- und Aufgabenfelder, im privat finanzierten Bereich steigt dagegen die Arbeitszeitintensität und -belastung. Während die Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung von



einer zunehmenden Verlagerung ihrer Tätigkeit auf sozialpädagogische und -integrative Aufgabenfelder – und damit einer Ausdünnung fachlicher Kompetenzen – berichten, verweisen Festangestellte in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung auf eine sukzessive Arbeitsverdichtung, die durch wachsende administrative Tätigkeiten verursacht ist.

Beide Entwicklungen führen zu erheblichen Kompetenzdefiziten, und die Beschäftigten müssen sich weiterqualifizieren. Auch hier ist das Bild allerdings wieder zweigeteilt: Während die Beschäftigten im beruflichen/betrieblichen Segment über bessere Finanzressourcen verfügen und meistens vom Arbeitgeber ausreichend Zeit für eine Weiterbildung zur Verfügung gestellt bekommen, gilt dies für die hauptberuflichen Honorarkräfte in der allgemeinen Weiterbildung nicht – im Gegenteil.

Für die notwendige Professionalisierung ist dies ein problematischer Befund, denn die erste Gruppe kann mit der Weiterbildung ihr Profil verbessern, während die zweite Gruppe aufgrund der desolaten sozialen Situation nur eine sehr eingeschränkte Chance zur Weiterentwicklung erhält.

Wandelnde Aufgabenbereiche, prekäre Beschäftigungsbedingungen und hohe Arbeitsbelastungen führen zu Qualitätsverlusten im zu erbringenden Leistungsspektrum, so die Aussage der Beschäftigten in der allgemeinen Weiterbildung. Dieser Ansicht sind auch die Festangestellten in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung. Die Selbstständigen dieses Sektors sprechen dagegen von einem hohen Qualitätsstandard in den Leistungen. Sie führen dies auf die finanziellen, zeitlichen und weiterbildungsbezogenen Rahmenbedingungen zurück, die ihnen einen ausreichenden Spielraum in der Arbeit ermöglichen. Sie sehen dadurch mehr Handlungsautonomie und bessere Professionalisierungschancen.

Mit den Ergebnissen dieser explorativen Studie kann nur ein Blitzlicht auf die Beschäftigungslage in der Weiterbildung geworfen werden. Deutlich geworden ist aber, dass hier erheblicher Forschungsbedarf besteht. Zur empirischen Untermauerung der Befunde gilt es daher, den Zusammenhang zwischen der



Prekäre Beschäftigung und hohe Arbeitsbelastung der Lehrkräfte führen zu Qualitätsverlusten in der Weiterbildung.

Beschäftigungssituation und dem jeweiligen Weiterbildungssektor zu klären und die These der Polarisierung zu fundieren. Geklärt werden muss ferner, welche Wirkung die fortschreitenden Aufgabenverlagerungen auf das Selbstverständnis der Weiterbildner/innen hat. So wird der Wandel u. a. auch als schleichender Verlust originär pädagogischer Kompetenz empfunden. Empirisch untersucht werden muss, ob es sich beim diesem Tätigkeitswandel um Formen von Deprofessionalisierungserscheinungen handelt oder eher um eine Reprofessionalisierung innerhalb neuer Korridore, die neue Muster von Professionalisierung erfordert. In diesem Zusammenhang spielt die Frage der Weiterbildungsqualität eine wichtige Rolle. ◀

Prof. Dr. Rolf Dobischat
Universität Duisburg-Essen

Info

Anknüpfend an die hier zusammengefasste Expertise ist Prof. Dr. Rolf Dobischat inzwischen von der Hans-Böckler-Stiftung beauftragt, im Rahmen eines Forschungs- und Promotionsprojekts (drei Promotionen), eine umfangreiche Studie zur Beschäftigung in der Weiterbildung zu erstellen.

AKTUELLES

Appell zum Weiterbildungstag 2010: Gute Weiterbildung braucht gute Arbeitsbedingungen

Impressum

prekär

Info der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
für die Beschäftigten in der
Weiterbildung

Herausgeber:

GEW Hauptvorstand
OB Berufliche Bildung
und Weiterbildung
Verantwortlich:
Dr. Stephanie Odenwald
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt
Tel. 0 69-7 89 73-319
Fax 0 69-7 89 73-103
arnfried.glaeser@gew.de
www.gew.de

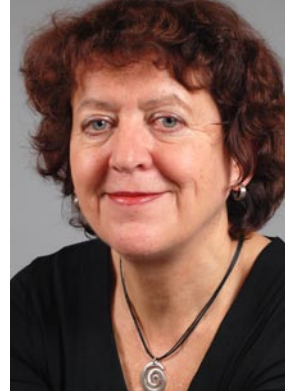
Redaktion: Dr. Stephanie
Odenwald, Arnfried Gläser
Grafik: Achim Heinze
Fotos: GEW

Weitere Informationen
finden Sie auf den Internet-
seiten der GEW-Landes-
verbände

August 2010

Der Deutsche Weiterbildungstag am 24.9.2010 wird als Aktionstag mit rund 100.000 Beteiligten aus mehr als 500 Bildungseinrichtungen angekündigt. Seine Botschaft: Mehr Investitionen in Bildung und Weiterbildung. Organisator ist ein Veranstaltungskonsortium rund um den Bundesverband der Träger Beruflicher Bildung. Bei der Auftaktveranstaltung im Bundestag in Berlin wird bei einer Talkrunde gefragt: „Wer tut endlich was für die Weiterbildung – Politik, Wirtschaft oder der Einzelne?“

Die GEW weist anlässlich des Weiterbildungstages daraufhin, dass die Qualität der Weiterbildung eng gekoppelt ist mit den Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals. Viele Weiterbildner/innen arbeiten zu Bedingungen, die unerträglich sind, wie das Schwarzbuch der GEW zur Beschäftigung in der Weiterbildung mit umfangreichen Informationen und Analysen zeigt.



Dr. Stephanie Odenwald

Mitglied des Geschäftsführenden
Vorstandes der GEW, Leiterin des
Organisationsbereiches Berufliche
Bildung und Weiterbildung

Wir rufen alle Kolleginnen und Kollegen auf, auf den Veranstaltungen am Weiterbildungstag über die prekäre Arbeitssituation zu informieren. Am Weiterbildungstag dürfen die unzumutbaren Bedingungen vieler Weiterbildner/innen nicht schön geredet werden.

Informationen zum Weiterbildungstag:
www.deutscher-weiterbildungstag.de

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Telefon _____ Fax _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ihr Mitgliedsbeitrag:
- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der ersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen
des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer BLZ

Tarif/Besoldungsgebiet

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

- 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.

Prekär Info 1/10

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/ Berufspraktikum
- Sonstiges

**Vielen Dank!
Ihre GEW**