

Weiterbildung aktuell

Bildung
Wissenschaft
Forschung

Weiterbildung: eine dramatische Situation

Zusammenbruch der Branche oder freier Fall – müßig zu überlegen, wie die dramatische Situation in der SGB-geförderten Weiterbildung beschrieben werden kann. Allein die Zahlen sprechen für sich: während noch in den neunziger Jahren im Durchschnitt über 400.000 Teilnehmer pro Jahr gefördert wurden, ist diese Zahl im 2. Quartal 2005 unter 100.000 gefallen. Nicht allein der Einbruch der Teilnehmerzahlen treibt die Branche in den Zusammenbruch: Sinkende Kostensätze und eine zunehmende, brachiale Konkurrenz zwischen den Trägern verschärfen die Situation zusätzlich.

Mit der Einführung des SGB II zum 1. 1. 2005 hat sich zwar die Haushaltssituation verbessert; jetzt stehen eigentlich ausreichend Mittel zur Verfügung, um zumindest den weiteren Niedergang aufzuhalten. Aber das passiert offensichtlich nicht. Denn einerseits sind viele ARGEN als neue Träger der Arbeitsmarktpolitik für die ALG-II-Empfänger noch nicht in der Lage, über die reine Leistungsgewährung hinaus systematisch die vorgesehenen Instrumente einzusetzen, es bleibt bei den arbeitsmarktpolitisch sinnlosen 1-€-Jobs; andererseits haben die ARGEN die restriktiven Vergabeverfahren und den Kostendruck aus dem SGB-III-Bereich übernommen.

Aber ebenso wichtig bei noch so katastrophalen Rahmenbedingungen ist die unternehmenspolitische Reaktion auf die Krise. Und da lassen sich beträchtliche Unterschiede erkennen. Da gibt es Träger, die die Betriebsräte ausführlich über Marktsituation, Unternehmenspolitik und Beteiligung an Ausschreibungen informieren; diesen Betriebsräten wachsen oftmals erweiterte Mitbestimmungsrechte zu, was in der Folge auch dazu führen kann, unangenehme und negative Konsequenzen mittragen zu müssen. Auf der anderen Seite gibt es Träger, bei denen es keinerlei Informationen gibt, es werden oftmals mehrere (natürlich nicht tarifgebundene) Tochtergesellschaften gegründet, das meist befristete Personal wird zwischen den verschiedenen Töchtern hin und her geschoben, hauptberufliches, sozialversicherungspflichtiges Personal wird entlassen und durch Honorarkräften ersetzt. Die schwierigen Rahmenbedingungen müssen dann für jede Absenkung von Gehältern und Abbau von hauptberuflich Beschäftigten herhalten. Was mancher Arbeitgeber schon lange plante, im Windschatten der Krise setzt er es durch. ▶

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

*ih*r haltet die erste Ausgabe des Informationsblatt „Weiterbildung aktuell“ in den Händen, das in lockerer Folge erscheinen soll. Wir wollen hier über aktuelle Entwicklungen in der Branche Weiterbildung informieren und die Sicht von ver.di dazu darstellen.

Rückmeldungen sind unbedingt erwünscht. Wir hoffen, dass weitere Aktivitäten von Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaften und ihre Vernetzung dazu beitragen, ein Bewusstsein zu schaffen, dass wir in einer Branche tätig sind, für die es sich lohnt sich zu engagieren.

ver.di

Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

(Fortsetzung von Seite 1)

Einzelbetrieblich lassen sich die Auswirkungen schon lange nicht mehr auffangen. Trotzdem ist auch entscheidend, wie der einzelne Träger unternehmenspolitisch handelt. Eine Bewältigung der Krise kann aber nur durch Druck auf die politisch Verantwortlichen und durch eine grundlegende Verbesserung der Rahmenbedingungen – in dieser Perspektive auch gemeinsam mit den Arbeitgebern – in die Wege geleitet werden.

Die Ursachen

Die dramatische Situation der SGB-III – geförderten Weiterbildung zeichnet sich einerseits durch drastisch reduzierte Weiterbildungsplätze für (erwerbslose) TeilnehmerInnen aus, andererseits durch einen großen Preisverfall in den übrigen arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen. Deshalb haben nahezu alle Träger massiv Kapazitäten abgebaut bzw. abbauen müssen; durch Entlassungen, oftmals Massenentlassungen, aber auch durch Insolvenzen. Die Datenlage ist ausgesprochen schlecht, aber wir gehen von einem Verlust von deutlich über 20.000 hauptberuflichen Stellen aus.

Die Ursachen liegen in der veränderten Gesetzeslage (Stichwort Hartz) und der veränderten Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit. Als zentrale Faktoren für die Krise sind zu nennen:

Die Zahl der TeilnehmerInnen im Bestand ist von ca. 300.000 im Jahr 2002 auf unter 100.000 Ende Mai 2005 gesunken. Auch ein Hinweis auf die gestiegenen Teilnehmerzahlen bei den sog. Trainingsmaßnahmen (z. Zt. über 100.000 TeilnehmerInnen) ist kein entlastendes Argument: diese Trainingsmaßnahmen (TM) haben einen völlig anderen Charakter. Die meisten TMs dauern nicht mal einen Monat, Qualifizierung spielt dort praktisch keine Rolle mehr.

Auf zwei Aspekte sei hier nur am Rande hingewiesen: Die Bezugzahl von 2002 ist im Jahresvergleich von 1990 bis 2005 kein besonderer Höhepunkt der Förderung der Weiterbildung. Im Gegenteil, ab 1999 sanken die Zahlen bereits, aber während der 90er Jahre lag die Zahl immer bei über 400.000.

Weiterbildung ist nach allen Auswertungen und Statistiken eines der effektivsten Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik; das belegt sowohl die Verbleibs- als auch die Vermittlungsquote.

Die Vergabepaxis und neues Einkaufsinstrument

Mit den ersten beiden Hartz-Gesetzen wurden für den Bereich der Weiterbildung die Bildungsgutscheine eingeführt. Alle damit verbundenen offiziellen Erwartungen und Hoffnungen sind nicht eingetreten, weder ist der Markt transparenter geworden, noch gelang es offensichtlich, den Gutscheininhabern eine kompetente Auswahl im Markt zu ermöglichen. Zwei gegenteilige Entwicklungen sind feststellbar: einerseits hat sich die Quote der nicht eingelösten Bildungsgutscheine bei ca. 80 % eingependelt, wobei die Zahl der nicht zustande gekommenen Kurse auf Grund einer zu geringen Teilnehmerzahl nicht zu ermitteln ist, aber beträchtlich sein dürfte;

andererseits werden ganz offensichtlich die Bildungsgutscheine zur – vorsichtig formuliert – restriktiven Haushaltsführung genutzt. Zum Teil gab es in einzelnen Arbeitsagenturen bis Mitte des Jahres 2005 keine Bildungszielplanung oder es wird einfach behauptet, es gäbe nicht genügend geeignete Bewerber. Was aus den Agenturen für Arbeit zu hören ist, nämlich eine Beratung zu Qualifizierungsmaßnahmen auf der Grundlage von zugeteilten Monatsvolumina pro Vermittler, belegt diese Einschätzung.

Als neues Instrument des Einkaufs der übrigen Arbeitsmarktdienstleistungen wurde 2003 die zentrale Ausschreibung über die „Regionalen Einkaufszentren“ (REZ) eingeführt. Nicht mehr das örtliche Arbeitsamt, sondern eine neue Behörde, die z.T. mehrere Bundesländer umfasst (z.B. Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein sind in einem REZ zusammengefasst), organisiert den Einkauf der Arbeitsmarktdienstleistungen „von der Stange“ mit einer bundeseinheitlichen Leistungsbeschreibung. Ende 2003 wurden zum ersten Mal Trainingsmaßnahmen (§ 48 SGB III) und Maßnahmen der Arbeitsvermittlung (§ 37 SGB III) nach diesem Verfahren zentral ausgeschrieben. Massive Kritik ernteten die REZ für den Zuschnitt der Lose (zu groß, arbeitsamtsübergreifend), den sie nach Interventionen aus der Politik für die nächsten Ausschreibungen veränderten. Aber trotz

Die rot-grüne Bundesregierung hat entschieden: Weiterbildung wird bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) immer kleiner geschrieben. Obwohl die Zahl der Arbeitslosen steigt bzw. unverändert hoch ist, sinkt die Zahl der TeilnehmerInnen an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Waren es im Dezember 2002 noch 324.279, so nehmen derzeit nur noch 99.448 Menschen an Kursen teil. Das ist ein Rückgang um zwei Drittel innerhalb von 30 Monaten. Und der Trend soll sich fortsetzen: Im Jahresdurchschnitt 2005 will die Bundesagentur nur 97.000 Teilnehmende fördern. Kommt es zu einer CDU-geführten Bundesregierung, wird sich die Lage vermutlich noch weiter verschärfen.

Rutsche abwärts

dieses kleinen Erfolgs war diese Beschreibung der Beginn des ungeheuren Preisdrucks, der sich bis heute fortsetzt. Preise bei Trainingsmaßnahmen unter 1 € pro Teilnehmerstunde sind seitdem an der Tagesordnung.

Jugendbildung: 30 % niedrigere Preise

Mitte 2004 begann die erste Ausschreibung aus dem Jugendbereich mit den Maßnahmen zur Berufsvorbereitung (BVB). Mit einem neuen Fachkonzept wurde der bisherige Stellenschlüssel z.T. deutlich verschlechtert. Dies führt schon zu Einsparungen, da weniger Personal für die gleiche Teilnehmerzahl benötigt wurde. Einige REZ setzten Preisenkungen in Höhe von 30 % im Vergleich zum Vorjahr durch. Die BA selber beziffert die Einsparungen im BVB-Bereich für 2004 auf 94 Mio. €, was etwa einer Einsparung von 20 % entspricht.

Preis pro Teilnehmer und Monat in der Berufsvorbereitung	Unter 300 €	301–350 €	351–400 €	401–450 €	451–500 €	501–550 €	551–600 €	über 600 €
Teilnehmerplätze	3.941	8.370	16.484	15.894	11.647	5.551	4.384	5.510
In Prozent	5 %	11 %	23 %	22 %	16 %	8 %	6 %	8 %

Aus der Tabelle wird ersichtlich, wie die Verteilung der knapp 72.000 Teilnehmerplätze, was etwa 8.400 Stellen entspricht, auf die einzelnen Preiskategorien war. Der bundesweite Durchschnittspreis wurde von der BA mit 425 € angegeben,

einzelne REZ hatten nur 380 € Durchschnittspreis. Im Extremfällen sind Maßnahmen für 200 € in den REZ Bayern und Sachsen-Anhalt/Thüringen/Sachsen vergeben worden.

Preis pro Teilnehmer und Monat in der Berufsvorbereitung	Unter 300 €	301–350 €	351–400 €	401–450 €	451–500 €	501–550 €	551–600 €	über 600 €
Durchschnittliches Arbeitnehmer-Brutto in €	1.280	1.645	1.855	2.100	2.265	2.475	2.705	3.000

Nach eigenen Berechnungen entsprechen diese Preise folgendem durchschnittlichen Arbeitnehmerbrutto. Wir gehen dabei davon aus, dass 70 % der erzielten Erträge für Personal ausgegeben werden. Da die Stellenschlüssel in der Berufsvorbereitung unterschiedlich sind, handelt es sich um einen gemittelten Durchschnitt:

Durch die Krise der Weiterbildung (Rückgang der Teilnehmerzahlen im FbW-Bereich von über 300.000 auf rund 100.000) ist der so genannte Jugendbereich mit seinen ca. 24.000 Stellen und mit seinen Maßnahmetypen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Berufsvorbereitung (BVB) für alle Bildungsträger interessant geworden. Denn hier halten sich die Teilnehmerzahlen stabil, allerdings fallen die Preise in den Keller. Nach den Vorgaben des BA-Vorstandsbriefs vom 19.07.2004 „sollte für 2005 die gleiche Anzahl an Förderfällen aus 2003 mit geringeren Kosten erreicht werden“.

Pädagogen verdienen weniger als am Bau

Schaut man sich die diesjährigen Zuschlagsresultate in der BaE beispielsweise in Sachsen-Anhalt an, so fällt auf, dass nur noch zwei bis drei Träger tarifgebunden sind. 2003 wurden die Maßnahmen in Sachsen-Anhalt noch zu Preisen um die 600 € vergeben, dieses Jahr lagen die Preise eher um die 400 €.

In der BaE kommen auf 12 Teilnehmer 1 Ausbilder-Stelle (i. d. Regel mit Meisterqualifikation), 0,5 Stellen Lehrer und 0,6 Stellen Sozialpädagoge); Rechnet man 70 % der Maßnahmeerträge für

Personal und teilt dies durch die Stellenanteile und rechnet den Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung ab, so ergibt sich folgendes Bild:

Monatskostensatz pro Teilnehmer	Durchschnitt AN-Brutto
400 €	1.311 €
450 €	1.475 €
500 €	1.639 €
550 €	1.803 €
600 €	1.967 €

So ergeben sich vielerorts Gehälter für das pädagogische Personal, die unterhalb des Mindestlohns in der Baubranche liegen. Dieser beträgt bei einer 38,5-Std.-Woche im Westen 1.660 €, im Osten 1.433 € jeweils für die unterste Lohngruppe. Von manchen Trägern wissen wir, dass sie pädagogisches Personal für 1.200 bis 1.500 €/Monat beschäftigen.

Dumping darf nicht zum Durchschnitt werden

Nun ist der Jugendbereich aufgrund der relativen Teilnehmer-Stabilität ein wichtiger Maßnahmenbereich für viele Träger geworden, das Geld wird aber in anderen

(Fortsetzung von Seite 3)

Bereichen (Bildungsgutschein, Bundeswehr, Justiz-Vollzugs-Anstalten, Firmenschulungen etc.) verdient, so dass viele Träger mit einer Mischkalkulation für ihr pädagogisches Personal rechnen können. Insofern ist das Ansinnen des BBB, die Entgelte im Branchentarif an den erzielbaren Preisen im Jugendbereich auszurichten, unserer Meinung nach falsch.

Was tun?

Tarifverhandlungen in der Weiterbildungsbranche folgen seit den Hartz-Gesetzen einem einheitlichen Muster. Die Arbeitgeber fordern von den Beschäftigten massive Gehaltseinbußen, anderenfalls drohe die Insolvenz. Die Schuldige für diese Misere wird gleich mitgeliefert: die Bundesagentur für Arbeit. Kein Wort über eigene Managementfehler; kein Wort über eigene Dumpingangebote, die kräftig an der Spirale nach unten mitdrehen.

Der Fingerzeig auf die BA ist trotzdem richtig. Die BA pfeift auf Qualität. Die BA

vergibt Maßnahmen zu Dumpingpreisen. Die Gefahr von Dumpinggehältern ist die logische Folge. Vor diesem Hintergrund reduziert sich Tarifpolitik darauf, zumal auf der Ebene von Firmentarifverträgen, das Schlimmste zu verhindern. Abhilfe zu schaffen ist sowohl aus Sicht der Lehrenden als auch der Lernenden dringend geboten. Aber wie ist der BA beizukommen, dieser unsichtbaren Dritten am Verhandlungstisch?

Es bieten sich zwei Lösungswege an. Voraussetzung ist in beiden Fällen die Existenz eines Flächentarifvertrages für die Weiterbildung. Der muss auf breiter Linie gelten, im besten Fall sogar für alle Unternehmen und Beschäftigten in der Branche. Und er muss verbindliches Vergabekriterium der BA werden.

Geschehen kann dies durch ein Tariftreuegesetz* oder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung** des Tarifvertrages. Beide Hürden sind hoch. Ersteres wollen CDU und FDP nicht, Letztere lehnen die Spitzenverbände der Wirtschaft ab.

Bisher haben wir aber zum Sprung über die Hürden noch gar nicht ange-setzt. Wir verharren in den Startlöchern, weil der Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag auf dem Niveau von Dumpinggehältern anstrebt. 1.690 € brutto Monatsgehalt für eine/n pädagogische/n MitarbeiterIn stellen sich die Arbeitgeber vor. Bei einer 40-Stunden-Woche entspricht dies einer Stundenvergütung von 9,75 € brutto. Völlig inakzeptabel für ver.di und zudem das völlig falsche Signal an die BA. Weiterbildung ist nicht irgendeine Ware. Und qualifiziertes pädagogisches Personal ist nicht zum Nulltarif zu haben.

* Tariftreue – Einhalten der Tarifbestimmungen. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sehen einzelne Ländergesetze eine Tariftreueklausel vor: Nur Betriebe, die sich an die Tarifverträge halten, können Aufträge bekommen. Der Entwurf eines Tariftreuegesetzes der Bundesregierung ist im Juli 2002 im Bundesrat gescheitert.

**Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) – Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt werden. Voraussetzung ist die Zustimmung des Tarifausschusses, der von Arbeitnehmern und Arbeitgebern paritätisch besetzt ist. Den Antrag für eine AVE muss eine der Tarifparteien stellen. Eine AVE ist für alle Arbeitgeber und Beschäftigten im tariflichen Geltungsbereich bindend – gilt also auch für Betriebe, die nicht im Arbeitgeberverband organisiert sind. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich beschäftigen und ein öffentliches Interesse an der AVE besteht.



Bitte ausschneiden und in einem frankierten Briefumschlag zusenden:
ver.di Bundesverwaltung · Fachbereich 5 · Postfach · 10112 Berlin

Weiterbildung

Bildung
Wissenschaft
Forschung

Ich hätte gerne mehr Informationsmaterial

Ich hätte gerne eine Beitrittserklärung

Bemerkungen

Name, Vorname

Straße/Hs.-Nr.

PLZ/Ort.

Telefon/E-Mail-Adresse

IMPRESSUM

„Weiterbildung – aktuell“, Nr. 01/2005

Herausgeber:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

V.i.S.d.P.:
Petra Gerstenkorn, Renate Singvogel

Redaktion:
Annette Jensen, Roland Kohsiek,
Ulrich Kreutzberg, Gerd Denzel

Internet: www.ver.di.de

Layout:
einsatz, Wolfgang Wohlers

Druck:
Gallus Druckerei KG,
Gutenbergstraße 6, 10587 Berlin

Berlin, im September 2005