Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung

Dokumentation der Fachtagung des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung in Berlin am 24. November 2009

Begrüßung
Petra Gerstenkorn
Mitglied im ver.di Bundesvorstand
Leiterin des ver.di Bundesfachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung
Seite 3

Professionalisierung in der Weiterbildung
Dirk Koob
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn
Seite 9

Qualität und Qualifikation in der Weiterbildung
Einführung in die Workshops
Roland Kohsiek
ver.di-Landesbezirk Hamburg
Seite 15

Quo vadis, Weiterbildner? Leitlinien für Berufsbilder und Qualifikationsperspektiven
Leitfragen zum Workshop 1
Seite 21

Qualifikationen – Anforderungen – Arbeitsbedingungen: Wie weiter mit dem Branchentarifvertrag?
Leitfragen zum Workshop 2
Seite 25

Qualitätsdiskussion und Vergabepraxis: Qualität unter Druck
Leitfragen zum Workshop 3
Seite 27

Resolution zum Branchentarifvertrag Weiterbildung
Seite 29

Redaktion:
Peter Schulz-Oberschelp,
Netzwerk Weiterbildung

Petra Gerstenkorn
Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren! Sehr geehrte Gäste! Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich begrüße Sie – und ich begrüße euch - herzlich zu unserer Fachtagung „Qualität und Qualifikation in der Weiterbildung."

Wir stellten auf unserer Fachtagung 2007 die Frage: Stehen wir vor einer Renaissance der Weiterbildung? Zu dieser Zeit befanden sich durchschnittlich etwa 120.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bei der Bundesagentur für Arbeit. Heute sind es nach der amtlichen Statistik vom Oktober 2009 mehr als 228.000, das entspricht einer Steigerung von 90 Prozent.

Auch wenn diese Zahlen durch Veränderungen in der Datenerhebung nicht direkt vergleichbar sind, bleibt festzustellen: Die Bundesagentur hat die berufliche Weiterbildung 2009 in größerem Maße gefördert als in den Jahren 2005 – 2008. Bleibt die Frage, ob diese Entwicklung lediglich den Bundes- und Landtagswahlen geschuldet war, oder ob der beruflichen Weiterbildung bei den Integrationsmaßnahmen wieder mehr Gewicht beigemessen wird.

Hans-Peter Keitel, Chef des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, sieht das ganz anders. In der Welt-Online vom 1. November fordert er einen strikten Sparkurs, um die öffentlichen Haushalte zu konsolidieren. Das gehe nur über die großen Positionen, beispielsweise die Sozialsysteme. Solche Forderungen verwundern uns nicht, wenn sie vom Verbandsvorsitzenden der Industrie geäußert werden, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Doch das Beispiel, das er dann bringt, sollte uns aufhorchen lassen. Ich zitiere aus der Welt:

„Wenn ich frage, wo kommen die Arbeitskräfte her, sagen mir immer wieder die Unternehmer, eben nicht über die Arbeitsagenturen." Dort werde aber viel Geld für die Weiterbildung und Qualifizierung ausgegeben. „Das passt doch nicht zusam-

men", so Keitel und fährt fort: „Ich bin überzeugt, dass wir dort auf gewaltige Einsparpotenziale stoßen".

Allen Untersuchungen zur positiven Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbslosen zum Trotz behauptet Keitel, Weiterbildung bringe nichts und könne zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung eingespart werden. Behauptungen über die Wirkungslosigkeit der beruflichen Weiterbildung sind uns bekannt. Sie waren vor Jahren schon einmal lautstark zu hören und leiteten Anfang des Jahrzehnts einen Niedergang der Förderung der beruflichen Weiterbildung ein.

Die Forderung Keitels kommt nicht von ungefähr. Bereits in einem Antrag an den Deutschen Bundestag aus dem Jahr 2006 fordert die FDP (DRS 16/2684) die Auflösung der Bundesagentur für Arbeit. Alle versicherungsfremden Ausgaben, zu denen nach Ansicht der FDP die Aufwendungen für Aus-und Weiterbildung zählen, sollten ersatzlos gestrichen werden. Die Bundesagentur wäre nur noch für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes I zuständig und die Versicherten müssten über Wahltarife, die sie bezahlen, die berufliche Weiterbildung selbst finanzieren.

Ich zitiere aus dem Antrag der FDP an den Deutschen Bundestag: "Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Mobilitätshilfen sind nicht in der Grundabsicherung enthalten, aber über Wahltarife versicherbar. Der Versicherte erhält bei Inanspruchnahme ein Wahlrecht hinsichtlich der Angebote von zertifizierten Anbietern von Fort- und Weiterbildung. Damit wird der Wettbewerb im Fortbildungssegment gestärkt. Ebenfalls über Wahltarife kann der Anspruch auf Zuschüsse zu Bewerbungs- und Reisekosten und Unterhaltsgeld bei Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erworben werden."

Keitel wollte sicherlich mit seinem Interview nur die FDP an ihre Forderungen zum Sozialabbau erinnern, die sie während ihrer Oppositionszeit entwickelt hat. Beide Akteure, sowohl die Industrie wie auch die FDP haben dieselbe Absicht: Die Kosten der beruflichen Weiterbildung sollen privatisiert und auf die Beschäftigten und Erwerbslosen abgewälzt werden.

Nach dem Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP soll die „Vielzahl der bestehenden Arbeitsmarktinstrumente" deutlich reduziert werden. Die Arbeitsmarktinstrumente sollen hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz auf den Prüfstand gestellt werden (S. 81). Aus den vergangenen Jahren wissen wir, was solche betriebswirtschaftlich geprägten Sätze für die aktive Arbeitsmarktpolitik für Folgen haben. Die Schlüsselrolle von Qualifizierung und Weiterbildung zur Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit wird zwar betont, es fehlen aber Vorschläge für die dringend erforderliche Verbesserung der Rahmenbedingungen.

Wir benötigen endlich wieder einen allgemeinen Rechtsanspruch auf Aus- und Weiterbildung in der Arbeitslosenversicherung für alle, statt neuer Kürzungsrunden in der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Dafür setzen wir uns ein; ebenso für faire und angemessene Entlohnung und gute Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen.

Das letztgenannte Thema wird uns heute hauptsächlich beschäftigen.

Ich freue mich, Herrn Dirk Koob vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn begrüßen zu können. Er beschäftigt sich seit längerer Zeit mit Fragen der Professionalisierung in der Weiterbildung. Seiner Ansicht nach wäre es sinnvoll, sich wieder stärker auf pädagogische Fragen – also auf Fragen nach der Theorie und Praxis von Bildung und Erziehung – zu konzentrieren. Wir sind gespannt, wie Professionalisierung und Qualifikation des Personals seiner Auffassung nach zusammengehen.

Nach einer kurzen Diskussion über die Eingangsreferate wird der Kollege Roland Kohsiek vom ver.di-Landesbezirk Hamburg in die Thematik der Workshops „Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung" einführen. In diesen Workshops wollen wir einige Fragen vertiefen und erste Antworten finden. Sie befassen sich mit den Themen:

Quo Vadis, Weiterbildner? Leitlinien für Berufsbilder und Qualifikationsperspektiven

In diesem Workshop werden Gerd Labusch vom Berufsförderungswerk Hamburg und Gerhard Reuter vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung einführende Thesen vorstellen.

Im Workshop zwei wird das Thema

Qualifikationen Anforderungen - Arbeitsbedingungen: wie weiter mit dem Branchentarifvertrag?

behandelt. Hier werden Helmuth M. Kramer, GBR-Vorsitzender des Berufsfortbildungswerks des DGB und Peter Petersen, Sprecher der AG Weiterbildung im Bundesfachbereich – Bildung, Wissenschaft und Forschung, die Diskussion unterstützen.

Qualitätsdiskussion und Vergabepraxis: Qualität unter Druck

So lautet der Titel des dritten Workshops. Hier werden Roland Kohsiek vom ver.di-Landesbezirk Hamburg und Peter Schulz-Oberschelp, Redakteur des Netzwerk-Weiterbildung, in das Thema einführen.

Liebe Kollegen,
euch möchte ich an dieser Stelle für Eure Bereitschaft sehr herzlich danken, die Workshops vorzubereiten und zu begleiten.

Nach der Mittagspause präsentieren die Workshops ihre Arbeitsergebnisse, die Grundlage für die weitere Arbeit sind.

Danach wird sich Frau Birgit Eiber von der Bundesagentur für Arbeit mit dem Thema
Herausforderungen für die Bundesagentur für Arbeit in den nächsten Jahren

in ihrem Vortrag befassen. Auch wenn das Thema etwas sperrig klingt, so bietet es nach der Bundestagswahl und den im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP formulierten Eckpunkten für die neue Regierungspolitik Raum für interessante Ausführungen und Informationen. Wir sind sehr gespannt, wie

sich die Bundesagentur in den kommenden Jahren im Bereich der Weiterbildung aufstellen will.

Nach einer anschließenden Diskussionsrunde wird Peter Petersen, Sprecher der AG Weiterbildung im Bundesfachbereich ein Resümee unserer Veranstaltung ziehen.

Die Tagungsmoderation der heutigen Veranstaltung übernehmen die Kollegin Renate Singvogel, Bereichsleiterin Weiterbildung im Fachbereich BiWiFo und Nicolas Hübner vom Weiterbildungszentrum / DGB Kooperationsstelle der Freien Universität Berlin. Sie haben auch die Vorbereitung der Veranstaltung übernommen.

Für Euer Engagement im Vorfeld dieser Veranstaltung herzlichen Dank.

Verehrte Gäste! Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung,- wie hängt das zusammen man könnte annehmen, wenn die Qualifikationen der Weiterbildner stimmen, dann stimmt auch die Qualität der Weiterbildung. Gut qualifiziertes Personal ist sicherlich eine Grundbedingung, um eine hochwertige Dienstleistung zu erbringen. Aber ohne entsprechende Rahmenbedingungen, ich nenne hier `mal das Stichwort „Gute Arbeit", geht es nicht.

Was die Qualifikationen von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern angeht, müssen wir feststellen: Den Beruf der Weiterbildnerin/des Weiterbildners gibt es nicht. Eine standardisierte Qualifizierung für diesen Beruf ist in Deutschland nicht vorhanden. Überdies haben viele Weiterbildnerinnen und Weiterbildner ihr pädagogisches „Rüstzeug" vorwiegend informell, durch Learning by Doing erworben. Und der Autodidakt – so schreibt schon der französische Soziologe und Philosoph Pierre Bourdieu – ist „Opfer seines Mangels an [...] verbrieftem Wissen" (Bourdieu 1987, S. 515). Er steht insofern unter permanentem Beweiszwang. Es ist momentan in aller Regel vorab schwer einzuschätzen, was ein Weiterbildner/eine Weiterbildnerin tatsächlich kann. So hat es Dirk Koob in einem Vortrag 2008 beschrieben.

Was heißt das für uns, für unsere Arbeit? Wir verfügen bisher nicht über klare Kriterien, welche Qualifikationen ein/e Weiterbildner/in haben muss, um seinen/ ihren Job erfolgreich zu erbringen. Noch schwieriger ist die Frage, ob es „die Qualifikation" in der Weiterbildung, bei all den unterschiedlichen Einsatzbereichen überhaupt geben kann. Wer in Kursen arbeitet, in denen nachträglich Schulabschlüsse erworben werden, muss über einen Abschluss im Bereich Lehramt verfügen. Wer in Integrationskursen Deutsch als Fremdsprache unterrichtet, muss dazu noch eine definierte Zusatzausbildung haben.

Welche speziellen Qualifikationen benötigt ein Weiterbildner, der in Programmen für benachteiligte Jugendliche arbeitet? Hier geht es nicht vorrangig um die Vermittlung theoretischer Kenntnisse, hier geht es um die Hilfestellungen, die die Jugendlichen in die Lage versetzen, ihre berufliche Ausbildung selbstständig zu organisieren und zu absolvieren.

Wir haben genaue Qualifikationsanforderungen, wenn es um Schulabschlüsse geht. In weiten Bereichen der Weiterbildung mangelt es jedoch an Qualifikationsprofilen, die auf die speziellen Tätigkeiten der Weiterbildner und Weiterbildnerinnen zugeschnitten sind.

Klare Anforderungsprofile für die Arbeit des Weiterbildners, sind in doppelter Hinsicht wichtig. Sie würden für die Vergabepraxis von Arbeitsmarktdienstleistungen klare Anforderungen an das Personal und damit klarere Ausschreibungsregeln ermöglichen. Sie würden uns als Gewerkschaft aber auch in die Lage versetzen, Tarifverhandlungen auf der Basis von Berufsbildern zu führen. Tarifverträge und Eingruppierungen orientieren sich in unserem Land üblicherweise an klaren Vorgaben für die Qualifikation, die ein Beschäftigter für seine Tätigkeit mitbringen muss. Das erleichtert Fragen der Lohnfindung und der Eingruppierung. In der Weiterbildung fehlen solche allgemeinen Kriterien gegenwärtig.
Vielleicht finden wir heute Ansätze für die Beschreibung von Qualifikationsanforderungen bei Weiterbildner/innen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, verehrte Gäste,

auch die Qualität der Weiterbildung ist so eine Sache. Spätestens seit der Einführung der AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) hat das Qualitätsmanagement seinen Einzug in der Weiterbildung gehalten. Was misst das Qualitätsmanagement (QM) in der Weiterbildung? Bleibt bei der Bearbeitung der Vielzahl von Prozessdokumenten und der Darstellung der Prozessabläufe gar die Qualität auf der Strecke? Hilft der Prozess der Differenzierung von Arbeitsschritten, Fehler zu vermeiden oder ist er nicht vielmehr die Quelle neuer Fehler im System?

Folgender Eindruck drängt sich auf: Einer Lehrerin oder einem Lehrer, der seine / ihre Zeit heute mehr denn je für die Einarbeitung in immer wieder neue schulpädagogische Konzepte, für immer wieder neue „Förderungs- und Forderungsprogramme", für die Führung von immer detaillierteren Schülerbewertungsbögen benötigt, sollten Schülerinnen und Schüler nicht unnötig im Wege stehen. Manchmal kommt einem der Verdacht, dass gerade der Mensch in QM-Systemen als Problem gesehen wird und nicht als Quelle zur Lösung der Probleme.

Im Rahmen unserer heutigen Tagung – und in unserer zukünftigen Arbeit, werden wir das Qualitätsmanagement genauer unter die Lupe nehmen.

Welches sind die Qualitätskriterien, die wir für eine Vergabeordnung bei der Bundesagentur fordern müssten, um qualitativ hochwertige Maßnahmen in der Weiterbildung zu gewährleisten? Welche Qualifikationen benötigen Beschäftigte in der Weiterbildung, um solche Maßnahmen erfolgreich gestalten zu können? In welchem Spannungsverhältnis stehen die Qualifikationen der Beschäftigten und die Qualität der Maßnahmen?
Das sind mehr Fragen als Antworten. Diese Tagung soll uns in der Beantwortung ein Stück voranbringen.

Letztlich gilt es, für gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung einzutreten. Zu „guter Arbeit" gehört immer eine angemessene Entlohnung. Der Branchentarifvertrag Weiterbildung muss deshalb für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Beschäftigten in der Weiterbildung haben diese politische Unterstützung verdient.

Die politischen Gegner des Branchentarifvertrags, unter ihnen befinden sich Unternehmen, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Dumpinglöhne zumuten, haben das Verfahren und letztlich die Durchsetzung mit unseriösen Stellungnahmen und entsprechender Lobbyarbeit erschwert und zur Verzögerung beigetragen. So wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Branche weitgehend mit der Zahl der Beschäftigten in dieser Branche insgesamt gleichgesetzt – wohl wissend, dass der größte Teil der Beschäftigten auf Honorarbasis arbeitet.

Es kommt nun auf den neuen Bundesarbeitsminister und den alten bzw. neuen Koalitionspartner CDU an, das Verfahren positiv abzuschließen und den Mindestlohn per Verordnung allgemeinverbindlich zu erklären. Das fordern wir ganz nachdrücklich!

Ich danke für die Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen anregende Diskussionen und Impulse für die weitere Arbeit.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Dirk Koob

Professionalisierung in der Weiterbildung

Fachtagung: Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung
ver.di / FU Berlin / 24.11.2009

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

DIE

Überblick

1. Ausgewählte Daten und Fakten zu Beginn
2. *Professionalität*, *Professionalisierung*, *Profession*: Begriffliche Klärungen
3. Qualität in der Lehre: Einige Anmerkungen
4. Bildung als normativer Leitbegriff der Professionalitätsdebatte?
5. Qualität/Professionalität als Funktion finanzieller Vergütung?
6. Biografizität anleiten als Kernkompetenz
7. Ökonomische Schieflage oder nicht?

DIE

1. Ausgewählte Daten und Fakten zu Beginn

Jahr	SGB II/III Eintritte in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung					Durchschnittlich vorgesehene Teilnahmedauer (in Monaten)		
	Gesamt	davon Männer	%	davon Frauen	%	Gesamt	davon sonstige berufliche Weiterbild.	davon mit Ausbildungs-abschluss
2000	522.939	265.057	50,7%	257.882	49,3%	9,4	6,5	22,2
2001	441.907	226.872	51,3%	215.035	48,7%	9,9	6,6	23,0
2002	**454.699**	237.149	52,2%	217.550	47,8%	**9,9**	6,3	23,5
2003	254.718	137.128	53,8%	117.590	46,2%	10,7	5,8	23,9
2004	185.041	103.266	55,8%	81.775	44,2%	9,0	4,7	23,7
2005	**131.521**	77.527	58,9%	53.994	41,1%	6,9	4,7	22,6
2006	246.789	139.236	56,4%	107.553	43,6%	5,4	4,3	20,3
2007	341.262	183.056	53,6%	158.206	46,4%	4,9	3,7	20,2
2008	**415.219**	224.662	54,1%	190.557	45,9%	**4,5**	3,5	19,6

2. Professionalität, Professionalisierung, Profession ...

Merkmale einer Profession

- Wissenschaftliche Ausbildung
- Fallbezogene Anwendung der Kenntnisse
- Identitätsstiftendes Berufsethos
- Gesellschaftliches Mandat
- Verbandlich organisierte Interessenvertretung
- Bearbeitung eines Problemfeldes von zentraler gesellschaftlicher Relevanz
- Hohes Prestige/hoher Status
- Eigenverantwortliches und autonomes Handeln

2. Professionalität, Professionalisierung, Profession ...

- Weiterbildung ist keine „echte" Profession
- Professionalität meint „gekonnte Beruflichkeit" und wird kompetenztheoretisch ausbuchstabiert
- Professionalisierung meint vor allem den zur Professionalität führenden Prozess
- Individuelle Professionalisierung
  → berufsbiografische Etablierung/Reifung
- Kollektive Professionalisierung
  → Institutionalisierung des beruflichen Feldes

3. Qualität in der Lehre ...

- **Qualität der Lehre über den Output definieren?**
- **Probleme**
  - → Bildungs-/Lernerfolg als Co-Produkt von Lehrenden und Lernenden
  - → Kurzzeitperspektive ist unterkomplex
  - → Lehrender arbeitet u.U. unprofessionell trotz Lernerfolges
- **Qualität in der Lehre → „Regeln der Kunst"**

4. Bildung als normativer Leitbegriff der Professionalitätsdebatte?

- **Bildung als**
  - → Selbsterkenntnis
  - → Selbstbestimmung
- **Berufliche Bildung zielt auf mehr als berufliches „Funktionieren“ ab**
- **Bildung vermag es, das eigene Leben als immer noch gestaltbar zu erfahren**

5. Qualität/Professionalität als Funktion professioneller Vergütung?

Provokation	Verbesserte finanzielle Ausstattung ist keine notwendige Bedingung für Professionalität.
Erfahrung	Viele Weiterbildner arbeiten trotz niedriger Einkünfte professionell.
Forderung	Das öffentliche Bewusstsein vom Anspruch der Tätigkeit muss geschärft werden; sozialer Status wird dann steigen; in der Folge die Vergütung.
Hoffnung	Der EQF leistet eine solche Schärfung.

6. Biografizität anleiten als Kernkompetenz

- Fachliche Weiterbildung alleine reicht nicht.
- Bedrohte Identitäten müssen stabilisiert werden; vor allem die Fähigkeit zur Biografizität ist zu fördern.
- Belehrungsdidaktik ist hierfür weitgehend ungeeignet.
- Lehrende sollten erlebnis- und handlungsorientiertes Lernen ermöglichen.
- Weiterbildner müssen sich in Folge der Komplexität neuer Lehr-Lernformen weiterbilden.
- Förderpolitik unterstützt dies möglicherweise unzureichend.

DIE

7. Ökonomische Schieflage oder nicht?

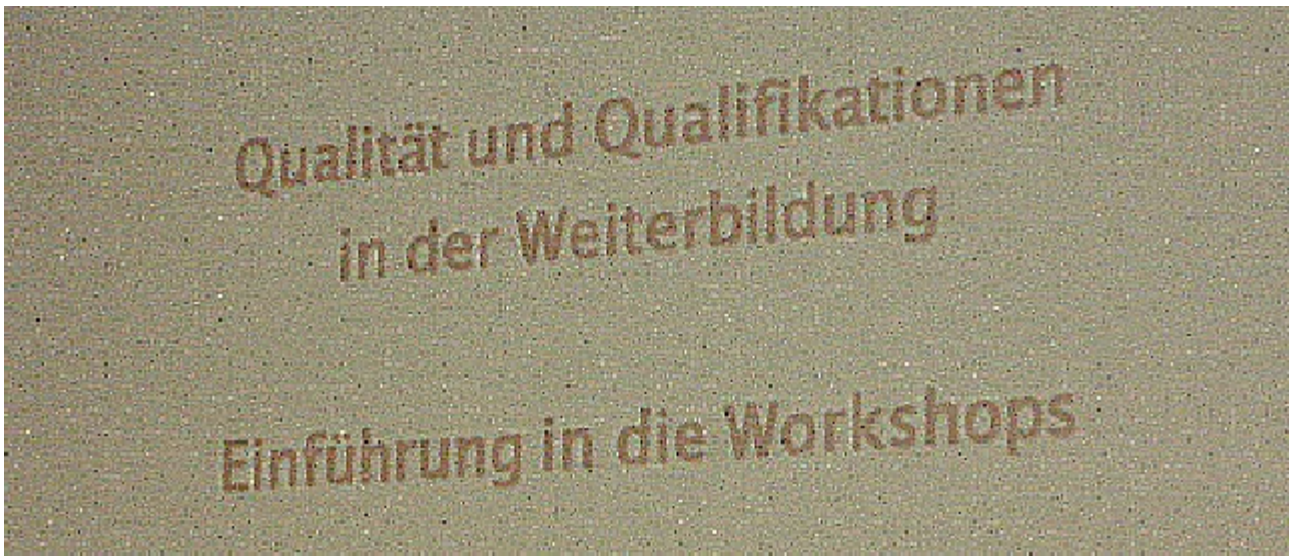
- Organisationelle Qualität schließt Professionalität ein.
- Professionalisierung zielt auf sozio-ökonomische Positionierung der Weiterbildner.
- Ökonomisierung der Professionalitätsdebatte als Tautologie?

DIE

Schluss

„Professionalität ist kein Programm, das die Wissenschaft für die Praxis formuliert, sondern eher Thema eines Diskurses, in dem über konkurrierende Interessen und Wirklichkeitskonstrukte reflektiert wird." Und weiter: „Professionalität ist auch ein Auftrag, an den Ideen einer Dialektik der Aufklärung und einer reflexiven Modernisierung trotz allem festzuhalten." (Horst Siebert)

DIE



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

meine Aufgabe ist es, den thematischen Rahmen für die Fachtagung und die Arbeitsgruppen zu umreißen; das ist ein etwas gewagtes Unterfangen, ich will es aber trotzdem versuchen.

Zunächst zwei Vorbemerkungen:

1. Wenn wir hier von Weiterbildung sprechen, dann ist damit vor allem die SGB II und SGB III geförderte Weiterbildung gemeint; wir wissen, dass die gesamte Weiterbildung sehr viel mehr ist, andersherum aber ist dieser Teil der Weiterbildung sehr stark prägend für die gesamte Weiterbildung. Dieser prägende Charakter wird bereits deutlich beim Bereich der beruflichen Rehabilitation, aus dem ja heute auch zahlreiche Vertreter anwesend sind.

2. Ich versuche in diesem Beitrag, Entwicklungstendenzen aufzuzeigen und zu benennen. Das ist immer ein risikoreiches Verfahren, ein angreifbares Verfahren, da es keine systematische empirische Basis gibt - eben nur eine genaue Beobachtung der Branche, das Zusammentragen vielfältiger Informationen und eine regelmäßige und systematische Einschätzung der Entwicklungen. Eben angreifbar - andererseits sind wir aber offensichtlich gar nicht so schlecht, denn viele Arbeitgeber sind sehr aufmerksam bei unseren Beiträgen, einige wagen schon mal die eine oder andere Nachfrage.

Im folgenden will ich den o.g. Anspruch in zwei Schritten versuchen einzulösen, nämlich einmal einige Einschätzungen zur Entwicklung der Branche 2009 und in einem zweiten Schritt einzelne Aspekte des Rahmens aufzeigen.

Zur Entwicklung der SGB II / SGB III geförderten Weiterbildung 2009:

Entwicklungstendenz 1:

Es gibt im Jahr 2009 eindeutig ein deutliches Mengenwachstum.

- Im Bereich FbW (Förderung beruflicher Weiterbildung) ca. 220.000
- bei den Trainingsmaßnahmen (so bezeichnet bis 31.12.2008, ab 1.1.2009 im neugefassten § 46

SGB III als *Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)* über 200.000 TeilnehmerInnen (jeweils Stand Oktober 2009)

- bei der *Beauftragung Dritter mit der Vermittlung* über 70.000 (Stand September 2009).

Diese Zahlen unterscheiden sich nur auf den ersten Blick von denen meines Vorredners, beiden liegen aber gleichen Daten der BA zu Grunde und sind hier nur unterschiedlich aufgegliedert bzw. zusammengefasst.

Damit setzt sich die positive Tendenz aus 2008 fort, sogar etwas verstärkt. Allerdings ist diese positive Tendenz mit einer gewissen Einschränkung zu versehen: Die Statistiken der BA unterscheiden zwischen den sog. Bestandszahlen, also die Teilnehmerplatzzahl (diese Zahlen habe ich oben genannt), und den sog. Eintrittszahlen, als die Anzahl von TeilnehmerInnen, die seit Jahresbeginn eine Maßnahme begonnen haben.

Um also das Volumen der Förderung richtig einzuschätzen, muss man die Relation von Bestandszahlen zu Eintrittszahlen bewerten und dann relativiert sich das Bild doch etwas. Denn die Eintrittszahlen sind stärker gestiegen als die Bestandszahlen (Beispiel FbW: im Jahr 2000 gab es ca. 550.000 Eintritte bei 350.000 Teilnehmer plätzen, 2009 waren - bis heute - 485.000 Eintritte bei 220.000 Teilnehmerplätzen); d.h. die Maßnahmenstruktur hat sich verändert. Das gestiegene Fördervolumen in 2009 (und auch schon 2008) besteht in einer deutlich größeren Anzahl kürzerer Maßnahmen; dagegen sind die Zahlen längerer Maßnahmen, vor allem abschlussbezogene Bildungsmaßnahmen und Umschulungen, nach wie vor sehr begrenzt.

Nur ergänzend will ich noch erwähnen:
Bei der Qualifizierung in Kurzarbeit sind 84.000 Eintritte in 2009 zu verzeichnen; das sind in Bezug auf die Gesamtzahl der Kurzarbeiter von über 1,3 Mio. relativ wenig; in Bezug auf das Volumen von Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu vernachlässigen; das gleiche gilt für das sog. WeGebAU-Programm mit bislang 73.000 Eintritten im Verlauf des Jahres 2009.

Entwicklungstendenz 2:

Wir können - glücklicherweise - etwas gestiegene Maßnahmepreise beobachten; das ist allerdings eher ein Durchschnittswert; Steigerungen eher im Bereich der Bildungsgutscheine, für den Bereich der Ausschreibungen bin ich da eher zurückhaltend.

Und wir können beobachten, dass einige Träger im Jahr 2009 ausgesprochen gut verdient haben; vor allem dort, wo Kapazitäten nicht erst wieder neu aufgebaut werden mussten, sondern erhalten worden sind, und in investitionsintensiven Bereichen, das ist dann vor allem der gewerblich-technische Bereich.

Entwicklungstendenz 3:

Bei den Gehältern können wir eine unterschiedliche, polarisierende Entwicklung feststellen; in den alten Bundesländern gibt es einen leichten

Anstieg der Einstiegsgehälter über € 2.000,-- bis zu € 2.300,-- oder auch etwas darüber; allerdings auch immer Einstellungen mit € 1.850,-- / € 1.900,--, also deutlich unter € 2.000,--. In den neuen Bundesländern gegensätzlich: MVP und SAT stabil katastrophal mit € 1.400,-- bis € 1.500,-- Einstiegsgehälter für pädagogisches Personal; andere Bereiche kenne ich weniger.

Ein Fazit könnte lauten:
In 2009 gab es bei der Weiterbildung eine gewisse Stabilisierung, die Fortsetzung der Entwicklung von 2008 und eine Steigerung beim Maßnahmevolumen. Zumindest im Westen konnten wir kein weiteres Absinken der Gehälter - zumindest durchschnittlich - registrieren; eher eine leichte Steigerung, dennoch weit entfernt von den Gehältern vor 10 Jahren.

Eine Prognose für 2010 wage ich hier nicht, lediglich zwei Signale deuten sich nach unserer Einschätzung an:
Das Finanzvolumen der Bundesagentur scheint einigermaßen gesichert. Das absehbare Defizit 2010, vor allem auf Grund der weit in Anspruch genommen Kurzarbeitergeldzahlungen, soll doch durch einen Zuschuss (und eben nicht nur als Darlehen) aus dem Bundeshaushalt ausgeglichen werden.

Andererseits gibt es leichte Signale, die Bundesagentur würde bei den Preisen (wieder) den Druck erhöhen.

Thema: Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung

Wagen wir mal einen Blick in die Träger: Ganz generell - es wird mehr gearbeitet unter deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen bei weniger Geld - im Vergleich mit der Situation vor der Krise oder vor etwa 10 Jahren.

Und wir wissen: Diese veränderten Bedingungen gehen irgendwann zu Lasten der Qualität.
Wir wissen auch: Die Maßnahmen in der Branche laufen insgesamt so gut, weil die Beschäftigten ein überdurchschnittliches Engagement zeigen. Das ist mehr, als die Rahmenbedingungen es eigentlich zulassen und gilt oftmals auch für die innere Struktur der Träger.

Betrachten wir die Veränderungen unter 6 Aspekten:

1. Verengung bzw. Reduzierung der Zielsetzung der Arbeitsmarktpolitik

Ein kleiner Rückblick auf die Entwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Förderung von Beschäftigung ergibt das Bild wirklich zahlloser gesetzlicher Veränderungen: Vom AFG 1969 über das AFRG 1997, SGB III 1998, Job AQTIF-Gesetz bis hin zu den Hartz-Gesetzen 2003 / 2004 zeichnet sich als roter Faden ab: die schrittweise Veränderung und Einengung der Zielsetzung der Arbeitsmarktpolitik - nämlich nur noch ausschließlich Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Andere Ziele wie Bewältigung des Strukturwandels (die zentrale Motivation bei der Verabschiedung des AFG 1969), Stabilisierung der TeilnehmerInnen, der Erwerb abschlussbezogener Qualifikationen oder individuelle Umorientierung spielen keine oder bestenfalls eine untergeordnete Rolle.

Selbst das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt wird eindimensional gefasst - Nachhaltigkeit spielt kaum eine Rolle.

2. Maßnahmestruktur

Mit und ohne Gesetzesnovellen wurden neue unsinnige und nicht durchdachte Maßnahmen durchgesetzt, die Ausführungsbestimmungen fehlen oder kommen Monate später, zusätzlich werden Konzepte durch Ausschreibungen standardisiert.

Dabei fällt insbesondere auf, dass ein neuer Maßnahmetypus entstanden ist: Vermittlung ausschließlich, keine Qualifizierung, kaum Betreuung. Verschärft durch entsprechende Finanzierungsverfahren wie Prämien pro Vermittlung, Bonus- und Malus-Regelungen.

3. Vergabeverfahren

Die gesamte Problematik der Vergabe ist hier wohl allgemein bekannt: es geht um die Ausschreibungsverfahren über die REZ oder auch sog. Interessenbekundungsverfahren sowie Bildungsgutscheine.

Die Entwicklung bei den Bildungsgutscheinen ist im Vergleich etwas besser; die Entwicklung in 2009 hatte ich bereits erwähnt. Die Folgen der vor Jahren noch katastrophal wirkenden Durchschnittskostensätze haben sich etwas entspannt.

Die Auswirkungen der Ausschreibungspraxis sind bekannt: massiver Druck wird unmittelbar weitergereicht an die Beschäftigten, die zumindest bei Neueinstellungen überwiegend befristet eingestellt werden. Auch beim Wechsel von Träger zu Träger laufen sie immer der Maßnahme hinterher - moderne Arbeitsnomaden. Jede auch nur begrenzte Planungssicherheit ist verschwunden - ein Hecheln also von Ausschreibung zu Ausschreibung.

Teilweise erfolgt die Vergabe zu geradezu abenteuerlichen Preisen; meine ‚Lieblingsbeispiele': Sprachkurs Deutsch als Fremdsprache zu € 1,49 bzw. € 1,59 TN./Std. bei max. 25 Tn (2006 in Hamburg), Trainingsmaßnahme EDV zu € 1,58 Tn./Std. (2008 Schleswig-Holstein), von € 0,79 Tn./Std. für eine abH-Maßnahme in Mecklenburg-Vorpommern ist mir berichtet worden, kann ich aber nicht belegen.

Ein solcher Preisverfall führt zu einem unglaublichen Druck auf die Gehälter oder - bei diesen Fällen wahrscheinlicher - Honorarsätze; hier sind wir mittlerweile bei Honoraren unter € 10,-- pro 45 Minuten.

Und selbst dann lassen sich so refinanzierte Maßnahmen kaum vertragsgetreu durchführen; der Verdacht der - vorsichtig formuliert - nicht vollständigen Erfüllung der Verträge drängt sich auf. Man kann aber auch sagen: Mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit wird hier „beschissen".

4. Arbeitsverdichtung und Personalfluktuation

Mit dem durch die Vergabepraxis durchgedrückten Preisdruck hängt auch die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, vor allem die Arbeitsverdichtung, zusammen. Einerseits wurde von Seiten der Auftrag-

geber die Dokumentationspflicht enorm ausgeweitet, teilweise in geradezu groteske Dimensionen. Auf der anderen Seite haben viele Träger die Verwaltungsstellen völlig ausgedünnt. Verwaltungsaufgaben und Dokumentationspflichten bleiben bei denjenigen hängen, die auch die Maßnahmen selbst durchführen müssen. Arbeitszeiten geraten völlig aus den (arbeitsrechtlichen) Fugen.

Diese Situation und die miserablen Entgelte auf der einen Seite, die ausufernden Befristungen auf der anderen Seite, führen zu einer bis vor wenigen Jahren nicht gekannten Personalfluktuation. Mühsam aufgebaute Abläufe und wertvolle Erfahrungen gehen immer wieder und immer mehr verloren - alles Aspekte zusätzlicher Belastungen. Und gewiss keine Faktoren zur Qualitätssteigerung.

5. Qualität

Mit der Verabschiedung des Gesetzespakets Hartz III wurde auch das Verfahren zur Qualitätssicherung beschlossen, mit dem dann bald darauf folgenden Erlass der AZWV (*Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung*). Damit sollten - so die kühne Idee - alle Qualitätsprobleme gelöst werden - ein für alle Mal.

Nach wenigen Jahren Erfahrung mit dieser Form der Qualitätssicherung lässt sich kaum eine andere Konsequenz ziehen als: im Grunde ist die AZWV gescheitert.

Noch nie hat es so viele Prüfgruppen gegeben; Prüfgruppen der BA, der REZen und selbst vor Ort gebildete Prüfgruppen.

Die Ergebnisse - wenn sie denn überhaupt öffentlich werden, dann komprimiert in Statistiken - bestätigen leider unsere Erwartungen oder auch Befürchtungen. Zahlreiche Rügen und auch Konventionalstrafen sind ein bitterer Beleg. Der Prozentsatz der Prüfungen ohne Beanstandungen erreicht oder übersteigt - je nach Jahr, Maßnahmetypus und Auswertungsstatistik - oftmals nur mit Mühen die 50%-Quote.

Die Prüfungen selbst erzeugen wieder einen zusätzlichen Druck, der auch wiederum an die Beschäftigten weitergegeben wird - unabhängig von Frage, ob die Rahmenbedingungen der Finanziers oder die in den Trägern, also die Bedingungen, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt, primär für den Druck verantwortlich sind.

Die Haltung der Beschäftigten ist in dieser Frage oft zwiespältig - ich kenne die Bandbreite der Positionen bzw. Argumentationsrichtungen: von der Kritik an der Tätigkeit der Prüfgruppen („Was bilden die sich eigentlich ein? Kommen hier einfach rein und prüfen?") bis hin zur Befürwortung der Prüfgruppen, weil offenbar kaum ein anderer Weg gesehen wird, den Auftraggebern zu verdeutlichen, dass unter diesen Bedingungen keine angemessene und vor allem den Anliegen der TeilnehmerInnen eine entsprechenden Qualität nicht erfüllt werden kann.

Ein kleines, groteskes Beispiel aus unseren Erfahrungen in Hamburg: Ein Träger musste eine kräftige Konventionalstrafe (ein knapp 6-stelliger €-Betrag) wegen beträchtlicher Mängel in der Maßnahmedurchführung zahlen. Dieser Träger, noch tarifgebunden, forderte ver.di zu

Verhandlungen über einen Notlagentarifvertrag auf, weil er jetzt negative Zahlen schreibe….

6. Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen

Ganz knapp und nüchtern: zumindest in diesem Bereich der Weiterbildung spielen Qualifikationen eine immer geringere Rolle.

Nur dann, wenn bestimmte Qualifikationen explizit gefordert und nachgewiesen werden müssen, spielen sie eine größere Rolle - gute Qualifikationen sind zwar wünschenswert, im Grunde sind sie einfach nicht wichtig.

Ein ganz banaler Mechanismus: eher wird auf qualifiziertes Personal verzichtet, weniger qualifiziertes ist kostengünstiger, sprich billiger. Der Kostenfaktor Personal ist wichtiger als Faktor Qualifikation. Gleiches gilt für erworbene Erfahrungen.

Diese Tendenzen und Entwicklungen führen faktisch zur Desqualifizierung und zur Entwertung einmal erworbener Qualifikationen.

Abschließend ein persönlicher Eindruck: ich kenne die Branche seit 1981 recht gut und ganz vorsichtig formuliert: Ich habe den Eindruck, das Niveau der formalen Qualifikationen der jetzt in der Branche Beschäftigten ist heute höher als z.B. Mitte der 80er Jahre. Und gleichzeitig spielen die Qualifikationen eine immer geringere Rolle.

Soweit diese Skizze zur Branche Weiterbildung, aktuelle Problemlagen, zugespitzt auf die Themen Qualifikation und Qualität.

Und vielleicht noch ein Wort zu den Arbeitgebern: In der Frage der Bewertungen der Rahmenbedingungen sind wir mit den Geschäftsführungen oft einer Meinung, die Einschätzungen sind vielfach ähnlich oder gar identisch. In der Frage der Unternehmenspolitik gibt es natürlich sehr kontroverse Positionen; vor allem aber fallen die Unterschiede zwischen den Trägern auf. Die Auswirkungen der schlechten Rahmenbedingungen sind in den Trägern extrem unterschiedlich. Auch beim Entgelt, dem Druck auf Beschäftigte, den Beschäftigungsbedingungen, sowie der Transparenz in den Unternehmen gibt es beträchtliche Unterschiede.

Auf diesem Hintergrund wollen wir heute die Probleme der Branche diskutieren, und zwar aus verschiedenen Perspektiven:

Arbeitsgruppe 1: Hier geht um Qualifikation/ -en, vor allem auch neuer Berufsbilder und deren Bedeutung für unsere Branche

Arbeitsgruppe 2: Schlüsselfrage BranchenTV - Stand (des Gelingens oder Scheiterns) und weitere Perspektiven

Arbeitsgruppe 3: Qualität unter Druck.
Welches ist unser Verständnis von Qualität? Wie gehen wir mit Prüfgruppen um?

Ich hoffe auf gute und orientierende Diskussionen.

Quo vadis, Weiterbildner? Leitlinien für Berufsbilder und Qualifikationsperspektiven

Leitfragen zum Workshop 1

Warum Weiterbildung für die Weiterbildner?

Die Frage, ob Weiterbildung für die Weiterbildner notwendige Voraussetzung ist, um die Qualität beruflicher Weiterbildung zu sichern, würde weder bei Lehrern, wenn es um Unterrichtsqualität geht oder bei Medizinern, wenn es um kompetente Behandlung oder bei Steuerberatern, wenn es um qualifizierte Beratung geht, überhaupt gestellt werden. Unternehmen, die personennahe Dienstleistungen erbringen, wissen im Allgemeinen, dass die Qualität ihres Angebotes, die die Nachfrage sichert, entscheidend von der Qualität ihres Personals abhängt. Sie begreifen Fortbildung als Aufgabe des Unternehmens im ureigenen Interesse und nicht als Bringschuld der bei ihnen Tätigen.

Dass dies in der beruflichen Weiterbildung, die im Auftrag der BA durchgeführt wird, nicht selbstverständlich ist wirft natürlich die Frage auf, ob dem Auftraggeber weniger an der Qualität der Bildungsmaßnahmen gelegen ist und er eher daran interessiert ist, nachzuweisen, dass auch mit geringem Einsatz finanzieller Ressourcen hohe Teilnehmerzahlen erreicht werden können. Dieser Verdacht scheint nicht unbegründet und verstärkt sich, wenn man sich die Ergebnisse der Evaluation zur Wirksamkeit des Einsatzes arbeitsmarktaktiver Instrumente betrachtet, die 2006 von IZA, DIW u.a. veröffentlicht wurden. Eindeutiges und nicht überraschendes Ergebnis war, dass Umschulungen, die mit einem Berufsabschluss verbunden sind, eindeutig das wirksamste Instrument darstellen, während Trainings- und Feststellungsmaßnahmen und Kurzzeitqualifizierungen kaum oder sogar negative Effekte aufweisen.

Wer nun aber auf einen Kurswechsel der BA gehofft hat, nachdem empirisch gesicherte und wissenschaftlich aufgearbeitete Erkenntnisse vorliegen, sah sich getäuscht.

Das wirksamste Instrument, die Umschulung wurde radikal zurückgefahren (und taucht seit 2007 in den Jahresberichten gar nicht mehr als eigenständige Kategorie auf), die am wenigsten wirksamen Instrumente haben Konjunktur. Sie bringen wenig bis nichts, aber sie kosten wenig.

(Für die Wissenschaftler stellt sich die Frage, welche Funktion Evaluation hat, wenn ihre Ergebnisse in der Umsetzung konterkariert werden).

Dass bei einem derartig verkürzten betriebswirtschaftlichen Denken die Frage der Qualität der Angebote und damit die Frage der Qualität des pädagogisch tätigen Personals kaum noch gestellt wird, erstaunt einerseits nicht; andererseits aber doch, weil langfristig gesehen, sich berufliche Weiterbildungseinrichtungen nicht über große Teilnehmerzahlen legitimieren, sondern darüber, was ihre Angebote den Nutzern, neu-

deutsch: Kunden, bringen. Wer aus Kostengründen an der Qualität spart, macht sich irgendwann überflüssig.

Fortbildungsbedarfe beruflicher Weiterbildner

Dass in diesem Feld ein enormer Fortbildungsbedarf besteht, wird deutlich, wenn man sich – in Anlehnung an Epping 1998 – die Kompetenzbereiche der Weiterbildner genauer anguckt.
Er unterscheidet drei Felder, die ich um ein weiteres, in den letzten Jahren hinzugekommenes Feld ergänzen will:

- Fachkompetenz
- Arbeitsfeldwissen
- Pädagogische Kompetenz
- Beratungskompetenz

1. Fachkompetenz

Die Fachkompetenz, die durch Ausbildung und Berufspraxis erworben wurde, bedarf der permanenten Aktualisierung durch Fortbildung. Dies gilt nicht nur für die Bereiche mit erhöhtem Veränderungsbedarf wie bspw. in den IT-Bereichen. Wenn Weiterbildner sich in ihren jeweiligen Berufsfeldern nicht weiterbilden, laufen sie Gefahr, berufliche Kompetenzen zu vermitteln, die in einer dynamischen Arbeitswelt möglicherweise von gestern ist. Das Ziel, Beschäftigungsfähigkeit der Lernenden zu sichern, kann nur erreicht werden, wenn der Weiterbildner weiß, was aktuell in der jeweiligen Branche gefordert wird.

2. Arbeitsfeldwissen
Eine Kenntnis der Rahmenbedingungen der Arbeit, ständig sich ändernde gesetzliche Vorgaben mit jeweils anderen Durchführungsbestimmungen, Wissen um die aktuellen Konzepte der BA, Kenntnisse über Qualitätsmanagementsysteme u.a. sind notwendig, um den Anforderungen in der beruflichen Weiterbildung gerecht werden zu können. Dies wird besonders deutlich, wenn man sich den Konzeptionswirrwarr im Übergangssystem, in den berufsvorbereitenden Maßnahmen ansieht.

3. Pädagogische Kompetenz

wird gemeinhin unterteilt in didaktische, methodische, personale und soziale Kompetenzen.
Didaktische Kompetenz meint u.a. die Fähigkeit, Konzepte zu entwickeln, Curricula zu erstellen, Förderpläne kritisch analysieren zu können, um nur einen kleinen Abschnitt zu benennen. Wie didaktische Kompetenz an Bedeutung gewonnen hat, wird deutlich, wenn man die Veränderungen der letzten Jahre betrachtet. Der Abbau des administrativ-planenden Personals hat dazu geführt, dass Konzeptionserstellung immer häufiger „nach unten", sprich auf die Ebene der pädagogisch Tätigen delegiert wird. (Damit verbunden ist eine Verantwortungsdelegation nach unten: „Wenn dein Konzept von der BA nicht angenommen wir, war es nicht gut genug und wir haben leider keine Maßnahme mehr für dich.")

Die methodische Kompetenz ist nicht nur wichtiger geworden, weil die Forderung nach individueller und leistungsdifferenzierter Qualifizierung, wie sie von der BA erhoben wird, ein hohes Maß an Binnendifferenzierung und Methodenvielfalt erfordert. Sie ist auch wichtiger geworden, weil sich die Ansprüche der Lernenden erhöht haben und weil

die Auftraggeber mehr Selbststeuerung und –organisation im Lernen einfordern, die nicht vorausgesetzt, sondern – oft mühsam – erlernt werden muss. Ein Weiterbildner, der heute noch in der Art der Belehrungsdidaktik anleitet, wird nicht mehr lange arbeiten.

Soziale und personale Kompetenz werden zunehmend abverlangt, weil bspw. durch die geforderte Modularisierung neue, ständig wechselnde Gruppen entstehen; das Verstehen gruppendynamischer Prozesse wird immer wichtiger. Sie gewinnen auch an Bedeutung, weil der Weiterbildner lernen muss, divergierende, oft nicht kompatible Anforderungen auszuhalten, die sich aus den unterschiedlichen Erwartungen der Lernenden, der Einrichtung und der Auftraggeber ergeben.

Auf die Anforderungen, die sich aus der Entwicklung des Weiterbildners zum Arbeitskraftunternehmer ergeben, näher einzugehen, verbietet leider die Zeit (obwohl es zum Spannendsten in diesem Feld gehört).

4. Beratungskompetenz

Beratungskompetenz ist die Kompetenz zum Gestalten von Lernsituationen unter aktiver Partizipation der Lernenden. Sie setzt eine Reflexion des eigenen Professionsverständnisses voraus, erfordert eine Kenntnis der wichtigsten Beratungstheorien und ihrer praktischen Umsetzung und eine Kenntnis ihrer handlungsleitenden Prinzipien. Lernberatung hat in den letzten Jahren in formalisierten Lernkontexten an Bedeutung gewonnen. (Auch wenn Schlagwörter wie „Vom Lehrer zum Lernberater" suggerieren, die Bedeutung guter Lehre hätte abgenommen, ist gute Lehre nach wie vor eine Kernkompetenz; Beratungskompetenz wird als zusätzliche Kompetenz erwartet.)

Ich hoffe, es ist deutlich geworden, dass der Weiterbildungsbedarf der Weiterbildner so offensichtlich ist, dass er eigentlich nicht begründungspflichtig ist.

Ich wurde gebeten, etwas dazu zu sagen, wie wir die derzeit unbefriedigende Situation in der Professionalisierung beruflicher Weiterbildner verbessern können. Da bin ich leider etwas ratlos, weil ich nicht bestreiten kann, dass nach über dreißig Jahren Tätigkeit in der beruflichen Weiterbildung das Grundgefühl einer „fidelen Resignation" (Scharpf) dominant geworden ist. Ich will trotzdem einige Punkte benennen:

1. Vielleicht sollten wir wieder die Dinge beim Namen nennen, damit deutlich wird, dass wir es mit dem Gut „Bildung" und nicht mit einer Ware oder einem Produkt zu tun haben. Ein Kollege des bfw, der in einer demnächst erscheinenden Publikation zitiert wird, hat es auf den Punkt gebracht: „Wir reden über Kunden statt Teilnehmer, über Produkte statt Bildungsangebote, über Vertrieb statt Maßnahme- oder Teilnehmergewinnung." Das ist mehr als semantische Spielerei; es macht für mich deutlich, wie Begriffe Sickerwirkung in den Köpfen entfalten und wir Gefahr laufen, irgendwann gar nicht mehr zu merken, dass wir der betriebswirtschaftlichen Lockfalle aufgesessen sind.

2. Die Wissenschaft der Erwachsenenbildung muss sich wieder

daran erinnern, dass sie nicht l'art pour l'art betreibt, sondern sich auch als Dienerin der Praxis versteht. Wer – wenn nicht die Wissenschaft – hat die Unabhängigkeit, auf Schwachpunkte hinzuweisen und Veränderungen einzufordern, deren Bedarf wissenschaftlich belegt ist. Da beobachte ich eine fatale Selbstentmündigung, die auch die Legitimation der Erwachsenenbildungswissenschaft berührt.

3. Die Forderung nach Veränderung darf nicht nur zur Aufgabe derjenigen gemacht werden, die sie am dringendsten brauchen. Weiterbildner, vor allem die im Honorarstatus, haben oft nicht das Mindestmaß an Sicherheit, das Voraussetzung ist, um sich gegen unzumutbare Bedingungen zu wehren. Das ist Aufgabe der Einrichtungen und vor allem der Gewerkschaften. Ich bin mir nicht sicher, ob GEW und Verdi sich zu stark auf die Beitragszahler konzentriert haben und die Honorarkräfte nicht so richtig im Blick hatten. Aber es wird die große Aufgabe der Gewerkschaften sein, den Honorarkräften deutlich zu machen, dass nur eine kollektive Interessenvertretung stark genug ist, Veränderungen durchzusetzen. Lassen Sie mich schließen mit einem Zitat des alten Philosophen Lichtenberg: „Ich weiß nicht, ob es besser wird, wenn es anders wird, aber ich weiß, dass es anders werden muss, wenn es gut werden soll.

Danke!

Qualifikationen Anforderungen – Arbeitsbedingungen:
Wie geht es weiter mit dem Branchentarifvertrag?

Leitfragen zum Workshop 2

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit den Gesetzen zum modernen Arbeitsmarkt (Hartz) begann für die Beschäftigten der Bildungsträger, so sie denn von den Aufträgen der Bundesagentur für Arbeit und in der Folge von den Aufträgen der Arbeitsgemeinschaften und optierenden Gemeinden abhängig waren, der finanzielle und auch der soziale Abstieg.

Waren sie bis dahin, wenn auch nicht gerade üppig, mit einem einigermaßen vernünftigem Einkommen ausgestattet, welches es ihnen erlaubte, sich der Mittelschicht zugehörig zu fühlen, erlebten sie binnen kürzester Zeit eine beispiellose Demontage ihrer Arbeits-und Lebensverhältnisse.

Deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten der Bildungsträger haben ihre Arbeit verloren. Sei es weil ihre Träger Kapazität reduzierten, sei es weil ihre Träger insolvent wurden.

Die Übrigen hatten zwar noch eine Beschäftigung, aber die meist zu Bedingungen, die in früheren Zeiten in diesem, unserem Lande nicht einmal Hilfsarbeiter der untersten Kategorie hinnehmen mussten.

Wohlgemerkt, wir sprechen hier von Meistern, Technikern, Ingenieuren, Betriebswirten, Sozialpädagogen etc. etc.

Die Entgelte sanken ins bodenlose, Dauerbefristungen von Arbeitsverträgen wurden zum Standard und Arbeitsverdichtung ohne Ende wurde die Regel.
Selbst diejenigen, die in Unternehmen mit guten Tarifverträgen arbeiteten, mussten seit den neunziger Jahren Kaufkraftverluste von mehr als 40% hinnehmen.

In dieser Situation entschlossen sich die Gewerkschaften ver.di und GEW den freien Fall der Entgelte durch einen Tarifvertrag zu Mindestentgeltbedingungen aufzuhalten.

Mit der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung e.V. hatten sie auch endlich einen Partner, mit dem eine solche Tarifvereinbarung auf breiter Basis möglich war.

Die Verhandlungen waren nicht einfach und führten, unter dem Eindruck der Depression in diesem Gewerbe zu einem Ergebnis, das von denen, deren Einkommen von nicht tarifgebundenen Bildungsträgern bis weit unter die Schmerzgrenze gedrückt wurde, zu Hoffnungen auf eine bessere Zukunft.

Viele Beschäftigte der Unternehmen, die durch einen ordentlichen Tarifvertrag höhere Entgelte erhielten, wie in dem Tarifvertrag zu Mindestentgeltbedingungen, lehnten diesen Tarifvertrag ab weil sie glaubten, durch diesen würden ihre Tarifgehälter angegriffen.

Allen war aber vollkommen klar, dass dieser Tarifvertrag nur dann eine Chance hat, wenn es gelingt, ihn für „allgemeinverbindlich" zu erklären. Nur dann müssen sich auch die Bildungsträger, die sich mit den schmalen Verdiensten ihrer Beschäftigen eine „goldene Nase" verdienen, diese Entgelte zahlen und können nicht weiter mit Dumping-Angeboten in die Bieterverfahren gehen.

Um dieses Ziel zu erreichen haben die Tarifpartner diesen Tarifvertrag immer wieder verändert, auf Geheiß des BMAS fast bis zur Unkenntlichkeit.

Dann, endlich, ging dieser TV in den Tarifausschuss.
Und, welch Wunder, die Arbeitgeberseite stimmte gegen die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages.
Mit dem Ergebnis 3:3 in diesem Verfahren war es dennoch möglich, die Allgemeinverbindlichkeit dieses TV durch eine Rechtsverordnung durch die Bundesregierung zu erreichen.

Dazu bedurfte es einer Ressortabstimmung im Bundeskabinett und, wenn diese einstimmig ist, eines Verwaltungsaktes durch das BMAS.
Dieses Verfahren wurde durch die Tarifparteien auch initiiert und begleitet. Doch von Beginn an war zu spüren, dass es erhebliche Widerstände gegen dieses Begehren gab.

Eindeutig von den Arbeitgeberverbänden und auch von Mitgliedsunternehmen des BBB.
Aber möglicherweise auch auf der Ebene der Staatssekretäre im BMAS.
Das Ganze schleppte sich unendlich lange hin und immer wieder mussten die Tarifpartner den Tarifvertrag modifizieren.

Die Aussagen der Politik waren klar. „Wir werden diesen Tarifvertag in die Allgemeinverbindlichkeit führen" oder „Gleich welche Bundesregierung nach den Wahlen zum Deutschen Bundestag das Sagen hat, werden wir die Allgemeinverbindlichkeit diese TV durchsetzen".

Kurz vor der Bundestagswahl erreichte uns jedoch aus dem Kanzleramt die Nachricht, dass der zukünftige Arbeitsminister entscheiden werde, wie es mit diesen Tarifvertrag weitegehe.

Dann war es mit den politischen Kontakten vorbei. Die Bundestagswahl nahm uns weitgehend unsere Ansprechpartner.

Wie geht es nun weiter?
Haben die Beschäftigten der Bildungsträger und ihre Gewerkschaften die Kampfkraft und den Willen, die Allgemeinverbindlichkeit diese Tarifvertrages durchzusetzen?

Qualitätsdiskussion und Vergabepraxis:
Qualität unter Druck

Leifragen zum Workshop 3

Entwicklung der Qualitätsdiskussion in der BA und Umfeld:

Im Grunde gibt es seit Beginn der von der Bundesagentur für Arbeit (seinerzeit noch Bundesanstalt für Arbeit) durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen Qualitätsmängel. Entsprechend gab es schon immer Überprüfungen, die - meistens auf Grund von TeilnehmerInnen-Beschwerden - in Gang gesetzt wurden.

Spätestens seit Anfang / Mitte der 80 er Jahre gibt es auch in der BA eine längere Diskussion über die Qualität und vor allem deren Gewährleistung; offensichtlich hatte sich die Einsicht allmählich durchsetzen können, die Qualitätsmängel sind nicht auf Einzelfälle, die berühmten „schwarzen Schafe", zurückzuführen, sondern ein strukturelles Problem.

Die Ergebnisse dieser systematischen Diskussion, die vor allem von der Arbeitnehmerbank im Verwaltungsrat vorangetrieben wurde, war ein erster sog. Runderlass vom 8.7.1987 *Qualität und Vergabe von Auftragsmaßnahmen* und ein zweiter, *die FuU-Qualitätsstandards,* vom 15.2.1989.
Dabei ging es gerade um die Frage, inwieweit eine Tarifbindung Voraussetzung für die Durchführung ist und in welchem Umfang Honorarkräfte eingesetzt werden dürfen. Fragen, die uns heute - selbst unter deutlich veränderten Rahmenbedingungen - immer noch umtreiben.

Bezüglich der Tarifbindung ist man über die folgende Schlüsselformulierung nicht hinausgekommen: *Die Bezahlung des Personals darf nicht tarifwidrig sein.*

In den 90er Jahren wurde die Diskussion dann noch durch einen Kriterienkatalog ergänzt, der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) entwickelt und mittlerweile mehrfach überarbeitet worden ist. Dieser Kriterienkatalog ist hilfreich; für unsere Fragestellungen aber nur eingeschränkt nutzbar, da er schwerpunktmäßig aus der Verbraucherschutzperspektive heraus formuliert worden ist.

Prüfungen hat es schon immer gegeben; offizielle Prüfgruppen wurden dann in den Boomjahren nach 1989 eingerichtet. Der Missbrauch bei der „aus dem Boden gestampften Weiterbildungslandschaft" in den neuen Bundesländern war offenkundig.

Mit den Hartz III-Gesetzen kam dann der Paradigmenwechsel: durch die AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) sollten alle Probleme gelöst werden:

nämlich durch die Verlagerung der Qualitätsgewährleistung und -kontrolle in die Träger.

Ab 2005 wurden zunehmend wieder Prüfgruppen tätig; heute sind Prüfgruppen der BA, der REZen, sowie einzelner ARGEn unterwegs. Insgesamt ist die Prüftätigkeit so umfangreich wie selten oder gar nie zuvor.

Auf diesem Hintergrund verstehe ich die vorhin im Plenum formulierte Position zur AZWV. Wenn eine so umfangreiche Prüftätigkeit durch die Prüfgruppen offensichtlich für notwendig gehalten wird, gerade auch von Seiten der Auftraggeber, dann darf man getrost die versprochene Wirkung der AZWV in Frage stellen.

Die gesamte Prüftätigkeit hat noch eine zusätzliche Bedeutung erfahren: 2007 / 2008 hat der Bundesrechnungshof die Vergabe von Maßnahmen und die Qualitätskontrolle durch die Auftraggeber, sprich BA und ARGEn, ausführlich untersucht. Die Ergebnisse sind ernüchternd.

Das Volumen der Prüftätigkeit können wir mit ausgesprochen aktuellen Zahlen der BA belegen: 2008 hat es 1011 Einzelprüfungen gegeben; danach sind 42% der Prüfergebnisse ‚als kritisch' zu bewerten.

In dem gleichen Foliensatz steht ein wirklich bemerkenswerter Satz:
„Sensibilität für Qualitätsfragen auf Seiten der Träger ist zwar größer geworden, schlägt sich aber noch nicht in den Prüfungsergebnissen nieder."

Ich bin gespannt auf eure Erfahrungen und Beiträge.

Mindestlohn in der beruflichen Weiterbildung Resolution der Betriebsräte der Träger der beruflichen Weiterbildung

(beschlossen von über 100 anwesenden Betriebsräten aus der beruflichen Weiterbildung auf der Fachtagung „Qualität und Qualifikationen in der Weiterbildung" am 24.11.2009 in Berlin)

Seit der Einführung der Hartz-Gesetze befinden sich die Träger der beruflichen Weiterbildung in Deutschland in einer andauernden Krise. Durch die massiven Kürzungs-maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit in der SGB III- und SGB II- geförderten Weiterbildung gingen bundesweit über 30.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verloren. Für die in der Branche verbliebenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kam es zu einer drastischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit Lohneinbußen bis zu 30 % und einer ständig zunehmenden Arbeitsverdichtung. Die Hauptursache dieser Entwicklung besteht darin, dass der überwiegende Teil der Weiterbildungsmaß-nahmen im Ausschreibungsverfahren vergeben wird. Diese Ausschreibungspraxis, bei der trotz aller gegenteiligen Beteuerungen fast immer der Preis das ausschlaggebende Vergabekriterium war, führte zu einem sich immer weiter ausbreitenden Dumpingwettbewerb der Weiterbildungsträger. Die Folge waren u. a. Löhne für pädagogisches Personal (zum Teil mit Hochschulabschluss) von 1.600 € im Westen (so z. B. bei einem „wirtschaftsnahen" Träger in Hamburg) und 1.200 € im Osten.

Um diesen in dieser Branche beispiellosen Dumpingwett-bewerb zu beenden, hatten ver.di und die GEW mit der Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung einen Mindestlohn-Tarifvertrag ausgehandelt. Auf Antrag der Tarifvertragsparteien wurde die Branche Anfang 2009 in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen. Die Bundesagentur für Arbeit riet daraufhin allen Weiterbildungsträgern bei ihren Bewerbungen im Rahmen der Ausschreibungen die Bestimmungen des Mindestlohn-TV zu beachten, da die zu erwartende Allgemeinverbindlichkeit die Einhaltung des Mindestlohns zu einem zwingenden Vergabekriterium machen würde.

Die beantragte Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags wurde jedoch bis heute nicht von der Bundesregierung beschlossen. Zunächst lehnte die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den Mindestlohn in der Weiterbildung im Tarifausschuss aus durchsichtigen Gründen ab (einige den Arbeitgeberverbänden nahe stehende Träger gehören selbst zu den Dumpinganbietern). Sollte die Bundesregierung die Behandlung des Antrags weiter hinauszögern oder ihn sogar ablehnen, wären

weitere dramatische Verwerfungen in der Weiterbildungslandschaft die unvermeidliche Folge. Auch für die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen wären weitere negative Folgen unausweichlich.

Wir können uns nicht vorstellen, dass eine solche Entwicklung angesichts der zu erwartenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der auch von den Regierungsparteien immer wieder betonten Notwendigkeit einer guten beruflichen Weiterbildung zur Verbesserung der Beschäftigungschancen tatenlos hingenommen werden kann.
Wir, die Betriebsräte der Träger der beruflichen Weiterbildung, fordern daher die Bundesregierung auf, den Mindestlohn in der beruflichen Weiterbildung durch eine Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich zu erklären.