

Titel	Berufliche Weiterbildungen - Nur mit guten Arbeits- und Rahmenbedingungen		
AntragstellerInnen	Jusos Halle		
Zur Weiterleitung an	Juso-Bundeskongress,	SPD-Bundestagsfraktion,	SPD-Landesparteitag Sachsen-Anhalt, SPD-Landtagsfraktion Sachsen-Anhalt
<input type="checkbox"/> angenommen	<input type="checkbox"/> geändert angenommen	<input type="checkbox"/> abgelehnt	

Berufliche Weiterbildungen - Nur mit guten Arbeits- und Rahmenbedingungen

Empfänger: Der/Die Juso-Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen:

1 Beim anstehenden Strukturwandel, der zunehmenden Digitalisierung und dem ökologi-
2 schen Umbau von Gesellschaft und Wirtschaft kommt der öffentlich geförderten beruf-
3 lichen Aus- und Weiterbildung nach den Sozialgesetzbüchern SGB II/III eine besondere
4 Rolle zu. Um eine Neuausrichtung hin zu einer qualitätsorientierten Aus- und Weiter-
5 bildung sowie einer hochwertigen Bildungsberatung zu gewährleisten, bedarf es bes-
6 serer gesetzlicher und finanzieller Rahmenbedingungen und einer Sicherstellung ange-
7 messener Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung.
8 Diese neu zu schaffenden Arbeits- und Rahmenbedingungen müssen sich an den Ta-
9 rifniveaus des allgemein sowie berufsbildenden Schulsystems orientieren. Diese zu-
10 kunftsweisende Weiterbildungsqualität ist abhängig von angemessener Entlohnung der
11 Beschäftigten, einer langfristigen Planungssicherheit und personellen Kontinuität bei
12 den im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit tätigen Bildungsunternehmen. (Weiter-
13)Bildung darf nicht den Prinzipien einer „Vermarktlichung“ unterliegen. Nahezu sämtli-
14 che Aktivierungs-, Ausbildungs-, Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
15 und Projekte nach den SGB II/III sind darüber hinaus von großer gesellschaftlicher Re-
16 levanz, da sie die Integration und die gesellschaftliche Teilhabe von Zielgruppen wie
17 „markt- und sozialbenachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Zugewanderte, Allein-
18 erziehende u.a.“ als Zielsetzung haben. Damit agiert die berufliche Weiterbildung nach
19 SGB II und III an einer Schnittstelle zwischen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
20 und stellt de facto die vierte Säule unseres aktuellen Bildungssystems dar, wird aber
21 keineswegs so wertgeschätzt.

22 Die aktuell gesetzlich gesetzten Regelungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung
23 nach SGB II/III, wie die wettbewerbliche Vergabe nach § 45 SGB III und § 131a Abs.
24 2 SGB III, die sich am preiswertesten Anbieter orientieren sowie die Festschreibung
25 von Bundesdurchschnittskostensätzen (BDKS) als obere Haltelinie bei Aktivierungs-
26 /Vermittlungsgutscheinen nach § 45 SGB III sowie Bildungsgutscheinen nach § 81 SGB III
27 haben dazu geführt, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung inzwischen ein Nied-
28 riglohnbereich ist. Die extrem niedrige Tarifbindung der Branche ist dafür ein Indiz. Eine
29 zusätzliche ´Träger sowie Maßnahmenzertifizierung´ nach der Akkreditierungs- und Zu-
30 lassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), welche die Weiterbildungsträger im Vor-
31 feld vorweisen müssen, hat nicht dazu beigetragen, diese inzwischen fast 30 Jahren
32 andauernde prekäre Situation abzubauen. Als einziger Lichtblick ist der von den Ge-
33 werkschaften initiierte Mindestlohtarifvertrag nach Arbeitnehmerentsendegesetz in
34 der Weiterbildung anzusehen, welcher am 01. August 2012 vom Bundesministerium für
35 Arbeit und Soziales (BMAS) zum ersten Mal allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieser
36 branchenbezogene Mindestlohn basiert auf der Grundlage des Mindestlohtarifvertra-
37 ges Weiterbildung, abgeschlossen zwischen der Zweckgemeinschaft des BBB e.V. und
38 ver.di/GEW. Es handelt sich hier aber ausschließlich um einen Mindeststundenlohn für
39 das eingesetzte pädagogische Personal.

40 Mit der fünften „Aus- und Weiterbildungsdienstleistungenarbeitsbedingungenverord-
41 nung – AusbDienstLArbbV5“ werden nach dem AEntG die Rechtsnormen des Mindest-
42 lohntarifvertrags für pädagogisches Personal in der SGB II/III geförderten Weiterbildung
43 auf alle Unternehmen erstreckt, die ÜBERWIEGEND in diesem Bereich tätig sind. Mit
44 der zusätzlichen von ver.di initiierten „Vergabemindestentgeltverordnung – VergMindV
45 “ wird der ausgehandelte Mindestlohn auf das gesamte pädagogische Personal in Maß-
46 nahmen nach SGB II und III erweitert. Das gilt unabhängig davon, ob das Unternehmen,
47 in dem sie beschäftigt sind, überwiegend Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II oder
48 III erbringt oder nicht. Nur mit dieser Verordnung war es möglich, das Prinzip der Über-
49 wiegenheit nach dem AentG zu überwinden, welches vor dieser Regelung Bildungsun-
50 ternehmen die Möglichkeit gab, den Mindestlohn zu unterlaufen.

51 Bei seiner Einführung 2012 lag der Mindestlohn noch bei 12,60 Euro in West- und 11,25
52 Euro in Ostdeutschland. Inzwischen ist der „Pädagogische Mindestlohn“ bundesweit ein-
53 heitlich, aber differenziert nach Qualifikationsniveaus in zwei Stufen. Er liegt ab 2023 bei
54 17,87 Euro in der Stufe 1 und bei 18,41 Euro in der Stufe 2. Der Abstand zum TVöD Bund
55 und Kommunen liegt aber noch immer bei 20-30 Prozent.

56 Weit über 30 Prozent der insgesamt ca. 45.000 Arbeitnehmer*innen mit einem Fest-
57 anstellungsverhältnis haben einen befristeten Arbeitsvertrag (überwiegend sachgrund-
58 los). Damit weist die berufliche Weiterbildung ein höheres Befristungsniveau auf als bei-
59 spielsweise das Gastgewerbe (21,4 Prozent). Die Befristungsquote in der Weiterbildung
60 liegt bei Neueinstellungen bei über 60 Prozent, die mittlere Befristungsquote bei 19 Mo-
61 naten, wobei die Spanne zwischen 2 und 75 Monaten liegt.

62 Circa 50 Prozent des gesamten pädagogischen Personals arbeiten auf Honorarbasis (ca.
63 32.000 bis 35.000 Personen). Die gezahlten Honorare liegen aktuell in der öffentlich
64 geförderten beruflichen Weiterbildung im Schnitt zwischen 20 und 30 Euro pro Unter-
65 richtseinheit (UE à 45 min). Ein vergleichbares Mindesthonorar äquivalent zum aktuellen
66 Mindestlohn Weiterbildung müsste 2023 bei 49 Euro pro UE liegen. Das heißt, dass die
67 Mehrheit der Honorarkräfte noch nicht einmal auf der Höhe des allgemeinen Mindest-
68 lohns entlohnt werden.

69 Wir prognostizieren, dass unter den aktuell prekären Lohn- und Rahmenbedingungen in
70 der öffentlich geförderten beruflichen Aus- und Weiterbildung und ohne eine wirkliche
71 Reform, der anstehende Strukturwandel, die Digitalisierung und der ökologische Um-
72 bau von Gesellschaft und Wirtschaft nicht zu schaffen ist. Diese Weiterbildungsbranche
73 leidet unter akutem Fachkräftemangel, da immer mehr hochqualifizierte Beschäftigte
74 in andere, besser entlohnte Arbeits- und Bildungsbereiche abwandern.

75 Damit fehlen sie in wesentlichen Kernaufgaben bei der Qualifizierung und Integration
76 von Menschen in Arbeit und zur gesellschaftlichen Teilhabe.

77 Auf dieser Grundlage fordern wir als Jusos Halle für die öffentlich geförderte berufliche
78 Aus- und Weiterbildung:

- 79 • eine Tariftreuregelung bei der öffentlichen Auftragsvergabe von Weiterbil-
80 dungsdienstleistungen und damit eine Garantie der Finanzierung von tariflichen
81 Lohnniveaus auf der Höhe des TVöD Bund und Kommunen.
- 82 • die Abschaffung von sachgrundloser Befristung sowie die Festschreibung von
83 auskömmlichen Mindesthonoraren. Einer Befristung ohne Sachgrund muss end-
84 lich die gesetzliche Grundlage entzogen werden und Honorare müssen sich an
85 den tariflich vorgegebenen Lohnniveaus der Branche orientieren. Auch ist der
86 Umfang des Einsatzes an Honorarlehrkräften massiv zu begrenzen.
- 87 • eine qualitäts- statt einer preisorientierten Vergabe von Bildungsdienstleistun-
88 gen. Die Qualität und nicht der Preis sind maßgeblich bei der Vergabe von Wei-
89 terbildungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand.
- 90 • vergleichbare Arbeitsbedingungen wie in der schulischen sowie berufsbildenden
91 Bildung. Hierzu gehört u.a. die Festschreibung einer ausreichende Vor- und Nach-
92 bereitungszeit sowie eine regelmäßige Fortbildung aller Beschäftigten.
- 93 • eine Reform der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
94 (AZAV) in Richtung einer qualitätsorientierten Trägerzertifizierung. Die AZAV muss
95 in der Zukunft als "Instrument der Qualitätssicherung" von Maßnahmen dahin-
96 gehend reformiert werden, dass zukünftig auch die Beschäftigungsbedingungen
97 des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals zur Einhaltung und Verbesse-
98 rung der Qualität von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen als Zulassungs-
99 kriterien festgeschrieben werden, da gerade sie einen maßgeblichen Einfluss auf

100 die Ausführungsqualität haben. Des Weiteren bedarf es längerer Anerkennungs-
101 zeiten von Trägern mit gleichzeitiger Absicherung von Aufträgen, um eine lang-
102 fristigere Planungssicherheit der Bildungsunternehmen und damit der angestell-
103 ten Beschäftigten in diesen Unternehmen sicherzustellen.

104 • einen Rechtsanspruch auf Freistellung für Bildungszeit sowie die Verabschiedung
105 eines Bildungsförderungsgesetzes. Die Schaffung dieser Förderinstrumente zur
106 zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Unterstützung einer individuellen
107 beruflichen Weiterbildung trägt maßgeblich dazu bei, dass sich auch Arbeitneh-
108 mer*innen beruflich weiterentwickeln können.

109 *Begründung*

110 Erfolgt mündlich.