

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 checked="" type="checkbox"/> geändert angenommen	<input type="checkbox"/> abgelehnt	

Berufliche Weiterbildungen - Nur mit guten Arbeits- und Rahmenbedingungen

Beim anstehenden Strukturwandel, der zunehmenden Digitalisierung und dem ökologischen Umbau von Gesellschaft und Wirtschaft kommt der öffentlich geförderten beruflichen Aus- und Weiterbildung nach den Sozialgesetzbüchern SGB II/III eine besondere Rolle zu. Um eine Neuausrichtung hin zu einer qualitätsorientierten Aus- und Weiterbildung sowie einer hochwertigen Bildungsberatung zu gewährleisten, bedarf es besserer gesetzlicher und finanzieller Rahmenbedingungen und einer Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung. Diese neu zu schaffenden Arbeits- und Rahmenbedingungen müssen sich an den Tarifniveaus des allgemein sowie berufsbildenden Schulsystems orientieren. Diese zukunftsweisende Weiterbildungsqualität ist abhängig von angemessener Entlohnung der Beschäftigten, einer langfristigen Planungssicherheit und personellen Kontinuität bei den im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit tätigen Bildungsunternehmen. (Weiter-)Bildung darf nicht den Prinzipien einer „Vermarktlichung“ unterliegen. Nahezu sämtliche Aktivierungs-, Ausbildungs-, Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und Projekte nach den SGB II/III sind darüber hinaus von großer gesellschaftlicher Relevanz, da sie die Integration und die gesellschaftliche Teilhabe von Zielgruppen wie „markt- und sozialbenachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Zugewanderte, Alleinerziehende u.a.“ als Zielsetzung haben. Damit agiert die berufliche Weiterbildung nach SGB II und III an einer Schnittstelle zwischen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und stellt de facto die vierte Säule unseres aktuellen Bildungssystems dar, wird aber keineswegs so wertgeschätzt.

Die aktuell gesetzlich gesetzten Regelungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung nach SGB II/III, wie die wettbewerbliche Vergabe nach § 45 SGB III und § 131a Abs. 2 SGB III, die sich am preiswertesten Anbieter orientieren sowie die Festschreibung

von Bundesdurchschnittskostensätzen (BDKS) als obere Haltelinie bei Aktivierungs-/Vermittlungsgutscheinen nach § 45 SGB III sowie Bildungsgutscheinen nach § 81 SGB III haben dazu geführt, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung inzwischen ein Niedriglohnbereich ist. Die extrem niedrige Tarifbindung der Branche ist dafür ein Indiz. Eine zusätzliche ´Träger sowie Maßnahmenzertifizierung´ nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), welche die Weiterbildungsträger im Vorfeld vorweisen müssen, hat nicht dazu beigetragen, diese inzwischen fast 30 Jahren andauernde prekäre Situation abzubauen. Als einziger Lichtblick ist der von den Gewerkschaften initiierte Mindestlohntarifvertrag nach Arbeitnehmerentsendegesetz in der Weiterbildung anzusehen, welcher am 01. August 2012 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zum ersten Mal allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieser branchenbezogene Mindestlohn basiert auf der Grundlage des Mindestlohntarifvertrages Weiterbildung, abgeschlossen zwischen der Zweckgemeinschaft des BBB e.V. und ver.di/GEW. Es handelt sich hier aber ausschließlich um einen Mindeststundenlohn für das eingesetzte pädagogische Personal.

Mit der fünften „Aus- und Weiterbildungsdienstleistungenarbeitsbedingungenverordnung – AusbDienstLARbbV5“ werden nach dem AEntG die Rechtsnormen des Mindestlohntarifvertrags für pädagogisches Personal in der SGB II/III geförderten Weiterbildung auf alle Unternehmen erstreckt, die ÜBERWIEGEND in diesem Bereich tätig sind. Mit der zusätzlichen von ver.di initiierten „Vergabemindestentgeltverordnung – VergMindV“ wird der ausgehandelte Mindestlohn auf das gesamte pädagogische Personal in Maßnahmen nach SGB II und III erweitert. Das gilt unabhängig davon, ob das Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, überwiegend Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II oder III erbringt oder nicht. Nur mit dieser Verordnung war es möglich, das Prinzip der Überwiegenheit nach dem AEntG zu überwinden, welches vor dieser Regelung Bildungsunternehmen die Möglichkeit gab, den Mindestlohn zu unterlaufen.

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

Weit über 30 Prozent der insgesamt ca. 45.000 Arbeitnehmer*innen mit einem Festanstellungsverhältnis haben einen befristeten Arbeitsvertrag (überwiegend sachgrundlos). Damit weist die berufliche Weiterbildung ein höheres Befristungsniveau auf als beispielsweise das Gastgewerbe (21,4 Prozent). Die Befristungsquote in der Weiterbildung liegt bei Neueinstellungen bei über 60 Prozent, die mittlere Befristungsquote bei 19 Monaten, wobei die Spanne zwischen 2 und 75 Monaten liegt.

Circa 50 Prozent des gesamten pädagogischen Personals arbeiten auf Honorarbasis (ca. 32.000 bis 35.000 Personen). Die gezahlten Honorare liegen aktuell in der öffentlich

geförderten beruflichen Weiterbildung im Schnitt zwischen 20 und 30 Euro pro Unterrichtseinheit (UE à 45 min). Ein vergleichbares Mindesthonorar äquivalent zum aktuellen Mindestlohn Weiterbildung müsste 2023 bei 49 Euro pro UE liegen. Das heißt, dass die Mehrheit der Honorarkräfte noch nicht einmal auf der Höhe des allgemeinen Mindestlohns entlohnt werden.

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

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

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

- eine Tariftreuregelung bei der öffentlichen Auftragsvergabe von Weiterbildungsdienstleistungen und damit eine Garantie der Finanzierung von tariflichen Lohnniveaus auf der Höhe des TVöD Bund und Kommunen.
- die Abschaffung von sachgrundloser Befristung sowie die Festschreibung von auskömmlichen Mindesthonoraren. Einer Befristung ohne Sachgrund muss endlich die gesetzliche Grundlage entzogen werden und Honorare müssen sich an den tariflich vorgegebenen Lohnniveaus der Branche orientieren. Auch ist der Umfang des Einsatzes an Honorarlehrkräften massiv zu begrenzen.
- eine qualitäts- statt einer preisorientierten Vergabe von Bildungsdienstleistungen. Die Qualität und nicht der Preis sind maßgeblich bei der Vergabe von Weiterbildungsmaßnahmen durch die öffentliche Hand.
- vergleichbare Arbeitsbedingungen wie in der schulischen sowie berufsbildenden Bildung. Hierzu gehört u.a. die Festschreibung einer ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit sowie eine regelmäßige Fortbildung aller Beschäftigten.
- eine Reform der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) in Richtung einer qualitätsorientierten Trägerzertifizierung. Die AZAV muss in der Zukunft als "Instrument der Qualitätssicherung" von Maßnahmen dahingehend reformiert werden, dass zukünftig auch die Beschäftigungsbedingungen des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals zur Einhaltung und Verbesserung der Qualität von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen als Zulassungskriterien festgeschrieben werden, da gerade sie einen maßgeblichen Einfluss auf

die Ausführungsqualität haben. Des Weiteren bedarf es längerer Anerkennungszeiten von Trägern mit gleichzeitiger Absicherung von Aufträgen, um eine langfristige Planungssicherheit der Bildungsunternehmen und damit der angestellten Beschäftigten in diesen Unternehmen sicherzustellen.

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

Zur Weiterleitung an

Juso-Bundeskongress, SPD-Bundestagsfraktion, SPD-Landesparteitag Sachsen-Anhalt, SPD-Landtagsfraktion Sachsen-Anhalt