

Berichte

„Induction Ceremony“ der Internationalen Adult Education Hall of Fame bei UNESCO-Konferenz in Budapest

UNESCO veranstaltet alle zwölf Jahre eine Weltkonferenz „CONFINTEA“ zur Förderung der Erwachsenenbildung. Auf dieser werden für das nächste Jahrzehnt die Weichen zu einer nachhaltigen Entwicklung gestellt. 52 Regierungen aus Europa und Nordamerika wurden zu einer Vorbereitungskonferenz nach Budapest vom 3.-6. Dezember eingeladen. Zugleich fand zum zweiten Mal außerhalb den USA eine „Induction Ceremony“ der Internationalen Adult Education Hall of Fame statt.

Ziel der in den USA gegründeten Adult Education Hall of Fame (www.halloffame.oureach.ou.edu) ist es, „to honor leaders in the fields of continuing education and adult learning and to serve as a record and inspiration for the next generation of continuing education leaders“. Etwa 200 Persönlichkeiten weltweit wurden bisher in diese „Ruhmeshalle“ aufgenommen, darunter auch neun deutsche.

In seiner Eröffnung dieser Zeremonie betonte Professor Reischmann das gemeinsame Ziel von UNESCO und Hall of Fame: Welt und Leben der Menschen durch Erwachsenenbildung zu verbessern, und herausragender Ideen und Persönlichkeiten zu ehren, die entscheidend zur Entwicklung der Erwachsenenbildung beigetragen haben. Zehn

international hervorragende Experten wurden in die Hall of Fame aufgenommen, aus Südafrika, den Philippinen, Korea, Alaska, Rumänien, Ungarn, Tansania, Nigeria und den USA. Aus Deutschland wurde der Gründungsrektor der Fernuniversität Hagen, Prof. Dr. Otto Peters, ausgezeichnet.

Rita Süßmuth, Präsidentin des Deutschen Volkshochschul-Verbandes und 2006 in Bamberg in die Hall of Fame aufgenommen, betonte in ihrem Festvortrag vor den Delegierten in Budapest: „Erwachsenenbildung ist ein Schlüssel zur Zukunft. Denn die Erfahrungen langjähriger internationaler Kooperation zeigen, dass Erwachsenenbildung in hervorragender Weise geeignet ist, über Bildung und Austausch Brücken der Verständigung zwischen Menschen zu schlagen“.

Mindestlohn in der Weiterbildung

Die neue Regelung gilt für solche Träger, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen qualifizieren oder für ihre soziale und berufliche Integration tätig sind. Nach Inkrafttreten der „Hartz“-Reformen hatte die Bundesagentur für Arbeit (BA) in diesem Bereich einen geradezu ruinösen Wettbewerb entfacht. Den Zuschlag bekam immer der billigste – und um eine Überlebenschance zu haben, lieferten die anderen Träger in der nächsten Runde ebenfalls ein günstigeres Angebot ab. Die Frage der Qualität spielte bei der Vergabe – wenn überhaupt – nur eine untergeordnete Rolle. So setzte die BA eine Preisspirale nach unten in Gang, die sofort auf die Löhne durchschlug – schließlich ist in einer auf Wissen basierenden Branche die Arbeitskraft der wichtigste Produktionsfaktor.

Vor allem durch ihre Vergabep Praxis hat die BA ihre Ausgaben für Bildungsmaßnahmen massiv reduziert. Ihr Geschäftsbericht weist aus, dass sie im Jahr 2003 noch 2.028 Millionen. Euro für berufliche Weiterbildung ausgegeben hatte, während es 2007 nur noch 619 Millionen. Euro waren.

Das beispiellose Lohndumping veranlasste ver.di zum Abschluss eines Mindestlohtarifvertrages. Hatten Lehrkräfte, AusbilderInnen und SozialpädagogenInnen – in der Regel Menschen mit akademischem Abschluss – in der Zeit „vor Hartz“ bei seriösen Trägern Gehälter zwischen 3.000 und 4.000 Euro brutto verdient, so sind dort heute Gehälter für Vollzeitbeschäftigte zwischen 1.200 und 1.800 Euro brutto keine Seltenheit mehr. Dabei haben die Firmen, die sich dem Unterbietungswettbewerb verschrieben haben, das Lohngefüge der gesamten Branche massiv unter Druck gesetzt.

Sowohl ver.di als auch die seriösen Arbeitgeber wollten, dass endlich ein Netz nach unten eingezogen würde. Gemeinsam definierten sie die Branche, die ins Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen werden sollte. Weil es in der Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung keinen Preisverfall gegeben hat, verständigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, den Geltungsbereich auf die Träger zu beschränken, die überwiegend Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen weiterbilden. ver.di hatte federführend belastbare Daten über die Situation in der Branche zusammengetragen und aufgearbeitet. Damit erhielt die Politik eine gute Entscheidungsgrundlage.

Mit der Verabschiedung durch Bundestag und -rat ist der erste Schritt auf dem Weg zum branchenspezifischen

Mindestlohn gemacht. Nun muss der zwischen ver.di, GEW und der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger der beruflichen Weiterbildung (BBB) ausgehandelte Mindestlohn-Tarifvertrag noch für allgemeinverbindlich erklärt werden. Voraussetzung dafür ist, dass er für mindestens 50 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der Branche gilt.

Zur Zeit bereiten die Tarifvertragsparteien den entsprechenden Antrag vor, um ihn beim Bundesarbeitsministerium einzureichen. In dem Verfahren geht es vor allem darum zu prüfen, wie repräsentativ der Branchentarifvertrag ist und ob ein öffentliches Interesse daran besteht, ihn für allgemeinverbindlich zu erklären. Der aus je drei Arbeitgeber- und drei ArbeitnehmervertreterInnen bestehende Tarifausschuss bekommt dabei die Gelegenheit, ein Votum abzugeben.

Wenn diese zweite Hürde genommen wird, müssen sich die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften daran halten, den Mindestlohn als Vergabekriterium in ihren Ausschreibungen festzulegen. Positiv hervorzuheben sind die Hinweise der Bundesagentur an die Träger bzw. Bieter, den Mindestlohn bei der Preiskalkulation vor Angebotsabgabe schon jetzt zu berücksichtigen. Umgekehrt sind Träger, die den Tarifvertrag nicht einhalten, von der Vergabe der Maßnahmen auszuschließen.

Der Mindestlohtarifvertrag für die Weiterbildungsbranche

Der Monatslohn beträgt:

- Pädagogische MitarbeiterInnen, bezogen auf eine 39-Stunden-Woche, 2.076,06 Euro brutto (West) und 1.847,69 Euro brutto (Ost)
- MitarbeiterInnen in der Verwaltung erhalten bei einer 39-Stunden-

Woche: 1.809,33 Euro brutto (West) und 1.610,84 Euro brutto (Ost)

- Beschäftigte, die eine kürzere oder längere Arbeitszeit haben, erhalten entsprechende Zu- oder Abschläge auf den Monatslohn.

Wenn die Vergütung eines pädagogischen Mitarbeiters (West) bei einer 39-Stunden-Woche heute 1.500 Euro brutto beträgt, so erhielt er nach Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags 2.076 Euro brutto. Das entspräche einer Lohnsteigerung von 38,4 Prozent!

Renate Singvogel (ver.di)

Information: www.netzwerk-weiterbil-dung.info

So weiterbildungswillig sind die Deutschen

Eine repräsentative Emnid-Studie zeigt: die Mehrheit der Deutschen ist an einer Weiterbildung interessiert. Die größte Hürde ist der Kostenfaktor.

In Zeiten von Wirtschaftskrise und drohender Arbeitslosigkeit sind knapp 60 Prozent der Deutschen an einer beruflichen Weiterbildung interessiert. Dennoch scheitern viele Menschen an der Realisierung. Eine repräsentative Studie, die TNS Emnid im Auftrag der Hamburger Akademie für Fernstudien durchgeführt hat, wollte wissen, warum.

Das Ergebnis: Auf Platz eins der größten Hürden steht der Kostenfaktor. 18 Prozent der Weiterbildungsinteressierten gaben an, dass ihnen eine Weiterbildungsmaßnahme zu teuer ist. Platz zwei teilen sich mit jeweils 12 Prozent die Aussage, eine Weiterbildung neben Beruf und Familie sei zeitlich nicht zu schaffen und die Unsicherheit, ob eine Weiterbildungsmaßnahme wirklich den gewünschten beruflichen Erfolg bringt.

Die Aussage, feste Unterrichtstermine seien zeitlich nicht einzurichten, führten 11 Prozent der Weiterbildungsinteressierten als Hinderungsgrund an. Immerhin würden sich 27 Prozent der Weiterbildungsinteressierten ohne Wenn und Aber für eine zusätzliche Qualifizierung im Job engagieren.

Im Vergleich der Geschlechter ist festzustellen, dass Männer mit 30 Prozent keine Hürden für eine Weiterbildung angeben, während es bei den Frauen lediglich 24 Prozent sind. Weiterhin zeigt die Studie: Je niedriger der Bildungsstand, desto geringer auch die Bereitschaft, sich weiterzubilden. Über 60 Prozent der Befragten mit Volksschule und ohne Ausbildung haben an einer Weiterbildung grundsätzlich kein Interesse. Dagegen gibt es für 22 Prozent der Menschen mit Abitur oder Universitätsausbildung keine Hürden, eine Weiterbildung zu beginnen. Bei den unter Dreißigjährigen stellt die fehlende Orientierung über das richtige Bildungsziel mit 17 Prozent eine ausgeprägte Hürde dar.

Quelle: Hamburger Akademie für Fernstudien – HAF

Krise und Qualifikation

Seit die Finanzkatastrophe und die Wirtschaftskrise immer erschreckender werden gibt es eine neue, merkwürdige Konjunktur der Weiterbildungsdiskussion: „Kurzarbeit plus Qualifikation“. Schon seit Herbst 2008 wird die schon aus den 1980er Jahren stammende Devise „Qualifizieren statt Entlassen“ wieder aufgegriffen.

Die Bundesregierung – vor allem das BMAS – setzt stark auf diese Strategie. Der Bundesarbeitsminister Olaf Scholz

hat eine Öffentlichkeitsoffensive gestartet, sie sowohl die Unternehmensleitungen als auch die Betriebsräte einbeziehen soll.

„Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen

Das Konjunkturpaket II „Förderung für Weiterbildungen“ wird aufgestockt. Mit der Förderung von Qualifizierung während der Kurzarbeit unterstützt die Bundesregierung Unternehmen darin, die konjunkturelle Krise für die berufliche Weiterbildung zu nutzen. Das heißt: Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt einen Teil der Weiterbildungskosten während der Kurzarbeit sowie die gesamten Sozialversicherungsbeiträge, die auf das Kurzarbeitergeld entfallen.

Neben den Unternehmen profitiert jede einzelne Arbeitnehmerin und jeder einzelne Arbeitnehmer von der Qualifizierung während der Kurzarbeit. Sie erhalten die Chance, gestärkt aus der Krise hervorzugehen, wenn sie in der entfallenen Arbeitszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie erwerben Zusatzqualifikationen, die ihre persönlichen Aufstiegschancen erhöhen, und verbessern dadurch gezielt ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Die geförderten Maßnahmen reichen von Computer- über Fachenglischkursen bis hin zum Erwerb eines Gabelstaplerscheins.

Mit zusätzlich durch die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Mitteln werden bis Ende 2010 gering qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsabschluss ebenso gefördert wie Beschäftigte, die bereits mehr als vier Jahre eine Tätigkeit ausüben, für die sie keinen Berufsabschluss haben. Diesen können sie in der Weiterbildung erwerben oder sich dafür teilqualifizieren lassen. Die Agentur für Arbeit erstattet

dabei die kompletten Lehrgangskosten und bezuschusst Fahrt- und Kinderbetreuungskosten.

Aber auch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrem gelernten Beruf arbeiten, erhalten Fortbildungen, in denen sie berufsbezogenes Wissen erlernen. Sie haben zudem die Möglichkeit, Qualifikationen zu erwerben, die sie auch in anderen Berufsfeldern auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können, so beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse.

Die Agentur für Arbeit erstattet aus den zusätzlich aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellten Mitteln 25 bis 80 Prozent der Lehrgangskosten – abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Personengruppe.“ (www.einsatz-fuer-arbeit.de)

Die Kampagne „Einsatz für Arbeit“ wird auch von den Gewerkschaften unterstützt. Die IG Metall hat unter der Überschrift „So kann man Weiterbildung und Krise miteinander verknüpfen“ zwölf Beispiele im Bildungsportal „Weiterbilden – Ausbilden – Prüfen“ (WAP) (www.igmetall-wap.de) veröffentlicht: Osram, Westfalenstahl, Salzgitter Flachstahl, MAN, Schmitzer Chassis, Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft Drensteinfurt, Evonik Degussa, Deutsche Mechatronics, Georgsmarienhütte, Schott AG, Röchling Automotive, Dynapac aus Oldenburg. Die Erfahrungen sollen Anreiz geben, sich für verstärkte Weiterbildung einzusetzen.

Trotz der intensiven Werbung besteht eine deutliche Zurückhaltung bei den Unternehmen. Das IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Forschungsinstitut der BA – stellte fest: „Bisher nutzen nur etwa fünf Pro-

zent die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildung“

Es gibt hauptsächlich zwei Gründe für die Zurückhaltung:

1. Die absehbare Arbeitsmarktkrise hat Dimensionen der Beschäftigungslücken, die gerade von Großunternehmen kaum durch Weiterbildung auszufüllen sind: Schon im März 2009 befanden sich etwa 800.000 Beschäftigte in Kurzarbeit.

„Es kommt nur selten vor, dass ein Top-Manager so etwas zugibt. Dass eine Sache nicht zu stemmen ist. Dass etwas nicht funktionieren könnte, so sehr man sich auch müht. An jenem Nachmittag aber, als die Personalvorstände der 30 größten Dax-Konzerne zusammen saßen, um sich auf ein Gespräch im Arbeitsministerium vorzubereiten, da räusperte sich Ralph Labonte und sagte: „Das überfordert Unternehmen in unserer Größe.“ Das könne nicht klappen.

Ralph Labonte ist Arbeitsdirektor der ThyssenKrupp AG und damit Herr über 90.000 Beschäftigte weltweit. Wer bei ThyssenKrupp schafft, der kann sich über regelmäßige Englischkurse oder Technikseminare freuen. In Arbeitgeberkreisen gelten die Weiterbildungsseminare des Unternehmens als vorbildlich. Und doch zweifelte Labonte offen, dass es ihm gelingen werde, allen Kurzarbeitern in aller Eile eine maßgeschneiderte Weiterbildung anzubieten. Und damit müsste der Konzern wohl auf einige Millionen Euro verzichten: ohne Qualifizierung keine satte Beitragssubvention.“ (www.qualifizierung-in-kurzarbeit.de)

2. Die Dauer der Krise ist kaum abschätzbar. Der ehemalige Präsident des DIHK Braun rechnet nicht mit einem abrupten Aufschwung. „Es wird nicht so

sein, dass die Bänder von heute auf morgen wieder mit Volldampf laufen, der Aufschwung wird sich langsam entwickeln, sodass wir dann die Kurzarbeit schrittweise abbauen.“ (www.ftd.de)

Die Financial Times Deutschland liefert eine fatale Einschätzung: „Das ist nett und sieht besser aus als Nichtstun. Aber sinnvoll sind diese Vorschläge deswegen noch lange nicht – es sind Nebelkerzen der Hoffnung, mehr nicht.

So baggert manch einer dafür, das Kurzarbeitergeld von 18 auf 24 Monate zu verlängern. Was das soll, ist unklar: Firmen, die im November 2008 Kurzarbeitergeld beantragt haben, können ihre Belegschaft 18 Monate lang, also bis zum Frühjahr 2010, damit halten. Wenn manche Unternehmen bereits jetzt ankündigen, dass sie im Sommer entlassen müssen, dann liegt der Grund nicht in der Dauer der Kurzarbeit. Sie wollen entlassen, weil die wirtschaftlichen Aussichten zu schlecht sind, oder weil sie die laufenden Kosten nicht tragen können. Die Verlängerung ist also nichts anderes als eine politische Luftnummer im Wahlkampf, die wahrscheinlich jeder Kurzarbeiter durchschaut.“ (www.ftd.de)

Allerdings wird längerfristig kaum eine Alternative sichtbar, als den Kompetenzentwicklungspfad weiter zu verfolgen und die Förderung der Weiterbildung zu verstetigen.

Peter Faulstich

Interview mit Bundesarbeitsminister Olaf Scholz

In einem Interview im Info-Brief des Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V. (BBB-Info) äußerte sich Bundesarbeitsminister Scholz zur von Bundestag und Bundesrat beschlossenen Aufnahme der Weiter-

bildung in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).

BBB-Info: Herr Minister, zunächst einmal Gratulation zu dem Erfolg beim Entsendegesetz! Sie waren von Anfang an optimistisch, erfolgreich zu sein und eine Einigung innerhalb der Koalition zustande zu bringen. Woher kam diese Zuversicht?

Minister Scholz: Ich hatte gute Argumente und diese haben sich durchgesetzt, selbst wenn der Weg dahin mitunter steinig war.

BBB-Info: Die Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Entsendegesetz war bis zum Schluss umstritten. Welche Erklärung haben Sie dafür?

Minister Scholz: Ich kann nur spekulieren. Wer Mindestlöhne skeptisch sieht, tut sich mit jeder Branche schwer. Und natürlich hat die Abgrenzung der Branche Aus- und Weiterbildung im SGB-II- und SGB-III-Bereich zu Nachfragen bei den Sozialpartnern geführt. Ich bin froh, dass die Branche jetzt im Arbeitnehmerentsendegesetz ist. Das hat ein gutes Ende gefunden.

BBB-Info: Wie geht es jetzt im Verfahren weiter, wann wird welcher Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt sein?

Minister Scholz: Sobald das Gesetz in Kraft getreten ist, müssen die Tarifvertragsparteien einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines entsprechenden Tarifvertrages stellen. Anschließend wird das BMAS das Verfahren eröffnen. Darüber, wie lange das dauern wird, kann ich keine eindeutige Prognose

abgeben. Das hängt auch von den Branchen selber ab.

BBB-Info: Bis zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages kann also einige Zeit ins Land gehen. Bis dahin werden noch zahlreiche Maßnahmen der BA ausgeschrieben werden. In einem Interview mit der Welt am Sonntag vom Dezember 2007 werden Sie mit dem Satz zitiert: „Wettbewerb darf nicht über Lohndumping stattfinden.“ Sehen Sie eine Möglichkeit, dem Dumpingprozess in der Weiterbildungsbranche schon jetzt Einhalt zu gebieten?

Minister Scholz: Lohndumping muss auch jetzt nicht sein. Mit einem Mindestlohn wird das künftig auch leichter durchzusetzen sein. Bis zur endgültigen Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestlohntarifvertrages dieser Branche müssen die Beteiligten mit den bestehenden Regeln auskommen.

BBB-Info: In demselben Interview äußern Sie die Überzeugung, dass der Mindestlohn kommt, und zwar für alle. Halten Sie den Mindestlohn nach wie vor für unverzichtbar? Und könnten Sie kurz den Grund skizzieren?

Minister Scholz: Anständige Löhne für anständige Arbeit gehören zu einer modernen, sozial ausgerichteten Marktwirtschaft. Jemand, der arbeitet, muss mit seinem Einkommen auch seinen Lebensunterhalt bestreiten können. Niemand darf am Wegesrand zurückbleiben. Mindestlöhne sind daher auch eine Frage der Moral. Wenn der Staat einen Schuttschirm für die Banken bereit stellt, muss er auch die Menschen schützen, die harte Arbeit leisten und

trotzdem mit sehr wenig Geld zurechtkommen müssen.

BBB-Info: Wie sollen sich aus Ihrer Sicht die Hauptauftraggeber von arbeitsmarktlichen Dienstleistungen, die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften, in Bezug auf das in Kürze in Kraft tretende Gesetz verhalten?

Minister Scholz: Die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der Grundsicherung werden sich an das Gesetz halten. Die wollen auch Qualität in der Weiterbildung, und das wird künftig besser funktionieren.

Quelle: Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V.