

**Informationen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Niedersachsen/Bremen**

Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

[06/20]

Erwachsenen- und Weiterbildung: Für gute Arbeits- und Lebensbedingungen vor, während und nach der Coronakrise!

v.i.S.d.P.: ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und
Forschung

Landesbezirk Niedersachsen/Bremen
Goseriede 10-12
30159 Hannover



<https://nds-bremen.verdi.de/branchen-und-berufe/bildung-forschung-und-wissenschaft>

Erwachsenen- und Weiterbildung sind Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge



Bildung ist die Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang des Menschen mit sich selbst, mit anderen Menschen und der Umwelt. Lebensbegleitende Bildung ermöglicht ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben, erlaubt kulturelle, soziale und demokratische Teilhabe, Mitbestimmung in Betrieb und Gesellschaft.

Bildung und Weiterbildung sichern den Zugang zu Arbeit und Beruf und sind damit notwendig, wenn es um faire Lebenschancen geht. Ein

demokratisches Gemeinwesen entwickelt sich nur weiter, wenn die Menschen selbstbewusst, kompetent und engagiert etwas dafür tun. (*Magdeburger Erklärung, ver.di, 10.10.2016*).

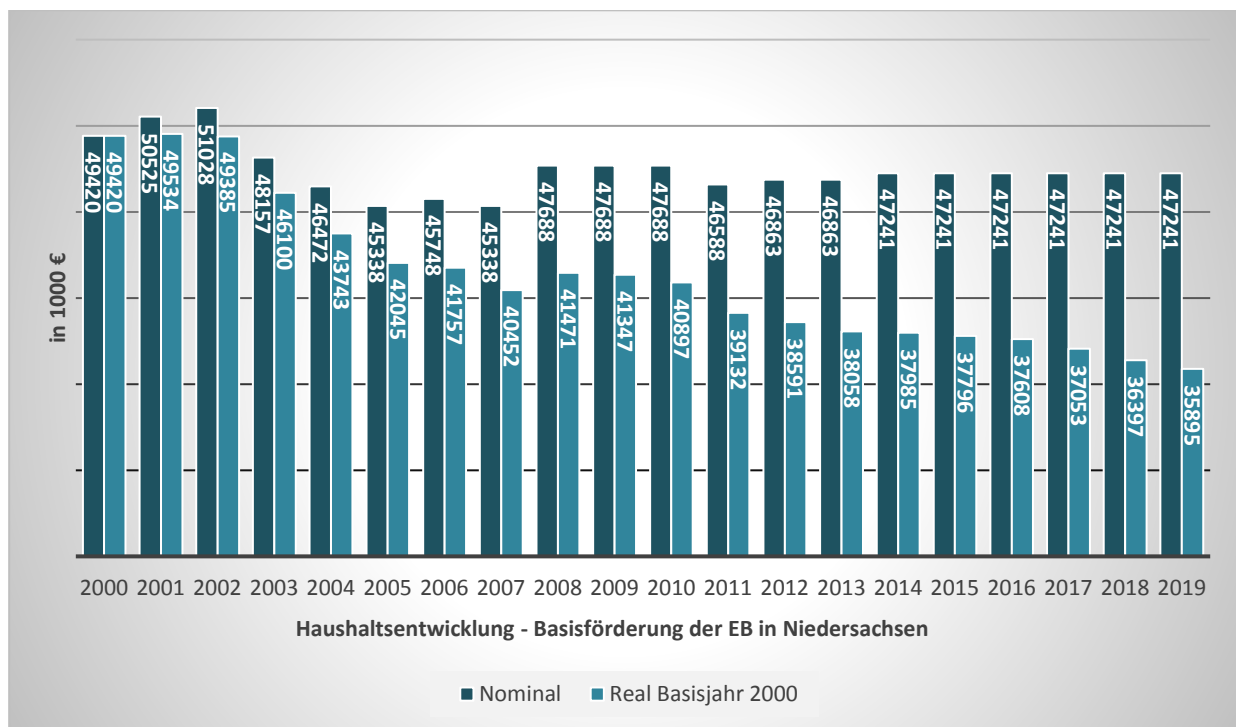
Die Landschaft der Erwachsenenbildung in Niedersachsen und Bremen ist sehr pluralistisch: 57 Volkshochschulen, 23 Heimvolkshochschulen, 6 Landeseinrichtungen und etliche weitere freie und gemeinnützige Bildungsträger unter dem Dach des VNB, sowie zahlreiche Bildungsunternehmen, die lokal, landesweit oder bundesweit agieren und hauptsächlich im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II oder III und der beruflichen Rehabilitation nach dem SGB IX tätig sind. Volkshochschulen und Landeseinrichtungen der Erwachsenenbildung bieten zahlreiche Bildungsangebote der politischen, kulturellen oder beruflichen Bildung und Integration an. Die Heimvolkshochschulen ermöglichen Qualifizierung und politische, persönliche und berufliche Weiterentwicklung durch Workshops und Schulungen an einem Ort zusammen mit Übernachtung und Verpflegung. Berufliche (Weiter-)Bildung, Integration und Rehabilitation sowie Berufsvorbereitung findet bei den zahlreichen Bildungsunternehmen und Berufsförderungswerken statt.

Erwachsenenbildung findet im öffentlichen Raum statt und ihre Angebote, Kurse und Maßnahmen werden privat und öffentlich finanziert bzw. subventioniert. Einzelne Menschen nehmen Bildungsangebote in Anspruch und bezahlen dafür (z. B. Teilnahmeentgelte an VHS-Kursen). Unternehmen bezahlen für betriebliche Weiterbildung. Aus Versicherungsleistungen der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen wird berufliche Bildung sowie berufliche Rehabilitation bezahlt. Die öffentliche Hand finanziert Weiterbildungsangebote über Steuereinnahmen. Aus unserer Sicht ist es notwendig, eine lebensbegleitende Berufs- und Bildungsberatung in öffentlich-rechtlicher Verantwortung aufzubauen. (*Magdeburger Erklärung*)

Auch vor Corona hat die Erwachsenenbildung schon zu wenig Beachtung gefunden und wurde nicht ihrem gesellschaftlichen Stellenwert entsprechend gefördert

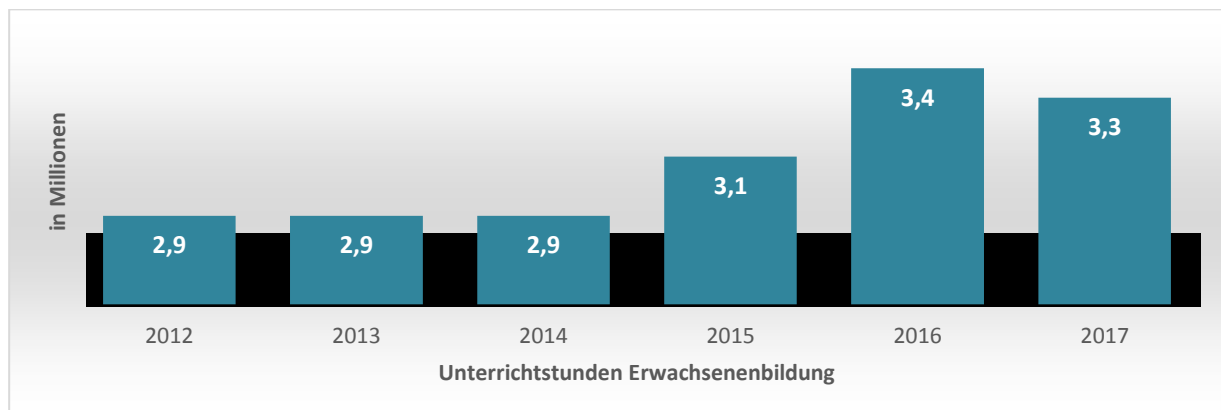
Allein an den Zahlen der finanziellen Aufwendungen für das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) ist ersichtlich, dass wir es mit einem deutlichen Rückgang der Förderung des Landes Niedersachsen in den zurückliegenden Jahrzehnten zu tun haben.

Die Schere geht auseinander: Im Zeitraum von 2000 bis 2019 müssen wir einen Realrückgang der Finanzhilfe für die Erwachsenenbildung in Niedersachsen von knapp 30% (über 13 Mio. €) feststellen.



Haushaltsentwicklung 2000 – 2019 der Basisförderung der Erwachsenenbildung in Niedersachsen in 1000 €, nominale und reale Entwicklung, (Quellen: nbeb, <https://de.statista.com>, eigene Berechnungen; eigene Darstellung))

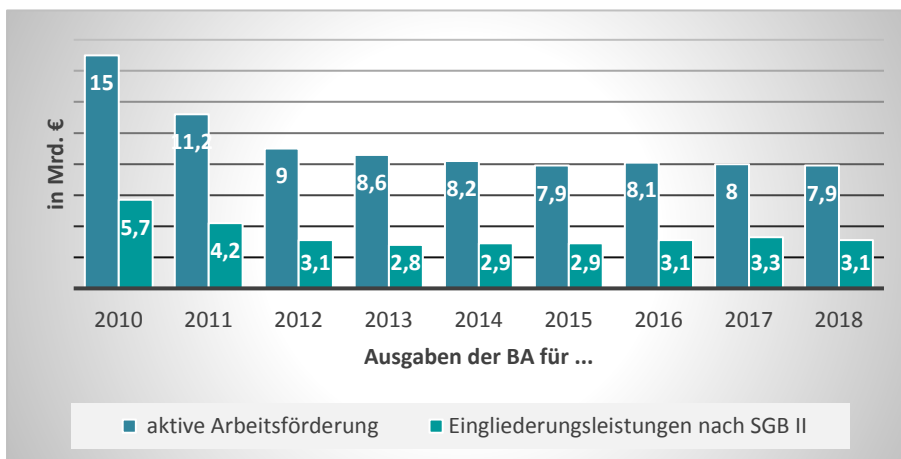
Bezogen auf die Unterrichtsstunden wird dann ersichtlich, dass für die Refinanzierung der einzelnen U-Std. immer weniger Geld zur Verfügung steht, wenn gleichzeitig die Anzahl der U-Std. steigen.



Übersicht der Unterrichtsstunden der öffentlich anerkannten Erwachsenenbildung (Summe: Landeseinrichtungen und Landesverband der Volkshochschulen in Niedersachsen), Quelle: www.nebeb.de (eigene Darstellung)

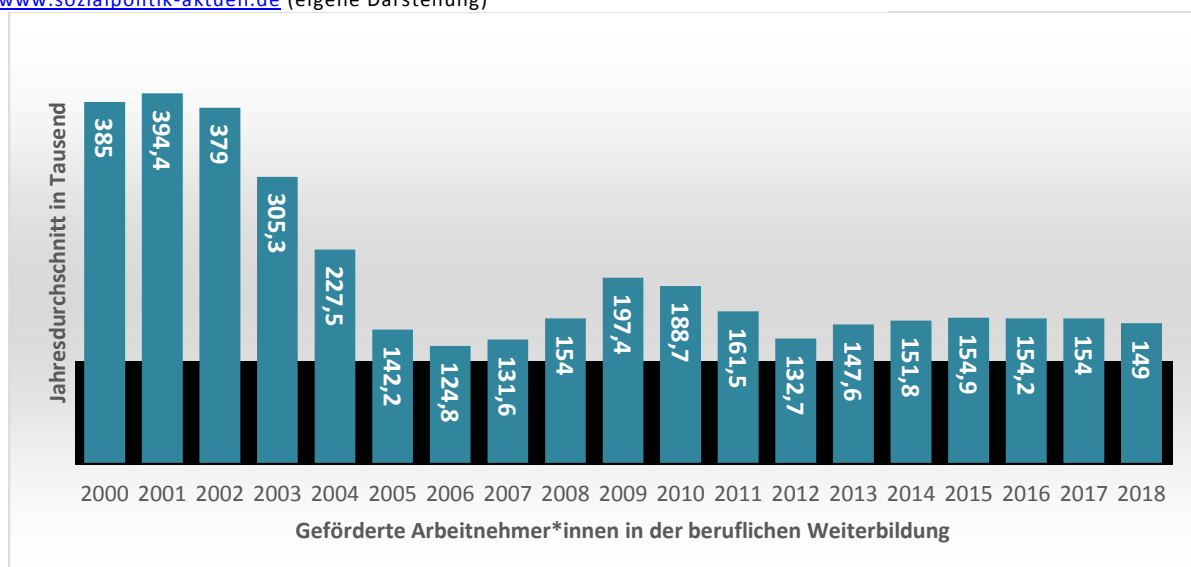
Politische Steuerung ist notwendig - Marktgesetze greifen nicht in Bildung und Integration

Ende der 1990er Jahre und zu Beginn der 00er-Jahre wurden verstärkt marktliberale Strukturen in die Förderung und Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktförderung eingeführt (und weitergehende De-Regulierung im Zuge der sogenannten Hartz-Gesetzgebungen). Damit wurde der Preis einer Bildungsmaßnahme der bestimmende Faktor, um als Bildungsunternehmen den Zuschlag zu bekommen, diese durchzuführen. Über die Regionalen Einkaufszentren (REZ) findet seitdem ein Einkauf von Arbeitsmarktdienstleistungen statt. Qualität und Nachhaltigkeit, Verankerung auf dem regionalen Arbeitsmarkt sind seitdem nachrangige Kriterien. Zusätzlich wurden sogenannte Bundesdurchschnittskostensätze (Stundensatz pro TN) eingeführt, die die Preise drücken.



Die Volumina der aktiven Arbeitsmarktförderung sind zudem rückläufig: Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Arbeitsmarktförderung in den zurückliegenden 10 Jahren mehr als halbiert und die Eingliederungsleistungen (nach § 16 SGB II) sind seit Jahren rückläufig.

Unberücksichtigt bei dieser Grafik sind die Ausgaben der Länder sowie die EU-Mittel, die für die Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden. Quelle: Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de (eigene Darstellung)



Quelle: Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de (eigene Darstellung)

Die Zahl der geförderten Beschäftigten in beruflicher Weiterbildung ist in den zurückliegenden Jahrzehnten stark rückläufig.

Im Zuge der Einführung marktliberaler Steuerungselemente in der Weiterbildungsbranche kam es zu einem dramatischen Preisverfall bei den Maßnahmen im Bereich SGB II/III. Dieser Preisverfall wurde an die Beschäftigten weitergegeben, so dass Entgelte in Höhe von 1500 € brutto monatlich vor Einführung des Mindestlohnes in der SGBII/III-Weiterbildungsbranche eher die Regel als die Ausnahme waren.

Mindestlohn im SGB II/III-Bereich hat Lohndumpingspirale beendet – wir sind aber noch weit von einer angemessenen Bezahlung entfernt

2012 ist es dann nach langer ordnungspolitischer Auseinandersetzung gelungen für die Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche der Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) nach dem SGB II/III einen Mindestlohn (MiLo) in Form zweier Tarifverträge abzuschließen: einen für das päd. Personal und einen für das Verwaltungspersonal. Der MiLo für das päd. Personal wurde über das Arbeitnehmerentsendegesetz als allgemeinverbindlich anerkannt, der Tarifvertrag für das Verwaltungspersonal nicht. Schon bald nach Abschluss dieses Mindestlohntarifvertrages für das Verwaltungspersonal wurde er von den Arbeitgebern aufgekündigt, nicht weiterverhandelt und wirkt seitdem für die Beschäftigten bei Mitgliedsunternehmen der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB; der Arbeitgeberverband) nach (Nachwirkung nach Tarifvertragsgesetz).

Mittlerweile konnte ver.di in den Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern Entgeltsteigerungen des MiLo verhandeln. Nichtsdestotrotz müssen wir einschränkend feststellen, dass der Mindestlohn (nur starreres Entgelt, keine Steigerungsstufen) noch deutlich unter vergleichbaren Entgelthöhen des TVöD oder des TVL liegt.

Gleichzeitig stellen wir fest, dass es z. T. schwierig ist für Haustarifverhandlungen zu organisieren angesichts der Allgemeinverbindlichkeit nach dem AentG. Ver.di verhandelt den Mindestlohn SGB II/III auch ohne ausreichenden durchsetzungsfähigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Weiterbildungsbranche.

Die Forderung bleibt bestehen: Da die öffentliche Hand (BA, Bund, Länder, Kommunen) AMDL nach SGB II/III oder anderen gesetzlichen Grundlagen vergeben, kann auch seitens der Beschäftigten ein Entgelt nach den Tarifen der öffentlichen Hand erwartet und berechtigterweise verlangt werden. Dies gilt sowohl für die Festangestellten als auch für die Honorarkräfte.

Die sonst schon stattfindenden Verteilungskämpfe drohen sich zu verschärfen

Beschäftigte in der Weiterbildungsbranche befinden sich in einem Kampf um Ressourcen:

Ein angemessenes Entgelt, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, Vollzeit oder auskömmliche Teilzeit, Mitbestimmung sind u.a. Voraussetzungen für gute Arbeits- und Lebensbedingungen. Vieles von dem erkämpfen die Gewerkschaftsmitglieder in Tarifaueinandersetzungen. Durch das Dreieckverhältnis in der öffentlichen geförderten Weiterbildung (Beschäftigter – Unternehmen/Geschäftsführung – Staat/öffentliche Hand und auch öffentlicher Auftraggeber) befinden wir uns in einem besonderen Spannungsverhältnis: Üben wir Druck auf „den Arbeitgeber“ aus, verweist dieser wahlweise auf die leeren Kassen, den mangelnden finanziellen Spielraum, die gestiegenen Kosten, die zurückgehende Förderung, die Unmöglichkeit höhere TN-Entgelte zu nehmen usw. Oftmals werden diese Aussagen gepaart mit der Haltung, „man sei sich ja einig mit der Gewerkschaft, dass wir höhere Gehälter brauchen und die Förderung zu gering sei, aber jetzt sei mal die Gewerkschaft am Zuge da was zu machen für die Mitarbeiter*innen“.

Somit haben wir die Paradoxie, dass die, die am Verhandlungstisch sitzen, sich unter Umständen für unzuständig erklären und sich der Verhandlung entziehen. Adressat unserer Forderungen sei die Politik, die für die Rahmenbedingungen sorgen. Dem ist an Punkten auch zuzustimmen. Wobei es immer auch betriebliche Steuerungselemente gibt, um faire tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen zu etablieren. Was für gewerkschaftliches Handeln schon lange selbstverständlich ist, das betriebliche sowie das politische Agieren, sollte für die Arbeitgeber*innen ebenfalls maßgeblich sein. Wie in anderen Bereichen der öffentlichen (geförderten) Daseinsvorsorge fahren wir also als Gewerkschafter*innen eine Doppelstrategie: betrieblich organisieren und handeln und nach außen politisch agieren (Mobilisierungs-, Organisations- und Druckkampagnen).

Wir wollen kampagnenfähig sein, um die Verteilungskämpfe für uns zu gewinnen – Öffentlich ist wesentlich!

Der Kampf um die Ressourcen wird in und nach der Krise härter werden. Öffentliche Ressourcen werden verteilt. Bildung, Soziales und Kultur stehen nicht unbedingt im Fokus der Landesregierungen.

Wir werden über die Branchen der Daseinsvorsorge und der öffentlich geförderten sozialen Dienstleistungen hinweg Solidarität unter den Beschäftigten praktizieren.

Wir kündigen an, dass wir uns in und nach der Krise weiterhin und verstärkt einsetzen für gute Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und Honorarkräfte in der Weiterbildungsbranche.

Für Bedingungen, die der gesellschaftlichen Bedeutung dieser Branche gerecht werden

Gerade in gesellschaftlichen Transformationsprozessen ist Bildung in der Breite das zentrale Instrument zu deren Gestaltung.

Wir setzen uns für ein Recht auf Bildung und Weiterbildung, transparente Zugänge und ein qualitativ hochwertiges und vielfältiges Bildungsangebot ein. Wir engagieren uns für eine auskömmliche Finanzierung der Bildung in öffentlicher, gemeinwohlorientierter Verantwortung und kämpfen für gute Gehälter und Honorare sowie entfristete Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildungsbranche. Das heißt konkret:

Sofortmaßnahmen:

- ◆ Eine sichergestellte der Finanzierung öffentlich geförderter Bildungsmaßnahmen, wie z.B. durch europäische, bundesweite Mittel...
- ◆ Ein Rettungsschirm für die Kommunen, um kommunale Bildungseinrichtungen zu erhalten und Beschäftigung zu sichern.
- ◆ Unterstützung der Heimvolkshochschulen als Bildungshäuser, die eine politische, persönliche und berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Sie bieten Gruppen einen Ort für selbstgesteuerte Lernangebote sowie eigene Workshops und Schulungen.
- ◆ Die Finanzhilfe nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) muss an die besonderen Bedingungen der Auswirkungen der Pandemie, wie im Lande Bremen, angepasst werden:
 - a. Berücksichtigung der erhöhten Aufwendungen für Hygieneschutzmaßnahmen,
 - b. Berücksichtigung der reduzierten Teilnehmendenzahl,
 - c. Verlustausgleich durch Seminarausfälle.

Mittel- und langfristig setzen wir uns ein für:

- ◆ Berufliche, politische und kulturelle Bildung muss als Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge betrachtet werden. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Honorarkräfte müssen daher an diejenigen des öffentlichen Dienstes gepasst werden.
- ◆ Entfristete Beschäftigungsverhältnisse müssen als Norm etabliert werden.
- ◆ Die Vergabe von Maßnahmen muss an Qualität und die vollumfängliche Anwendung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes geknüpft werden.
- ◆ Es muss ein Unterausschuss für Erwachsenenbildung im niedersächsischen Landtag gebildet werden, in dem die Akteure aus der Weiterbildung in Fachfragen beratend hinzugezogen werden können.
- ◆ Der digitale Aus(Um-)bau der Lehre darf nicht unter dem Deckmantel der Einsparung von Personal- und Sachkosten stattfinden. Eine Verknüpfung von Präsenz- und Onlinelehre, das sogenannte Blended Learning braucht eine personelle und finanzielle Unterstützung beim Aufbau, so dass auch Teilnehmende in der Fläche gut erreicht werden.

Quellenangaben:

Grafiken und Daten zur aktiven Arbeitsmarktförderung und Weiterbildungsförderung:

Informationsportal www.sozialpolitik-aktuell.de am IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen)

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-datensammlung.html#aktive_arbeitsmarktpolitik

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV64.pdf

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV75.pdf

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-

Grafiken und Zahlen zur Finanzhilfe für die niedersächsische Erwachsenenbildung nach dem Niedersächsischem Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG)

www.nbeb.de

ver.di: „Weiterbilden - Weiterdenken – Weiterkommen“. Magdeburger Erklärung vom 10.10.2016

<https://biwifo.verdi.de/branchen/weiterbildung/grunds/++co++86a22c04-3ef2-11e7-9866-525400ff>