

Wir leisten gute Arbeit! Wo bleibt die Anerkennung?

Kollegin Kristin Gehrt-Bisch (Foto) arbeitet seit September 2011 bei den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz).



Das Unternehmen ist zugehörig zur bbw-Gruppe (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.) und gilt als der größte Anbieter für Leistungen im Bereich beruflicher Bildung, Beratung und Integration. Laut eigenen Angaben arbeiten 3.200 Arbeitnehmer*innen in der Bildungseinrichtung. Dorothea Weniger von der DDS-Redaktion sprach mit Kristin über die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung.

DDS: Kristin, in welcher Position arbeitest du denn beim bfz?

Kristin: Früher war ich dort als angestellte Sozialpädagogin in Vollzeit beschäftigt. Seit 2011 begleitete ich in dieser Funktion Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf. Das Projekt der »Berufseinstiegsbegleitung« (BerEb) richtet sich an Schülerinnen und Schüler der achten und neunten Klassen, die einen Hauptschul- oder Förderschulabschluss anstreben und anschließend eine Ausbildung, auf diesem Weg aber besondere Unterstützung benötigen. Seit knapp einem Jahr bin ich aber freigestellte Betriebsrätin.

Und wer finanziert dieses Projekt der Berufsbegleitung?

Seit 2015 stellt der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rund eine Milliarde Euro in der Förderperiode 2014 bis 2020 bereit, davon rund 500 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit. Das bfz ist somit Dienstleister und

erhält den Auftrag zur Durchführung dieser Maßnahme.

Der Nachteil dieser Finanzierung ist, dass die Projektgelder permanent neu beantragt werden müssen, da die genehmigte Projektdauer meist sehr kurz ist.

Hat sich die Arbeit bei deinem Bildungsträger im Laufe der letzten Jahre gewandelt?

Sie veränderte sich sogar deutlich, aber nicht nur beim bfz, sondern sicher auch bei anderen Bildungsträgern, da die Ursachen dafür ja meist allgemeiner Natur sind. Die Veränderung lässt sich vor allem an der Arbeitsverdichtung und -belastung festmachen. Ursache für die Arbeitsverdichtung ist in der Regel der Dokumentationswahnsinn. Diese Arbeitsverdichtung durch die ausufernden Dokumentationspflichten könnte unser Arbeitgeber aber abmildern, indem er als Mitglied im Arbeitgeberverband (Wuppertaler Kreis) darauf drängt, dass Dokumentationen einem vernünftigen Rahmen untergeordnet werden müssen.

Die Arbeitsbelastung steht auch in engem Zusammenhang mit den schlechten Arbeitsbedingungen, die meist hausgemacht sind: Nehmen wir nur die schlechte Ausstattung. Unsere Bestuhlung ist alles andere als rückenschonend. Es fehlen PCs, oftmals selbst für unsere Kursteilnehmer. Und die PCs, die da sind, sind oftmals mit uralter Software ausgerüstet, um nur einige Missstände zu nennen.

Richtig Druck erzeugen aber die befristeten Arbeitsverträge. Wer heute beim bfz einsteigen möchte, erhält in der Regel erst einmal einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber schöpft die kompletten zwei Jahre, in denen er befristet anstel-

len kann, aus und reiht eine sachgrundlose Befristung an die nächste. Es gibt Standorte, da sind 45 Prozent der Angestellten befristet. Daneben gibt es natürlich auch noch die, die sich mit Honorarverträgen über Wasser halten müssen.

Bei dem Punkt Arbeitsverträge drängt sich das Stichwort Bezahlung geradezu auf.

Das meinen wir auch. Derzeit liegen wir bei der Bezahlung nur knapp über dem Mindestlohn, der ja im Moment bei 15,26 Euro pro Stunde eingefroren ist. Das ist eindeutig zu wenig. Der Arbeitgeber argumentiert damit, dass er daran nichts ändern könne, da er an das Vergabeverfahren der Kostenträger, also an die Bundesagentur für Arbeit gebunden ist. Leider funktioniert diese Gehirnwäsche sogar bei einigen der Beschäftigten.



Das bFz, das sich selbst gern als »Premiendanbieter« der Weiterbildungsbranche bezeichnet, ist als einer der größten Bildungsträger bundesweit durchaus in der Lage, seinen Einfluss beim Kostenträger geltend zu machen, gerade im Hinblick auf die Vergabeverfahren. Stattdessen akzeptieren sie jegliche Konzepte der Maßnahmen, egal zu welchem Preis. Ausbaden müssen das dann die Kollegen an der Basis.

Welche Maßnahmen würden kurzfristig die Lage entschärfen?

Kurzfristig müssen wir auf mehreren Ebenen ansetzen, wobei manche Ziele vielleicht erst mittelfristig erreicht werden können. Ich fange mal beim bFz an: Dort brauchen wir zuallererst einen Manteltarifvertrag, um für alle Beschäftigten wenigstens wieder gleiche Arbeitsbedingungen festschreiben zu können. Leider haben wir beim bFz gerade die Situation, dass der Arbeitgeber die Verhandlung um einen neuen Manteltarifvertrag – den alten hatte er selbst gekündigt – abgebrochen hat.

Betrachte ich die Branche der Erwachsenenbildung, ist es so, dass ein Manteltarifvertrag nichts über die Höhe der Löhne und Gehälter aussagt. Deshalb wären für die Branche Entgelttarifverträge natürlich besser. Das Highlight wäre aber ein Branchentarifvertrag, der dann für alle Arbeitgeber gelten würde. Doch da bewegen wir uns wohl schon in der Sphäre der Langfristigkeit. Mindestens genauso wichtig wie Tarifverträge ist die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen.

Ich meine, dass zwei Wege zu die-

sem Ziel führen könnten: Zum einen müssen sich noch mehr Beschäftigte in den Gewerkschaften organisieren, damit der Druck z. B. über Warnstreiks, wie wir es gerade beim TVöD gesehen haben, erhöht werden kann. Viele Beschäftigte und Honorarkräfte denken noch, dass Gewerkschaften dafür da sind, dass sie schnell und ganz konkret die aktuelle persönliche Situation verbessern müssten. Dass dies über die gewerkschaftliche (Rechts-)Beratung sogar möglich ist, ändert nichts an der allgemeinen Wahrnehmung, dass Gewerkschaften Beschäftigte nur mäßig vertreten würden. Hier müssen die Beschäftigten umdenken: Die Solidarität, die sich in der Gewerkschaftszugehörigkeit ausdrückt, zielt darauf ab, die Beschäftigten der ganzen Branche besser dastehen zu lassen. Ein Beispiel: Es waren allein die Einzelgewerkschaften – und für die Erwachsenenbildung gerade auch die GEW –, die zusammen mit dem Dachverband DGB jahrelang einen Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche forderten. Ansonsten gäbe es diesen wahrscheinlich heute noch nicht. Als er dann kam, profitierten bei allen Mängeln, für die die Politik und die Wirtschaft verantwortlich sind, viele davon – gerade auch in der Erwachsenenbildung. Gleichzeitig machen die Gewerkschaften aber auch deutlich, dass der geringe Mindestlohn keine Richtschnur für Bezahlung sein kann, da er in die Altersarmut führt und bei Arbeitslosigkeit in Hartz IV.

Neben den notwendigen genannten tarifvertraglichen Maßnahmen müssen aber auch die Vergabeverfahren für Projekte dahingehend geändert werden,

dass nur noch die Bildungsträger einen Auftrag bekommen, die eine niedrige Befristungsquote und einen Mantel- oder Entgelttarifvertrag vorweisen können.

Und was müsste langfristig passieren?

Erwachsenenbildung muss als vierte Bildungssäule anerkannt und finanziell wie personell entsprechend ausgestattet werden. Wir brauchen eine dauerhafte staatliche Finanzierung, die das immer wieder neue Beantragen von Projekten obsolet macht. Bildung ist ein kontinuierlicher Prozess. Allein deshalb verbieten sich meiner Meinung nach auch schon die sachgrundlosen Befristungen.

Dann sollten wir als Gewerkschaften uns den Koalitionsvertrag ganz genau ansehen und klare Forderungen stellen: Hier fallen mir vor allem die Stichworte »Teilzeit- und Befristungsgesetz«, »Rechtsanspruch Ganztagsbetreuung«, »verstärkter Fokus auf schwer erreichbare Jugendliche« und »Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz« ein. Natürlich muss darüber hinaus bei allen Bildungsfragen auch der Druck auf die aktuelle Politik erhöht werden.

Abschließend fordern wir Beschäftigte in der Erwachsenenbildung bzw. Bildungsträgerlandschaft sowohl von den politischen Verantwortlichen als auch von der Gesellschaft endlich die Anerkennung, die wir verdienen. Die soziale Arbeit steht schon schlecht da, die Tätigkeiten in der Bildungsträgerlandschaft stehen abgeschlagen am Ende, obwohl wir uns meist um die schwierigste Klientel kümmern. Das muss sich ändern!

Kristin, vielen Dank für das Gespräch.



**Von hier an geht
es aufwärts!**

Eine kleine, wunderschön gelegene private Klinik für psychotherapeutisch-psychiatrische Indikationen. Sehr engagierte Mitarbeiter nehmen sich Zeit, um mit Ihnen in Kontakt zu kommen und Sie auf Ihrem Weg in Richtung auf Ihre Gesundheitsziele zu begleiten. Man wird nie gern krank, aber hier ist der Ort, an dem aus der Erkrankung eine sinnvolle Kurskorrektur werden kann!

Kostenübernahme: Alle privaten Krankenversicherungen und die Beihilfe

Indikationen: Belastungs- und Erschöpfungsreaktionen („Burn-out“), Depressionen, Ängste und Panik, Essstörungen, Schlafstörungen, Schmerzen

**Tel. Beratung:
07221/ 39 39 30**

Gunzenbachstr. 8, **76530 Baden-Baden**
www.leisberg-klinik.de • info@leisberg-klinik.de

