

Dirk Koob, Miriam Radtke

Gesetzlicher Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche?

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
November 2009

Online im Internet:

URL: <http://www.die-bonn.de/doks/koob0903.pdf>

Dokument aus der Reihe „DIE FAKTEN“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/fakten>

Gesetzlicher Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche?

Schien Anfang des Jahres die Einführung eines Mindestlohns für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner greifbar nahe zu sein, so sind die Karten mit Amtsantritt der neuen Regierungskoalition neu gemischt. FDP und weite Teile der Union halten gesetzliche Mindestlöhne für marktwirtschaftlich falsch, weil am Ende Arbeitsplätze verloren gingen. SPD, Linke und, mit Einschränkungen, Grüne vertreten demgegenüber die Auffassung, eine staatliche Regulierung sei erforderlich, da der Markt alleine in vielen Branchen weder für faire noch für lebensunterhaltssichernde Einkommen Sorge. Die FAKTEN zeichnen den aktuellen Stand der Dinge nach und skizzieren Perspektiven.

Seit der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen Studie „Zur sozialen und wirtschaftlichen Lage von Beschäftigten in der Weiterbildung“ (WSF 2005, S. 13ff.) wissen wir, dass die Beschäftigungssituation eines überwiegenden Teils der 650.000 Lehrenden in der Weiterbildung als „atypisch“ und nicht selten sogar als „prekär“ einzustufen ist. Die Quote der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse liegt unter 15 Prozent. Insbesondere Angehörige der Gruppe der sogenannten „im Hauptberuf freiberuflich lehrenden Honorarkräfte“ sind zumeist nur durch eine Kombination unterschiedlicher Verträge in der Lage, ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften. Um effektiv soziale Vorsorge zu betreiben, reichen die Bezüge in der Regel nicht aus. Mit der am 24. April 2009 erfolgten Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Arbeitnehmerentsendegesetz schien für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Weiterbildner/innen im Bereich des SGB II/III ein gesetzlicher Mindestlohn in greifbare Nähe gerückt. Doch die Frühjahrs-Euphorie ist mittlerweile herbstlicher Ernüchterung gewichen.

Arbeitnehmerentsendegesetz und Branchentarifvertrag

Einen für alle Arbeitsverhältnisse geltenden gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland nicht. In Folge der im Grundgesetz begründeten arbeitsmarktpolitischen Position der Tarifpartner (Art. 9 Abs. 3 GG) sind Mindestlohnregelungen zunächst einmal keine Sache des Gesetzgebers. Soll aber ein *gesetzlicher* Mindestlohn in einer Branche eingeführt werden, so ist die Aufnahme dieser Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz Voraussetzung („Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ AEntG). Dieses Gesetz trat am 1. März 1996 in Kraft. Geschaffen wurde es ursprünglich aus protektionistischen Gründen. Ziel war und ist es, die heimischen Unternehmen im Baugewerbe vor der „Billigkonkurrenz“ ausländischer Anbieter zu schützen. Das Gesetz legt Mindeststandards für Arbeitsbedingungen wie Lohn, Urlaubsanspruch, Arbeits- und Gesundheitsschutz fest.

Diese Mindeststandards werden durch eine von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen gemeinsam beantragte gesetzliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages begründet. Seit 1998 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese Erklärung per Rechtsverordnung auch gegen den Einwand der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und ohne Zustimmung des Bundesrates vornehmen. Damit ist es möglich, das Gesetz auf nicht-tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Branche anzuwenden. Diese durchaus arbeitnehmerfreundliche Regelung hat dazu geführt, dass unter einem von der SPD besetzten Ministerium der Geltungsbereich des Gesetzes auf andere Branchen ausgedehnt wurde. So folgten dem Baugewerbe im Jahr 2007 zunächst das Gebäudereinigerhandwerk und der Bereich der Briefdienstleistungen.

Am 20. April 2009 wurde das AEntG vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates revidiert und am 24. April 2009 durch die Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft gesetzt. Als weitere Branchen sind nun Wach- und Sicherheitsgewerbe, Pflegedienste, Bergbauspezialisten, Abfallwirtschaft und Textilreinigung, Arbeitnehmerüberlassung sowie die Weiterbildung (§ 4 AentG) hinzu gekommen. Einen Antrag auf Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz hatte die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di „im Namen und in Vollmacht“ des Bundesverbandes der Träger der beruflichen Bildung (BBB) sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) am 27. März 2008 beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Erfolg gestellt (Ver.di 2008). Der Weg für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Weiterbildungsbereich ist damit grundsätzlich frei.

§§ 4 Satz 8 und 7 Abs. 1 u. 5 des AentG vom 24. April 2009:

§ 7 Rechtsverordnung

(1) Ist für einen Tarifvertrag im Sinne dieses Abschnitts ein gemeinsamer Antrag der Parteien dieses Tarifvertrages auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden. § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Tarifvertragsgesetzes findet entsprechend Anwendung. Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.

...

(5) Wird erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird der Antrag im Bundesanzeiger veröffentlicht und mit ihm der Ausschuss nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von drei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Nr. 1 bis 3.

(Quelle: http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/index.html)

Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrages derzeit offen

Die Aufnahme der Branche in das AEntG reicht aber noch nicht aus, um einen gesetzlichen Mindestlohn verbindlich einzuführen. Zunächst sind die Tarifvertragsparteien gefordert, einen Branchentarifvertrag auszuhandeln, der dann eben auf Antrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Tatsächlich wurde von den Tarifvertragsparteien (Ver.di, GEW und BBB) ein gemeinsamer Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gestellt (Singvogel 2009).

In punkto Mindestlohn werden in der Vereinbarung für Mitarbeiter im Bereich Verwaltung Stundenvergütungen von 10,71 Euro (West) bzw. 9,53 Euro (Ost) und für Pädagogische Mitarbeiter von 12,28 Euro (West) bzw. 10,93 Euro (Ost) festgelegt (vgl. Ver.di/GEW/BBB 2008).

Doch gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) musste sich nun im Falle der Weiterbildung erst noch ein Tarifausschuss mit dem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung befassen. Dieser Ausschuss setzt sich paritätisch aus jeweils drei Vertretern der Spitzenverbände von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammen. Die Arbeitgeberseite hat einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung am 31. August 2009 nicht zugestimmt (GEW Newsletter vom 04.09.2009). Bei einem Stimmenverhältnis von drei zu drei im Tarifausschuss ist es nun nach § 7 Abs. 5 AentG (siehe Kasten) nicht mehr das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, sondern das Bundeskabinett, das eine entsprechende Verordnung dennoch erlassen könnte. Inwiefern eine CDU/CSU-FDP-Regierung dazu bereit ist, bleibt abzuwarten.¹

Was ist durch die Abstimmung im Tarifausschuss verloren?

Grundsätzlich wäre es mit einem gesetzlichen Mindestlohn alleine ohnehin nicht getan, da dieser sich gemäß § 4 AentG lediglich auf „Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ bezieht (vgl. hierzu auch Ballauf 2009). Nach Angaben von Ver.di (2008; 2009) handelt es sich dabei um etwa 23.000 Beschäftigte. Dabei ist allerdings nicht deutlich, wie viele Lehrende und wie viele Verwaltungsangestellte sich darunter befinden. Dennoch mag ein Vergleich erlaubt sein, um die Größenordnung etwas besser einschätzen zu können: Laut WSF-Studie bestehen in der Weiterbildung im weiteren Sinne² 1.350.000 Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse für Lehrende. Davon sind lediglich 185.000 sozialversicherungspflichtig. Da viele Lehrende in mehreren Einrichtungen tätig sind, geht die WSF-Studie von insgesamt 650.000 Lehrenden in der Weiterbildung aus (WSF 2005, S. 13ff.).

¹ Unter dem SPD-Arbeitsminister Olaf Scholz sind Mindestlohnverordnungen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft und für das Maler- und Lackiererhandwerk am 24. Oktober 2009 noch durch Verkündung im Bundesanzeiger in Kraft gesetzt worden. URL: http://www.bmas.de/portal/39480/2009__10__23__mindestloehne.html

² Weiterbildung „im weiteren Sinne“ schließt Umschulung, berufliche REHA, Berufsvorbereitung, außerberufliche Ausbildung etc. mit ein.

Die Beschränkung auf den Bereich des SGB II/III entspricht der in § 1 AEntG festgehaltenen grundsätzlichen Zielsetzung des Gesetzes, soll doch „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden“. Was aber, wenn – wie in vielen Teilen der Weiterbildung – gar keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse bestehen? Als eine Art „Blaupause“ für die gesamte Weiterbildungsbranche taugt die Aufnahme des Bereichs SGB II/III in das AEntG daher nicht. Für „Scheinselbständige“ oder die im Hauptberuf freiberuflich lehrenden Honorarkräfte, die etwa im Rahmen der Auftragsvergabe der Bundesanstalt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) oder der Kommunen tätig sind, bedürfte es weiterer Regelungen, um insbesondere der Prekarität von Beschäftigungsverhältnissen wirksam begegnen zu können (GEW 2009a). Solche Regelungen existieren bislang noch nicht.

Wir wollen im folgenden Abschnitt Möglichkeiten einer trägerübergreifenden Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Lehrenden im kommunalen Weiterbildungsbereich vorstellen.

Vertragspartner oder arbeitnehmerähnliche Person?

An deutschen Volkshochschulen gibt es nur 1.176,3 feste Stellen für Lehrende, während 191.421 Kursleitende auf Honorarbasis arbeiten (Reichart/Huntemann 2008). Rainer Krems (2009) von der Fachgruppe Erwachsenenbildung der GEW Berlin schlägt ein Modell vor, wie zahlreiche dieser Kursleitenden von „Vertragspartnern“ zu „arbeitnehmerähnlichen Personen“ werden können, um so in den Genuss von Leistungen zur sozialen Absicherung zu gelangen.

Unter den juristischen Begriff „arbeitnehmerähnlich“ fallen Honorarkräfte dann, wenn sie über 50 Prozent ihrer Einkünfte aus Erwerbstätigkeit von einem einzigen Auftraggeber beziehen. In Berlin, so Krems, betrifft das immerhin ein Fünftel, absolut also 600 von 3.000 aller VHS-Kursleitenden. Diese erhalten auf Antrag und gegen Nachweis von Renten- und Krankenversicherung einen freiwilligen Zuschlag zu ihrem Honorar (etwa in der Höhe des Arbeitgeberanteils) sowie gemäß der Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes einen finanziellen Ausgleich für den während der Unterrichtszeit entstehenden Anspruch auf Erholungsurlaub.

Allerdings ist der Träger der Berliner Volkshochschulen das Land Berlin. Ein im Hauptberuf freiberuflich Lehrender in einem Flächenland dagegen hat es jedoch mit mehreren Trägern und somit Auftraggebern zu tun – selbst wenn er immer nur an Volkshochschulen unterrichtet. Will man hier für gleiche Bedingungen sorgen, wäre, so Krems, die Konstruktion eines „virtuellen Auftraggebers der öffentlich finanzierten und verantworteten Weiterbildung“ hilfreich, also eine Art einrichtungsübergreifende Träbergemeinschaft. Damit könnte auch der für mehrere Träger in einem Flächenland tätige Dozent als sozial schutzbedürftig – vergleichbar einem Arbeitnehmer – identifiziert werden, sofern er über 50 Prozent seiner Einkünfte in diesem Rahmen erzielt. Nach den Berechnungen von Krems würde das für den Auftraggeber zusätzliche Kosten in Höhe von etwa 25 Prozent des Honorars je arbeitnehmerähnlichem Kursleitenden bedeuten. Bundesweit entstünde dadurch beispielsweise an

Volkshochschulen ein Mehraufwand von schätzungsweise 20 Cent je Unterrichtsstunde und Teilnehmendem. „Das Konzept“, so Kreamer, „muss also am finanziellen Aufwand nicht scheitern.“³

Sind bessere Vergütungsstrukturen eine Grundvoraussetzung für pädagogische Qualität?

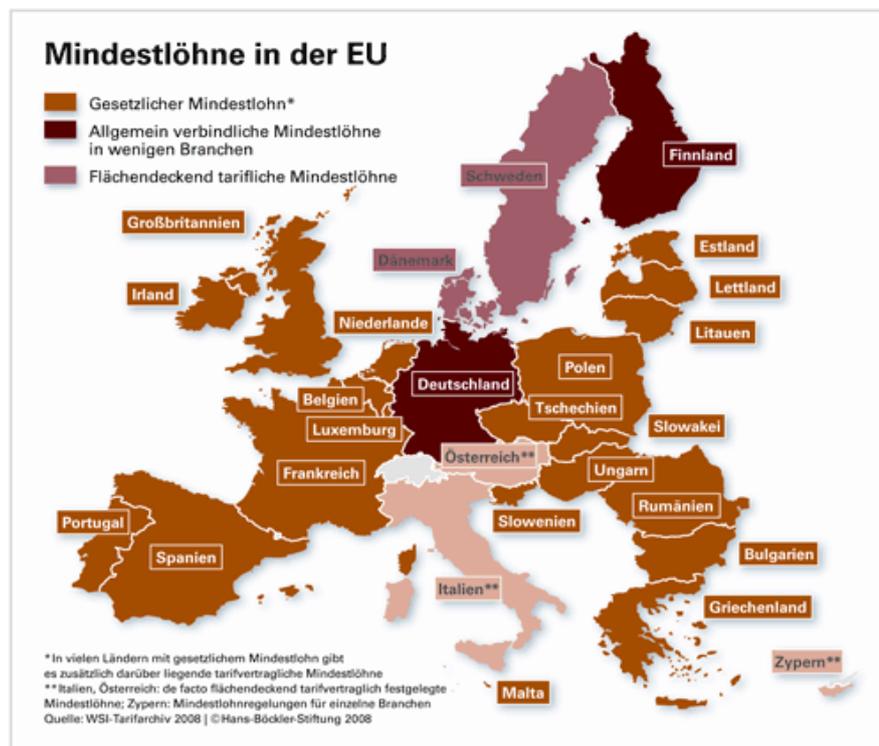
Wie steht es um den vielfach postulierten Zusammenhang zwischen einer verbesserten finanziellen Ausstattung von Weiterbildungseinrichtungen und Weiterbildner/inne/n und einem Zugewinn an Qualität und Professionalität? Auf der einen Seite sorgt sicherlich die öffentlich sichtbar gemachte Professionalitätsentwicklung (etwa durch die Einführung von Zertifizierungssystemen oder die Schaffung eines sektoralen Qualifikationsrahmens in Anlehnung an den EQF) für eine soziale Aufwertung der Tätigkeit, für einen Zugewinn an sozialem Prestige und könnte damit letztlich zu einer verbesserten Vergütung sowie zur gesellschaftlichen Statusanhebung von Weiterbildner/inne/n beitragen. Zum anderen aber darf davon ausgegangen werden, dass etliche Weiterbildner/innen trotz bescheidener Vergütung auch jetzt schon professionell arbeiten: Sie weisen weitreichende pädagogisch-didaktische Kenntnisse auf, sind methodisch versiert, verfügen über ausgeprägte soziale und persönliche Kompetenzen, reflektieren ihr Tun, sind motiviert und engagiert. Es gilt, diese bereits vorhandene individuelle Professionalität zu kommunizieren, sie publik zu machen und weiter zu optimieren, um so auch auf ein konturiertes Berufsbild hinwirken zu können. Hierfür kann die Einführung eines bundesweiten, einheitlichen aber unverbindlichen Zertifizierungssystems für Weiterbildner/innen einen Meilenstein darstellen (vgl. Kollwe/Kraft/Seitter 2009).

Wie geht es weiter mit dem Mindestlohn?

Mit der Einführung eines Mindestlohnes für Beschäftigte im Bereich SGB II/III wurde anvisiert, die Vergaberichtlinien der Bundesagentur für Arbeit (BA) transparenter zu machen und ein Preisdumping unter den Trägern zu unterbinden (Ver.di 2009). Obwohl die Bemühungen um eine gesetzliche Regelung durch die Abstimmung im Tarifausschuss über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrages sowie durch den Regierungswechsel derzeit zurückgeworfen wurden, hat die BA schon im März 2009 den Betrieben empfohlen, die tarifvertraglich festgesetzten Mindestlöhne bei der Angebotskalkulation zu berücksichtigen (GEW 2009b; Singvogel 2009). Insofern ist die tarifvertragliche Einigung auch ohne eine branchenweite Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Bundesregierung durchaus als Erfolg zu werten.

³ In Deutschland sind in der Weiterbildung etwa 150.000 im Hauptberuf freiberuflich Lehrende tätig, von denen jedoch nur 23.855 Beiträge zur Rentenversicherung abführen (Otte 2008). In Anbetracht ihrer schmalen Bezüge sind ihnen lediglich geringe Beitragszahlungen möglich, welche in der Regel nicht, oder allenfalls kaum, über das Niveau einer Grundsicherung im Alter hinausreichen. Als Folge dessen muss der Staat zu einem späteren Zeitpunkt durch Transferleistungen der drohenden Altersarmut der freiberuflich Lehrenden begegnen. Daher wäre es auch mit Blick auf die Legitimität der sozialen Sicherungssysteme sinnvoll, sozialversicherungsrechtliche Vorsorge zu ermöglichen.

Wie es in Sachen Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche weitergeht, ist derzeit noch nicht abzusehen. Geplant war, nach der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrages auch Verhandlungen zu einem umfassenden Mantel- und Entgelttarifvertrag mit Ost-/Westangleich aufzunehmen (GEW 2009b). Inwiefern einheitliche EU-Regelungen zukünftig eine Durchsetzung der Mindestlohnforderungen unterstützen, bleibt abzuwarten.



Immerhin gibt es branchenübergreifende gesetzliche Mindestlöhne fast überall in der EU (siehe Grafik⁴).

Die Forderung nach höheren Löhnen für Weiterbildner/innen richtet sich in erster Linie an die öffentliche Hand – ob nun in ihrer Funktion als Arbeit- oder als Auftraggeber. Denn von ihr ist eine Vorbild- und Signalwirkung für den gesamten Bereich zu erwarten. Die Frage, welche finanziellen Mittel zukünftig in die Förderung der Weiterbildung fließen, hängt insofern in erster Linie von der Bedeutung ab, die dem lebenslangen Lernen von politischer Seite tatsächlich zugeschrieben wird.

In einem breiten Verständnis ist Weiterbildung nicht nur aus ökonomischen, sondern mindestens ebenso aus legitimatorischen, sozialisatorischen, partizipativen, integrativen und kulturellen Gründen unverzichtbar für ein demokratisches Gemeinwesen. Schließt man sich einem solchen Verständnis an, so muss der Staat auch dafür Sorge tragen, dass diejenigen, die für die Ermöglichung, Strukturierung und Begleitung von Weiterbildungsprozessen verantwortlich zeichnen, entsprechend ausgestattet werden. Vor diesem Hintergrund ist es unseres Erachtens nur schwer nachvollziehbar, dass die vielfach hochqualifizierten Weiterbildner/innen häufig unter atypischen oder sogar prekären Arbeitsbedingungen tätig sind und damit wie „Pädagogen zweiter Klasse“ behandelt werden.

⁴ Quelle: WSI-Tarifarchiv 2008, Hans-Böckler-Stiftung 2008, zitiert nach: SPD Landesgruppe Bayern (o.J.)

Literatur

Letzter Zugriff auf alle Online-Quellen am 26.11.2009

Ballauf, H. (2009): Wer vom Mindestlohn in der Weiterbildung profitieren soll. Online: http://www.gew.de/www/print/Wer_vom_Mindestlohn_in_der_Weiterbildung_profitieren_soll.html

GEW (2009a): Prekäre Arbeit – eine Herausforderung für die GEW. In: Prekär – Info der GEW für die Beschäftigten in der Weiterbildung, Heft 1, S. 1 – 3. URL: http://www.gew-bildungsmarkt.de/uploads/media/GEW-Info_01-2009.pdf

GEW (2009b): Tarif-Info. Endspurt zum Branchentarifvertrag Weiterbildung! URL: <http://www.gew.de/Binaries/Binary43960/Tarif-Info090313.pdf>

Krems, R. (2009): Skizze zur Lösung des Problems der anteiligen Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge freiberuflicher Kursleiter/-innen durch die Auftraggeber. Vortrag anlässlich des Workshops „Gute Arbeit – Gute Weiterbildung“ der SPD-Bundestagsfraktion am 3.6.2009 in Berlin (unveröffentlichtes Manuskript, vom Autor freundlicherweise zur Verfügung gestellt)

Kraft, S. (2008): Prekäre Arbeit in der Weiterbildung – Situationsanalyse und Perspektiven. Vortrag auf der GEW Herbstakademie „Prekäre Arbeit in der Weiterbildung“ am 14.–15.11.2008 in Weimar

Kollewe, L./Kraft, S./Seitter, W. (2009): Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung. Bielefeld

Otte, K. (2008): Rechtliche Aspekte zur sozialen Absicherung von Honorarkräften. Forumdokumentation der GEW Herbstakademie „Prekäre Arbeit in der Weiterbildung“ am 14.–15.11.2008 in Weimar

Reichart, E./Huntemann, H. (2008): Volkshochschul-Statistik 2007. 46. Folge, Arbeitsjahr 2007. URL: <http://www.die-bonn.de/doks/reichart0802.pdf>

Singvogel, Renate (2009): Endlich ist der Mindestlohn in Sicht. 16.06.2009. URL: http://www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4a3769f098dcd_verweis1.pdf

SPD Landesgruppe Bayern (o.J.): Anständiger Lohn für anständige Arbeit! URL: <http://spd-landesgruppe-bayern.de/arbeitnehmerlexikon/mindestlohn/>

Ver.di (2009): Ver.di fordert Mindestlohn in der Weiterbildung. 25.11.2009. URL: [http://www.netzwerk-](http://www.netzwerk-weiterbildung.info/meldung_volltext.php?si=1&id=4b0d0f226b1a6&view=&lang=1&akt=news)

[weiterbildung.info/meldung_volltext.php?si=1&id=4b0d0f226b1a6&view=&lang=1&akt=news](http://www.netzwerk-weiterbildung.info/meldung_volltext.php?si=1&id=4b0d0f226b1a6&view=&lang=1&akt=news)

Ver.di (2008): Antrag auf Aufnahme der Weiterbildungsbranche, soweit sie sich mit der Erbringung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II und SGB III beschäftigt, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Beantragung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages vom 16.03.2007 in der Fassung vom 20.03.2008. URL: http://www.gew.de/Binaries/Binary31751/_08-03-26_%20Olaf%20Scholz-Antrag%20Aufnahme%20ins%20AN-Entsendegese.pdf

Ver.di/GEW/BBB (2008): Änderungstarifvertrag vom 20.03.2008 zum Tarifvertrag vom 16.03.2007. URL:

http://www.gew.de/Binaries/Binary31749/Erster_Aenderungstarifvertrag_Branchen_TV_WB.pdf

Wirtschafts- und Sozialforschung WSF (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. URL:

http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf

Konzeption und Text

Dirk Koob, Miriam Radtke
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
T +49 (0)228 3294-301 bzw. -133
F +49 (0)228 3294-399
koob@die-bonn.de
radtke@die-bonn.de
www.die-bonn.de

Stand: November 2009

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.
Text mit Grafik/Foto auch im Internet abrufbar unter www.die-bonn.de/fakten