

Gerechtigkeitskonzepte und Diskussionsstand

LOHNGERECHTIGKEIT IN DER WEITERBILDUNG

Ewelina Mania / Anne Strauch

Seit Jahren gibt es eine rege Debatte über die Beschäftigungssituation, die Entlohnung und die sozialen Rechte der Beschäftigten in der Weiterbildung. Sehr häufig tauchen in diesem Zusammenhang Begriffe wie »Prekariat«, »Dumpinglöhne«, »Hungerlöhne«, »Tagelöhner« auf. Inwiefern ist die Bezahlung in der Weiterbildung jedoch als »ungerecht« einzustufen? Wann ist ein Lohn »gerecht«? Kann ein Lohn überhaupt »gerecht« sein? Diese Fragen sollen hier vor dem Hintergrund der aktuellen Personalsituation im Weiterbildungssektor beantwortet werden.

Die Kluft zwischen Niedriglöhnen und guter Bezahlung in der Weiterbildung ist tief. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wendet sich mit einem Schwarzbuch gegen die »unzumutbaren Arbeitsbedingungen« in der Weiterbildung (vgl. GEW 2010). Insbesondere die Honorare von Lehrenden in Integrationskursen und im Bereich der SGB II und III geförderten Weiterbildung, die oft unter zehn Euro pro Unterrichtseinheit liegen, werden dabei stark kritisiert. Auf der anderen Seite gibt es Bereiche – vor allem in der privat finanzierten beruflichen Weiterbildung – in denen sich diese prekäre Situation nicht abzeichnet. Nicht selten werden für Managementfortbildungen oder betrieblich organisierte Fortbildungseminare Stundenlöhne in Höhe von 100 bis 250 Euro gezahlt. Von Vergütung an der Armutsgrenze kann hier also nicht die Rede sein.

Um die Lohngerechtigkeit in der Weiterbildung zu diskutieren, müssen u.a. die Heterogenität des Weiterbildungssektors und die Vielfalt der Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Die Diskrepanzen in den Löhnen sind dementsprechend zum Teil auf die Vielfalt der Träger

und Verbände, Angebotsformen, Zielgruppen und Themenfelder sowie die unterschiedlichen Fördertöpfe und politischen Zuständigkeiten zurückzuführen. Weiterhin muss bedacht werden, dass die Bedeutung des Einkommens eine mehr oder weniger große Rolle spielt, abhängig davon, ob es sich um Festangestellte und Honorarkräfte handelt, die ihren Lebensunterhalt ausschließlich oder überwiegend mit Weiterbildung verdienen, oder um Ehrenamtliche oder Lehrkräfte, die neben einem Hauptberuf oder nur sporadisch unterrichten. Eine »prekäre Lage« wird deshalb vor allem für die hauptberuflich lehrenden Honorarkräfte diagnostiziert und als Trend markiert (vgl. Mania/Strauch 2010, S. 79).

Bevor die Komplexität des Lohngerechtigkeitsbegriffs skizziert und seine Anschlussfähigkeit an die aktuellen Diskurse in der Weiterbildung geprüft wird, werden aktuelle Zahlen zu Honoraren in der Weiterbildung präsentiert.

Nach Angaben einer von der Max-Traeger-Stiftung in Auftrag gegebenen Studie beträgt das monatlich verfügbare Haushaltsnettoeinkommen der selbstständigen Honorarkräfte in der

allgemeinen Weiterbildung zwischen 800 und 1.100 Euro monatlich (vgl. Dobischat/Fischell/Rosendahl 2009, S. 8). Im Gegensatz dazu ist die Beschäftigungslage der Weiterbildner/innen im beruflichen/betrieblichen Segment weniger unerfreulich. Hier kann bei Honorarkräften immerhin ein durchschnittliches Nettoeinkommen von 3.300 Euro verzeichnet werden (vgl. ebd., S. 19).

Das Netzwerk Weiterbildung – das Netzwerk für die Beschäftigten der Weiterbildungsbranche, organisiert vom Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di – hat die Honorareinträge auf mediafon (www.mediafon.de), einem ver.di-Beratungsservice für Selbstständige, ausgewertet (vgl. Schulz-Oberschelp 2009 und 2010). Nur 13,1 Prozent der ausgewerteten Honorare liegen bei über 25 Euro pro Unterrichtseinheit. Im Zeitraum von 2009 bis 2010 lagen laut Netzwerk Weiterbildung 72 Prozent der ausgewerteten Honorarsätze unter 20 Euro pro Unterrichtseinheit.

Ein »gerechter« Lohn für die Weiterbildung

Auffallend schlecht werden Honorarkräfte in öffentlich geförderten Bildungsbereichen vergütet, wo der Durchschnittshonorarsatz circa 16 Euro pro Unterrichtseinheit beträgt. Das betrifft die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Maßnahmen, wozu auch Bewerbungstrainings oder Integrationskurse gehören. Zu den besser bezahlten Bereichen können lediglich die Hochschulen und die privat finanzierte berufliche Weiterbildung gezählt werden. In den Hochschulen liegt der Satz bei 34,54 Euro pro Unterrichtseinheit, in der privat finanzierten beruflichen Weiterbildung kann ein Durchschnitt von 45,07 Euro pro Unterrichtseinheit verzeichnet werden, wobei die Spanne von 15 bis zu 250 Euro pro Unterrichtseinheit reicht (vgl. ebd.). In der Abbildung 1. wird die Spannweite

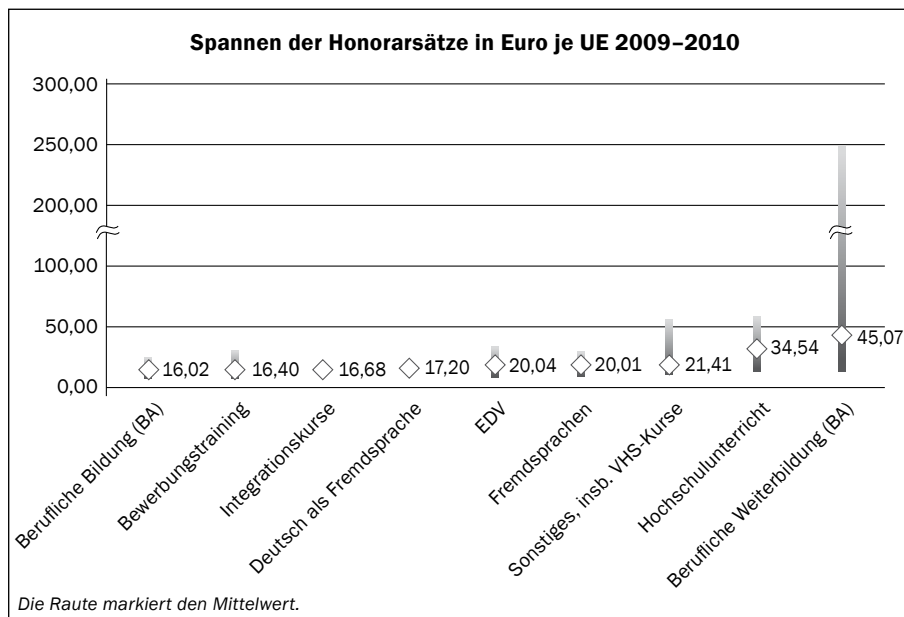
der Honorarsätze in der Weiterbildung für unterschiedliche Bereiche visualisiert. Im Sinne eines allgemeinen Gerechtigkeitsempfindens müssten die absoluten und relativen Unterschiede in der Lohnhöhe »rational begründbar, transparent, verständlich und nicht

ist, wird davon ausgegangen, dass es »absolute Lohngerechtigkeit« wegen der unterschiedlichen Interessen und Wertvorstellungen nicht geben kann. Durch die Rückbeziehung auf verschiedene »Ersatzgerechtigkeiten«, d.h. idealtypische Differenzierungen und Hilfskrite-

tigkeit, Qualifikationsgerechtigkeit und Sozialgerechtigkeit näher erläutert, da sie sehr anschlussfähig an aktuelle Diskussionsstränge in der Weiterbildung sind.

Marktgerechtigkeit

Abb. 1: Spannen der Honorarsätze in der Weiterbildung



Quelle: Schulz-Oberschelp 2010, S. 4, Datenquelle: mediafon, Jahr 2009: n=121, Jahr 2010 n= 86, Stand: 22.07.2010

willkürlich sein« (Kropp 2001, S. 305). Objektive Maßstäbe zur Beurteilung, ob ein Lohn gerecht ist, fehlen jedoch, da es sich bei »Gerechtigkeit« um einen normativen Begriff handelt.

Lohngerechtigkeitskonzepte in der Betriebswirtschaftslehre

Ein spannender Diskurs zu »Lohngerechtigkeit« wird in der Personalwirtschaft, einem Bereich der Betriebswirtschaftslehre, geführt (siehe dazu u.a. Olfert 2010; Lindner-Lohmann/Lohmann/Schirmer 2008; Kropp 2001; Christ/Lammert/Schneider 1996). Dort wird zwischen absoluter und relativer Lohngerechtigkeit unterschieden. Entsprechend der Argumentation, dass der Gerechtigkeitsbegriff normativ

rien, könne laut Olfert (2010, S. 303) jedoch eine »relative Lohngerechtigkeit« hergestellt werden. Meistens werden dabei folgende Kriterien berücksichtigt und gemessen:

- Anforderungsgerechtigkeit
- Leistungsgerechtigkeit
- Verhaltensgerechtigkeit
- Sozialgerechtigkeit
- Marktgerechtigkeit
- Qualifikationsgerechtigkeit

In der Praxis und auch politisch stellt sich die Frage, wie diese »Teilgerechtigkeiten« umgesetzt und gewichtet werden sollen, um eine möglichst hohe relative Lohngerechtigkeit herzustellen. Um die Frage zu beantworten, wie ein gerechter Lohn für die Weiterbildung ermittelt werden könnte, werden nun die Kriterien Marktgerech-

Die Höhe der Löhne kann nach dem Marktgerechtigkeitsprinzip auf dem Arbeitsmarkt je nach Wettbewerbssituation unterschiedlich ausfallen. Bröckermann (1997, S. 186ff.) zufolge ergibt sich das marktgerechte Entgelt aufgrund der Entgeltvergleiche verschiedener Unternehmen auf dem Markt. Das Prinzip der Marktgerechtigkeit ist in der Weiterbildungsbranche weit verbreitet. Aus Sicht der Einrichtungen sind marktgerechte Löhne Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit: Sind die Löhne zu hoch, wird die Wirtschaftlichkeit erschwert. Gerecht erscheint es nach diesem Prinzip, dass sich der Lohn mit der Marktnachfrage nach bestimmten Arbeitsleistungen ändert. So kann es sein, dass in der Weiterbildung höhere Löhne (im Moment, in der Region, in der Branche oder für die Berufsgruppe) für gefragtere Arbeitsleistung erbracht werden oder dass derjenige den Zuschlag erhält, der im Marktvergleich das günstigste Angebot macht.

Während die allgemeine und die politische Weiterbildung traditionell von kommunalen Volkshochschulen geleitet wurden und somit tariflich über die Ländergesetze an den öffentlichen Dienst und an den BAT gekoppelt waren, begann unter dem von der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingeführten Stichwort »Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit« ein Wandel in Richtung marktgerechte Entlohnung. Die BA koppelte alle Förderungen an die Chance einer Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und ging zum Vergabeverfahren über. Das bedeutete, dass in den meisten Fällen der Träger mit dem niedrigsten Preis den Zuschlag erhielt, selbst wenn er vorher nicht in

diesem Bereich tätig war. Um Preise zu senken, wurden Löhne gedrückt. Neue Unternehmen stiegen mit in den Markt ein und gewannen mit Dumpinglöhnen Aufträge. Damit tarifgebundene Unternehmen konkurrenzfähig bleiben konnten, wurden Notlagentarifverträge abgeschlossen und die Entgelttabelle für Neueinstellungen gesenkt (vgl. Singvogel 2009, S. 3).

Qualifikationsgerechtigkeit

Eine andere Kategorie, die für Lohngerechtigkeitskonzepte in der Weiterbildung anschlussfähig sein kann, ist das Prinzip der Qualifikationsgerechtigkeit. Einem solchen Gerechtigkeitsprinzip folgend müssten Löhne entsprechend der vorhandenen Qualifikation gezahlt werden. Die Qualifikation, die als wesentlicher Wettbewerbsvorteil gesehen wird, steht hierbei im Mittelpunkt der Lohnbestimmung. Die Vielzahl an Spezialisierungen und Qualifikationsprofilen in der Weiterbildung erschwert allerdings die Transparenz eines solchen Lohngerechtigkeitsprinzips. Es existiert eine Vielzahl an Abschlüssen und Zertifikaten, die nur schwer miteinander vergleichbar sind. Einerseits spiegelt dies die Vielzahl von Aufgaben in der Weiterbildung wider, andererseits ist dieser Zustand aber auch Ausdruck einer defizitären Situation der systematischen Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Die Einführung eines sektoralen Qualifikationsrahmens und die Zuordnung von Qualifikationen und Kompetenzen könnten die Transparenz über die Qualifikationen des Weiterbildungspersonals erhöhen und die qualifikationsgerechte Entlohnung ermöglichen.

Sozialgerechtigkeit

Von einem sozialgerechten Lohn kann dann gesprochen werden, wenn der Sozialstatus und die damit verbundenen Bedürfnisse einer Person berücksichtigt werden. Dabei werden meist

Faktoren wie Kinder- und Familienzulagen, Alter, Altersvorsorge, Lohnzahlung bei Krankheit bzw. Unfall, Behinderungen, Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld beachtet (vgl. Christ/Lammert/Schneider 1996, S. 268; Wöhe 1996, S. 274). Das Kriterium »Sozialgerechtigkeit« ist als Hauptbezugspunkt der Debatte zur Höhe der Honorare und zum Mindestlohn in der Erwachsenenbildung zu erkennen, die hauptsächlich von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geführt wird.

Ein Honorar gilt aus dieser Perspektive als »gerecht«, wenn es folgende zwei Forderungen erfüllt (vgl. Schulz-Oberschelp 2009, S. 4): Zum einen soll ein angemessener Lebensstandard, der dem von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angeglichen ist, ermöglicht werden. Wie ein »angemessener Lebensstandard« definiert und ermittelt wird, wird jedoch nicht weiter ausgeführt. Es wird nur darauf verwiesen, dass sich die Beschäftigung einer freien Honorarkraft für den Träger wirtschaftlich, im Sinne der Kosteneinsparungen, nicht lohnen darf. Zum anderen soll der Aufbau einer armutssicheren Altersvorsorge ermöglicht werden, wobei hier auf die Modellrechnung der Hans-Böckler-Stiftung Bezug genommen wird (vgl. ebd., S. 5f.). Da eine selbstständige Honorarkraft die Beiträge für die Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung alleine zu erbringen hat, müsse jedes Honorar grundsätzlich einen Sozialversicherungszuschlag von circa 20 Prozent beinhalten. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren wird von der gewerkschaftlichen Seite die Höhe eines Mindesthonorars von 25 Euro pro Unterrichtseinheit für Selbstständige festgelegt.

In der Mindestlohndebatte, die in den letzten Jahren sehr intensiv geführt wurde (siehe dazu ausführlich Koob/Radtke 2009), ging es nicht um die Verbesserung der Situation von Honorarkräften, sondern um die Aufnahme der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Weiterbildner/innen im

Bereich des SGB II/III in das Arbeitnehmerentendengesetz. Mit einem Fehlen des öffentlichen Interesses begründet, wurde der von den Tarifvertragsparteien (ver.di, GEW und BBB) gestellte Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgelehnt. Der geforderte Mindestlohn (vgl. ver.di/GEW/BBB 2008) für Mitarbeiter/innen im Bereich Verwaltung in Höhe von 10,71 Euro (West) bzw. 9,53 Euro (Ost) und für pädagogische Mitarbeiter/innen in Höhe von 12,28 Euro (West) bzw. 10,93 Euro (Ost) ist somit nicht bewilligt worden.

»Keine einfachen Lösungen«

Nach der Auseinandersetzung mit dem Begriff »Lohngerechtigkeit« wird deutlich, dass es keine einfachen Lösungen bei der Bestimmung der Honorar- bzw. der Lohnhöhe gibt. Es kann jedoch versucht werden, möglichst viele Kriterien und Faktoren zu berücksichtigen, um eine möglichst hohe relative Gerechtigkeit zu erreichen. Je besser dies gelingt, indem transparent und verständlich kommuniziert wird, desto eher wird in der Gefühlswelt eines Mitarbeiters der Lohn als »angemessen« oder »fair« empfunden.

Laut Lengfeld (2007) befindet sich die deutsche Arbeitsgesellschaft seit einigen Jahren in einem tiefgreifenden Wandel. Neben der Reform der sozialen Sicherungssysteme wandeln sich u.a. auch die Prinzipien, nach denen die Beschäftigten entlohnt werden. An die Stelle einer Mischung aus Leistungsprinzip (»Leistung muss sich lohnen«) und Gleichheitsprinzip (»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«) tritt demnach ein Strukturwandel hin zum Marktprinzip, indem im zunehmenden Maße die Entlohnung an den ökonomischen Erfolg des Unternehmens bzw. Arbeitgebers gekoppelt wird. Als Ausdruck dieser Veränderungen können für den Weiterbildungsbereich u.a. die oben beschriebenen Praktiken der Bundes-

agentur für Arbeit bei der Vergabe von Qualifizierungsmaßnahmen interpretiert werden.

Die Prinzipien Marktgerechtigkeit, Qualifikationsgerechtigkeit und Sozialgerechtigkeit scheinen für die Entlohnung in der Weiterbildung aktuell am anschlussfähigsten. Marktgerechtigkeit scheint das am weitesten verbreitete Modell zu sein, wodurch Dumpinglöhne oder Löhne jenseits der Armutsgrenze überhaupt erst entstanden sind. Die Umsetzung des Prinzips der Qualifikationsgerechtigkeit erscheint derzeit schwierig, da eine Vergleichbarkeit der Qualifikationen in der Weiterbildung aufgrund des Fehlens eines systematischen Professionalitätsentwicklungsmodells noch nicht gegeben ist. Prinzipiell könnte Entlohnung jedoch schon jetzt an das Vorhandensein eines Studienabschlusses oder den Nachweis einschlägiger Fortbildungen gekoppelt werden. Am tragfähigsten ist aus unserer Sicht das Prinzip der Sozialgerechtigkeit, da mit diesem Modell Aspekte der sozialen Absicherung und der Existenzsicherung angesprochen sind.

Das von der Berliner Volkshochschule entwickelte »Berliner Modell« verbindet Faktoren der Sozialgerechtigkeit und der Qualifikationsgerechtigkeit. Damit werden die negativen Auswirkungen der Marktgerechtigkeit gemildert (www.berlin.de/imperia/md/content/baneukoelln/vhs/pdfdokumente/merkblatt_antrag.pdf).

Im »Berliner Modell« werden nicht nur soziale Faktoren wie Beitragszuschläge zur Renten- und Krankenversicherung oder Urlaubsgeld, sondern auch die qualifikationsbezogenen Aspekte berücksichtigt, da eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung oder gleichwertige Kenntnisse Einfluss auf die Höhe des Honorars haben (vgl. Schulz-Oberschelp 2009, S. 6f.). Damit stellt das Modell eine Annäherung an eine »relative Lohngerechtigkeit« dar. Um die prekäre Situation der Lehrenden zu entschärfen, wäre es wün-

schenswert, wenn sich möglichst viele Weiterbildungsträger an der Volkshochschule Berlin ein Beispiel nehmen und das dort entwickelte Modell übernehmen und ggf. noch erweitern würden.

Literatur

Bröckermann, R. (1997): Personalwirtschaft – Arbeitsbuch für das praxisorientierte Studium. Köln

Christ, H./Lammert, F./Schneider, K.H. (Hg.) (1996): Handlungsfeld Personalwirtschaft. Köln

Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A. (2009): Beschäftigung in der Weiterbildung. Prekäre Beschäftigung als Ergebnis einer Polarisierung in der Weiterbildungsbranche? Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. URL: www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4b7fcf38b5810_verweis1.pdf (Stand: 25.01.2011)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft/Hauptvorstand (2010): Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung. URL: http://gew.de/Binaries/Binary65354/Schwarzbuch_WEB.pdf (Stand: 25.01.2010)

Koob, D./Radtko, M. (2009): Gesetzlicher Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche? URL: www.die-bonn.de/doks/koob0903.pdf (Stand: 25.01.2011)

Kropp, W. (2001): Systemische Personalwirtschaft. München

Lengfeld, H. (2007): Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 4–5, S. 11–17, URL: www.bpb.de/files/HM99TD.pdf (Stand: 25.01.2011)

Lindner-Lohmann, D./Lohmann, F./Schirmer, U. (2008): Personalmanagement. Heidelberg

Mania, E./Strauch, A. (2010): Personal in der Weiterbildung. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.): Trends in der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld, S. 75–93

Olfert, K. (Hg.) (2010): Personalwirtschaft. Herne

Schulz-Oberschelp, P. (2009): Honorare in der Weiterbildung 2009. URL: www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4a532f88c8569_verweis1.pdf (Stand: 25.01.2011)

Schulz-Oberschelp, P. (2010) Honorare in der Weiterbildung 2010. URL: www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m4c501e5e64cb9_verweis1.pdf (Stand: 25.01.2011)

Singvogel, R. (2009): Der lange Weg zum Mindestlohn. In: Ver.di Bildung Wissenschaft und Forschung Report, H. 3, S. 3

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft/Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft/Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (2008): Änderungstarifvertrag vom 20.03.2008 zum Tarifvertrag vom 16.03.2007. URL: www.gew.de/Binaries/Binary31749/Erster_Aenderungstarifvertrag_Branchen_TV_WB.pdf (Stand: 25.01.2011)

Wöhe, G. (1996): Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. München

Abstract

»Prekäre Arbeit«, »Entlohnung an der Armutsgrenze« und »Forderung nach Mindestlohn« sind Stichworte, die die Situation des Weiterbildungspersonals und die Debatten darüber widerspiegeln. Im Rahmen des Beitrages wird die Lohngerechtigkeit in der Weiterbildung diskutiert, wobei auf das Konzept der »relativen Lohngerechtigkeit« aus der Betriebswirtschaftslehre zurückgegriffen wird, da es vielfältige Bezugspunkte zu der aktuellen Debatte im Bereich der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung aufweist. Als besonders anschlussfähig und relevant für die Entlohnung in der Weiterbildung zeigen sich dabei die Prinzipien Marktgerechtigkeit, Qualifikationsgerechtigkeit und Sozialgerechtigkeit.



Ewelina Mania ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im DIE-Programm »Inklusion/Lernen im Quartier«. Dr. Anne Strauch leitet am DIE das Programm »Professionalität«.

Kontakt: mania@die-bonn.de; strauch@die-bonn.de