

Michael Sturm

Erwachsenenbildung als Beruf

Wie ein Kollektivvertrag zur Gestaltung beiträgt

Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung

Die Erwachsenenbildung in Österreich war in den vergangenen 20 Jahren von einem starken Wachstum geprägt. Steigende individuelle und gesellschaftliche, bildungs-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisch motivierte Nachfrage hat zur Expansion dieses Bildungssektors beigetragen. Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt. Der von Statistik Austria erhobene Strukturindikator für Lebenslanges Lernen ist von 7,8 % im Jahr 1997 auf 15,8 % im Jahr 2017 gestiegen (vgl. Statistik Austria 2018). Die Zahl der hauptberuflichen MitarbeiterInnen in den Einrichtungen der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) hat um mehr als die Hälfte zugenommen. 2016/17 waren in den KEBÖ-Verbänden 6.679 hauptberufliche MitarbeiterInnen tätig (Bisovsky, Vater & Zwieler 2018, S. 3). Im Unterschied zum formalen Bildungswesen ist der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung allerdings nebenberuflich tätig. Dieses Prinzip der Nebenberuflichkeit ist ein wichtiges Wesensmerkmal der österreichischen Erwachsenenbildung. In der 32. KEBÖ-Statistik werden aktuell 55.187 Personen ausgewiesen (Bisovsky, Vater & Zwieler 2018, S. 3), die ihr Fachwissen – überwiegend abends – den BesucherInnen von Weiterbildungsveranstaltungen zur Verfügung stellen. Von diesem Wissenstransfer lebt die Erwachsenenbildung. Die Relation von hauptberuflich zu nebenberuflich Lehrenden beträgt also grob 1:9. Darüber hinaus engagierten sich 2017 noch weitere 24.678 Personen ehrenamtlich in den KEBÖ-Verbänden.

„Von Erwachsenenbildung als Beruf ist nur in seltenen Fällen zu sprechen“, stellten Elke Gruber und Werner Lenz schon 1991 fest, „aber zunehmend sind MitarbeiterInnen notwendig, die hauptberuflich die vielen Aufgaben des komplexen Systems Erwachsenenbildung bewältigen. Ein differenziertes Berufsbild ist entstanden“ (Gruber & Lenz 1991, S. 7). Aus heutiger Sicht ist dies mehrfach zu untermauern:

- Dank der Förderaktionen des Unterrichtsministeriums wurde in zwei Phasen ein wesentlicher Beitrag zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung geleistet. Im Rahmen der Aktion „Stellenlose Lehrer in der Erwachsenenbildung“ wurden ab 1984 rund 250 Personalstellen geschaffen. Zu Beginn der 1990er Jahre kamen durch die Mitfinanzierung von qualifiziertem pädagogischen Personal für die Erwachsenenbildung 200 weitere Stellen hinzu (vgl. Filla 2014, S. 186f.). Dieses Personal wurde vorrangig zur Programmplanung und -entwicklung in den Einrichtungen eingesetzt. Damit wurde der Bereich des Bildungsmanagements gestärkt.
- Die sukzessive Anhebung der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik und die Umwandlung der Arbeitsmarktverwaltung in das Arbeitsmarktservice (AMS) im Jahr 1995 haben in der Folge weitere wichtige Impulse gebracht. Da das AMS seine Schulungsmaßnahmen nach dem Vergaberecht im Wege von Ausschreibungen nach dem Bestbieterprinzip vergibt, kommen unter anderem auch Qualitätskriterien für TrainerInnen zur Anwendung. Dies hat die Qualifikationsanforderungen an das eingesetzte Personal erhöht und zu einem Professionalisierungsschub in zweierlei Hinsicht geführt: Es wurden besser ausgebildete TrainerInnen eingesetzt und diese, sofern sie ihre Tätigkeit als Hauptberuf ausüben, auch angestellt. Das hat wesentlich zu einer Aufwertung der didaktischen Kompetenzen in der Erwachsenenbildung beigetragen.
- Eine weitere Ausdifferenzierung lässt sich angesichts der verstärkten Tendenz zu beratenden und unterstützenden Aufgaben und Tätigkeiten ausmachen. Dabei handelt es sich bei weitem nicht nur um (Weiter-)Bildungsberatung, sondern vor allem um begleitende Unterstützungsleistungen für lernschwächere Zielgruppen oder innovative Formen der Validierung von nicht formal und informell erworbenen Qualifikationen. Die dafür erforderlichen Kompetenzen gewinnen in der Erwachsenenbildung zweifelsohne an Bedeutung.
- Nicht zuletzt führt die Professionalisierung auch zu einem Rückgang der ehrenamtlichen Tätigkeiten. Insbesondere die Aufgaben im Personal- und Verwaltungsbereich werden durch häufige Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen immer aufwändiger und komplexer. Sie setzen ein spezifisches Fachwissen voraus, womit auch dieser Bereich der allgemeinen Tendenz zum Hauptberuf folgt.

Ein Meilenstein in der Entwicklung des Berufsfeldes Erwachsenenbildung ist mit der Weiterbildungsakademie Österreich (wba) gelungen. Sie ist ein Kooperationsprojekt der KEBÖ und des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung. Der wba liegt die Idee zugrunde, ein Qualifikationsprofil für ErwachsenenbildnerInnen zu kreieren, das institutionsübergreifend Akzeptanz findet und gemeinsam von VertreterInnen der Erwachsenenbildung in einem partizipatorischen Prozess weiterentwickelt wird. Nach einer mehrjährigen Entwicklungsphase konnte mit der wba 2007 gestartet werden (vgl. Heiling 2007). Die wba ist selbst kein neuer Bildungsanbieter und steht daher auch nicht in Konkurrenz zu anderen Einrichtungen. Vielmehr handelt es sich um ein Verfahren, in dem allen in der Erwachsenenbildung tätigen Personen auf Basis eines differenzierten Qualifikationsmodells die Möglichkeit geboten wird, erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen, gegebenenfalls zu ergänzen und auf zwei Niveaustufen – Zertifikat und Diplom – anerkennen zu lassen (vgl. wba 2019). Mit dem wba-Modell, das 2013 mit dem europäischen Validation Prize ausgezeichnet wurde und international als Vorzeigeprojekt gilt, ist es gelungen, einheitliche und anbieterunabhängige Standards für ErwachsenenbildnerInnen zu setzen.

Die Entstehung des BABE-Kollektivvertrages

Neben den skizzierten Entwicklungen ist der Kollektivvertrag für MitarbeiterInnen in privaten Bildungseinrichtungen maßgeblich für die Etablierung eines Berufsfeldes Erwachsenenbildung verantwortlich. Wie ist es dazu gekommen? Der freie, expandierende Markt der Weiterbildung war von Anfang an durch eine vielfältige Trägerschaft der Einrichtungen mit uneinheitlichen Beschäftigungsverhältnissen und erheblichen Unterschieden bei der Entlohnung und sozialen Absicherung gekennzeichnet. Neben den wenigen staatlichen Institutionen in der Erwachsenenbildung auf Bundes- und Landesebene, den kommunalen und kirchlichen Einrichtungen, Vereinen und Unternehmen haben sich zunächst vor allem die von den Sozialpartnern betriebenen Institute in der Weiterbildung engagiert. Die MitarbeiterInnen dieser Einrichtungen sind zum Teil Beamte, Vertragsbedienstete oder stehen in einem Angestelltenverhältnis zu Diözesen, der Diakonie, den öffentlich-rechtlichen oder privaten Interessenvertretungen, Vereinen oder Unternehmen. Der weitaus größte Teil der Beschäftigten war immer schon

selbständig auf Basis eines Werkvertrags oder freien Dienstvertrages tätig. Nicht unerheblich ist der Anteil des Ehrenamtes, vor allem in den allgemeinbildenden Einrichtungen.

Die unterschiedliche Honorierung der in der Erwachsenenbildung Beschäftigten, aber auch das Faktum, dass bei den gemeinnützigen Erwachsenenbildungsverbänden häufig ein geringer, jedoch unterschiedlich hoher Subventionsgrad besteht, hat zu erheblicher Unzufriedenheit und einer völlig uneinheitlichen Preisgestaltung der Bildungsangebote in der Erwachsenenbildung geführt. Es war naheliegend, dass diese Verzerrung der Wettbewerbsbedingungen bei vielen Betroffenen den Wunsch nach einer Regelung geweckt hat. Durch die zunehmende Wettbewerbssituation bei der Vergabe von Bildungsaufträgen durch die öffentliche Hand, insbesondere im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, entstand ebenfalls Handlungsbedarf. Denn das Finanzministerium machte Druck, dass für öffentliche Auftraggeber anerkenbare Entlohnungen als Basis für die Kalkulationen herangezogen werden. Mitte der 1990er Jahre wurden daher von den größeren privaten Erwachsenenbildungsinstituten erste Überlegungen zu einem Kollektivvertrag angestellt, mit dem die Entgelt- und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen in der Erwachsenenbildung geregelt werden sollten. Wie aus einem internen Aktenvermerk des Geschäftsführers des BFI Wien, Herwig Stage, vom 29. März 1995 ersichtlich wird, war damals ein wesentliches Motiv für die ArbeitgeberInnen in der Erwachsenenbildung, dem ungeliebten Mindestlohntarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu entgehen, da eine Einflussnahme auf das Ausmaß der jährlichen Erhöhungen de facto nicht möglich war. Die Erfahrungen zeigten, dass bei den Verhandlungen im Bundeseinigungsamt und der Festsetzung des Mindestlohntarifs in der Regel dem Vorschlag der Gewerkschaften gefolgt wurde.

Es wurden mehrere Varianten zur Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit geprüft und schließlich entschieden, zu diesem Zweck eine eigene Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen zu gründen. Treibende Kräfte waren die Einrichtungen mit den meisten Beschäftigten, die Berufsförderungsinstitute (BFIs) und der Verband Wiener Volksbildung. Die Vorarbeiten dazu wurden Anfang 1999 gestartet. Am 26. Jänner 1999 fand eine Sitzung statt, in der die Gründung eines Proponentenkomitees vorgeschlagen und vereinbart wurde, „die Proponenten sollen umgehend Statuten für eine ‚Berufsvereinigung der Arbeitgeber der Erwachsenenbildung‘ verfassen. Als Grundlage sollen die Statuten der

„Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe“ dienen. Diesem Verein wurde im Oktober die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt“ (Krainer 1999, S.1). Dem Proponentenkomitee gehörten an: Hans Boris Krainer (BFI Wien), Wolfgang Gruber (BFI Oberösterreich), Michael Sturm (BFI Österreich), Franz-Josef Lackinger (ÖGB), Michael Ludwig und Oswald Bazant (Verband Wiener Volksbildung) sowie Wilhelm Filla (Verband Österreichischer Volkshochschulen). Die Vereinsstatuten wurden zügig ausgearbeitet (vgl. BABE 1999a) und die Bildung des Vereins „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (kurz „BABE“) bereits am 28. April 1999 der Vereinsbehörde angezeigt. Da die Vereinsgründung nicht untersagt wurde, konnte am 21. Juli 1999 die konstituierende Generalversammlung stattfinden. Zum Vorsitzenden wurde Herwig Stage (BFI Wien) gewählt. Festgehalten wurde, „dass das erste Ziel der Berufsvereinigung die Erreichung der Kollektivvertragsfähigkeit ist. Die Berufsvereinigung soll aber auch Sprachrohr der privaten Bildungseinrichtungen bezüglich der Regelung von Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen und der Weiterentwicklung des Bildungssystems sein. Es soll mit der Berufsvereinigung aber keine Konkurrenz zur KEBÖ geschaffen werden“ (BABE 1999b, S. 4).

Schon bald nach der konstituierenden Sitzung der BABE, am 25. Juli 1999, wurde beim Bundeseinigungsamt um Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit als Berufsvereinigung der Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG angesucht. Zu diesem Zeitpunkt hatte die BABE 11 Mitglieder mit insgesamt 2.036 Angestellten. Bei allen Interessenvertretungen wurden Stellungnahmen zum Antrag eingeholt. In einer Senatsverhandlung des Bundeseinigungsamtes am 19. Mai 2000 wurde der Antrag behandelt und festgestellt, dass „alle Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG gegeben (sind)“ (Bundeseinigungsamt 2000, S. 4). Daher wurde der BABE die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

Damit wurde zum einen für die Mitglieder der BABE der bis dahin geltende Mindestlohntarif außer Kraft gesetzt und zum anderen konnte mit den inhaltlichen Arbeiten am Kollektivvertrag begonnen werden. Für den 11. Dezember 2000 wurde die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) zur Aufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen eingeladen. Ab 2001 wurde von den ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in zahlreichen Sitzungen der erste Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der privaten Bildungseinrichtungen (BABE-KV) ausgearbeitet. Hilfreich war in diesem Zusammenhang, dass parallel dazu von der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für

Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) mit der GPA ein ähnlich gelagerter Kollektivvertrag verhandelt wurde. Wolfgang Gruber, Direktor des BFI-BBRZ Oberösterreich, konnte nicht nur seine fachliche Expertise aus beiden Bereichen einbringen, sondern achtete darauf, dass sich beide Kollektivverträge im inhaltlichen und entgeltlichen Teil möglichst gleich entwickelten, da es in den Tätigkeitsfeldern der Mitgliedseinrichtungen der beiden Berufsvereinigungen durchaus zu Überschneidungen kommt. Damit sollte erreicht werden, dass die beiden Kollektivverträge nicht zueinander in Konkurrenz geraten.

Nach rund fünf Jahren, am 15. Oktober 2004, kam das Redaktionsteam, das sich an der Ausarbeitung des ersten BABE-KV beteiligte, zu einem Endergebnis. Diesem musste von den jeweiligen Interessenvertretungen die Zustimmung erteilt werden. Seitens der GPA wurde im Dezember 2004 ein positiver Beschluss gefasst, in der BABE im Jänner 2005. Auf dieser Grundlage konnte am 23. Februar 2005 der erste BABE-KV unterzeichnet werden und ab 1. April 2005 in Kraft treten (vgl. GPA 2005). Der Abschluss wurde von beiden Verhandlungspartnern als großer Erfolg und wichtiger Schritt zur Professionalisierung des Erwachsenenbildungsmarktes gewürdigt. „Für die Unternehmen ist der Kollektivvertrag wichtig, weil dadurch vermieden werden soll, dass sich private Anbieter gegenseitig unterbieten, und damit arbeits- und entgeltrechtliche Grauzonen endlich beseitigt werden können, so Stage“ (BABE 2005a). Der neue Kollektivvertrag konnte mit einigen Innovationen aufwarten. „So wird die Arbeitszeit stufenweise auf 38 Stunden verkürzt. Neben flexiblen Gleitzeitmodellen ist auch die Möglichkeit eines Sabbaticals vorgesehen. Jede/r ArbeitnehmerIn hat zudem Anspruch auf eine Bildungsfreistellung im Ausmaß von einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr. Zudem ist speziell für TrainerInnen der Anspruch auf Supervision im Kollektivvertrag verankert“ (ÖGB 2005, S. 3).

Der Geltungsbereich des BABE-Kollektivvertrages

Der BABE-KV gilt seit 1. April 2005 für alle ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge der BABE-Mitglieder. Da sich bis zu diesem Zeitpunkt die BABE auf die Ausarbeitung und Verhandlung des Kollektivvertrages konzentrierte, gab es kaum Zuwächse bei den Mitgliedern. 2005 bestand die BABE weiterhin vorwiegend aus den Gründungsmitgliedern: den selbständigen BFIs, dem Verband Wiener Volksbildung und dem Verband Österreichischer Volkshochschulen sowie einigen kleineren Instituten. Insgesamt waren es 14 Einrichtungen, wovon mit einer Ausnahme, dem

Institut BEST, alle gemeinnützige Zwecke verfolgen. Wohl im Wissen, dass die BABE mit der GPA einen Kollektivvertrag verhandelte, schlossen sich 2004 einige private, gewinnorientierte Bildungsinstitute, die vor allem am Markt bei den AMS-Ausschreibungen aktiv sind, zur Interessensgemeinschaft privater Bildungsträger (IGPB) zusammen. Auch diese ArbeitgeberInnenvereinigung dürfte die Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit im Sinn gehabt haben. „Nach längerem erfolglosen Bemühen kam es schließlich im September 2005 (...) zu einem Termin mit Vertretern der IGPB. Bei diesem Termin wurde seitens des BABE-Vorsitzenden nochmals das große Interesse ausgesprochen, die IGPB-Mitglieder als BABE-Mitglieder zu gewinnen. Dabei wurde auch angeboten, die BABE-Statuten dahin gehend zu verändern, die derzeit sehr hohen Hürden für die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Vereinsvorstand nach unten zu korrigieren“ (BABE 2005b, S. 3). Es wurde daraufhin die Überarbeitung der BABE-Statuten beschlossen. „Ziel ist es, mit Hilfe neuer Statuten den Einstieg und die Mitbestimmung für potentielle Mitgliedsbetriebe wesentlich attraktiver zu gestalten und klar zu machen, dass die BABE keine auf gemeinnützige Anbieter beschränkte Vereinigung ist“ (BABE 2005b, S. 3).

Im März 2006 wurde dem BABE-Vorstand ein Entwurf neuer Statuten vorgelegt, der den Vorgaben Rechnung trug und die beiden Fachgruppen – gemeinnützige und gewinnorientierte Einrichtungen – aufwertete, „die Übertragung wesentlicher Kompetenzen vom Vorstand auf die Generalversammlung und die Änderung der Stimmgewichtung in der Generalversammlung zur Sicherstellung ausgewogener Entscheidungen“ sowie „die angemessene Vertretung der Fachgruppen im Vorstand“ (BABE 2006, S. 2) vorsah. Das Vorhaben gelang. Am 9. Mai 2006 wurden sowohl die neuen Statuten beschlossen als auch neue gewinnorientierte Bildungsinstitute in die BABE aufgenommen. Damit hatte die BABE schon 18 Mitglieder, die insgesamt rund 3.000 DienstnehmerInnen beschäftigten. Mit dieser Breite an Mitgliedern sahen sich die BABE, die GPA und die Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV) in der Lage, den ersten Antrag auf Satzung des Kollektivvertrages zu stellen, damit dieser nicht nur für die BABE-Mitglieder, sondern für alle Betriebe im privaten Bildungsbereich wirksam werde. Dies geschah am 6. Oktober 2006. Damit sollte der Grundstein für einen Branchenkollektivvertrag gelegt werden.

Bei der ersten Senatsverhandlung im Bundeseinigungsamt wurde die Empfehlung ausgesprochen, ein Gutachten zur Abgrenzung und quantitativen Abschätzung des Erwachsenenbildungssektors in Österreich beizubringen. In der Studie, die vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) durchgeführt wurde,

wurde festgehalten, dass sich zwar keine letztgültige Quantifizierung der Organisationen und Beschäftigten ermitteln lässt, aber eine plausible Abschätzung rund 5.500 Angestellte in etwa 1.000 Einrichtungen ergibt (vgl. ÖIBF 2007). Damit wäre der Nachweis erbracht worden, dass die BABE-Mitglieder mit ihren knapp mehr als 3.000 MitarbeiterInnen bereits überwiegende Bedeutung innerhalb der Branche erlangt hatte.

Dieser Einschätzung schloss sich der Senat in der zweiten Verhandlung am 29. Juni 2007 nicht an und gab dem Antrag nicht statt. Argumentiert wurde dies in der Begründung vor allem mit der nicht ausreichenden Bestimmtheit der Begriffe „private Bildungseinrichtungen“ bzw. „Erwachsenenbildung“ und den daraus resultierenden Abgrenzungsproblemen. Dadurch wurden auch die Zahlenrelationen in Zweifel gezogen. Der erste Versuch einer Satzung misslang.

Währenddessen wuchs seitens der GPA-DJP der Druck auf Festlegung eines Mindesthonorars für freie DienstnehmerInnen. Mit dieser Forderung wurde ein offener Brief an die ArbeitgebervertreterInnen gerichtet. Informell fanden mit dem AMS Gespräche über eine mögliche Verankerung eines Mindesthonorars in den Richtlinien zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen statt. Vorerst ohne Ergebnis.

Im Sommer 2008 erklärte Herwig Stage seinen Rücktritt als Vorsitzender der BABE und Mario Rieder, Geschäftsführer der Wiener Volkshochschulen GmbH, wurde zum Vorsitzenden gewählt. Nach zwei Jahren legte er diese Funktion wieder zurück und am 23. Juni 2010 übernahm Michael Sturm, Geschäftsführer des BFI Österreich, den BABE-Vorsitz. Diese Jahre waren vor allem von der arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellung geprägt, ob hauptberuflich tätige TrainerInnen bei Arbeitsmarktschulungen als echte oder freie DienstnehmerInnen zu qualifizieren sind. Dazu gab es unterschiedliche Rechtsmeinungen (vgl. Mazal 2008, Schrank 2009, GPA-DJP 2009).

Der BABE und den Gewerkschaften war es wichtig, eine rechtskonforme und für den Wettbewerb faire Lösung herbeizuführen. Daher wurde eine sanfte Umstellung auf Dienstverhältnisse bei gleichzeitiger Einführung eines Mindesthonorars für freie DienstnehmerInnen forciert. Die Thematik hatte naturgemäß große Auswirkungen auf den Geltungsbereich des BABE-KV. Das AMS als größter Auftraggeber von Bildungsmaßnahmen hat nach BVergG darauf zu achten, dass die Erstellung eines Angebots unter Berücksichtigung der geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften erfolgt und dass sich BieterInnen verpflichten, bei der Durchführung des Auftrages diese Vorschriften einzuhalten. Um Preisdumping bei Ausschreibungen zu

vermeiden, führte das AMS ab 2010 ein Mindesthonorar für TrainerInnen ein. AnbieterInnen, die mit einem geringeren Honorar kalkulierten, wurden im Vergabeverfahren ausgeschlossen. 2011 ging das AMS einen Schritt weiter und formulierte in einem Informationsschreiben an seine BildungspartnerInnen: „Unbeschadet der Gestaltungsautonomie des Bieters ist – insbesondere im Hinblick auf die systemimmanente starke persönliche Abhängigkeit – die Zulässigkeit der Gestaltung von TrainerInnenverträgen in anderer Form als echte Dienstverhältnisse vom Bieter schlüssig darzulegen und nachzuweisen“ (AMS Wien 2011, S.1). Mit dieser Beweislastumkehr wurde die Anstellung von hauptberuflichen TrainerInnen in der Erwachsenenbildung eingeleitet, zumal sich die Gebietskrankenkassen bei den Prüfungen in ihrer Sichtweise bestätigt sahen.

Darüber hinaus wurde von der BABE ein zweiter Anlauf zur Satzung des BABE-KV unternommen. Aufgrund der Erfahrungen mit der ersten Antragstellung wurde der fachliche Geltungsbereich auf „alle Arbeitsverhältnisse zu den von öffentlichen Fördergebern anerkannten Betrieben und Maßnahmen in der berufsorientierten außerbetrieblichen Erwachsenenbildung“ (BABE, GPA-DJP & Vida 2010, S.1) eingegrenzt. Unterstützt wurde der Antrag mit einem Gutachten zur Begründetheit des Satzungsantrages, das zu dem Schluss gelangte, „gemessen am geschätzten Gesamtbeschäftigungspotenzial des ermittelten Marktsegments für den BABE-KV sind mehr als 40 % aller Beschäftigten bereits bei BABE-Mitgliedern oder Anwendern des BABE-KV beschäftigt“ (IBE & ÖIBF 2010, S. 16), womit die notwendige Repräsentativität gegeben ist. Zum Zeitpunkt der Einreichung hatte die BABE 28 Mitglieder mit rund 4.300 Angestellten. In der Senatsverhandlung am 23. September 2010 wurde der Satzungsantrag behandelt und diesem stattgegeben. Die Satzung des Kollektivvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen wurde per Verordnung erlassen. Der fachliche Geltungsbereich der Satzung wurde darin wie folgt festgelegt: „Einrichtungen, deren Hauptzweck in der berufsorientierten außerbetrieblichen Erwachsenenbildung liegt, soweit sie nach arbeitsmarktrechtlichen Vorschriften oder bundes- oder landesrechtlichen Fördervorschriften als Einrichtungen der berufsorientierten außerbetrieblichen Erwachsenenbildung anerkannt sind. Ausgenommen sind öffentlich-rechtliche Einrichtungen“ (BGBl. 2010, S. 1). Als Wirksamkeitsbeginn wurde der 1. Oktober 2010 festgelegt.

Die erstmalige Satzung wurde als großer Erfolg in Richtung Etablierung als Branchenkollektivvertrag gesehen und erzeugte bei der BABE einen merklichen

Professionalisierungsschub. 2011 wurde eine Website gestaltet, die laufend aktualisiert wird. Seit damals wird das Dienstleistungsangebot sukzessive mit Rechtsberatung und der Veranstaltung von Fachtagungen ausgebaut (vgl. BABE 2019). Eine Statutenänderung trug dem „Bedarf nach einer Neuregelung der Mitgliedschaft, Stimmrechten und Beiträgen, die auch kleineren Organisationen den Beitritt zur BABE ermöglichen bzw. erleichtern soll“ (BABE 2012a, S. 3) Rechnung. Die Satzungserklärung und die neuen Statuten (vgl. BABE 2012b) hatten nicht nur eine Sogwirkung auf die Gewinnung neuer Mitglieder, sondern der BABE-KV fand bei den öffentlichen Fördergebern generell Akzeptanz. Das spiegelte sich in der Anerkennung der Personalkosten, aber auch in den Vergabeverfahren des AMS wider, wo seither im Zusammenhang mit der Ermittlung des Bestbieters bei der Prüfung der Angemessenheit der Preise „die Entlohnung gemäß BABE-KV, Verwendungsbereich 4a, Stufe 1“ (AMS Österreich 2012, S. 28) als Referenzwert für die Kalkulation von Personalkosten herangezogen wird.

2013 gelang durch eine Präzisierung des § 49 Abs. 7 Z 2 ASVG die gesetzliche Absicherung, dass die beitragsfreien pauschalierten Aufwandsentschädigungen für nebenberuflich Lehrende in der Erwachsenenbildung auch für Dienstleistungen im Auftrag des AMS gelten. Damit konnte die im Dezember 2011 abgeschlossene Vereinbarung mit den Gewerkschaften nach Festlegung eines Mindesthonorars für freie DienstnehmerInnen in AMS-Maßnahmen 2014 erstmals in den BABE-KV aufgenommen werden: „(1) Freien DienstnehmerInnen, die als Lehrende an Einrichtungen tätig sind, die vom Arbeitsmarktservice mit der Erbringung von Dienstleistungen betraut sind, gebührt hinsichtlich dieser Dienstleistungen pro Honorarstunde ein Mindesthonorar von € 24,23. (2) Das Honorar (...) wird jährlich im Ausmaß der Kollektivvertragsgehälter (...) angehoben“ (BABE 2014, S.13). Dies stellte zweifelsohne ein Novum für einen Kollektivvertragsabschluss dar. Im Wissen, dass es sich dabei um eine reine Absichtserklärung ohne Rechtswirkung handelt, wurde mit der Selbstbindung der BABE-Mitglieder dennoch ein Zeichen zur Vermeidung von Preisdumping gesetzt.

2016 wurde seitens der BABE ein Antrag beim Bundeseinigungsamt eingebracht, den fachlichen Geltungsbereich der Satzung des BABE-KV nicht mehr auf Einrichtungen der berufsorientierten Erwachsenenbildung zu beschränken, sondern auch auf allgemeinbildende auszuweiten. Die Streichung des Zusatzes „berufsorientiert“ wurde damit argumentiert, dass in den letzten Jahren zahlreiche bildungs- und arbeitsmarktpolitische Förderprogramme beschlossen wurden, die auf

den Erwerb von allgemeinbildenden Grundkompetenzen im zweiten Bildungsweg abzielen. Exemplarisch wurden die Initiative Erwachsenenbildung, eine Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über die Förderung von Bildungsmaßnahmen im Bereich Basisbildung sowie von Bildungsmaßnahmen zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses, das Programm „Lehre mit Matura“ und die Förderung der Deutsch-Integrationskurse durch den Österreichischen Integrationsfonds angeführt. All diese Programme liegen im öffentlichen Interesse und werden von Bildungseinrichtungen umgesetzt, deren Hauptzweck zwar in der außerbetrieblichen Erwachsenenbildung liegt, der aber nicht ausschließlich berufsorientiert ist. Die angeführten Förderprogramme sollen zwar letztlich der Berufsvorbereitung dienen, sie sind ihrem Wesen nach aber allgemeinbildend ausgerichtet. Weiters sprach für eine Ausweitung des Geltungsbereichs der Umstand, dass aufgrund der bestehenden Fördermöglichkeiten über den Europäischen Sozialfonds und den darin enthaltenen Förderbedingungen Zuschüsse zu den Personalkosten nur dann in vollem Umfang anerkannt werden, wenn ein Kollektivvertrag angewendet wird. Schließlich wurde noch ins Treffen geführt, dass immer mehr Sprachinstitute sowie Organisationen aus dem Gesundheits- und Integrationsbereich Mitglied der BABE wurden und den BABE-KV anwenden. 2016 beschäftigten die 58 BABE-Mitglieder 7.082 Angestellte und deckten damit bereits fast 80 % der vom Geltungsbereich des BABE-KV erfassten Beschäftigten ab. Diesen Argumenten wurde in den beiden Senatsverhandlungen mehrheitlich gefolgt, dem Antrag stattgegeben und die entsprechende Verordnung erlassen (vgl. BGBl. 2016). Damit wurde das Ziel, mit dem BABE-KV einen Branchenkollektivvertrag zu etablieren, erreicht. Seit 1. Jänner 2017 erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich des BABE-KV auf alle – also auch auf die allgemeinbildenden – Einrichtungen, deren Hauptzweck in der außerbetrieblichen Erwachsenenbildung liegt, sofern sie nach arbeitsmarktrechtlichen Vorschriften oder bundes- oder landesrechtlichen Fördervorschriften oder Fördervereinbarungen als Einrichtungen der außerbetrieblichen Erwachsenenbildung anerkannt sind. Der BABE-KV gilt seither für rund 12.500 ArbeitnehmerInnen in privaten Bildungseinrichtungen. Weiterhin nicht betroffen von der Satzung sind alle Arbeitsverhältnisse bei ArbeitgeberInnen im fachlichen Geltungsbereich, die einen gültigen Kollektivvertrag anwenden oder durch ein Dienstrecht einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft erfasst sind. Die aktuellen Fassungen des BABE-KV und der Satzungsverordnung sind auf der Website der BABE zu finden (vgl. BABE 2019).

Resümee

Der BABE-KV stellt unter Beweis, dass es trotz unterschiedlicher Interessenslagen möglich ist, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten einer Branche sozialpartnerschaftlich weiterzuentwickeln. Vor allem im rahmenrechtlichen Teil sind viele innovative Elemente enthalten, die inzwischen auch für andere Branchen richtungsweisend geworden sind. Dazu zählen die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit durch verschiedene Gleitzeitmodelle, Sabbatical und Vorruhestandsregelungen, der Anspruch auf Bildungsfreistellung, Supervision und Mediation sowie Karenzregelungen, die über das gesetzliche Ausmaß hinausgehen. Mit seinen Mindeststandards hat der BABE-KV eine starke Ordnungsfunktion für die gesamte Branche. Er sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Einrichtungen und sichert die Rechte der ArbeitnehmerInnen ab. Damit trägt er maßgeblich zur Mitgestaltung des Berufsfeldes und der Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Österreich bei.

Literatur

AMS Österreich (2012) Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen. Gültig ab 1. Oktober 2012.

AMS Wien (2011) Information für Bildungsträger. Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen bei eingesetztem Trainingspersonal.

BABE (1999a) Statuten des Vereins Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen. Einreichversion vom 26. April 1999.

BABE (1999b) Protokoll der ersten Generalversammlung der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen vom 21. Juli 1999.

BABE (2005a) OTS-Presseaussendung vom 23. Februar 2005.

BABE (2005b) Protokoll der vierten Generalversammlung der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen vom 18. November 2005.

BABE (2006) Protokoll der 11. Sitzung des Vorstandes der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen vom 9. März 2006.

BABE, GPA-DJP & Vida (2010) Antrag auf Satzungserklärung des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der privaten Bildungseinrichtungen.

BABE (2012a) Protokoll der 18. Generalversammlung der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen vom 25. Jänner 2012.

BABE (2012b) Statuten des Vereins Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen. Einreichversion vom 25. Jänner 2012.

BABE (2014) Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen. Wien: BABE.

BABE (2019) Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen. Online verfügbar unter: <http://www.babe.or.at> [9.1.2019]

BGBI. (2010), Teil II, 311. Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit dem der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen zur Satzung erklärt wird. Ausgegeben am 29. September 2011.

BGBI. (2016), Teil II, 413. Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Satzung des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen geändert wird. Ausgegeben am 21. Dezember 2016.

Bisovsky, Gerhard, Vater, Stefan & Zwieler, Peter (2018) 32. KEBÖ-Statistik (Arbeitsjahr 2017 oder 2016/17). Online verfügbar unter: <https://adulteducation.at/de/struktur/keboe/auswertungen/detail?auswertungsnr=167&nid=2474> [3.1.2019]

Bundeseinigungsamt (2000) Beschluss des Bundeseinigungsamtes vom 19. Mai 2000, Zl. 11/BEA/2000-15, betreffend die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an die Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen.

Filla, Wilhelm (2014) Von der freien zur integrierten Erwachsenenbildung. Zugänge zur Geschichte der Erwachsenenbildung in Österreich. Frankfurt am Main: Peter Lang.

GPA (2005) Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen. Wien: Verlag des ÖGB.

GPA-DJP (2009) Beschäftigung in privaten Bildungseinrichtungen. Rechtsgrundlagen. Vertragsarten. Einkommen. 2009. Wien: ÖGB

Gruber, Elke & Lenz, Werner (Hrsg.) (1991) Berufsfeld Erwachsenenbildung: eine Orientierung. München, Wien: Profil.

Heiling, Anneliese (2007) Eine Vision wird wahr. Weiterbildungsakademie Österreich. In: Die Österreichische Volkshochschule, 58. Jg., Nr. 224, S. 11-15.

IBE & ÖIBF (2010) Gutachten zur Begründetheit des Satzungsantrages des BABE-Kollektivvertrages (private Bildungseinrichtungen). Linz, Wien.

Krainer, Hans Boris (1999) Protokoll der Sitzung im Verband Wiener Volksbildung vom 26. Jänner 1999.

Mazal, Wolfgang (2008) Rechtsgutachten zur arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von TrainerInnen in AMS-Kursmaßnahmen. Wien: AMS.

ÖGB (2005) Neuer KV für Beschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen. ÖGB Nachrichtendienst, Nr. 3240, 3. März 2005.

ÖIBF (2007) Expertise zur Abgrenzung und Abschätzung des Sektors allgemeine und berufliche Erwachsenen- bzw. Weiterbildung in Österreich im Hinblick auf Institutionen und Beschäftigte. Projektendbericht. Wien.

Schrank, Franz (2009) Rechtsgutachten zur Einordnung von „Trainer“-Leistungen bei AMS-Qualifizierungsmaßnahmen durch beauftragte Bildungseinrichtungen. Wien: WIFI der WKO.

Statistik Austria (2018) Lebenslanges Lernen 1995 bis 2017. Online verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html [3.1.2019]

wba (2019): Weiterbildungsakademie Österreich. Online verfügbar unter: <https://wba.or.at/de> [4.1.2019]