



Reform der Deutschsprachförderung und der Beschäftigung von DaF/DaZ-Lehrkräften in Integrationskursen – öffentliche Gelder nur für tariftreue Bildungsträger

// Auch der in der zweiten Oktoberhälfte veranstaltete 12. Integrationsgipfel als Zusammenkunft von Vertretern/innen aus Politik, Migrantenverbänden, Medien und der „Zivilgesellschaft“ hat die Notwendigkeit aufgezeigt, angesichts der Pandemie das Thema der Integration als Teil der Aufgabe des Zusammenhalts der Gesellschaft stärker zu beachten. Fokussiert wurde u.a. die Frage der Digitalisierung. //

Für die Bildungsgewerkschaft GEW bildet ein qualitativ hochwertiges gesetzliches Regelangebot eine wichtige Voraussetzung für den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse für erwachsene Lernende und die erfolgreiche Integration von Einwanderern/innen. Dies erfordert eine erhöhte und langfristig angelegte staatliche Investition in die Kursangebote der Integration sowie die angemessene Beschäftigung und Entlohnung der Lehrkräfte. Die bildungspolitischen Forderungen zur Verbesserung der Deutschsprachförderung sind in „WISO-Direkt 16/2019 In Integration investieren!“ deutlich beschrieben. Im Folgenden beschreiben wir die Forderungen der GEW zu den Beschäftigungsbedingungen in Integrationskursen und zur Tariftreue von Bildungsträgern: DaF/DaZ-Lehrkräfte in allen Integrationskursen müssen grundsätzlich fest angestellt und tariflich - orientiert an der

Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes entsprechend der Eingruppierung von Sprachlehrkräften im TVöD Bund u.a. mit einer 39-Stunden-Woche, 30 Tagen Urlaub - entlohnt werden. Die Anzahl der Unterrichtseinheiten (UE; 45 Minuten) pro Woche beträgt 25 bei einer Vollzeitstelle.

Solange eine Festanstellung nicht erreicht wird, müssen DaF/DaZ-Lehrkräfte entsprechende Stundensätze erhalten. Das Honorar für eine UE im Integrationskurs beträgt mindestens 57 Euro.

Die Qualitätsstandards, die bis zum 31.08.2015 nach der Integrationskursverordnung formuliert waren, müssen eingehalten werden. Der Einsatz von Lehrkräften unterhalb der bis zum 31.08.2015 geltenden Qualitätsstandards darf nur eine kurzfristige Lösung zur dringenden Bedarfsdeckung sein; für sie sind berufsbegleitende Weiterqualifizierungen anzubieten und aus Bundesmitteln zu finanzieren, mit denen sie die bisherigen Qualitätsstandards erfüllen. Langfristig fordert die GEW, dass die Qualifikationsanforderungen für Lehrkräfte in Sprach- und Integrationskursen eine professionsbildende Ausbildung begründen, die auf einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss beruht und eine Eingruppierung nach E 13 ermöglichen.

Für die nach den bisherigen Kriterien zugelassenen Lehrkräfte ist eine Nachqualifizierung einzurichten, wobei bereits erworbene Qualifikationen (formal, non-formal) sowie informell erworbene Kompetenzen (Berufserfahrungen) anzuerkennen und auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten anzurechnen sind.

Tariftreue Bildungsträger: Öffentliche Gelder nur für Bildungsanbieter, die tariflich zahlen

Die GEW setzt sich ferner dafür ein, dass bei der Vergabe von öffentlichen Geldern für Bildungsaufgaben, die zwar in öffentlicher Verantwortung liegen, nicht aber in öffentlicher Trägerschaft erledigt werden (Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Privatschulen, Integrationskurse, Weiterbildung, ...) nur solche Bildungsanbieter berücksichtigt werden, die ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anbieten, deren Bezahlungsniveau den im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen entspricht oder deren Bezahlung in einem Haustarifvertrag geregelt ist. Die GEW fordert, dass die öffentlichen Auftraggeber eine entsprechende Finanzierung bereitstellen, um die Voraussetzungen für eine tarifgemäße Bezahlung zu schaffen, und dass die Einhaltung dieser tarifgemäßen Bezahlung kontrolliert wird.

International: Maßnahmen zur Bewältigung der Bildungskrise

In der zweiten Oktoberhälfte fand das – seit Ausbruch der Corona-Pandemie – größte [Bildungstreffen](#) der Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) statt, bei dem u.a. Regierungschefinnen und -chefs, Staatsoberhäupter, Minister/innen, internationale Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit und Vertreter/innen von Lehrerverbänden und der Wissenschaft zusammenkamen. Die Teilnehmenden äußerten in der Erklärung „[Draft 2020 GEM Declaration](#)“ die Besorgnis, dass die mit der Corona-Pandemie einhergehende Bildungskrise das Erreichen der Bildungsziele der [Sustainable Development Goals](#) gefährde oder sogar bestehende Ungleichheiten gefährde. Daher bekräftigten sie die Notwendigkeit der Investitionen in das Bildungswesen, sie betonten die Bedeutung multilateraler Zusammenarbeit und vereinbarten eine Reihe gemeinsamer Maßnahmen zur Überwindung der globalen Bildungskrise. Hierzu gehören Maßnahmen der Unterstützung des Bildungspersonals einschließlich dessen Weiterbildung in digitalen und pädagogischen Kompetenzen sowie in der Verbesserung digitaler Angebote und des Zugangs für Lernende. Die nationalen und internationalen Bildungsauswendungen müssen mindestens beibehalten oder erhöht werden, so die Erklärung.

2015 hatte sich die Weltgemeinschaft mit der Verabschiedung der Globalen Nachhaltigkeitsagenda der Sustainable Development Goals dazu verpflichtet, bis 2030 eine inklusive, hochwertige und chancengerechte Bildung aller

Menschen und ein Leben lang her- und sicherzustellen. Am Vortag des UNESCO-Bildungstreffens hatte der [World University Service](#) die aktuellen Daten über die Aufwendungen der OECD-Staaten für entwicklungsbezogene Informations- und Bildungsarbeit veröffentlicht: Deutschland verfehlt (mit 0,66 %) wie viele andere Länder die Empfehlung des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen, 3 % der Gesamtaufwendungen für Entwicklungszusammenarbeit hierfür zu bestreiten.

Teilqualifikationen – erfolgreich in den Beruf oder begrenzte Wirksamkeit für Niedriglohnssektoren?

In der Berufsbildungspolitik wird seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts im Rahmen der Modularisierungsdebatte über Teilqualifikationen (TQ) als Instrument zur Nachqualifizierung Erwachsener diskutiert; auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie wie auch in der Enquetekommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ bilden TQ Gegenstände der Beratung.

Kürzlich hat die Bertelsmann-Stiftung mit der Veröffentlichung „[Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf](#)“ TQ als wichtigen Schlüssel zu einem zukunftsfähigen Arbeitsmarkt beschrieben, auch in der Krise können sie sich als nachgefragt und hilfreich erweisen. Für den DGB hat der Berufsbildungsexperte Mario Patuzzi die Wirksamkeit von TQ in dem Diskussionsbeitrag „[Teilqualifikationen: Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz](#)“ nähergehend untersucht. Analysen empirischer Daten des BIBB-Datenreports 2020 sowie zweier Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit lassen erkennen, dass TQ nicht erfolgreicher als andere Formate abschlussorientierter Nachqualifizierung (wie Umschulungen) sind. Vielmehr bleiben sie ein Fremdkörper im Qualifizierungssystem, da sie einerseits nicht auf die Lerndistanz und -widerstände vieler zu Qualifizierender eingehen, andererseits Teilnehmende mit mehreren TQ mit deutlichen Schwierigkeiten beim Nachweis der erforderlichen Berufserfahrung bei externen Prüfungszulassungen konfrontiert sind. Die mit der Studie betrachteten TQ haben die Teilnehmer/innen in der Regel nicht zu einem Berufsabschluss, sondern zu einem Verbleib im Bereich der Helfer/innentätigkeiten geführt. Offenbleiben müsse daher, ob TQ sich als Qualifizierungsformat für eine stabile Beschäftigung oder zur Optimierung der Allokation in Niedriglohnssektoren erweisen.

Die Zielsetzung der Befürworter jedoch, mit Hilfe der TQ eine ebenso kurze wie günstige Maßnahme einer flexiblen Nachqualifizierung Geringqualifizierter zu erreichen, gelte als gescheitert, so die DGB-Studie; TQ können durchaus hilfreich in einer Nachqualifizierung sein, sie bedürfen aber der Begleitstrukturen und müssen an die Lernenden angepasst werden!