

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Zusammenarbeit und Interessenausgleich in der „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (BABE)

Michael Sturm

In der Ausgabe 48, 2023:
„Netzwerke(n) in der Erwachsenenbildung.
Analyse, Erfahrungen und Praxiseinblicke“



Zusammenarbeit und Interessensausgleich in der „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (BABE)

Michael Sturm

Zitation Sturm, Michael (2023): Zusammenarbeit und Interessensausgleich in der „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (BABE). In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 48, 2023. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-48>.

Schlagworte: Netzwerk, Erwachsenenbildungsanbieter, Erwachsenenbildungsmarkt, Wettbewerb, Professionalisierung, Berufsfeld, Arbeitsbedingungen, BABE, Kollektivvertrag



Abstract

Die „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (BABE) ist das größte institutionalisierte Netzwerk von Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich. Welche Beweggründe es für den Zusammenschluss gab, wie der erste Kollektivvertrag für die Erwachsenenbildung zustande kam, wie er in der Branche durchgesetzt werden konnte und welche Hindernisse es dabei zu überwinden galt, wird in diesem Beitrag beschrieben. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Konfliktachsen in der heterogenen Gruppe von Erwachsenenbildungsanbieter*innen und auf den erzielten Interessensausgleich gerichtet. Insgesamt zeigt sich, dass mit diesem Netzwerk die Professionalisierung des Berufsfeldes vorangetrieben wird, zumindest ansatzweise die Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung verbessert werden, vor allem aber ein wichtiger Beitrag zur Gestaltung fairer Wettbewerbsbedingungen am Erwachsenenbildungsmarkt geleistet wird.

09

Praxis

Zusammenarbeit und Interessensausgleich in der „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (BABE)

Michael Sturm

Die jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen sollen aus Sicht der BABE nicht nur dazu führen, dass es in der Erwachsenenbildung eine gerechte Entlohnung gibt, sondern dass es – insbesondere bei Ausschreibungen von Bildungsleistungen – auch zu einem fairen Wettbewerb unter den Anbieter*innen kommt. Denn viele BABE-Mitglieder sind Konkurrent*innen am Erwachsenenbildungsmarkt und die Kosten ihrer Dienstleistungen werden maßgeblich vom Personaleinsatz bestimmt. Das gemeinsame Interesse besteht also darin, nach gegenseitiger Abstimmung die (rechtlichen) Rahmenbedingungen für die Erwachsenenbildung aktiv mitzugestalten und weiterzuentwickeln.

Gründungsmotiv der BABE: weg vom Mindestlohntarif

Durch die Reform der Arbeitsmarktverwaltung und die Ausgliederung des Arbeitsmarktservice (AMS) im Jahr 1995 expandierte das Betätigungsfeld für Erwachsenenbildungsinstitute: Die finanziellen Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik stiegen (vgl. Wallner 2008, S. 22; BMASK 2010) und das AMS, das selbst keine Schulungen durchführte, etablierte sich als größter Auftraggeber (vgl. ÖIBF 2001, S. 42). Je mehr Budget dem AMS zur Verfügung stand, desto größer wurde die Nachfrage nach Schulungen. So entwickelte sich rasch ein Markt an privaten Bildungsanbieter*innen, die zueinander in einem

Wettbewerb standen (vgl. Schlögl/Schneeberger 2003, S. 48); Gewinnstreben wurde zur bestimmenden Kraft (siehe Möchel/Staudacher 2014).

Ein solches Konkurrenzdenken unter den Anbieter*innen war bislang, wenn überhaupt, nur in Ballungsräumen wahrzunehmen gewesen. Vor allem in den Regionen hatten sich die jeweiligen Erwachsenenbildungsinstitute auf ihre eigenen Schwerpunkte und Zielgruppen konzentrieren können und deckten damit weitgehend die Nachfrage ab, ohne sich dabei zu kannibalisieren.

Nun aber kam es aufgrund der traditionell unterschiedlichen Dienst- und Bezugsordnungen,

der unterschiedlichen Honorarsätze und des Umstands, dass bei den verschiedenen Instituten ein geringer, aber unterschiedlich hoher Subventionsgrad bestand, mit der Zeit zu einer erheblichen Unzufriedenheit bei den Beschäftigten wie auch zu Wettbewerbsverzerrungen: Die innerbetrieblichen Regelungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung hatten sich immer weiter auseinanderentwickelt und die teilweise beträchtlichen Preisunterschiede bei den Weiterbildungskursen wurden zunehmend unter dem Aspekt des Konsument*innenschutzes auch von der Arbeitnehmer*innenvertretung kritisiert. Der Ruf nach mehr Transparenz, Vergleichbarkeit, gerechter Entlohnung und Angemessenheit der Preisgestaltung wurde lauter.

Die zunehmende Konkurrenzsituation im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik bei der Vergabe von Bildungsaufträgen durch das AMS trug das ihre dazu bei. Oft schien das Billigstbieterprinzip gegenüber dem Bestbieterprinzip den Vorzug zu bekommen, womit vor allem qualitäts- und serviceorientierte Bildungsinstitute zu kämpfen hatten, die wegen ihres höheren Personalaufwands bei AMS-Ausschreibungen oft preislich das Nachsehen hatten. Der drohende Qualitätsverlust missfiel auch der Arbeitnehmer*innenvertretung, die das in den Gremien des AMS problematisierte. Dort vertrat wiederum das Finanzministerium die Position, dass bei Ausschreibungen als Basis für die Kalkulation von Personalkosten eine vergleichbare branchenspezifische Entlohnung herangezogen werden müsse. Eine solche Referenz fehlte jedoch, da es noch keinen eigenen Kollektivvertrag (KV) für die Erwachsenenbildung gab.

Fehlt ein KV, kann das Bundeseinigungsamt per Verordnung einen Mindestlohntarif festsetzen. In der Erwachsenenbildung kam deshalb in den 1990er Jahren neben den betrieblichen Gehaltsschemen der Mindestlohntarif für die in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigten echten Dienstnehmer*innen zur Anwendung. Die Festsetzung dieses Tarifs basierte auf Senatsverhandlungen, wobei seinerzeit tendenziell dem Vorschlag der Gewerkschaften gefolgt wurde, der oft über den betrieblichen Gehaltserhöhungen lag. Die betroffenen Arbeitgeber*innen, die auf die Höhe des Mindestlohntarifs praktisch keinen Einfluss hatten, sahen sich damit gegenüber

anderen privaten Bildungsanbieter*innen, die kaum Verwaltungspersonal hatten und ihre Trainer*innen nicht anstellten, sondern ausschließlich auf Werkvertragsbasis zu geringeren Kosten einsetzten, im Wettbewerb benachteiligt.

Eigentlicher Auslöser für die Idee, einen Kollektivvertrag zu etablieren, war folglich das Anliegen gewesen, den Mindestlohntarif nicht mehr anwenden zu müssen. Es verwundert daher nicht, dass die Initiative zur einheitlichen Regelung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen in der Erwachsenenbildung von einigen Arbeitgeber*innen ausging und nicht wie üblich von der Gewerkschaftsseite. Den Mindestlohntarif auf diese Weise auszuhebeln, kann als das wesentliche Gründungsmotiv für den Zusammenschluss von Arbeitgeber*innen zu einem Berufsverband verstanden werden. Treibende Kräfte dahinter waren die beiden Erwachsenenbildungseinrichtungen mit den meisten Angestellten, das Berufsförderungsinstitut (BFI) Wien und der Verband Wiener Volksbildung, die auch ihre Dachverbände für ihr Anliegen gewinnen konnten.

Der Weg zur Kollektivvertragsfähigkeit der BABE

Die Vorarbeiten zu diesem Vorhaben wurden Ende der 1990er Jahre begonnen. Da die Wirtschaftskammer keine Fachgruppe für private Bildungsinstitute eingerichtet hatte und dort wenig Interesse an einer kollektivvertraglichen Regelung dieser Branche bestand, wurden mehrere Varianten zur Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitgeber*innenseite geprüft. Nach Abwägung der Vor- und Nachteile wurde schließlich entschieden, eine eigene Berufsvereinigung der Arbeitgeber*innen privater Bildungseinrichtungen zu gründen und die Kollektivvertragsfähigkeit anzustreben.

Zu diesem Zweck wurde bei einer Sitzung am 26. Jänner 1999 im Verband Wiener Volksbildung die Gründung eines Proponentenkomitees vorgeschlagen und vereinbart (vgl. Krainer 1999, S. 1). Das Proponentenkomitee bestand aus: Hans Boris Krainer (BFI Wien), Wolfgang Gruber (BFI Oberösterreich), Michael Sturm (BFI Österreich), Franz-Josef Lackinger (Verband Österreichischer

Gewerkschaftlicher Bildung), Michael Ludwig und Oswald Bazant (Verband Wiener Volksbildung) sowie Wilhelm Filla (Verband Österreichischer Volkshochschulen). Die Zusammensetzung verdeutlicht, dass es zwischen diesen in der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) organisierten Verbänden nicht nur eine inhaltliche Übereinstimmung bei dem Vorhaben gab, sondern von Anfang an eine breitere Basis gesucht wurde.

In Anlehnung an die Statuten der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS), die eine vergleichbare Zielsetzung verfolgte, und dank der Unterstützung von Wolfgang Gruber, der als damaliger Direktor des BFI Oberösterreich – BBRZ Linz in der BAGS eine maßgebliche Rolle innehatte, wurden rasch Vereinsstatuten ausgearbeitet (siehe BABE 1999a). Auf dieser Grundlage konnte am 28. April 1999 der Sicherheitsdirektion für Wien, Vereinsangelegenheiten, die Bildung des Vereins „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“ (kurz BABE), angezeigt werden. Die Vereinsbehörde hat in ihrem Schreiben vom 10. Juni 1999 die Vereinsgründung nicht untersagt.

Die konstituierende Generalversammlung der BABE fand am 21. Juli 1999 in Wien statt. Im Protokoll der Generalversammlung wurde festgehalten, „*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).

Wenige Tage später, am 25. Juli 1999, wurde beim Bundeseinigungsamt das Ansuchen um Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit als Berufsvereinigung der Arbeitgeber*innen privater Bildungseinrichtungen gemäß § 4 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) gestellt. Die BABE bestand damals aus elf Mitgliedseinrichtungen (BEST – Institut für berufsbezogene Weiterbildung, sieben Berufsförderungs-institute, Teamwork Erwachsenenbildung GmbH, Verband Österreichischer Volkshochschulen und Verband Wiener Volksbildung). Zusammen kamen sie

auf 2.036 Angestellte. Alle Interessensvertretungen nahmen zum Antrag Stellung. Dieser wurde dann in einer Senatsverhandlung des Bundeseinigungsamtes am 19. Mai 2000 behandelt und es wurde festgestellt, dass „*alle Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG gegeben [sind]*“ (Bundeseinigungsamt 2000, S. 4). Damit wurde der BABE die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

BABE-Kollektivvertrag: Ausweitung des Geltungsbereichs in Etappen

Mit dem Erlangen der Kollektivvertragsfähigkeit war das erste Etappenziel erreicht. Denn für die BABE-Mitglieder wurde der ungeliebte Mindestlohn tarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer*innen außer Kraft gesetzt. Zugleich konnte mit der inhaltlichen Ausarbeitung des Kollektivvertrags begonnen werden. Die guten Kontakte der Initiatoren der BABE zur Gewerkschaft und deren Interesse an einem Branchenkollektivvertrag trugen dazu bei, dass es bald zur Aufnahme von Verhandlungen kam. Die erste Sitzung mit Vertreter*innen der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) fand am 11. Dezember 2000 statt. Es folgten unzählige weitere Sitzungen, in denen der erste Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer*innen der privaten Bildungseinrichtungen ausgearbeitet wurde.

Den Verhandler*innen kam zugute, dass parallel dazu von der BAGS mit der GPA ein ähnlich gelagerter Kollektivvertrag für die bei privaten Einrichtungen Beschäftigten in den Gesundheits- und Sozialberufen verhandelt wurde. Wichtig dabei war auch, darauf zu achten, dass sich die beiden Kollektivverträge im inhaltlichen und entgeltlichen Teil möglichst glichen. Denn in der Praxis kam es in den Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern der Mitgliedseinrichtungen beider Berufsvereinigungen mitunter zu Überschneidungen und die Anwendung eines der beiden Kollektivverträge sollte zu keinen Wettbewerbsverzerrungen führen.

Das gelang weitgehend und nach einer knapp fünfjährigen Verhandlungsdauer, rund ein Jahr nach Abschluss des BAGS-Kollektivvertrags, kam das Redaktionsteam, das den ersten BABE-Kollektivvertrag ausarbeitete, zu einem Endergebnis. Nachdem

beide Interessensvertretungen ihre Zustimmung gaben, wurde am 23. Februar 2005 der erste Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer*innen in privaten Bildungseinrichtungen unterzeichnet. Er trat mit 1. April 2005 in Kraft (siehe GPA 2005).

Die BABE und der ÖGB gaben sich mit diesem ersten Abschluss nicht zufrieden. Das nächste Ziel bestand darin, einen Branchenkollektivvertrag zu erreichen, der nicht nur für die Mitgliedseinrichtungen der BABE gelten sollte, sondern für alle Erwachsenenbildungseinrichtungen in privater Trägerschaft. Bis dahin war es noch ein weiter Weg, denn dafür waren der Nachweis der überwiegenden Bedeutung der BABE-Mitglieder innerhalb der gesamten Branche anhand des Beschäftigtenstandes und eine Erklärung zur Satzung des Kollektivvertrages erforderlich. Dieser Nachweis war insofern schwierig zu erbringen, als die BABE-Mitglieder im Jahr 2005 noch nicht genug Angestellte hatten und es zudem strittig war, welche Einrichtungen unter dem Begriff Erwachsenenbildung zu subsumieren sind bzw. bei welchen die wirtschaftliche Haupttätigkeit darin besteht. Aus diesen Gründen scheiterte der erste Antrag auf Satzung beim Bundeseinigungsamt im Jahr 2007.

Erst drei Jahre später, als die BABE bereits 28 Mitglieder mit insgesamt rund 4.300 Angestellten hatte, wurde ein zweiter Anlauf zur Satzung des BABE-Kollektivvertrags unternommen. Basierend auf den Erfahrungen der ersten Antragstellung wurde zum einen 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. Zum anderen wurde ein wissenschaftliches Gutachten eingeholt. In diesem wurde nachgewiesen, dass „*gemessen am geschätzten Gesamtbeschäftigungspotenzial des ermittelten Marktsegments für den BABE-KV mehr als 40 % aller Beschäftigten bereits bei BABE-Mitgliedern bzw. KV-Anwendern des BABE-KV beschäftigt sind*“ (IBE & ÖIBF 2010, S. 16) und damit die notwendige Repräsentativität gegeben ist. Dem zweiten Satzungsantrag der BABE und der Gewerkschaften wurde schließlich stattgegeben.

In der mit 1. Oktober 2010 in Kraft getretenen Verordnung wurde der fachliche Geltungsbereich

wie folgt definiert: „*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. II 311/2010, S. 1). Durch die erfolgreiche Satzung bekam die BABE weiteren Zulauf und entwickelte sich selbst als Interessensvertretung mit zahlreichen Serviceangeboten für ihre Mitglieder weiter.

Das nächste Ziel war die Ausweitung des fachlichen Geltungsbereichs der Satzung auf die allgemeinbildende Erwachsenenbildung. Argumentiert wurde dies damit, dass in den vorangegangenen Jahren von Bund und Ländern zahlreiche bildungs- und arbeitsmarktpolitische Förderprogramme beschlossen worden waren, die auf den Erwerb von allgemeinbildenden Grundkompetenzen im zweiten Bildungsweg abzielen würden. Dazu zählten etwa die „Initiative Erwachsenenbildung“, das Programm „Lehre mit Matura“ und die Förderung der „Deutsch-Integrationskurse“ durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF). Diese Programme würden auch von Bildungseinrichtungen umgesetzt werden, deren Hauptzweck nicht ausschließlich berufsorientiert ist.

Für die Ausweitung des Geltungsbereichs sprach auch der Umstand, dass gemäß den Förderbedingungen des Europäischen Sozialfonds, mit dem – damals wie heute – viele Programme und Projekte der Erwachsenenbildung kofinanziert werden, Personalkosten nur dann in vollem Umfang anerkannt werden, wenn ein Kollektivvertrag angewendet wird. Mit diesen Begründungen und dem Nachweis, dass die mittlerweile 58 BABE-Mitglieder mit ihren 7.082 Angestellten bereits fast 80% der vom Geltungsbereich des BABE-Kollektivvertrags erfassten Beschäftigten abdeckten, stellten die BABE und die GPA-djp im Jahr 2016 einen weitreichenden Satzungsantrag im Bundeseinigungsamt, dem stattgegeben wurde.

Nach der entsprechenden Verordnung gilt die Satzung nunmehr für „*alle 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“ (BGBl. II 413/2016, S. 1). Damit wurde nach gut 15 Jahren das Ziel erreicht, dass der BABE-Kollektivvertrag praktisch für die gesamte Erwachsenenbildung in Österreich gilt. Grob geschätzt werden vom BABE-Kollektivvertrag rund 13.000 Arbeitnehmer*innen in privaten Bildungseinrichtungen erfasst.

Von Befürchtungen und Misstrauen hin zu einem ausgewogenen Kräfteverhältnis

Um die derzeitige Größe (2022 kommt die BABE auf insgesamt 8.912 Angestellte) zu erlangen und den BABE-Kollektivvertrag durchsetzen zu können, bemühte sich die BABE seit Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit darum, neue Mitglieder zu gewinnen. Dazu wurde das bestehende Netzwerk genutzt und es wurden gezielt Erwachsenenbildungsinstitute bezüglich einer Mitgliedschaft angesprochen. Das gestaltete sich anfangs schwierig. Denn zum einen befürchteten Vereine, die überwiegend in der allgemeinen Erwachsenenbildung aktiv waren, dass durch einen Beitritt zur BABE und die Anwendung des Kollektivvertrags ihre Personalkosten steigen würden. Zum anderen erfuhren natürlich einige private gewinnorientierte Institute der beruflichen Erwachsenenbildung, die als Bildungspartner des Arbeitsmarktservice tätig waren, dass die BABE mit der GPA einen Kollektivvertrag verhandelte. Diese schlossen sich deshalb 2004 selbst zu einer Interessensgemeinschaft privater Bildungsträger (IGPB) zusammen und strebten ihrerseits einen Kollektivvertrag an. Da die GPA allerdings nur an einem Branchenkollektivvertrag interessiert war, kam es zu keinen separaten Verhandlungen mit der IGPB.

Trotz des Misstrauens, das die IGPB der BABE entgegenbrachte, kam es auf Initiative der BABE im September 2005 zu einem Treffen mit der IGPB. Dabei wurde seitens der BABE der Wunsch unterbreitet, dass die IGPB-Mitglieder der BABE beitreten und eine gemeinsame Plattform bilden. Bei dem Gespräch wurde unter anderem angeboten, die BABE-Statuten zu ändern und mögliche Barrieren bei der Mitbestimmung in den Gremien abzubauen. Die konstruktiven Gespräche brachten nicht nur

eine Annäherung der beiden Interessensverbände, sondern führten auch zu der Entscheidung, die BABE-Statuten zu überarbeiten (vgl. BABE 2005, S. 3).

Rasch wurde die Statutenänderung in Angriff genommen und ein Entwurf vorgelegt. Er sah drei wesentliche Anpassungen vor: Die zwei bestehenden Fachgruppen der gemeinnützigen und der gewinnorientierten Mitglieder innerhalb der BABE bekamen mehr Gewicht und waren personell gleichwertig im Vorstand vertreten. Wichtige Kompetenzen, die zuvor beim Vorstand lagen, wurden auf die Generalversammlung übertragen. Und schließlich sollte eine Änderung der Stimmgewichtung in der Generalversammlung die Ausgewogenheit der Entscheidungen sicherstellen. In diesem Sinn wurde 2006 eine Statutenänderung beschlossen.

Die beiden Fachgruppen hielten sich von nun an im Vorstand die Waage und die Stimmrechte der Mitglieder in der Generalversammlung wurden entsprechend der Anzahl der Angestellten gewichtet, wobei kleinere Einrichtungen in Relation zu ihrem Beschäftigtenstand bevorzugt wurden. Da die Einrichtungen der gemeinnützigen Fachgruppe mehr Angestellte repräsentierten, bekamen sie den Vorsitz in der BABE zugesprochen. Umgekehrt übernahm bei den Kollektivvertragsverhandlungen auf Seite der Arbeitgeber*innen die gewinnorientierte Fachgruppe die Führung. Mit diesen Regelungen gelang der Interessensausgleich innerhalb der BABE. Das Kräfteverhältnis war ausgewogen und die Mitbestimmungsmöglichkeiten waren fair gestaltet. Die Mitglieder beider Gruppen waren mit dieser Lösung zufrieden. Sie war auch Voraussetzung dafür, dass immer mehr Mitglieder gewonnen werden konnten. Die IGPB strebte fortan keinen eigenen Kollektivvertrag mehr an und ihre Mitglieder gingen gleichsam als Mitglieder in der Fachgruppe der gewinnorientierten Einrichtungen in der BABE auf.

Markt, Konkurrenz, Konfliktachsen und Interessensausgleich

Schon bei der Gründung der BABE und später verstärkt bei der Werbung und Aufnahme neuer Mitglieder gab es immer wieder wechselseitige Vorbehalte und teilweise differierende Interessenslagen. Erst im Laufe der Zeit und durch den Aufbau

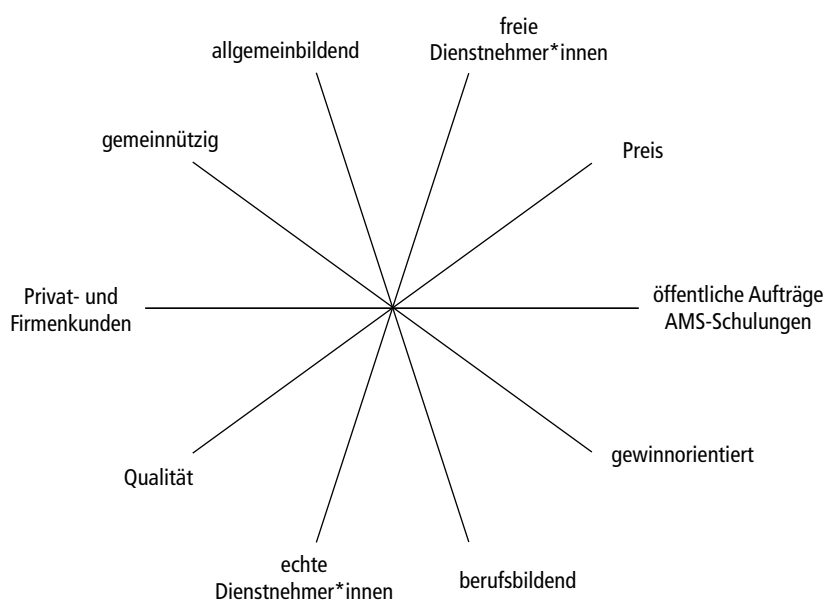
von Vertrauen, Kompromissbereitschaft und die Entwicklung konkreter Lösungsansätze gelang der Interessensausgleich in der BABE. Denn von Anfang an war klar, dass die Erwachsenenbildungseinrichtungen keine homogene Gruppe sind und am freien Markt teilweise in starker Konkurrenz zueinander stehen. Dies verdeutlichen die bereits dargestellten Anfänge der BABE, von der Erarbeitung des Kollektivvertrages bis hin zur ersten Satzungserklärung. Die Darstellung in Abb. 1 illustriert grob die Konfliktachsen in der Mitgliederstruktur der BABE.

Während in der KEBÖ die allgemeinbildenden und die berufsbildenden Einrichtungen mengenmäßig gleich verteilt sind, war das bei der BABE nur am Anfang so. Damals war das Verhältnis zwischen dem berufsbildend orientierten Berufsförderungsinstitut Wien und dem allgemeinbildend orientierten Verband Wiener Volksbildung noch ausgewogen. In der Expansionsphase der BABE und vor allem durch die Aufnahme von Instituten, die im Bereich der Arbeitsmarktschulungen aktiv waren, verschob sich das Verhältnis stärker in Richtung berufliche Erwachsenenbildung. Daher musste ein Ausgleich zwischen den Bildungsanbieter*innen mit hohem Privatkund*innenanteil und jenen des AMS-Schulungsmarktes gefunden werden. Dies

ist zum einen durch die Personalunion mancher Verbandsvertreter*innen gelungen, die zugleich Mitglied in der KEBÖ und in der BABE waren, um die unterschiedlichen Rahmenbedingungen Bescheid wussten und gegenseitiges Verständnis dafür aufbrachten. Zum anderen waren bei den Kollektivvertragsverhandlungen seitens der Gewerkschaften immer Betriebsrät*innen aus beiden Bereichen eingebunden, die ebenfalls auf das jeweilige Umfeld Rücksicht nahmen.

Am besten lässt sich dieser Interessensausgleich am Beispiel der nebenberuflich Lehrenden aufzeigen. Im Unterschied zu den anderen Bildungssektoren ist für die Erwachsenenbildung kennzeichnend, dass sie zum überwiegenden Teil von nebenberuflich Tätigen getragen wird. Angestellte, insbesondere im Unterricht, waren und sind die Ausnahme. Dazu kam, dass bei den Arbeitsmarktschulungen lange Zeit die eingesetzten Trainer*innen überwiegend als freie Dienstnehmer*innen beschäftigt wurden. Daher drängte insbesondere die GPA-djp darauf, ein Mindesthonorar für freie Dienstnehmer*innen festzusetzen und im BABE-Kollektivvertrag zu verankern – durchaus im Wissen, dass dies arbeitsrechtlich nicht durchsetzbar wäre. Um die Verhandlungen nicht zu belasten, wurde zwischen

Abb. 1: Konfliktachsen in der Mitgliederstruktur der BABE



Quelle: eigene Darstellung

den Kollektivvertragspartner*innen im Jahr 2011 tatsächlich eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen.

In informellen Gesprächen mit dem Arbeitsmarktservice wurden daraufhin seitens der BABE die Möglichkeiten zur Festlegung eines Mindesthonorars in den Richtlinien zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen ausgelotet. Zentral beschäftigte aber alle die Frage, ob hauptberufliche Trainer*innen in den AMS-Schulungen überhaupt freie Dienstnehmer*innen sein dürfen oder ob sie als echte Dienstnehmer*innen anzustellen sind. Zur Klärung wurden Ende der 2000er Jahre Gutachten eingeholt, die allerdings unterschiedliche Rechtsmeinungen widerspiegeln (siehe Mazal 2008; Schrank 2009; GPA-djp 2009). Die BABE und die Gewerkschaften wollten unbedingt eine rechtskonforme und faire Lösung für den vorherrschenden Wettbewerb und setzten sich daher für eine sanfte Umstellung auf echte Dienstverhältnisse bei gleichzeitiger Einführung eines Mindesthonorars für freie Dienstnehmer*innen ein.

Die Diskrepanz bei der Kalkulation von Personalkosten bei den Ausschreibungen wurde auch vom Arbeitsmarktservice wahrgenommen. Auf Druck von BABE und GPA-djp im Jahr 2010 führte das Arbeitsmarktservice deshalb ein Mindesthonorar für Trainer*innen ein. Wer darunter Angebote legte, wurde im Vergabeverfahren ausgeschlossen. Die Preisbremse zeigte Wirkung und ein Jahr später ging das Arbeitsmarktservice sogar dazu über, von den Anbieter*innen zu verlangen, dass die Gestaltung von Trainer*innenverträgen in anderer Form als echten Dienstverhältnissen schlüssig darzulegen und nachzuweisen ist. Damit wurde die Anstellung der hauptberuflichen Trainer*innen in der Erwachsenenbildung eingeleitet. Die BABE-Mitglieder vollzogen diesen Wechsel und die Gebietskrankenkassen, die das bei ihren Prüfungen schon lange verlangten, sahen sich in ihrer Sichtweise bestätigt.

Gleichsam im Gegenzug wurde 2014 die Festlegung eines Mindesthonorars für freie Dienstnehmer*innen in AMS-Maßnahmen erstmals in den BABE-Kollektivvertrag aufgenommen. Zur Egalisierung der Wettbewerbssituation korrespondiert dabei die Honorarhöhe mit der Einstufung von Trainer*innen im BABE-Gehaltsschema und „das Honorar [...] wird jährlich im Ausmaß der

Kollektivvertragsgehälter [...] angehoben“ (BABE 2014, S. 13). Die Ausweitung des BABE-Kollektivvertrags auf freie Dienstnehmer*innen war ein Novum. Auch wenn allen bewusst war, dass es sich dabei nur um eine Absichtserklärung handelt, die letztlich keine Rechtswirkung hat, kommt damit doch etwas Besonderes zum Ausdruck: Die Selbstbindung der BABE-Mitglieder sollte eine Signalwirkung für andere haben und deutlich machen, dass von nun an Preisdumping verpönt war. Einschränkend muss festgehalten werden, dass sich diese Übereinkunft nur auf Einrichtungen bezieht, die vom Arbeitsmarktservice mit der Erbringung von Dienstleistungen betraut sind.

Es gab aber nicht für alle Konfliktachsen eine Lösung. Denn die Vergabep Praxis nach dem Bestbieterprinzip bei den AMS-Ausschreibungen wird in den Bundesländern uneinheitlich gehandhabt. Nach wie vor gibt es in der entsprechenden Richtlinie des Arbeitsmarktservice nur die bundeseinheitliche Vorgabe, „dass die Kosten in einer Bandbreite zwischen 30 % und 50 % gewichtet sein dürfen und dass die Qualität des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals höher als die konzeptive Qualität und die Erfahrung des Lehr- und Betreuungspersonals höher als die formale Qualifikation gewichtet werden muss“ (AMS 2020, S. 21). Manche AMS-Landesgeschäftsstellen nutzen diesen Spielraum und nehmen eine unterschiedliche Gewichtung vor, die in der Praxis häufig zulasten der Qualität geht.

Einen weiteren Konfliktherd bot die Umsatzsteuerfrage. Die Umsatzsteuerpflicht ist abhängig davon, ob eine Bildungseinrichtung gemeinnützig oder gewinnorientiert ist, aber auch davon, ob eine mit öffentlichen Schulen vergleichbare Zielsetzung verfolgt wird oder nicht. Je nachdem fällt Umsatzsteuer an bzw. besteht ein Anspruch auf Vorsteuerabzug, durchaus auch innerhalb ein und derselben Einrichtung. Manche sahen darin einen Wettbewerbsvorteil oder eben einen Nachteil. Diese Unterschiede zu glätten, wurde im Jahr 2018 mit der Verordnung des Bundesministers für Finanzen über das Vorliegen einer vergleichbaren Zielsetzung bei Bildungsleistungen (Umsatzsteuer-Bildungsleistungsverordnung) versucht (siehe BGBl. II 214/2018). Sie legt nämlich gemäß einer EU-Richtlinie fest, unter welchen Voraussetzungen eine mit öffentlichen Schulen vergleichbare Zielsetzung auch

bei privaten Bildungseinrichtungen vorliegt und deren Umsätze damit zur Gänze steuerbefreit sind. Dies hätte aber ursprünglich für viele den Verlust der Vorsteuerabzugsberechtigung bei allen Arbeitsmarkt- und Firmenschulungen bedeutet. Auf Intervention der BABE konnte durch die Einfügung einer Bestimmung, wonach für Bildungseinrichtungen die Möglichkeit besteht, das Nichtvorliegen einer vergleichbaren Zielsetzung nachzuweisen, wenn es andernfalls zu Wettbewerbsverzerrungen käme, die Verordnung noch entschärft werden. Nachdem in weiterer Folge im Wartungserlass 2018 zu den Umsatzsteuerrichtlinien notwendige Präzisierungen vorgenommen wurden (siehe BMF 2019), war die gewünschte Rechtssicherheit hergestellt und eine für alle Bildungseinrichtungen akzeptable Lösung gefunden worden.

Resümee und Ausblick

Die BABE hat zweifelsohne einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung des Berufsfeldes Erwachsenenbildung geleistet. Denn die Etablierung eines Kollektivvertrags hat den jahrelangen Wildwuchs an Beschäftigungsverhältnissen und Honorarsätzen beendet. Mit dem Kollektivvertrag wurden Mindeststandards für eine gerechte Bezahlung und für die Arbeitsbedingungen von Angestellten in der österreichischen Erwachsenenbildung geschaffen. Seit 2017 kann von einem echten Branchenkollektivvertrag gesprochen werden (siehe dazu auch Sturm 2019).

Mit der Satzung des BABE-Kollektivvertrags wurde die Akzeptanz bei öffentlichen Auftraggeber*innen und Behörden erheblich gesteigert. Das hat schließlich dazu geführt, dass die Kollektivvertragsabschlüsse in der Vergabepolitik anerkannt und berücksichtigt werden. In der Praxis stellt sich das so dar, dass die jeweiligen Beträge der entsprechenden Verwendungsbereiche und Gehaltsstufen als Referenzwerte für die Kalkulation von Personalkosten in die AMS-Richtlinien übernommen werden. Zudem wird bei der Prüfung der Angemessenheit der Personalkosten in EU-Projekten der BABE-Kollektivvertrag akzeptiert.

Der BABE-Kollektivvertrag hat nicht nur durch den entgeltlichen Teil, sondern auch im rahmenrecht-

lichen Teil durch eine Vielzahl an Innovationen positive Effekte für die weitere Professionalisierung des Berufsfeldes. Denn der Kollektivvertrag bietet die Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit durch verschiedene Gleitzeitmodelle, ein Sabbatical und Vorruhestandsregelungen. Weiters beinhaltet er den Anspruch auf Bildungsfreistellung im Ausmaß von einer Woche, auf Supervision und Mediation sowie Karenzregelungen, die weit über das gesetzliche Ausmaß hinausgehen.

Für den Wettbewerb am freien Erwachsenenbildungsmarkt hat der BABE-Kollektivvertrag eine wichtige ordnungspolitische Funktion, denn die zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen ausverhandelten und schriftlich vereinbarten Regelungen sind rechtsverbindlich. Die sozialpartnerschaftliche Machtbalance wird damit abgesichert. Der BABE-Kollektivvertrag sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Erwachsenenbildungseinrichtungen und verhindert, dass die Arbeitnehmer*innen zu ihrem Nachteil gegeneinander ausgespielt werden.

Die BABE grenzt sich in ihren Zielsetzungen von anderen Einrichtungen klar ab. So erhebt sie zum Beispiel nicht den Anspruch, den fachlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages auf die öffentlich-rechtlichen Institute in der Erwachsenenbildung auszudehnen. Auch der KEBÖ und den dort zusammengeschlossenen Verbänden der gemeinnützigen Erwachsenenbildung wird das interessenspolitische Feld nicht streitig gemacht. Vielmehr werden zu diesen Einrichtungen und Netzwerken partnerschaftliche Beziehungen gepflegt, um sie bei Deckungsgleichheit der Anliegen für ein gemeinsames Vorgehen nutzen zu können. Dergestalt kann die Durchsetzungskraft für die gesamte Erwachsenenbildung erhöht werden.

In der Konstellation mit den anderen bestehenden Netzwerken wird in der Regel arbeitsteilig vorgegangen. Während sich die KEBÖ auf eine jahrzehntelange Kooperation mit dem Bildungsministerium stützen kann, nutzt die BABE stärker ihre guten Verbindungen zum Arbeitsmarktservice. Bei Rechtsangelegenheiten die Rahmenbedingungen der Erwachsenenbildung betreffend wird darüber hinaus der Kontakt zu den öffentlich-rechtlich organisierten Instituten gesucht und eine strategische

Allianz gebildet. Auch dies hat sich in der Vergangenheit bewährt.

Quantitativ betrachtet, ist die Erwachsenenbildung ein expandierender Bereich. Das lässt sich an den steigenden Teilnahme- und Beschäftigtenzahlen ablesen. Für die Weiterentwicklung und Aufwertung dieses Bildungssektors innerhalb des gesamten Bildungssystems ist es jedoch erforderlich, die Beschäftigungsverhältnisse attraktiver zu gestalten. Neben dem sehr fortschrittlichen und schon guten Rahmenrecht im BABE-Kollektivvertrag ist es

unumgänglich, die Mindestlöhne und Grundgehälter sukzessive anzuheben und das Gehaltsschema zu verbessern. Das kann allerdings nur nach Maßgabe der wirtschaftlichen Situation der Einrichtungen in der Branche und unter Einbeziehung der Förder- und Auftraggeber*innen und Berücksichtigung von deren Vorschriften erfolgen. Angesichts der Komplexität dieses Unterfangens und des sich auch in der Erwachsenenbildung abzeichnenden Trainer*innenmangels ist dies für die BABE eine besondere Herausforderung, die nur mit Augenmaß zu bewältigen sein wird.

Literatur

- AMS – Arbeitsmarktservice (2020):** Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM1), gültig ab 1. Oktober 2020. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (1999a):** Statuten des Vereins Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen. Einreichversion vom 26. April 1999.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (1999b):** Protokoll der ersten Generalversammlung der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen vom 21. Juli 1999.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (2005):** Protokoll der vierten Generalversammlung der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen vom 18. November 2005.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (2012):** Statuten des Vereins Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen. Genehmigte Einreichversion vom 25. Jänner 2012.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (2014):** Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen. Wien: BABE.
- BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (2022):** Online: <https://www.babe.or.at> [Stand: 2022-12-20].
- BABE/GPA-djp/vida – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen/Gewerkschaft der Privatangestellten und Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier/Österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (2010):** Antrag auf Satzungserklärung des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der privaten Bildungseinrichtungen.
- BGBl. II 311/2010:** 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 2010. Online: https://360.lexisnexis.at/d/rechtsnorm_ris/fur_arbeit_soziales_und_konsumentenschutz_mit_der/b_bgbl_2010_2010_II_311_e217b71bde?searchid=20230104130339409&page=1&index=1&origin=rl&rlclick=title&originview=STM [Stand: 2022-12-29].
- BGBl. II 413/2016:** 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. Online: https://360.lexisnexis.at/d/rechtsnorm_ris/fur_arbeit_soziales_und_konsumentenschutz_mit_der/b_bgbl_2016_2016_II_413_e6bcd1c1a7?searchid=20230104130636467&page=1&index=1&origin=rl&rlclick=title&originview=STM [Stand: 2022-12-29].
- BGBl. II 214/2018:** 214. Verordnung des Bundesministers für Finanzen über das Vorliegen einer vergleichbaren Zielsetzung bei Bildungsleistungen (Umsatzsteuer-Bildungsleistungsverordnung, UStBLV). Ausgegeben am 28. August 2018. Online: https://360.lexisnexis.at/d/rechtsnorm_ris/214_verordnung_des_bundesministers_fur_finanzen_ub/b_bgbl_2018_2018_II_214_f80909a933?searchid=20230104130738871&page=1&index=1&origin=rl&rlclick=title&originview=STM [Stand: 2022-12-29].
- BMASK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2010):** Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2010. Wien: BMASK.

- BMF – Bundesministerium für Finanzen (2019):** Umsatzsteuerrichtlinien 2000. Wartungserlass vom 28. November 2019, S. 20ff. Online: <https://findok.bmf.gv.at/findok/resources/pdf/14b381db-64e7-4abc-bc07-1a5ab0b2997d/77076.1.1.pdf> [Stand: 2022-12-20].
- 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.
- GPA – Gewerkschaft der Privatangestellten (2005):** Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen. Wien: Verlag des ÖGB.
- GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten und Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (2009):** Beschäftigung in privaten Bildungseinrichtungen. Rechtsgrundlagen. Vertragsarten. Einkommen. Wien: ÖGB.
- IBE/ÖIBF – Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2010):** Gutachten zur Begründetheit des Satzungsantrages des BABE-Kollektivvertrages (private Bildungseinrichtungen). Linz-Wien.
- Krainer, Hans Boris (1999):** Unveröffentlichtes 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.
- Möchel, Kid/Staudacher, Anita (2014):** AMS-Schulungen als lukratives Geschäft. In: Kurier vom 25. September 2014.
- ÖIBF – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2001):** Finanzierung der Erwachsenenbildung in Österreich. Volumen, aktuelle und alternative Mechanismen. Wien.
- Schränk, Franz (2009):** Rechtsgutachten zur Einordnung von „Trainer“-Leistungen bei AMS-Qualifizierungsmaßnahmen durch beauftragte Bildungseinrichtungen. Wien: WIFI der WKO.
- Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur (2003):** Erwachsenenbildung in Österreich. Hintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD über Erwachsenenbildung. In: Materialien zur Erwachsenenbildung, Nr. 1/2004. Wien: BMBWK. Online: https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/materialien-eb_2004-1_11432_PDFzuPubID15.pdf [Stand: 2022-12-29].
- Sturm, Michael (2019):** Erwachsenenbildung als Beruf. Wie ein Kollektivvertrag zur Gestaltung beiträgt. In: Kastner, Monika/Lenz, Werner/Schlögl, Peter (Hrsg.): Kritisch sind wir hoffentlich alle. Erwachsenenbildung im Spannungsfeld von Subjekt, Arbeit und Gesellschaft. Wien: Löcker, S. 170-184.
- Wallner, Josef (2008) (Hrsg.):** Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik: Ein internationaler Vergleich. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.



Foto: BFI Österreich,
Johannes Cizek

Dr. Michael Sturm

m.sturm@bfi.at
<https://www.bfi.at>
 +43 (0)1 5863703-11

Michael Sturm hat Erziehungs- und Politikwissenschaften in Wien studiert, ist Geschäftsführer des Berufsförderungsanstalt (BFI) Österreich und war von 2010 bis 2020 Vorsitzender der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE).

Cooperation and Balance of Interests in *Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen – BABE* (Association of Employers of Private Educational Institutions)

Abstract

The Association of Employers of Private Educational Institutions (BABE) is the largest institutionalized network of adult education institutions in Austria. This article describes why it developed, how the first collective agreement for adult education came about, how it was implemented in the sector and what obstacles needed to be overcome. A special focus is on potential conflicts in the heterogeneous group of adult education providers and the balance of interests they have achieved. On the whole, it appears that this network is driving forward the professionalization of the occupational field; at least the working conditions in adult education have basically been improved, and above all an important contribution has been made to the organization of an environment of fair competition in the adult education market.



Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783738634464

Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber*innen der Ausgabe 48, 2023

Malte Ebner v. Eschenbach (Universität Halle)
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Petra H. Steiner (Weiterbildungsakademie Österreich)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)

Herausgeber*innen des Magazin erwachsenenbildung.at

Kmsr.ⁱⁿ Eileen Mirzabaegi, BA MA (BMBWF)
Dr. Dennis Walter, M.A. (bifeb)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von Autor*innen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an Bildungsforscher*innen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von Autor*innen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Herausgeber*innen oder der Redaktion. Die Herausgeber*innen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



Benutzer*innen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der Autor*in nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at