

Stellungnahme der unterzeichneten DaF/DaZ-TrainerInnen des *bfi* (und anderer Trägerorganisationen von DaF/DaZ-Unterricht) zu den aktuellen Verhandlungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen des DaF/DaZ-Unterrichts an privaten bzw. semiprivaten Instituten

Präambel

Diese Stellungnahme entspringt einerseits dem Wissen, dass derzeit die Rahmenbedingungen des DaF/DaZ-Unterrichts in privaten und semiprivaten Bildungseinrichtungen Gegenstand von Diskussionen und Verhandlungen ist, und der Meinung, dass die direkt Betroffenen dieser Verhandlungen (die DaF/DaZ-TrainerInnen) selbstverständlich gehört und in den Diskurs einbezogen werden müssen, andererseits. Wir möchten unsere Positionen zu den diskutierten Rahmenbedingungen in den Diskurs einbringen und auf Perspektiven aufmerksam machen, die in den bisherigen Diskussionen nicht oder nur peripher erwähnt wurden, bzw. Besonderheiten des Berufsbildes DaF/DaZ-TrainerIn darstellen, die in Auseinandersetzungen um die rechtlichen Rahmenbedingungen unserer Arbeit nicht ignoriert oder marginalisiert werden dürfen (Teil I). Letztlich möchten wir auf nicht zu tolerierende Missstände in den derzeit geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen des DaF/DaZ-Unterrichts hinweisen und die dringlichst notwendigen Änderungen dieser Rahmenbedingungen anführen (Teil II).

I

Korrektur des gängigen Berufsbildes "DaF/DaZ-TrainerIn"

Erstes Anliegen dieser Stellungnahme ist es, die derzeit offensichtlich gängige Auffassung von dem „Berufsbild DaF/DaZ-TrainerIn“ an die tatsächlichen Gegebenheiten anzugleichen. Es ist etwa entschieden dagegen aufzutreten, dass man, wie das besonders im privaten Bereich immer häufiger zu sehen ist, aus finanziellen Gründen absolute Laien DaF/DaZ-Gruppen leiten lässt. Derartige Laien schädigen nicht nur die TeilnehmerInnen der betreffenden Kurse, die ein Recht darauf haben, von einschlägig ausgebildeten TrainerInnen unterrichtet zu werden, sondern das gesamte Berufsbild „DaF/DaZ-TrainerIn“, indem suggeriert wird, dass es keiner speziellen Ausbildung bedürfe, um DaF/DaZ-Kurse zu halten. Aus diesen Gründen soll hier der Versuch erfolgen, das offensichtlich marginalisierende Bild der Aufgaben von DaF/DaZ-TrainerInnen, das etliche Verantwortliche (nicht immer ohne uneigennütigen Hintergedanken) sich offensichtlich zurechtgelegt haben, zu korrigieren. Insbesondere folgende Punkte sind dabei unbedingt zu beachten:

- 1. DaF/DaZ-TrainerInnen leisten unerlässliche, von Spezialisten zu verrichtende Arbeit**
- 2. Das de facto Anforderungsprofil an DaF/DaZ-TrainerInnen für professionellen DaF/DaZ-Unterricht ist von den Verantwortlichen zur Kenntnis zu nehmen**
- 3. Die schleichende Entprofessionalisierung des Berufsbildes „DaF/DaZ-TrainerIn“ muss beendet werden**

Diese Punkte werden im Folgenden genauer erläutert und ausgeführt.

1. DaF/DaZ-TrainerInnen leisten unerlässliche, von Spezialisten zu verrichtende Arbeit

Die Integration von Menschen mit Immigrationshintergrund in die jeweilige Mehrheitsgesellschaft wird mittlerweile als eine der wichtigsten Herausforderungen an europäische Gesellschaften unserer Zeit begriffen. Menschen mit Immigrationshintergrund müssen einerseits Sprache bzw. Wissen um Lebensrealitäten, Wertvorstellungen und gesellschaftliche Codes ihrer neuen Heimat erwerben und haben andererseits ihrerseits das Recht darauf, bei diesem schwierigen und fordernden Unterfangen die bestmögliche Hilfe und Unterstützung von fachlich dafür bestmöglich qualifizierten Experten zu erhalten. Im österreichischen Fall haben Menschen mit Immigrationshintergrund konkret

- a) Die deutsche Sprache,
- b) Adäquates (Sprach-)Verhalten in alltäglichen Situationen,
- c) Implizites und explizites Wissen um österreichische Lebensrealitäten und Wertvorstellungen,
- d) Entsprechende soziale Codes,
- e) Interkulturelle Fertigkeiten im Umgang mit kulturellen Unterschieden und Konflikten sowie
- f) Praktisches Wissen (Hard Facts) zum Leben in Österreich

zu erwerben (um die implizit durch Unterrichts- und Leitungsstil der Trainerin bzw. durch Vorleben zu vermittelnden Soft-Skills erst einmal bewusst auszuklammern). Die entsprechenden Fertigkeiten zu trainieren bzw. das entsprechende Wissen weiterzugeben ist Aufgabe der DaF/DaZ-Unterrichtenden.

DaF/DaZ-TrainerInnen sind daher so etwas wie die Speerspitze der Integrationsbemühungen der Mehrheitsgesellschaft. Der tägliche Kontakt mit MigrantInnengruppen ist eine große Chance, Menschen, die andernfalls großteils in Parallelgesellschaften fortexistieren würden, mit österreichischen Lebensrealitäten auf eine Art und Weise zu konfrontieren, die diese für sich annehmen und akzeptieren können. Dies sollte langfristig zumindest zu einer gelungeneren, gesünderen Koexistenz dieser Gesellschaftsteile (wenn nicht gar zu „gelungener Integration“) führen. DaF/DaZ-TrainerInnen vermitteln nicht nur (explizit bzw. implizit durch Vorleben) die oben erwähnten Fertigkeiten und das oben erwähnte Wissen, sondern repräsentieren außerdem aus Sicht der Teilnehmer einen für sie zugänglichen Teil Österreichs, tragen also maßgeblich zu dem "Österreichbild", das die Teilnehmer sich zwangsläufig machen, bei. Häufig sind die DaF/DaZ-TrainerInnen die ersten Muttersprachler, die die Teilnehmer besser und enger kennen lernen. Dadurch wird der Kursleiter für die TeilnehmerInnen zu einer Art Projektionsfläche für Ideen und Vorstellungen von "den Österreichern", bzw. dienen DaF/DaZ-TrainerInnen umgekehrt aus Sicht der österreichischen Gesellschaft als wertvoller Multiplikator bei der Vermittlung eines möglichst adäquaten Österreichbildes.

Es ist folglich im Sinne aller Beteiligten (Menschen mit Immigrationshintergrund und österreichischer Gesellschaft), dass DaF/DaZ-TrainerInnen (deren Aufgaben weit über die bloße Vermittlung der deutschen Sprache hinausgehen und die letztlich eine wichtige und heikle gesellschaftspolitische Verantwortung haben) bestqualifizierte Fachkräfte sind.

2. Das de facto Anforderungsprofil an DaF/DaZ-TrainerInnen für professionellen DaF/DaZ-Unterricht ist von den Verantwortlichen zur Kenntnis zu nehmen

Aus dem oben Gesagten geht hervor, dass der Beruf "DaF/DaZ-TrainerIn" große Anforderungen sowohl an den Ausbildungsgrad als auch an die Persönlichkeit und die Belastbarkeit der Betreffenden stellt. Dieses Faktum steht in krassem Gegensatz zu der Art und Weise, wie DaF/DaZ-Trainerinnen derzeit personalpolitisch gehandhabt (und bezahlt) werden. Es ist fast unangenehm darauf hinzuweisen, aber die in der Personalpolitik diverser Trägerorganisationen von DaF/DaZ-

Kursen manifesten Ideen der Verantwortlichen dieser Institute legen nahe, auf die folgende (banale) Tatsache explizit hinzuweisen: Perfekte Deutschkenntnisse allein qualifizieren selbstverständlich NICHT zum DaF/DaZ-Trainer. Neben perfekten Deutschkenntnissen (und perfekten, expliziten Kenntnissen der deutschen Grammatik, die selbstverständlich nicht alle Muttersprachler automatisch besitzen) ist es unerlässlich, dass DaF/DaZ-TrainerInnen gelernt haben, diese auch zu vermitteln (didaktische Ausbildung). Zudem ist die Fähigkeit, die weiteren in (1) genannten Bereiche und Fertigkeiten im Unterricht implizit und explizit zu vermitteln unbedingt mitzubringen bzw. zu erwerben. Außerdem sollten DaF/DaZ-TrainerInnen zumindest grundlegende Kenntnisse in der Organisation und Durchführung von Trainings, Seminaren oder Kursen im Allgemeinen sowie ein basales Know How bezüglich Gruppen, ihrer Leitung und der Dynamiken, die in ihnen entstehen können, aufweisen. Schließlich sollten DaF/DaZ-TrainerInnen in der Lage sein, die ihnen zwangsläufig zukommende Rolle als "Botschafter der österreichischen Gesellschaft" bzw. als Projektionsfläche der Ideen und Vorstellungen der Teilnehmer zur "österreichischen Gesellschaft" auszufüllen (charakterlich, aber auch durch eine solide Allgemeinbildung, entsprechendes Auftreten, etc.).

Werden diese Voraussetzungen von TrainerInnen in DaF/DaZ-Kursen nicht erfüllt, geht nicht nur eine großartige Gelegenheit, mit ImmigrantInnen integrierend zu arbeiten verloren. Es besteht darüber hinaus die Gefahr, dass wichtige Anliegen (wie eben das Integrationsthema) dadurch relevanten Schaden nehmen und nachhaltig negativ beeinflusst werden.

3. Die schleichende Entprofessionalisierung des Berufsbildes „DaF/DaZ-TrainerIn“ muss beendet werden

Das derzeitige Anliegen einzelner Bildungseinrichtungen, DaF/DaZ-Unterricht so billig wie möglich anzubieten (um auf dem freien Markt bzw. bei Ausschreibungen größerer Teillose des AMS zu reüssieren) hat furchtbar entwertende Auswirkungen auf das de facto Berufsbild „DaF/DaZ-TrainerIn“ und letztlich auf die Qualität des DaF/DaZ-Unterrichts (und in weiterer Folge für die Integrationsbemühungen, vgl. Punkt [1] weiter oben). Um den (selbst gewählten) eng gesteckten finanziellen Rahmen einhalten zu können, wird derzeit von den Trägern der Kurse v.a. bei der Entlohnung der TrainerInnen gespart, was einerseits hochqualifizierte TrainerInnen aus dem Beruf vertreibt, andererseits dem Berufsbild "DaF/DaZ-TrainerIn" nachhaltigen Schaden zufügt. Die Anbieter von DaF/DaZ-Kursen müssen in weiterer Folge auf eigentlich unqualifiziertes Personal zurückgreifen, wodurch sich das negative Berufsbild "DaF/DaZ-TrainerIn" verstärkt, etc. Das Ergebnis ist eine Abwärtsspirale von Lohndumping und Qualitätsverlust, die Folgen für die in Punkt (1) dargestellten Anliegen von DaF/DaZ-Kursen katastrophal.

Um diesen Gefahren entgegen zu wirken und gut ausgebildete DaF/DaZ-TrainerInnen in diesem Beruf zu halten, ist es notwendig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen (Mindeststandards) für Ausübende dieses Berufes stark zu verbessern, bzw. sie zumindest an den Berufsalltag der TrainerInnen anzupassen. Es ist kein Wunder, dass immer mehr, den realen Anforderungen des Berufs entsprechende (sprich: gute) DaF/DaZ-TrainerInnen Beschäftigung in anderen Bereichen suchen, da die derzeit geltenden gesetzlichen Mindeststandards der Rahmenbedingungen für den DaF/DaZ-Unterricht (so überhaupt vorhanden) zwangsläufig zu Ausbeutung bzw. Selbstaubeutung der TrainerInnen führen.

Im folgenden Teil II soll dargestellt werden, welche Veränderungen die gesetzlichen Rahmenbedingungen für DaF/DaZ-Unterricht zumindest an die realen Gegebenheiten dieser Branche anpassen würden.

II

Dringende Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen des DaF/DaZ-Unterrichts

Angesichts des umfassenden und speziellen Anforderungsprofils an DaF/DaZ-Unterrichtende (wie oben erwähnt) halten wir eine generelle Aufwertung des Berufs, sowohl was die von den jeweiligen Arbeitgebern festgelegten Anforderungsprofile an KursleiterInnen angeht, als auch, was deren Entlohnung betrifft, für unerlässlich. Noch dringlicher allerdings ist derzeit das (durch den BABE Kollektivvertrag leider gedeckte) krasse Missverhältnis zwischen den tatsächlich in diesem Bereich von den TrainerInnen täglich erbrachten Leistungen zu den bezahlten Teilen dieser Leistungen. Im Groben sind wenigstens die drei folgenden konkreten Änderungen im Zuge der Neuverhandlungen des BABE Kollektivvertrags umzusetzen:

- 1. Vor- und Nachbereitungszeiten sind inhärenter Bestandteil professionellen DaF/DaZ-Unterrichts und entsprechend zu entlohnen**
- 2. Saubere Vor- und Nachbereitung kann selbstverständlich nicht während der Bruttounterrichtszeit stattfinden**
- 3. DaF/DaZ-TrainerInnen sind in Verwendungsbereich 5 des BABE Kollektivvertrags einzustufen**

Diese Punkte sind im Folgenden näher erklärt und erläutert.

1) Vor- und Nachbereitungszeiten sind inhärenter Bestandteil professionellen DaF/DaZ-Unterrichts und entsprechend zu entlohnen

Es ist durch das in Teil 1 Gesagte evident, dass professioneller DaF/DaZ-Unterricht für den Unterrichtenden nicht innerhalb der tatsächlichen Kurszeiten organisierbar ist. Sauberes Arbeiten erfordert gewisse Vor- und Nachbereitungszeiten des Unterrichts. Zeiten, die derzeit im Normalfall vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden. In diese Zeiten fallen so wesentliche Teile des Unterrichts wie die Analyse der zu unterrichtenden Gruppe (die Unterschiede zwischen den Gruppen bzw. die Heterogenität der einzelnen Teilnehmer was Vorkenntnisse, Bildung, Alter, Interesse, Persönlichkeitsstruktur, biographischer Hintergrund etc. angeht sind in der Erwachsenenbildung größer als in Pflichtschulen oder AHS), die Entwicklung eines individuellen, auf die Bedürfnisse der entsprechenden Gruppe zugeschnittenen Lehrplans, die Vorbereitung der einzelnen Übungen und Materialien, Korrektur und Bearbeitung der Arbeiten der Teilnehmer, etc. Dass etliche Arbeitgeber nicht bereit sind, diese für sauberen, professionellen DaF/DaZ-Unterricht unbedingt zu leistenden (und unbedingt außerhalb der regulären Kurszeiten zu erledigenden) Tätigkeiten finanziell zu honorieren, lässt nur die Schlüsse zu, dass die Arbeitgeber

- a) über die absolute Unerlässlichkeit dieser Vor- und Nachbereitungszeiten nicht informiert sind (in diesem Falle sind sie darüber aufzuklären);
- b) über die Notwendigkeit dieser Vor- und Nachbereitungszeiten informiert sind, von ihren TrainerInnen allerdings keine Vor- und Nachbereitung erwarten (in diesem Fall sind sie an professionellem DaF/DaZ-Unterricht nicht interessiert und sollten mit dieser Tatsache auch konfrontiert werden bzw. davon absehen, anderes nach außen zu kommunizieren);
- c) über die Notwendigkeit dieser Vor- und Nachbereitungszeiten informiert sind und diese auch von ihren TrainerInnen zu Recht im Sinne eines guten Unterrichts erwarten (das bedeutet, dass Arbeitgeber von ihren TrainerInnen die Leistung dieser Stunden unentgeltlich und in der Freizeit der TrainerInnen erledigt wissen wollen, was erstens arbeitsrechtlich, erst recht aber zwischenmenschlich überaus problematisch ist und alle Kriterien von „Ausbeutung“ erfüllt).

Es geht nicht an, dass DaF/DaZ-TrainerInnen, so wie derzeit üblich, in ihrer Freizeit, vor und nach der Arbeit bzw. am Wochenende große und wichtige Teile ihrer Arbeit unentgeltlich erledigen. Im Falle der Teilzeitbeschäftigten ist das eine große Ungerechtigkeit – im Falle der Vollzeitkräfte der direkte Weg ins Burnout. Vor- und Nachbereitungszeiten sind inhärenter Bestandteil professionellen DaF/DaZ-Unterrichts und haben als solche selbstverständlich bezahlt zu werden.

2) Saubere Vor- und Nachbereitung kann nicht in der Bruttounterrichtszeit stattfinden

Die gängige Praxis der Arbeitgeber ist, die sich aus der Differenz der entlohnten Stunden in Vergleich zur tatsächlichen Dauer der reinen Unterrichtseinheiten (meist 10, manchmal auch 15 Minuten pro Stunde) ergebenden Minuten als "Vorbereitungszeit" anzusehen. Dies ist als realitätsfern schärfstens zurückzuweisen, da in diesen sogenannten "Pausen" in der realen Unterrichtssituation unter anderem

- a) Einzelgespräche mit den TeilnehmerInnen zu führen sind,
- b) Individuelle Erklärungen zu leisten sind,
- c) Kursadministration stattzufinden hat,
- d) Letzte Schritte der Vorbereitung stattzufinden haben (kopieren, etc.), und
- e) letztlich klassische "Pausentätigkeiten", wie das Aufsuchen der Toilette, Kaffeekochen, Rauchen, etc., die in jedem anderen Beruf selbstverständlich in der Arbeitszeit geschehen, stattfinden müssen. Man kann daher von einer "Bruttounterrichtszeit" (die Zeit von Kursbeginn bis Kursende, meist eine volle Stundenanzahl) und einer "Nettounterrichtszeit" (die Zeit, die die Trainerin tatsächlich unterrichtet, auch "die Summe aller Unterrichtseinheiten") sprechen. Und es muss klar sein, dass die Vorbereitungszeit nicht in die Bruttounterrichtszeit eingerechnet werden darf, sondern vielmehr sich nach einem zu definierenden Schlüssel (etwa dem von Lehrenden am DaF-Institut der Universität Wien vorgeschlagenen Verhältnis 3:1, also einer Stunde Vor- und Nachbereitung pro drei Stunden Bruttounterrichtszeit) an der Bruttounterrichtszeit zu bemessen hat.

Einen solchen Schlüssel vorausgesetzt würde das bedeuten, dass Vollzeit (38 Stunden) beschäftigte DaF/DaZ-TrainerInnen derzeit gute 50 Stunden pro Woche arbeiten. Die offiziell gerechneten 1.792,75 €, die er laut BABE dafür brutto mindestens zu bekommen hat, schmelzen (die Vor- und Nachbereitungszeiten eingerechnet) zu 8,1 Euro Nettolohn pro Stunde für professionelle, engagierte Arbeit in einem Bereich, für den langjährige Ausbildungen erforderlich sind. ArbeitnehmerInnen im DaF/DaZ-Bereich haben derzeit die Wahl, sich für Dumpinglöhne mit 50 Stunden Arbeitszeit pro Woche selbst ins Burnout zu treiben, oder für immer noch zu wenig Lohn (10,79 € netto pro Stunde, Vor- und Nachbereitungszeiten nicht eingerechnet) schlecht vor- und nachbereiteten Unterricht anzubieten.

3) DaF/DaZ-TrainerInnen sind in Verwendungsbereich 5 des BABE Kollektivvertrags einzustufen

Die derzeit gängige Einstufung von DaF/DaZ-TrainerInnen in Verwendungsbereich 4 des BABE Kollektivvertrags ist eine grobe Verkennung ihrer tatsächlich geleisteten Arbeit. Faktum ist, dass der bloße Abschluss "einer berufsbildenden oder allgemein bildenden mittleren oder höheren Schule" (der laut BABE Mindestvoraussetzung für Tätigkeiten des Verwendungsbereiches 4 ist) keinesfalls für die Arbeit als DaF/DaZ-TrainerIn qualifiziert (s. Punkt [1] weiter oben). DaF/DaZ-TrainerInnen,

besonders in Maßnahmen, die kein fixes Curriculum vorgeben (können, s. Heterogenität der Teilnehmer wie weiter oben in Punkt [1] erläutert), sind selbstverständlich und täglich mit Konzeptionsaufgaben betraut (nach BABE ein distinktives Merkmal für Einstufung in Verwendungsbereich 5). Die Tätigkeit verlangt sowohl eine weiterführende Berufsausbildung als auch ein abgeschlossenes Fachhochschul- oder Universitätsstudium (wie von den meisten Arbeitgebern verlangt) im Sinne einer pädagogischen Ausbildung. Nach den im BABE Kollektivvertrag erläuterten Kriterien sind DaF/DaZ-TrainerInnen folglich eindeutig in Verwendungsbereich 5 einzustufen.

Text: Sebastian Beer (DaZ-Trainer am *bfi*, Breitenfurterstr. 113)
sebastian.beer@gmx.at