



Arbeitsmarktintegration junger Menschen

ANGELA FOGOLIN

Sozialpädagogische Beschäftigungsförderung Lebensbewältigung und Kompetenzentwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter

Helmut Arnold, Lothar Böhnisch, Wolfgang Schröer (Hrsg.)
Juventa Verlag Weinheim und München 2005, 388 Seiten,
€ 29,-

Im gegenwärtigen Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft gewinnt die sozialpädagogische Beschäftigungsförderung an Bedeutung. Dabei steht sie vor der Herausforderung, nicht nur der sich entgrenzenden Arbeitswelt, sondern auch den veränderten sozialstaatlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.

Die ursprünglich intendierte lineare Integration junger Menschen in den ersten Arbeitsmarkt kann durch die arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit nicht mehr gewährleistet werden; vielmehr betreffen die Integrationskrisen in einer sich entgrenzenden Arbeitsgesellschaft heute nicht mehr nur die so genannten „sozial benachteiligten“ Jugendlichen und jungen Erwachsenen, sondern reichen bis in die Mitte der Gesellschaft. Daher ist es aus der sozialpädagogischen Perspektive notwendig, die Lebensbewältigung und Kompetenzentwicklung junger Menschen biografisch und allokativ ganzheitlich zu unterstützen.

Dies ist gewissermaßen das Leitmotiv des vorliegenden Sammelbandes, das in den einzelnen Beiträgen immer wieder aufgegriffen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet wird. In einem einleitenden Beitrag geben die drei Herausgeber einen umfassenden Überblick über die Einbindung der sozialpädagogischen Beschäftigungsförde-

rung in den gesamtgesellschaftlichen Kontext. Der Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft lässt die Ausrichtung am normativen Leitbild eines Normalarbeitsverhältnisses obsolet werden und trägt dadurch auch zu einer Entgrenzung der Jugendphase bei. Dieser gesellschaftlichen Entwicklung tragen staatliche Förderungskriterien, die sozialpädagogische Beschäftigungsförderung immer noch als eine nachgeordnete und kompensatorische Intervention definieren, nur sehr bedingt Rechnung. In Ostdeutschland verlangen die von der EU geförderten Modellprojekte überdies eine diametral entgegengesetzte Orientierung an einem Kompetenzansatz, der, unabhängig vom jeweiligen Leistungsniveau, anschlussfähige soziale Bahnen für alle jungen Menschen einfordert.

Die Frage, wie unter diesen Umständen die sozialpädagogische Beschäftigungsförderung neu ausgerichtet und gestaltet werden kann, schwingt auch in den übrigen vierzehn Beiträgen immer mit. Vorgestellt werden insbesondere Ergebnisse empirischer Untersuchungen und Erfahrungen aus (Modell-)Projekten. Da der größte Teil der Autorinnen und Autoren dem Forschungs- und Modellverbund Jugend, Arbeit, Übergänge am Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der TU Dresden angehört, bezieht sich die Mehrzahl der Beiträge auf die Situation in Ostdeutschland.

Diese Fokussierung trägt zwar zu einer Schärfung des Blicks bei und verdeutlicht die Notwendigkeit einer grundlegenden Neuausrichtung der sozialpädagogischen Beschäftigungsförderung in Deutschland. Andererseits kommen dadurch jedoch andere Blickwinkel zu kurz, z. B. welche Wege andere (europäische) Länder beschreiten. Der einzige länderübergreifende Beitrag, in dem ein Projekt zur Förderung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Armenvierteln Palermos vorgestellt wird, unterstreicht die Wichtigkeit von länderübergreifenden Vergleichen: Auch wenn sie nicht 1:1 auf die deutsche Situation übertragbar sind, können die in anderen Ländern gemachten Erfahrungen doch wertvolle Impulse und Anregungen für die hiesige Diskussion liefern.

Die Publikation bietet dennoch insgesamt einen fundierten und breit gefächerten Überblick über die gegenwärtigen Herausforderungen eines zentralen Arbeitsfeldes der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und ist daher eine unverzichtbare Diskussionsgrundlage. Ihre Veröffentlichung war nur durch die fachliche und finanzielle Unterstützung der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Junge Menschen in der Sozialwirtschaft“, die vom Dresdner Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (Iris e. V.) initiiert und koordiniert wird, möglich. Dafür gebührt allen Beteiligten Dank und Anerkennung. ■

Leiharbeiter/-innen

HEINRICH KRÜGER

Leiharbeit – Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform

Berthold Vogel (Hrsg)

VSA-Verlag; Hamburg 2004; 182 Seiten, € 14,80

Türöffner Zeitarbeit? Kompetenz und Erwerbsverlauf in der Praxis der Leiharbeit.

Axel Bolder, Stefan Naevecke, Sylvia Schulte

VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005; 173 Seiten; € 22,90

Mehr als jede andere Arbeitnehmergruppe müssen sich Leiharbeiter/-innen häufig auf neue sachliche und personale Bedingungen, Arbeitszeiten und -orte einstellen. Regelmäßige Weiterbildungen, so wäre zu erwarten, seien für Leiharbeiter *Conditio sine qua non*, ihre Qualifikationen zu erhalten oder anzuheben. In beiden Büchern werden in unterschiedlichem Umfang Ansätze und Probleme für eine Weiterbildung von Leiharbeitern thematisiert.

Einen Ansatz für Weiterbildung macht VOGEL bei Leiharbeitern der Personalservice-Agenturen (PSA) der BA aus, denn die vorher arbeitslosen Leiharbeitnehmer/-innen sollen in verleihfreien Zeiten durch Coaching und (ergänzende) Weiterbildung ihre Qualifikationen erhalten oder verbessern. Doch vorrangig gilt es, vermittlungsorientiert zu verleihen, und als Erfolg zählt die Integration in Dauerbeschäftigung (VOGEL, vgl. S. 16, 20, 30, 70, 72, 83 u. 117). Bolder u. a. zeigen anhand „problemzentrierter Interviews“ eher die Praxis und die Grenzen der Leiharbeiterweiterbildung.

Den Anspruch „Lebenslangen Lernens“ in der Leiharbeit umzusetzen stößt von vornherein auf eine grundsätzliche Schwierigkeit:

Das traditionell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich geregelte Arbeitsverhältnis wird im Falle der Arbeitnehmerüberlassung auf drei Beteiligte aufgespalten, weil ein zweiter Arbeitgeber, der Entleihbetrieb, hinzukommt. Beide, Verleiher und Entleiher, nutzen die Zeitkraft zum wechselseitigen Vorteil, aber keiner von beiden vermag sich für die Qualifizierung der Zeitkraft zuständig oder verantwortlich zu erklären.

Der Verleiher nicht: Dessen erwerbswirtschaftliche Zielsetzung (Gewinnorientierung) verlangt, mit „möglichst wenig zusätzlichem Kostenaufwand und bei möglichst geringem Abwanderungsrisiko die Zeitarbeitskräfte möglichst lange zu einträglichen Mietpreisen zu verleihen“ (BOLDER u. a., S. 162). Er versucht verleihfreie Zeiten zu minimieren bzw.

Personaleinsätze zu optimieren. Nicht vorhersehbare, meist kurze verleihfreie Zeiten lassen Qualifizierung aus zeitlich-organisatorischen oder curricularen Voraussetzungen kaum zu (ebenda, S. 162).

Der Entleihbetrieb nicht: Wofür qualifizieren, wenn der Zeitarbeitnehmer für meist nur kurze Zeit im Entleihbetrieb gastiert? Der Verleiher erwartet „Arbeitskräfte, die über die jeweils erforderlichen Qualifikationen verfügen und lediglich einer kurzen Einweisung bedürfen“ (BOLDER, S. 32). Knappe Learning-by-doing-Einarbeitungen am Arbeitsplatz können zwar als Kompetenzerwerb, nicht aber als berufliche Weiterbildung gelten. Selbst öffentliche Arbeitgeber grenzen Leiharbeiter von der Weiterbildung aus (§ 1 Abs. 2 Punkt L im Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes/Sept. 2005).

Und der Leiharbeitnehmer selbst sieht oft auch keine Veranlassung, sich in seiner freien Zeit und auf eigene Kosten berufsadäquat fortzubilden. Soweit jedoch wahrgenommen, beschränkt sich diese Lernform in der Regel auf abstrakten Kenntniserwerb (Kursunterricht) und nicht auf das heutzutage favorisierte konkrete Lernen im Prozess der Arbeit.

Ohne eine Integration von Weiterbildung oder zumindest dokumentierten Kompetenzerwerbs findet Zeitarbeit wenig Interesse und Zustimmung. Besser als Arbeitslosigkeit erscheint Leiharbeit allemal, doch diese Alternative lässt Leiharbeit für viele nur als „notwendiges Übel“ erscheinen (VOGEL, S. 140) und Ausdrücke von Leihkräften wie „Haifische“ oder „Sklavenhalter“ für Verleiher (BOLDER u. a., S. 165) unterstreichen dies. Noch immer heißt die Perspektive für Leiharbeiter: „Das Ziel bleibt in jedem Fall der sichere und unbefristete Arbeitsplatz.“ (VOGEL, S. 162)

Wer sich heute mit Leiharbeit befasst, kommt an beiden Büchern nicht vorbei. ■