

Personalentwicklung in Beschäftigungsgesellschaften

Sabine Davids

wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung
1.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Aufgrund der anhaltenden Beschäftigungskrise in den neuen Bundesländern haben Beschäftigungsgesellschaften und Arbeitsförderungsbetriebe eine zunehmende Bedeutung bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gewonnen. Während die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt von allen Erwerbspersonen eine kontinuierliche Weiterbildung fordert, sind Beschäftigungsverhältnisse in Maßnahmen zur Arbeitsförderung häufig mit Dequalifizierungsprozessen verbunden. Um hier gegenzusteuern, müssen Konzepte für eine gezielte Personalentwicklung in Beschäftigungsgesellschaften erarbeitet werden.

Überblick über den bei Beschäftigungsgesellschaften erwerbstätigen Personenkreis

In der Bundesrepublik Deutschland hat die Arbeitslosigkeit mit über 4,2 Millionen Personen einen beträchtlichen Umfang erreicht. Vor dem Hintergrund einer sich seit mehreren Jahren verfestigenden Massenarbeitslosigkeit gewinnen Maßnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigungsförderung an Bedeutung. Die Instrumente einer „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ sollen die Chancen von Arbeitslosen für eine Reintegration in das Erwerbssystem nachhaltig verbessern. Qualifizierungsmaßnahmen rangieren dabei traditionell in quantitativer Hinsicht vor den Maß-

nahmen zur Beschäftigungsförderung. 1996 nahmen insgesamt rund 560 000 Personen an einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung teil (323 000 Personen im Westen, 237 000 im Osten).¹ Die Maßnahmen zur Arbeitsförderung, deren wichtigstes Instrument die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sind, haben jedoch in den letzten Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren. Vor allem in den neuen Bundesländern kommt ihnen eine wichtige Rolle bei der Verhinderung von Massenarbeitslosigkeit und der Bewältigung des wirtschaftlichen Strukturwandels zu.

Im März 1996 befanden sich in den neuen Bundesländern rund 175 000 Personen in einer Maßnahme zur Arbeitsbeschaffung (ABM) – darunter rund 60 000 Personen über 50 Jahre und rund 10 000 jüngere Arbeitnehmer unter 25 Jahren ohne Ausbildung; im Westen waren es „nur“ rund 70 000 Personen, darunter rund 12 000 Ältere über 50 Jahre und rund 18 000 jüngere ohne Berufsausbildung.² Insgesamt befanden sich 1996 demnach rund 245 000 Personen in einer ABM, wobei im Osten ein deutlicher Schwerpunkt auf der Überbrückung älterer Arbeitnehmer in die Frühverrentung liegt, im Westen hingegen auf der Versorgung von jugendlichen Problemgruppen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Um die gesellschaftliche Aufgabe der Verhinderung von Massenarbeitslosigkeit und Fortsetzung des wirtschaftlichen Strukturwandels zu unterstützen, wurde 1993 ergänzend zur ABM der § 249 h des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) eingeführt. Dieses Instrument stellt

Mittel der Bundesanstalt für Arbeit für die Beschäftigung von Arbeitslosen in festgelegten gesellschaftlichen Bereichen (z. B. Umwelt, Kultur) in Form eines modifizierten Lohnkostenzuschusses (LKZ) bereit, die von den Kommunen kofinanziert werden müssen. Der § 249 h wird überwiegend in den neuen Bundesländern eingesetzt (1996 rund 87 000 Personen), während der einige Zeit später für die alten Bundesländer erlassene § 242 s nur eine untergeordnete Rolle für die Beschäftigungsförderung spielt (1996 rund 6 700 Personen).³

Ein umfangreicher Einsatz von ABM bzw. von LKZ nach § 249 h kann nur durch den Aufbau entsprechender Verwaltungs- und Organisationsstrukturen bewältigt werden. Zu diesem Zweck erfolgt die Gründung von Beschäftigungsgesellschaften. Sie nehmen inzwischen einen festen Platz als Hoffnungsträger und Auffangbecken im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland ein.⁴ Auffangbecken sind sie, weil hier Personen arbeiten, die sonst arbeitslos wären. Hoffnungsträger sind sie, weil es der Auftrag von Beschäftigungsgesellschaften ist, für alle Mitarbeiter – auch diejenigen, deren Betriebe rationalisiert oder liquidiert wurden –, eine vorübergehende Beschäftigung mit dem Ziel der Rückkehr ins Beschäftigungssystem zu bieten. Um jedoch diese Brücke zu schlagen, muß die berufliche Qualifikation der Teilnehmer je nach individuellen Voraussetzungen wiederhergestellt, erhalten oder angepaßt werden.

Qualifizierungsdefizite in Maßnahmen der Beschäftigungsförderung

Neuere Untersuchungen des IAB gehen davon aus, daß in den alten Bundesländern rund 22 Prozent der Beschäftigten in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Wechsel in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gelingt, auf längere Sicht münden knapp 50

Prozent in Arbeit oder Ausbildung. In den neuen Bundesländern findet ebenfalls knapp die Hälfte aller ABM-Beschäftigten wieder eine Arbeit (Stand November 1994).⁵ Die Hoffnung auf eine möglichst bruchlose Überbrückung von Arbeitslosigkeit erfüllt sich somit für die meisten ABM/LKZ-Beschäftigten nur eingeschränkt.

Der Erfolg der Wiedereingliederung hängt von vielen Faktoren ab, u. a. von der Einbindung der Beschäftigungsgesellschaften in die lokale Wirtschaft, aber auch von der beruflichen Qualifikation der Maßnahmeteilnehmer. Greift man auf vorliegende Untersuchungsergebnisse zurück, so arbeiten 41 Prozent der in Beschäftigungsgesellschaften erwerbstätigen Fachkräfte – nach eigener Einschätzung – unterhalb der vorhandenen Qualifikation. Ein längeres Arbeitsverhältnis in Beschäftigungsgesellschaften kann zum Verlust der Fachqualifikation führen. Dringend notwendig wäre aber eine systematische berufliche Weiterbildung der Beschäftigten. Aufgrund des schmalen Spektrums der Tätigkeitsbereiche in Beschäftigungsgesellschaften können neue Qualifikationen jedoch kaum erworben werden.⁶ Die förderrechtlichen Rahmenbedingungen verhindern zudem die Teilnahme an einer kompensierenden berufsbegleitenden Qualifizierung, weil der Zeitrahmen für Fortbildung zu kurz ist. Die Chancen für eine Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt werden auf diese Weise verschlechtert statt verbessert, und die gesellschaftlichen Vorbehalte gegenüber dem „zweiten Arbeitsmarkt“ stigmatisieren die Beschäftigten obendrein.

Angesichts knapper öffentlicher Kassen wird von Beschäftigungsgesellschaften auch gefordert, kostendeckend zu arbeiten und eigene Erträge zu erwirtschaften. Dies ist aufgrund der komplizierten und zugleich fragilen Rahmenbedingungen schwer, denn bei der Akquisition und Abwicklung von Aufträgen ist der Aktionsradius von Beschäftigungsgesellschaften erheblich eingeschränkt.

Die gesetzlichen Bestimmungen schreiben die Zusätzlichkeit und Gemeinnützigkeit der Arbeiten sowie das Wettbewerbsverbot vor. Dienstleistungen bzw. Unternehmensprodukte müssen sich deshalb überwiegend auf den „Non-profit“-Bereich in den Gebieten Umwelt, Sanierung, Kultur konzentrieren. Wird dieser Bereich verlassen, entfällt die Fördergrundlage. Beschäftigungsgesellschaften geraten zunehmend in ein Konfliktfeld divergierender Zielsetzungen. Festzuhalten ist, daß für die Aufgabendurchführung ein professionelles Management und qualifiziertes Personal nötig sind.

Die prekären Rahmenbedingungen haben aber zur Folge, daß bei dem hierfür erforderlichen Fachpersonal ein Engpaß besteht. Viele Beschäftigungsgesellschaften sind nur äußerst knapp mit sogenannten Stammstellen ausgestattet. In den neuen Bundesländern entfielen 1994 lediglich 5,5 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse auf feste Arbeitsverträge im Managementbereich. Die zur Aufgabenerledigung vorhandenen Fachkräfte haben häufig selbst nur befristete Arbeitsverträge und werden zudem berufsfremd eingesetzt.⁷ Aufgrund der schlechten Bezahlung sind Beschäftigungsgesellschaften keine attraktiven Arbeitgeber. So wird Personal mit unzureichender Qualifikation eingestellt, was hohen Einarbeitungsaufwand, geringe Motivation und Fluktuation zur Folge hat. Besondere Schwierigkeiten bestehen durch die vermehrte Zuweisung von Zielgruppen mit kumulierten Problemlagen, die in der Maßnahme – häufig zum ersten Mal – an die Arbeitsrealität herangeführt werden sollen.

Hinsichtlich des Qualifikationsbedarfs von Mitarbeitern der Beschäftigungsgesellschaften lassen sich vier Fortbildungsbereiche herauschälen:

- Das Management der Beschäftigungsgesellschaften braucht betriebswirtschaftliches Know-how, um sich als Unternehmen von mittelständischer Größe behaupten zu können.

- Fachkräfte im Produktions- und Servicebereich sind mit neuen Anforderungen konfrontiert, für deren Erledigung sie nicht auf mitgebrachte Berufserfahrungen zurückgreifen können.

- Die mitgebrachte berufliche Qualifikation sollte während der befristeten Beschäftigung (berufsbegleitend) durch Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt weiterentwickelt werden.

- Problematische Zielgruppen, die im Maßnahmebereich beschäftigt werden, brauchen berufliche Perspektiven.

Für alle Gruppen muß das Fortbildungsangebot so geschnitten sein, daß die täglichen An- und Überforderungen des Alltags bewältigt werden können und zugleich eine langfristige Verwertbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt antizipiert.

Fortbildungsbedarf in Beschäftigungsgesellschaften

Auf den Fortbildungsbedarf im Bereich des **Managements** haben unterschiedliche Dachverbände, Servicegesellschaften und Weiterbildungsinstitutionen mit einem breiten Seminarangebot reagiert.⁸ Stellvertretend seien hier die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (BAG Arbeit), der Hamburger zentrale Qualifizierungsträger für Beschäftigungsgesellschaften zebra e. V., die Berliner Servicegesellschaft, das Sozialpädagogische Institut sowie das Heidelberger Institut für Berufsbildung und Arbeit (HIBA) genannt. Bei dieser Beschäftigtengruppe im Managementbereich handelt es sich jedoch in der Regel um hochqualifizierte Personen, die ihr Arbeitsverhältnis mit einem beruflichen Aufstieg verbunden haben.

Als zweite Beschäftigtengruppe mit einem erkennbaren „Profil“ und identifizierbaren Aufgabenbereich lassen sich **Fachkräfte mit anleitenden Tätigkeiten** ausmachen. Für diesen Personenkreis sind sowohl von HIBA als auch von mehreren im Dachverband der

BAG Arbeit organisierten Bildungsträgern ausgearbeitete Seminarconzepte entwickelt worden. Diese zielen darauf ab, daß anleitende Fachkräfte bei der Aufgabendurchführung von Beschäftigungsgesellschaften eine Schlüsselrolle einnehmen.⁹ Sie sind sowohl für effektive Auftragserledigung als auch für die Qualifizierung von Maßnahmeteilnehmern verantwortlich, die eines erhöhten Betreuungsaufwandes bedürfen. Anleitende Fachkräfte müssen mehrere Berufsrollen zugleich einnehmen und geraten schnell in ein Spannungsfeld von konkurrierenden Anforderungen:

- Als Verantwortliche für die termingerechte Abwicklung von eingeworbenen Projekten und Aufträgen sind anleitende Fachkräfte zugleich die Vorgesetzten von Mitarbeitern, die häufig nicht über die erforderlichen und üblicherweise vorausgesetzten „Arbeitsstufen“ verfügen. Während in regulären Arbeitsverhältnissen, z. B. bei Disziplinschwierigkeiten, mit Kündigung reagiert wird, soll dies während der Beschäftigungsmaßnahme gerade vermieden werden.

- Bei der Qualifizierung von mehrfach benachteiligten Zielgruppen werden arbeits- und sozialpädagogische Fähigkeiten verlangt. Dies bedeutet, den Qualifizierungsprozeß der Teilnehmer durch Unterweisungen und Beratung so zu unterstützen, daß lernun- gewohnte Menschen für Qualifizierung aufgeschlossen werden.

- Eine zusätzliche Aufgabe besteht im Erkennen von Problemen im Lebensumfeld der Teilnehmer und in der Weitervermittlung an externe Hilfsangebote.

Sowohl das von HIBA als auch das von der BAG Arbeit entwickelte Konzept zur Fortbildung dieser Beschäftigtengruppe umfaßt mehrere inhaltliche Blöcke.¹⁰ Zentrale Themen in beiden Angeboten sind die Vermittlung von Arbeitstechniken, Rechtsgrundlagen und didaktischen Methoden (Unterwei-

sen), die Klärung der eigenen Rolle sowie die Zusammenarbeit im Team und mit sozialen Diensten.

- HIBA ist mit seinem Fortbildungsangebot im arbeitsmarktpolitischen Landesprogramm von Nordrhein-Westfalen verankert. Das Fortbildungsangebot ist auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für die Teamarbeit (Kooperation, Kommunikation und Konsens) konzentriert. Ziel ist auch, die Teilnehmer in der Organisationsentwicklung des Beschäftigungsträgers zu unterstützen. Die Zertifikate sind vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannt.¹¹

- Die BAG Arbeit verfolgt mit ihrem Curriculum vorrangig das Ziel, ein allgemein anerkanntes und einheitliches Berufsbild des „Arbeitsanleiters“ voranzubringen. Das Fortbildungsangebot ist in aufeinander aufbauende Seminarblöcke gegliedert und wird berufsbegleitend mit rund 200 Stunden angeboten. Das Curriculum ist mit Hinweisen auf die thematischen Verwandtschaften mit dem Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder versehen. Es besteht die Möglichkeit, sich die für die Prüfung nach Ausbildereignungsverordnung vor der Handwerkskammer Hamburg noch fehlenden Inhalte durch ein Kompaktseminar anzueignen.¹² Im übrigen wird ein vom Dachverband der BAG Arbeit anerkanntes Zertifikat vergeben. Innerhalb der im Dachverband organisierten Mitgliedseinrichtungen soll das Fortbildungsangebot für die Vereinheitlichung von Anforderungsprofilen und die tarifliche Eingruppierung von anleitenden Fachkräften genutzt werden. Damit ist eine Grundlage für eine gezielte Personalentwicklungsplanung gelegt.

Die **Förderung jüngerer und problematischer Zielgruppen** ist unbefriedigend. Welche quantitative Bedeutung dem Problem der jüngeren Arbeitslosen ohne Berufsabschluß zukommt, zeigt ein Blick auf die Zahlen: Rund 28 000 junge Erwachsene unter 25 Jah-

ren ohne Berufsausbildung befanden sich in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, davon wurden 7 600 Jugendliche in spezifischen Teilzeitmaßnahmen nach „Arbeiten und Lernen“ gefördert.¹³ Der begleitende Qualifizierungsanteil in diesen Maßnahmen beträgt maximal 20 Prozent der Arbeitszeit. Ihm kommt lediglich eine untergeordnete und ergänzende Bedeutung zu; er wird in der Regel durch einen externen Bildungsträger angeboten. Je nach Zielgruppe können allgemeinbildende Schulabschlüsse nachgeholt werden (überwiegend bei Jugend-ABM oder Arbeiten und Lernen) oder spezifische Teilqualifikationen erworben werden (z. B. EDV-Kurse, Maschinenführerscheine u. ä.). Problematisch ist, daß die während der Maßnahmen gewonnenen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht systematisch auf berufliche Qualifizierung zugeschnitten, mit einer Ausbildung nicht vergleichbar sind und nur geringen Verwertungsgrad auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besitzen. Dieser Umstand verstärkt vorhandene motivationale Defizite der Maßnahmeteilnehmer.¹⁴

Eine nachhaltige Verbesserung der Chancen von (Re)Integration schwieriger Zielgruppen ins Beschäftigungssystem kann nur erreicht werden, wenn bei Beschäftigungsgesellschaften ein konzeptionelles Umdenken erfolgt: Die Qualifizierungsaufgaben für diese Zielgruppen müßten auf das schrittweise berufsbegleitende Nachholen von anerkannten Berufsabschlüssen ausgerichtet werden. Hierzu ist eine gut funktionierende Zusammenarbeit mit einem Bildungsträger, aber auch mit der örtlichen freien Wirtschaft Voraussetzung. Außerdem ist eine enge Kooperation der arbeitsmarktpolitischen Akteure einer Region erforderlich.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung erprobt zur Zeit in drei Modellversuchen in Zusammenarbeit mit Beschäftigungsträgern in Thüringen und Hamburg die Durchführung einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung in Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung.

Hierfür sind modulare Qualifizierungsangebote entwickelt worden, die es den Teilnehmern erlauben, die erforderlichen beruflichen Kompetenzen in Teilschritten zu erwerben. Die Module werden in einem Lernverbund von Beschäftigungsgesellschaften, Bildungsträgern und Wirtschaftsbetrieben durchgeführt. Die Kooperationspartner bringen ihre Teilkompetenzen ein, so daß der Qualifizierungsprozeß zu einem hohen Anteil im Arbeitsprozeß stattfindet.¹⁵

Die in dieses Konzept einbezogenen Fachkräfte müssen die Kompetenz entwickeln, die Qualifizierungspotentiale von Arbeitsaufträgen zuerkennen und den erwünschten Lernprozeß entsprechend der Ausbildungsordnung zu systematisieren. Sie könnten dann in Beschäftigungsgesellschaften eine ähnliche Rolle einnehmen wie nebenberufliche Ausbilder im Betrieb. Die Gestaltung von zielgerichteten Lernprozessen könnte – ähnlich wie für die nebenamtlichen Ausbilder – auch für anleitende Fachkräfte in Beschäftigungsgesellschaften ein persönlicher Gewinn an Qualifikation und beruflicher Identität sein.¹⁶

Neue Perspektiven durch Fortbildungsregelungen?

Das Ziel zur Reintegration von Mitarbeitern in den ersten Arbeitsmarkt kann von Beschäftigungsgesellschaften nur erreicht werden, wenn eine systematische Personalentwicklungsplanung erfolgt. Personalentwicklungsplanung setzt jedoch Organisationsentwicklung der Beschäftigungsgesellschaften voraus. Sie muß in eine klare Formulierung von unternehmensbezogenen Leitbildern und Zielen als Grundlage für alle unternehmerischen Entscheidungen eingebettet sein. Um die Integrationsaufgabe zu erfüllen, muß der Blick auf die Qualifikationserfordernisse beim Personal gerichtet und die Nähe zum ersten Arbeitsmarkt hergestellt werden.¹⁷ Für jeden einzelnen Mitarbeiter muß ein indivi-

dueller Förderplan aufgestellt werden, in dem seine Vorerfahrungen, sein aktueller Tätigkeitsbereich und seine beruflichen Perspektiven in Einklang gebracht werden. Die Fortbildungsanstrengungen sollten darauf abzielen, daß anerkannte Abschlüsse erreicht werden. Dies gilt insbesondere für Fachkräfte, die aufgrund ihrer nicht mehr verwertbaren beruflichen Qualifikation arbeitslos geworden sind, sowie für Fachkräfte, die im Rahmen der Maßnahmen berufsfremd eingesetzt werden. Nur nachweisbare Qualifikationen sind auf dem regulären Arbeitsmarkt verwertbar.

Andererseits entwickeln sich aber auch im „zweiten Arbeitsmarkt“ neue Qualifikationsprofile. Im Rahmen der Personalentwicklung muß darauf geachtet werden, daß entsprechende Fortbildungsangebote entwickelt werden sowie Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten geschaffen werden, in dem sich Fachkräfte mit entsprechenden durch Fortbildung erworbenen Zusatzqualifikationen etablieren können.

Ein Beispiel für die Implementation einer Personal- und Organisationsentwicklung in Beschäftigungsgesellschaften ist die Bemühung der BAG Arbeit um die öffentliche Anerkennung der beruflichen Tätigkeit von anleitenden Fachkräften. Die BAG Arbeit strebt eine eigenständige Fortbildungsregelung für diese Beschäftigtengruppe an. Grundlage soll das vorliegende Curriculum sein. In Vorgesprächen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung wurden mehrere Zielsetzungen geklärt:

- Kompatibilität des Fortbildungsangebotes mit dem Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder
- Erarbeitung einer örtlichen Kammerregelung
- Beantragung der Erarbeitung einer Bundesregelung.

Zunächst sollen bestehende Fortbildungsregelungen für Weiterbildung ausgeschöpft

werden. Betrachtet man sich den Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder/-innen, so werden Divergenzen aber auch Kongruenzen der jeweiligen Anforderungen an Ausbilder einerseits und anleitende Fachkräfte andererseits deutlich. Bei entsprechender Zusammenarbeit mit den örtlichen zuständigen Stellen ist mit Sicherheit eine Kompatibilität der BAG – Fortbildung mit den Prüfungsbestimmungen der AEVO zu erreichen.

Die Erarbeitung einer eigenständigen örtlichen Kammerregelung nach § 46 (1) Berufsbildungsgesetz erscheint insbesondere dort aussichtsreich, wo Beschäftigungsgesellschaften als regionaler Arbeitgeber eine bedeutende Rolle spielen. Dennoch besteht sowohl die Frage nach der Akzeptanz eines eigenständigen Berufsbildes, das bislang nur im „zweiten Arbeitsmarkt“ existiert, als auch nach der Schaffung von „Karrieremöglichkeiten“ innerhalb der Beschäftigungsgesellschaften. Mit einem Fortbildungsberuf ist in der Regel auch eine angemessene sozialrechtliche Absicherung sowie ein bestimmter gesellschaftlicher Status und eine zumeist höhere Entlohnung verbunden.¹⁸ Dies setzt eine Einigung der Sozialpartner über die tarifliche Eingruppierung voraus. Die Grundlage hierfür sind eindeutige Tätigkeitsdarstellungen und trägerübergreifend einheitliche Stellenbeschreibungen unter Festlegung des geforderten Qualifikationsniveaus.

Derzeit prüft die BAG Arbeit gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen, ob zur Qualifizierung der anleitenden Fachkräfte eine Bundesregelung für die Fortbildung erarbeitet werden kann. In diesem Fall müßten sich die Sozialpartner bereits im Vorfeld auf einen tragfähigen Konsens einigen, um das öffentliche Interesse an einer Qualitätssteigerung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ins Einvernehmen mit bildungspolitischen Zielvorstellungen zu setzen und den zuständigen Bundesminister zu bitten, das Bundesinstitut für Berufsbildung zur Erarbeitung einer Fortbildungsregelung zu beauftragen.

Zusammenfassend läßt sich feststellen: Durch den Erlass einer Prüfungsordnung wird die Anerkennung einer Fortbildung erheblich gesteigert, und sie bekommt einen höheren Stellenwert bei Orts-, Betriebs- oder Branchenwechsel. Zwar gilt grundsätzlich, daß bundesweite Regelungen nach § 46 (2) BBiG aufgrund ihres Charakters als Rechtsverordnung eine größere öffentliche Bedeutung haben als regionale Kammerregelungen nach § 46 (1) BBiG. In der Praxis erweisen sich aber die Kammerregelungen als außerordentlich wirksam, denn sie eröffnen die notwendige Flexibilität für die Strukturierung des Weiterbildungsangebotes gegenüber neuen Qualifikationsanforderungen, die branchenspezifisch, regional oder betriebsstrukturell verschieden sind. Die Kammerregelung ist damit eine wirtschaftsnahe Form der Qualifizierung und wird von den Arbeitgebern als eigener Interessensbereich gegenüber den Gewerkschaften und dem Staat reklamiert. Die Position der Kammern wird durch eine im Dezember 1996 getroffene Vereinbarung zwischen Kammerorganisation, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gestärkt. Darin wird festgehalten, daß bundesweite Regelungen nur noch dann angestrebt werden sollen, wenn

- vorher Kammerregelungen erlassen wurden
- diese seit mindestens fünf Jahren und
- in mindestens fünf Bundesländern bestehen, und
- die durchschnittliche Zahl der Prüfungsteilnehmer in den letzten drei Jahren bundesweit über 500 jährlich liegt.

Nur in besonderen Einzelfällen kann abweichend von dieser Regelung direkt eine Rechtsverordnung beantragt werden, wenn die Vertragsparteien einvernehmlich hierfür einen speziellen Bedarf sehen.¹⁹

Die Frage nach der Aufwertung der Berufstätigkeit im „zweiten Arbeitsmarkt“ ist mit der Diskussion grundsätzlicher arbeitsmarktpolitischer und bildungspolitischer Fragestellungen verbunden. Die Klärungsversuche um

die Schaffung eines eigenständigen Fortbildungsberufes für anleitende Fachkräfte führen zu Anstößen für eine dringend notwendige Organisationsentwicklung im öffentlich geförderten Beschäftigungssektor. Die Erarbeitung von Fortbildungsregelungen auf Kammer- oder Bundesebene könnte zweifellos helfen und positive Wirkungen haben.

Fazit

Für alle Beschäftigten in Maßnahmen zur Arbeitsförderung ist es notwendig, ihre Arbeitsmarktchancen durch berufliche Weiterbildung zu verbessern. Um dies zu realisieren und zu intensivieren, sind bei den Beschäftigungsgesellschaften Veränderungen ihrer Organisationsstrukturen unumgänglich. Zur Förderung der Mitarbeiter muß eine gezielte Personalentwicklung verankert werden. Darüber hinaus muß der eigene Beschäftigungsbereich stärker ins Blickfeld genommen und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden, die mit anerkannten Fortbildungsangeboten gekoppelt sind. Zudem ist darauf zu achten, daß der in Beschäftigungsgesellschaften zu erreichende Qualifikationserwerb auch für die freie Wirtschaft attraktiv ist.

Ein erster Schritt zur konkreten Verbesserung des Erwerbs und der Verwertung von Berufserfahrungen von Mitarbeitern in Beschäftigungsgesellschaften wird vollzogen, wenn bestehende Fortbildungsangebote der örtlichen Wirtschaft gezielt genutzt werden. Ein weiterer Schritt besteht darin, die trägerinternen Fortbildungsangebote weiterzuentwickeln und auf regionaler Ebene mit den zuständigen Kammern abzustimmen. Drittens muß diskutiert werden, ob die spezifischen Qualifikationsprofile – wie beispielsweise die berufliche Tätigkeit von anleitenden Fachkräften – die Definition eines gesonderten Fortbildungsberufes nahelegen, so daß eine eigenständige Fortbildungsregelung nach § 46 (1) BBiG als Kammerregelung oder als

Bundesregelung nach § 46 (2) erarbeitet werden sollte.

Aufgrund von steigenden bzw. auf hohem Niveau stagnierenden Arbeitslosenzahlen wird ein öffentlich geförderter Beschäftigungssektor auch zukünftig notwendig sein. Berücksichtigt man die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte und die seit Erlaß des Arbeitsförderungsreformgesetzes in Kraft getretenen Veränderungen der Förderkonditionen, sind Konzepte gefragt, die die öffentlichen Mittel effektiver nutzen und stärker mit betrieblicher Beschäftigung verzahnen. Beschäftigungsgesellschaften tun deshalb gut daran, ihre Professionalisierung durch Organisations- und Personalentwicklung voranzutreiben und die Förderung einer individuellen Qualifizierung im Rahmen von Betriebsvereinbarungen verbindlich festzulegen.

Anmerkungen:

¹ Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 6/1996. Übersicht 1/34, 1/35, 1/36

² Bundesanstalt für Arbeit. Statistik zur Arbeitsvermittlung. Berichtsmonat März 1996

³ Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 8/1996 S. 1118 und 1122

⁴ 1995 gab es allein in den neuen Bundesländern rund 500 ABS in freier, kirchlicher oder kommunaler Trägerschaft, die häufig die Größe von mittleren Unternehmen hatten. Vgl.: Brinkmann, Ch.; Hiller, K.; Völkel, B.: Entwicklung von Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Heft 4/ 1995. S. 481

In jüngerer Zeit beteiligen sich vor allem die Kommunen zunehmend an der Gründung von Beschäftigungsinitiativen mit dem Ziel, eine wachsende Zahl von Sozialhilfeempfängern in Erwerbstätigkeit zu reintegrieren. Grundlage für die Finanzierung von „Arbeit statt Sozialhilfe“ ist der § 19 des Bundessozialhilfegesetzes (BSGH), der „Hilfe zur Arbeit“ (HzA) gewähren kann.

⁵ Arbeitsmarktentwicklung und aktive Arbeitsmarktpolitik im ostdeutschen Transformationsprozeß 1990–1996. Autorengemeinschaft. IAB-Werkstattbericht Nr. 5/21. 2. 1997. S. 16 f.

⁶ Völkel, B.: Implementation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) in den neuen Bundesländern – Erfahrungen, Probleme, Forschungsbedarf. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1994. S. 368 und Hild, P.: ABS-Gesellschaft-

ten – eine problemorientierte Analyse bisheriger Befunde. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 4/95

⁷ Brinkmann, Ch.: . . . , a. a. O., S. 482

⁸ hiba – Arbeiten und qualifizieren! Trägerübergreifende Teamfortbildung für MitarbeiterInnen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten in Nordrhein-Westfalen. In: GIB-Info 3/1994, S. 14

Stroex, G.: Anleiter in Beschäftigungsprojekten – Berufsgruppe ohne Berufsbild. In: forum arbeit (HG: BAG Arbeit) Nr. 8/1995, S. 8 f.

⁹ Scheele, D.: Die Schlüsselfunktion der Arbeitsanleiterinnen. In: Forum Arbeit 1/1996. S. 8–14

¹⁰ Vgl. BAG Arbeit: Curriculum

¹¹ Arbeiten und qualifizieren! Trägerübergreifende Teamfortbildung für Mitarbeiterinnen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten in Nordrhein-Westfalen. hiba 1997

¹² zebra e. V.: Curriculum „Berufsbegleitende Fortbildung für Arbeitsanleiter“. Hamburg, November 1995

¹³ Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Berichtsmonat August 1996

¹⁴ Vgl. Klähn, M.: Zieldimension: Berufliche Integration. In: Wordelmann, P.; Weißmann, H.; Klähn, M.; Vock, R.; Plückhahn, R.: Jugendliche ohne Arbeit. Nutzen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Eine empirische Untersuchung des Landesarbeitsamtes Berlin (West). Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung. 1988. Vock, R.: Nachbefragung junger ABM-Teilnehmer in Berlin (West). Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 127. Berlin 1991

¹⁵ Davids, S.: Innovative Strategien zur Senkung des Ungelerntenanteils – Zwischenbilanz des BIBB-Vorhabens zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung“. In: BWP 26 (1997) 2, S. 44–47

Davids, S.: Zum anerkannten Abschluß in Maßnahmen der Beschäftigungsförderung. In: Forum Arbeit 4/1996. S. 20–23

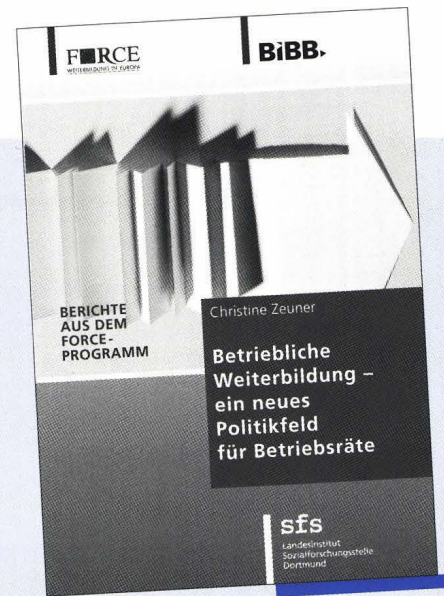
¹⁶ Betz, J.; Schmidt-Hackenberg, B.; Schröder, H.: Einsatz, Arbeitssituation und berufliches Selbstverständnis ausbildender Fachkräfte. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung. 1/1996. S. 11–16

Bausch, T.: Die Ausbilder im dualen System der Berufsbildung. Eine Strukturanalyse des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Berlin 1997

¹⁷ Scheele, D.: Vom temporären Projekt zum innovativen Unternehmen – Elf Thesen zur Professionalisierung von Unternehmen mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Aufgabenstellung. In: forum Arbeit 2/1997. S. 8–13

¹⁸ Tillmann, H.: Fortbildungsberufe mit Zukunft? Eine Einführung. In: Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Oktober 1992

¹⁹ Beckers, H.-J.: Neue Chancen für bedarfsgerechte Fortbildungsprüfungen. In: Position. IHK-Magazin 2/1997 S. 6–8



Christine Zeuner

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – EIN NEUES POLITIKFELD FÜR BETRIEBSRÄTE

ERGEBNISSE AUS DEM FORCE-Projekt
„QUALIFIKATION VON ARBEITNEHMERTRETEREN FÜR DIE GESTALTUNG BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG“

1997, 154 Seiten,
Bestell-Nr. 110.336,
Preis 24.00 DM

Die vorliegende Studie informiert über die spezifische Rolle der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bei der Weiterbildung im Betrieb. Im ersten Teil werden Ergebnisse von Umfragen unter Betriebsräten in Deutschland und den Niederlanden vorgestellt. Diese zeigen u. a., daß es außerhalb der betrieblich eingerichteten Weiterbildung in den Großbetrieben und in vielen Bereichen der Klein- und Mittelbetriebe kaum Ansätze von beruflicher Weiterbildung gibt. Hier sieht die Autorin großen Handlungsbedarf, zumal auch die Betriebsräte selbst einen erheblichen Qualifikationsbedarf anmelden, um über Weiterbildung effektiver entscheiden zu können. In einem zweiten Teil der Studie werden acht Betriebe vorgestellt, in denen sowohl die Weiterbildungspolitik seitens der Geschäftsführung als auch das Engagement der Betriebsräte für die Weiterbildung als vorbildlich angesehen werden.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon (0521) 911 01-0
Telefax (0521) 911 01-79