

VFBB Speyer (Hrsg.)

Zukunft der Arbeit zwischen Markt und Staat



Festschrift zum 25-jährigen Jubiläum des Vereins zur
Förderung der Beruflichen Bildung e.V. in Speyer

 **VFBB**
25 Jahre

VFBB Speyer (Hrsg.)

Zukunft der Arbeit zwischen Markt und Staat



Festschrift zum 25-jährigen Jubiläum des Vereins zur
Förderung der Beruflichen Bildung e.V. in Speyer



25 Jahre

Herausgeber:

Vorstand VFBB Speyer e.V.

© 2009 VFBB Speyer e.V.

ISBN 978-3-00-029017-6

Redaktion und DTP: Walter Werner

Druck: Progress Druck Speyer

Bezugsadresse:

VFBB e. V.

Lessingsstraße 4

67346 Speyer

E-Mail: info@vfbb-speyer.net

Internet: www.vfbb-speyer.net

Ministerpräsident Kurt Beck

Neue Arbeit braucht das Land



Der wesentliche Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe ist nach wie vor die Erwerbsarbeit. In unserer Gesellschaft wird nicht nur Einkommen, sondern auch Status, Selbstwertgefühl und soziale Zugehörigkeit in erster Linie über die Erwerbsarbeit vermittelt. Arbeitslosigkeit dagegen führt nicht nur zu Wohlstandseinbußen, sondern vor allem zum Ausschluss aus dem Kernbereich gesellschaftlicher Teilhabe.

Für den Einzelnen, aber auch für die gesamte Gesellschaft ist Arbeitslosigkeit daher nicht nur ein erhebliches ökonomisches Problem, sondern auch eine existenzielle Herausforderung. Langzeitarbeitslosigkeit beschädigt die individuelle Autonomie, verletzt das Selbstwertgefühl und führt in der Regel zu nur schwer ausgleichbaren Nachteilen bei der Wahrnehmung zukünftiger Lebenschancen. Wir alle brauchen das Gefühl, gebraucht zu werden und sich einbringen zu können.

Unabhängig von komplexen strukturellen und konjunkturellen Ursachen von Arbeitslosigkeit, können die Betroffenen ihre Chancen durch gute Ausgangsqualifikation und Weiterbildung positiv beeinflussen. Der lebensbegleitende Aus- und Aufbau neuer beruflicher und sozialer Kompetenzen hilft, die Beschäftigungsmöglichkeiten auch in konjunkturell und strukturell schwierigen Zeiten zu sichern.

An der Schwelle zur Wissensgesellschaft wandeln sich die Arbeitsanforderungen schneller, die beruflichen Lebensläufe werden in Zukunft weniger stetig verlaufen. Dieser tief greifende Wandel ist Herausforderung und Chance zugleich. Flexibilität und Mobilität sind gefordert und sind zu fördern, ebenso wie die Bereitschaft, ein Leben lang zu lernen. Dafür brauchen die Menschen Berechenbarkeit, Verlässlichkeit und Sicherheit für ihre Lebensplanung durch den Sozialstaat.

Eine präventive Sozialpolitik stellt deshalb die Fähigkeiten und Potenziale der Menschen in den Mittelpunkt und sucht nach Wegen, diese Potenziale so gut wie möglich zu entwickeln. Eine präventive Sozialpolitik ist eine Politik, die auf die Kompetenzen und den Gestaltungswillen der Menschen setzt.

Zu diesem Menschenbild gehören auch gute Arbeitsbedingungen für alle. Die Unternehmen in Deutschland werden in Zukunft nur erfolgreich sein, mit gut ausgebildeten, leistungsfähigen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit an der Spitze des technischen Fortschritts und ungesicherte Arbeit zu Niedriglöhnen passen nicht zusammen.

Deshalb ist es wichtig,

- dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Lohn haben, von dem sie leben können,
- dass Arbeit nicht krank macht,
- dass Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer möglichst lange gesund im Erwerbsleben verbleiben können,

- und dass Beruf und Familie für Frauen und für Männer besser miteinander vereinbart werden können.

Ich begrüße es, dass der Verein zur Förderung der beruflichen Bildung in Speyer zu seinem 25-jährigen Bestehen dieses Buch veröffentlicht. Mit meinem Glückwunsch zum Jubiläum verbinde ich den Dank an die Vereinsmitglieder und Autoren. Ich wünsche diesem Buch viele interessierte Leserinnen und Leser.



Kurt Beck

Oberbürgermeister Werner Schineller

Neue Arbeit braucht die Stadt



Zum 25jährigen Jubiläum gratuliere ich dem Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB) namens des Rates und der Verwaltung der Stadt Speyer sehr herzlich.

Seinem Gründungsgedanken entsprechend hat der VFBB im zurückliegenden Vierteljahrhundert die Ausbildungssituation vieler junger Menschen in Speyer verbessert. Dem solidarischen Leitgedanken folgend „Keiner darf verlorengehen“ entschieden sich die Gründungsmitglieder zwar für eine altersunabhängige Förderung, doch sollten Hilfsmaßnahmen für Jugendliche im Vordergrund stehen. So erklärt sich, dass neben der Begleitung der schulischen und beruflichen Ausbildung auch der Sozialbetreuung eine besondere Bedeutung zukommt.

Mit Mitteln von Bund und Land konnte der Verein in Kooperation mit Arbeitsverwaltung und Stadt zahlreichen Menschen eine überbetriebliche Ausbildung ermöglichen und sie dem Arbeitsmarkt

zuführen. Das erste Kapitel der Erfolgsgeschichte wurde bereits 1983 vor der offiziellen Vereinsgründung mit einem Ausbildungskurs für das Damenschneiderhandwerk geschrieben als Reaktion auf den gravierenden Ausbildungsmangel gerade für Mädchen, gefolgt von den ersten Maßnahmen mit der Stadt als Kooperationspartner, der Ausbildung zur Hauswirtschafterin u.a. im ehemaligen städtischen Altenheim am Mausbergweg sowie zur Bürogehilfin bei unserer Volkshochschule. Als damaliger Bürgermeister unterstützte ich im Herbst 1984 die erste Maßnahme des VFBB, jungen Männern in unserer Stadtgärtnerei im Rahmen des Benachteiligtenprogramms eine Chance zu bieten. Ferner erinnere ich mich persönlich an die Einrichtung einer Übungswerkstatt im ehemaligen Speyerer Firmensitz der Siemens AG. Heute kann der Verein auf Bildungsangebote in Kooperation mit den Pfalzflugzeugwerken und der Berufsbildenden Schule verweisen.

Nach der Konzeption für Beschäftigung, Qualifizierung und Innovation hat der VFBB eine Vielzahl erfolgreicher Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise werden Besucher, die in der Tourismussaison den Speyerer Festplatz ansteuern, von den „Roten Engeln“ des VFBB mit einem freundlichen „Willkommen“ und den ersten Informationen empfangen. So sorgt die Stadt Speyer in Kooperation mit dem VFBB, finanziell unterstützt von der Gesellschaft für Arbeitsmarktintegration (GfA), seit 2006 für den einzigen City-Service dieser Art im gesamten Bundesgebiet.

In Zeiten, in denen die Finanz- und Wirtschaftskrise sich auch auf den Arbeitsmarkt in Speyer und Umgebung auswirkt, Kurzarbeit in unserer Region als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt wird und die Arbeitslosenquote im Juli 2009 auf 6,3 Prozent angestiegen ist, sind innovative Konzepte vor Ort mehr denn je gefragt. Das hat auch der VFBB erkannt und die Trägerschaft für das innovative Projekt „Sopfi“, die

Speyerer Organisation privater Hilfen, übernommen. Dieses vielfältige Angebot familienunterstützender Hilfen, um berufliche und familiäre Aufgaben zu verbinden – ist ein innovatives Beispiel für ein zukunftsorientiertes Dienstleistungszentrum. Vor dem Hintergrund der schwierigen Ausbildungssituation engagiert sich der VFBB als Träger von Maßnahmen wie „Rückenwind“, „Job Joker“ oder „JobFux“ mit dem Ziel, Jugendliche in der Übergangsphase zum Erwachsenenalter und dem damit verbundenen Berufsleben zu begleiten, sei es in fachlicher Hinsicht, sei es in Fragen der persönlichen, sozialen und kommunikativen Kompetenz.

Neben unserer Jugend profitieren auch Speyers Senioren vom Engagement des VFBB. Mit dem Projekt „SEM“ bietet der Verein Eventmanagement für Senioren im betreuten Wohnen. Über 55-jährige ALG II-Empfänger werden geschult, um ein Veranstaltungsprogramm zu entwickeln, das Senioren motiviert, weiterhin aktiv am Leben zu partizipieren.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind verlässliche Partner wie der VFBB e.V. Speyer wichtiger denn je. Wir sollten auch zukünftig mit vereinten Kräften Perspektiven der öffentlichen Qualifikations- und Beschäftigungsförderung entwickeln, um die Solidargemeinschaft in unserer Stadt zu erhalten.

Allen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kräften, die sich seit Vereinsgründung für die Förderung der beruflichen Bildung unermüdlich engagiert haben, allen voran Kurt Waas, sei an dieser Stelle herzlich Dank gesagt.

A handwritten signature in black ink, reading 'Werner Schineller'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Werner Schineller

Gerd Rheude

Neue Arbeit schafft der VFBB



Meine erste Berührung mit dem VFBB hatte ich über GABIS, die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung, an der der VFBB mit rd. 75 % beteiligt ist. Der damalige Vorstandsvorsitzende des VFBB, Kurt Waas, und der Geschäftsführer von GABIS, Dr. Willi Wassenberg, baten mich als Betriebsratsvorsitzenden des Daimler-Werkes in Würth, sie in dem Bemühen zu unterstützen, als gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung im Werk Würth Fuß zu fassen. Das Konzept, das mir beide vortrugen, hat mich voll überzeugt, vor allem deshalb, weil mindestens 2/3 der Arbeitnehmer die GABIS vermittelt, schwer vermittelbar sein mussten, d. h. arbeitslos, langzeitarbeitslos, oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Für mich war klar, hier bekommen Menschen eine Chance, die sich in den Personalbüros der Unternehmen vergeblich um einen Job bemüht hatten. Der VFBB kümmert sich nicht mehr nur um die berufliche Bildung und Weiterbildung, er versucht auch über seine

Tochter GABIS Menschen wieder eine Perspektive zu bieten, durch Arbeit zu zeigen, dass sie mehr können als ihre Papierlage hergibt, dass sie besser sind, als das, was sie im Gespräch darstellen können. Die Zahl der festen Übernahmen bei Daimler und anderen Firmen macht dies deutlich. Menschen, die an den Rand gedrängt wurden, sind wieder vollwertige Mitglieder der Gesellschaft geworden, die ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familien wieder selbst bestreiten können.

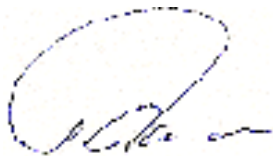
Der VFBB und GABIS haben ein Modell entwickelt, das vor allem auf den Menschen zugeschnitten ist und nicht auf den Profit.

Davon zeugt auch der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Die soziale Handschrift, das besondere Engagement für beruflich schwer vermittelbare Menschen lässt den VFBB weit über die Grenzen von Speyer hinweg erfolgreich agieren.

Als derzeitiger Vorsitzender des VFBB bin ich stolz und dankbar all denjenigen gegenüber, die in den 25 Jahren so erfolgreiche Arbeit für nicht gerade auf der Sonnenseite des Lebens stehende Menschen geleistet haben.

Auch wenn die Wirtschaftskrise es derzeit schwieriger macht und die Arbeitslosigkeit wieder zunimmt, wird der VFBB auch in Zukunft in seinem Einsatz für sozial schwache Menschen nicht nachlassen. Dafür steht die Geschäftsführung, dafür steht der Beirat, und dafür steht der Vorstand des VFBB.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Rheude', with a large, stylized initial 'G' at the beginning.

Gerd Rheude
1. Vorsitzender des VFBB

Inhaltsverzeichnis

Vorworte

des Ministerpräsidenten Kurt Beck.....	5
des Oberbürgermeisters Werner Schineller.....	7
des VFBB-Vorsitzenden Gerd Rheude.....	11

Walter Werner

Zukunft der Arbeit zwischen Markt und Staat – Einführung des Herausgebers.....	15
---	----

Carl Böhret

Innere Entwicklungspolitik – ein historisches Beispiel voller Modernität.....	23
--	----

Franz Egle / Christian Scheller / Hannes Spengler

Wege zur Regenerierung des Arbeitsmarktes und zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktberatung.....	37
--	----

Hermann Genz / Walter Werner

Innovative Praxis öffentlicher Beschäftigungsförderung.....	59
---	----

Wilhelm Adamy

Arbeitsmarktpolitik in der Wirtschaftskrise – Prioritäten aus gewerkschaftlicher Sicht.....	81
--	----

Georg Werckmeister

Beschäftigung durch Innovation und Strukturpolitik.....	99
---	----

Doris Eberle Neue Arbeit statt Maßnahmen – Programme zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen durch den VFBB und GABIS.....	115
Wolfgang Viertel / Thomas Cantzler Arbeitnehmerüberlassung professionell – das Konzept der GABIS.....	129
Thomas Cantzler / Beate Elfner Qualifizierung als Antwort auf die Arbeitsmarktkrise: SPIRA – Ausbildungsverbund.....	143
Cornelia Breithaupt / Petra Kindsvater Aus der Falle der Arbeitslosigkeit – Reportagen erfolgreicher Integration.....	149
Kurt Waas Ein Leben für die Förderung beruflicher Bildung – Walter Werner im Gespräch mit Kurt Waas.....	157
25 Jahre Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung - der VFBB in der Presse.....	179
Die Vorstände im VFBB in den letzten 25 Jahren.....	191
Biografische Angaben zu den Autorinnen und Autoren.....	193

Walter Werner

Zukunft der Arbeit zwischen Markt und Staat – Vorwort des Herausgebers



Im Jahr 2009 wird der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung in Speyer, kurz VFBB, 25 Jahre alt und blickt auf eine bewegte Geschichte der beruflichen Bildung und der Beschäftigungsförderung in Speyer und im Umland, der heutigen Metropolregion Rhein-Neckar, zurück.

Dies hat der Vorstand zum Anlass genommen, die Leistungen dieses Vereins im letzten Vierteljahrhundert zur Integration junger und erwachsener Menschen ohne Arbeit und ohne Ausbildung und all derjenigen, die den VFBB dabei unterstützt haben, in einer Festschrift zu dem brandaktuellen Thema „Zukunft der Arbeit zwischen Markt und Staat“ zu würdigen.

Es ist uns gelungen, dazu einen Kreis namhafter Autorinnen und Autoren zu gewinnen, die sich in Originalbeiträgen mit diesem Thema auseinandersetzen und die

Zukunft der Arbeit neu denken sowie aus dem Innenleben des VFBB und der GABIS und ihren eindrucksvollen Aktivitäten berichten. Wir danken allen Autorinnen und Autoren für ihre Beiträge.

Ein ganz besonderer Dank gilt dem Ministerpräsidenten des Landes Rheinland-Pfalz, *Kurt Beck*, und dem Oberbürgermeister der Stadt Speyer, *Werner Schineller*, für ihre wertschätzenden und ermutigenden Grußworte. Beide bringen unmissverständlich zum Ausdruck, welche Schlüsselrolle Arbeit im eigenen Leben hat - und das in den Worten des Ministerpräsidenten zu einem Lohn, von dem man auch leben kann.

Der frühere Rektor der Speyerer Hochschule für Verwaltungswissenschaften und langjährige Vorsitzende der Johann Joachim Becher-Gesellschaft, *Carl Böhret*, skizziert die politische Wirtschaftslehre des Speyerer Universalgelehrten J. J. Becher,

die, obwohl mittlerweile 340 Jahre alt, heute hochaktuell ist. Nach J. J. Becher soll der aktive und aktivierende Staat Erwerbsarbeit ordnen, fördern und regulieren, wo der Markt versagt, und das in einem proportionierten Verhältnis von Arbeit, Bildung und technisch-ökonomischem Fortschritt.

Beeindruckend ist Bechers Programm zur Schaffung neuer Arbeit, von dem man heute noch Anleihen nehmen kann, wie z.B. die Einrichtung von Arbeiterbörsen und Werkhäusern oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze in den damals innovativen Bereichen der Energiegewinnung, Schiffskonstruktion oder Kanalverbindung. Beeindruckend ist Bechers Plädoyer für eine intelligente Verbindung von Markt- und Ordnungsregeln, bemerkenswert seine Forderung nach einer gerechten Verteilung, Vergütung und Besteuerung von Arbeit. Aus der laufenden politischen Debatte könnte sein Vorschlag für eine Reichensteuer und niedere Verbrauchssteuern für die Erwerbstätigen stammen. Becher zielt - so Böhret - mit seinem politökonomi-

schen Programm im Kern auf eine „Neue Arbeit und Ausbildung zwischen Markt und Staat“. In der Förderung des Humankapitals sieht er die eigentliche Produktivkraft.

Das Autorenteam *Franz Egle, Christian Scheller und Hannes Spengler* vom Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut für Arbeit und Bildung (HVFI) in der Metropolregion Rhein-Neckar analysiert die Gründe für die aktuelle Arbeitsmarktkrise und entwickelt Ideen und Vorschläge für eine präventive und innovative Arbeitsmarktpolitik nach der Krise. Besonderes Augenmerk legen die Autoren dabei auf die Integration von Langzeitarbeitslosen in der Metropolregion. Das vor zwei Jahrzehnten in Australien entwickelte und mittlerweile auch in Deutschland angekommene Geschäftsmodell Ingeus ist aus ihrer Sicht ein Weg zu einer erfolgreicheren Arbeitsmarktintegration für den nicht einfach zu vermittelnden Kundenkreis im Hartz IV-Bezug. Das Erfolgsrezept heißt für sie hohe Betreuungsintensität. Entscheidend sind praktische Hilfen in Fra-

gen der Gesundheit und Finanzen rund um die Arbeit und die menschliche Komponente in der Kundenbeziehung.

Neu in die Diskussion bringen die Vertreter des HVFI - als Antwort auf eine unzureichend funktionierende Arbeitslosenversicherung - das Konzept der „Arbeitsversicherung“ als Modell für eine bessere Job-Vorsorge. Der Weiterbildung fällt dabei eine Schlüsselrolle zu. Wie dies auch praktisch umzusetzen ist und wie eine professionelle Personal-Bildungsberatung dazu aussehen kann, würden die Autoren gerne in einem Pilotprojekt in der Metropolregion Rhein-Neckar überprüfen.

Hermann Genz und Walter Werner loten auf ihrem langjährigen beruflichen Hintergrund der Projektplanung und des Managements beruflicher Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen die Möglichkeiten einer öffentlich geförderten Beschäftigungspolitik aus. Nach Auffassung der Autoren gibt es im Quervergleich der Spekulanten der Finanzinstitute und der Hartz IV-Bezieher/innen eine erhebliche Gerechtigkeitslücke. Sie stellen

fest, dass die Deregulierung des Sozialstaats der vergangenen Jahre eindeutig zulasten der Arbeitnehmer und Arbeitslosen geht und sich in der Krise verschärft fortsetzt. Sie fordern die gleiche Systemrelevanz für die öffentliche Beschäftigungsförderung im Kampf gegen Arbeitslosigkeit wie für die Rettung der Banken und sog. „systemrelevanter“ Großunternehmen. Sie stellen dann eine Reihe innovativer Ansätze zur Integration von Arbeitslosen aus der Praxis des Jobcenters Mannheim vor. Arbeitsmarktintegration funktioniert aus ihrer Sicht nicht ohne soziale Integration und die Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration lauten aus ihrer Sicht: Lebensweltbezug, Fallmanagement, Intensivbetreuung, Netzwerksteuerung und Innovation.

Wilhelm Adamy, Referent für Arbeitsmarktpolitik beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), hebt die wichtige Rolle der öffentlichen Arbeitsförderung für die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Entlastung der Betriebe von Personalkosten in der aktu-

ellen Finanzkrise hervor. Er plädiert für mehr geförderte Beschäftigung, den Abbau sozialer Ungleichgewichte und eine gerechte Verteilung der Krisenlasten. Produktivität, Innovation und gute Produkte sind für ihn die Schlüssel zum wirtschaftlichen Überleben in der durch die Marktliberalisierung verursachten Krise. Da gering Qualifizierte in der Krise das höchste Arbeitsmarktrisiko tragen und immer schneller in das Hartz IV-System abrutschen - hier beklagt er die zunehmende Entwertung der Arbeitslosenversicherung, fordert Adamy einen Ausbau der Weiterbildung besonders in Stadien der Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit. Da er zudem Armut trotz Erwerbstätigkeit anwachsen und damit Altersarmut vorprogrammiert sieht, fordert er aus gewerkschaftlicher Sicht Branchenmindestlöhne und als „unterste Reißleine“ einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn.

Georg Werckmeister, früherer Umwelt- und Technologiereferent beim IG Metall-Vorstand und heute Politikreferent beim Bundesverband Solare Mobilität,

zeigt in seinem Beitrag auf, wie man mit innovativen Produktideen Arbeitsplätze schaffen kann. Innovative Technologien, Produkte und Dienstleistungen sowie eine konzertierte Strukturpolitik für eine regionale Wirtschaftsförderung sind für ihn die Voraussetzungen für den Erhalt und Ausbau der Beschäftigung. Diese Wirtschaftsstrukturförderung muss nach Werckmeister an zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen ansetzen wie beim Klimawandel mit einem Ausbau erneuerbarer Energien oder bei der Automobilindustrie mit einem Umstieg auf Elektromobilität. Er führt zahlreiche Beispiele innovativer Produktentwicklung an, die zugleich auch die gesellschaftliche Funktion sinnvoller Arbeit zum Ausdruck bringen.

Die Geschäftsführerin des VFBB, *Doris Eberle*, macht in ihrem Beitrag deutlich, wie wichtig die Normalität des Betriebsalltags für die berufliche Integration arbeitsloser junger Menschen ist. Reale Arbeit mit den arbeitsrechtlichen Standardregeln und eine auf den Einzelfall abgestellte Förderstruktur sind für sie Voraus-

setzungen für eine erfolgreiche Integration junger Arbeitsloser in Arbeit. Das Projekt „Rückenwind“ für junge Schulabgänger ohne Ausbildung, denen ein fähiger Handwerker als Kümmerer zur Seite gestellt wird, und das Projekt „SOPHI“, das jungen Müttern den Zugang zu Arbeit in der Hauswirtschaft ermöglicht und dies in Einklang mit der Kinderbetreuung bringt, sind Ausdruck dieser robusten VFBB-Philosophie für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration. Länger anhaltende Arbeitslosigkeit hat aus ihrer Sicht fatale Wirkungen und entfernt junge Menschen immer weiter vom Arbeitsmarkt, wie sie mit Bezug auf die nach wie vor beachtenswerte Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ ausführt.

Wolfgang Viertel und Thomas Cantzler, Geschäftsführer und Personalverantwortlicher der GABIS mit dem Mehrheitsaktionär VFBB, stellen das beeindruckende Geschäftsmodell dieser Zeitarbeitsfirma vor, die bei den Unternehmen, die Leiharbeitskräfte in der Region suchen, mittlerweile hoch im Kurs steht. Hervorge-

gangen ist die GABIS aus einer Beschäftigungsinitiative des VFBB, die in der Aufbauphase vom Arbeitsamt und der Stadt Speyer unterstützt wurde. Im Jahr 1996 wurde zunächst ein Gesellschaftervertrag und dann bundesweit der erste Tarifvertrag in der Zeitarbeitsbranche abgeschlossen, der mit „equal pay“ (gleicher Stundenlohn für gleiche Arbeit) Maßstäbe gesetzt hat. Die GABIS hat sich zur Aufgabe gemacht, Arbeitslose auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dabei richten die Verantwortlichen von GABIS den Blick zunächst auf die Anforderungen am Arbeitsplatz und halten dann Ausschau nach geeigneten Bewerber/innen, bevor eine Vermittlung im Konsens zwischen Entleiher, Verleiher und Mitarbeiter/in zustande kommt.

Die beiden Autoren verweisen allerdings auch kritisch darauf, dass zu hohe Erwartungen in Zeitarbeit als Jobmotor fragwürdig sind, weil Zeitarbeit keine Arbeitsplätze schafft, sondern aus ihrer Sicht eine „vertragstechnisch besondere Form der Arbeitsorganisation“ darstellt. Dennoch -

so ihr Fazit - ist Zeitarbeit sehr bedeutsam zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen, die über reguläre Bewerbungswege kaum noch Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt finden. Bemerkenswert ist auch die neue Linie von GABIS, aus den Rücklagen verstärkt Mittel für Qualifizierung einzusetzen.

Thomas Cantzler von GABIS und *Beate Elfner* vom Maschinenbauunternehmen VETEC beschreiben in ihrem Beitrag die jüngste Initiative zur Qualifizierung junger Menschen in Speyer: die im Jahr 2008 gegründete Speyerer Initiative für Regelausbildung SPIRA. Dies ist ein überbetrieblicher Ausbildungsverbund für kleine und mittelständische Unternehmen, die allein nicht ausbilden können. Als Ausbildungspartner konnten namhafte Unternehmen in Speyer gewonnen werden, die mit den Jugendlichen ganz normale Ausbildungsverträge abschließen und für einen Teil der Ausbildung ihre Ausbildungswerkstätten zur Verfügung stellen. Der VFBB springt als Bildungsträger ein, wenn eine besondere (sozial-)pädagogische Förderung erforderlich ist.

Cornelia Breithaupt und *Petra Kindsnater*, zwei Projektleiterinnen beim VFBB, machen in Interviews mit drei jungen Frauen deutlich, welche Kraft und Initiative diese Frauen für ihre eigene Bildung und Karriere aufbringen, wenn sie entsprechend motiviert werden und einen unterstützenden Förderrahmen bzw. - wie das in einem VFBB-Projekt programmatisch zum Ausdruck kommt - „Rückenwind“ erhalten.

Der langjährige Vorsitzende des VFBB und ehemalige Betriebsratsvorsitzende der Flugzeugwerke, *Kurt Waas*, bringt in einem abschließenden Interview auf den Punkt, wie wichtig Bildung und Arbeit für eine selbstbewußte Identität sind. Durch seine Erfahrungen als engagierter Gewerkschafter, besonders im Kampf zum Erhalt der Arbeitsplätze bei den Flugzeugwerken Mitte der siebziger Jahre, hat er Maßstäbe gefunden, die auch seine Aktivitäten beim VFBB geprägt haben: Solidarität, Geradlinigkeit, Offenheit, Transparenz und ein demokratisches Selbstverständnis - Werte, die einem „Beschäftigungs- und Bildungsverein“ hoch anstehen.

Im Interview vermittelt er, wie es gelungen ist, den VFBB zu einem respektablen sozialwirtschaftlichen Unternehmen in Speyer und der Region zu machen. Beschäftigung, Ausbildung, Qualifizierung, Innovation, Arbeitnehmerüberlassung und Dienstleistungen sind die Säulen, die heute die Geschäftsfelder des VFBB kennzeichnen. In den sehr persönlich gehaltenen Antworten zur Rückschau auf mehr als ein Jahrzehnt VFBB-Geschichte kommt das beeindruckende Engagement von Kurt Waas für eine offene Vereinskultur, die professionelle Ausrichtung der Unternehmenssparten des VFBB und das hohe Maß an Vernetzung zum Ausdruck, die ein modernes Beschäftigungsunternehmen wie der VFBB heutzutage auch braucht - auch wenn der Weg dahin nicht reibungslos verläuft. Überzeugend sein Motto, das nichts an Aktualität verloren hat: „Wir nehmen Arbeit und berufliche Bildung gemeinsam in die Hand und gestalten solidarisch die Zukunft.“

Zur Abrundung dieses Buches wird die bewegte 25-jährige Geschichte des VFBB in einem Pressepiegel und einer Übersicht über die bisherigen Vorstände vorgestellt.

Engagement, Kreativität, Innovation sind dabei die unverkennbaren Markenzeichen des VFBB und seiner handelnden Personen.

Danken möchte ich Dorothee Menrardt vom Stadtarchiv Speyer für die Bereitstellung von Quellen zur Geschichte des VFBB, Susana Santos de Castro für ihre Unterstützung beim Layout dieses Buches, und dem Grafikdesigner Peter Geißler für die Gestaltung der Titelseite dieses Buches.

Mein ganz besonderer Dank an Kurt Waas für die konstruktive Unterstützung bei diesem Buchprojekt, die Brücken zu einigen Autoren, die zahlreichen Hintergrundinformationen zum VFBB und die vielen offenen, lehrreichen und freundschaftlichen Gespräche. Er hat sich in allen Fragen zum VFBB als wandelndes Lexikon erwiesen und nimmt nach wie vor engagiert teil an der weiteren Entwicklung des VFBB zu einem zukunftsorientierten sozialwirtschaftlichen Unternehmen in der Metropolregion Rhein-Neckar.

Dieses Buch greift das Thema „Zukunft der Arbeit zwischen Markt und Staat“ mit

inspirierenden und lesenswerten Beiträgen von verschiedenen Seiten auf und liefert auch viele Impulse und konkrete Vorschläge zu beschäftigungspolitischen Wegen aus der aktuellen Krise.

In dieser Zusammenschau historischer, wissenschaftlicher, betrieblicher, gewerkschaftlicher und öffentlicher Positionen zur Zukunft der Arbeit, in denen auch die Vorstellungen der Betroffenen zum Ausdruck kommen, hat dieses Buch praktische Lehrbuchqualität und hat zahlreiche Leserinnen und Leser verdient - vor allem in der Metropolregion Rhein-Neckar mit derzeit einer Dreiviertel Million Beschäftigten und rund 70.000 arbeitslosen Menschen.

Carl Böhret

Innere Entwicklungspolitik – ein historisches Beispiel voller Modernität



„Das öffentliche Interesse hat Vorrang vor dem privaten. Man soll stets versuchen, die Ausgewogenheit von Produktion und Konsumtion zu erreichen. - Monopole sind zu verbieten. - Es ist besser, viele Mittelreiche zu fördern als einen hauptreichen Mann. - Lobenswert sind diejenigen, welche die Lent in Arbeit stellen und zu ehrlicher Nabrung bringen. - Wenn man zu einem Arbeitslosen sagt: Arbeite!, so sagt er.' Schafft mir Arbeit, ich habe keine, ich wollte gerne arbeiten. - Es ist löblicher, die Armen auszubilden als ihnen auszubelfen. - Eine gute Erziehung der Jugend ist das Fundament des Staates. - Das Gemeinwesen ist nicht um der Obrigkeit willen, sondern die Obrigkeit ist um des Gemeinwesens willen da.“

Das liest sich wie ein modernes Programm für fortschrittliche Staatspolitik.

Der dies (1668) schrieb, war der Begründer der Politischen Ökonomie des deutschen Merkantilismus, der Universalgelehrte Johann Joachim Becher (Speyer 1635 - 1682 London)¹.

Nach dem verheerenden 30-jährigen Krieg lag vor allem Deutschland danieder, die Bevölkerung war dezimiert, die Wirtschaft antriebslos, hohe Arbeitslosigkeit und öffentliche Unordnung und Unsicherheit prägten den Alltag.

In England hatte Thomas Hobbes (1651) postuliert, dass der erlebte „Kampf aller gegen alle“ aus Vernunftgründen zugunsten eines Neuaufbaus beendet werden

¹ Hier wird Johann Joachim Becher (JJB) v.a. als der führende Vertreter der Politischen Ökonomie (des Merkantilismus) skizziert. Als Vielfachgelehrter (Polyhistor) war er darüber hinaus auf vielen anderen Gebieten aktiv - oft führend. So entdeckte er das Leuchtgas, entwickelte die Phlogistontheorie (Chemie), konzipierte Kanalverbindungen (u.a. Vorläufer des Rhein-Main-Donau-Kanals); für mehrere technologische Verbesserungen erhielt er Patente. Als gelernter Mediziner (Universität Mainz) hat er auch wichtige Beiträge zur Pharmazie geliefert (u.a. Polycrest-Pillen) u.v.a.m. Die 1991 gegründete Johann Joachim Becher-Gesellschaft zu Speyer e.V. (JJBG) fördert den Austausch von Wissenschaft und Wirtschaft.

müsse. Der ordnende und schützende Staat ließe sich durch einen fiktiven Gesellschaftsvertrag errichten, indem jenem „Leviathan“ Rechte wie Pflichten übertragen würden und sich so endlich wieder Frieden und innere Entwicklung herstellen ließen.

Auch J. J. Becher erkannte, dass der Wiederaufbau in hohem Maß von einer fördernden und fordernden, von einer aktivierenden Funktion des Staates abhing („Form und Ordnung guter Regierung“). Die Aufgabe der „Obrigkeit“ (des Staates) ist es demgemäß, die Menschen in den „natürlichen Grenzen zu halten“ und dabei die Wohlfahrt zu fördern. Diese Obrigkeit ist zu allererst „Dienerin des Gemeinwesens“; sie hat Ordnung und Fortschritt, Arbeit und Brot für alle zu gewährleisten. Basis und Ziel aller Konzepte und Projekte blieb für Becher immer die Wohlfahrt („Glückseligkeit“) der Einzelnen in der Gemein (Gesellschaft). Mitwirkende Bedingung dafür war, dass Gewerbe und Handel florierten, wozu die Grundfunktion der Märkte (gegen Mono-

polisierungstendenzen) aufrecht erhalten werden musste, wozu übrigens auch die Öffnung der Arbeitsmärkte gegenüber den beherrschenden Zünften gehörte. Damals ein schwieriger Kampf!

Am Münchener Hof – wo Becher von 1664 bis 1670 agierte – entwickelte er (1664) als politökonomisches Programm „15 Regula und Axiomata“. Mit Ergänzungen und Erläuterungen von 1665 bildeten diese Regula dann das Skelett des merkantilistischen Grundlagenwerkes „Politischer Discurs“ (1668, danach mehrere Auflagen).

Das war zugleich der Durchbruch zu einer neuen politischen Wirtschafts- und Gesellschaftslehre, in der Theorie und Praxis eine fruchtbare wechselseitige Verbindung eingingen.

Joseph Schumpeter hat ein wichtiges ökonomisches Theorem herausgestellt und dieses als *Becher-Prinzip* gewürdigt. Erstmals habe J. J. Becher nämlich die Konsumtion als Triebkraft („die Seele“) des

Wirtschaftens herausgestellt; sie schaffe Einkommen und führe zu Inlandsinvestitionen. Nachfrage- und Produktionssteigerung hängen zusammen. Becher forderte die Optimierung („Ausgewogenheit“) von Produktion und Konsumtion als Basis der inneren Entwicklung.

„Die Consumption (so J.J. Becher) erhält die drei Stände, die Consumption ist ihre Seel ... ist der einzige Bindeschlüssel, welche diese Stände aneinander bindet ... auch voneinander leben macht.“

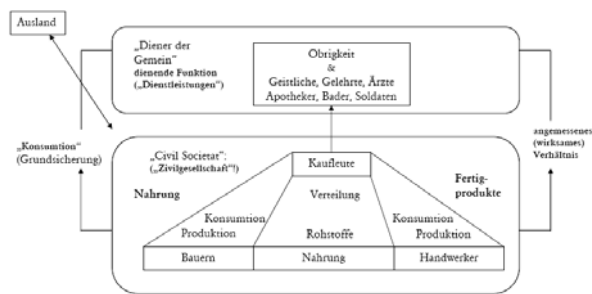
Peter Bofinger, Mitglied des „Rats der fünf Weisen“, argumentiert (2009) richtungsgleich: Konsumsteigerungen (mit vorgängigen Lohnerhöhungen) sind dringend erforderlich, mehr Geld ist im eigenen Land anzulegen, die Exportabhängigkeit ist zu reduzieren, die (nationale) Wirtschaftskraft ist zu erhalten.

Aus dem Becherschen Prinzip (und weiteren Aussagen) lässt sich auch eine frühe Beschreibung des Wirtschaftskreislaufes ableiten (vgl. Abb. 1), womit Becher einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaftstheorie leistete; lange vor den Physiokraten (Francois Quesnay: *Tableau Economique*, 1758).

J.J. Becher hätte sein innovatives Programm auch „Neue Arbeit und Ausbildung zwischen Markt und Staat“ nennen und dann „Praxis“ werden lassen können.

Denn im Unterschied zu vielen Theoretik-

Abbildung 1: J. J. Bechers „Wirtschaftskreislauf“ und Zuordnung der „Stände“²



² Nach Joachim Klaus: J.J. Bechers Universalsystem der Staats- und Wirtschaftspolitik, Düsseldorf 1990.

kern war Becher stets anwendungsorientiert, experimentieren und umzusetzen war sein Handlungsprogramm. Und er wusste, dass technischer Fortschritt (zu dem er selbst beachtlich viel beitrug) unabdingbar war für das große politikökonomische Programm der inneren Entwicklung. Und immer wieder: Bildung, Bildung, Bildung – eine frühe Ahnung von der Bedeutung des „Humankapitals“. J. Klaus (1990, S. 42 ff.) hat aus den Becherschen Theoremen ein „B-I-S-T“-Modell abgeleitet, als eine Verknüpfung vierer Komponenten für das erstrebte Entwicklungskonzept:

- Bevölkerungspolitik,
- Infrastrukturpolitik,
- Sektorale (u. regionale) Strukturpolitik,
- Förderung des technischen Fortschritts und der Ausbildung.

Dazu stichwortartig einige - zusammenhängende - Vorschläge J. J. Bechers:

1. Innere Entwicklung durch technischen Fortschritt und „Humankapital“

Im Unterschied zu den meisten Zeitge-

nossen hat sich J.J. Becher intensiv und praktisch um die Technologieentwicklung gekümmert und viele Innovationen selbst beigesteuert – immer auch unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeitsüberlegungen. Genannt werden sollen hier nur exemplarisch:

Verbesserung der Energiegewinnung (Flussmühle, überschlächtige Mühle mit Archimedischen Schrauben), effiziente Sägemühle, Seidenabwindmaschine, Schiffskonstruktionen, Kanalverbindungen, Laboröfen und Schmelzwerke, Teer- und Leuchtgasgewinnung, automatische Verschlüsselung und Übersetzung von Sprachen („Software“).

Technisierung und Maschinisierung dienen der wirtschaftlichen Entwicklung; allerdings muss das Verhältnis von Arbeit und Technik so gestaltet werden, dass keine unangemessene „Freisetzung“ (Arbeitslosigkeit) entsteht, wohl aber Erleichterung für die Arbeit(er), flexibler Austausch zwischen den Tätigkeitsbereichen. Außerdem kann über günstigere Warenerstellung und verbesserten Vertrieb auch „neue Arbeit“

(Arbeitsplätze) in anderen Sektoren zustande kommen. Technischer Fortschritt soll die Produktion fördern, auch von Waren, die bisher im Inland noch nicht hergestellt werden konnten (vgl. hier wieder das Konsumtions-Theorem).

Eine ausreichende Menge an qualifizierten oder qualifizierbaren Arbeitskräften zu gewährleisten, bedeutet Förderung und Ausbau des sogen. Human“kapitals“, insbes. mittels beruflicher Bildung und Weiterqualifizierung.

Dies wiederum setzt eine Vorstellung von den wachsenden Anforderungen und deren Erreichbarkeit voraus, wie es im „W-O-F“-Konzept skizziert wird:

W: Wissen (Kenntnisse, auch Vorstellung vom Wirtschaften),

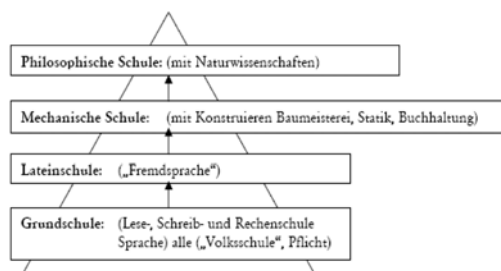
O: Orientierung (Einordnung, einfache Werte, auch Arbeits“moral“, die nach dem 30-jährigen Krieg völlig abhanden gekommen war),

F: (handwerkliche) Fertigkeiten.

Die neue Ökonomie und die notwendig voranschreitende Technisierung erforderten also zunehmend eine Verknüpfung von praktisch-handwerklichen Fertigkeiten mit hinreichenden theoretischen Kenntnissen (eine Frühform des „*dualen Systems*“). Und - völlig neu (und bisher „undenkbar“) - auch die Ausbildung von Mädchen und Frauen.

Benötigt wird also ein durchdachtes Bildungswesen „von unten nach oben“ mit „praxisnahen“ Einschüben (vgl. Abbildung 2):

Abbildung 2: J. J. Bechers durchlässiges Bildungssystem



Der Staat sollte das ganze Programm durch Bildungsplanung und eine effiziente Behördenorganisation (mit Förderprogrammen und Schulaufsicht) unterstützen.

2. Aktivierende Beschäftigungspolitik durch „neue Arbeit“ (zur Wohlfahrtssteigerung)

J. J. Becher entwickelte - nach heutigen Maßstäben - in einem reichhaltigen Konzept eine *aktivierende* Beschäftigungspolitik. Der Staat hat die Pflicht „Arbeit und Brot“ zu schaffen, die Wohlfahrt („Glückseligkeit“) der Untertanen zu fördern, Elend und Ausbeutung zu minimieren, was sich dann auch „gesamtwirtschaftlich“ als nutzenstiftend erweisen wird.

Das Einkommen der Arbeiter/innen (Handwerker, Tagelöhner, Gesinde) soll es ihnen ermöglichen, ihre Kinder gut zu ernähren und aufzuziehen, was wiederum im Interesse des Gemeinwesens und der Wirtschaft ist.

„*Neue Arbeit*“ wird auch geschaffen durch:

- Loslösung aus den engen Fesseln der Zünfte, wodurch auch verbreitet neue Produktionsmethoden, Entwicklung und Einsatz arbeitserleichternder Maschinen und Werkzeuge (vgl. „Technisierung“) ermöglicht werden,
- Vermehrte Arbeitsgelegenheiten für Arbeitslose, einschließlich neuer Qualifikationschancen („Ausbildungsgänge“)³,
- Errichtung von „Arbeiterbörsen“ (z.B. im „Werkhaus“) mit Vermittlung und Verteilung von Arbeit; Einführung von Arbeitsnachweisen / Arbeitsbüchern.

Flankierende Empfehlungen:

- Langzeitarbeitslose („Bettler“) sind in „Arbeit und Brot“ zu bringen, statt sie zu Almosenempfängern zu degradieren,
- Anlernen und ausbilden, nicht zuletzt auch „arme Leut“ (v. a. im „Werkhaus“), Lehrlingsausbildung (auch über Bedarf),

³ Vgl. dazu auch die wiederentdeckte Züricher Dissertation von Johann Landau: Die Arbeiterfrage in Deutschland im XVII. und XVIII. Jahrhundert und ihre Behandlung in der Deutschen Kameralwissenschaft, Zürich 1915.

- Proportionierung der Arbeitsmenge (grob an Bedarfe anpassen, in Sektoren lenken),
- Lohn tafeln (Vorform der Tarifverträge) regeln vergleichbare Vergütungen und Arbeitsbedingungen für Handwerker, Tagelöhner, Gesinde, Lehrlinge. regelmäßige Lohnauszahlung und gute Bezahlung der Arbeit (damit konsumiert werden kann),
- beschäftigungsorientierte Steuerpolitik (Entlastung der Ärmern, „Reichensteuer“). Speziell: Wichtige Lebensmittel dürfen nicht hoch besteuert werden (niedere Verbrauchssteuern = Konsumtion; aber höhere Besteuerung von Luxusgütern).

3. Institutionalisierte Potentiale, insbesondere durch das „Werkhaus“

Das großartige Projekt eines „Werkhauses“ - einem „integrativen Musterbetrieb mit Lehranstalt“ - ist eine gedankliche und dann auch transformierte *Großleistung J.J. Bechers*. Dort – im Kleinen – sollte eine *breit angelegte Innovation heranreifen*

und beispielhaft demonstrieren, was man dann im ganzen Land installieren könnte. Es ging vor allem um synergetische Produktion an einem Ort, Forschung und Entwicklung (mit neuen Laboratorien und Maschinen), um produktionsnahe Aus- und Fortbildung (prinzipiell als duales System), um effiziente Energiegewinnung mittels neuer Technologie, um ein effizientes Vertriebssystem (eine Art „Fabrikverkauf“).

Neue Arbeit und neue Bildung gingen mit F & E eine bedeutsame Symbiose ein. Und das alles „*mischfinanziert*“ als frühes Muster der public-private-partnership („PPP“). Nicht zu vergessen: ein modernes Management (durch den Direktor J. J. Becher selbst repräsentiert) sollte Zusammenwirken und die ständige Weiterentwicklung ermöglichen. Im Ansatz entsprach dies alles auch unseren heutigen Vorstellungen der „*Durchmischung*“ von Arbeit, Wohnen, Bildung und Freizeit an einem Ort. Und ordnungspolitisch lag das Konzept zwischen (beginnendem) Markt, technisch-ökonomischem Fortschritt und aktivem Staat.

4. Staatliche (Markt-) Regulierung („Anti-Monopol-Politik“)

Solche und andere Innovationen müssen in geordneten Veränderungen ablaufen, es darf nicht zu Disproportionalitäten oder Entwicklungsdivergenzen kommen. Für die Wirtschaftspolitik bedeutet dies: Marktunvollkommenheiten und Marktstörungen, wie sie sich leicht aus Monopolisierung und Abschottung (z.B. Zünfte) ergeben können, sind zu vermeiden. Beispiele dafür gab es viele.

Vor diesem Hintergrund entwirft J. J. Becher (als erster) eine *Marktformenlehre* als eine kritische Analyse der variantenreichen Verbindung von Markt und Ordnungsregeln. Er beschreibt (und verwirft) die Erscheinungsformen des Monopols, des Polypols und auch des Propoliums und fordert eine staatliche Regulierung gegen jegliche Vermachtungstendenzen - zum Vorteil aller. Er hätte gegen funktionierende „echte“ Märkte wohl wenig einzuwenden, aber unbeeinflusst entwickeln sich doch immer die anderen, die störenden „Markt“-Formen.

Für eine störungsfreie Entwicklung soll deshalb der Staat mit spezifischer *Angebots- und Preisregulierung* (Kauf- und Provianthäuser) und *mit staatlichen (Wachstums-) Impulsen* (Werkhäuser, Manufakturen, Bildungsprogramme) sorgen.

5. Differenzierte Außenwirtschaftspolitik

Das bedeutet: *Möglichst alle Güter im eigenen Land herstellen*, auf Luxuswaren weitgehend verzichten, Einfuhr von benötigten Rohstoffen, Ausfuhr von Fertigwaren (positive Handelsbilanz). *Geld im Land halten und zirkulieren lassen*.

Ausländische Arbeitskräfte, die Wissen und Fertigkeiten besitzen, das im Inland noch nicht vorhanden ist, können „importiert“ und dann integriert werden.

Wenn dann die eigene „innere“ Entwicklung so weit vorangeschritten ist, dass man „konkurrenzfähig“ wird, dann kann eine behutsame außenwirtschaftliche Öffnung erfolgen. Das war eine Vorwegnahme von *Friedrich Lists* Theoremen.

Bemerkenswert ist das - auf J. J. Bechers Betreiben erlassene - „*Kaiserliche Reichsdekret*“ von 1676, das diese differenzierte Außenwirtschaftspolitik installieren wollte (mit hauptsächlichem Widerstand in den im grenzüberschreitenden Handel besonders erfolgreichen Reichsstädten). Dahinter stand eine besondere Absicht: Über die wirtschaftliche Kooperation und partielle Einigung sollte und konnte die politische Einigung des zersplitterten Reichsgebietes vorangebracht werden.

6. Flankierende Entwicklungsprogramme: Bevölkerungs- und Gesundheitspolitik

Auf zwei flankierende Entwicklungsprogramme ist exemplarisch zu verweisen: auf bevölkerungs- und gesundheitspolitische Maßnahmen.

a) *Bevölkerung vergrößern* („*volkreiche, nahrhafte Gemein*“)

Nach dem verheerenden 30-jährigen Krieg war die Bevölkerung dezimiert, fachliche Kenntnisse kaum mehr vorhanden, keine Motivation in den verarmten und zukunfts-

losen Schichten. Das „W-O-F“-Konzept war abhanden gekommen. Wissen, Orientierung und Fertigkeiten waren nur noch zufällig vorhanden und wurden nicht gepflegt (außer dann ansatzweise im Werkhaus-Projekt).

So ging es nun darum, eine passgerechte Bevölkerungspolitik zu initiieren. In J. J. Bechers Konzept:

- *Zuwanderung* (möglichst vorgebildeter oder ausbildungswilliger) Personen, die sich schnell integrieren sollen (spätestens in der zweiten Generation).
- *Aktivierende Rahmenbedingungen* schaffen - wie ausreichend Nahrungsmittel, angemessene „Siedlungsstruktur“/Wohnungsbedingungen (Gründung von Gemeinden), Familien-Förderung („Ehestand“), Findelhäuser.

b) In der *Gesundheitspolitik* hört man denn auch den gelehrten Mediziner auf eine auch für heute noch moderne Weise über eine Art Krankenversicherung reden: *Es sind von den Gesunden „die Kranken zu warten und ... zu curieren; auch so man selber krank wird, (soll man) guter Wartung und Medicinen ver-*

sichert sein... durch gute Doctor, Barbierer und Krankenkürer mit Medicinen, Speisen und Betten bedient werden.. „ (Ruhliebende Gesellschaft. (1682/83). Und sogar Praxisgebühr und Anspruch auf Grundversorgung kann man bei J. J. Becher finden. Es wird angeordnet, „... dass von jedem benötigten Gang dem Doktor ein Reichsorth... bezahlt werde. Und so solche Zahlung in Monats-Zeiten nicht folget, ... soll sie auf Anklag dem Doktor bezahlt werden. Die Armen aber, so nichts zu bezahlen haben, sollen sich bei unsrem besoldeten Stadt-Physico anmelden, der sie dann umsonst kurieren soll.“ (Pol. Discurs 1668)

Zusammenschau: Staat sorgt für die proportionierte innere Entwicklung

Der aktive und aktivierende Staat soll ordnen, fördern, auch regulieren, wo dies die sozioökonomischen Kräfte (noch) nicht hinreichend alleine können. Im Interesse des Gemeinwesens und dessen Aufbaus betreibt der Staat also innere Entwicklungspolitik – was auch eine differenzierte (teilweise und vorübergehend abschottende) Außenwirtschaftspolitik bedeutet.

Insgesamt geht es darum, ein geordnetes „proportioniertes“ Verhältnis von Arbeit, Bildung und technisch-ökonomischem Fortschritt zu erreichen und auszubauen. (Markt-)Störungen und Krisen zu vermeiden, wozu auch die Verhinderung von ruinöser Konkurrenz und Marktmacht gehört.

Der übergeordnete Staatszweck ist die aktive Herstellung der Glückseligkeit (Wohlfahrt) aller und des Gemeinwesenwohls. Was voraussetzt eine funktionale Verknüpfung von professioneller Obrigkeit, Ordnungspolitik, Erziehung und Wirtschaftsförderung. In einer Formel der inneren Entwicklungspolitik: Technisch-ökonomische Innovation + Arbeitsbeschaffung + nutzenstiftende (duale) Ausbildung + Ordnungssicherung (= Markt und Regulierung opt!).

Herausbildung und Erhaltung funktionierender Märkte, das ging damals nicht ohne starken Staat. Und so ist es ja im 21. Jahrhundert wieder geworden. Wer redet noch davon, dass er sich zurückziehen, ja gar absterben solle?⁴

Auch jenseits aktueller Krisen bleibt die Förderung des Humanpotentials (Humankapitals) als der eigentlichen Produktivkraft die wichtigste Aufgabe zukunftsorientierter staatlicher Politik, was vorrangig durch lebenslange Bildung geschieht, aber auch durch Gesunderhaltung der Arbeitskraft wie der Bevölkerung überhaupt. Was da vor 340 Jahren programmatisch verkündet und immer wieder - trotz vieler Widerstände der privilegierten Amtsträger - zu realisieren versucht wurde, das mutet durchaus modern und anregend für

heute und für morgen an. Auch die „innere Entwicklungspolitik“ ist nicht unabhängig von den Außenbeziehungen (Europäisierung als Frühform der Globalisierung), und die muss man im Interesse der „Gemein“ staatlich steuern.

Heute reden wir von Glokalisierung⁵. Je globaler die Wirtschaftsbeziehungen und der technisch-ökonomische Austausch werden, desto ausgleichender müssen die lokalen Problemlösungen und soziokulturellen Bindungen bleiben. Der Staat wird eine Pufferfunktion der lokalen ge-

⁴ Die Rolle des (nationalen) Staates bleibt noch für längere Zeit gewichtig und unverzichtbar, dort finden sich noch soziokulturelle Traditionen, aber auch die politische Legitimierung ist im Schwerpunkt noch „regional.“ Schon 1995 - noch vor der aktuellen Krisenlage wurde postuliert: „Der Staat muss zwar weniger tun, aber dieses besser. Damit er dies tun kann, muss er dort stärker werden, wo zentrale (pol.-administrative) Funktionen unverzichtbar sind.“ Und: „Auf dem Weg in die transindustrielle Gesellschaft kommt ihm die Rolle eines funktionalen Entwicklungshelfers zu: aktiv, aktivierend und aufklärend.“ Vgl. dazu Carl Böhret: Die Modernisierung der Staatstätigkeit als Reformaufgabe, in: Effizienz staatlichen Handelns, hrsg. von ZIRP, Mainz 1995 sowie ders.: Die Rolle des Staates auf dem Weg in die transindustrielle Gesellschaft, in: Demokratisches Regieren in Europa?, Baden-Baden 2000, S. 25 ff. Dazu dann auch (2009) Peter Bofinger: „Gerade wenn man will, dass der Markt Zukunft hat, muss man für einen starken Staat sein ... Zum Modell des aktiven Staates würde es gehören, dass man sich dringend darüber Gedanken macht, wie man aus eigener Kraft wirtschaftliche Dynamik sowie Umweltschutz schafft.“, in: Stern vom 21.01.2009, S. 124 ff. Mit Bezug auf Peter Bofinger: Ist der Markt noch zu retten? Econ-Verlag 2009.

⁵ Vgl. Carl Böhret: Glokalisierung. Anmerkungen zur Staatsfunktion in einer Übergangsgesellschaft, in: H. Knödler/M. Stierle (Hrsg.): Globale und monetäre Ökonomie (=Festschrift für D. Duwendag), Heidelberg 2003, S. 317-350.

genüber der globalen Welt ausüben, vermutlich auch eine Absicherungsfunktion gegenüber privatisierten Gewalten (Terrorismus). Und er muss Infrastrukturen vorhalten für die Bevölkerung wie für die Rückverlagerung von Produktionen und Arbeitsplätzen der „globalen Flüchtlinge“. Wirtschaftliche Internationalisierung führt nicht zur Demontage des Staates und er bleibt der oberste Krisenbewältiger, wenn die selbstregulierenden Kräfte des Marktes es nicht mehr alleine schaffen.

Man kann wohl sagen: derzeit wären *die Regeln des J. J. Becher* moderner und zupackender als das „Jet it swing“-Theorem und – wahrscheinlich – auch erfolgreicher.

Nochmals zurück zu J. J. Bechers Grundlagenpolitik: „Das öffentliche Interesse hat Vorrang vor dem privaten.“

Der Staat soll Beschäftigung gewährleisten und Wachstum fördern; er soll Marktmissbrauch (und Monopole) verhindern, technischen Fortschritt voranbringen, Ausbildung und eine „gute Ordnung“ sichern. Und J. J. Becher gibt an, wie das

zu bewerkstelligen wäre und will es mit „Modellprojekten“ demonstrieren.

Unter den Bedingungen seiner von Eigeninteressen geleiteten, tradierten Umgebung - und oft allein gelassen von den Gönnern - gelingt nicht alles sofort, einiges überhaupt nicht. Aber auch dann ist die „Idee“, die Inspiration, da und wirkt weiter, wird oft viel später realisiert. Manchmal ist Ignoranz und Zögern vieler Entscheidungsträger für den fortschrittlichen und drängenden J. J. Becher geradezu niederschmetternd. Er, der als Wissenschaftler erkannt hat, dass die politische magische Beziehung von Wirtschaft, Arbeit und Bildung „optimieren“ muss, um das Land („die Gemein“) wieder aufzurichten und voranzubringen, er wird immer wieder gebremst und verleumdet. Vielleicht gerade deswegen, weil seine Konzepte so „praktisch“ sind und damit in die tradierten Strukturen und Interessen einbrechen würden. Auch das ist ja heute nicht unbekannt.

Dass diese Missachtung vorantreibender Ideen und innovativer Projekte des J. J. Becher meist zu Unrecht geschah, wurde

oft viel später erst sichtbar. So *„bestraft das Leben eben auch den, der zu früh kommt.“*

Der VFFB hat viel Gutes geleistet, neue Projekte angestoßen und verwirklicht. Er ist unverzichtbar geworden. Danke für alles!

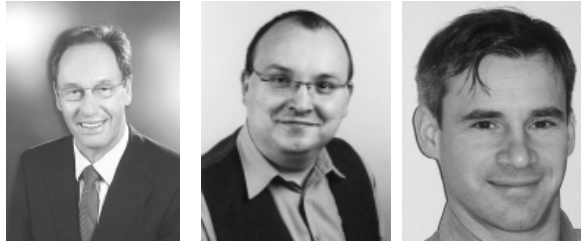
Man kann sich gut vorstellen, dass Johann Joachim Becher heute gerne beim VFFB mitarbeiten würde, und er könnte gewiss noch einige gute Ideen beisteuern und fruchtbare Projekte initiieren. Persönlich kann er sich nicht mehr „einbringen“, aber in seinen Schriften und in den hinterlassenen Projekten darf er auch noch heute und für morgen fruchtbare Anregungen geben.

Glück auf für die nächsten 25 Jahre !

Bewerbercenter des VFBB in Speyer, im Auftrag der Agentur für Arbeit Ludwigshafen



Franz Egle /
Christian Scheller /
Hannes Spengler



Wege zur Regenerierung des Arbeitsmarktes und zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktberatung

1. Einführung

Der vorliegende Beitrag beschreibt in Kapitel 2 zunächst die Krise auf dem Arbeitsmarkt samt ihrer Ursachen, die primär im Finanzmarkt und im Gütermarkt liegen. Es werden kurz- und langfristig wirkende Wege aus der Krise skizziert.

Der Schweregrad der Arbeitslosigkeit wird am Ausmaß und der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit sichtbar. Die Integration von Langzeitarbeitslosen ins Erwerbsleben steht daher in Kapitel 3 im Vordergrund der Betrachtung. Dabei geht es zum einen um die Analyse der Langzeitarbeitslosigkeit in der Metropolregion Rhein-Neckar (MRN), bei der die große Bandbreite der Langzeitarbeitslosenquote zwischen den Kreisen durchleuchtet wird und zum anderen um ein Public-Private-

Partnership-Konzept zur schnelleren und nachhaltigeren Integration in den Regionen München und Nürnberg (Ingeus-Programm).

In Kapitel 4 wird das Thema „präventive und innovative Arbeitsmarktpolitik“ für die Zeit nach der Krise aufgegriffen und mit einigen aktuellen Vorschlägen und Projektideen versehen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die berufliche Weiterbildung gerichtet, die in der aktuellen Krise - zumindest in Kombination mit dem Instrument Kurzarbeit - deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Ein weitreichendes Konzept stellt dabei die verbesserte Job-Vorsorge in Form einer „Arbeitsversicherung“ dar, die vor kurzem von einer Arbeitsgruppe der SPD vorgestellt wurde. Wir beschäftigen uns dabei

mit folgenden drei Aspekten:

- Welche Finanzierungsmodelle gibt es und welche sind aus Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten sinnvoll?
- Welche Anforderungen werden an eine professionelle und unabhängige Personal-Bildungs-Beratung gestellt?
- Ist ein Pilotprojekt im Sinne einer Machbarkeitsstudie in der Metropolregion Rhein-Neckar sinnvoll?

2. Der Arbeitsmarkt in der Krise

2.1 Ursachen der Rezession und aktuelle Lagebeschreibung

Die Ursachen der Weltwirtschaftskrise 2008/2009 liegen in einer in den USA ausgelösten globalen Finanzkrise, die zu gigantischen Wertberichtigungen, massiven Vermögensverlusten, Bankenpleiten und Insolvenzen in der Realwirtschaft führte und (zeitverzögert) mit einer massenhaften Zunahme der Kurzarbeit (2009) und der Arbeitslosigkeit (voraussichtlich 2010)

einhergeht. Die Lage auf den einzelnen Märkten kann wie folgt skizziert werden:

Finanzmarkt: Die monetären Rahmenbedingungen verbessern sich nur langsam; die Kreditvergabe reagiert noch zu wenig auf Zinssenkungen. Die Europäische Zentralbank (EZB) führt ein neues geldpolitisches Instrument (z.B. Ankauf von Pfandbriefen) ein⁶. Die Fiskalpolitik schwenkt auf einen expansiveren Kurs ein.

Gütermarkt: Es gibt einen massiven Absturz der Exporte aufgrund der Weltwirtschaftskrise. Die binnenwirtschaftlichen Komponenten (vor allem der private Konsum) stützen die Konjunktur jedoch noch. Gründe dafür sind: Nominallohnsteigerungen, stagnierende Verbraucherpreise und bislang praktisch stabile Beschäftigung.

Arbeitsmarkt: Die schwere Rezession erreicht nach und nach den Arbeitsmarkt, und ein Ende der Rezession am Arbeitsmarkt ist (noch) nicht in Sicht. Die Rezes-

⁶ Zur Rolle der Zentralbanken in der Krise siehe: The monetary-policy maze, in: The Economist, April 23, 2009.

sion trifft auf einen Arbeitsmarkt, der sich bis vor kurzem noch sehr positiv entwickelt hat. Der Arbeitsmarkt reagiert - insbesondere in einem Sozialstaat wie Deutschland - mit beträchtlicher zeitlicher Verzögerung auf die wirtschaftliche Entwicklung, und zwar sowohl im Abschwung als auch im Aufschwung. Der Arbeitsmarkt kann temporär einen nennenswerten Teil der wirtschaftlichen Konsequenzen der Krise durch einen Rückgang der Stundenproduktivität („Arbeitskräfte-Horten“) und eine unfreiwillige Arbeitszeitverkürzung (Kurzarbeit) kompensieren.

2.2 Kurz- und langfristige Wege aus der Krise

Entscheidende kurzfristige Faktoren für eine Regenerierung des Arbeitsmarktes sind die Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit der Finanzmärkte, insbesondere durch vertrauensbildende Maßnahmen. Ein positiver Faktor zur Stabilisierung der Inlandsnachfrage sind niedrige Energiepreise, eine stabile Währung sowie eine weitere Stabilisierung der Beschäftigung durch Kurzarbeit und das „Horten von

Fachkräften“ in den Unternehmen. Im Verlauf des 2. Halbjahres 2009 werden sich mehr und mehr auch die positiven Wirkungen der beiden Konjunkturprogramme zeigen. Eine Fortsetzung der Reformen im System Arbeit durch Qualifizierung und Aktivierung von Arbeitslosen ist wichtig, um die sog. „Matchingeffizienz“ weiter verbessern zu können, damit der Ausgleich von Angebot (Arbeitslose) und Nachfrage (offene Stellen) schneller und nachhaltiger erfolgen kann.

Im nachfolgenden Kapitel wird die Matchingeffizienz in der Metropolregion Rhein-Neckar analysiert. Bei den längerfristigen Faktoren ist es wichtig, sich an einem sog. „**Qualifikationskompass**“ zu orientieren, der aus vier Kompassnadeln besteht. Diese bestehen - vereinfacht dargestellt - aus „harten“ und „weichen“ Qualifikationen. Die harten Qualifikationen zeigen sich im **Spezialisten**, der in mindestens einem Fachgebiet ein Experte ist und im **Generalisten**, der über genügend Breitenwissen verfügt, um die im Laufe des Erwerbslebens durchschnitt-

lich vier bis fünf Berufswechselerfordernisse erfolgreich bestehen zu können. Zu den weichen Qualifikationen gehören der **Teamgeist**, also die Fähigkeit, in der Gruppe arbeiten und gemeinsame Ziele erreichen zu wollen und zu können sowie der **Pioniergeist**, der bereits in der Schule und im Studium zu unternehmerischem Denken und Handeln anregen soll.

In Deutschland ist die Existenzgründung, also ein wichtiger Indikator für das Vorliegen von Pioniergeist, deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt. Dies wird z.B. durch den KfW-Gründungsmonitor 2008 deutlich: „Das Gründungsgeschehen ist damit auf einem Tiefstand im Beobachtungszeitraum angelangt.“⁷

Daran hat auch der Aufbau von ca. 75 Lehrstühlen für Entrepreneurship an deutschen Hochschulen in den letzten 20 Jahren nichts geändert.

3. Integration von Langzeitarbeitslosen

3.1 Die Langzeitarbeitslosigkeit in der MRN

Der erste abgeschlossene Forschungsauftrag des im vergangenen Jahr gegründeten Heinrich-Vetter-Forschungsinstituts e.V. für Arbeit und Bildung untersuchte mit einer multivariaten Analyse die Streuung der Langzeitarbeitslosigkeit in der MRN. Die Gesamtstudie kann wie folgt zusammengefasst werden:⁸

Die 15 Kreise der MRN weisen trotz räumlicher Nähe und ausgebauter Verkehrsinfrastruktur beträchtliche Unterschiede in ihrer Langzeitarbeitslosigkeit auf. Beispiel: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen liegt in Speyer im November 2008 bei 46%, während er in Germersheim nur bei 21% liegt, obwohl die S-Bahn zwischen beiden Städten nur 13 Minuten fährt. Über eine

⁷ KfW Gründungsmonitor 2008, Kurzfassung, Internetversion 04.08.2008, S.4.

⁸ Hagen, T., Hamberger, S.: Multivariate Analyse der Streuung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Metropolregion Rhein-Neckar, in: www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de

ökonometrischen Analyse lassen sich Strukturmerkmale identifizieren, die die Varianz der Langzeitarbeitslosigkeit (bzw. der Wiederbeschäftigungschancen) erklären können, wobei sich diese Strukturmerkmale deutlich zwischen den Kreisen und dabei insbesondere zwischen städtisch und ländlich geprägten Kreisen unterscheiden. Weitergehende Analysen haben ergeben, dass

- städtisch geprägte Kreise ein höheres Mismatch-Problem (Nebeneinander von offenen Stellen und Arbeitslosen) bzw. eine geringere Matching-Effizienz aufweisen,
- in städtisch geprägten Kreisen zwischen Mitte 2005 und Ende 2008 das Mismatch-Problem stärker reduziert wurde als in ländlich geprägten Kreisen. Dieses positive Ergebnis trifft besonders für Mannheim zu.

Das größere Mismatch-Problem in städtisch geprägten Kreisen lässt sich erklären durch

- das (arbeitslose) Arbeitskräfteangebot (höherer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund und Personen mit geringer Bildung),

- die Arbeitskräftenachfrage, die sich in immer stärkerem Maße in Richtung höherer Qualifikationen - zu Lasten Geringqualifizierter - verschoben hat; Gründe hierfür liegen im technischen Fortschritt, dem Strukturwandel und der Globalisierung,
- das Mobilitätsverhalten (Pendler), das sich zwischen den Qualifikationen unterscheidet. Pendeln lohnt sich aufgrund der geringeren Entlohnung für Geringqualifizierte sehr viel weniger als für Höherqualifizierte. Großunternehmen ziehen gleichzeitig höher qualifizierte Pendler an.

Der überdurchschnittliche Abbau des Mismatch in städtisch geprägten Kreisen lässt sich wahrscheinlich durch einen „Hartz IV“-Effekt nach 2005 erklären. Zunächst stieg die Arbeitslosenquote durch die Registrierung ehemaliger erwerbsfähiger Sozialhilfeempfänger an. Danach hat offenbar das Konzept des Förderns und Forderns gegenüber Langzeitarbeitslosen gewirkt, wobei die Aufschwungphase hier sicherlich hilfreich war.

Nicht untersucht wurde in der Studie der mögliche Einfluss der unterschiedlichen

Ausprägung des „sozialen Wohnungsbaus“ in den Kreisen der MRN.

Aus der Studie lassen sich zwei naheliegende Politikempfehlungen ableiten:

- Da die Verschiebung der Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen immer mehr in Richtung Höherqualifizierter, aufgrund des technologischen Fortschritts sowie der Globalisierung, anhalten wird (die momentane Finanz- und Wirtschaftskrise wird diesen Prozess eher noch beschleunigen), geht kein Weg an verstärkten Anstrengungen im Bereich Aus- und Weiterbildung – vor allem in städtisch geprägten Kreisen – vorbei.
- Wenn die ländlich geprägten Kreise tatsächlich von den Pendlerbewegungen (mit überdurchschnittlich vielen höher qualifizierten Arbeitnehmern) in die städtisch geprägten Kreise profitieren, müssen die städtisch geprägten Kreise Anreize für diese Personen setzen, ihren Wohnsitz in die Stadt zu verlegen. Eine wichtige Rolle können hier die Angebote zur Kleinkinderbetreuung spielen.

3.2 Das Ingeus-Konzept als PPP-Modell

Ingeus bezeichnet sich selbst als: „Internationaler Anbieter von Serviceleistungen rund um das Thema Arbeit statt Sozialhilfe“. Das Geschäftsmodell basiert stark auf hochqualifizierten und -motivierten Mitarbeitern mit ausgeprägter sozialer Kompetenz. Ingeus wurde 1989 in Australien durch Thérèse Rein gegründet. Nach der Expansion nach Großbritannien (2002), Frankreich (2005), Deutschland (2006) und Schweden (2009) folgt 2010 die Schweiz. Ingeus betreut in Großbritannien mehr als 100.000 Kunden, in Frankreich sind es ca. 20.000, in Deutschland ca. 8.700 und 1.500 in Schweden. In 54 Geschäftsstellen arbeiten rd. 1.000 Mitarbeiter/innen. In Deutschland ist Ingeus in Nürnberg, München und Berlin aktiv. Auftraggeber sind entweder die Arbeitsagenturen oder die ARGEn (Job-Center).

Das Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung untersucht in einer Evaluationsstudie, an der auch die ARGE München beteiligt ist, folgende Daten:⁹

- Zugangsbefragung München (aus zweiten 1.000 Kunden); fragebogenbasiert,
- Abgängerbefragung München (aus ersten 1.000 Kunden); strukturierte Telefoninterviews,
- Wirksamkeitsanalyse Nürnberg (aus ersten 1.000 Kunden).

Geplant ist eine Kosten-Nutzen-Analyse des Ingeus-Ansatzes auf der Basis der Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien der Bundesagentur für Arbeit.

Zwischenfazit der Eingangsbefragung (1)

Ingeus-Neukunden suchen überwiegend Vollzeitstellen und sind mit ihrer Lebenssituation eher unzufrieden. Es fehlen häufig die eigenen Ideen zur Verbesserung der beruflichen Situation gepaart mit einfacheren suchrelevanten Problemen, aber auch allgemeinen Problemen (Finanzen) und Versäumnissen (Gesundheit). ARGE-

Berater werden auf menschlicher Ebene positiv bewertet, Defizite werden jedoch in praktischer Hinsicht gesehen. Offenbar besteht Bedarf an einfachen praktischen Hilfen und teils eines Coaching auf der persönlichen Ebene.

Zwischenfazit der Abgängerbefragung (2)

Hohe Wiedereingliederung von Ingeus erweist sich (bereits in der kurzen Frist) als nur bedingt nachhaltig, liegt aber immer noch über den Werten der Eingliederungsbilanzen. Unterstützung durch Ingeus ist offenbar sehr bedarfsorientiert - praktische Hilfe, menschliche Komponente, viele Stellenangebote. Der Ingeus-Ansatz wird von der großen Mehrheit der Kunden nach kurzer Zeit gut (weniger häufig: sehr gut) aufgenommen und für hiesige Verhältnisse nicht als übertrieben empfunden. Kein Unterschied ist in der ex post Einschätzung nach Erwerbsstatus feststellbar.

⁹ Das Zwischenergebnis dieser Studie wurde am 15.07.2009 beim Forschungskolloquium der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und des Heinrich-Vetter-Forschungsinstituts präsentiert. Siehe hierzu: www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de

Zwischenfazit der Wirksamkeitsanalyse (3)

Abwesenheit von Vermittlungshemmnissen wirkt sich bis 300 Tage nach Programmende zunehmend positiv aus. Dennoch scheint der Ingeus Ansatz gerade für Schwer(st)vermittelbare geeignet – längere Arbeitslosigkeitsdauern (>1 Jahr) und höhere Zahl von Vermittlungshemmnissen haben kaum negativen Einfluss. Insbesondere gelingt es Ingeus, Schwer(st)vermittelbare auch in der zweiten Hälfte ihrer maximalen Betreuungszeit zu vermitteln. Aber auch hier wissen wir nicht genau, was ohne Ingeus mit den Menschen passiert (wäre).

Deskriptive Auswertungen deuten darauf hin, dass Ingeus (zumindest kurzfristig) ein wirksames Konzept zur Vermittlung von Problemgruppen des Arbeitsmarkts darstellt. Ingeus bedient das Bedürfnis der Kunden nach praktischen Hilfen bei der Jobsuche und nach respektvoller Behandlung. Da Lebenszufriedenheit stark mit Erwerbsstatus korreliert, kann der Ingeus Ansatz auch dann zu befürworten sein,

wenn er sich rein pekuniär nicht rechnen sollte. Letzteres muss eine mikroökonomisch basierte Kosten-Nutzen-Analyse auf Grundlage der „Integrierten Erwerbsbiografie“ (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) klären (nächster Projektschritt).

Zusammenfassend kommt die Studie zu folgenden vorläufigen Schlussfolgerungen:

- Eine hohe Betreuungsintensität erhöht die nachhaltige Integration in Arbeit.
- Die klassischen Zielgruppen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik profitieren von dem Ingeus-Konzept.
- Eine Kooperation von öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung ist insbesondere im SGB II-Bereich von Vorteil.

4. Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung?

4.1 Probleme mit der beruflichen Weiterbildung

Obwohl die Arbeitsmarktpolitik derzeit – also während der Krise – mit ihrem Instrumentarium des „Qualifizierungs-

Kurzarbeitergeldes“ maßgeblich zur Beschäftigungssicherung und zur Vermeidung von betriebsbedingter Kündigung beiträgt, sollte bereits jetzt über die Rolle einer präventiven Arbeitsmarktpolitik¹⁰ nach der Rezession nachgedacht werden. Diese sollte ein Konzept entwickeln, wie die anhaltenden Probleme der demografischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels nachhaltig gelöst werden können.

Erforderlich sind also neue Konzepte, die über das aktuelle Krisenmanagement hinausgehen und die Arbeitsmarktpolitik in die Lage versetzen, den demografisch und strukturell bedingten Mismatch auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft zu verringern. Aus der Wissenschaft fällt hier Günter

Schmid vom Wissenschaftszentrum Berlin mit seiner Theorie der Übergangsmärkte sowie mit seinen Vorschlägen zu einem Richtungswechsel von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung eine Vordenkerrolle zu.¹¹ Andrea Nahles hat diesen Gedanken unlängst in einem ZEIT-Interview aufgegriffen und sieht in einer sog. „**Arbeitsversicherung**“ eine entscheidende „Job-Vorsorge-Wirkung“: Sie kann vor Arbeitslosigkeit schützen, wenn darauf aufbauend eine „lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik“ konzipiert wird, die zu einer Steigerung der multiplen Kompetenzeignung von Erwerbspersonen führt. Dazu gehört sowohl ein Rechtsanspruch für alle Erwerbspersonen auf lebenslange Weiterbildung als auch auf eine entsprechende Weiterbildungsberatung¹²

¹⁰ Eine präventive Arbeitsmarktpolitik gehört zu den Fundamenten der aktuellen Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit. Siehe hierzu: Weise, F.-J., Alt, H., Becker, R.: „Gut gerüstet – Fundamente und Perspektiven einer modernen Arbeitsmarktpolitik“, Nürnberg, 2009.

¹¹ Schmid, G.: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik, in: WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, April 2008.

¹² Siehe: DIE ZEIT, Nr. 14 vom 26.03.2009.

Natürlich sind mit einer derart weitgehenden Job-Vorsorge auch finanzielle Risiken (z.B. höhere Lohnzusatzkosten, individuelle Beteiligung der Arbeitnehmer) in Betracht zu ziehen und sollten in eine Kosten-Nutzen-Analyse im Rahmen einer Machbarkeitsstudie Eingang finden. Unabhängig von den finanziellen Auswirkungen eines derart umfassenden Versicherungskonzeptes braucht es aber ein professionelles **Personal-Bildungs-Beratungskonzept**. Als Ergebnis dieses Konzeptes könnten damit nachhaltige Effekte auf dem Arbeitsmarkt (Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Steigerung der Produktivität, erleichterter Arbeitsmarktausgleich) erreicht werden, die in der Summe schon mittelfristig höher sind als ihre finanziellen Kosten. Dieses Thema steht in der nachfolgenden Beschreibung im Vordergrund.

Der Fokus der öffentlichen Arbeitsverwaltung lag in der Vergangenheit vorrangig

auf dem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt sowie der Beratung der Angebotsseite am Arbeitsmarkt (Berufsberatung Jugendlicher und Vermittlungsberatung Erwachsener). Die Praxis der Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III wurde wohl eher stiefmütterlich behandelt und legte ihren Schwerpunkt weitgehend auf Fragen der Personalsuche und -vermittlung.¹³

Die demografisch bedingte zunehmende Alterung der Belegschaft sowie die vorhandenen Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Arbeitsstellen einerseits und den Qualifikationsmerkmalen von Arbeitssuchenden andererseits stellen strukturelle Probleme dar, die nicht ausschließlich über Maßnahmen zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage gelöst werden können. Für den Arbeitsmarkt der Zukunft könnte im Rahmen einer Beschäftigungssicherung aktiv Einfluss auf die

¹³ Die Arbeitsberatung nach § 34 SGB III soll nach Absatz (1) dazu beitragen, die Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen über die Erteilung von Auskunft und Rat zu unterstützen (dazu gehört auch die Beratung zu Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung). Nach Absatz (2) soll die Beratung zur Gewinnung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für die Vermittlung genutzt werden.

strukturelle Entwicklung des Personals und der Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien genommen werden.

Der Gesetzgeber hat bereits zahlreiche Instrumente entwickelt, die Unternehmen bei der Qualifizierung des Personals unterstützen sollen. Die Inanspruchnahme in kleinen und mittleren Unternehmen (z.B. Jobrotation und Förderung der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, aber auch des **Qualifizierungskurzarbeitergeldes**) blieben zum Teil deutlich hinter den Erwartungen der Bundesagentur für Arbeit zurück¹⁴. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich das Beratungsangebot der Agenturen für Arbeit nicht ausreichend im Sinne des § 29 II SGB III in Art und Umfang am Beratungsbedarf der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter orientiert.

Durch eine Ausweitung des Beratungsangebotes mit Fokus auf die strategische Beratung der Arbeitgeber in Weiterbildungsfragen („Personal-Bildungs-Beratung“) für die Erwerbstätigen und aktiver Mitwirkung bei der operativen Umsetzung der gewählten Strategien könnte ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung am Standort Deutschland geleistet werden. Erfolgversprechend scheint dabei eine Weiterbildungspartnerschaft im Sinne von Public-Private-Partnership der einschlägigen Institutionen zu sein, z.B.:

- Bundesagentur für Arbeit: Präventive Arbeitsmarktpolitik,
- Unternehmen: Bedarfsentwicklung,
- Hochschulen: Quartäre Bildung,
- IHK/HWK: berufliche Fortbildung,
- Bildungsunternehmen/Volkshochschulen: Qualifizierungsmaßnahmen.

¹⁴ Ausgerechnet das Qualifizierungskurzarbeitergeld scheint bislang nicht besonders erfolgreich zu laufen. Siehe: Rauch, C.: Qualifizierung und Kurzarbeit: Wie erfolgreich sind die Instrumente der BA bei der Bewältigung der Arbeitsmarktkrise? In: www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de (Ringvorlesung am 15.07.2009). Die WAZ drückt es in einem Artikel vom 25.06.2009 noch drastischer aus: „Qualifizierung in Kurzarbeit bisher ein Flop“.

Die Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III sollte inhaltlich und in der praktischen Umsetzung entsprechend erweitert werden.

4.2 Lösungsansätze

4.2.1 Finanzierungsmodelle

Zur Finanzierung des „Job-Vorsorge-Konzeptes“ bieten sich auf den ersten Blick drei Möglichkeiten an:

- **Erhöhung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung**

Diese Variante liegt dem Vorschlag von Andrea Nahles zu Grunde.

- **Einführung einer „Weiterbildungsabgabe“**

durch die Unternehmen (in Anlehnung an die Ausgleichsabgabe nach SGB IX)¹⁵. Diese Variante hat Wolfgang Clement beim Wirtschaftsforum des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) am 26.06.2009 in Mannheim ins Spiel gebracht.

- **Mischfinanzierung nach dem Äquivalenzprinzip**

Die sorgfältige Abwägung einer nachhaltigen und für alle Beteiligten vertretbaren Finanzierung kann und soll an dieser Stelle nicht geleistet werden – sie bleibt einer regionalen Machbarkeitsstudie (siehe Abschnitt 4.2.3 unten) vorbehalten. Da die Realisierung des Job-Vorsorge-Konzeptes jedoch untrennbar mit der Finanzierungsfrage verbunden ist, sollen bereits hier einige Überlegungen angestellt werden.

Noch bis vor Kurzem galt die Inflexibilität des deutschen Arbeitsmarktes in Verbindung mit im internationalen Vergleich viel zu hohen Lohn- und insbesondere Lohnnebenkosten als die größte Bürde die Deutschland im Kampf um die Erhaltung und Verbesserung seiner internationalen Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft tragen muss. Die Stärkung der Arbeitnehmer-

¹⁵ Siehe hierzu: Ritz, H.-G.: Beschäftigungspflicht und Ausgleichsfonds als internationaler Sozialstaatsstandard in der Behindertenpolitik, in: MittAB 2/1997, S. 455 ff.

überlassung, die Hartz-Gesetzgebung, Lohnzurückhaltung seitens der Gewerkschaften und zuletzt die Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung von 6,5% im Jahr 2006 auf zukünftig voraussichtlich 3% und gegenwärtig (aufgrund der Wirtschaftskrise) sogar nur 2,8% können als wichtige und notwendige Schritte zur (noch nicht abgeschlossenen) Modernisierung des Arbeitsmarktes betrachtet werden. Vor diesem Hintergrund erscheint die Finanzierung des „Job-Vorsorge-Konzeptes“ über eine Erhöhung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung als gegen den aktuellen Trend gerichtet und zudem bei den neuen Mehrheitsverhältnissen im Bundestag politisch nicht durchsetzbar. Schließlich hat der Gedanke einer Trennung der Finanzierung von Sozialleistungen von den Lohnkosten viele Befürworter.

Zwar kann eine verpflichtende Weiterbildungsabgabe auch als implizite Erhöhung der Lohnnebenkosten verstanden werden. Allerdings enthält sie Elemente einer Internalisierung von externen Effek-

ten, die dadurch entstehen, dass nicht weiterbildende (genauso wie nicht ausbildende) Unternehmen von einem besser ausgebildeten Arbeitskräftepotenzial profitieren, ohne hierfür einen Beitrag geleistet zu haben. Es ist jedoch zu bezweifeln, ob die Finanzierung des Job-Vorsorge-Konzeptes allein durch eine Weiterbildungsabgabe möglich ist, wenn man die zusätzliche finanzielle Belastung von Unternehmen in vertretbaren Grenzen halten will. Als einer von mehreren Finanzierungsbestandteilen erscheint die Weiterbildungsabgabe bzw. ein Arbeitgeberanteil aber durchaus sinnvoll. Zum Problem könnte allerdings werden, dass sie mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden sein wird.

Die vorgenannten Finanzierungsvorschläge sehen die Finanzierungslast des neuen Job-Vorsorge-Konzeptes bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam (Nahles) oder bei den Arbeitgebern alleine (Clement). Die dritte vom HVFI selbst vorgeschlagene Finanzierungsalternative orientiert sich dagegen am **Äquivalenz-**

prinzip¹⁶, also an der Frage, wer von der zu „produzierenden“ Weiterbildung profitiert. Dies sind erstens die Arbeitnehmer, die ihr Humankapital und damit ihre Beschäftigungschancen und Einkommenserzielungsmöglichkeiten verbessern, zweitens die Arbeitgeber, die produktivere Arbeitskräfte zur Verfügung haben und drittens der Staat, dem aus einem besser ausgebildeten Arbeitskräftepotenzial und der damit geringeren Arbeitslosigkeit einerseits weniger Kosten für Lohnersatzleistungen entstehen und andererseits höhere Einnahmen aus Sozialbeiträgen zufließen. Entsprechend des entstehenden Nutzens sollten auch die Kosten auf die drei Säulen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat verteilt werden. Der Kostenbeitrag der Arbeitnehmer könnte entsprechend der sonstigen Sozialabgaben aus einem Arbeitnehmeranteil finanziert werden¹⁷.

Der Kostenbeitrag der Arbeitgeber sollte dagegen nicht in den Arbeitnehmeranteil an der Arbeitslosenversicherung integriert werden, sondern erst dann gezahlt werden müssen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, die dem Unternehmen Nutzen stiftet. Der Kostenbeitrag des Staates sollte aus Steuermitteln – also unter Einbeziehung sämtlicher, also auch der nicht sozialversicherungspflichtigen Steuerzahler – gedeckt werden.

Die prozentuale Verteilung der Kosten sollte sich an der Verteilung des Nutzens orientieren. Diesen ökonomisch fundiert abzuschätzen, ist eines der Ziele des für die Metropolregion Rhein-Neckar angedachten Pilotprojekts. Hierzu erscheint es zunächst angebracht, ein sinnvolles jährliches Weiterbildungsbudget je Erwerbsperson/Erwerbs-

¹⁶ Zu den theoretischen Grundlagen des Äquivalenzprinzips siehe z.B.: Brummelhoff, D.: Finanzwissenschaft, Oldenbourg Verlag, 8. Auflage, 2000.

¹⁷ Hierbei sollte jedoch sichergestellt werden, dass Erwerbstätige mit geringem Qualifikationsniveau, bei denen der Nutzen der Weiterbildung offensichtlich am höchsten ist, nicht überproportional an der Finanzierung beteiligt werden. Zumindest bei dieser Zielgruppe des Arbeitsmarktes müsste der Staat (BA) einen signifikant höheren Anteil an den Gesamtkosten übernehmen.

tätigem (ggf. differenziert nach bestimmten persönlichen Merkmalen wie z.B. Arbeitslosigkeitsrisiko, Qualifikationsniveau) im Sinne eines möglichst günstigen gesellschaftlichen Nutzen-Kosten-Verhältnisses zu bestimmen. Der gesamtgesellschaftliche Nutzen wird dabei aus den Teilnutzen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Staat ermittelt und das Verhältnis der Teilnutzen sollte sich in den von den drei Akteuren jeweils zu tragenden Kostenanteilen niederschlagen.

Neben dem jährlichen Weiterbildungsbudget ist auch die Bereitstellung eines Sonderbudgets für den Fall besonderer Härten wie z.B. betriebsbedingter Kündigungen zu erwägen. Eine Finanzierung wäre aus den Leistungen einer freiwilligen privatwirtschaftlichen Versicherung (im Stile einer Haftpflichtversicherung) denkbar, deren Beiträge von den Unternehmen zu bestreiten wären. Der Abschluss einer solchen Versicherung seitens des Arbeitgebers könnte Bestandteil des Arbeitsvertrages sein.

Das persönliche **Weiterbildungsbudget** sollte bedarfsgerecht aufgebaut und einge-

setzt werden können und bei Arbeitgeberwechseln in Höhe des Arbeitnehmer- und Staatsanteils übertragbar sein. Unternehmen sollten Arbeitnehmer gemeinsam mit unabhängigen Weiterbildungsberatern beim Entwurf individueller Weiterbildungspläne unterstützen. Wie eine professionelle Weiterbildungsberatung aussehen könnte, wird in den folgenden Abschnitten erläutert.

4.2.2 Personal-Bildungs-Beratung als PPP-Konzept

Die Personalbildungsberatung leistet einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur im Sinne des § 1 SGB III, indem sie Betriebe bei der Analyse betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, der Entwicklung von geeigneten Personalentwicklungsstrategien und deren Umsetzung unterstützt. Sie leistet durch die Aktivierung und Initiierung von Bildungsprozessen bei den Mitarbeitern einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Das Dienstleistungsangebot der Personalbildungsberatung umfasst insbesondere:

- Hilfen bei der Analyse der aktuellen und künftigen Anforderungen des Unternehmens an die Mitarbeiter,
- Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und Qualifizierungspotenzialen,
- Entwicklung geeigneter innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen und Unterstützung bei der Konzeption extern zu vergebender Maßnahmen,
- Unterstützung bei der Suche, Bewertung und Auswahl externer Qualifizierungsangebote,
- Mitwirkung an der Information des Personals und der Förderung der Mitwirkungsbereitschaft an Maßnahmen der Personalentwicklung,
- Beratung und Begleitung der Mitarbeiter bei der Realisierung von Bildungsangeboten,
- Evaluation umgesetzter Personalentwicklungsstrategien und ihrer Maßnahmen,
- Beratung über Instrumente der Arbeitsförderung zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungssicherung und Initiierung entsprechender Hilfen,

- Herstellung von Kontakten zu Bildungsanbietern und anderen Netzwerkpartnern sowie Verbesserung der Kommunikation zwischen den Beteiligten.

Ein besonderes Augenmerk soll hierbei Unternehmen und Branchen gelten, die sich derzeit in Umstrukturierungsmaßnahmen bzw. Krisensituationen befinden.

4.2.3 Pilotprojekt in der Metropolregion Rhein-Neckar?

Die Möglichkeiten und der Erfolg einer neu gestalteten Personalbildungsberatung könnten im Rahmen eines Pilotprojektes - begrenzt auf die Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) - evaluiert und erfolgreiche Ansätze später bundesweit übertragen werden. Die MRN scheint insbesondere aufgrund ihrer hohen Arbeitgeberdichte mit sehr unterschiedlichem Branchenmix sowie ihrer zahlreichen Bildungsträger und der erfahrungsgemäß guten Zusammenarbeit der regionalen Akteure (z.B. im Rahmen des Projekts „Vitaler Arbeitsmarkt“ der MRN) als Pilotregion sehr gut geeignet zu sein. Das Pilotprojekt könnte folgende Entwicklungsstufen enthalten:

Befragung von Personalverantwortlichen

Im ersten Schritt sollten ausgewählte Mitarbeiter/innen zum Themenfeld: „Qualifikations- und Arbeitskräftebedarf, Arbeitsvermittlung und – Arbeitsmarktberatung nach dem Ende der Rezession“ befragt werden. Aspekte der Befragung könnten sein:

- Ausmaß der Betroffenheit von der Krise und Handlungsalternativen der Firmen?
- Produktionsbehinderungen (z.B. Auftragsmangel, Fachkräftemangel, Produktionskapazitäten) in den nächsten 12 Monaten?
- Entwicklung der dualen Ausbildung – Stärkere Rolle des Hochschulsektors?
- Arbeitskräftebedarf nach Tätigkeitsfeldern und Qualifikationsebenen – Einschätzung der zukünftigen Nachfrage?
- Arbeitsvermittlung: Welche beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten sind - nach der Krise - besonders gefragt?

- Einschätzung der Arbeitsmarktpolitik: Kurzarbeit, berufliche Weiterbildung, Job-to-Job-Vermittlung, lokale Job-Börsen?
- Zugang zu nicht-gemeldeten offenen Stellen für Arbeitsuchende?¹⁸
- Bedeutung und Rolle der Arbeitsmarktberatung: Anforderungen an eine Unterstützung bei der Personalentwicklung?
- Zertifizierung von Lebensläufen? (Problem: Die Vergleichbarkeit der Lebensläufe ist nicht immer gegeben und der Wahrheitsgehalt nur schwer überprüfbar)?
- Ergänzung der Arbeitslosenversicherung um eine aktive Job-Vorsorge-Versicherung?

Curriculum für Personal-Bildungs-Berater

Im Rahmen eines neuen Masterstudiengangs – idealerweise mit gemeinsamer Akkreditierung durch die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und

¹⁸ Dazu gehört auch die Erarbeitung eines Konzepts, wie die Arbeitsvermittler der Agenturen für Arbeit und der Job-Center es besser schaffen können, den Stellenmarkt über das neue Vermittlungs-, Beratungs- und Informations-System der Bundesagentur für Arbeit (VerBIS) hinaus zu erschließen. Als erstes Beispiel hierfür dient das Hilfsmittel „Weblinks für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte am Arbeitsmarkt“. Siehe: <http://www.heinrich-vetter-forschungsinstitut.de/weblinks>

weiterer Hochschulen¹⁹ - sollte eine nachhaltige Wirkung der Qualifizierungsinhalte gelingen.²⁰ Inhalte könnten u.a. sein:

- Grundlagen beruflicher Bildung und betrieblicher Personalentwicklung (Berufskunde und System der beruflichen Bildung in Deutschland; Grundlagen der Beratung und Kommunikation; Personalmanagement und Personalentwicklung),
- Strategische Personalentwicklungsberatung (betriebliches Bildungsprofiling; Analyse betrieblicher Strukturen und Unternehmensumfelder; Ableitung von Qualifizierungsbedarfen; Entwicklung betrieblicher Personalentwicklungsstrategien; systematischer Einsatz von Hilfen und Förderinstrumenten; Instrumente der Personalentwicklung),
- Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer (individuelles Bildungsprofiling; Erarbeitung eines beruflichen Qualifikationskompasses; Analyse von Bildungspotenzialen; Auswahl und Initiierung geeigneter Maßnahmen; Begleitung bei der Umsetzung individueller PE-Strategien; Bildungsbegleitung; Mentoring, Coaching; Krisenintervention),
- Quartäre Bildung (Kompetenzbilanzierung; Karriereberatung; Arbeitsverträge, Einkommens- und Vermögensberatung),
- Beratung und Vertrieb (Consulting, Sales & Service Management, Kundenakquisition und -beratung, Vertriebs-/Verkaufstraining, Verhandlungen mit Entscheidungsträgern, Vertriebscontrolling).

¹⁹ Dadurch könnten außer den Mitarbeiter/innen der BA auch die wichtigen externen Akteure im System Arbeit erreicht werden.

²⁰ Die Nachhaltigkeit hängt insbesondere von der Reputation der Beratung ab, da sie ein ausgesprochenes Erfahrungsgut ist. Siehe hierzu: Konle-Seidl, R., Walwei, U.: Wandel der Arbeitsvermittlung durch Deregulierung: Mehr Reputation durch Marktöffnung? In: BeitrAB 250, IAB, S. 171-185 und Sell, S.: Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung. Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, Berlin (2006).

Bei der Umsetzung des Konzepts geht es auch um anspruchsvolle und neue Beratungsmethoden, wie z.B. Life Designing und Career Designing. Auch sollten die Methoden zukunftsbezogener Kompetenzbedarfserhebung, wie z.B. Boundary Spanning, vermittelt werden.

Berufsbild „Personal-Bildungs-Berater“

Personalbildungsberater unterstützen Betriebe bei der Analyse des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, der Konzeption geeigneter Personalentwicklungsstrategien und deren Umsetzung. Sie leisten durch die Aktivierung und Initiierung von Bildungsprozessen auch einen Beitrag zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Sie tragen daher dazu bei, die Beschäftigungsstruktur zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern.

Folgende Aufgaben und Tätigkeiten kommen für Personal-Bildungs-Berater in Frage:

- Überzeugung der Entscheidungsträger bei Unternehmen und Vorteilsüberzeugung von beruflicher und betriebli-

cher Weiterbildung bei Personalverantwortlichen und Mitarbeitern,

- Hilfen bei der Analyse der aktuellen und künftigen Anforderungen des Unternehmens an die Mitarbeiter,
- Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und Qualifizierungspotentialen,
- Entwicklung geeigneter innerbetrieblicher und Unterstützung bei der Konzeption extern zu vergebender Maßnahmen,
- Unterstützung bei der Suche, Bewertung und Auswahl externer Qualifizierungsangebote,
- Mitwirkung an der Information des Personals und der Förderung der Mitwirkungsbereitschaft an Maßnahmen der Personalentwicklung,
- Beratung und Begleitung der Mitarbeiter bei der Realisierung von Bildungsangeboten,
- Evaluation umgesetzter Personalentwicklungsstrategien und ihrer Maßnahmen,

- Beratung über Instrumente der Arbeitsförderung zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungssicherung und Initiierung entsprechender Hilfen,
- Herstellung von Kontakten zu Bildungsanbietern und anderen Netzwerkpartnern sowie Verbesserung der Kommunikation zwischen den Beteiligten.

Im letzten Schritt sollte mit einer Machbarkeitsstudie die bundesweite Übertragbarkeit des Konzepts überprüft werden.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Beitrag beschreibt zunächst die Krise auf dem Arbeitsmarkt samt ihrer Ursachen und zeigt kurz- und langfristig wirkende Wege aus der Krise auf. Der Schweregrad der Arbeitslosigkeit wird am Ausmaß und der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit sichtbar. Dazu legen die Autoren zwei Untersuchungen vor, die am Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung durchgeführt werden. Dabei geht es zum einen

um die Analyse der Langzeitarbeitslosigkeit in der Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) und zum anderen um ein Public-Private-Partnership Konzept zur schnelleren und nachhaltigeren Integration in den Regionen München und Nürnberg.

Ein Ergebnis der Analyse der Langzeitarbeitslosigkeit in der MRN ist, dass

- städtisch geprägte Kreise ein höheres Mismatch-Problem (Nebeneinander von offenen Stellen und Arbeitslosen) bzw. eine geringere Matching-Effizienz aufweisen,
- in städtisch geprägten Kreisen zwischen Mitte 2005 und Ende 2008 das Mismatch-Problem stärker reduziert wurde als in ländlich geprägten Kreisen. Dieses positive Ergebnis trifft besonders für Mannheim zu.

Als vorläufiges Zwischenergebnis der Ingeus-Studie zur Integration von Langzeitarbeitslosen kann festgehalten werden:

- Eine hohe Betreuungsintensität erhöht die nachhaltige Integration in Arbeit.
- Die klassischen Zielgruppen des Arbeitsmarktes profitieren vom Ingeus-Konzept.

- Eine Kooperation von öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung ist insbesondere im SGB II-Bereich von Vorteil.

Eine verstärkte und systematisch weiterentwickelte berufliche Bildung, auch auf Hochschulniveau („Quartäre Bildung“), eine professionelle „Personal-Bildungs-Beratung“ verbunden mit einer „Job-to-Better-Job-Vermittlung“ sowie ein an den individuellen Fähigkeiten von Langzeitarbeitslosen orientiertes Integrationsmanagement sind für die Regenerierung des Arbeitsmarktes nach der Rezession notwendiger denn je.

Eine professionelle, unabhängige Personal-Bildungs-Beratung könnte mittelfristig über einen PPP-Masterstudiengang mit einem gemeinsam akkreditierten Curriculum der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und weiterer Landeshochschulen entstehen.

Zur Finanzierung einer umfassenden Job-Vorsorge für Erwerbspersonen erscheint eine Mischfinanzierung auf der Basis des Äquivalenzprinzips am besten geeignet,

um Effektivität und Effizienz der beruflichen Weiterbildung zu gewährleisten.

In einer (regionalen) Machbarkeitsstudie sollte eine optimale Struktur des Gesamtkonzeptes skizziert, die finanziellen und personellen Auswirkungen abgeschätzt sowie Rückschlüsse auf die Effektivität und Effizienz eines solchen Job-Vorsorge-Konzeptes gezogen werden.

Das Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V. für Arbeit und Bildung (HVFI) bietet seine Mitwirkung an, die Chancen und Risiken einer erweiterten Job-Vorsorge und Job-Mobilität („Flexicurity“) zu erforschen und ggfs. ein Pilotprojekt in der Metropolregion Rhein-Neckar zu evaluieren.

Teilnehmer des Bewerbercenters des VFBB in Schwetzingen, im Auftrag der Agentur für Arbeit Mannheim



Hermann Genz / Walter Werner

Innovative Praxis öffentlicher Beschäftigung



1. Einführung

Es fällt nicht leicht in Zeiten, in denen Millionen von Menschen um ihre Arbeitsplätze bangen, Hunderttausende zwangsweise in Kurzarbeit gezwungen wurden und Tag für Tag neue Meldungen über die unglaublichen Praktiken der Wirtschafts- und Finanzeliten öffentlich werden, den Blick auf Innovation in der Beschäftigungspolitik zu richten.

Wir sind davon überzeugt, dass gerade die aktuelle Situation der richtige Zeitpunkt ist, jetzt endlich korrigierend in den Arbeitsmarkt einzugreifen und offensiv Beschäftigung für diejenigen Opfer der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise zu organisieren, die bei einem – wann auch immer kommenden – Aufschwung kaum eine Chance auf eine dauerhaft existenzsichernde Arbeit erhalten werden.

Deutlicher als jemals zuvor ist klar: Nicht die Wirtschaft wird Vollbeschäftigung schaffen, sondern Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik haben sich dieser Aufgabe zu stellen. Der Staat ist gefordert, die ungezügelteren Märkte zu regulieren. Das ist nicht neu, weil es bislang noch nie einen unregulierten Arbeitsmarkt gab, wie wir von dem Nobelpreisträger Douglas C. North wissen.²¹ Die Deregulierung der vergangenen Jahre hat die Gewichte aber zu Lasten der Arbeitnehmer und Arbeitslosen verschoben, sodass es nunmehr einer Gegensteuerung bedarf.

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit ist nicht ökonomisch, sondern sozial zu lösen. Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, wie sich öffentlich geförderte Beschäftigung innovativ und bedarfsdeckend ausbauen lässt.

²¹ North, Douglas C., Transaction Costs, Institutions and Economic History, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswirtschaft, Journal of Institutional and Theoretical Economics, Vol. 140, 1984, S. 8 ff.

2. Öffentliche Beschäftigungspolitik in der aktuellen Krise

Was wir gegenwärtig im Jahr 2009 erleben, verschlägt uns schlicht und einfach die Sprache. Die Dimensionen, in denen öffentliche Haushalte Hunderte von Milliarden in die Finanzwirtschaft und Industrie pumpen, sind schier unvorstellbar. Geld, das nicht vorhanden ist und bei dem fraglich ist, ob ihm ein realer wirtschaftlicher Gegenwert, ob Güter oder Leistungen, gegenüber stehen.

Mehr als zwei Jahrzehnte haben wir uns mit Haushaltskonsolidierung, Personalkostenreduzierung und Sparkonzepten der öffentlichen Hände herumgeschlagen und waren auch kurz davor zu glauben, dass für noch so wichtige soziale Aufgaben die dringend benötigten Haushaltsmittel fehlen. Restriktionen im Gesundheitswesen, Praxisgebühr und Zuzahlung bei notwendigen Medikamenten, leere Rentenkassen und private Altersvorsorge (bei der etliche Sparer nun erleben, dass die versprochenen Renditen in dubiosen Anlagen verzockt sind), gekürzte Arbeits-

losengelder und Einsparung bei anderen Sozialleistungen und nun das ... Milliarden für Milliardäre, Zocker und Boni-Abkassierer.

Und die nachgelieferte Begründung: Dies alles sei systemrelevant!

An dieser Stelle wäre es notwendig, die Systemrelevanz der Banken, Fonds und die Finanzierungslogik multinationaler Unternehmen genauer unter die Lupe zu nehmen, aber das wäre ein anderes Buch. In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf die Systemrelevanz von Arbeit und Arbeitslosigkeit.

Seit Anfang der achtziger Jahre beobachten wir unter den Schlagworten Deregulierung und Flexibilisierung einen fortschreitenden Abbau von Schutzbestimmungen zu Lasten der Arbeitnehmer. Die Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse (1985), die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (1988), die massive Ausweitung von Überstundenregelungen durch Lockerung des Arbeitszeitgesetzes (1994) sind nur einige Etappen im Abbau arbeitsrechtlicher Standards.²²

Arbeitslosigkeit hatte immer schon auch eine ordnungspolitische Funktion: die Disziplinierung abhängig Beschäftigter. Wenn der Verlust von Arbeit droht, lassen sich Löhne und Arbeitsbedingungen einschränken. Das haben wir in den vergangenen Jahren in immer schärferer Form erlebt. Da haben ganze Belegschaften auf große Anteile ihrer Löhne verzichtet, um das Überleben ihrer Betriebe zu sichern, haben vielfach Mehrarbeit und verschlechterte Arbeitsbedingungen in Kauf genommen und haben am Ende doch erlebt, dass ihre Betriebe ins Ausland verlegt wurden. Wir erinnern uns an Nokia und viele andere oder aktuell an Quelle und Karstadt.

Kerngesunde Unternehmen, deren Manager sich mit Winkelzügen Boni und andere Vorteile verschafften, indem sie den Unternehmen das Kapital entzogen, haben die Existenzen ganzer Belegschaften gefährdet. Vielfach genügte die Ankündigung von Personalabbau, um an den Börsen Kursgewinne zu realisieren und

damit weitere Sonderzahlungen an das Management zu begründen. Nur in Ausnahmefällen und bei entsprechendem öffentlichem Druck hat die Politik in diese ungezügelter Praktiken eingegriffen. Der Börsengang der Post und der Bahn, die wir schließlich alle schon einmal mit unseren Steuergeldern bezahlt haben, ist ein solches Beispiel, bei dem aber auch in Zukunft größte Skepsis angebracht ist.

Und der Staat? Er war beschäftigt mit ordnungspolitischen Regelungen für oder gegen die Arbeitslosen. Fast monatlich neue Regelungen, Handlungsprogramme, Restriktionen und Einsparungen. „Fördern und Fordern“ war das Motto, dem sich parteiübergreifend die Mehrheit der Politik verschrieb. Viel wurde geregelt, was das Fordern angeht. Nicht alles schlecht. Aber auf der Seite des Förderns fehlte es an den notwendigen Mitteln, um den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen flächendeckend und bedarfsgerecht Unterstützung, Qualifizierung, Ausbildung

²² Zerche, Jürgen, Schönig, Werner, Klingenger, David, Arbeitsmarktpolitik und -theorie, München 2000, 72f.

und wenn erforderlich, eine öffentliche Beschäftigung zu geben.

Wären nur annähernd vergleichbare Anstrengungen für einen ordnungspolitischen Rahmen der Finanzwirtschaft geschaffen worden, hätte es jene Produkte nicht gegeben, die nur aus Luft bestanden. Eine Finanzkrise mit solchen Dimensionen wäre uns erspart geblieben.

Eines haben wir gelernt: Es war richtig, den ungerechtfertigten Bezug von Transfergeldern und Leistungsmissbrauch im Hartz IV-Bezug beim Namen zu nennen, weil eine Solidargesellschaft von jedem verlangen kann seinen möglichen Beitrag zum Gemeinwohl zu erbringen, wenn er dazu in der Lage ist. Es ist jetzt an der Zeit über die Reputation von Managern in eben solcher Deutlichkeit zu reden, wie dies berechtigt bei „Florida-Rolf“ geschehen ist. Die Maßlosigkeiten von Kapitaleignern und Managern haben gezeigt, dass der Staat hier unbedingt rechtliche Regelungen zur Diszi-

plinierung braucht, die er den Arbeitslosen auf der anderen Seite der Gesellschaft längst aufgelegt hat. Am dringlichsten ist es Transparenz herzustellen und eine Antwort auf die in der Gesellschaft wahrgenommene Gerechtigkeitslücke zu geben. Nur auf dem Boden von Verschleierung, Undurchsichtigkeit und mangelnden Informationen können sich jene Praktiken entwickeln, die uns in diese Krise gebracht haben.

Es wird wohl nicht anders gehen, als nunmehr durch staatliche Gelder zu retten, was zu retten ist. Das muss dann aber auch und vor allem für jene gelten, die durch die Krise ihre Arbeit verlieren oder denen die Krise den Weg in Arbeit verbaut. Es ist an der Zeit auch für die Arbeitslosen ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen, damit sie in Würde einer Arbeit nachgehen können, von der sie und ihre Familien auch leben können. Nach den Prognosen der Bundesregierung selbst²³ wird die Erwerbstätigkeit im Jahresdurchschnitt 2009 um rund 500.000 Personen

²³ Bundesregierung, Nationales Reformprogramm Deutschland 2008 bis 2010. Umsetzungs- und Fortschrittsbericht 2009, Bundestags-Drucksache 16/13940 vom 06.08.2009, S. 3.

sinken und die Arbeitslosigkeit steigen. „Die deutsche Wirtschaft befindet sich derzeit in der schärfsten Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik und der rapide Rückgang der Auftragseingänge ist noch nicht zum Stillstand gekommen.“²⁴ Das erfordert enorme Mittel der öffentlichen Hände, die sich aber als lohnende Investition erweisen, weil die Folgen langanhaltender Arbeitslosigkeit bekanntlich noch höhere Kosten verursachen.

Es ist nicht nachvollziehbar, beispielsweise Opel mit 850 Mio. Euro (650 Mio. Euro Staatsbürgschaft und 200 Mio. Euro Kredit der Kreditanstalt für Wiederaufbau) zu subventionieren, wo für jeden Arbeitsplatz im Ernstfall rd. 300.000 Euro staatliche Förderung fällig werden, wenn auf der anderen Seite die Arbeitslosen mit äußerst schmalen Förderbeträgen den Weg in den Arbeitsmarkt schaffen sollen.

Der Bundeshaushalt sieht im Jahr 2009

für die Förderung der Eingliederung aller SGB II-Leistungsbezieher Mittel in Höhe von 6,6 Mrd. Euro vor. Heruntergebrochen auf die örtlichen Grundversicherungsstellen ergibt dies Beträge, die in keinem Vergleich zu den vorhin genannten Summen stehen. Das Mannheimer Jobcenter kann beispielsweise nur ca. 2.000 Euro in die Integration eines Langzeitarbeitslosen investieren. Das reicht hinten und vorne nicht.

Wenn Politik ihre Legitimation nicht verlieren will, muss sie Beschäftigungsprogramme durchführen, die insbesondere der Million langzeitarbeitsloser Menschen echte Teilhabe gewährleistet und ihnen ein Arbeitseinkommen ermöglicht, mit dem sie ihre Familien selbständig ernähren können. Was den Opelanern recht ist, das muss für die Opfer der Globalisierung billig sein. Langzeitarbeitslose gehören in diesen Zeiten ebenso in das Blickfeld der Öffentlichkeit wie die Arbeitnehmer von Opel oder Conti.

²⁴ Bach, Hans-Uwe, Gartner, Hermann, Hummel, Markus, Klinger, Sabine, Rothe, Thomas, Spitznagel, Eugen, Zika, Gerd, Projektion 2009: Arbeitsmarkt im Sog der Rezession, IAB-Kurzbericht 6/2009.

Vgl. auch: Bach, Hans-Uwe, Hummel, Markus, Klinger, Sabine, Spitznagel, Eugen, Zika, Gerd, Arbeitsmarkt-Projektion 2010: Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen, IAB-Kurzbericht 20/2009.

Es ist aber auch an der Zeit, dass die ca. 1.000 Beschäftigungsunternehmen, die jährlich rund 250.000 Beschäftigte in einem „komplementären Arbeitsmarkt“ beschäftigen, eine verlässliche Unterstützung durch den Staat erhalten, ähnlich wie dies z. B. in der Behindertenhilfe für die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) längst geschieht. Die bisherige ausschließlich personenbezogene oder programmbezogene Förderung lässt eine kontinuierliche Integrationsarbeit in den Beschäftigungsunternehmen nicht zu. Deshalb benötigen wir eine Grundfinanzierung für diese Unternehmen, weil sie mit ihren Beschäftigten wichtige Aufgaben für das Gemeinwohl ausführen. Die Thesen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zur Teilhabe an Erwerbsarbeit von 2009²⁵ enthalten hierzu brauchbare Vorschläge, die der Gesetzgeber aufgreifen sollte.

Es zeugt von unternehmerischem Geist und sozialwirtschaftlicher Kompetenz gemeinnütziger Beschäftigungsträger, dass sie sich trotz schwieriger Fördersituation und Wettbewerbsdruck durch Billiganbieter der Weiterbildungsbranche behauptet haben.

Ob ein „Dritter Sektor“ notwendig ist, wie dies Rifkin vorgeschlagen hat²⁶, sei dahin gestellt. Wir plädieren ausdrücklich für eine Beschäftigung zwischen Staat und Markt. Es gibt hinreichend öffentliche Aufgaben, die brach liegen und sich für Menschen eignen, die den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind. Insbesondere der Sozial-, Gesundheits- und Umweltbereich bietet hier jede Menge sinnvoller Arbeit, die bislang nicht finanziert und nicht erledigt wird. Kreativität und Innovation sind besonders in der Krise gefragt.

²⁵ Der Paritätische, Teilhabe an Erwerbsarbeit sichern, 29.05.2009.

²⁶ Rifkin, Jeremy, Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt 1995, 180 ff.

²⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesbericht Forschung und Innovation 2008, Bonn, Berlin 2008.

3. Innovation und öffentliche Beschäftigungsförderung

Mit der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit gerät die Politik zunehmend unter Handlungsdruck. Die herkömmlichen Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik haben nur begrenzte Beschäftigungseffekte. Gefragt ist Kreativität der öffentlichen Hand bei der Schaffung neuer Arbeit in gesellschaftlich wichtigen und innovativen Beschäftigungsfeldern. Innovation²⁷ ist dabei mehrdimensional zu verstehen: subjektiv als originelles Denken zur Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, objektiv als Struktur und Prozess, wie Produkte und Dienstleistungen zur Umsetzungsreife gebracht werden. Der VFBB hat hier in der Vergangenheit schon Pionierarbeit geleistet, z.B. bei der Energiegewinnung, der Entwicklung einer Solarlampe oder eines Abwasserreinigungssystems. Innovation in der Beschäftigungsförderung heißt Gewinnung vielfältiger Perspektiven zur Bewältigung betrieblicher Probleme und Herausforderungen und mehr Sensibilität für neue Produkte, Programme und Adressaten.

Im Bundestagswahlkampf 2009 hatte das Programm „Arbeit für Alle“ wieder Konjunktur, weil die Parteien der großen Koalition - und nicht nur die - sich damit die Gunst der Wähler sichern wollten. Die Kanzlerin hält eine Vollbeschäftigung für möglich und der Vizekanzler legt ein Programm vor, das bis 2020 mindestens vier Millionen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen soll. Was auch immer an unterschiedlichen Programmen durch die Parteien favorisiert wird, Konsens sollte darüber bestehen, auch die nötigen Mittel zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bereit zu stellen.

„Arbeit für Alle“ war auch der programmatische Titel für ein Beschäftigungskonzept, das der VFBB vor rund zehn Jahren in die kommunalpolitische Diskussion gebracht hat, um Arbeitslosen tariflich bezahlte Arbeit zu ermöglichen. Das Programm fand damals zwar nicht die gewünschte Resonanz, hat an Aktualität aber nichts verloren. Im Kern geht es darum: Der Staat soll Arbeit und nicht Arbeitslosigkeit finanzieren. Das ist auch volkswirtschaftlich sinnvoller.

Es mangelt nicht an Modellen und Konzepten, wie ein solches Programm umgesetzt werden sollte. Und es mangelt schon gar nicht an den notwendigen Aufgaben und Bereichen, die Arbeit nötig haben. Es geht um die Schaffung von neuer Arbeit, die zwischen Staat und Markt angesiedelt werden muss. Und da ist mehr gefordert als das Arbeitsmarktprogramm, das die Bundesagentur für Arbeit mit ihrem Repertoire an beruflichen Bildungs- und Eingliederungsmaßnahmen vorhält.

4. Innovative Praxis öffentlicher Beschäftigungsförderung - Fallbeispiel Mannheim

Die ARGE Jobcenter Mannheim hat einige Ansätze innovativer Beschäftigung auf den Weg gebracht, die vom Standard der BA-Norm abweichen. Diese Konzepte, Projekte und Programme sind in der Stadt Mannheim oder in der Metropolregion Rhein-Neckar entwickelt

und ausgehandelt worden und knüpfen direkt an lokalen oder regionalen Besonderheiten an.

So gibt es in Mannheim 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von denen ein Viertel dem Niedriglohnbereich zuzurechnen ist. Mitte 2009 gab es rund 14.500 Bedarfsgemeinschaften mit 28.000 Bezieher/innen im SGB II-Bezug. 40 % der Hartz IV-Bezieher sind Ausländer, einen Migrationshintergrund haben vermutlich die Hälfte. 45 % von ihnen sind langzeitarbeitslos. Die Hälfte hat nur einen Hauptschulabschluss, ein weiteres Drittel hat überhaupt keinen Schulabschluss. Drei Viertel haben keine Berufsausbildung. Ein Viertel zählt zu den Aufstockern, denen das Erwerbseinkommen nicht zur Existenzsicherung ausreicht: arm trotz Arbeit! Das ist - holzschnittartig beschrieben - der Personenkreis, für den wir dringend einen Ausbau der öffentlichen Beschäftigungsförderung benötigen.²⁸

²⁸ Stadt Mannheim, SGB II-Aufstocker/innen - Niedriglohnfolgen, Kundenstruktur, Fallbeispiele, Informationsvorlage Nr. 751/2008.

Die starke Nachfrage anderer ARGEn, Kommunen und Projektträger an die Mannheimer ARGE zeigt, wie hoch die Neugier an innovativen Arbeitsprojekten ist und dass sie auch andernorts entsprechende Impulse auslösen können.

Als Beispiele für das Mannheimer Programm öffentlicher Beschäftigungsförderung²⁹ werden hier vorgestellt:

- das Programm Jump Plus zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen,
- das Programm „Neue Jobs in der Wohnungswirtschaft“³⁰ für Wohnbetreuung bei der größten Wohnungsgesellschaft in Baden-Württemberg,
- das „Job-Integrationsprogramm 50plus“ zur Integration älterer Langzeitarbeitsloser mit dezentralen JobBörsen zur Arbeitsplatzakquisition und Arbeitsvermittlung direkt im Stadtteil,

- ein systemischer Ansatz zur Verbesserung der Beschäftigung in einem ganzen Stadtteil und
- ein Qualifizierungsprogramm für das Fallmanagement bzw. Integrationsmanagement, das die Mitarbeiter/innen instand setzt, diese Konzepte, Prozesse und Programme auch proaktiv und professionell umzusetzen.

Das „Sonderprogramm des Bundes zum Einstieg arbeitsloser Jugendlicher in Qualifizierung und Beschäftigung - **Jump Plus**“ vom Juni 2003 hat das Sozialamt Mannheim gemeinsam mit dem Arbeitsamt dazu genutzt, im Vorgriff auf die Einführung des SGB II „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (Hartz IV) mit allen Beschäftigungsträgern in der Stadt niedrigschwellige Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote für junge Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfebezieher/innen einzurichten. Anfang 2005 hat dann das neu

²⁹ Vgl. hierzu auch: Genz, Hermann, Werner, Walter, Jobcenter und Fallmanagement. Herzstücke der Arbeitsmarktreformen, in: Franz Egle, Michael Nagy (Hg.), Arbeitsmarktintegration. Grundsicherung - Fallmanagement - Zeitarbeit - Arbeitsvermittlung, Wiesbaden 2008, 2. Auflage, S. 173 - 258.

geschaffene Jobcenter Junges Mannheim in der ARGE Jobcenter Mannheim ein Sofortangebot mit 700 Arbeitsplätzen in 40 verschiedenen Arbeitsfeldern und fast allen nachgefragten Berufen vorwiegend in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes geschaffen. Damit ist von Anfang an der Rechtsanspruch arbeitsloser Jugendlicher nach § 3 SGB II auf sofortige Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheiten für junge Menschen eingelöst und nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“ der Grundsatz „Ohne Eigenleistung kein Geld“ eingeführt worden. Dieses Projekt wurde dann - zunächst als Pilotprojekt vom Bundesarbeitsministerium als „Blaupause für Jobcenter für Jugendliche“ gefördert - die Basis für das heute noch vorbildliche Kooperationsystem Jobcenter und Beschäftigungsträger zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen. In der Bilanz dieses An-

satzes ist deutlich geworden: „Ausschließlich arbeitsmarktbezogene Integrationsstrategien greifen zu kurz. Ohne flankierende Maßnahmen zur persönlichen und sozialen Stabilisierung fehlt die Basis für wirkungsvolle berufliche Integrationsmaßnahmen.“³⁰ Wesentliche Erfolgsfaktoren für ein solches beruflich-soziales Integrationsprogramm sind ein Sofortangebot an Beschäftigung und Bildung, die konsequente individuelle Förderung und die dichte Betreuung durch Fallmanagement, eine aufsuchende Hilfe sowie die Mobilisierung aller relevanten Arbeitsmarktakteure für das gemeinsame Integrationsziel.

Das im Jahr 2005 vom Jobcenter Mannheim initiierte Projekt „**Neue Jobs in der Wohnungswirtschaft**“³¹ hatte eine doppelte Zielsetzung:

- die Erschließung eines neuen Beschäftigungsfeldes bei Wohnungsgesellschaft-

³⁰ A.a.O., S. 208.

³¹ Stadt Mannheim, Projekt „Neue Jobs in der Wohnungswirtschaft“ – ARGE Jobcenter Mannheim Preisträger beim Wettbewerb „Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Informationsvorlage Nr. 627/2005.

ten, d.h. wohnbegleitende Dienstleistungen durch „Wohnbetreuer“ für Mieter/innen in großen Wohnanlagen (Einkaufsservice, Botengänge, Reparaturen, Gewähr für Sicherheit und Sauberkeit, Haushaltshilfen, Betreuung, Instandhaltung von Grünanlagen und Spielgeräten, Streitschlichtung etc.),

- die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse für ältere Langzeitarbeitslose im allgemeinen Arbeitsmarkt mit einer dauerhaften Beschäftigung bis zum Renteneintritt.

Das Projekt wurde mit der GBG – Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft, der IG-Metall und in der Metropolregion Rhein-Neckar mit dem Netzwerk Arbeitsmarktpolitik „Vitaler Arbeitsmarkt“ abgestimmt. Während der dreijährigen Projektlaufzeit wurden 53 Wohnbetreuer/innen eingesetzt, von denen die GBG im Anschluss 30 in eine feste Anstellung übernommen hat. Das Projekt hat mit seinem innovativen

Ansatz bereits einige Nachahmer bei anderen Wohnungsgesellschaften gefunden, da es sich in einer Bilanz einer vorausschauenden Wohnungsgesellschaft auch wirtschaftlich rechnet.

Mit dem „**Job-Integrationsprogramm 50plus**“³² will das Jobcenter Mannheim 1.000 ältere Langzeitarbeitslose in drei Jahren (2008 bis 2010) in Mannheim dauerhaft in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterbringen. Sein besonderes Markenzeichen erhält das Programm durch die unmittelbare Arbeitsplatzakquisition und Arbeitsvermittlung dezentraler JobBörsen bei kleinen und mittleren Unternehmen direkt im Stadtteil. Dazu werden über persönliche Ansprachen Arbeitgeberkontakte aufgebaut und intensiviert und Arbeitgeber gezielt für die Einstellung älter Arbeitnehmer/innen sensibilisiert. Die Arbeitsvermittlung läuft über ein passgenaues Matching,

³² Stadt Mannheim, Job-Integrationsprogramm 50plus - Förderung 2008 bis 2010 durch den Bund, Informationsvorlage Nr. 098/2008.

bei Bedarf wird arbeitsplatzbezogen qualifiziert. Von der JobBörse werden die Älteren beim betrieblichen Integrationsprozess begleitet und auch nachbetreut.

Die Mannheimer JobBörsen haben nach ihrer flächendeckenden Einführung vor drei Jahren mittlerweile unter Beweis gestellt, dass sie mit diesem System erfolgreich in Arbeit integrieren können: die Akzeptanz ist heute sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Bewerberseite da. Die Bilanz von Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist beachtlich, und zwar für alle Arbeitssuchenden und Arbeitslosen, nicht nur für die Älteren.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert dieses Projekt - wie bereits das vorangegangene Projekt bei der GBG - im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“.

Das vom Jobcenter im Jahr 2007 in Gang gesetzte **Stadtteil-Integrationsprojekt**³³ geht von der Annahme aus, dass eine

erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Menschen mit einer erheblichen Distanz nur gelingen wird, wenn über die arbeitsmarktbezogenen Integrationsmaßnahmen hinaus ihre Lebenswelt, ihr Milieu, ihr Sozialraum in den Blick genommen werden. Sozialraumorientierung muss Leitprinzip für die Gestaltung von Lebenslagen und Entwicklungschancen werden, wenn öffentliche Beschäftigungspolitik und Bildungsplanung wirksam gegen Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung steuern wollen. Ein integriertes Vorgehen, in das auch die Wirtschaftsförderung, Stadt(teil)-entwicklung mit ihren städtebaulichen Erneuerungsgebieten oder Soziale Stadt-Projekten, die Wohnraumversorgung und weitere Planungsbereiche auf kommunaler Seite einbezogen sind, kann hier nur die Kommune zu Wege bringen. Eine zentralistische und sektorale Arbeitsmarktplanung aus der Nürnberger Schaltzentrale der Bundesagentur ist hier völlig fehl am Platz und wird der Struktur und Komplexität lokaler Lebenslagen nicht gerecht.

³³ Stadt Mannheim, Stadtteilprojekt Hochstätt..., Informationsvorlage Nr. 685/2008.

Das Stadtteilprojekt kam im Zuge der Debatte um eine effektive Strategie zur Bekämpfung der Kinderarmut am „Runden Tisch Kinderarmut“ zustande. Dazu hat das Jobcenter in dem ausgewählten Stadtteil Hochstätt mit rund 3.000 Einwohner/innen (Arbeitslosenquote über 20%, Migrantenanteil fast 50%) ein Sondersachgebiet eingerichtet und eine Intensivbetreuung aller Arbeitslosen und SGB II-Bedarfsgemeinschaften eingeleitet, denen durchgängig ein passendes Förderangebot unterbreitet wurde: neben Beschäftigung auch Sprachkurse und Integrationskurse.

Der Erfolg ließ nicht lange auf sich warten: die Eigenaktivitäten der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden wurden nachhaltig gestärkt, die Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres um mehr als die Hälfte gesenkt, fast 30 % konnten sich mit ausreichendem eigenen Einkommen aus dem Hartz IV-Bezug verabschieden, die Transferleistungen sind um ein Viertel gesunken.

Die systemischen Erfolgsfaktoren sind - neben der sozialraumorientierten und ganzheitlichen Vorgehensweise - auch hier die

Intensivbetreuung durch Fallmanagement, der individuelle Zuschnitt des Förderangebotes und die bedarfsdeckende Verfügbarkeit an Ressourcen und ihre flexible Einsatzmöglichkeit. Problematische Milieustrukturen sind ansatzweise aufgebrochen worden, Alternativen zur Passivität sind sichtbar geworden.

Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung solcher Konzepte, Programme und Projekte ist eine professionelle Qualifikation im **Fallmanagement**. Hier hat sich die ARGE Jobcenter Mannheim bereits in der Startphase des SGB II einen kompetenten Bildungspartner zur Durchführung eines berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengangs Fallmanagement gesucht - zunächst die SRH-Fachhochschule in Heidelberg, heute das Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut für Arbeit und Bildung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim. Die ersten 25 Mitarbeiter/innen des Jobcenters haben diesen Studiengang bereits erfolgreich absolviert und prädestinieren sich für Projekt- und Führungsaufgaben.

Fallmanagement wird gebraucht für die einzelfallbezogene Steuerung und die Aktivierung von Netzwerken für die individuelle Hilfeplanung bis zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung.

Fallmanagement umfasst standardmäßig die Prozessschritte Erstberatung, Profiling, Hilfeplanung, Eingliederungsvereinbarung, Leistungssteuerung und Wirkungskontrolle. Aber erfolgreiches Fallmanagement konfiguriert sich vor Ort; Fallmanagement sollte die gesamte Lebenswelt ins Visier nehmen und sich keineswegs begrenzen auf ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Fallmanagement ist genau so im Wandel wie die Lebenslagen seiner Adressaten. Gutes Fallmanagement verbündet sich am besten mit kommunaler Sozialplanung und Sozialberichterstattung, die ihm Lebenslagen, Infrastruktur und soziale Dienstleistungen professionell aufschließt und bewertet. Ein Beispiel ist der Mannheimer Sozialatlas, der für Fallmanagement ein wichtiges Instrument zur Vermessung der kleinräumigen Sozialstruktur ist.

5. Finanzierung öffentlicher Beschäftigungsförderung

Schon vor der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe haben Experten dafür geworben, eine Klausel in die neuen Gesetze festzuschreiben, die es ermöglicht, passive Leistungen in aktive Fördermaßnahmen umzuwandeln. Immerhin betragen die Aufwendungen des Bundes für die Leistungsbezieher SGB II deutlich über 40 Mrd. Euro im Jahr 2009. Hinzu kommen auch noch die kommunalen Aufwendungen.

Der Gesetzgeber hat bislang nicht den Mut gehabt, diese passiven Transferleistungen in vollem Umfang für die aktive Unterstützung von neuen regulär entlohnenden Arbeitsplätzen frei zu geben. Stattdessen hat er zaghaft zwei Programme aufgelegt, die nur ansatzweise in dieser Richtung wirken.

Das Bundesprogramm Kommunal-Kombi wurde zur Förderung von zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen geschaffen. Es wird nicht flächendeckend angeboten, sondern nur in Re-

gionen mit besonders hoher und verfestigter Arbeitslosigkeit (z.B. Pirmasens). Überwiegend wird es in den neuen Bundesländern genutzt.

Einen vergleichbaren Ansatz hat auch der Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II. Auch er zielt auf die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im gemeinwohlorientierten und gewerblichen Bereich. Zielgruppe dieses Programms sind Personen, die mindestens ein Jahr arbeitslos sind und noch mindestens zwei weitere Hemmnisse haben. Zusätzlich müssen die geförderten Personen nicht mehr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelbar sein. Bei strenger Auslegung der Ausführungsbestimmungen bleiben nur Personen förderfähig, die dem Grunde nach arbeitsunfähig sind, d.h. die regulären Pflichten eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages objektiv nicht erbringen können. Ein Widerspruch in sich, der den Fachleuten im Arbeitsministerium durchaus bewusst ist.

Die Regeldauer der Förderung beträgt 24 Monate, über eine unbefristete Be-

schäftigung wird derzeit debattiert. Die Entlohnung soll tariflich oder ortsüblich erfolgen. Zu diesem Lohn wird ein Zuschuss bis zu 75 % monatlich gezahlt.

Beide Programme greifen zu kurz und sind hinsichtlich ihrer Voraussetzungen zu eng. Deshalb entfalten sie auch nicht die von der Politik damit erhoffte Wirkung, einen wesentlichen Beitrag zur Abschaffung der Langzeitarbeitslosigkeit zu leisten. Hinzu kommt noch, dass der Beschäftigungszuschuss aus den Eingliederungsbudgets der Arbeitsgemeinschaften zu zahlen ist und diese Mittel ohnehin nicht ausreichen.

Deshalb sollte der Gesetzgeber nunmehr einen Schritt weiter gehen und die Passivleistungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die dem Gemeinwohl dienen, gänzlich freigeben. Erst das würde dazu führen, dass neue Arbeit in einer größeren Anzahl geschaffen würde. Sinnvoll wäre es sicherlich auch, den Förderzeitraum zu verlängern und damit den Trägern mehr Planungssicherheit und den Betroffenen mehr Planungssicherheit zu geben.

6. Fazit: Kreativität und Innovation in die Arbeitsmarktpolitik

Die aktuelle Krise, die sich aus der globalen Krise der Finanzmärkte zu einer massiven Wirtschaftskrise ausgeweitet hat, verändert nicht nur makroökonomische Strukturen, sondern hat auch Auswirkungen auf die Lebensformen auf der Mikroebene von Individuen, Haushalten und Unternehmen. Manche diagnostizieren hier bereits einen Umbruch des Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells³⁴, andere verbinden die Diagnose „ökonomische Rettungspakete reichen nicht“ längst mit der Forderung, Konjunkturprogramme umfassend auf gesellschaftliche Integration und Teilhabe Arbeitsloser auszurichten.

„Öffentlich geförderte Beschäftigung ist ein Ausdruck von Solidarität mit langzeitarbeitslosen Menschen. Im Mittelpunkt stehen deren berufliche und soziale Integration und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.“³⁵

³⁴ Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung, Zweiter Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands, Wiesbaden 2009.

³⁵ Arbeiterwohlfahrt, Für einen Differenzierten Arbeitsmarkt zur Integration langzeitarbeitsloser Menschen - Plädoyer der Arbeiterwohlfahrt, 2006. In die gleiche Richtung geht auch die „Gemeinsame Erklärung: Mehr Beschäftigung für Benachteiligte schaffen“ von DGB, AWO, PWV und DW vom 17.11.2006.

Arbeit zu finanzieren ist allemal günstiger als Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Aber das Management öffentlicher Beschäftigungsförderung braucht Kreativität und Gestaltungsfreiheit vor Ort, die ja auch vielerorts vorhanden ist.

Öffentliche Beschäftigungsförderung mit Zukunft, die bewußt an lokalen Eigenheiten ansetzt, muss sich aus unserer Sicht vor allem ausrichten an

- Biografien, Lebensläufen und Kompetenzen Arbeitsuchender und Arbeitsloser, die über Fallmanagement einen besseren Einstieg in Arbeit finden sollen,
- Milieus, Sozialräumen und Lebenswelten arbeitsloser Menschen, weil soziale Integration immer das notwendige Pendant beruflicher Integration ist,
- Bildung, Qualifizierung und lebenslangem Lernen, die mehr Flexibilität an die Anforderungen einer sich schneller wandelnden Arbeitswelt ermöglichen,

- Absicherung von Einkommensrisiken und Übergängen im Erwerbsverlauf, die ein Leben über dem Existenzminimum ermöglicht,
- Rahmenbedingungen, die ein innovatives Verhaltensrisiko und die Bereitschaft zur Übernahme von mehr Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung fördern.

So schlägt der Direktor der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin, Günther Schmid, die Einführung persönlicher Entwicklungskonten in der Arbeitslosenversicherung vor, die für Weiterbildung, Ausgleich reduzierter Arbeitszeiten und zur Überbrückung geminderter Verdienste verwendet werden soll.³⁶

Es gibt viele Ansatzpunkte für eine innovative öffentliche Beschäftigungsförderung; zwei Beispiele über den engeren Rahmen der Arbeitsmarktpolitik hinaus sollen dies abschließend verdeutlichen: die

Verschränkung und Nutzung des Programms Soziale Stadt und des modernisierten Vergaberechts für öffentliche Beschäftigungsförderung:

Das Städtebauförderungsprogramm „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf - **Soziale Stadt**“ ist im Jahr 1999 in der Kombination städtebaulicher und sozialer Maßnahmen als Antwort auf „überforderte Nachbarschaften“ aufgelegt worden. Mittlerweile wird es im zehnten Jahr mehr oder weniger erfolgreich durchgeführt. Die Abwärtsspirale in Soziale-Stadt-Gebieten - also dort, wo programmgemäß die meisten Hartz IV-Bezieher leben - wird sich wirksam nur aufhalten lassen, wenn die bisherige Programmstrategie als zentrale Programmkomponente die Beschäftigungsförderung aufnimmt. Das Auseinanderdriften sozialer Räume in der Stadt, die sozialräumliche Segregation und damit verbunden auch eine stärkere soziale Ungleichheit lässt sich nur verhindern, wenn nicht nur in Gebäude und soziale

³⁶ Schmid, Günther, Arbeit ohne Grenzen? Staatliche Instrumente moderner Arbeitsmarktpolitik, Vortrag in der Reihe „Moderner Staat: Vom Wandel der Grundlagen zu einem neuen Staatsverständnis“ an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Forum Berlin der Friedrich-Ebert-Stiftung am 22. Januar 2008.

Beziehungen, sondern auch in Arbeit investiert wird.³⁷

In jüngster Zeit ist der Bund mit dem flankierenden Sonderprogramm „Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort“ sowie mit der Kofinanzierung des ESF-Programms „BIWAQ: Soziale Stadt - Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ den Schritt genau in diese zukunftsweisende Richtung gegangen.

“Das Paradoxe an diesem Programm ist nur, dass die ganze Kreativität der Kommunen gefordert ist, um eine verfehlte Strukturpolitik des Bundes zur sozialen Spaltung lokal wieder auszubügeln.“³⁸

Mit dem Gesetz zur **Modernisierung des Vergaberechts** vom 20. April 2009, mit dem die Vorgaben der europäischen Vergaberichtlinien umgesetzt werden, erweitern sich die Möglichkeiten öffent-

licher Auftraggeber zur Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Belange. Nicht erst bei der Auftragsvergabe, sondern bereits im Vergabeverfahren kann die öffentliche Hand mit beschäftigungspolitischen Auflagen operieren (freiwillige Regelung): Schaffung von Arbeitsplätzen für Arbeitslose und Behinderte, gerechte Löhne/Tariftreue, Verbot der Kinderarbeit, Barrierefreiheit etc.³⁹

Steuerung öffentlicher Beschäftigung in der Kommune setzt aber auch Steuerbarkeit voraus. Hier sind ortsfremde Bundesnormen eher eine Bremse denn eine Hilfe. Die Bundesagentur für Arbeit hat zweifelsohne den stärksten Einfluss auf die Struktur- und Geschäftspolitik der ARGEn, die sie als Bundesbehörde durch einheitliche Vorgaben und Hinweise - die berühmten HEGA (Handlungsempfehlungen und Geschäftsanweisungen) - auch geltend

³⁷ Kaiser, Lutz C., Zehn Jahre Bund-Länder-Programm 'Soziale Stadt'. Wirkungen und Perspektiven eines sozial-integrativen Ansatzes der Stadtentwicklung, in: RaumPlanung, Nr 144 / 145, Juli 2009, S. 155-158.

³⁸ A.a.O., S. 157/158.

³⁹ Deutscher Städtetag in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hg.), Die Berücksichtigung sozialer Belange im Vergaberecht. Hinweise für die kommunale Praxis, Köln, Berlin, Bonn September 2009.

macht. Die Kommunen haben demgegenüber ihre Einflussmöglichkeiten über das Kommunalparlament, die Geschäftsführung und die Trägerversammlung.

Da konkurrieren dann in der Praxis Zielvereinbarungen mit operativen Mindeststandards, die Klassifikation in Betreuungsstufen mit der wirklichen Zusammensetzung des Kundenkreises, die strengen IT-Vorgaben für Handlungsabläufe der Mitarbeiter/innen mit angemessener Handlungsfreiheit im Einzelfall, ein durchdachtes Vier-Phasen-Modell der Kundenbeziehung mit mangelnder Übersetzung in eine teilweise sperrige Grundhaltung von Mitarbeiter/innen. Da gibt es „zu viel Steuermänner und zu wenig Ruderer“, wie der Arbeitsmarktreferent beim Landkreistag moniert hat⁴⁰ und einen Hang zur Überregulierung in der Nürnberger BA-Zentrale⁴¹. Der ständige Nor-

mierungs- und Anpassungsdruck erfolgt dabei in einem Beschleunigungsgrad, der dem System keine Ruhe lässt. Deutlich wird das zuletzt an der Einführung des - fachlich durchaus überzeugenden - Vier-Phasen-Modells zur Qualifizierung der ARGE-Mitarbeiter/innen für eine bessere Integrationsarbeit im August 2009:

Dieses Modell soll den bisherigen Ansatz, den SGB II-Bezieher/innen vorwiegend mit einem defizitorientierten Ansatz zu begegnen, auf einen Potenzialansatz umstellen, der stattdessen an ihren Stärken und Kompetenzen ansetzt. Allerdings ist das Vier-Phasen-Modell methodisch völlig überreguliert: mit vier Phasen (Profiling, Zielfestlegung, Strategieauswahl, Umsetzung), sechs Profillagen (Markt-, Aktivierungs- und Förderprofile als integrationsnahe Profillagen und Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungs-

⁴⁰ Keller, Markus, Zu viele Steuermänner, zu wenig Ruderer in den ARGEen?, in Der Landkreis 07./2009, s. 409-410.

⁴¹ Diese Kritik kommt vom Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit. Diese Normierungsleidenschaft zieht sich aber auch durch bis hin zu einer recht eigenwilligen Interpretation der Arbeitsmarktdaten.; vgl. hierzu den ironischen Kommentar bei: Idel, Stephan, „... die guten ins Töpfchen, die schlechten ins Kröpfchen!“ Kritik der arbeitsmarktpolitischen Vernunft oder Ein Märchen aus Nürnberg, Manuskript (bei den Autoren).

profile als komplexe Profillagen) und 30 vorbelegten Strategien bei der Auswahl aus dem Eingliederungskoffer der Arbeitsförderung. Hier wird virtuell eine Kundenstruktur für die Jobcenter konfiguriert, die den notwendigen Differenzierungsgrad der SGB II-Bezieher/innen mit durchschnittlich geringer Qualifikation, vielfach gesundheitlichen Einschränkungen und häufig langer Arbeitslosigkeitsdauer völlig überzeichnet. Allzuviel Sensibilität gegenüber den ARGE-Mitarbeiter/innen kommt allerdings nicht zum Ausdruck, wenn ein solches System in der Sommer-Urlaubsphase 2008 vor der ausstehenden Organisationsentscheidung des Bundes zur Zukunft der ARGE platziert wird.

Ermutigend sind für die Autoren zum Abschluss die Sichtweisen von Betroffenen, die ihren „Aufenthalt“ in Arbeitsgelegenheiten im SGB II-System für die eigene berufliche und persönliche Weiterentwicklung nutzen. So gibt eine Gesprächsrunde mit sechs Akademiker/innen im Hartz IV-Bezug (Biologin, Psychologin, Soziotherapeut, Sozialwissenschaftler, Germanistin, Sozialarbeiter) ein Schlaglicht auf die Stärken und Schwächen dieses Systems:

„Ich habe in meinem Zusatzjob eine Antwort auf drei persönliche Mängel gefunden: fehlende PC-Kenntnisse, zu lange Selbständigkeit ohne existenzsichernde Perspektive, Resignation bei der Arbeitssuche aufgrund meines fortgeschrittenen Alters ... ich habe die Wertschätzung als Arbeitskollegin genossen ... mein Selbstbewusstsein ist wieder gewachsen: ich weiß jetzt, dass ich auch mit einer stressigen Arbeitssituation wieder umgehen kann ... mein persönlicher Ansprechpartner (PAP) hat wenig Ahnung über den Arbeitsmarkt für Akademiker und deshalb auch keine besondere Vermittlungsinitiative für mich starten können ... ich kann den Satz nicht mehr hören: Euch fehlt die arbeitsmarktpolitische Vermittelbarkeit ... da kommst Du in eine Schublade, aus der kommst Du nicht mehr raus ... ich möchte einfach einmal jemanden, mit dem ich mich kompetent beraten kann und der für mich eine passende Lösung sucht ... das Grundübel ist ein pauschales Misstrauen: wenn man schon in einer miesen Lage ist, braucht man das am allerwenigsten ... irgendwann war auch mein gutmütiger PAP am Ende ... ein frustrierter PAP macht keinen fröhlichen Kunden ... prinzipiell ist Hartz IV gut,

die Information und Beratung muss aber besser werden, das Pendant Fördern kommt neben dem Fordern zu kurz ... das System braucht Veränderung, mehr Spielraum, mehr Phantasie, keine Fertiggkost aus dem Regal, sondern eine individuell angemessene Förderung ... wichtig wäre eine längere Laufzeit von Maßnahmen: wenn man gerade `mal Fuß gefasst hat, ist der Job schon zu Ende ...“.

Die Misstrauenskultur einer zentralen Steuerung ist völlig verfehlt, wenn man mit offenen Augen hinsieht, welche Kreativität und Innovation in der öffentlichen Beschäftigungsförderung auf lokaler Ebene zu Tage tritt und welche Potenziale bei Arbeitslosen vorhanden sind, wenn man nur genauer hinsieht. Mannheim ist da nur ein Beispiel.

Der VFBB - dafür unsere ausdrückliche Anerkennung - ist ein dynamisches sozialwirtschaftliches Unternehmen, das sich genau diesen Blick und diese Arbeitsweise in der Praxis zu eigen gemacht hat!

Assessment-Center des VFBB, Projekt Rückenwind



Wilhelm Adamy

Arbeitsmarktpolitik in der Wirtschaftskrise – Prioritäten aus gewerkschaftlicher Sicht



Deutschland ist – als exportorientiertes Land – besonders stark von der weltweiten Wirtschaftskrise betroffen. So ging das Wirtschaftswachstum im ersten Quartal 2009 gegenüber dem Vorjahresquartal um 6,9 % zurück. Doch trotz des massiven Auftragseinbruchs sind die negativen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt bisher weniger dramatisch, als in vielen anderen Ländern, die eher auf eine Politik des Heuern und Feuern setzen. Zwar sind auch bei uns befristet Beschäftigte und Leiharbeitskräfte die ersten Opfer der Finanz- und Wirtschaftskrise, doch haben bei uns innerbetriebliche Arbeitszeitmodelle und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen die Beschäftigung – zumindest bisher – in beachtlichem Umfang stabilisieren können. Immerhin 1,5 Mio. sozialversicherte Jobs konnten arbeitsmarktpolitisch gestützt und gefördert werden. Noch nie in der jüngeren deutschen Geschichte haben insbesondere die exportstarken Unternehmen die

arbeitsmarktpolitischen Instrumente so intensiv genutzt.

1. Beschäftigungssituation in 2009

Die noch gute Konjunktur in der ersten Hälfte 2008 hat die Beschäftigung bis Herbst 2008 auf 28 Mio. sozialversichert Beschäftigte steigen lassen. Von Oktober 2008 bis Mai 2009 hatten sich diese Jobs aber bereits um 600.000 verringert. Dennoch lag das Beschäftigungsniveau noch leicht über dem Vorjahresniveau; Mitte des Jahres wurde das Vorjahresniveau aber erstmals unterschritten und die Beschäftigungsgewinne des vergangenen Jahres wieder vollständig abgebaut.

Dabei wurde die sozialversicherte Beschäftigung um rd. 290.000 aus Mitteln der Arbeitsförderung gestützt, z. B. über Lohnkostenzuschüsse sowie öffentlich geförderte Beschäftigung. Dies war gut ein Prozent aller sozialversicherter Jobs in Deutschland.

Hinzu kommen nochmals rd. 280.000 Ein-Euro-Jobs, die gleichfalls zu den Erwerbstätigen zählen und rd. 140.000 Menschen, deren Selbständigkeit aus Mitteln der Arbeitsförderung unterstützt wird. Rechnet man die Kurzarbeiter hinzu, so wurde Mitte 2009 die Erwerbstätigkeit von rd. 1,9 Mio. Menschen gefördert.

Richtet man den Blick allein auf die sozialversicherte Beschäftigung, so hat die Arbeitsförderung immer noch rd. 1,5 Mio. Jobs der beitragspflichtigen Arbeitsverhältnisse gestützt. Dies sind 5,6 Prozent aller sozialversicherten Jobs; ein Jahr zuvor lag die Quote hingegen bei 1,4 Prozent. Dies zeigt die große Bedeutung der Arbeitsförderung zur Stützung der Beschäftigung und der nicht geringe Beitrag der Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Entlastung der Betriebe von Personalkosten.

Die aktuelle Wirtschaftskrise zeichnet sich durch ein mit der bisherigen Krise nicht vergleichbares Verteilungsmuster aus. Vorrangig betroffen sind die exportstarken Regionen im Süden, die das bisherige arbeitsmarktpolitische Gefälle von Ost nach

West und von Nord nach Süd deutlich verschieben. Das Epizentrum liegt eher im Süden und einigen westlichen Zentren und weitet sich langsam auf die Republik aus.

Im vormaligen „Musterländle“ Baden-Württemberg lag die offizielle Arbeitslosigkeit Mitte des Jahres um ein Drittel über Vorjahresniveau und in Bayern um ein Viertel. Diese südlichen Bundesländer sind bisher am stärksten vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen. Die Zahl der von der Arbeitslosenversicherung betreuten Erwerbslosen erhöhte sich in den beiden südlichen Ländern innerhalb eines Jahres sogar um zwei Drittel bzw. um 50 %. Im Hartz IV-System mussten gleichfalls die stärksten Zuwächse verzeichnet werden. Doch gemessen an der Arbeitslosenquote ist das Risiko der Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern immer noch fast doppelt so hoch wie im Westen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass nicht nur die Arbeitslosigkeit, sondern auch die Kurzarbeit absolut und relativ in den alten Bundesländern deutlich stärker gestiegen ist, als in den neuen Ländern. Kurzarbeit und Ar-

beitslosigkeit zeigen gleichermaßen, dass die aktuelle Wirtschaftskrise industrielle Kernbelegschaften und den Kern des deutschen Arbeitsmarktes mehr denn je trifft.

Vorrangig geht es jetzt darum, dass die Weltwirtschaft möglichst stabilisiert wird und die Banken den krisengeschüttelten Betrieben die notwendigen liquiden Mittel zur Verfügung stellen und den Unternehmen die Luft nicht ausgeht, um Beschäftigung auch im tiefen Krisental möglichst zu halten; nur dann können die arbeitsmarktpolitischen Hilfen zur persönlichen Stabilisierung bis zu zwei Jahren auch tatsächlich genutzt werden.

2. Bisherige Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise

Es ist offensichtlich, dass die Finanzkrise durch eine kontinuierliche Marktliberalisierung und dessen Versagen verursacht wurde, die mehr als zwei Jahrzehnte lang als wirtschaftspolitisches Credo galt. Zwar haben diese Marktkräfte zu einem Aufschwung der Weltwirtschaft geführt, doch die damit verbundenen Risiken hat man

nicht verstanden und in den Griff bekommen. Mit der Öffnung der Kapitalmärkte entstanden lukrative Anlagemöglichkeiten und Märkte, die Spekulationsblasen vergrößerten und zum Platzen brachten. Dies ging einher mit einem Versagen des Risikomanagements, das kurzfristiges Denken und Profitstreben förderte und langfristige Risiken vollkommen unterschätzte. Weder der internationale Währungsfonds noch die nationalen Aufsichtsbehörden haben die sich kumulierenden Risiken eines kurzsichtigen Finanzgebarens erkannt und zu verhindern versucht. Öffentliches wie privates Aufsichtssystem auf den Finanzmärkten haben versagt.

Ebensowenig haben die Wirtschaftswissenschaftler auf die weltwirtschaftlichen Gefahren aufmerksam gemacht. Die auf Deregulierung und kurzfristiges Gewinnstreben ausgerichtete Strategie hat unmittelbare Rückwirkungen auf das Beschäftigungssystem, sei es, dass Hedgefonds vormals gesunde Unternehmen aufkauften, ausschlachteten oder in eine massive Schuldsituation hineintrieben. Zugleich

bereiteten sich prekäre und nicht existenzsichernde Arbeit aus. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist keinesfalls mehr ein Randphänomen in unserer Arbeitswelt. Insbesondere in den auf dem Binnenmarkt ausgerichteten Dienstleistungen hat sie sich tief eingeknistert.⁴²

Das staatliche Krisenmanagement konzentrierte sich bisher notgedrungen auf kurzfristige wirtschaftliche Hilfsmaßnahmen, staatliche Garantien für Banken und gefährdete Unternehmungen.

Ein zweiter Schwerpunkt zielte auf konjunkturstabilisierende Maßnahmen - wie Ausgaben für Infrastruktur und die Ausweitung der Kurzarbeit. Obwohl keines der öffentlichen und privaten Forschungsinstitute in der Lage war, diese tiefe Krise vorherzusagen, gehen viele noch von einer relativ kurzen Krise aus und nehmen an, dass ein Wirtschaftswachstum in absehbarer Zeit nahezu wieder an das vor-

herige Leistungsniveau anschließen kann. Das Ende der Rezession wurde bereits im Sommer 2009 ausgerufen, auch wenn äußerst unsicher ist, ob und in wie weit sich eine leichte konjunkturelle Stabilisierung als nachhaltig erweisen wird.

Die Analysen des Internationalen Währungsfonds (IWF) zeigen jedoch, dass die durch die Finanzkrisen verursachten Abschwungphasen meist schwerer sind und länger dauern: „Am Beispiel vergangener Finanzkrisen wird deutlich, dass die Wiederherstellung des Bankensystems mehrere Jahre lang dauert und eine Rezession, die durch eine Finanzkrise verursacht wird, meistens tiefgreifender und länger anhaltend ist.“⁴³

Diese Krise wird langfristige Folgen nicht nur für das Wirtschaftswachstum, sondern auch für den Arbeitsmarkt und die gesellschaftlichen Strukturen haben. Damit diese Herausforderungen bewältigt

⁴² Vgl. Statistisches Bundesamt, Niedrigeinkommen und Erwerbstätige, August 2009.

⁴³ IWF: World Economic Outlook, April 2009.

werden können, müssen national wie international die Grundlagen für nachhaltiges und faires Wirtschaften weit über die Arbeitsmarktpolitik hinaus verbessert werden.

3. Stellenwert der Arbeitsförderung

Angesichts der ernsthaften Lage rückt wieder einmal die Arbeitsmarktpolitik in den Mittelpunkt des Interesses. Ebenso wie beim Umstrukturierungsprozess in den neuen Ländern ist sie jetzt gefragt und droht schnell überfordert zu werden, wenn vorrangig die Folgen abgefedert und weniger eine ursachenorientierte Politik betrieben wird. Arbeitsmarktpolitik ist nur sehr bedingt in der Lage, innerhalb kurzer Zeit Arbeitsplätze zu schaffen. Hier sind vorrangig makroökonomische Maßnahmen der Wirtschafts- und Finanzpolitik gefordert. Je länger der Nachfrageeinbruch anhält, desto weniger kann ein Rückgang der Beschäftigung – allen arbeitsmarktpolitischen Initiativen zum Trotz – verhindert werden. Kurzarbeit kann einen krisenbedingten Arbeitsplatzabbau allenfalls verschieben, nicht jedoch vollständig verhin-

dern. Bei einer konjunkturellen Erholung kann sie ihre Brückenfunktion in einigen Bereichen der Wirtschaft erfüllen. Bei ausreichender Konjunkturnachfrage kann Arbeitsförderung zugleich die Stimulation des Arbeitskräfteangebots unterstützen; sie kann ebenso beitragen zur Steigerung der mittel- und langfristigen Wirtschaftlichkeit, in dem das Qualifikationsniveau verbessert und die Verteilung der Arbeitskräfte auf Berufe und Sektoren gesichert wird.

Arbeitsförderung muss aktuell – neben zusätzlichen makropolitischen Maßnahmen – aber einen eigenständigen Beitrag leisten, um Arbeitsplätze zu stabilisieren und soziale Ungleichgewichte abzubauen. Die durch Überbrückungsmaßnahmen gewonnene Zeit muss dringend genutzt werden, um beschäftigungspolitische Brücken stabilisieren und ausbauen und alternative Pfade einschlagen zu können. Denn auf absehbare Zeit drohen mehr Arbeitsplätze wegzubrechen als neue entstehen.

Aber auch in der Arbeitsförderung sind Kurskorrekturen notwendig. Standen bisher eher die individuellen Vermitt-

lungshemmnisse von Arbeitslosen und ihre Konzessionsbereitschaft im Mittelpunkt, so werden jetzt die konjunkturellen und strukturellen Ursachen der Arbeitslosigkeit offensichtlich. Arbeitsförderung kann und darf sich keinesfalls nur auf die passgenaue Vermittlung von Arbeitslosen auf bestehende Arbeitsplätze begrenzen. Die kurzfristige Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist als alleiniger Erfolgsmaßstab keinesfalls geeignet. Arbeitsförderung muss über Reparaturen hinaus zur besseren Gestaltung der Arbeitswelt beitragen.

4. Arbeitsmarktpolitische Prioritäten

Die Welt nach der Krise wird eine andere sein. Der harte Wettbewerb wird Unternehmen teils vom Markt verdrängen, hohe Produktivität, Innovation und qualitativ gute Produkte werden zum Schlüssel des Überlebens. So notwendig kurzfristige Stabilisierungsmaßnahmen auch sind, sollte ein Zielkonflikt mit längerfristigen Aspekten möglichst vermieden werden und zugleich ein eigenständiger Beitrag zum unvermeidbaren Strukturwandel geleistet

werden. Mit Fingerspitzengefühl sollten die notwendigen Initiativen zur Reduzierung des Arbeitskräfteangebotes mit längerfristigen Maßnahmen insbesondere zur zukunftsorientierten Qualifizierung der Arbeitskräfte, sowie zur Schaffung neuer bzw. alternativer Beschäftigung verknüpft werden, ebenso wie zur Reduzierung sozialer Ungleichheiten.

Der Beitrag der Arbeitgeberförderung zur Krisenbewältigung sollte insbesondere folgende Prioritäten umfassen:

- Verteidigung bestehender und Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze,
- Beitrag zu alternativer Beschäftigung
- Anhebung des Qualifikationsniveaus,
- Abbau sozialer Ungleichgewichte,
- Gerechte Finanzierung von Krisenlasten.

4.1 Sicherung von Arbeitsplätzen

Kurzarbeit ist ein bewährtes Instrument zur Überbrückung wirtschaftlicher Schwierigkeiten einzelner Unternehmen. In den aktuellen Turbulenzen wurde es ausge-

baut und auf breiter Ebene genutzt. Mitte 2009 gab es 1,3 – 1,4 Mio. Kurzarbeiter mit einem Arbeitsausfall von gut einem Drittel der Arbeitszeit. Auf diese Weise konnten – pro Saldo – mehr als 400.000 Stellen gesichert werden.

Zudem wurden Überstunden und Arbeitszeitguthaben abgebaut, Regelarbeitszeiten angepasst etc.; so ermöglicht der Tarifvertrag der IG Metall über Jahre hinweg eine Variation der Regelarbeitszeit um bis zu 75 Prozent. Diese unterschiedlichen Komponenten der Arbeitszeitreduzierung haben erkennbar Beschäftigung gesichert und befürchtete Massenentlassungen (zunächst) verhindert. Sollte die weltweite Krise länger anhalten, sollten weitergehende beschäftigungssichernde Maßnahmen eingeleitet werden, um Arbeitsplätze möglichst auch nach Auslaufen des Kurzarbeitergeldes sichern zu können. Von ganz zentraler Bedeutung ist ebenso, dass die Liquiditätsversorgung insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben sicher gestellt wird.

Jetzt kommt es darauf an, im Falle einer fortdauernden Krise arbeitsmarktpoli-

tisch gewappnet zu sein, wenn Kurzarbeitergeld keine ausreichende Entlastungswirkung mehr entfalten kann.

Bei stagnierendem oder sogar schrumpfendem Arbeitsvolumen ist eine (vorübergehende) Arbeitszeitreduzierung sinnvoll, um Massenarbeitslosigkeit weiterhin zu verhindern. Neben Überlegungen zu einer Modifizierung der BA-geförderten Altersteilzeit sollte eine Reduzierung der Arbeitszeit – beschränkt auf die Dauer der Krise – ermöglicht werden. Damit sollten Arbeitgeber im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die Lage versetzt werden, die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren und so dem geringeren Arbeitsanfall anzupassen, ohne dass es zu Kündigungen kommt. Dies könnte insbesondere auf Betriebe zielen, die die Kurzarbeitregelung bereits ausgeschöpft haben oder bei denen diese aus anderen Gründen keine Anwendung finden können.

Im Unterschied zur bisher bereits möglichen (normalen) Teilzeit sollte eine „Krisenteilzeit“ eine konditionierte För-

derung von sozialversicherten Arbeitsverhältnissen vorsehen. Der Staat sollte hierbei weniger den Verdienstausfall ausgleichen, sondern die Sozialversicherungsbeiträge aufstocken. Insbesondere Lücken in der Altersversorgung sollten vermieden und einer zunehmenden Altersarmut vorgebeugt werden.

Die durch die vorübergehende Arbeitszeitreduzierung geschaffenen zeitlichen Spielräume können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen z.B. für Weiterbildungszwecke oder für Familienarbeit nutzen. Die „Krisenteilzeit“ kann mit verschiedenen Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung gekoppelt werden.

Soweit Entlassungen nicht verhindert werden können, sollen und müssen auch Transfergesellschaften wichtige Hilfestellungen bei den Wiedereingliederungsbemühungen und der Suche nach einem neuen Arbeitsverhältnis leisten.

Damit dieses Ziel besser verfolgt werden kann als bisher, sind die Regelungen zu Beschäftigungs- und Qualifizierungs-

gesellschaften zu verbessern und an die aktuelle Krisensituation am Arbeitsmarkt anzupassen.

So sollten die Betriebsparteien - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - zu einer frühzeitigen Beratung durch die Arbeitsagenturen verpflichtet werden und qualitative Mindeststandards für die Transfergesellschaft vorgeschrieben werden. Zugleich sollte die Förderung durch Transfer-Kurzarbeitergeld in der Transfergesellschaft mindestens sechs Monate betragen und die Förderdauer generell auf zwei Jahre verlängert werden; dies ist insbesondere notwendig, damit Qualifizierungsmaßnahmen zu einem beruflichen Abschluss führen können. Dies sollte gleichfalls für die Schaffung alternativer Beschäftigung eröffnet werden.

4.2 Neue und alternative Beschäftigung schaffen

Aller arbeitsmarktpolitischen Initiativen zum Trotz drohen in nächster Zeit mehr Arbeitsplätze wegzubrechen als neue entstehen. Zwar werden auch in Krisenzeiten neue Arbeitsplätze geschaffen, doch reicht

dies in der aktuellen Konjunkturkrise keinesfalls aus. In einigen Branchen werden weniger Menschen arbeiten als bisher. Folglich muss es darum gehen, alternative Beschäftigungschancen zu erschließen. Die staatlichen Konjunkturprogramme sind zwar effektive Mittel für eine kurzfristige Arbeitsbeschaffung. Hier sind oftmals arbeitsintensive Produktionsverfahren festzustellen, die zu Verbesserungen an öffentlichen und privaten Gebäuden und Straßen führen und so den Energieverbrauch reduzieren und die Lebensqualität verbessern können.

Der Einbruch auf dem Arbeitsmarkt sollte ebenso mit einer Neuausrichtung der Industrie sowie der Bildungs- und Familienpolitik einhergehen. Nachholbedarf gibt es beispielsweise bei sozialen Dienstleistungen, wie der Kinderbetreuung und Erziehung, der Kranken- und Altenhilfe sowie im Bildungs- und Gesundheitsbereich. All das sind Aufgaben, die sich nur schlecht über den Markt lösen lassen. Im Vergleich mit den skandinavischen Ländern zeigen sich hier die

großen Wachstumspotentiale. Diese Länder zeigen, dass mit den staatlichen Investitionen in diesen Bereichen zahlreiche Arbeitsplätze entstehen, die es zugleich vielen Beschäftigten ermöglichen, Beruf und Familie besser zu verbinden.

Ebenso müssen die gravierenden Gefahren für die öffentliche Gesundheit eingedämmt werden. So sollte die Sicherheit und die Lebensmittelqualität über die gesamte Lebensmittelkette gewährleistet und die von Chemikalien ausgehenden Gefahren für die Gesundheit des Menschen und der Umwelt beseitigt werden.

Ebenso notwendig ist aber auch eine Umorientierung in der industriellen Produktion. Neue Technologien und Innovationen können mit einem Schub zur industriellen Modernisierung verbunden werden. Die globalen Trends von Klimawandel und Verknappung der Rohstoffe, von Bevölkerungswachstum und demografischen Wandel sind enorme Herausforderungen auch für den Umbau der industriellen Produktion. Die gegenwärtige Krise unterscheidet sich von voraus-

gegangenen Rezessionen nicht nur dadurch, dass das Finanz- und Wirtschaftssystem gleichermaßen gestört ist; auch das Ökosystem gerät zunehmend in Gefahr, wie der Klimawandel zeigt. Die Folge: die Kosten des Klimawandels übersteigen die Kosten einer aktiven Klimapolitik bei weitem. Deshalb ist es wichtig und sinnvoll, auch die Industriepolitik über Zukunftsinvestitionen und Anreizsysteme strategisch stärker auf Umwelttechnologie und Energieeinsparung auszurichten.

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Zukunftsfähigkeit von Arbeitsplätzen werden immer mehr davon abhängig, wie sich diese die Technologien und Strategien für Energie- und Ressourceneffizienz zu Eigen machen können. In der Studie „Wettbewerbsfaktor Energie als Chance für die deutsche Wirtschaft“ hat McKinsey das Arbeitsplatzpotential für unser Land durch energierelevantes Wachstum bis zum Jahre 2020 auf zusätzlich rd. 850.000 Stellen geschätzt. Zu den Branchen, in denen Energie eine Schlüsselrolle spielt, zählen Transport und

Verkehr, Gebäudetechnik, energieintensive Industrien, Maschinen- und Anlagenbau, Informationstechnologie und die Energiewirtschaft selbst. Innovationen und Investitionen in diesen Bereichen sind eine qualitative Alternative zu bloßen Kostensenkungsstrategien. Derartige Initiativen und Programme werden neue Beschäftigung schaffen, wie der sich entwickelnde Markt für Umwelttechnologien zeigt; dies kann aber gleichfalls zur Modernisierung klassischer Industriezweige beitragen und den Erhalt industrieller Kerne fördern. Auch wenn erneuerbare Energien und andere grüne Technologien bereits mit einer Reihe von Programmen gefördert werden, besteht immer noch ein hoher Bedarf an ökologisch ausgerichteten Investitionen. So sollte ein nach wie vor notwendiges Wachstum der Wirtschaft von dem des Verkehrsaufkommens entkoppelt und umweltfreundliche und nicht die Gesundheit schädigende Systeme ausgebaut werden.

Die Forschung und die Innovationen sind auszubauen, damit die komparativen Vorteile in Sektoren mit hoher Wert-

schöpfung möglichst erhalten bleiben. Um einen Markt mit schadstoffärmeren Produkten und Diensten zu schaffen, muss sich nicht zuletzt das Verhalten der Verbraucher ändern. Preise, die die realen Kosten widerspiegeln und steuerliche Maßnahmen, die Umweltverschmutzung und Energieverbrauch berücksichtigen, haben einen weit größeren Einfluss auf diesen Strukturwandel als es arbeitsmarktpolitische Maßnahmen haben können.

Arbeitsförderung kann immer nur zeitlich befristet öffentliche Ersatzarbeitsplätze schaffen. Zwar sollte sie unterstützend in diese Richtung wirken und die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Die Kriterien der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses sowie der Vorrang einer Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt müssten strikt beachtet werden. Ausgebaut werden kann ebenso die arbeitsmarktpolitische Kofinanzierung bei der öffentlichen Auftragsvergabe soweit sie mit der Beschäftigung besonderer Zielgruppen des Arbeitsmarktes verbunden ist.

4.3 Anhebung des Qualifikationsniveaus

Die Konsequenzen von wirtschaftlichem Strukturwandel und demografischen Veränderungen bleiben für den Arbeitsmarkt auch längerfristig gewaltig. Verschiebungen zwischen den Sektoren und Abnahme der Bevölkerung bedingen, dass Arbeitskräfte ständig ersetzt werden müssen; weil zugleich die Qualifikationsanforderungen steigen, benötigen die neuen Arbeitskräfte eine bessere Ausbildung, um ihre Jobs ausüben zu können. In der Krise jedoch, wenn Arbeitskräfte entlassen werden, gehen selbst die bestehenden Fähigkeiten schnell verloren. Oftmals reduzieren Unternehmen aus Kostengründen ihre internen Weiterbildungsangebote und laufen Gefahr, weniger Auszubildende einzustellen. Wenn Deutschland weiterhin ein international wettbewerbsfähiger Standort bleiben will, muss Bildung allgemein eine berufsspezifische Rolle spielen. Wir brauchen entsprechend qualifizierte Menschen, deren Leistung nicht so schnell woanders zu kopieren ist. Die Ausbildung

von Kindern und Jugendlichen muss ebenso verbessert werden, wie die Fortbildungsmöglichkeiten für Erwachsene. Da sind wir zurzeit international im Hintertreffen.

Die Bildungsexpansion vergangener Jahre ist längst einer Bildungsstagnation gewichen. Die Älteren sind heute oftmals besser qualifiziert als viele Jugendliche. Die Arbeitsförderung muss zwischenzeitlich mehrere Mrd. Euro aufwenden, um Bildungsdefizite der vorgelagerten Systeme mehr oder weniger auszugleichen. So beteiligt sich die Arbeitslosenversicherung zu 50 % an Maßnahmen der schulischen Berufsorientierung und wendet mehrere Mrd. Euro jährlich auf für berufsvorbereitende Maßnahmen und die Ausbildung von Jugendlichen.

Mitte 2009 wurden beispielsweise 309.000 junge Menschen im Rahmen der Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung mit Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung gefördert, 15 % mehr als ein Jahr zuvor. Mindestens 120.000 Jugendliche befanden sich in einer geför-

dernten Maßnahme der Berufsausbildung. Auch die Weiterbildung im Betrieb wird teils aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung gefördert.

So wurde auf Initiative des DGB das Sonderprogramm zur Weiterbildung gering qualifizierter Arbeitskräfte sowie für ältere Beschäftigte im Betrieb gestaltet. (WegeBAU) In 2009 stehen für diese betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen 400 Mio. Euro an Beiträgen der Arbeitslosenversicherung zur Verfügung. Für die Qualifizierung während Kurzarbeit bzw. zur Weiterbildung wieder eingestellten Leiharbeitskräften stehen nochmals gut 400 Mio. Euro im Jahr zur Verfügung. Im Gegensatz zu Hochkonjunkturzeiten sind die Arbeitskräfte oftmals nicht mehr voll ausgelastet, sondern stehen brachliegende Arbeitskapazitäten für Bildung der Beschäftigten zur Verfügung. Seit langem fordern DGB und Gewerkschaften die Betriebe auf, mehr in Weiterbildung zu investieren.

Jetzt bietet sich durch die Kombination von Kurzarbeit und Weiterbildung die Chance dazu, Versäumnisse der Vergan-

genheit auszubügeln. Deutschland nimmt im internationalen Vergleich bei der betrieblichen Weiterbildung einen Platz in der unteren Mitte ein, deutlich hinter Ländern wie Dänemark, Schweden, Frankreich oder Großbritannien. Kurzarbeit bietet jetzt eine zweite Chance auf Weiterbildung. Die Förderbedingungen waren noch nie so lukrativ, um Arbeitsplätze zu sichern und gezielte Schulungen für Beschäftigte zu ermöglichen. Auch in der Weiterbildung während der Kurzarbeit sollte geklotzt und nicht gekleckert werden. Über die Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung hinaus ist eine steuerfinanzierte und konzentrierte Bildungsaktion von Bund und Ländern überfällig.

Bereits der Koalitionsvertrag zur Regierungskoalition von 2005 beinhaltete eine große Bildungsoffensive. Doch nur wenig wurde bisher auf den Weg gebracht. So stellt sich die Frage, warum das steuerfinanzierte Meister-Bafög nicht zu einem generellen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz ausgebaut wird. Die bisherigen beitragsfinanzierten Instrumente soll-

ten dringend durch ein steuerfinanziertes Instrument ergänzt werden. Diejenigen, die frühzeitig aus dem Bildungssystem ausgeschieden sind und deshalb nur eine niedrige formale Qualifikation haben, müssen als Erwachsene eine „zweite Chance“ auf Erwerb eines formellen Abschlusses erhalten. Maßnahmen, Kosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen sollten auch hier als Zuschuss oder auf Darlehensbasis gefördert werden können.

4.4 Beseitigung sozialer Ungleichgewichte

Die Arbeitslosigkeit unterscheidet sich stark nach Qualifikationsniveau und nach sozialen Gruppen. Insbesondere Geringqualifizierte haben die Last der Krise zu tragen. DGB und Gewerkschaften dringen seit Jahren auf den Ausbau der Weiterbildung auch bei Arbeitslosigkeit.

Zwischenzeitlich wird denn auch die Weiterbildung für Arbeitslose wieder ausgebaut. Angesichts der regional sehr unterschiedli-

chen beschäftigungspolitischen Einschläge regen wir einen regionalen Feuerwehrfond an, mit dem konsensorientierte Initiativen in besonderen Brennpunkten gezielt unterstützt werden können.

Öffentlich geförderte Beschäftigung muss gleichfalls einen Beitrag leisten, um der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit besser entgegen wirken zu können als bisher. Ebensovienig dürfen die Sicherungslücken im System der Arbeitslosenversicherung vernachlässigt werden. Nur ein gutes Drittel aller registrierten Arbeitslosen erhielt auch 2009 noch Arbeitslosengeld.

Eine ganz neue Krisenerfahrung ist, dass viele Erwerbstätige bei Eintreten der Arbeitslosigkeit direkt ins Hartz IV-System abrutschen oder keine Unterstützungsleistungen erhalten. Sie waren entweder nicht sozialversichert oder weniger als ein Jahr in den letzten zwei Jahren befristet beschäftigt. Leiharbeitskräfte sind davon überdurchschnittlich häufig betroffen. Bereits 18,5 % der ehemals Erwerbstätigen werden bei Verlust des sozialversicherten Jobs hilfebedürftig und rutschen

direkt ins Hartz IV-System. Viele instabile und befristet Beschäftigte könnten von Hartz IV verschont bleiben, wenn die gültige zweijährige Rahmenfrist für die notwendigen Beitragszeiten zumindest um ein Jahr verlängert würde. Dann könnte der Absturz in Hartz IV wenigstens gebremst und vielleicht sogar verhindert werden. Um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, müssen Erwerbslose bisher mindestens 12 Monate innerhalb der letzte zwei Jahre Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben. Vor der Hartz-Gesetzgebung betrug diese sogenannte Rahmenfrist noch drei Jahre.

Darüber hinaus muss der Schutz der Arbeitslosenversicherung dringend ausgebaut werden, vor allem dann, wenn die Krise länger andauert. In der Krise sollte das Arbeitslosengeld zumindest befristet verlängert oder ein Übergangsgeld eingeführt werden.

Arbeitsmarktpolitik muss darüber hinaus einen Beitrag zur Ordnung auf dem Arbeitsmarkt leisten und darf Lohndumping nicht noch fördern. Damit dies bes-

ser gelingt als bisher, sind insbesondere folgende Regelungen erforderlich:

- Staatlich subventioniertes Lohndumping kann nur durch eine Ausweitung der Branchenmindestlöhne und – ergänzend als unterste Reißleine - einen flächen-deckenden, gesetzlichen Mindestlohn aufgehoben werden. Durch die Einführung von Mindestlöhnen würde der Staat Milliarden sparen, die jetzt ungerechtfertigt an die Unternehmen gehen. Eine Analyse des Niedriglohnssektors zeigt, dass durch Mindestlöhne die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird, wohl aber unseriöser Unterbietungswettbewerb im Dienstleistungsbereich unterbunden würde.
- Noch immer zahlen die Träger des Hartz IV-Systems auch dann Lohnkostenzuschüsse, wenn die aufgenommene Erwerbstätigkeit zu nicht existenzsichernden Einkommen führt. Der Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber sollte deswegen nur dann gezahlt werden, wenn mindestens ein Stundenlohn von 7,50 Euro vereinbart wurde.

- Hartz IV-Empfänger sind verpflichtet jede Arbeit anzunehmen (Ausnahme: Die Arbeitsbedingungen sind sittenwidrig). Da den Arbeitgebern diese „Zwangslage“ bekannt ist, werden vielfach unangemessen niedrige Löhne gezahlt. Sanktionen gegen Hartz IV-Bezieher sollten deswegen nur dann erfolgen, wenn eine Arbeit abgelehnt wird, bei der tarifliche Vereinbarungen gelten. Wenn keine tariflichen Vereinbarungen vorliegen, sollte mindestens ein Stundenlohn von 7,50 Euro gezahlt werden. Bei niedriger Bezahlung sollte der Arbeitssuchende frei entscheiden können, ob er das Arbeitsangebot annimmt oder nicht.

5. Gerechte Finanzierung von Krisenlasten

Die Finanz- und Wirtschaftskrise reißt riesige Löcher in den Haushalt der Arbeitslosenversicherung. Ansteigende Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit führen zu Mehrausgaben während zugleich die Finanzierungsquellen infolge überzogener Beitragssenkungen zu versiegen drohen.

Die finanziellen Rücklagen der Arbeitslosenversicherung schmelzen wie Schnee in der Sonne; die Reserven, die bei guter Konjunktur in den letzten drei Jahren aufgebaut werden konnten, werden jetzt in nur einem Jahr nahezu aufgezehrt. Sehenden Auges treibt die Politik die Arbeitslosenversicherung in einen hohen Schuldenurm, aus dem sie in den nächsten Jahren aus eigener Kraft nicht mehr herauskommen wird. Wie kein anderer öffentlicher Haushalt hat sie bei guter Konjunktur finanzielle Vorsorge betrieben, wird jetzt aber in der Banken- und Wirtschaftskrise mit den Folgen allein gelassen.

Die finanziellen Perspektiven der Arbeitslosenversicherung sind unter Status quo-Bedingungen äußerst düster. In 2009 werden die Rücklagen von 17. Mrd. Euro weitgehend aufgebraucht sein. Noch nie in der Nachkriegsgeschichte wird die Arbeitslosenversicherung so tief in die roten Zahlen rutschen wie in diesem und dem kommenden Jahr. Auch in 2010 werden wir voraussichtlich bei einem Defizit von 15 Mrd. Euro landen. In den

nächsten Jahren droht finanzielle Manövrierunfähigkeit, wenn keine neuen Finanzierungsquellen erschlossen werden. Ohne Not wurde 2006 die staatliche Haftung des Bundes für kurzfristige Defizite der Arbeitslosenversicherung abgeschafft. Konjunkturbedingte Defizite der Arbeitslosenversicherung werden jetzt nicht mehr durch steuerliche Zuschüsse ausgeglichen, sondern nur noch rückzahlbare Darlehen des Bundes zur Verfügung gestellt werden.

Dabei kommt der Defizithaftung des Bundes für unerwartete konjunkturbedingte Ausgabeüberhänge der Arbeitslosenversicherung eine große Bedeutung zu, um gesetzliche Pflichtleistungen erfüllen zu können. Doch in der aktuellen Jahrhundertkrise wurde dieser zentrale Eckpfeiler des Finanzsystems der Arbeitslosenversicherung gestrichen und das Sozialsystem mit den arbeitsmarktbedingten Krisenlasten allein gelassen.

Der Verwaltungsrat der BA hat die Abschaffung dieser staatlichen Defizithaftung ebenso wie DGB und BDA entschieden abgelehnt. Zugleich betonen sie, dass die

besonderen Lasten der Arbeitslosenversicherung in der aktuellen Wirtschaftskrise wie andere Fördermaßnahmen von Bund, Ländern und Kommunen im Rahmen der Konjunkturprogramme auch aus Steuermitteln finanziert werden (müssen).

Der Bund stellt der Arbeitslosenversicherung künftig nur noch Darlehen zur Verfügung, die zurückgezahlt werden müssen. Doch wie dies bei anhaltender Krise geschehen kann und soll, bleibt völlig unbeantwortet. Die Systemrelevanz der Arbeitslosenversicherung wird offensichtlich geringer bewertet als die der Banken. Bisher übernimmt der Staat jedenfalls nur eine finanzielle Haftung den Banken gegenüber, die die Krise verursacht haben, während das mit den Folgen konfrontierte Sozialsystem allein gelassen wird.

Teilnehmer des VFBB-Bewerbercenters in Schwetzingen



Georg Werckmeister

Beschäftigung durch Innovation und Strukturpolitik



1. Innovation

Die Finanzkrise hat es an den Tag gebracht: Viele Manager und Banken haben sich mehr dafür interessiert, Geld aus den Unternehmen herauszuziehen als für deren nachhaltige Existenzsicherung. Der Saarbrücker Professor und Unternehmensgründer August-Wilhelm Scheer schreibt⁴⁵, dafür sei auch eine Hochschulausbildung der Volks- und Betriebswirte verantwortlich, die Unternehmen nur als Zahlenkolonnen, Tabellenkalkulationen und mathematische Modelle kennt, aber nicht als eine Einheit von lebendigen Menschen, die gemeinsam ein Produkt herstellen, das andere Menschen brauchen. Scheer zitiert den österreichisch-amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler Schumpeter, der den Unternehmer als jemanden ansieht, der mit Innovationen auf die Bedürfnisse der Kunden reagiert und so den Bestand seines Unternehmens am Markt sichert. Das

ist in unserer heute so schnellebigen Zeit noch wichtiger als zur Zeit Schumpeters in den 30er Jahren. Wer heute einen Trend verschläft, ist ganz schnell weg vom Fenster: AGFA verpasste die Digitalfotografie, viele Fernseherproduzenten den Flachbildschirm, Nixdorf den PC, Siemens das Kamera-Handy, und das ausgerechnet, als der Vorstandsvorsitzende v. Pierer Innovationsberater der Kanzlerin war. Opel und FIAT fassten erst wieder Tritt, als sie ihre Modellpalette erneuert hatten; aber jetzt ist die Frage, ob sie den großen Wechsel zur Elektromobilität schaffen – wie für die gesamte Automobilindustrie.

Jeder Arbeitsplatz, jedes Unternehmen, jedes Produkt war einmal eine Innovation, und hätte es nicht jemand durchgesetzt, wäre es heute nicht vorhanden. Das vergessen die, die immer nur das Bestehende verteidigen, auch wenn es schon überlebt ist und durch etwas Neues ersetzt werden muss. Ohne

⁴⁵ Süddeutsche Zeitung vom 09.05.2009.

die ständige Neuschaffung von Arbeitsplätzen gibt es auf Dauer keine Arbeit!

2. Strukturpolitik

Wie aber ist das zu bewerkstelligen? Zum einen ist es ein ganz normaler Prozess, der von den Unternehmen als Tagesgeschäft angesehen und betrieben wird. Ein Musterbeispiel ist der deutsche Maschinenbau, dessen Erzeugnisse auf der ganzen Welt nicht zuletzt deshalb so begehrt sind, weil die Lieferfirmen bereits bei der Auslieferung, bei der Montage und Inbetriebnahme mit dem Kunden besprechen, welches die nächsten Anforderungen sind; danach entwickeln sie dann die neue Produktgeneration. Ein Problem liegt nur dann vor, wenn dieses Entwickeln von neuen Produkten und Dienstleistungen, der Aufbau von neuen Unternehmen nicht in ausreichendem Maß geschieht, etwa weil die Widerstände bei den Vertretern der etablierten Produkte zu groß sind, das Geld nicht zur Verfügung gestellt wird oder nicht

vorhanden ist oder bürokratische Widerstände entgegenstehen.

In dieser Situation muss eine aktive Unterstützung einsetzen. Die Frage ist nur, durch wen sie erfolgen soll. Viele rufen dann gleich nach dem Staat und staatlichen Subventionen. John Maynard Keynes mit seiner antizyklischen Finanzpolitik⁴⁶ ist heute in aller Munde. Prof. Scheer aus Saarbrücken sagt hingegen: wir brauchen weniger Keynes und mehr Schumpeter, weniger staatliches Geld und mehr unternehmerische Eigeninitiative. Aber nicht die Unternehmer allein sind in der Pflicht. Alle gesellschaftlichen Bereiche können und müssen sich an einer solchen Initiative beteiligen, und erfolgreiche Beispiele belegen, dass durch konzertiertes Zusammenwirken von Wirtschaft, Politik und Verwaltung, Arbeitnehmern, Betriebsräten und Gewerkschaften, Kirchen, Presse und Öffentlichkeit sich in wenigen Jahren die Arbeitslosigkeit halbieren lässt. Nur ist diese

⁴⁶ In der Krise Schulden machen und mit dem Geld Arbeitsplätze schaffen (New Deal: Staudämme, Eisenbahnen, Strassen, Kanäle bauen und dgl, in der Konjunktur die Schulden zurückzahlen).

Vorgehensweise noch zu wenig bekannt. Die Finanzmittel dafür beschränken sich auf den Aufbau und Betrieb der Organisationsstruktur für diese Strukturpolitik; die Investitionen in die neu zu gründenden oder expandierenden Unternehmen sind keine staatlichen Subventionen, sondern werden – wie es sich gehört – von den Unternehmen getragen.

Ein solches Erfolgsbeispiel ist die Wolfsburg AG. Es gab, obwohl VW seinen Hauptsitz und sein Hauptwerk dort hat, eine Arbeitslosigkeit von 17,2 Prozent. Als die Stadt ihren 60. Geburtstag beging, fragte VW die Stadt, was sie sich zum Geburtstag wünsche, und sie antwortete: die Halbierung der Arbeitslosigkeit. Gesagt, getan: Volkswagen schenkte der Stadt Wolfsburg zum 60. Geburtstag die Halbierung der Arbeitslosigkeit. Dann aber kratzte man sich am Kopf: wie soll das erreicht werden? Eine renommierte Unternehmensberatungsfirma wurde beauftragt, die sich sonst eher durch Arbeitsplatzabbau einen Namen gemacht hatte und deren Namen bei Arbeitnehmern Angst und

Schrecken verbreitete. Aber sie liess einen Mitarbeiter ein Konzept erarbeiten, das in der Folge zu 15.000 neuen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen führte. Innerhalb von drei Jahren wurde die Arbeitslosenquote auf 8 Prozent mehr als halbiert. Ein sensationeller Erfolg, an dem sich – eigentlich – jeder orientieren müsste, dem an der Überwindung der Arbeitslosigkeit gelegen ist. Und so sieht die Vorgehensweise aus, die sich im Prinzip in jeder Region anwenden lässt:

Sie besteht darin, dass auf regionaler Ebene die maßgeblichen Akteure aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und gesellschaftlichen Gruppen gemeinsam eine Struktur schaffen, mit der sie

- zum Wachstum bestehender Unternehmen beitragen,
- Unternehmensgründungen anregen,
- Unternehmen ansiedeln,
- gefährdete Unternehmen stabilisieren.

Die in der Region vorhandenen Ansatzpunkte und Stärken in den verschiedenen Branchen und Instituten werden zum Aus-

gangspunkt für die Stärkung und den Ausbau dieser Strukturen genommen („Clustertbildung“). Dieses Vorgehen beruht ganz wesentlich auf der Bündelung der unterschiedlichen Kräfte und der Nutzung des regionalen („endogenen“) Potenzials, insbesondere an wissenschaftlichen Kapazitäten, die für den Erhalt und Ausbau von Industrie und Dienstleistungen eine ständig wachsende Bedeutung besitzen. Innovationen, die Nutzung und Anwendung neuer Technologien, Produkte und Dienstleistungen sind grundlegend für den Erhalt und Ausbau von Beschäftigung. Die Einbeziehung der Bevölkerung, der Medien, der Arbeitnehmer sowie ihrer Betriebsräte und Gewerkschaften sind ebenfalls unverzichtbare Elemente einer solchen innovationsorientierten Beschäftigungspolitik.

Um dabei erfolgreich zu sein, ist es erforderlich, eine Projektstruktur aufzubauen, an der sich die maßgeblichen Akteure mit personellem und finanziellem Engagement nachhaltig beteiligen. Die Projektorganisation umfasst Projektgruppen, die ein branchenorientiertes Wachstumskon-

zept erarbeiten und für die einzelnen Projektansätze Businesspläne erstellen. Voranzugehen hat eine Bewertung bereits existierender Ansätze und die Verzahnung mit diesen. Es müssen verantwortliche Führungspersönlichkeiten gefunden und einbezogen werden; Mitarbeiter sind auszuwählen und zu schulen, und schließlich muss das Wachstumskonzept realisiert und in Einzelschritten umgesetzt werden.

Von großer Bedeutung ist die Einbeziehung des Finanzsektors, vor allem der örtlichen Banken und Sparkassen, um die gegenwärtig großen Schwierigkeiten der Kreditbeschaffung zu bewältigen und bei den Finanzdienstleistern Verständnis für die Strukturen und Probleme der Unternehmen zu finden. Das Wissen der Mitarbeiter und Betriebsräte sollte genutzt werden, um innerbetrieblich Innovationen zu fördern und rechtzeitig vor dem Auslaufen veralteter Produkte für Ersatz zu sorgen.

Bei anstehenden Werksschließungen sollte das jeweilige Unternehmen dafür gewonnen werden, einen nennenswerten Betrag für die Schaffung neuer Arbeits-

plätze in der Region bereitzustellen. Durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit sind gemeinsam mit der Bevölkerung die Stärken und die Chancen der Region zu einer eigenständigen Identität auszuformulieren, um den Stolz und das Selbstbewusstsein der Menschen, nicht zuletzt der Arbeitnehmer, auf ihre Leistungen und ihre Möglichkeiten der Zukunftsgestaltung aufzugreifen und zu verstärken.

3. Positives Menschenbild: Das Leben aus eigener Kraft gestalten

Denn wir leben in einer Zeit und an einem Ort, wo die Menschen ganz überwiegend selbstbewusst und hochqualifiziert sind, hochmotiviert, um sich selbst und ihre Familie, ja auch die Gemeinschaft durch ihre aktive Tätigkeit zu erhalten und voranzubringen. Wir leben nicht in einem Jammertal, wie uns manche, auch große gesellschaftliche Organisationen weismachen wollen, um die Menschen für schwach und abhängig zu erklären, damit sie auf ihre Hilfe angewiesen sind. Wir müssen lernen aus den Fehlern der Vergangenheit, die so großes Unglück über

uns gebracht haben: viele hielten es – und manche halten es noch immer – für einen humanistischen Ansatz, alle Verhältnisse umzustürzen, in denen der Mensch ein verächtliches und geknechtetes, ein erniedrigtes und verlassenes Wesen ist. Aber in den umgestürzten Verhältnissen war er erst recht geknechtet und verächtlich. Statt dessen müssen wir alles daran setzen, dass der Mensch ein freies, ein erfolgreiches, anerkanntes und selbstbewusstes Wesen ist, und dazu gehört vor allem, dass er Arbeit hat. Wenn wir nun noch erkennen – wie es im vorigen Abschnitt gezeigt wurde – dass wir selbst dazu entscheidend etwas beitragen können, ist das wiederum ein Beweis dafür, dass Menschen aus eigener Kraft ihr Leben gestalten können.

Dieses muss das oberste Ziel sein, und nicht den angeblich Schwachen zu helfen, damit die Helfer sich stark und den Schwachen überlegen fühlen können („Helfer-Syndrom“). Denn dann muss es möglichst viele Schwache und Hilfsbedürftige geben, damit die Helfer in gut-

bezahlten Positionen etwas zu tun haben und die Hilfsorganisationen viele Spenden bekommen, von denen auch sie gut leben können. Es geht nicht darum, dem Hungernden einen Fisch zu geben, sondern ihn das Fischen zu lehren, sagt ein altbewährtes Sprichwort. In unsere modernen Verhältnisse übersetzt: es geht nicht darum, die Menschen mit Staatsknete ruhig zu stellen, sondern Wirtschaft und Arbeitsplätze aufzubauen. Und wenn es diese Arbeitsplätze gibt, müssen sie menschenwürdig bezahlt sein und menschenwürdige Arbeitsbedingungen bieten, die Menschen nicht unter gesundheitsgefährdenden Leistungsdruck setzen und Praktikanten nicht unter der vorgespiegelten Aussicht auf eine Festanstellung mit Hungerlöhnen abspeisen.

Der Mensch braucht eine sinnvolle Arbeit, die von der Gesellschaft und seinen Mitmenschen anerkannt und entsprechend honoriert wird, um sich als ein vollwertiges Mitglied der Gemeinschaft zu fühlen. Alles andere erniedrigt ihn und macht ihn psychisch und physisch krank.

Es hat sich als Irrtum erwiesen, dass durch Rationalisierung und Automation die Erwerbsarbeit abgeschafft würde, wie es noch 1983 André Gorz in seinem Buch „Wege ins Paradies“ als Zukunftsperspektive aufgezeigt hat, und wie es von vielen wirklich Wohlmeinenden geglaubt wurde. Das Schlimme daran ist, dass diese Haltung, die den meisten inzwischen ganz unbewusst geworden ist, auch heute noch viele, die sich für besonders fortschrittlich halten, davon abhält, sich für die Schaffung von Arbeitsplätzen einzusetzen. Sie glauben, im Interesse der Arbeitslosen zu handeln, wenn sie für eine Erhöhung der Unterstützung eintreten, aber nicht dafür, dass sie Arbeit bekommen. Es muss hier nicht darauf hingewiesen werden, dass genauso wichtig die Vermittlung auf bestehende Arbeitsplätze ist, wie es die GABIS tut, weil das an anderer Stelle in diesem Band gezeigt wird.

4. Gemeinschaftsaufgabe

Die finanziellen Mittel für eine solche regionale Innovations- und Strukturpolitik können ohne weiteres von den regiona-

len Akteuren aufgebracht werden, wie das niedersächsische Beispiel zeigt. Hier waren es die beteiligten Wirtschaftsunternehmen, Kommune(n) und Land, die gemeinsam das Vorhaben finanzierten. Die Stadt Dortmund ist dem Beispiel gefolgt und hat ein Entwicklungskonzept aufgesetzt und umgesetzt, das an den Stärken der Region anknüpfte und eine Umstrukturierung von der alten Stahl- und Bierregion hin zu einem modernen Dienstleistungszentrum mit dem Schwerpunkt Mikrosystemtechnik vollzogen hat. Ähnliche Projekte wurden erfolgreich auch in anderen Regionen realisiert, so in Hannover, Braunschweig, Aachen, dem Weserbergland und dem Landkreis Wernigerode. An dem letzteren Beispiel ist nachweisbar, dass das Konzept sich auch für die neuen Länder eignet.

Es gibt aber auch ein Förderinstrumentarium des Bundes für diesen Zweck: die Gemeinschaftsaufgabe (GA) zur Verbesserung der Regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW), die in einem Gesetz niedergelegt ist, dessen aktuelle Fassung vom

7.9.2007 datiert. Es wird laufend durch einen Rahmenplan konkretisiert, der in mehrjährigem Abstand fortgeschrieben wird. Die letzte, bis 2010 geltende Fassung bestimmt, nicht zuletzt unter dem Einfluss der geschilderten positiven Erfahrungen, dass insbesondere Vorhaben wie Clustermanagement und Kooperationsnetzwerke, aber auch innovative Produkte gefördert werden können. Die Länder sollen auf die Regionen einwirken, damit diese regionale Entwicklungskonzepte erarbeiten. Es können bis zu 500.000 € dafür bereitgestellt werden, allerdings – von Ausnahmen abgesehen – nur in strukturschwachen Regionen.

Diese Regelungen berücksichtigen zum Teil in vorbildlicher Weise die von uns gemachten Erfahrungen, wie auch in einer Anhörung im Bundestag am 12.11.2007 festgestellt wurde. Das Bedauerliche ist nur, dass es weitgehend an einer entsprechenden Umsetzung in die Praxis fehlt. Das liegt daran, dass zum einen in vielen Regionen das Instrumentarium überhaupt nicht zum Einsatz kommt; zum anderen

aber, wie sehr oft bei Projektanträgen, unprofessionelle Anbieter mit Dumpingangeboten diejenigen verdrängen, die die Leistung tatsächlich erbringen könnten, dafür aber auch die entsprechenden Mittel benötigen. Um dagegen anzugehen – was angesichts der in der Folge der Finanzkrise gestiegenen Beschäftigungsrisiken sicherlich angezeigt ist – müsste eine koordinierte Aktion der beteiligten Länderministerien gezielt darauf hinwirken, dass

- a. das Instrumentarium zum Einsatz kommt und
- b. nur von Trägern verwirklicht wird, die bereits bewiesen haben, dass sie dazu auch in der Lage sind.

5. Gesellschaftliche Aufgaben: Klimawandel, Arbeitslosigkeit, Finanzkrise

Neue Produkte und dadurch neue Arbeitsplätze sind besonders da erforderlich, wo große gesellschaftliche Herausforderungen zu lösen sind. Zu den bedeutendsten gehört sicherlich die Klimakatastrophe, die durch die Verbrennung

fossiler Energieträger wie Kohle, Öl und Gas entstanden ist. Sie hat zu einer Erwärmung von bisher 0,6 Grad Celsius geführt, und bereits diese relativ geringe Erwärmung lässt die Polkappen und Gletscher schmelzen, die Zahl und Wucht der Wirbelstürme ansteigen, ganze Staaten in Polynesien verschwinden im Meer, New Orleans wurde weitgehend zerstört. Was soll erst geschehen, wenn 2 Grad erreicht werden, die noch als tolerierbar gelten, oder 5-6 Grad, wenn wir nicht genug unternehmen?

Gegen massivste Widerstände der etablierten Energiewirtschaft haben sich neue Technologien durchgesetzt, die dieses Problem lösen können: die erneuerbaren Energien. Sie sind heute weitgehend akzeptiert, und geben bereits vielen Tausenden Menschen Arbeit. Und doch reicht das nicht aus; denn der CO₂-Ausstoß ist mit der heute anvisierten Reduzierung auf 50 Prozent immer noch zu hoch. Erforderlich wäre eine vollkommene Umstellung auf erneuerbare Energien, nicht aber der Bau neuer Kohlekraftwerke.

Ähnlich verhält es sich bei der Automobilindustrie: die Abgase der Autos tragen zu gut einem Drittel zum Treibhauseffekt bei, vergiften die Atemluft mit Hunderten von Schadstoffen, etwa den Stickoxiden, aus denen unter Sonneneinwirkung Ozon entsteht; dies bewirkt bei zahlreichen Menschen Kopfschmerzen, Bronchialbeschwerden und Asthma.

Auch hier gibt es eine technische Alternative: den Elektroantrieb. Nachdem er jahrzehntelang verfehlt wurde, die Autoindustrie in den 90er Jahren sämtliche E-Mobil-Abteilungen schloss, in einem großangelegten Versuch auf der Insel Rügen den „Nachweis“ seiner Untauglichkeit erbrachte, hat sich – nicht zuletzt dank unserer Bemühungen im Bundesverband Solare Mobilität, beginnend mit einem Workshop 2005 im Betzenberg-Stadion in Kaiserslautern – die Überzeugung Bahn gebrochen, dass die Elektromobilität, natürlich gespeist aus erneuerbarer Energie, das von den Autos verursachte Umwelt- und Klimaproblem nahezu vollständig lösen kann. Über verschiedene Aufrufe und Er-

klärungen wurde diese Auffassung verbreitet; den Durchbruch brachte dann der Stern-Report, mit dem in der Öffentlichkeit die Klimakatastrophe zur Gewissheit wurde. Die schwindenden Ölvorräte („Peak Oil“) und die sich abzeichnende Konkurrenz aus vielen Ländern, insbesondere China, taten ein übriges, um auch die große Autoindustrie zu entsprechenden Erklärungen zu veranlassen. Sie erklärt jetzt offiziell, den Elektroantrieb zu wollen; gleichzeitig aber kann man lesen: nur in kleinen Stückzahlen. Das wäre dann derselbe Mechanismus wie bei der Energiewende: man vollzieht sie zwar tatsächlich und unleugbar – aber nur ein bisschen.

So kann man also auch mit Innovationen umgehen: sie gleichzeitig realisieren und verhindern. Für die Arbeitsplätze kann das zur Katastrophe werden, wenn nämlich Wettbewerber aus Fernost, USA oder Israel mit den neuen Technologien bei uns auf den Markt kommen. In dieser Weise hat die deutsche Industrie schon viele Innovationen verschlafen. Wir müssen also auch hier Einfluss nehmen, dass das nicht geschieht.

Denn die Arbeitslosigkeit, die erfreulicherweise schon fast auf drei Millionen gesunken war, beginnt unter dem Einfluss der Finanzkrise wieder zu steigen. Und diese drei Millionen waren und sind auch immer noch ein gesellschaftlicher Skandal – vor allem wenn man bedenkt, dass es dagegen Mittel gibt, nämlich das organisierte Zusammenwirken all derer, die diesen Zuständen entgegenwirken wollen, mit einem Instrumentarium, wie es weiter oben aufgezeigt wurde.

Es ist möglich, und dann muss es auch getan werden! Das sind wir denen schuldig, die heute arbeitslos sind, genauso aber auch denen, die noch Arbeit haben und nicht arbeitslos werden wollen, und vor allem der jungen Generation, die heute allzu oft perspektivlos ist und sich, wenn überhaupt, mit prekärer, unterbezahlter Arbeit abspeisen lassen muss. Dazu gehört aber auch, die finanziellen Mittel in den Aufbau zukunftsfähiger Arbeitsplätze zu stecken und nicht in die Aufrechterhaltung von Unternehmen und Industrien, die ihren Zenit schon längst überschritten ha-

ben und nun durch etwas Neues abgelöst werden müssen. Und es gehört auch dazu, in verantwortungsbewusster Weise keine Innovationen zu fördern, die gesellschaftliche oder ökologische Schäden verursachen, wie etwa genmanipulierten Mais oder moderne Kohlekraftwerke, auch wenn sie etwas weniger CO₂ ausstoßen.

Ein sehr sinnvolles Konzept, Struktur- und Umweltpolitik miteinander zu kombinieren, ist das am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Kaiserslautern verfolgte Projekt „Zero Emission Park“, bei dem Industrie- und Gewerbegebiete so aufgebaut werden, dass jeweils die Abfälle des einen Betriebes der Rohstoff für einen anderen sind und so aus dem gesamten Areal keine Emissionen mehr entstehen.

6. Innovation in Betrieb und Unternehmen fördern

Innovationen und neue Arbeitsplätze können aber nicht nur auf der regionalen Ebene gefördert werden, sondern auch innerhalb der Unternehmen und einzelnen

Betriebe. Hier fehlt es sehr oft an dem Bewusstsein, dass auch Produkte einen „Lebenszyklus“ haben, innerhalb dessen sie aus kleinen Anfängen irgendwann erfolgreich werden, dann vielleicht den Hauptumsatzträger darstellen (die cash cow), später einmal ein „reifes Produkt“ werden, dem nur der Fachmann ansieht, dass es sich seinem Ende zuneigt, und irgendwann ist es ein Auslaufmodell. Weil es aber so erfolgreich war und noch ist, unternimmt man alles, um es noch mal aufzupoppen, steckt alles Geld in das Alte, statt das Neue aufzubauen. Die Subventionen für die Steinkohle waren ein solches Beispiel, Chrysler und General Motors mit ihren spritschluckenden Modellen, die nicht mehr gekauft wurden, ein anderes trauriges Kapitel. Man kann nur hoffen, dass Daimler, VW und BMW ihnen auf diesem Weg nicht folgen.

Ein anderer wichtiger Mechanismus ist das Wegrationalisieren und Verlagern einfacher Tätigkeiten ins – billigere – Ausland. Bei allem, was man dagegen vorbringen kann, etwa die Milchmädchenrechnun-

gen, die nur die niedrigeren Lohnkosten berücksichtigen, aber nicht die Nacharbeit für die schlechtere Qualität, die Reisekosten für das Management und vieles andere mehr, ist es doch ein Trend, dem man Beachtung schenken muss. Es geht also darum, für wegfallende Arbeit Ersatz zu schaffen, und das werden oft komplexere, höherwertige Produkte oder Dienstleistungen sein.

Ein konkretes Beispiel kann das am besten veranschaulichen, vor allem, wenn es eine Person betrifft, die in der Beschäftigungspolitik des Speyerer Raums eine maßgebliche Rolle gespielt hat. Es gab eine Zeit, in der die heutigen Pfalz-Flugzeugwerke zu einem Unternehmen namens Vereinigte Flugtechnische Werke (VFW) in Bremen gehörten und ständig von Schließung bedroht waren. Über Jahre hinweg wehrten sich die Beschäftigten mit Demonstrationen und anderen Maßnahmen energisch dagegen, unterstützt von Kirchen, Gewerkschaften, Stadt, Presse und der gesamten Bevölkerung. Zum einen hieß es, das Werk ist zu klein und liegt unter der Wirt-

schaftlichkeitsschwelle; zum anderen gab es im Rüstungssektor, zu dem VFW mit seinen Kampfflugzeugen gehörte, immer große Auftragsschwankungen. Einem umfangreichen Rüstungsauftrag folgte regelmäßig das „Tal der Tränen“ mit Personalabbau und sogar Werksschließungen. Britische Kollegen bei Lucas Aerospace hatten – mit Unterstützung des Industrieministers Tony Benn - dagegen ein Konzept erarbeitet, das wir „Alternative Fertigung“ nannten: sie entwickelten unter Anleitung ihres Chefkonstruktors etwa 150 alternative Produkte, vom Dialysegerät über einen Hybridbus bis zum Hobcart. Kurt Waas, der damals stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender von VFW war, stellte daraufhin eine Arbeitsgruppe zusammen, die Alternativvorschläge zu dem bei VFW und MBB geplanten Personalabbau erarbeiten sollte. Ihr erster Vorschlag war, nicht nur ein Flugzeugmodell des Airbus, sondern eine ganze Produktfamilie anzubieten. Der ICE sollte weiterentwickelt werden, eine Flugzeugwaschanlage, ein Lecktestgerät, alternative Energien wie

Windkraft und Photovoltaik, Biogasanlagen, Meeres- und Umwelttechnik – um nur einige Beispiele zu nennen. Vieles davon wurde realisiert, anderes kam noch hinzu, niemand wurde entlassen, kein Werk (von sechs geplanten) wurde geschlossen. Das Vorgehen wurde später unter dem Namen Rüstungskonversion bekannt. Hier hatte es seinen Härtestest bestanden. Noch später, mit ansteigender Arbeitslosigkeit, wurde klar, dass die alternativen Produkte nicht nur eine Alternative zur Rüstung waren („Frieden schaffen ohne Waffen“), sondern auch zur Arbeitslosigkeit. Sie hatten zusätzlich den Charme, dass mit einem solchen konstruktiven Konzept die Beschäftigten gemeinsam für ein gemeinsames Ziel eintreten konnten, statt sich, wie sonst häufig, gegenseitig die Aufträge wegzuschnappen. Das große Wort Solidarität, so häufig missbraucht, erhielt einen konkreten Inhalt. Im Laufe der Zeit benutzte man dann die Worte „neue Produkte“ oder „Produktinnovationen“. Unter dieser Bezeichnung ist das Vorgehen angesichts von über drei Millionen Arbeitslosen immer noch

hochaktuell, und Speyer hat dazu einen entscheidenden Beitrag geleistet.

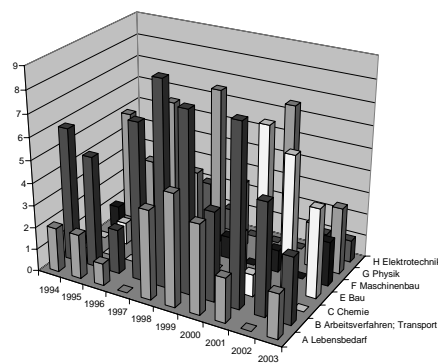
7. Innovationsmonitoring

Die Widerstände gegen notwendige Veränderungen haben vielerlei Gründe, von fehlendem Mut und Phantasie über Unkenntnis, vom Festhalten am Alten, das sich doch so prächtig bewährt hat, mit dem man bisher viel Geld verdient hat, zur mangelnden Qualifikation vor allem in den Chefetagen. Bei VFW hielt man uns anfangs entgegen: Wir können nichts anderes bauen als Kampfflugzeuge. Sollen wir denn Badewannen herstellen oder vergoldete Mistgabeln?! Viele Innovatoren und Erfinder können ein meist sehr leidvolles Lied davon singen, wie ihren Innovationen alle nur möglichen Steine in den Weg gelegt werden. Und wenn sie eines Tages doch akzeptiert werden, klaut man ihnen oft noch die Ideen und bringt sie um ihr Geld. Auch gegen diese Unkultur gilt es anzugehen.

Vor diesem Hintergrund kann es sehr sinnvoll sein, das Innovationsverhalten von

Betrieben, Unternehmen, aber auch ganzen Kommunen und Regionen genauer unter die Lupe zu nehmen. Dann wird oft schlagartig klar, wo es hakt und wo Handlungsbedarf, aber auch ungenutzte Chancen bestehen. Eine sehr einfache und bildhafte Methode dazu ist die Zusammenstellung der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten in einem Balkendiagramm, das die Entwicklung, und das heisst auch die Steigerung und Verminderung von Forschung und Entwicklung (F&E) in verschiedenen Geschäftssegmenten über die Jahre hin aufzeigt. Ein Beispiel für die Innovationsaktivitäten einer Stadt ist das folgende:

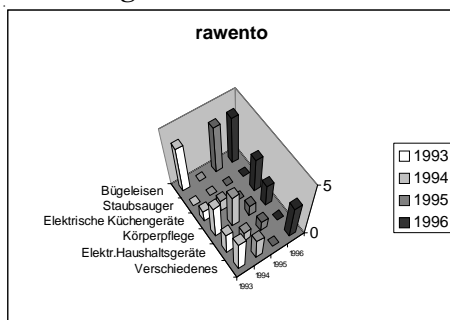
Abbildung 3: Innovationen in Weilheim



Die Ortsansässigen wissen dann meist sofort, welche Betriebe, aber auch welche Erfinder sich hinter den verschiedenen Branchenbezeichnungen verbergen. Die Stadtväter bzw. -mütter erfahren oft erst so, welches Potential in ihren Mauern vorhanden ist, und das gibt ihnen bessere Möglichkeiten, fördernd einzuwirken.

Für die betriebliche Ebene wird ein besonders einfaches und damit übersichtliches Beispiel ausgewählt:

Abbildung 4: rawento



Auch hier gilt: Die Insider wissen genau, wer was macht, sei es in den Entwicklungsabteilungen, im Management oder im Betriebsrat. Dann kann man sehen, wo gegengesteuert werden muss, wo die An-

strengungen, aber auch der Mitteleinsatz erhöht werden muss, welche Bereiche vernachlässigt werden. Aber es wird auch sichtbar, welche Innovationen bereits verfügbar sind, und was gegebenenfalls getan werden muss, um sie besser zu nutzen. Man sieht, es handelt sich um ein Instrument, mit dem konstruktiv auf die Innovationsfähigkeit eines Betriebes eingewirkt werden kann.

8. Erfolgsbeispiele

In einem aluminiumverarbeitenden Betrieb in Oberbayern, der Leitern, Aluminiumkoffer und Gerüste herstellte, hatte sich der Betriebsrat seit Jahren bemüht, die Geschäftsleitung zu bewegen, dass sie Befahranlagen für Windkraftanlagen in das Produktionsprogramm aufnehmen sollte. Denn man sah, dass die Monteure, um auf die immer höher in den Himmel wachsenden, immer zahlreicheren Windmühlen zu gelangen, mit ihren schweren Werkzeugkoffern zu Fuß die Steigleitern hinaufklettern mussten. Als eines Tages ein Arbeitskreis Produktinnovation zusammen sass, sagte einer der Betriebsräte: Wenn du den

Präsidenten des Bundesverbandes Erneuerbare Energien kennst, dann ruf ihn doch mal an, ob sie so was nicht brauchen. Wie es der Zufall wollte, war der gerade auf dem Weg nach München. Er machte noch einen Abstecher zu unserem Aluminiumbetrieb, und der Deal war so gut wie perfekt. Heute werden Tausende solcher Anlagen benötigt und abgesetzt.

Ganz ähnlich verlief es in einem frühen Stadium der Photovoltaik. Der Betriebsrat von Siemens Solar befürchtete eine Verlagerung nach Kalifornien, wo die Förderbedingungen besser waren. Auf einer Innovationsveranstaltung im Münchner Patentamt präsentierte die Geschäftsleitung Pläne, um die Hallendächer im neuen Messegelände mit Solarmodulen zu versehen, aber die Messgesellschaft hatte das abgelehnt, weil angeblich die Tragfähigkeit nicht gegeben wäre. Noch während der Veranstaltung wurde der Kontakt zwischen Firma, der Stadt als Gesellschafterin und der Messgesellschaft hergestellt, und die Blockade überwunden. Mit einem Megawatt war das die bis dahin größte Photovoltaikanlage der Welt.

Die beiden angeführten Beispiele belegen eines ganz deutlich: die Marktwirtschaft funktioniert nicht im Selbstlauf. Sie wird nämlich von Menschen betrieben, und die sind nun mal nicht vollkommen. So hatte sich in beiden Fällen der Anbieter nicht mit dem Kunden in Verbindung gesetzt, geschweige denn eine Vermittlung in Anspruch genommen. In solchen Fällen kann jedermann eine konstruktive Rolle zum Zustandekommen eines Geschäftes spielen, das Innovationen realisiert und Arbeitsplätze sichert.

Noch ein letztes Beispiel von zahlreichen anderen, ausgewählt wegen seiner Eindrücklichkeit. In dem erwähnten Arbeitskreis Produktinnovation erschien ein Betriebsrat einer Firma am Bodensee, die Klimaanlagen herstellt. Solche Anlagen brauchen naturgemäß einen Kompressor. Die kanadische Muttergesellschaft hatte dem Betrieb eine neue Technologie zur Verfügung gestellt, mit der die Achse des Kompressors magnetisch gelagert wurde. Der Arbeitskreis war begeistert, erkannte er doch auf Anhieb, dass eine solche berührungs-

freie Lagerung verschleißfrei ist und Leckagen von vornherein verhindert. Der Betriebsrat dämpfte aber sogleich die Freude, indem er berichtete, zuständig für dieses neue Produkt sei derselbe Manager, der auch für den Abschluss von Wartungsverträgen verantwortlich war. Das kommt nun schon einer Realsatire nahe, denn er hatte natürlich kein Interesse an einem verschleiß- und wartungsfreien Kompressor! Demgemäß hatte er die Innovation, wo er konnte, hintertrieben. Noch in der Sitzung wurde ein Brief des Betriebsrats an die Geschäftsleitung entworfen, in dem diese Machenschaften aufgedeckt wurden. Der Manager wurde postwendend entlassen, und der neue Kompressor, der natürlich einen großen Wettbewerbsvorteil besaß, in Tausenden von Exemplaren hergestellt.

Jeder kann etwas tun!

Gerade das letzte Beispiel zeigt: es gibt überall Möglichkeiten, einen Beitrag zur Nutzung neuer Chancen zu leisten, und jeder, dem die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze ein Anliegen ist, und der

Augen und Ohren offen hält, kann etwas dazu tun. Wer selbst seine Verantwortung wahrnimmt, hat es auch nicht nötig auf andere zu schimpfen. Nicht jammern und klagen, sondern klammern und jagen! Als „Entwicklung von unten“ hat das sogar Eingang in den Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur gefunden. Wenn uns schon der Gesetzgeber unsere eigenen Bestrebungen auf dem Silbertablett präsentiert – wieso sollten wir das nicht nutzen!

Doris Eberle

Neue Arbeit statt Maßnahmen – Programme zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen durch den VFBB und GABIS



Vorbemerkung

Die Förderung benachteiligter Jugendlicher ist ein Dauerthema. Viel Geld und Energie wird seit vielen Jahren in Programme der Bundesagentur für Arbeit, andere Bundesprogramme, Landesprogramme und kommunale Initiativen gesteckt.

Unbestritten hat es in den letzten Jahren hierbei für einen Teil der arbeitslosen Jugendlichen Fortschritte bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gegeben. Besonders hervorzuheben ist der Rechtsanspruch auf Förderung für junge Menschen, der erstmals in einem Sozialgesetz verankert wurde: „Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind unverzüglich nach Antragstellung ... in eine Arbeit, eine Ausbildung oder eine Arbeitsgelegenheit zu vermitteln.“ (SGB II, § 3, Abs 2, Satz 1)

Diese Gesetzesnorm ist erstmals in einem Leistungsgesetz verankert worden, allerdings

bestehen auch fünf Jahre nach Einführung noch erhebliche Vollzugsdefizite in der Umsetzung dieser Pflichtleistung, weil bislang keine flächendeckende Erfüllung für alle Jugendlichen erreicht wurde. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil den Umsetzungsbehörden (Arbeitsgemeinschaften oder Optionskommunen) oft das erforderliche fachlich qualifizierte Personal und auch die nötigen Eingliederungsmittel fehlen. Deshalb werden vielfach zwar Aktivitäten und Maßnahmen durchgeführt, doch nachhaltige Erfolge sind diesen Programmen oft nicht oder nicht ausreichend gelungen.

Die meisten Fördermaßnahmen setzen erst ein, wenn Jugendliche bereits (langzeit-) arbeitslos sind, wenn Schulabschlüsse verfehlt wurden oder Fehlentwicklungen drastisch sichtbar werden.

Die Zuständigkeiten sind zersplittert, die Angebote überdifferenziert und unübersichtlich. Die Aktivitäten von Bundes-

agentur für Arbeit, Ländern, Kommunen und anderen sind in der Regel nicht oder nur schlecht koordiniert. Gerade in der Benachteiligtenförderung ist das Schlagwort eines „Maßnahmenschungels“ immer noch weitestgehend zutreffend.

In den letzten Jahren hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass zwar viele differenzierte Förderstrukturen zur Integration benachteiligter junger Menschen bestehen, ihr Erfolg jedoch durch

- Intransparenz für die Betroffenen,
- nicht verwertbare „Leerlauf-Phasen“,
- mangelnde Kompatibilität der Förderrichtlinien und
- unabgestimmtes Handeln vor Ort begrenzt wird.

Besonders den leistungsschwächeren Jugendlichen droht die Gefahr, bereits an der „ersten Schwelle“ zu scheitern, weil sie keinen Ausbildungsplatz erhalten. Ohne schulischen Abschluss bestehen kaum Chancen auf einen qualifizierten Einstieg in die Welt der Arbeit.

Dass wir es hierbei nicht mit einer Marginalie zu tun haben, belegen die Zahlen, die das Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialmonitoring (WIAS-System) der Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) GmbH ausweist: Ohne jeglichen Schulabschluss haben im Jahr 2007 in der MRN 1.873 junge Menschen das System Schule verlassen; bundesweit waren dies 70.547.

Aber auch Schulabgänger, die einen Abschluss erworben haben, geraten in die Gefahr eines direkten Übergangs von der Schule in die Erwerbslosigkeit. Junge Menschen mit solchen biografischen Brüchen, die von dieser Gesellschaft augenscheinlich nicht gebraucht werden, entwickeln sich schnell zu einer schwer steuerbaren Gruppe von Ausgegrenzten, die ihre gesellschaftliche Teilhabe und persönliche Anerkennung auf anderen, als den sozial akzeptierten, Wegen suchen oder individuell verwahrlosen.

Wirkung lang andauernder Arbeitslosigkeit

Jugendarbeitslosigkeit belastet nicht nur das Sozialsystem, sondern bedeutet für

die Betroffenen selbst und für ihre Familien eine extreme Belastung. Folgen der Perspektivlosigkeit sind Frustration, gesteigerte Gewaltbereitschaft, Drogenmissbrauch und letztlich soziale Isolation. Der direkte Zusammenhang zwischen Ausbildungsmisere, Jugendarbeitslosigkeit und wachsender Kriminalität ist vielfach beforscht und beschrieben worden.⁴⁷

Welche Auswirkungen Langzeitarbeitslosigkeit auf das Leben der Menschen hat, ist selten eindrucksvoller und präziser beschrieben worden als in der soziographischen Studie über „Die Arbeitslosen von Marienthal“, die noch heute zu den Klassikern der empirischen Soziologie gehört. Die Forscher Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel haben detailliert beschrieben, wie sich bereits 1933 die Schließung einer Fabrik in der niederösterreichischen Kleinstadt Marienthal (1.468 Einwohner in 478 Haushalten) von einst flei-

ßigen Arbeitnehmern hin zu apathischen Arbeitslosen entwickelt hat.

Die Studie spricht von „Freizeit als tragisches Geschenk“. „Losgelöst von Arbeit und ohne Kontakte zur Außenwelt, haben die Menschen die materielle und moralische Möglichkeit eingebüßt, die Zeit zu verwenden. Das Nichtstun beherrscht den Tag. Nicht einmal die wenigen Termine die es noch gab, werden genau eingehalten. Denn Pünktlichkeit hat jeden Sinn verloren, wenn nichts auf der Welt mehr unbedingt geschehen muss.“⁴⁸

In der Untersuchung wird auch beschrieben, dass ein Preisausschreiben für Jugendliche mit dem Thema: „Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?“ initiiert wurde, um Aufschluss über die Zukunftsvorstellungen der Jugendlichen zu erhalten. Aus der Art der Beantwortung ging die Planlosigkeit der Jugendlichen hervor:

⁴⁷ Vgl. Erika Martens, Katastrophe in der Berufsausbildung. In: Die Zeit 38/1997.

⁴⁸ Vgl. Jahoda, Marie, Lazarsfeld, Paul Felix, Zeisel, Hans, 1975 (Erstausgabe 1933), Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch.

Jugendliche ohne Lehrstelle berichteten über eine allgemeine Hoffnung von einer besseren Zukunft, damals vom Sozialismus, von der Weltrevolution, die die Unterdrückten erlösen wird, aber im Gegensatz zu den Jugendlichen mit Lehrstelle nichts über ihre eigene persönliche Zukunft.

Dagegen hatten die wenigen Jugendlichen mit Lehrstellen konkrete und sehr individuelle Pläne, deren Grundlage jeweils der ausgebildete Beruf war.

Schon damals kam man zu dem Ergebnis: „Die Jugendlichen verschwinden von der Bildfläche und treiben sich herum“, wenn sie keine konkrete berufliche Perspektive haben. Sie „bleiben unzugänglich“ für jegliche Aktivität und „resignieren“, können mit ihrer eigenen Person alsbald nichts mehr anfangen und verlieren ihr Selbstwertgefühl.⁴⁹

Letztlich hat sich die Situation der betroffenen jungen Menschen bis heute nicht

verändert, allenfalls dadurch, dass wir für bestimmte Gruppen eine verfestigte Arbeitslosigkeit haben und einen Arbeitsmarkt, der immer höhere Anforderungen an die Fertigkeiten, Fähigkeiten und Tugenden Jugendlicher stellt. Daraus entsteht ein Verdrängungswettbewerb, der benachteiligte Jugendliche im besonderen Maße trifft. Das Angebot an Lehrstellen und Arbeitsplätzen ist knapp und im Wettbewerb um diese knappen Plätze haben sie schlechte Voraussetzungen. Schlechte Schulabschlüsse, unvollständige Integration in die deutsche Gesellschaft, fehlende Unterstützung durch die Familie oder Probleme im sozialen Lebensumfeld werden für etliche junge Menschen zu unüberwindbaren Hindernissen im Übergang zwischen Schule und Beruf. Die Berufsbiographie beginnt deshalb sehr oft mit Arbeitslosigkeit, der Meldung bei der Arbeitsagentur oder dem Antrag auf Hartz IV.

Die Anforderungsprofile der Unternehmen und die Fähigkeiten der Betroffene

⁴⁹ Vgl. ebd., S. 79 f.

nen klaffen offensichtlich immer stärker auseinander – eine Situation, die von Wissenschaftlern als „Mismatch – Arbeitslosigkeit“ bezeichnet wird.

Der Berufsausbildung kommt im Prozess der Eingliederung der heranwachsenden Generation in die Gesellschaft eine zentrale Bedeutung zu. Dass Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluss vom dualen Ausbildungssystem nicht aufgenommen werden ist unverantwortlich und gesellschaftlich nicht zu tolerieren.

Ausbildung, Beruf und Arbeit sind zentrale Lebensbereiche, die sowohl soziale und persönliche Identität vermitteln, als auch die materielle Existenz sichern.

Erfolge bei der Arbeit ermöglichen eine neue, positive Orientierung. Es entsteht ein neues Handlungskonzept mit mehr Sicherheit bezüglich eigener Stärken und somit mehr Bereitschaft und Entschlossenheit, eigene Schwächen zu erkennen und an ihnen zu arbeiten. Es entsteht insgesamt eine

höhere Leistungsbereitschaft, das Handeln wird erfolgsorientiert und sozial.

Wie kann man die Menschen in dieser Situation wirksam unterstützen oder wie können sie sich selbst helfen? „Die einzige wirksame Hilfsquelle wäre natürlich die Arbeit“, ist die Erkenntnis der Forschergruppe des Marienthaler soziographischen Versuchs.⁵⁰

Alle Entwicklungstendenzen und Verhaltensweisen, die bei den Marienthaler Arbeitslosen beschrieben wurden, können wir in unserer Arbeit des VfBB täglich beobachten und wir teilen die Grundauffassung, dass Arbeit die Menschen aus ihrer Situation besser herausführt, als simultane Maßnahmen und fürsorglich gemeinte Wohlfahrt, auch wenn sie einer mehr oder weniger sinnvollen Beschäftigung dienen. Das gilt prinzipiell auch für jene Arbeitslose, die als marktfern oder marktuntauglich eingeschätzt werden. Ohnehin ist dies meist Folge lang andauernder Arbeitslosigkeit.

⁵⁰ Vgl. ebd., S. 43.

Integration durch Zusatzjobs ?

Zu den gegenwärtig am häufigsten durchgeführten Maßnahmen nach SGB II zählen die sog. „Zusatz-Jobs“, auch als „Ein-Euro-Jobs“ oder „Arbeitsgelegenheiten“ bezeichnet. Während dieses Instrument in der Sozialhilfe meist nur für besondere Randgruppen eingesetzt wurde, hat sich dies nach „Hartz IV“ grundlegend geändert. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Teilnehmerzahlen als auch auf die enormen Ausgabemittel, die hierfür aufgewendet werden. „So waren 2008 jahresdurchschnittlich rd. 269.000 erwerbsfähige Hilfebedürftige (nur BA) Teilnehmer in Arbeitsgelegenheiten mit einem Kostenvolumen von rd. 1,5 Mrd. Euro (nur BA) beschäftigt“.⁵¹

Das Gesetz betont, dass es sich bei „Ein-Euro-Jobs“ ausdrücklich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. In der offiziellen Arbeitslosenstatistik werden diese Beschäftigten dennoch nicht als Arbeitslose gezählt.

Dieses Instrument wird in allen Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen genutzt und es basiert darauf, dass die Beschäftigten weiterhin ihr Arbeitslosengeld II in voller Höhe von den Behörden beziehen und zusätzlich eine Aufwandsentschädigung von 1 bis 1,50 Euro je Stunde erhalten. Zwar entspricht die tatsächliche Transferleistung vielfach einer Geldleistung, die über dem äquivalenten Marktlohn für einfache Tätigkeiten liegt, aber subjektiv empfinden die Beschäftigten, dass sie nur den Gegenwert von einem Euro je geleistete Stunde erhalten. Durchaus sinnvolle und vielfach auch anstrengende Beschäftigung ist für sie deshalb weniger wert, weil die Gegenleistung zu gering erscheint. Durch die Entkopplung der „Entlohnung“ von der vollbrachten Arbeit wird damit ein durchaus sinnvolles Instrument von öffentlicher Beschäftigungsförderung um eine wesentliche Erfolgskomponente entwertet. Hinzu kommt noch das schlechte Ansehen dieser Beschäftigungsmaßnahmen, denen

⁵¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, SGB II – Fachliche Hinweise und Empfehlungen AGH § 16d, S. 3.

noch immer das schlechte Image der Sozialhilfe anhaftet. Wegen dieser Sonderbestimmungen sind solche Beschäftigungsverhältnisse nur sehr eingeschränkt tauglich, um den eigentlich beabsichtigten Zweck, einer Heranführung an normale Arbeit, zu erproben. Einer unserer Teilnehmer in einer AGH hat dies einmal bildhaft beschrieben, indem er äußerte: „Das ist wie Führerscheinwerb ohne Übung auf öffentlichen Straßen mit Echtbetrieb“.

„Rückenwind“ für junge Arbeitslose

Besonders für junge Menschen ist es aber wichtig, nach der endlich beendeten Schulzeit, in das wirkliche Arbeitsleben einzusteigen und dabei auch alle dort geltenden Regeln zu erlernen und zu beachten. Und dabei ist wesentlich, dass dies auch die Chance bietet, in dieser wirklichen Arbeitswelt eine echte Anerkennung zu finden.

Ausgehend von diesen Überlegungen haben wir uns im VFBB entschieden, ein eigenes Projekt „Rückenwind“ für junge Schulabgänger ohne Ausbildungsstelle zu erproben, das in wichtigen Grundsätzen von Standardangeboten des SGB II ab-

weicht. Dies war nur im Verbund von VFBB und GABIS möglich, weil die Finanzierung ausschließlich aus Eigenmitteln erfolgt, also ohne öffentliche Bezuschussung.

Das Projekt „Rückenwind“ basiert auf einfachen Erkenntnissen:

1. Kurzzeitmaßnahmen verfehlen ihre Wirkung.
2. Die Jugendlichen sind „schulmüde“ und wollen einen regulären Ausbildungsplatz.
3. Ein Arbeitsvertrag mit verbindlichen, allgemein bekannten Regeln und Sanktionen findet eine höhere Akzeptanz als ein Maßnahmevertrag.
4. Die Einbindung in einen realen Arbeitsprozess ist besser als eine „beschützende Werkstatt“, es ist für die Jugendlichen eine neue Kategorie von Herausforderung und Erfolgchancen.
5. Jugendliche, die aus der Berufsfachschule (BF 1) ausgeschult werden, haben in der Regel sehr schlechte Noten, aber sie haben auch Grundtugenden

wie Pünktlichkeit, Selbstverantwortung und Eigeninitiative.

6. Handwerker würden ausbilden, wenn sich die Eltern, wie früher, mit in die Verantwortung nehmen ließen.
7. Die Vergütung sollte höchstens der Ausbildungsvergütung eines ersten Lehrjahres entsprechen, damit noch ein Anreiz zur Ausbildungsannahme bestehen bleibt.
8. Soviel Normalität wie möglich.

Der Zugang für die Jugendlichen zu diesem Projekt ist gebunden an den erworbenen Hauptschulabschluss und das Verlassen der Berufsbildenden Schule (BBS) nach dem BF 1. Eine Vorauswahl über die Zeugnisnoten gibt es nicht. Dementsprechend haben die Jugendlichen unterdurchschnittliche Noten, die meisten hatten einen Notendurchschnitt von 4,0 bis 4,5. Die grundlegendste Voraussetzung zur Teilnahme an „Rückenwind“ ist die Motivation. Die Jugendlichen müssen wollen.

Die Teilnahme ist auch nicht an den Leistungsbezug nach SGB III oder SGB II

oder anderer Sozialgesetze gebunden, d.h. hier erhalten auch junge Menschen die Chance der Förderung, die ansonsten kaum gefördert werden.

Jugendliche, die diese Anforderungen erfüllen erhalten nach einem Einstellungsgespräch einen Arbeitsvertrag bei der GABIS mit einer monatlichen Entgeltung in Höhe von 450 Euro. Dies entspricht weitestgehend den Ausbildungsvergütungen von regulären Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr. In den meisten Fällen können die Jugendlichen mit diesem Lohn zu Recht kommen. Einzelne Jugendliche, die bereits einen eigenen Hausstand begründet haben, bedürfen allerdings aufstockender Leistungen nach SGB II. Aber auch dies entspricht dem Normalitätsprinzip, weil auch alleinlebende Lehrlinge häufig mit staatlichen Sozialleistungen zusätzlich unterstützt werden müssen.

Die Arbeit der Jugendlichen findet dann für die Dauer von max. 12 Monaten in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Bei diesen Betrieben han-

delt es sich um Kooperationspartner des VFBB und der GABIS, die unentgeltlich Dauerpraktikumsplätze zur Verfügung stellen. Der Einsatz der jungen Menschen ist für diese Betriebe kostenlos.

Vor und zu Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die Jugendlichen herausfinden und schließlich auch festlegen, in welchem Beruf sie später eine möglichst reguläre Ausbildung machen wollen. Es fällt vielen Jugendlichen schwer die unterschiedlichen Berufe realistisch einzuschätzen und dies mit ihren Talenten in Einklang zu bringen. Normalerweise werden junge Menschen dabei von ihren Eltern unterstützt, die sowohl über eigene Erfahrungen als auch über Netzwerke verfügen. Bei den Teilnehmern von „Rückenwind“ gibt es die Eltern als „Kümmerer“ nur selten und deshalb wird den Jugendlichen ein Betreuer zur Seite gestellt, der diese Rolle übernimmt. Es hat sich dabei als vorteilhaft erwiesen die Betreuung durch einen Mitarbeiter durchführen zu lassen, der selbst über eine handwerkliche Ausbildung verfügt und langjährige Erfahrung in Betrie-

ben hat. Dieser Betreuer kümmert sich ersatzweise für die Eltern um die „Sprösslinge“, ganz so, wie es die Handwerksbetriebe wünschen.

Wir haben die Feststellung gemacht, dass es bei kleinen Betrieben manchmal entscheidend für den Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses ist, ob es diesen zuverlässigen „Kümmerer“ als Ansprechpartner gibt. Offensichtlich bevorzugen die Betriebe – neben engagierten Eltern – dabei Personen, die keine professionelle pädagogische Ausbildung haben, sondern betriebsnahe Personen, mit einem elterlichen Altersabstand zu den jungen Menschen. Die Jugendlichen unterliegen selbstverständlich noch der Berufsschulpflicht. Sie werden deshalb für die Klassen des ersten Lehrjahres im jeweiligen Wunschberuf in der BBS angemeldet. Wie andere Auszubildende besuchen sie für die Dauer von „Rückenwind“ den regulären Berufsschulunterricht und zusätzlich erhalten sie einmal pro Woche einen Stützunterricht in Mathematik und Deutsch.

Die „Betreuer bzw. Kümmerer“ besuchen die Betriebe mindestens alle 2 Wochen und erkunden den Lernfortschritt des Jugendlichen und die Zufriedenheit der Betriebe. Bei Problemen stehen sie unterstützend zur Verfügung. Gelegentlich ist es auch notwendig, dass Jugendliche den Betrieb wechseln müssen. Entweder weil sie erkennen, dass ihnen dieser Beruf nicht entspricht oder weil es nicht mehr zu überwindende Konflikte mit dem Betriebsleiter gegeben hat. Ein Wechsel der Arbeitsstelle ist max. zweimal möglich.

Es gelten die klaren Regeln des Arbeitsrechtes, wie z.B.

- zwingende Abmeldung bei Krankheit,
- ohne Arbeit keinen Lohn,
- unentschuldigtes Fehlen wird mit Abmahnung geahndet,
- nach der zweiten Abmahnung erfolgt die Kündigung.

Rechte und Pflichten sind transparent und Sanktionen entsprechen denen des Arbeitsrechts.

„Rückenwind“ ist keine staatlich verordnete Maßnahme, sondern das freiwillige Angebot von VFBB und GABIS an arbeitslose Jugendliche, das erstmals für das Jahr 2008/2009 in Speyer und Umgebung angeboten wurde. Es war deshalb eine spannende Frage, ob und wie viele Jugendliche ein solches Angebot von sich aus annehmen würden. Die Nachfrage war erstaunlich groß.

Im Zeitraum 2008/2009 wurden 63 Teilnehmer/innen in das Projekt aufgenommen. 20 der Teilnehmer/innen wurden innerhalb des ersten Monats wegen unterschiedlicher Verstöße gegen den Arbeitsvertrag gekündigt. Vier Jugendliche haben selbst gekündigt wegen Rückkehr in die Türkei, Aufnahme einer ungelernten Arbeit, Übergang in andere Maßnahmen.

Von den 39 verbliebenen Jugendlichen haben 33 inzwischen einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und zwar bei jenen Betrieben, in denen sie ihr Langzeitpraktikum absolviert haben. Weitere sechs Ausbildungsverträge sind zugesagt aber noch nicht unterschrieben. Diese Ergebnisse zeigen deut-

lich, dass der sog. „Klebeeffekt“ dann greift, wenn die Jugendlichen lange dem Betrieb bekannt sind und wenn der Betrieb die Erfahrung gemacht hat, dass ein zuverlässiger Betreuer unterstützend sich um das Arbeitsverhältnis kümmert.

Der beachtliche Erfolg von „Rückenwind“ ermutigt uns für das kommende Schuljahr 2009/2010 arbeitslosen Jugendlichen aus Speyer und Umgebung erneut dieses Angebot zu machen. Inzwischen stößt „Rückenwind“ auch bei Fachleuten auf breite Zustimmung, weil die Eingliederungserfolge enorm sind. Besonders motivierend sind auch die positiven Rückmeldungen der beteiligten Betriebe, der Eltern und nicht zuletzt auch der betroffenen jungen Menschen selbst, mit diesem Programm fortzufahren.

SOPHI - Speyerer Organisation für private Hilfen- „Junge Mütter lernen“

Bereits in den Anfängen des VFBB war es den engagierten Gründungsmitgliedern des Vereins ein Anliegen dem besonders gravierenden Ausbildungsmangel für

Mädchen und junge Frauen entgegenzuwirken. So wurde bereits 1983, kurz vor der offiziellen Vereinsgründung, ein Ausbildungskurs für das Damenschneiderhandwerk begonnen. An diese Tradition knüpft das Projekt SOPHI an, das sich insbesondere der Förderung junger Mütter annimmt. Anlass sich diesem Problem in Speyer aktuell wieder zu stellen war die Beobachtung des Jugendamtes der Stadt Speyer, dass es eine wachsende Gruppe ganz junger Mütter gab, die keinerlei beruflichen Zugang findet. Und die, durch mangelnde berufliche Kontakte, in einer Isolation hängt, die zu einer völligen Überforderung führt.

Haushalte mit Kindern tragen in Deutschland ganz generell ein höheres Armutsrisiko. Sie benötigen länger und auch häufiger Sozialleistungen. Noch höher ist das Armutsrisiko bei alleinerziehenden Haushalten. Bundesweit beziehen 648.000 Bedarfsgemeinschaften, die aus Alleinstehenden mit minderjährigen Kindern bestehen, Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Dies sind 41 % aller Allein-

erziehenden Haushalte. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat kürzlich eine beeindruckende Studie hierzu vorgelegt, in der nachgewiesen wird: „Für junge, ledige Alleinerziehende mit Kleinkindern ist die Überwindung der Hilfebedürftigkeit besonders schwierig.“⁵²

Besonders drastisch stellt sich die Situation ganz junger Mütter dar, die zum Teil vor Erreichen der Volljährigkeit mit der Erziehung ihrer Kinder belastet sind und dies in einem Alter, in dem sie Zeit für ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung bräuchten. Die bereits mehrfach erwähnte Studie über die „Arbeitslosen von Marienthal“ zeichnet auch sehr präzise auf, wie sich das Erziehungsverhalten von arbeitslosen Eltern mit fortdauernder Arbeitslosigkeit negativ entwickelt. Die Studie ist auch in diesem Punkt immer noch aktuell und deckt sich mit den Beobachtungen, die wir machen.

Deshalb galt es auch bei dieser Zielgruppe ein Konzept zu erstellen, das über die Arbeit Chancen zu einer veränderten Situation bietet.

Auch das Projekt SOPHI wird gemeinsam von VFBB und GABIS getragen und mit erheblichen Eigenmitteln finanziert. Die Durchführung erfolgt über die DIAG GmbH, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des VFBB.

Das Projekt ist aber nicht nur auf die Förderung junger Mütter ausgerichtet, sondern zielt auch darauf ab, Alt und Jung im Stadtteil Speyer-West zu verbinden. Junge Mütter sollen lernen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in haushaltsnahen Dienstleistungen insbesondere für ältere Bewohnerinnen einzusetzen und zugleich durch die Betreuung ihrer Kinder Freiräume und Entlastung finden. Für die älteren Bewohner/innen werden neue Sozialkontakte geschaffen, die einer Vereinsamung entgegenwirken.

⁵² Lietzmann, Torsten, Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben, IAB-Kurzbericht Nr. 12/2009.

Kerngruppe des Dienstleistungszentrums SOPHI in Speyer-West bildet eine Gruppe junger Mütter, die alle ohne berufliche Ausbildung sind und sich überwiegend „nur“ um die Pflege und Erziehung ihrer Kinder gekümmert haben. Diese jungen Frauen werden individuell für die Aufnahme einer Berufstätigkeit oder Ausbildung gefördert. Insbesondere im Bereich der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen erhöhen sie ihre eigene Kompetenz und erbringen gegen Bezahlung Dienstleistungen in den Haushalten älterer Bewohner des Stadtteils. Die jungen Frauen lernen, dass ihre Leistungen geschätzt werden und ein Markt für ihre Leistungen besteht.

Sie durchbrechen damit ihre isolierte Familiensituation, werden leistungsfähig und gewinnen Selbstvertrauen durch anerkannte Arbeit für die Bewohner des Stadtteils.

Konkret werden u.a. folgende Dienstleistungen durch die Frauen angeboten: Wasch- und Bügelservice, Putzdienste, Hol- und Bringdienste, Unterstützung von pflegenden Angehörigen und alle Arbei-

ten rund um den Haushalt. Das Dienstleistungszentrum betreibt einen fußläufigen Laden in der Lessingstrasse 2 in Speyer .

Mit SOPHI verfolgen wir klare Ziele: Junge Mütter sollen entweder eine Arbeit oberhalb der Sozialversicherungsgrenze (mindestens Midi-Jobs) ausüben können und dies mit der Erziehung ihrer Kinder in Einklang bringen oder eine berufliche oder schulische Ausbildung fortsetzen, bzw. beginnen.

Prinzipiell wird angestrebt für jede teilnehmende Frau so viele Aufträge zu beschaffen, dass deren Entlohnung gesichert ist. Die Frauen erhalten 9,00 Euro pro Stunde Lohn. Weit über dem zurzeit diskutierten Mindestlohn.

Das SOPHI-Team ist nach einem Jahr Projektlaufzeit auf 22 Mitarbeiterinnen angewachsen und wird voraussichtlich weiterhin expandieren.

Es konnten auch neue berufliche Perspektiven für die Mitarbeiterinnen im regulären Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Rund 100 Haushalte zählen zum Kundenkreis und weitere 60 Familien und Einzelpersonen bringen regelmäßig ihre Wäsche zu SOPHI.

Von den bisher 50 Frauen, die in den Beratungsprozess aufgenommen wurden, haben mittlerweile sieben Mütter auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Arbeit aufgenommen, 8 Mütter arbeiten im Laden des Dienstleistungszentrums und 13 Mütter sind in Ausbildung. Die übrigen Frauen befinden sich noch in Qualifizierungsmaßnahmen oder sind für solche vorgeschlagen, da ihre Kinder noch sehr klein sind. Einige stehen kurz vor der Geburt. Das Projekt verzeichnet inzwischen schon drei „SOPHI-Babys“.

Das Projekt wurde 2007 durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Ideenwettbewerb „Unternehmen Familie“ ausgezeichnet und wird vom BMFSFJ, der Robert-Bosch-Stiftung, dem Europäischen Sozialfonds und der Europäischen Union unterstützt.

Schlussbemerkung

Arbeit ist die Hilfe, die arbeitslose Menschen vor allen anderen Unterstützungshilfen benötigen. Das ist das Kernanliegen, dem sich die 270 Mitglieder des VFBB Speyer e.V. verpflichtet fühlen.

Mit den Projekten „Rückenwind“ und „SOPHI“ hat der VFBB mit Unterstützung der GABIS Chancen für junge Menschen geschaffen, die deshalb erfolgreich sind, weil sie sich konsequent an den Bedingungen realer Arbeit ausrichten.

Die Projekte zeigen, dass auch scheinbar nicht so leistungsfähige junge Menschen ihren Weg in Arbeit finden, wenn sie dazu eine faire Chance erhalten. Das bleibt auch in den kommenden 25 Jahren die Hauptaufgabe des VFBB.

Wolfgang Viertel / Thomas Cantzler

Arbeitnehmerüberlassung professionell – das Konzept der GABIS



1. Vorbemerkungen

Die Chancen und Möglichkeiten, welche die klassische Zeitarbeit bietet, werden häufig und kontrovers diskutiert. Auch das Potential, das im Zeitarbeitsmarkt steckt, wenn man den deutschen mit dem europäischen Markt vergleicht, ist immer wieder Gegenstand von Überlegungen. Die Optimisten der Branche rechnen mit einer Verdoppelung der Marktgröße – was ja durchaus sein kann – d.h. mit einer Umsatzverdoppelung innerhalb eines Jahrzehnts.

Das klingt verheißungsvoll und der Trend ist auch klar zu erkennen, wenn man in die Vergangenheit schaut. Die Entwicklung der Jahre 2003 bis Mitte 2008 in Deutschland war schon beeindruckend und zeigt zugleich, wie sehr der Zeitarbeitsmarkt von politischen Rahmenbedingungen abhängig ist – hier wirkten sich die Gesetzesänderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung aus.

Es wurde zuletzt immer deutlicher, dass das Rekrutierungsverhalten von Firmen

sowie Betriebsvereinbarungen zwischen Firmenleitungen und Betriebsräten einen großen Einfluss auf den Markt der Zeitarbeit haben. Hier ist ein klarer Trend erkennbar, wonach größere Firmen sich auf ein numerisches Maximum ihrer Stammbesetzung festlegen, deren Beschäftigung für die Zukunft gesichert erscheint, und Konjunkturschwankungen nach oben über Zeitarbeit abgedeckt werden sollen – ein sinnvolles, legitimes, betriebswirtschaftliches Vorgehen, um sowohl teure Sozialpläne zu vermeiden als auch die notwendige Flexibilität im Falle von Bedarfsschwankungen am Markt zu erhalten.

2. GABIS GmbH

Dem Leser soll in diesem Beitrag ein wenig verbreitetes Geschäftsmodell von Zeitarbeit vorgestellt werden, das nicht auf Wachstum und Betriebsergebnis, sondern aufgabenbezogen auf Vermittlung und Arbeitszufriedenheit ausgerichtet und trotzdem wettbewerbsfähig ist.

2.1 Rahmenbedingungen

Zur Erklärung des Geschäftsmodelles sei ein kurzer Ausflug in die neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts statthaft. Im Rahmen des Restrukturierungsprogrammes „Dolores“ eines großen deutschen Konzernes sollte eine Fertigungsstätte in Speyer geschlossen werden, weil diese Produktion nicht zu den Kernkompetenzen des Unternehmens gehörte. Die Belegschaft, die Stadtverwaltung und die Kirchen solidarisierten sich und wehrten sich gegen die geplante Schließung des Werkes. Der Protest war erfolgreich, die Fertigungsstätte wurde nicht geschlossen, sondern in eine Mitarbeitergesellschaft ausgegliedert. Fortan waren die Beschäftigten für ihre eigene Zukunft verantwortlich. Diese Firma ist mittlerweile erfolgreich am Markt etabliert – so ist das mit den „Kernkompetenzen“ in Konzernen.

Fast zeitgleich musste in Speyer eine Fertigungsstätte eines großen deutschen DAX-Unternehmens einen schwierigen Strukturwandel von der Elektromechanik zur Elektronik vollziehen. Derartige

Umstellungen sind nicht selten mit Personalabbau verbunden – trotzdem muss parallel dazu flexibel auf eine schwankende Kundennachfrage reagiert werden.

Diese beiden Beispiele sollen verdeutlichen, wie stark angespannt in den neunziger Jahren die Arbeitsmarktsituation in Speyer war. So kam es, dass sich engagierte Gewerkschafter gemeinsam mit kommunalen und kirchlichen Institutionen um die Entwicklungen am Arbeitsmarkt sorgten. Die Menschen waren sensibilisiert und der Leidensdruck, etwas gegen die Arbeitslosigkeit zu tun, war sehr stark ausgeprägt.

Zur gleichen Zeit wurde die AÜGRI-Richtlinie (ArbeitnehmerÜberlassungsGesetz Richtlinie) vom Bund erlassen: eine groß angelegte Feldstudie, die herausfinden sollte, ob die private Arbeitsvermittlung effektiver funktioniert als die staatliche.

2.2 Gründung der GABIS GmbH

Die oben genannten „Leidensumstände“ führten letztlich zur Gründung der Ge-

meinnützigen Arbeitnehmerüberlassung der Beschäftigungsinitiative Speyer, kurz GABIS genannt, durch den VFBB 1995 nahm sie mit wirtschaftlicher Unterstützung der Agentur für Arbeit den Betrieb auf.

Bereits 1996 wurde ein Gesellschaftervertrag unterschrieben. Im gleichen Jahr wurde ein Mantel-Tarifvertrag mit der ÖTV abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag ist der erste Tarifvertrag in der Zeitarbeitsbranche in Deutschland. In 2004 erfolgte eine Aktualisierung mit der IG-Metall-Bezirksleitung Frankfurt.

Im Tarifvertrag der GABIS ist festgelegt, dass die einzelnen Einkommenstarifverträge, die in verschiedenen Unternehmen gültig sind, angewendet werden müssen; d.h. dass für Leiharbeitnehmer der gleiche Lohn bezahlt wird.

Die Gesellschafter sind bis heute:

- der VFBB e.V. (Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung),
- das CJD e.V. (Christliches Jugenddorf Deutschland),

- die Stadt Speyer,
- der Rhein-Pfalz-Kreis,
- die katholische Gesamtkirchengemeinde Speyer,
- die protestantische Gesamtkirchengemeinde Speyer,
- die KAB (Katholische Arbeitnehmerbewegung) Speyer,
- der DGB Vorder- und Südpfalz.

1997 wurde die GABIS GmbH in das Handelsregister eingetragen. Die wirtschaftliche Unterstützung durch das Arbeitsamt endete.

2.3 Geschäftsauftrag der GABIS GmbH

Der Gesellschaftervertrag vom 08.02.1996 besagt:

„Die Gesellschaft hat zur Aufgabe, Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und Menschen in schwierigen sozialen Verhältnissen zu beschäftigen und deren Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Dies geschieht durch nicht

gewerbsmäßige Verleihung von Arbeitnehmern aller Sparten und Bereiche sowie Qualifizierung dieses Personenkreises.“

Im Weiteren heißt es:

„Die Gesellschaft ist selbstlos tätig und verfolgt keine eigenwirtschaftlichen Zwecke.“

Die Gesellschaft ist seit dem Jahr 2000 steuerlich als gemeinnützig anerkannt.

2.4 Funktionsweise

GABIS unterscheidet sich hierbei von den meisten Mitbewerbern in der Branche. Die GABIS GmbH akquiriert zunächst die Arbeitsplätze, schaut sich die zu leistenden Aufgaben sowie sonstige relevante Bedingungen an. Erst dann beginnt die Suche nach den passenden Bewerbern. So werden frühzeitig die Voraussetzungen für die angestrebte erfolgreiche Vermittlung geschaffen. Das bedeutet, dass GABIS keine Mitarbeiter auf „Vorrat“ beschäftigt und diese auf „Zuruf“ verleiht.

Die minimale Vertragsdauer beträgt dabei einen Monat, wünschenswert wären drei

Monate. Kürzere Auftragszeiten werden nicht bearbeitet, da hierbei wohl eher nicht von einer Vermittlungsmöglichkeit ausgegangen werden kann. Durch diese Vorgehensweise werden bestimmte Marktsegmente (z.B. Hotels und Gastronomie) der Zeitarbeit ausgeschlossen.

Der von der GABIS GmbH sorgfältig ausgesuchte Bewerber wird dem entleihenden Unternehmen vorgestellt. Bei dieser Gelegenheit kann er gleichzeitig „seinen“ zukünftigen Arbeitsplatz besichtigen, um sich einen eigenen Eindruck zu bilden – und umgekehrt kann sich das Unternehmen einen Eindruck vom Bewerber verschaffen.

Dabei wird seitens der GABIS GmbH immer auf die Nähe des Wohnortes zum Arbeitsplatz geachtet, denn der relevante Arbeitsmarkt ist eindeutig lokal – schließlich werden keine Führungskräfte vermittelt, bei denen Mobilität von Haus aus unterstellt wird.

Wenn alle drei Parteien (Entleiher/Verleiher/Mitarbeiter) übereingekommen sind, es miteinander zu probieren, wird ein be-

fristeter Arbeits- und Entleihvertrag nur für diesen Kunden geschlossen (Synchronisation von Arbeits- und Entleihvertrag). Da die GABIS GmbH keinen Einkommenstarifvertrag abgeschlossen hat, gilt gleicher Stundenlohn für gleiche Arbeit, eine Bedingung, die in der Branche wohl ihresgleichen sucht und damit die Menschen und deren Arbeit „wertschätzt“.

Fairer Umgang miteinander sowie Transparenz sind oberstes Gebot. Die GABIS GmbH geht mit ihren Mitarbeitern ehrlich um und verspricht nichts, was sie nicht halten kann.

Sollte ein Mitarbeiter zwischenzeitlich einen anderen Arbeitsplatz bei einer anderen Firma gefunden haben oder sollte er vorzeitig vom Entleiher übernommen werden, so wird nicht auf eine Vertragserfüllung bestanden, eine Vermittlungsprämie wird nicht erhoben.

Durch die vergleichsweise attraktive Entlohnung ist die GABIS GmbH für Arbeitssuchende/-lose ein interessanter Arbeitgeber. Als Konsequenz ermöglicht die daraus resultierende gute Bewerber-

lage die Möglichkeit wirklich Personalauswahl zu betreiben. So steht am Anfang immer ein ausführliches Bewerbergespräch – dabei ist nicht nur die Formalqualifikation entscheidend, viel wichtiger sind die Motivation und Bereitschaft der Bewerber.

Die Bewerber kommen entweder von der Agentur für Arbeit, über Mundpropaganda oder bewerben sich initiativ. Sie gehören entsprechend des GABIS-Geschäftsauftrages überwiegend dem Kreis der Un-/Angelernten oder Facharbeiter an. Häufig beziehen diese Menschen Arbeitslosengeld I oder II, was jedoch in keinsten Weise etwas über ihre fachliche Qualifikation aussagt.

Oft genug haben sich Menschen bei der GABIS GmbH beworben, die langjährig treu einem Arbeitgeber gedient hatten und dann leider durch dessen Insolvenz arbeitslos wurden.

Zwei ganz wichtige Eckpfeiler für die erfolgreiche Funktionsweise der GABIS GmbH sind das Wohlwollen der Kunden, die das Geschäftskonzept mittragen,

sowie das Team im Büro, das die tägliche Arbeit leistet. Langjährige, erfahrene Mitarbeiter, die über unterschiedliche berufliche Qualifikationen und Talente verfügen, sich zudem alle durch eine hohe Sozialkompetenz auszeichnen, stehen für die GABIS GmbH. Das Ziel des Geschäftsauftrages ist ihnen allen in „Fleisch und Blut“ übergegangen – sie alle wissen, dass nur zufriedene Kunden wieder kommen.

Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor ist die regionale Verankerung in der Rhein-Neckar-Region. Quasi als „lokale Arbeitsvermittlung“ erfüllt GABIS eine wichtige strukturelle Funktion. Von Anbeginn der GABIS begleiten uns unsere treuesten Kunden bis heute.

3. Erfahrungen

3.1 Erfolgsbilanz

Die durchschnittliche Verweildauer der Mitarbeiter der GABIS GmbH betrug in den Jahren 2004 bis 2008 ein Jahr. Die im Vergleich zu anderen Unternehmen

der Zeitarbeitsbranche sehr hohe Vermittlungsquote lag bei durchschnittlich 50 Prozent. 2.200 Menschen konnten vermittelt werden. Die Fluktuationsquote betrug ohne Berücksichtigung der vermittelnden Personen ebenfalls 50 Prozent.

Selbst wenn die GABIS GmbH aus Erfahrung von Anbeginn weiß, dass nicht alle Mitarbeiter vermittelt werden können, so bleibt ihr doch der Trost, die anderen Arbeitskräfte zu fairen Bedingungen beschäftigt zu haben, und die Freude, wenn Arbeitslose oder Langzeitarbeitslose durch Arbeit und Einkommen wieder ihr Leben in den Griff bekommen, indem sie sich nützlich fühlen, für sich selbst sorgen können und nicht auf staatliche Unterstützung angewiesen sind.

3.2 Zeitarbeit – der Jobmotor?

Die Zeitarbeitsbranche hat sich selbst als Jobmotor bezeichnet. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren ist ja auch zweifelsohne bemerkenswert. Doch sollten wir uns nicht von dem „Erfolg“ blenden lassen. Die Stei-

gerung der Zeitarbeit ist tatsächlich mit den „normativen“ Vorgaben durch den Gesetzgeber und dem Verhalten von Firmen und Betriebsräten verknüpft. Mit Ausnahme der internen Beschäftigten (Personaldisponenten, Lohnabrechner usw.) schafft Zeitarbeit keine Arbeitsplätze. Die Arbeit entsteht in den entleihenden Betrieben und wird auch dort verrichtet. Die Zeitarbeit ist lediglich eine vertragstechnisch besondere Form der Arbeitsorganisation.

Die Situation in der momentanen Wirtschafts- und Finanzkrise lässt nicht automatisch erwarten, dass sich das Wachstum wie in den Vorjahren fortsetzt. Im Gegenteil, die Branche hat einen heftigen Konjunkturabschwung vergleichbar 2001/2002 erfahren. Die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen sind die ersten Menschen, die sich entweder einen anderen Arbeitsplatz suchen oder bei der Agentur für Arbeit arbeitslos melden müssen, selbst wenn die Bundesagentur für Arbeit die Regelungen zum Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitsunternehmen gelten lässt.

In diesen Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs zeigen sich die Grenzen der Zeitarbeit und bestätigt sich zugleich der Begriff, über den gesprochen wird: Zeitarbeit ist und bleibt „Arbeit auf Zeit“. Um es deutlich zu formulieren: Wenn industrielle Arbeitsplätze wegfallen, hat auch die Zeitarbeit keine Möglichkeit neue Arbeitsplätze zu schaffen!

Auch wenn die Grenzen der Zeitarbeit jetzt deutlich werden und diese Beschäftigungsform deshalb kontrovers diskutiert wird, so dürfen deren Vorteile nicht in Vergessenheit geraten:

Zeitarbeit erhöht die Beschäftigungsfähigkeit von zuvor Arbeitslosen, insbesondere Langzeitarbeitslosen, und bietet den Betroffenen die Möglichkeit, sich beim Kunden zu profilieren. Zwei Drittel der von der GABIS GmbH vermittelten Mitarbeiter hätten vermutlich keine Chance gehabt, über reguläre Bewerbungsprozesse von den Personalabteilungen unserer Kunden überhaupt berücksichtigt zu werden.

3.3 Qualifizierung

Im Geschäftsauftrag der GABIS GmbH steht neben der Beschäftigung von Arbeitslosen die Qualifizierung dieser Beschäftigten. Unsere Erfahrungen zeigen, dass aufgrund mangelnder Rücklagen in der GmbH die gleichzeitige Qualifizierung und Entlohnung der Mitarbeiter nicht zu leisten ist, wenn man nicht gerade wirtschaftlichen „Selbstmord“ begehen möchte.

Durch sparsamen Umgang mit finanziellen Mitteln ist es der GABIS GmbH jedoch im Laufe der Zeit gelungen Rücklagen zu bilden, mit denen jetzt gezielt Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden können. Dabei geht es darum in Krisenzeiten für den nächsten Konjunkturzyklus vorzusorgen, denn im Sommer 2008 war der Arbeitsmarkt leergefegt; qualifiziertes Personal war nicht mehr zu finden.

Die momentane Krise und damit steigende Arbeitslosenzahlen sollen nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach der Krise derselbe Facharbeitermangel vorherrschen wird wie vor der Krise.

Die demografische Entwicklung ist hinlänglich bekannt. Daher kümmern wir uns im Rahmen unserer Möglichkeiten insbesondere um junge Menschen, auf die es in Zukunft besonders ankommt, da die Zahl der älteren Personen, die in den verdienten Ruhestand wechseln, auf absehbare Zeit höher sein wird als die Zahl der Jungen, die neu in den Arbeitsmarkt kommen.

Hier einige Beispiele für Qualifizierungsmaßnahmen, welche die GABIS GmbH realisiert hat:

- Gemeinsam mit Kundenbetrieben hat GABIS für Teilnehmer, die alle dem Hartz IV-Kreis entstammten, spezifische Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. So wurden gemeinsam mit dem VFBB e.V. Arbeitslose gezielt für den Einsatz im Kundenbetrieb qualifiziert. In einem Kompetenzfeststellungsverfahren wurden Arbeitslose ausgewählt und 14 Tage bei einem externen Partner fachlich qualifiziert. Anschließend erfolgte ein vierwöchiger Praktikumseinsatz unter Echtbedingungen

- am zukünftigen Arbeitsplatz. Insgesamt vier Kurse wurden im Bereich Spritzlackierung und Schweißverfahren so durchgeführt. Die Erfolgs- und damit Vermittlungsquote lag bei 100 Prozent.
- Die GABIS GmbH finanziert die 24-monatige Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker IHK von fünf jungen Menschen, die sich am Arbeitsplatz bereits bewährt haben, aber über keine abgeschlossene Ausbildung verfügten. Dies stellt für das Unternehmen eine beachtliche finanzielle Kraftanstrengung dar, da die Ausbildungsvergütung und die Ausbildungskosten über zwei Jahre zu schultern sind (Kosten pro Teilnehmer und Jahr: 25.000 Euro). Der Ausbildungsvertrag ist nicht mit Klauseln versehen, welche die Betroffenen nach erfolgter Ausbildung an die GABIS binden.
 - Zusammen mit dem Hauptgesellschafter VFBB e.V. führt die GABIS GmbH eine Qualifizierung für Schüler durch, die zwar das Berufsfördernde Schuljahr I (BF I) bestanden haben, aber nicht gut genug für das BF II waren und keine Lehrstelle fanden. Erste Erfolge machen Mut, denn in der Nachvermittlungsphase konnten schon sechs Schüler einen Ausbildungsplatz finden. Insgesamt 60 Schüler wurden so qualifiziert. Die Kosten von etwa einer Million Euro im Jahr sind gut angelegtes Geld, denn gerade den jüngeren Menschen können so Wege aufgezeichnet werden, aktiv ihr Leben zu gestalten.
 - Die GABIS GmbH finanziert zu zwei Dritteln ein Projekt, das bundesweit ausgezeichnet wurde, über drei Jahre läuft und sich mit jungen Müttern beschäftigt, die nicht über eine Ausbildung verfügen. Sie alle können einen Abschluss als Hauswirtschafterin erwerben. Das gesamte Konzept ist darauf ausgelegt, in etwa drei Jahren ein haushaltsnahes Dienstleistungszentrum aufgebaut zu haben, welches sich wirtschaftlich trägt.
 - Auch in der momentanen Krise versucht GABIS im Rahmen der Möglichkeiten die Kunden zu unterstützen. GABIS hat für zwei Kundenbetriebe für einen Teil der dortigen Mitarbeiter Kurzarbeit angemeldet. Mit diesem

Instrument versucht GABIS in wirtschaftlich vertretbarem Maße Arbeitsplätze zu erhalten. In einem der Betriebe hat mittlerweile die erste Qualifizierungsmaßnahme für GABIS-Mitarbeiter begonnen. An diesem Beispiel wird auch die Zusammenarbeit von VFBB und GABIS deutlich. Gemeinsame Beratungsdienstleistungen führten zu einem betrieblichen Qualifizierungskonzept, mit dem Ziel in der Krise für den Aufschwung zu qualifizieren.

Andere Qualifizierungsvorhaben befinden sich bei der GABIS GmbH in Planung. Alle Maßnahmen dienen dem Zweck, die Schwachen zu stärken, die Chancen der Betroffenen am Arbeitsmarkt zu verbessern, Mut zu geben, Selbstinitiative zu ergreifen. „Wir können helfen zu laufen, gehen muss jeder allein“. Getreu dieser Devise wenden sich die Aktivitäten an Menschen, die „wollen“. Menschen, die getragen werden wollen“, sind nicht die Adressaten.

All dieses betreibt die GABIS GmbH zu einem Zeitpunkt, an dem gravierende

Einbrüche im Bereich der Zeitarbeit zu verzeichnen sind – Einbrüche, die das Ergebnis des Unternehmens zusammenbrechen und die Rücklagen abschmelzen lassen. Vor diesem Hintergrund kann die Tatsache nicht genügend hervorgehoben werden, dass die Gesellschafter nicht auf „eine angemessene Eigenkapitalrendite“ aus sind, sondern voll hinter dem Gesellschaftszweck stehen.

4. Image der Zeitarbeit als Herausforderung

Zeitarbeit ist vielleicht eine sinnvolle, notwendige Form der Arbeit, um den schwankenden Personalbedarf von Unternehmen auszugleichen und für Beschäftigungsfähigkeit zu sorgen. Ungefähr 2 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland arbeiten auf Basis von Zeitarbeit – bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eine nicht besonders große Zahl. Im Vergleich zu den letzten 10 Jahren hat sich die Zeitarbeit in Deutschland allerdings mehr als verdoppelt, von ca. 350.000 auf zwischenzeitlich gut 750.000 Menschen – die ab-

solute Zahl ist etwas griffiger, da sich hinter jeder Zahl ein Schicksal verbirgt.

Woraus besteht eigentlich das Produkt, die Dienstleistung, die wir in der Zeitarbeit unseren Kunden anbieten? Wir beschaffen eine ausgesuchte Fähigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt für einen gewissen Zeitraum. Das Produkt ist keine Schraube oder sonstiges Normteil, kein Hammer, Pneumatik- oder Werkzeugmaschine, vielleicht auch kein Kapital, das beliebig weltweit expediert werden kann.

Es geht um Menschen, die in Deutschland zu den hier geltenden Bedingungen (Lebenshaltungskosten, Steuern, Abgaben, u.ä.) leben und über bestimmte Fähigkeiten verfügen. Unsere Dienstleistung besteht in der Beschaffung von Personal und in der Organisation von Arbeit. Dafür wird GABIS bezahlt; für eine Dienstleistung, welche die Unternehmen selbst wahrnehmen könnten, es aber aus den genannten Gründen nicht tun.

Das Geschäftsmodell von professionellen Zeitarbeitsfirmen beruht also auf der

Tatsache, etwas zu leisten, was der Kunde selbst könnte, aber nur nicht will, weil er versucht Personalkosten zu flexibilisieren. Ein betriebswirtschaftlich verständliches Ansinnen. Wenn jedoch Flexibilität ausschlaggebend ist und Beschäftigungsrisiken abgewälzt werden, dann kann man nicht noch als zusätzlichen Vorteil geringere Kosten zu Lasten der Betroffenen erwarten. Das ist unangemessen und maßlos. Selbst wenn in der Zeitarbeit bereits viele Dinge über Tarifverträge geregelt wurden, so ist doch das Image der Branche vor allem im Bereich der Un-/Angelernten und Facharbeiter verbesserungswürdig.

Auch wenn die Verbände der Branche nicht müde werden auf Tarifverträge und unbefristete Arbeitsverträge hinzuweisen, so belegt eine Statistik der Agentur für Arbeit (Zeitarbeit), dass 11 Prozent der Zeitarbeiter gerade einmal maximal sieben Tage und weitere 53 Prozent unter drei Monaten beschäftigt sind. Die ungewöhnlich hohe Fluktuation von ca. 150 Prozent stimmt nachdenklich, deutet nicht unbedingt auf große

Mitarbeiterzufriedenheit hin und relativiert die Bedeutung des unbefristeten Arbeitsvertrages, zumal die Probezeit sechs Monate beträgt.

5. Ausblick

Die immer noch anhaltende Wirtschafts- und Finanzkrise hat offenbart, dass die Selbstheilungskräfte des Marktes doch nicht so gut wie gewünscht funktionieren und es daher staatlicher Regelwerke bedarf, um Sicherheit für die Bürger zu schaffen und sie zu schützen. Die deutsche Bundeskanzlerin betonte unlängst, dass der Staat der einzige Garant dieser Ordnung ist. Dem ist zuzustimmen.

Zur Ordnung gehören auch klare Wettbewerbsregeln. Solche Regeln gehören auch in den Bereich der Zeitarbeit. Was wir aber dort nach kurzem Suchen vorfinden, ist Vielfalt aller Orten, „Tarif-Wirrwarr“. Es gibt den BZA und die IGZ, die mit dem DGB und Einzelgewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen haben, es gibt den AMP und die christlichen Gewerkschaften und wahrscheinlich eine Reihe weiterer Tarifverträge – den ersten

und wahrscheinlich besten hat die GABIS GmbH vereinbart.

Gesetzliche Mindestlöhne in der Zeitarbeit zeichnen sich ab, was zu befürworten ist. Diese würden sowieso spätestens kommen, wenn erst einmal die Liberalisierung im europäischen Arbeitsmarkt voll greift. Daran wird auch die ablehnende Aussage „Ich spanne doch nicht heute schon den Schirm auf, wenn es erst in drei Tagen regnet“ nichts ändern, die von Arbeitgebervertretern gestreut wurde. Gegenüber den Betroffenen, die heute schon im Regen stehen, klingt das reichlich zynisch. Auch hier ist der Staat gefordert, klare Regelungen zu schaffen – und nicht erst in drei Tagen.

Die Entlohnung in der Zeitarbeit variiert erheblich und wenn das Einkommen das Existenzminimum nicht sichert, bietet der Staat ergänzende Leistungen an, um auf das Niveau von Hartz IV-Empfängern zu gelangen. Hier muss sich der Widerspruch des Steuerzahlers und Menschen regen. Es ist einfach sittenwidrig, Menschen zu derartigen Konditionen zu beschäftigen oder ein-

fach in die Staatsschatulle zu greifen, wenn das Einkommen nicht ausreicht. Das sind versteckte Subventionen, an wen eigentlich?

Und wo bleibt hier das Lohnabstandsgebot? Arbeit soll sich doch lohnen! Zumindest ist dieser Satz eine zentrale Aussage nahezu aller Parteien im Bundestagswahlkampf 2009.

Dabei ist alles geregelt im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Es gilt dort equal treatment, allerdings versehen mit einem Weichmacher: „es sei denn, es gilt ein anderer Tarifvertrag.“

Der Gesetzgeber möge doch einfach nur die Kraft aufbringen, diesen Nebensatz zu streichen. Der Staat ist die ordnende Kraft! Dann braucht er auch nicht mehr an der europäischen Dienstleistungsverordnung „herumzubasteln“, er braucht sie nur zu übernehmen. Das spart Zeit und Ressourcen. Im übrigen gilt in vielen europäischen Ländern bereits heute schon der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“! Diese Länder, wie z.B. Frankreich haben einen deutlich höheren Anteil an in der

Zeitarbeit Beschäftigten.

Das Image der Branche würde sich dadurch nachhaltig verbessern, und Zeitarbeit würde zunehmend als temporäre Beschäftigung, als völlig normal und nicht mehr so kritisch betrachtet werden. Dann würden wir vielleicht auch das von der Branche angestrebte westeuropäische Niveau von 4 Prozent aller Beschäftigten erreichen.

Auf den Punkt gebracht: Nach Überzeugung aller Mitarbeiter der GABIS GmbH gibt es keinen moralischen Rechtfertigungsgrund, warum Menschen, die in einem Betrieb das Gleiche leisten, unterschiedlich entlohnt werden, seien es nun Zeitarbeiter oder Stammpersonal.

Letztendlich können die Zeitarbeitsfirmen durch gleiche Wettbewerbsbedingungen am Markt wirklichen Wettbewerb betreiben, dies aber nicht zu Lasten der Beschäftigten. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft würde nicht beeinträchtigt werden, da wir nur über 2 Prozent der Beschäftigten reden. Aber vielen Menschen wäre damit geholfen.

Schlussbemerkung

Auch die GABIS GmbH gratuliert dem VFBB e.V. herzlich zum 25 jährigen Jubiläum.

Die jeweiligen Kernkompetenzen und Qualitäten der Unternehmensteile (VFBB, DIAG und GABIS) ergänzen sich hervorragend unter dem Dach des Vereins zur Förderung der Beruflichen Bildung e. V. (VFBB).

Auch in Zukunft lassen sich diese Fähigkeiten sehr gut bündeln, um weitere wettbewerbsfähige, innovative Projekte auszuarbeiten, durchzuführen und zu finanzieren.

So betrachtet haben sich die Anstrengungen aus den eingangs erwähnten 90-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts sehr gelohnt!

Thomas Cantzler / Beate Elfner

Qualifizierung als Antwort auf die Arbeitsmarktkrise: SPIRA- Ausbildungsverbund



Im folgenden Beitrag wird die im Jahre 2008 neu gegründete **SP**eayerer **I**nitiative für **R**egel**A**usbildung (SPIRA) kurz vorgestellt. Sie stellt ein gelungenes Beispiel für unternehmerische Innovation und für persönliches Engagement im Bereich der Ausbildung dar.

Vor dem Hintergrund, dass im Jahre 2009 die Ausbildungsplatzsituation nach Medienberichten ganz gut aussieht, d.h. mehr Ausbildungsplätze als Bewerber zur Verfügung stehen, könnte man sich eigentlich bequem zurücklehnen und abwarten. Doch jede Statistik muss genau gelesen und interpretiert werden, so auch im Bereich der Ausbildung. Aus Sicht der Autoren hat hier der Wettbewerb um die besten Auszubildenden bereits begonnen. Vor diesem Szenario ist die Entstehung von SPIRA einzuordnen.

Hauptaufgabe des Verbundes ist es, kleine und mittelständige Unternehmen in die

Lage zu versetzen, qualitativ hochwertig ihre Fachkräfte für die Zukunft selbst auszubilden, um damit auch in Zukunft konkurrenzfähig zu sein. Sicherlich ist es richtig, dass es schon viele Ausbildungsverbünde in Deutschland gibt. Die meisten allerdings unterscheiden sich von SPIRA dadurch, dass sie finanzielle Unterstützung oder eine Anschubfinanzierung erhalten haben. Darauf hat SPIRA bewusst verzichtet.

SPIRA ist damit ein weiteres Beispiel von selbst finanzierten Verbänden als Modell konjunkturunabhängiger Ausbildung. In einer Untersuchung des BIBB (BWP 3/2004) werden die wichtigsten Aspekte und Vorteile solch einer Ausbildung herausgearbeitet. Im weiteren Verlauf werden einige dieser Aspekte aufgeführt.

Die Entstehung von SPIRA

Gegründet wurde SPIRA auf Initiative der Firma VETEC einem mittelständigen

gen Maschinenbauunternehmen (VETEC Ventiltechnik GmbH) und dem gemeinnützigen Personaldienstleister GABIS GmbH aus Speyer. Vor dem Hintergrund des „immerwährenden“ Fachkräftemangels ergab sich 2008 die Notwendigkeit, in die eigene Ausbildung zu investieren. Da VETEC noch nie ausgebildet hatte, stellte sich die Frage nach dem Wie!

Vier Gründe standen dabei im Vordergrund, die Ausbildung nicht alleine durchführen zu können:

- Nicht alle Ausbildungsinhalte können vor Ort durchgeführt werden. Dies bezieht sich vor allem auf das Grundausbildungsjahr.
- Die Sicherung und Erhöhung der Ausbildungsqualität wird angestrebt.
- Es gibt Unterstützungsbedarf bei der administrativen Abwicklung.
- Es gibt Unterstützungsbedarf bei der Rekrutierung der Auszubildenden.

So entstand die Idee eines lokalen Ausbildungsverbundes, der für kleinere Un-

ternehmen die Möglichkeit bieten sollte, eine eigene Ausbildung sicherzustellen bzw. aufzubauen.

Innerhalb kürzester Zeit gelang es, in Speyer Partner zu finden und für die Gründung eines Ausbildungsverbundes zu werben. Alle relevanten Institutionen waren und sind daran beteiligt.

Im Einzelnen sind dies neben den betrieblichen Partnern

- die örtliche Berufsschule,
- die Industrie- und Handelskammer,
- die Agentur für Arbeit (Berufsberatung),
- die Stadtwerke Speyer,
- die Stadt Speyer,
- der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB e.V.) als Bildungsträger und gemeinsam mit der GABIS GmbH als Initiator

Den Verbundgründern ist es dabei sehr wichtig zu betonen, dass der Verbund eine Hilfe von großen Unternehmen für kleine Firmen darstellt. Gemeinsam ist es

möglich, in einem lokalen Netzwerk die jeweiligen Ressourcen zu nutzen.

Folgende Firmen sind zur Zeit aktive Partnerunternehmen von SPIRA:

- Mann + Hummel GmbH (Ausbildungspartner),
- PFW Aerospace AG Speyer (Ausbildungspartner),
- Elopak GmbH (Ausbildungsbetrieb),
- Staedler + Beck GmbH (Ausbildungsbetrieb),
- VETEC GmbH (Ausbildungsbetrieb).

Weitere Unternehmen sind im Arbeitskreis tätig und unterstützen das Netzwerk.

Nach intensiven Recherchen und Kennenlernen eines Ausbildungsverbundes in Südhessen (Odenwaldkreis) stand der Gründung und dem Start nichts mehr im Wege.

Und so funktioniert SPIRA

Da SPIRA keine juristische Verfassung hat, agieren die Ausbildungsbetriebe als Stammbetrieb und schließen ganz nor-

mal einen Ausbildungsvertrag für dreieinhalb Jahre ab. Das erste Ausbildungsjahr findet in den Ausbildungswerkstätten des Ausbildungspartners statt – das ist die Grundausbildung. Für diese Zeit schließen der Ausbildungsbetrieb und der Stammbetrieb einen Kooperations- und Dienstleistungsvertrag. Ab dem zweiten Jahr werden die Jugendlichen im Stammbetrieb weiter ausgebildet und können sich spezialisieren.

Innerhalb dieser Zeit besteht weiterhin die Möglichkeit, die Ausbildungsressourcen aller Partnerbetriebe zu nutzen. Darüber hinaus kann der VFBB als Bildungspartner genutzt werden, wenn es um weitergehenden Unterstützungsbedarf geht, wie zum Beispiel Stützunterricht oder weitere pädagogische Maßnahmen.

Ein weiterer Vorteil ist es, dass der VFBB als lokaler Bildungsträger über die Möglichkeit verfügt, aus seinen vielfältigen Projekten bereits im Vorfeld der Ausbildung Jugendliche über Praktika für den Verbund zu interessieren und vorauszuwählen. Gerade das Projekt „Rücken-

wind“ ist als eine Vorstufe für SPIRA zu verstehen.

Der Umsetzungsstand

Zum 01.08.2009 haben die ersten fünf Auszubildenden ihre Ausbildung begonnen. Sie werden zum Anlagen-, Industrie- sowie Zerspanungsmechaniker ausgebildet. Weitere Berufsbilder sind möglich und sollen in den nächsten Jahren dazu kommen.

Der Verbund wird in der nächsten Zeit sein Hauptaugenmerk auf den Ausbau und die Außenwerbung legen. Neben den gewerblich-technischen Berufen sollen auch kaufmännische und handwerkliche Berufe dazu kommen. Eine juristische Verfasstheit soll es auch in Zukunft nicht geben. Das große Plus von SPIRA ist das hohe Engagement seiner Mitglieder, dies und der lokale Ansatz sollte es auch in Zukunft ermöglichen, das Projekt zum weiteren Erfolg zu führen.

Zukunft der Ausbildung

Zwei entgegengesetzte Trends zeichnen sich ab. Der demographische Wandel wird in den nächsten Jahren dazu führen,

dass wir weniger Schulabgänger haben. Die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden wird in den nächsten Jahren sinken. Es kommt zu einer Verknappung potentieller Auszubildender. Die Zahl der Ausbildungsplätze dagegen wird nicht gravierend sinken. Das Ergebnis ist ein weiterer Fachkräftemangel. Dieser führt gerade bei kleinen und mittelständigen Unternehmen zu einem Wettbewerbsnachteil. Ohne entsprechend ausgebildete Nachwuchsfachkräfte ist der Stand der Qualifikation und damit auch der Qualität nicht automatisch zu halten. Hier hat der Kampf um die besten Auszubildenden bereits begonnen. Gegenüber Großunternehmen sind kleine und mittlere Unternehmen allerdings im Nachteil.

Auf der anderen Seite wird es auch weiterhin sehr viele Jugendliche geben, die aufgrund ihrer sozialen Benachteiligung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt keine oder kaum Chancen haben. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden hier besonders die Verlierer sein. Diese und alle weiteren „unversorgten“ Jugend-

lichen sind aus bildungspolitischen Gründen Vorranggruppen, die wir in den nächsten Jahren verstärkt an Ausbildung heranzuführen müssen.

SPIRA hat sich zum Ziel gesetzt, vorhandene Ressourcen im Ausbildungsbereich zu bündeln und Jugendliche passgenau auf aktivierten Ausbildungsplätzen unterzubringen. SPIRA baut dazu für ausbildungswillige Betriebe einen Pool potentieller Auszubildender auf. Der VFBB kann die dafür in Frage kommenden Jugendlichen im Vorfeld im Rahmen sozialpädagogischer Maßnahmen identifizieren und auf eine Ausbildung vorbereiten. Der VFBB bringt hier den Vorteil mit, dass er neben einer fachlich solide organisierten Berufsvorbereitung und Ausbildungsplatzvermittlung auch unterstützend tätig werden kann, wenn die Auszubildenden dann Probleme in kleinen und mittleren Betrieben haben.

Im europäischen Vergleich haben wir hier bei der Berufsausbildung sozial benachteiligter Jugendlicher noch erheblichen Nachholbedarf. Wir müssen alle Poten-

tiale ausschöpfen und nutzen, um gerade in kleinen und mittleren Unternehmen den absehbaren Fachkräftebedarf zu decken. SPIRA will dabei besonders die Chancen von Jugendlichen erhöhen, die im Bildungssystem bisher nicht zurechtgekommen sind. Aktive Bildungsmaßnahmen müssen aber bereits in der Schule ansetzen und dürfen sich nicht auf den Ausschnitt nach der Schule in der Ausbildung beschränken. SPIRA schließt mit diesem neuen Ausbildungsverbund eine Lücke in Speyer.

Es ist wie bei einem Talentwettbewerb: Wir müssen die Talente unserer Jugendlichen viel früher entdecken und fördern als das bisher in unserem Schul- und Bildungssystem geschieht. „Fördern und Fordern“ heißt auch hier die Devise, aber nicht nur als Lippenbekenntnis, sondern konkret in der Praxis.



Cornelia Breithaupt / Petra Kindsvater

Aus der Falle der Arbeitslosigkeit – Reportagen erfolgreicher Integration



Ich hatte einfach Glück
sagt Lidia K., die als Arbeitssuchende zum VFBB kam, hier eine Ausbildung als Bürokauffrau absolvieren konnte und heute im zentralen Büro des VFBB fest angestellt ist.

Woher kommen Sie?

„Ich bin vor einigen Jahren aus Kasachstan mit meinen beiden Kindern, damals drei und fünf Jahre, zugezogen. Mein Mann war schon acht Monate in Deutschland und hat mich nachgeholt. Ich sprach kein Wort Deutsch.“

Was haben Sie bislang beruflich gemacht und welche beruflichen Ziele haben Sie?

„In Kasachstan habe ich eine Ausbildung zur Fachfrau im Bankwesen gemacht. Meine Hoffnungen hier in Deutschland waren nicht allzu groß. Mir war klar, ich musste so schnell wie möglich Deutsch lernen. Ich lernte, schrieb mich in Sprachkurse ein, las alles was ich kriegen konnte. Ich übte sprechen, ich 'büffelte' und sog

die deutschen Vokabeln förmlich in mich hinein. Dann bin ich beim Integrationsfachdienst gelandet, der mich aufgrund einer Gebbehinderung betreuen sollte. Die haben mir einen 1€-Job in einem Sozialkaufhaus angeboten. Chancen im ersten Arbeitsmarkt gäbe es für mich nicht, eine Ausbildung sei wegen meiner mangelhaften Deutschkenntnisse völlig undenkbar. Dabei war es es mein sehnlichster Wunsch, eine Ausbildung zur Bürokauffrau zu machen.“

Wie haben Sie das schließlich doch geschafft?

„Beim ersten Beratungsgespräch beim VFBB war ich angenehm überrascht, dass ich direkt nach meinem Berufswunsch gefragt wurde und nicht einfach irgendeinen Job-Vorschlag erhalten habe. Was mich stark beeindruckt hat, war das Angebot, sofort und direkt im VFBB-Büro auf einer gerade unbesetzten Stelle für eine Arbeitsgelegenheit anzufangen.“

Welche Erfahrungen haben Sie dann gemacht?

„Ich bin von Anfang an richtig gefordert und getestet worden. Man hat mit mir direkt am

Arbeitsplatz die Sprache geübt und mich ans Telefon gesetzt. Nach und nach habe ich mich eingearbeitet, konnte zunehmend selbständiger arbeiten und bin sehr gut im Team aufgenommen worden. Und dann kam vom VFBB die Initiative für eine Ausbildung für mich.

Wie ist das konkret gelaufen?

„Da hatte sich die Geschäftsführerin persönlich eingeschaltet und nach einigen Recherchen verkündet: Es kann funktionieren, über den Ausbildungsverbund der BASF. Ein Wettlauf mit der Zeit begann. Der Ausbildungsverbund der BASF verlangte einen Aufnahmetest, doch ich konnte kein Englisch. Die Finanzierung musste mit der GfA (Gesellschaft für Arbeitsmarktintegration) in Ludwigshafen geklärt werden. Meine Bewerbungsunterlagen mussten schnellstens aktualisiert werden.“

Wie wurden Sie ohne Englischkenntnisse zum Aufnahmetest und schließlich zur Ausbildung zugelassen?

„Hier haben die Beteiligten eine für mich ganz gute Lösung gefunden. Ich wurde vom Englischtest befreit, bekam aber die Auflage, während der Ausbildung Englisch zu lernen. Den Test selbst habe ich mit der Note gut bestanden.“

Wie haben Sie eigentlich Familie und Beruf oder deutlicher gesagt Ausbildung, Haushalt, Kindererziehung - Ihr Ehemann war ja auch in Ausbildung - unter einen Hut gebracht?

„Ich paukte, büffelte, studierte. Oft schlief ich spät in der Nacht erschöpft mit meinem Englischbuch im Arm ein. Tagsüber übernahm ich mehr und mehr meinen neuen Aufgabenbereich, die Verwaltung der Arbeitsgelegenheiten, und kann das mittlerweile auch weitgehend selbständig erledigen. Meine Prüfung zur Bürokauffrau habe ich dann sogar mit einem gut in Englisch geschafft. Ich bin sehr stolz auf meine Leistung, aber noch mehr stolz war ich auf meine Kollegen und Vorgesetzten des VFBB für die tatkräftige Unterstützung. Eines habe ich begriffen: Lernen musste ich selbst.“

Und wenn Sie heute Bilanz ziehen, was hat sich für Sie verändert, im Beruf und in Ihrem Leben?

„Jetzt bin ich schon ein Jahr im Job, habe gelernt am Telefon zu „lächeln“ und erledige meine Aufgabenbereiche selbstständig und mit Spaß. Mein Englisch intensiviere ich weiter durch Kurse. Unter

der Obhut meiner Kollegin eigne ich mir das nötige Fachwissen für die Buchhaltung an. Mein Mann hat bei einem Steuerberater Arbeit gefunden. Meine Kinder besuchen die weiterführende Schule und ich wache über deren Noten. Allgemeinbildung in Verbindung mit einer guten Ausbildung ermöglichen einem, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und das Leben selbst in die Hand zu nehmen und zu gestalten.“

Eine Frage zum Schluss: Wie fühlen Sie sich heute?

„Heute verdiene ich mein Geld selbst und habe dadurch auch ein gesundes Maß an Selbstvertrauen.“

Interview: Cornelia Breithaupt

Junge Mütter (wollen unbedingt) lernen

„Guten Tag Frau Kindsvater, die von der Beratungsstelle haben gesagt, ich kann bei Ihnen eine Teilzeitausbildung machen.“

So begrüßte mich Frau Brosch („Einfach wie Brosche – nur ohne E – hinten“) Anfang Juli 2008 zu unserem ersten Gespräch. Ich war selbst noch ganz neu im Projekt „Junge Mütter lernen“ und hatte noch nicht so viele Erfahrungen mit jungen, energischen Müttern. So eine stand jetzt vor mir: Gerade mal ein paar Tage 19 Jahre alt, einen Sohn von fast 3 Jahren in der Krippe und noch bei den Eltern wohnend. Die junge Dame hatte kurz zuvor bei einem Bildungsträger den Hauptschulabschluss mit „sehr gut“ nachgeholt und wusste ganz genau, dass jetzt ein Ausbildungsplatz auf ihrer persönlichen Ziellinie stand.

„Klar, eine eigene Wohnung wäre auch toll – aber das mit der Ausbildung für mich ist jetzt erst mal wichtiger“.

Nach ein paar aufklärenden Worten meinerseits, dass unser Projekt zum Ziel hat, junge Frauen auf den beruflichen Weg zu bringen, sie zu unterstützen, sie zu qualifizieren und bei Arbeitgebern dafür zu kämpfen, dass auch Teilzeitausbildungen zur Verfügung gestellt werden, war kaum Enttäuschung auf dem Gesicht der jungen Frau erkennbar: „O.K. – dann helfen Sie mir einfach, dass ich diesen Sommer noch eine Ausbildung finde. Am liebsten wäre mir 'was im Büro. Die Arbeit am Computer macht mir Spaß. Außerdem kann man sich doch später auch gut weiterbilden – vielleicht in Abendkursen oder so. Dann ist mein Kind ja auch schon etwas größer und ich kann mich noch weiter qualifizieren. Ich will ja nicht immer Bürokauffrau bleiben.“

Soviel Energie und Zielstrebigkeit von einer 19jährigen hatte ich noch nicht kennengelernt. Ich spürte genau: Diese junge Frau weiß was sie will, hat ihre Ziele klar vor Augen und will dafür kämpfen.

Nun erinnerte ich mich, dass Herr Viertel kürzlich erwähnte, dass die GABIS GmbH eine Ausbildungsstelle zur Verfügung stellen würde, wenn ich eine geeignete junge

Mutter kennenlernen würde. Wenn die junge Frau dann auch noch hübsch wäre, dann stände der Sache natürlich nichts im Weg, fügte Herr Viertel flachsend hinzu. Wie ernst diese Aussage damals gemeint war, konnte ich nicht so ganz feststellen. Also – die Wege sind ja kurz – schnappte ich mir die energische junge Dame (die zum Glück auch noch recht hübsch ist) und ging eine Etage tiefer und traf Herrn Viertel sogar an. „Guten Morgen Herr Viertel, sie wollten doch eine Auszubildende als Bürokauffrau – hier ist Frau Brosch: Junge Mutter, gute Noten und sie will Bürokauffrau werden“

Zögernd, überrascht und erstaunt dreinblickend begrüßte Herr Viertel die junge Frau und sagte nur knapp: „Dann lassen Sie mal ihre Bewerbungsmappe hier, ich melde mich dann bei ihnen“. Diese Aussage kam einer Aufforderung zum Test der Nervenstärke von Frau Eberle, Herrn Viertels Mitarbeitern und mir gleich – denn Frau Brosch wollte ja nun genau wissen, ob und wenn ja wann sie denn ihre Ausbildung nun beginnen kann. An-

fangs wöchentlich, dann täglich bis hin zu mehrmals täglich rief die junge energische Dame daraufhin an und wollte eine Entscheidung mitgeteilt bekommen. Sie konnte ja nicht wissen, dass Herr Viertel zwischenzeitlich in Urlaub war und dass Entscheidungen über den eigentlichen Träger der Ausbildung usw. noch nicht abschließend geklärt waren.

Sicherlich ist es dem Telefonterror einerseits und dem Bauchgefühl von Frau Eberle und mir andererseits zu verdanken, dass es am Ende doch geklappt hat mit der Ausbildungsstelle. Das Ergebnis: Frau Brosch wurde Auszubildende des VFBB e.V. ab dem 01. September 2008, hat aber 3 verschiedene Ausbildungsorte: Den VFBB e.V. selbst, die GABIS GmbH und das Projekt SOPHI.

Heute sind wir froh, diese Entscheidung so getroffen zu haben. Frau Brosch hat genau das gehalten, was wir vermutet hatten: Sie ist fleißig und lernt eifrig. Sie unterstützt nach kurzer Einarbeitungszeit alle laufenden Projekte und ist einsetzbar vom Rechnungsschreiben bis hin zur

Kundenbetreuung im Projekt SOPHI.

Im Februar 2009 hat es dann auch mit der eigenen Wohnung geklappt. Die kleine Familie konnte nun endlich zusammen leben, da jetzt auch der Vater des Kleinen mit einziehen konnte. Vieles wurde so vereinfacht. Der Papa kann nun den Sohn zur Kita bringen und der Tag fängt für Frau Brosch viel entspannter an als zuvor.

Klar gibt es jetzt aktuell neue Ziele: Die Ausbildung muss erfolgreich beendet werden, der Familienalltag muss weiter eingeübt werden usw.

Ich bin sehr zuversichtlich, dass unser Küchen („*Nennen sie mich nicht immer Küken*“) ihre nächsten Etappenziele erreicht. Nach wie vor weiß sie, was sie will, wo ihr Weg sie hinführen soll. Das Projekt SOPHI hat den Anstoß gegeben und der VFBB hat die Basis schaffen können. Den restlichen Weg muss Frau Brosch nun selbst bewältigen – den Weg in eine berufliche Zukunft – eng verbunden mit dem damit verbundenen Lebensweg für sich und ihre Familie.

Interview: Petra Kindsvater

Rückenwind gab mir Rückenwind

„...und das Team am Ausbildungsplatz stimmt,“ sagt Sarah, heute 19 Jahre und Mutter eines kleinen Sohnes.

„Eigentlich wollte ich nach dem Hauptschulabschluss Konditorin werden. Als junge, alleinerziehende Mutter ist das Ziel Berufsausbildung aber in weite Ferne gerückt.“

Sarah jobbte ein paar Monate stundenweise in der Bäckerei. Ihr Vater unterstützte sie bei der Betreuung des Sohnes. Plötzlich war sie gezwungen Verantwortung zu übernehmen. Der Kleine fragte nicht nach Befindlichkeiten oder Bedürfnissen von Sarah, sie musste funktionieren.

„Ich jobte, eilte nach Hause um den Kleinen zu versorgen und war beifroh über die Hilfe durch meinem Vater“.

„Ich merkte, es funktioniert gut und ich hörte von SOPHI, die jungen Müttern bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz helfen. Frau Kindsvater schickte mich direkt zu ihren Kollegen von Rückenwind und ich landete bei Herrn Schall.“

Vielleicht war ja doch eine Berufsausbildung möglich, Sarah entwickelte wieder Hoffnung.

Sarah wirkte so introvertiert, so verschlossen, berichtet Herr Schall. Drei Mal hatten wir eine Praktikumsstelle für Sarah gefunden, doch es klappte einfach nicht. Sie war nicht in der Lage, auf die Menschen zu gehen. Sie ist nicht in unser Team integrierbar, hörte Herr Schall von den Bäckereien, sie steht abseits, sie sieht die Arbeit nicht, wir können sie nicht brauchen.

Und dennoch, Sarah wollte unbedingt in den Einzelhandel. Den Berufswunsch Konditorin hatte sie nach hinten an gestellt, erschien ihr doch die Vereinbarung der Arbeitszeiten mit der Kindererziehung nicht möglich.

Ein letzter Versuch im Einzelhandel „Fuß zu fassen“ sah Herr Schall, wenn auch mit mehr als skeptischen Blick, bei Aral.

Um so verwunderter war Herr Schall, als er nach den ersten paar Tagen nichts von Sarah und Aral hörte. „Merkwürdig kam

es mir vor“, so Herr Schall, „also fuhr ich zum Praktikumsbetrieb“.

Überraschenderweise wurde er von einer äußerst offen wirkenden Sarah hinterm Tresen begrüßt, die die Kunden bediente und ihm fröhlich zulächelte. Nach Rücksprache mit den Vorgesetzten von Sarah erfuhr Herr Schall von Sarahs positiven Eigenschaften:

„Sie ist zuverlässig, zeigt Engagement und Initiative, bedient unsere Kunden sehr freundlich und zuvorkommend und sieht sofort, wenn die Regale aufgefüllt werden müssen“, so der Vorgesetzte von Sarah. Sarah stand stolz lächelnd dabei, während diese Worte gesprochen wurden.

„Hier stimmt einfach das Team, ich fühle mich sehr wohl hier und die Arbeit ist abwechslungsreich und macht mir großen Spaß. Ich habe sogar ein paar Ideen.“

Sarahs Leben hat sich komplett verändert. Sie beginnt in ihre Fähigkeiten zu vertrauen, entwickelt Selbstbewusstsein, ihre Schultern wirken straffer und sie organi-

siert selbst ungewöhnliche Arbeitszeiten dank Unterstützung durch den Vater.

„Vielleicht“, sagt sie am Schluss, „kann ich nach der Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau doch noch Konditorin lernen!“

Interview: Cornelia Breithaupt

Assessment-Center des VFBB im Weißdornweg in Speyer, Projekt Rückenwind



Kurt Waas

Ein Leben für die Förderung beruflicher Bildung – Walter Werner im Gespräch mit Kurt Waas



Du hast ein langes Berufsleben hinter Dir, warst lange Betriebsratsvorsitzender bei den Flugzeugwerken, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender und in vielen Funktionen bei der IG Metall. Du hast Dich engagiert für Kolleginnen und Kollegen eingesetzt, für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze gekämpft und ideenreich nach Ausbildungsmöglichkeiten gesucht. Welche Werte, Maßstäbe und Motive waren dabei für Dich maßgebend? Wie siehst Du das aus heutiger Sicht?

Die Erfahrung, die man im Leben sammelt, gibt die Kraft zur Lösung alltäglicher und grundsätzlicher Fragen. Berufsausbildung, Qualifizierung und Bildung generell spielen im Leben eine wichtige Rolle. Das fängt mit der Schulbildung an und setzt sich mit der Arbeit in Jugend-, Sport- und Freizeitorganisationen fort. Dort kann man auch Solidarität lernen. Man muss Menschen auch die Chance geben für ein solidarisches Verhalten. Bildung ist für mich ein Wert an sich und

nicht nur die Grundlage für eine spätere Karriere. Zur Bildung im so verstandenen Sinne gehört also Erfahrung, Solidarität und eigene Motivation. Wenn Menschen in ihrem späteren Berufsleben Verantwortung für andere Menschen tragen, sollten sie wissen, wie die Belastungen in einem handwerklichen Beruf aussehen, wie es ist, an Sommertagen auf der Autobahn zu arbeiten oder im Schichtbetrieb den Lebensunterhalt sichern zu müssen.

Die aus den wohlhabenderen Kreisen kommen, sollten auch wissen, wie es unten aussieht und diejenigen, die aus Arbeiterkreisen kommen, dürfen nie vergessen, wo sie herkommen. Neben der Schulausbildung und dem Studium gehört aus meiner Sicht auch praktische Arbeit im Betrieb dazu, um Erfahrungen zu sammeln und Solidarität zu lernen. Dafür braucht man insbesondere in jüngeren Jahren qualifizierte Bezugspersonen und Vorbilder.

Hattest Du selbst solche Vorbilder?

Der frühere Bezirksleiter der IG-Metall, Willi Bleicher⁵³, war für mich persönlich ein solches Vorbild. In seiner Person haben sich für mich Standhaftigkeit im antifaschistischen Widerstand und konsequentes gewerkschaftliches Handeln in betrieblichen und sozialen Auseinandersetzungen verkörpert.

Bildung, Erfahrung und Solidarität – waren dies auch die Maßstäbe für Deine Tätigkeit als Vorsitzender des Vereins zur Förderung Beruflicher Bildung (VFBB)? Immerhin warst Du mehr als ein Jahrzehnt Vorsitzender des VFBB.

Ich glaube, dass Fachwissen und Engagement notwendig sind, um eine solche Aufgabe zu bewältigen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, gemeinschaftlich Probleme in Angriff zu nehmen und zu lösen. Wenn also Erfahrung, Lernbereitschaft, Motivation und Solidarität zusammen kommen, so ist das Ergeb-

nis nicht die Summe der Arbeit des Einzelnen, sondern ein Gemeinschaftsprodukt. Das ist die Philosophie, die den VFBB auszeichnet: Wir nehmen Arbeit und berufliche Bildung gemeinsam in die Hand und gestalten solidarisch die Zukunft. Wir haben uns im Vorstand des VFBB pragmatisch auf den Grundsatz unserer Arbeit verständigt: „Wir wollen im Verein entsprechend der Satzung für die Menschen und die Stadt das tun, wozu wir in der Lage sind.“ Konsens im Vorstand des VFBB war auch, dass zielgerichtet ergebnisorientiert gearbeitet wird und in der Sache jederzeit eine offene, transparente und ehrliche Diskussion geführt wird. Es hat aus meiner Sicht keinen Sinn, aus Rücksichtnahme auf Andere Probleme nicht zu benennen oder auszusitzen, denn das führt meistens nicht zu zielgerichteten Ergebnissen.

⁵³ Vgl. hierzu: Georg Benz/Kurt Georgi/Leonhard Mahlein/Willy Schmidt (Hg.), Willi Bleicher: Ein Leben für die Gewerkschaften, Nachrichten-Verlags-Gesellschaft, Frankfurt an Main 1983; Hermann G. Abmayer, Wir brauchen kein Denkmal. Willi Bleicher: Der Arbeiterführer und seine Erben, Silberburg-Verlag Tübingen 1992.

Wie universell ist ein solcher Grundsatz der offenen Aussprache für den VFBB? Gilt das nach innen und außen gleichermaßen?

Der Grundsatz offener Diskussion darf sich nicht nur auf das innere Gefüge des Vereins beziehen, z. B. zwischen Vorstand und Geschäftsführung, in der Mitgliederversammlung oder in der Arbeitsloseninitiative, sondern muss auch mit den wichtigsten Partnern wie dem Arbeitsamt, der Stadtverwaltung, der Landesregierung und auch bei Gesprächen mit Betrieben, Maßstab sein. Dies gilt meiner Meinung nach generell. Diskutieren und arbeiten waren für mich nie ein Gegensatz, sondern sie ergänzen sich und ergeben letztendlich die Zielvorgaben und die fachlichen und politischen Positionen. Die konsequente Umsetzung der entsprechenden Beschlüsse der Mitgliederversammlung – des höchsten Organs des Vereins - entscheidet über den Erfolg der Arbeit des Vereins. Aus diesem Grunde wurden auch die Mitgliederversammlungen in den ersten Jahren sehr häufig durchgeführt. In den 90iger Jahren waren jährlich manchmal vier Versammlungen notwendig.

Mit Deinem betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Erfahrungshintergrund warst Du ja wohl hinreichend geschult für solche Auseinandersetzungen über den Kurs des VFBB. Erfahrungen hast du ja auch sammeln können in einem beeindruckenden Arbeitskampf zum Erhalt der Arbeitsplätze beim Flugzeugwerk Speyer, der in der ganzen Stadt Speyer und dem Umland eine breite Unterstützung gefunden hat. Wie beurteilst Du aus heutiger Sicht diesen Kampf um Arbeits- und Ausbildungsplätze?

Ohne Zweifel war die Auseinandersetzung um den Erhalt des Flugzeugwerkes Speyer eine Zeit, in der ich selbst viele Erfahrungen gesammelt und eine breite Solidarität erlebt habe. Hier die Frage in Arbeits- und Ausbildungsplätze zu trennen erübrigt sich; denn die Interessenlagen derjenigen, die betroffen waren, nämlich der Arbeiter, der Angestellten und der Auszubildenden, waren gleich gelagert. Hier sind deutlich die Interessengegensätze zwischen den im Werk Beschäftigten und den Interessen eines Konzerns aufeinander getroffen. Die Konzernleitung wollte das Werk schließen, die Beschäftigten hatten

naturgemäß das Interesse am Weiterbestand des Werkes und der Beschäftigungsverhältnisse, um ihre Existenz und die ihrer Familien zu sichern. Ein unschätzbare Vorteil für die Beschäftigten war der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad von nahezu 100 % der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Beeindruckend war die Solidarität für diesen Arbeitskampf in der gesamten Stadt: in der Politik und im Stadtrat, in den Kirchen, von organisierten Frauen und aus dem gesamten Umland. Der sozialetische Kongress der Kirche war, neben unzähligen anderen Veranstaltungen, die von der IG-Metall getragen wurden, ein Beispiel für die Solidarität und gemeinsame Position im Arbeitskampf. Auch hier hat sich gezeigt, dass Diskussionen und gemeinsame Aktionen kein Gegensatz, sondern gleichermaßen wichtig sind.

Negative Erfahrungen mit Arbeitsplatzabbau oder Betriebsschließungen konnte man in Speyer allerdings auch machen, z. B. bei den Firmen Salamander, Klambt, Erlus, der Rußfabrik, der Brauerei, der

Spinnerei und der Raffinerie. Vor diesem Hintergrund der erlebten Solidarität war das gemeinsame Grundanliegen für das Flugzeugwerk: die Arbeits- und Ausbildungsplätze müssen erhalten bleiben.

Welche Rolle haben die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaft in diesem Arbeitskampf konkret gespielt?

Die Betriebsräte und Gewerkschaften haben eine ganz entscheidende Rolle gespielt, ohne die dieser Arbeitskampf nicht zum Erfolg geführt hätte. In den Betrieben ist zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen, egal auf welcher Ebene, im sozialen oder Umweltbereich, in der Betriebsführung, im Personalbereich oder in einem Randbereich, z. B. dem Verbesserungsvorschlagwesen, eine aktive Vertrauensleutearbeit und eine qualifizierte Betriebsratsarbeit in Verbindung mit einer Gewerkschaft zwingend erforderlich. Mitbestimmung in den Betrieben ist aus meiner Sicht keine hohle Phrase oder ein Aufruf zur kompletten Umgestaltung des Wirtschaftssystems, sondern eine berechnigte Forderung zur Gleichbehandlung von Kapital

und Arbeit. Auch wenn ich hier von Gegensätzen rede, gibt es dennoch viele Möglichkeiten für eine vertrauensvolle und menschliche Zusammenarbeit, selbst wenn die handelnden Personen unterschiedliche Positionen vertreten müssen.

Schlagen wir die Brücke vom Arbeitskampf um das Speyerer Flugzeugwerk zum VFBB. Dieser Verein hatte nach seiner Gründung im Jahr 1984 durch die erste Vorsitzende Karin Feucht, die damalige Sozialdezernentin der Stadt Speyer, bereits eine mehr als zehnjährige Entwicklungsgeschichte hinter sich, als Du im Jahr 1995 den Vorsitz des Vereins übernommen hast. In Deiner nachberuflichen Phase hast Du dann wiederum über ein weiteres Jahrzehnt ehrenamtlich diesen Verein weiter ausgebaut zu einem respektablen Träger beruflicher Bildung und zur ersten Adresse als Beschäftigungsträger in Speyer gemacht. Ist der Name Verein zur Förderung der beruflichen Bildung (VFBB) Programm?

Den Namen VFBB habe ich immer als Programm verstanden. Er steht für die klare Ansage, dass im Rahmen der Möglichkeiten qualifiziert wird, dass Ausbil-

dungs- und Arbeitsplätze geschaffen werden und begleitende Unterstützung in den verschiedensten Bereichen erfolgt, z. B. an der Berufsbildenden Schule, durch die Einrichtung von Werkstätten oder gezielt durch die Unterstützung in Einzelfällen. Nach meinem Amtsantritt als Vorsitzender des Vereins haben wir die Satzung, die vorher auf den Aus- und Weiterbildungsbereich von Jugendlichen ausgerichtet war, verändert mit der Zielrichtung, Arbeitslose, insbesondere Langzeitarbeitslose, mit in die Planungen des VFBB einzubeziehen. Damit ging es nicht nur mehr um Qualifizierung, sondern im Weiteren um Integration in Arbeit und gegen Ausgrenzung aus der Arbeitsgesellschaft. So haben wir die Arbeitsloseninitiative gegründet und unter das Dach des VFBB genommen und uns gerechte Bezahlung sowie Arbeitsplatzschaffung auf die Fahnen der Vereinsziele geschrieben.

Konntest Du beim Thema Ausbildung und Qualifizierung auf Deine frühere Betriebsrats-tätigkeit zurückgreifen?

Wir hatten damals im Flugzeugwerk eine Lehrwerkstatt, die zwar eine hervorragen-

de Ausbildungsarbeit leistete, deren bauliche Substanz und maschinelle Ausstattung allerdings manches zu wünschen übrig ließ. Mein Ziel und das Ziel des Betriebsrates waren es, einen Ausbildungsbereich aufzubauen, der es zuließ, auch unter der Beteiligung des Vereins VFBB qualifizierte Ausbildung – durchaus unter Einbezug anderer Firmen – zu ermöglichen. Dieser Ausbildungsbereich sollte so ausgelegt werden, dass eine Weiterqualifizierung von Mitarbeitern, eine Weiterbildung z. B. im Ingenieurbereich realisiert werden konnte. Die entsprechenden Gespräche des Konzerns und des Betriebsrates mit der Stadtverwaltung brachten leider nicht das erhoffte Ergebnis. Das lag sicher auch an der damals von Messerschmitt-Bölkow-Blohm vorgegebenen Unternehmensstrategie. Im Ergebnis haben wir aber wenigstens doch erreicht, dass wir eine moderne und gut ausgestattete Ausbildungswerkstatt im Flugzeugwerk einrichten konnten.

Ist das so zu verstehen, dass Ihr zwar eine moderne und gut ausgestattete Ausbildungswerkstatt

bekommen habt, aber der Bereich Weiterbildung nicht wie gewünscht ausgebaut wurde?

Ja. Rückblickend ist festzuhalten, dass es aus heutiger Sicht gut gewesen wäre, wenn wir damals in Speyer ein solches überbetriebliches Bildungszentrum aufgebaut hätten, welches den gesamten Bereich von der Ausbildung über die Weiterbildung und Qualifizierung abgedeckt hätte. Aber die kleine Lösung war dann auch ein Erfolg des Betriebsrates für eine qualifizierte Ausbildung. Insofern ist mir hier glaube ich schon ein Brückenschlag zwischen meiner früheren Tätigkeit als Betriebsrat und den neuen Aufgaben für den VFBB gelungen.

Wie bist Du denn nun eigentlich zum VFBB gekommen? Wie bist Du Vorsitzender geworden?

Der damalige DGB-Kreisvorsitzende, der auch Vorsitzender des VFBB war, besuchte uns im Urlaub im Schwarzwald und stellte die Frage, ob ich nicht den Vorsitz beim VFBB übernehmen wollte. Nach reiflicher Überlegung und nach Ab-

wägung aller Fakten – aus den Erfahrungen des bisherigen Arbeitslebens, den Möglichkeiten, die der Verein für die Zukunft bot, und dem Wissen um die zu leistende Arbeit – sagten wir, meine Frau und ich, zu. Das Wissen und die Erfahrung, was es bedeutet, keinen Ausbildungsplatz zu erhalten oder arbeitslos zu sein – mit allen damit verbundenen persönlichen und familiären Problemen – und die Einstellung, hier helfen zu wollen, waren letztlich der ausschlaggebende Grund für die Zusage. Uns war klar: wenn man die Satzung des Vereins ernst nimmt und auf die politische Fragestellung Arbeitslosigkeit zuspitzt, dass dann sehr viel Arbeit in Planungs- und Administrationsaufgaben sowie Gespräche und Verhandlungen investiert werden muss, um die entsprechenden Ziele zu erreichen.

Also hat Dich das Programm VFBB doch überzeugt?

Im Rückblick auf mehr als ein Jahrzehnt verantwortliche Vereinsführung kann ich sagen, dass der VFBB für mich tatsäch-

lich zum Programm für Arbeit, Ausbildung, und Qualifizierung für Arbeitnehmer und Arbeitslose geworden ist.

Siebst Du Dich damit in der Tradition der Vereinsgründung?

Der VFBB wurde 1984 von der damaligen Beigeordneten der Stadt Speyer, Karin Feucht mit Persönlichkeiten der Stadt und des öffentlichen Lebens gegründet. Damals fehlten genau wie heute Ausbildungsplätze in erheblichem Umfang. Ziel war damals die Einrichtung von Lehrgängen für Damenschneiderinnen, Krankenschwestern sowie für den Hauswirtschafts- und Holzverarbeitungsbereich. Die Gründung des Vereins hatte also einen hochpolitischen Hintergrund, nämlich die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Der VFBB ist also heute genauso wie bei seiner Gründung Programm.

Du hattest weit über ein Jahrzehnt den Vorsitz im VFBB. Wie siehst Du für diesen Zeitraum Deine eigenen Leistungen? Wo hast Du innovative Lösungsstrategien und Lösungsansätze angestoßen?

Dies ist natürlich eine schwer zu beantwortende Frage. Die Bewertung der eigenen Leistung ist nicht leicht und sollte von anderen vorgenommen werden. Ich denke dabei an die ehemaligen Vorstandsmitglieder, z. B. den Geschäftsführer Hans Weidemann, den Schriftführer Robert Wolf, den zweiten Vorsitzenden Wolfgang Müller und den späteren Geschäftsführer Stefan Friedrich aus dem engeren Kreis. Zu einem späteren Zeitpunkt kamen noch im Bereich der GABIS, auf die ich später noch zu sprechen komme, die Geschäftsführer Dr. Willy Wassenberg und Wolfgang Viertel dazu.

Wenn man nun am Beginn einer Amtszeit steht, ist es erforderlich, dass man sich ausgiebig mit der Geschichte, den Aufgaben und dem gesamten Umfeld beschäftigt. Der VFBB hatte zum damaligen Zeitpunkt nur einen Sozialpädagogen als Mitarbeiter, der in der Berufsbildenden Schule seinen ständigen Arbeitsplatz hatte. Es gab damals auch sehr wenige Vereinsmitglieder und was von besonderer Bedeutung war, es fehlten eigentlich alle Voraussetzungen

fachlicher und personeller Art, um diese anspruchsvollen Vereinsaufgaben zu meistern. Um es kurz zu sagen, wir haben versucht, das fehlende Know how mit dem Christlichen Jugenddorf (CJD) nach Speyer zu holen. Es wurden entsprechende Verträge unterschrieben, die allerdings nur für relativ kurze Zeit Bestand hatten. Als Vorstand war uns relativ schnell klar, dass wir im VFBB selbst eine eigenständige Führungsstruktur brauchten. Ohne eigenes Management ist das Tagesgeschäft eines Beschäftigungsträgers überhaupt nicht zu erledigen. Jeder, der sich in dem Bereich auskennt, weiß, was es bedeutet, Anträge an die Landesregierung und das Arbeitsamt zu stellen und Abrechnungen auszuarbeiten, von der internen Personalpolitik und Sachbearbeitung in diesen Bereichen ganz zu schweigen.

Wie sind die Mitglieder in die Vereinsarbeit einbezogen worden? Welche Aktivitäten hat der Vorstand in Deiner Mandatsperiode entwickelt? Welche Highlights sind Dir in Erinnerung?

Der Vorstand legte größten Wert auf eine hohe Mitgliederzahl und hat versucht, die

Mitglieder in die laufenden Arbeiten einzubinden. Neben den regelmäßigen Mitgliederversammlungen wurde jedes Jahr eine größere öffentliche Veranstaltung zum Thema Arbeitslosigkeit oder Ausbildung durchgeführt. So gab es z. B. neben Seminaren für das VFBB-Personal folgende Veranstaltungen für Mitglieder und arbeitsmarktpolitisch Interessierte:

- 1993 Konferenz in der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften zur Erarbeitung von Lösungsansätzen für Speyer in den Bereichen Ausbildung und Arbeitslosigkeit
- 1994 Veranstaltung mit dem Zukunftsforscher Dr. Walter Kroy im Augustinersaal der Stadtsparkasse Speyer
- 1995 Lean Management mit Prof. Dr. Hajo Weber von der Uni Kaiserslautern
- 1996 Erste Arbeitslosenkonferenz in Rheinland-Pfalz
- 1997 Veranstaltung über Beschäftigung und Entwicklung des Arbeitsmarktes mit Hans Koschnik und Hartmut Mehdorn
- 1998 Veranstaltung über Innovationen und Investitionen im Raum Speyer mit Direktor Udo Dräger
- 2000 Tagesseminar des VFBB – Sachstand und Entwicklung
- 2001 Podiumsdiskussion bei der J.J. Becher-Gesellschaft über innovative Entwicklungen
- 2001 Informationsveranstaltungen mit den Stadtratsfraktionen
- 2003 Tagesseminar VFBB – Sachstand und Entwicklungen
- 2004 Veranstaltung über die Arbeitsmarktsituation in der BRD mit Heinrich Alt, BA Nürnberg

Außerdem haben wir verschiedene Betriebsrätekonferenzen unter Einbeziehung von Jugendvertretungen durchgeführt. Bei Betriebsrätekonferenzen wurden immer aktuelle Themen behandelt, z.B. Sozialabbau, Ausbildungsfragen, rechtliche Bewertung der Arbeit von Betriebsräten. Bei der Betriebsrätekonferenz 2006 wurde die Frage der Arbeitslosigkeit mit ihren Auswirkungen in den Betrieben unter Beachtung rechtlicher Konsequenzen behandelt.

Inwieweit ist denn die Einbeziehung arbeitsloser Menschen in die Vereinsarbeit gelungen? Das wurde meines Wissens ja auch als Anspruch des VFBB formuliert.

Zu Beginn meiner Vorstandstätigkeit beim VFBB haben wir uns überlegt, ob wir auf der Führungsebene des Vereins gut qualifizierte Personen einsetzen können, die arbeitslos sind und Erfahrung aus ihrer früheren Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt mitbringen. Einen solchen Einsatz qualifizierter Menschen aus der Arbeitslosigkeit für Führungsaufgaben im Verein hatten wir dann in einer Runde mit Sachverständigen beraten. Die haben uns zu verstehen gegeben, dass dies zwar der Königsweg sei, aber in der Realität kaum umzusetzen sei. Wir haben das trotzdem gemacht. Heute weiß ich, dass dies damals eine Fehleinschätzung der Experten war und wir mit unserem Vorgehen richtig lagen. Das beweist auch der heutige Blick auf den VFBB und seine Tochterunternehmen.

Arbeitslose sind ja die vorrangige Zielgruppe für den VFBB. Wie sieht es aus Deiner Sicht mit

dem Image arbeitsloser Menschen in der Öffentlichkeit aus? Wie verhalten sie sich im Alltag? Haben sie nur das eigene Los im Auge oder werden sie gemeinsam aktiv? Welche Erfahrungen hast Du da gemacht?

Bei einer Tagung zur Arbeitslosigkeit haben wir uns intensiv mit diesen Fragen befasst. Überrascht hat mich dabei das Ergebnis einer Gruppenarbeit mit Arbeitslosen und Experten, dass sich Arbeitslose nicht solidarisieren und auch nicht präsentieren. Dies ist eine Feststellung, die zu denken gibt. Die Konsequenz aus dieser Erkenntnis kann doch nur heißen, dass Arbeitslose ihr Schicksal und das ihrer Familien, möglichst mit gewerkschaftlicher Unterstützung, selbst in die Hand nehmen. Ziel muss sein, dass jeder von seiner Hände Arbeit menschenwürdig leben kann, dass die Familien ernährt werden können und darüber hinaus allen eine qualifizierte Ausbildung entsprechend den persönlichen Fähigkeiten ermöglicht wird und keine Benachteiligung junger Menschen aus Geldmangel erfolgt.

Um ein Unternehmen wie den VFBB erfolg-

reich zu führen, bedarf es doch eines guten Managements, einer funktionierenden Organisation, einer Positionierung am Markt mit allen Akquisitions- und Steuerungsmechanismen. Wie ist der Verein aufgebaut und wie sieht die tatsächliche Organisation aus?

Diese Frage zu beantworten, ist nicht ganz leicht. Ich versuche es über die Rolle und Funktion der Vereinsorgane darzustellen und deutlich zu machen, wie wir das in der Praxis umgesetzt haben. Die Bedeutung der Mitgliederversammlung ist von grundsätzlicher Natur. Die Mitglieder entscheiden über die Politik des Vereins in regelmäßigen Sitzungen. Wir haben die Mitgliederzahl deutlich erhöht, um auch entsprechenden Druck in der Öffentlichkeit und Aufmerksamkeit für die Belange des VFBB zu erzeugen. Diese Zielsetzung führte dazu, dass die Mitgliederzahl des Vereins in den Jahren 2000/2001 auf ca. 160 angestiegen ist. Die Mitgliederversammlungen waren immer gut besucht und die Ergebnisse der Arbeit spiegelten den Willen der Mitgliederversammlung wieder. Der Vorstand setzt die Beschlüsse

der Mitgliederversammlung um und ein Beirat steht ihm beratend zu Seite. Dieses demokratische Grundmuster, ausgehend von der Meinungsbildung bis zur Umsetzung in den Arbeitsbereich, war und ist für den Verein von elementarer Bedeutung. Die Bedeutung liegt zum ersten in der Außenwirkung und zum zweiten in der Umsetzung der gefassten Beschlüsse über den Vorstand, die Geschäftsführung bis hin zur Sachbearbeitung.

Welche Funktion haben der Vorstand und die Geschäftsführung – gerade auch für die Förderung innovativer Ansätze im VFBB?

Der Vorstand des Vereins ist laut Satzung verantwortlich für die Umsetzung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und für die Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung (GABIS) und die Dienstleistungs- und Innovationsgesellschaft gGmbH (DIAG). Die Aufgaben der Geschäftsführung des Vereins sind sehr anspruchsvoll und sollen im Einzelnen kurz skizziert werden. Ausgangspunkt unserer Überlegungen bei VFBB, GABIS und DIAG war, dass durch Innovationen Arbeitsplätze

geschaffen werden und die Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitnehmern als flankierende Maßnahme notwendig ist. Aus diesem Grunde hatten wir zum Beispiel in Geiselberg bei Kaiserslautern eine Werkstatt aufgebaut, bei der innovative Produkte erstellt werden sollten. Neben kleineren innovativen Objekten stand die Energiegewinnung und Abwasseraufbereitung im Mittelpunkt, und zwar auf der Grundlage von patentierten Verfahren von Vereinsmitgliedern. In dem Zusammenhang denke ich vor allem an unser Vereinsmitglied, Dr. Klaus Hemmer, der mit großem Engagement, viel Kreativität, einem hohen Zeitaufwand und auch mit erheblichen Eigenmitteln zukunftsweisende Projekte des VFBB unterstützt hat.

Mit der Einführung der Hartz IV-Gesetze ging für diese innovativen Projekte die Finanzierungsgrundlage verloren, und wir mussten die gut ausgerüstete Werkstatt in Geiselberg schließen. Allerdings ist Hartz IV nicht der einzige Grund für die Schließung gewesen. Wenn innovative Produkte marktfähig ausgearbeitet werden sol-

len, ist auch der richtige Zeitpunkt bedeutungsvoll. Wir waren offensichtlich mit unseren Ideen zu früh; denn alle Projekte fanden nicht den Weg in den Markt. Vielleicht war dieser Zweig unserer Tätigkeit zu schwierig. Dessen ungeachtet bin ich der Meinung, dass der eingeschlagene Weg mit innovativen Produkten richtig war und richtig ausgewertet auch wieder gegangen werden sollte. Innovation war deshalb für den Vorstand so bedeutungsvoll, weil durch neue Verfahren und Produkte Arbeitsplätze geschaffen werden sollten. Der nächste Zweig zur Positionierung des Vereins ist der Bereich Qualifizierung und Bildung. Die Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen sind in der Regel immer mit Arbeiten am konkreten Objekt verbunden.

Welche konkreten Beschäftigungsprojekte für Arbeitslose oder berufliche Qualifizierungsmaßnahmen hat denn der VFBB durchgeführt und was ist das Besondere an ihnen?

Einige Aufgaben, die immer über einen längeren Zeitraum mit einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern durchgeführt

wurden, illustrieren beispielhaft die praktische Geschäftspolitik des VFBB seit Mitte der 90er Jahre:

- Projekt AWO-Keller: Der Keller der ehemaligen „Postvilla“ wurde ausgebaut.
- Projekt Lauergasse: Hier wurde ein Haus in der Altstadt in Speyer renoviert und ausgebaut von der Planung bis zum Einzug der Mieter.
- Projekt Haus der Vereine: Das Haus der Vereine wurde im Rahmen von Konversionsmaßnahmen renoviert und umgebaut.
- Projekt Bürogebäude: Grundlegende Arbeiten ebenfalls im Konversionsbereich wurden im Rahmen von Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen durchgeführt.
- Projekt Energieberatung: Energieberatungen wurden in verschiedenen Bereichen der Stadt durchgeführt.
- Projekt Kinder-Kulturarbeit: Zusammenarbeit mit dem Museum in Speyer.
- Projekt Arbeitsloseninitiative: Eine An-

laufstelle für Arbeitslose wurde eingerichtet.

- Projekt für arbeitslose Ingenieure und Hochschulabsolventen: Für diesen Personenkreis, ca. 25-30 Teilnehmer, wurde ein Arbeitskreis gegründet, der sich mit speziellen Problemen im innovativen Bereich beschäftigt hat. Dazu zählte die Entwicklung und der Bau von Solarlampen sowie die Energiegewinnung.
- Qualifizierungsmaßnahmen im Hotel- und Gaststättenbereich für Schwerbehinderte und Jugendliche.
- Sozialarbeiten in den berufsbildenden Schulen Speyer, Ludwigshafen, Frankenthal und Kaiserslautern.

Gab es auch Projekte, die verplant oder nicht durchgeführt wurden und welche Gründe gab es dafür?

Da gab es einige solcher Projekte:

- Projekt KFZ-Recycling: Dieses Projekt wurde geplant und konnte aus politischen Gründen nicht realisiert werden.
- Projekt Tulla-Park: Hier wurden Planungen für die Verwendung eines um-

weltbelasteten Gebietes erarbeitet. Die Ausarbeitung beinhalteten Personal-, Finanz- und Anlageplanung. Leider kam dieses Projekt aus politischen Gründen nicht zur Ausführung.

- Projekt Speyer von unten: Dieses Projekt wurde begonnen, konnte jedoch aus finanziellen Gründen nicht weitergeführt werden.
- Projekt Arbeit für Alle: Dieses Projekt haben wir für die Stadt Speyer detailliert ausgefeilt und mit vielen wichtigen Repräsentanten diskutiert. Im Ergebnis waren unsere damit verbundenen Vorstellungen auf der politischen Ebene damals leider nicht umsetzbar.

Eine Lehre, die ich persönlich daraus ziehen ist, dass man für innovative Produkte auch konkrete Umsetzungswege und Vermarktungsstrategien braucht, wenn sie zum Erfolg führen sollen. Das ist auch eine Botschaft, die ich meinen Nachfolgern im VFBB-Vorstand mit auf den Weg geben will.

Wenn man die Vereinsorganisation des

VFBB betrachtet, so findet man auch die Firmenbezeichnung GABIS GmbH (Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung) und die Firmenbezeichnung DIAG gGmbH (Dienstleistungs- und Innovations gGmbH). Was steckt hinter diesen Gesellschaften? Was für eine Konzeption haben diese Firmen und wie gliedern sie sich in die gesamte VFBB-Struktur ein?

Lass' mich die Arbeitsgebiete dieser drei Bereiche kurz umschreiben: Der VFBB hat sein Aufgabenumfeld, wie bereits dargelegt, mit seinen Schwerpunkten: Beschäftigung, Ausbildung, Qualifizierung, Innovation. Die Firma GABIS GmbH ist eindeutig auf Arbeitnehmerüberlassung ausgerichtet. Die Firma DIAG gGmbH, um den Verbund abzuschließen, ist für Dienstleistungen direkt am ersten Arbeitsmarkt zuständig. Der Gründung der GABIS GmbH ging eine hochpolitische Diskussion voraus. Es versteht sich von selbst, dass Betriebsräte aus wohlüberlegten Gründen gegen einen Arbeitnehmerverleih bzw. eine Zeitarbeitsfirma waren und sind. Die Gründe

liegen auf der Hand, weil in den Betrieben eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entsteht, Löhne gedrückt werden und dem System „heuern und feuern“ Tür und Tor geöffnet wird. Dies sind natürlich gewichtige Argumente, die nicht von der Hand zu weisen sind. Fakt ist aber auch, dass wir von Speyer aus trotz allen relativ großen politischen Einflüssen diesen Teil des Wirtschaftssystems nicht grundsätzlich im Sinne der Arbeitnehmer verändern können. Allerdings konnten wir einen Tarifvertrag abschließen, nach dem Leiharbeiter bei der GABIS den gleichen Lohn erhalten, wie ihre festangestellten Kollegen im Betrieb. Damit konnten wir das Prinzip „equal pay“ – gleicher Lohn für gleiche Arbeit - umsetzen. Auf diesen ersten Tarifvertrag in der Bundesrepublik zwischen der Firma GABIS und Ver.di können wir zu Recht stolz sein.

Wie beurteilst Du die Zeitarbeitsfirma GABIS heute? Wie steht die VFBB-Tochter in der aktuellen Wirtschaftskrise da? Was macht ihre Stärke aus?

Die Geschäftsidee der Firma GABIS hat sich außerordentlich gut bewährt, und zwar unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die GABIS gemeinnützig ist und knapp 67 % schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose einstellen muss. Ziel ist nicht, die Mitarbeiter im Verleih zu halten, sondern in ein festes Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Dies ist außerordentlich gut gelungen. So wurden z. B. im Jahr 2008 fast 600 Arbeitnehmer in ein festes Arbeitsverhältnis vermittelt.

Heute ist natürlich festzustellen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise ihren Tribut fordert. Aber dessen ungeachtet wird die Firma GABIS im Jahr 2009 ca. 2,5 Mio. € für Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend den Grundsätzen des Gesellschafter- und Tarifvertrages für betroffene Arbeitnehmer ausgeben. Dieser lange und gründlich beratene Gesellschaftervertrag für die Firma GABIS regelt den Arbeitnehmerverleih einschließlich Qualifizierung. Die Zusammensetzung der Gesellschafterversammlung bietet hier die besten Voraussetzungen für wirkungsvolle und ko-

operative Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategien auf dem ersten Arbeitsmarkt. Zu den Gesellschaftern zählen der VFBB, die Stadt Speyer, der Rhein-Pfalz-Kreis, der DGB, die katholische und evangelische Kirche, das CJD und die Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB). Mehrheitsgesellschafter an der GABIS ist der VFBB mit nahezu 75% Stimmenten.

Wozu braucht es jetzt noch eine besondere Dienstleistungsagentur im VFBB? Was macht die DIAG?

Die DIAG gGmbH ist eine 100 %ige Tochter des VFBB. Der Ursprung zur Gründung dieser Firma liegt ebenfalls im politischen Bereich. Dem VFBB wurde immer vorgeworfen, er würde mit seinen Maßnahmen dem ersten Arbeitsmarkt Schaden zufügen. Dies ist natürlich eine Argumentation, die sehr vordergründig ist. Tatsache ist nämlich, dass der VFBB immer nur Arbeiten ausgeführt hat im öffentlichen Interesse, die sonst nicht getätigt und nicht finanziert worden wären. Um diesen Argumenten zu bege-

nen, hat der Vorstand des Vereins trotz großer Bedenken die Firma DIAG mit einem Stammkapital von 25.000 € gegründet. Diese „Investition“ in die Zukunft hat sich unter den Gesichtspunkten Dienstleistung und Innovation bewährt. Sie ist insbesondere auf dem Gebiet der Datenverarbeitung und sonstiger Dienstleistungen tätig und beschäftigt als kleine GmbH zwischen 30 und 40 Mitarbeiter direkt am ersten Arbeitsmarkt. Die DIAG gGmbH stellt neben der GABIS GmbH im VFBB eine ideale Abrundung der unterschiedlichen Geschäftsfelder dar. Abschließend: Die Führungsstruktur und die Firmenorganisation haben sich aus meiner Sicht bewährt und ich bin überzeugt, die derzeitige Krise wird im Verbund trotz aller Schwierigkeiten gemeistert.

Ein solcher Betrieb wie der VFBB mit GABIS und DIAG kommt natürlicherweise nicht ohne Partner, Förderer, andere Institutionen aus. Welche Akteure haben in der örtlichen Beschäftigungs- und Qualifizierungsarena welchen Einfluss? Welche Interessen und welche Blocka-

den sind hier im Spiel, ohne die Arbeit der handelnden Personen in den Gremien zu schmälern?

Es ist völlig richtig, dass eine solche Riesenaufgabe nicht von einer Person geleistet werden kann. Es entsprach und entspricht auch der Meinung des Vorstandes, dass eine breite Basis notwendig ist, um politisch und praktisch diese anspruchsvolle Arbeit zu erledigen. Tatsache ist, dass wir zu Beginn der Arbeiten, dies sei an einem banalen Akt festgemacht, z. B. mangels Geldmittel die Post in Speyer persönlich ausgetragen haben. Es zeugt von großer Überzeugung, dass gerade in diesen Zeiträumen erhebliche Geldspenden aufgebracht wurden, um den Aufbau zu leisten. Den Mitgliedern, dem Vorstand, dem Beirat und den festangestellten Mitarbeitern ist es zu verdanken, dass wir den heutigen Stand erreicht haben.

Dann braucht der VFBB natürlich die Unterstützung von Institutionen und prominenten Persönlichkeiten. Tatsache ist, dass die Landesregierung tatkräftige Unterstützung gewährt hat, was die Antragsbearbeitung aber auch die Zuteilung von

Mitteln für die Durchführung von Maßnahmen angeht. Ein Beispiel dafür ist die Unterstützung des damaligen Arbeits- und Sozialministers, Florian Gerster, der bei der Unterzeichnung des Gesellschafter- und des Tarifvertrages persönlich anwesend und direkter Ansprechpartner für den Verein war. Die Unterstützung des Ministerpräsidenten Kurt Beck war uns auch immer sicher ebenso des ehemaligen Staatssekretärs Roland Härtel. Immer wieder war auch die Stadt Speyer mit Oberbürgermeister Werner Schineller und Bürgermeister Hanspeter Brohm für den Verein von großer Bedeutung, insbesondere wenn es um die Zuteilung von Beschäftigungsprojekten und die Zusammenarbeit mit dem Sozialamt ging.

Das Arbeitsamt ist als geborener Partner des VFBB selbstverständlich in viele Aktivitäten eingebunden. Gerade in diesem Bereich wurden mit den Vertretern der Arbeitsverwaltung, Direktor Wolfgang Schwartz und Dienststellenleiter Franz Müller, sehr oft heftige Diskussionen über die Zuteilung oder Nichtzuteilung

von Maßnahmen und deren Sinn geführt. Zwei Persönlichkeiten haben den VFBB auch immer unterstützt: Weihbischof Ernst Gutting, der immer dann einsprang, wenn Rat und Hilfe notwendig war und Dieter Kretschmer, Landesvorsitzender des DGB in Mainz, der ebenfalls in allen Sach- und Fachfragen jederzeit zur Verfügung stand.

Nicht zu vergessen ist Pfarrer Manfred Teschner, der sich in einer unvergleichlich engagierten Form um die Arbeitsloseninitiative des Vereins gekümmert hat. Die Arbeitsloseninitiative war und ist für den Verein und den Vorstand ein ganz besonderer Baustein im gesamten Gefüge. In Erinnerung ist mir hier seine Broschüre, die der VFBB veröffentlicht hat: „Wie entsteht Arbeit?“

Erwähnen will ich auch die beiden kirchlichen Vertreter, die den VFBB lange aktiv unterstützt haben: auf katholischer Seite Pfarrer Bernhard Linvers und auf evangelischer Seite Pfarrer Günter Flory, die traditionell immer gute Kontakte zu den Arbeitnehmervertretungen hatten.

Zentrale Bedeutung für den VFBB hat schließlich die Verbindung zu den Betrieben von Speyer und dem Umland. Mit ihnen muss das Ziel der Beschäftigung von Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen, der Schaffung von Ausbildungsplätzen und auch Qualifizierungsmaßnahmen, die auf den Betrieb zugeschnitten sind, erreicht werden. Dabei sind persönliche und vertrauensvolle Kontakte zu den Geschäftsführungen, den Personalleitungen und den Betriebsräten unerlässlich.

Wenn Du auf 25 Jahre VFBB zurückblickst, was würdest Du als Glanzlichter, markante Erlebnisse, bleibende Erinnerungen, Enttäuschungen aus Deiner Aktivzeit beim VFBB sehen?

Natürlich kann ich nur für die Zeit, in der ich Vorsitzender beim VFBB war, antworten. Für mich ist eindrucksvoll gewesen, was von Karin Feucht vor genau 25 Jahren auf den Weg gebracht wurde. Das verdient meine Bewunderung. Ich kann abschätzen, wie schwer nach der Vereinsgründung die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen gewesen ist. Ein weiteres Glanzlicht war die Veränderung

der Satzung des VFBB mit der Einbeziehung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in die Aufgabenstellungen des Vereins. Weiterhin waren die vielen Veranstaltungen und Vorträge, die sich theoretisch mit dem Bereich Arbeitswelt beschäftigt haben, von herausragender Bedeutung. Sie haben für die Beteiligten zur Klarheit über wirtschaftliche Zusammenhänge beigetragen. Ein leuchtendes Beispiel war zum Beispiel der Vortrag des Zukunftsforschers Dr. Walter Kroy aus Ottobrunn bei München über die zukünftige technologische und politische Entwicklung der Gesellschaft und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Mit Sicherheit ein Glanzlicht von herausragender Bedeutung war die Unterzeichnung des Gesellschafter- und Tarifvertrages für die Firma GABIS und des Gesellschaftervertrages für die Firma DIAG. Mit diesen drei Verträgen wurde die Aufgabenstellung des Vereins abgerundet und auf völlig neue Beine gestellt. Was mich natürlich heute besonders freut, ist, dass nach Einführung der Hartz IV-

Gesetzgebung ein systematischer und zielgerichteter Aufbau beim VFBB erfolgt ist. Wenn man bedenkt, dass in dieser Zeit viele Träger ihre Arbeit einstellen mussten, ist dies von besonderer Bedeutung. Konkret: der VFBB hat heute neben der Zentrale in Speyer drei Nebenstellen in Schwetzingen, Weinheim und Germersheim. Wenn man weiterhin bedenkt, dass 1.300 Arbeitnehmer qualifiziert und beschäftigt und 450 Jugendliche betreut werden, dann ist dies für den Verein zwar eine hervorragende Entwicklung, gleichzeitig aber kein positives Attest für die Arbeitsmarktentwicklung. Hinzu kommt noch, dass die finanzielle Situation sowohl beim VFBB, wie auch bei der GABIS und der DIAG relativ gut ist. Daraus ist ersichtlich, dass eine gute Ausgangsposition auch in schwieriger Finanz- und Wirtschaftskrise gegeben ist. Dass es dabei aber auch manche Enttäuschung gab, liegt auf der Hand. Ob es sich um Gerichtstermine oder fehlgeschlagene Verhandlungen oder auch um arbeitsrechtliche Fragen gehandelt hat, macht manchmal doch nachdenklich. Insbesondere dann,

wenn Eigeninteressen im Spiel sind und der Blick für das Ganze aus den Augen verloren wird. Dies sind natürlich Ereignisse, die im Augenblick möglicherweise für Ärger sorgen, jedoch bei Gesamtbilanz der geleisteten Arbeit, der Komplexität der Aufgaben und der Eingliederungserfolge für jeden Einzelnen, bald in Vergessenheit geraten.

Nach allen Darlegungen und Beschreibungen der Vergangenheit und der derzeitigen Situation sei zum Abschluss die Frage erlaubt, wofür das Ganze, warum das Engagement? Hat sich in der Rückschau die ganze Arbeit gelohnt?

Die Frage, ob sich die Arbeit im Verein gelohnt hat, beantworte ich mit einem uneingeschränkten Ja. Für die betroffenen Menschen sind die Aktivitäten des VFBB ein Weg zur Integration in Arbeit und zu mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Wenn unsere Jugendlichen eine Ausbildung absolvieren, einen dauerhaften Einstieg in Arbeit schaffen oder in der J.J. Becher-Berufsschule betreut werden, können wir uns das als Verein zu rechnen und haben so eine mögliche Ab-

stiegskarriere verhindert und den jungen Menschen wieder eine Perspektive gegeben.

Die Arbeit in den Gremien ist zwar manchmal mühselig, aber auch Ausdruck einer transparenten und demokratischen Vereinskultur, auch wenn manche Grundsatz- oder Richtungsdebatte kontrovers und heftig ausgetragen wurde. Aber bei allem Stress war die Arbeit als Vorsitzender beim VFBB immer auch eine große persönliche Bereicherung und eine große fachliche Herausforderung und hat auch Spaß gemacht. Die politische Einflussnahme auf übergeordnete Politikfelder, was die grundsätzlichen Fragen zur Beschäftigung und Qualifizierung angeht, ist relativ gering. Das wird wohl immer ein Agieren in einem recht schwierigen politischen und zwischenmenschlichen Umfeld bleiben.

Arbeitslosigkeit ist für mich menschenunwürdig. Jeder muss durch seine Arbeit sich und seine Familie ernähren können, einschließlich einer guten Ausbildung für seine Kinder. Dies ist auch eine Gerechtigkeitsfrage, die sich an das gesamte politi-

sche System richtet und solange auf der Tagesordnung bleibt, bis die Arbeitslosigkeit entscheidend abgebaut ist. Die Behauptung oder auch den möglichen Befund, Arbeitslose solidarisieren und präsentieren sich nicht, dürfen wir nicht hinnehmen.

Unser Motto muss lauten: Arbeitslose präsentieren und solidarisieren sich und zwar gemeinsam mit allen Arbeitnehmern und das selbstbewusst.

25 Jahre Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung - der VFBB in der Presse

Speyerer Rheinpfalz, 18.02.1984

Neugegründeter Verein setzt sich für Schaffung von Ausbildungsplätzen ein

Förderung der beruflichen Bildung als Aufgabe - Vorsitzende der ersten 21 Mitglieder Karin Feucht

SPEYER (bw) Die Beigeordnete Karin Feucht, engagierte Interessenvertreterin arbeitsloser Jugendlicher, wurde einstimmig zur Vorsitzenden des von 21 Gründungsmitgliedern ins Leben gerufenen „Verein zur Förderung der beruflichen Bildung“ gewählt. Stellvertretender Vorsitzender ist Egon Ochsner, als Geschäftsführer fungiert Rechtsanwalt Michael Kuhnlein. Aufgabe des Vereins, der künftig als Ausbilder auftritt, ist die Förderung überbetrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten.

Eine gute Ausbildung, so die Vorsitzende, sei nach wie vor die beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit. Rund 80 Prozent der längerfristig arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren seien derzeit ohne Ausbildung, ohne Chance auf eine Lehrstelle. Hier will der Verein durch Bereitstellung von Werkstatteinrichtungen, Lehr- und Lernmitteln für die berufliche Bildung Aktivitäten entfalten. Unter denen, die sich im Nebenzimmer der Stadthalle eingefunden hatten, sah man Oberstudiendirektor Dr. Hans Holler, den Leiter der Berufsbildenden Schule, Sparkassendirektor Herbert Hack, den DGB-Kreisvorsitzenden Helmut Neve, MBB-Ausbildungsleiter Otto Funk, VHS-Leiter Hans-Dieter Mahler, Hermann Rösch, Obermeister der Bauwerksinnung, Thomas Armbrust vom

Speyerer Einzelhandel sowie die Dekane Erwin Bersch und Klaus Böhm von der katholischen und der evangelischen Kirche. Ziel des Vereins ist die Schaffung von Ausbildungsplätzen durch Einzelpersonen wie durch Institutionen der verschiedensten Art. Vorrangig geht es um die Abwicklung der anfallenden Arbeiten vor Ort, so Karin Feucht. Zu führen seien jetzt ernsthaftige Verhandlungen mit der Arbeitsverwaltung wegen der Einrichtung bereits geplanter oder neu aufzunehmender Maßnahmen. Es wird darum gehen, betonte die Vorsitzende, Ausbildungsverträge abzuschließen und geeignete Räumlichkeiten aufzutreiben sowie diese einzurichten. Oberstes Ziel bleibe, junge Menschen von der Schulbank nahtlos und ohne lange Wartezeiten in eine entsprechende Ausbildung zu bringen. ...

Karin Feucht ist zuversichtlich, verschiedene Maßnahmen der Arbeitsamtsverwaltung nach Speyer zu bekommen. Konkret im Gespräch ist ein Projekt Holzverarbeitung für Jungen und Mädchen. Die Vorsitzende erklärte, daß der Verein jede Chance nutze, „etwas wirklich Vernünftiges auf die Beine zu stellen“. ... Die Notwendigkeit des ins Leben gerufenen „Fördervereins“ findet Karin Feucht nicht zuletzt in der steigenden Zahl der Schulabgänger begründet. ...



Karin Feucht, Gründerin des VFBB
Beigeordnete für Jugend und Schule Speyer

„Karin Feucht war ein wichtiger Mensch für viele unter uns. Insbesondere für die Kinder und Jugendlichen war sie Ansprechpartner und hilfreiche mütterliche Hand. Ihr starker Wille und die Hartnäckigkeit in der Erreichung ihrer Ziele galt denjenigen, die ihre Hilfe suchten und benötigten.“

Pfarrer Blitt bei der Trauerfeier zu ihrem Tode, in: Rheinpfalz, 01.08.1997

Tagespost, 30.04.1986

Ohne Beruf keine Chance

Verein zur Förderung beruflicher Bildung tagte

-mik- Einstimmig wählte die Jahreshauptversammlung des Vereins zur Förderung beruflicher Bildung Dr. Bernd Rückwardt zu ihrem neuen Geschäftsführer. Er löst damit den in diesem Amt vier Jahre tätigen Michael Kuhnlein ab.

Der Verein fördert über- und extrabetriebliche Programme zur Ausbildung benachteiligter junger Menschen, die über keinen oder einen Sonderschulabschluss

verfügen. Neben der praktischen Ausbildung kümmert sich der Verein um soziale Betreuung der Auszubildenden und um „Förderunterricht“, der ihnen das Bewältigen des theoretischen Stoffes der Berufsschule ermöglichen soll.

Ohne diese Maßnahmen, so beteuert Vorsitzende Karin Feucht, sei die Vermittlungschance der Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt gleich null. ...



Karin Feucht

„Sie hat sich um diese Stadt verdient gemacht.“ Oberbürgermeister Dr. Christian Roßkopf zur Verleihung des Bundesverdienstkreuzes an Karin Feucht.

Sie war Beigeordnete für Jugend und Schule der Stadt Speyer, vorher Lehrerin an der Grundschule im Magdalenenkloster und aktiv in der Lehrgewerkschaft.

Tagespost, 25.11.1989

Karl Bundschuh folgt auf Karin Feucht

Neuwahlen bei außerordentlicher Mitgliederversammlung des Vereins zur Förderung beruflicher Bildung

SPEYER (pe). Karl Bundschuh ist der neue Vorsitzende des Vereins zur Förderung beruflicher Bildung. Er erhielt, bei zwei Enthaltungen, den einstimmigen Beifall in einer außerordentlichen Versammlung des Vereins am Donnerstag im „Löwengarten“. Die bisherige Vorsitzende Karin Feucht kandidierte nicht mehr.

Die scheidende Vorsitzende hatte in ihrer Begrüßung an die Versammlungsteilnehmer appelliert, zu einer Entscheidung um die Neugestaltung der Führung zu kommen, um dem Verein die weitere Arbeit zu ermöglichen. ...

Mit dem gleichen Resultat wie den neuen Vorsitzenden Karl Bundschuh, einstimmig bei zwei Enthaltungen, wählte die Versammlung auch dessen Stellvertreterin Elisabeth Alschner per Akklamation. ...

Karl Bundschuh, der als Gewerkschaftssekretär auch Mitglied des Verwaltungsausschusses des Arbeitsamtes ist, unterstrich die Wichtigkeit des Vereins, der sich jener jungen Menschen annehme, die sonst nicht unterkommen. Die Ausbildung, dies habe sich in den zurückliegenden Jahren gezeigt, schaffe ihnen aber eine Berufsbasis fürs Leben. Am Beispiel der Damenschneiderinnen, wegen der er sich als Ratsmitglied im Blick auf den Haushalt öfter Bedenken habe einreden lassen, zeige sich jetzt, daß junge Speyererinnen nicht außen vor bleiben. So seien im letzten Ausbildungskurs alle sechs Speyerer Mädchen untergekommen.



Karl Bundschuh

ab 1989 DGB-Vorsitzender im Kreis Ludwigshafen; erhält 1995 das Bundesverdienstkreuz von Staatssekretär Härtel (links)

Förder-Verein wird nicht aufgelöst

Mitgliederversammlung lehnt Antrag ab - Keine „Kartelleiche“-Suche nach neuen Aufgaben
SPEYER (bw). Der Vereins zur Förderung der beruflichen Bildung bleibt bestehen. Bestrebungen, ihn aufzulösen, sind auf der Mitgliederversammlung am Mittwochabend im Hotel „Löwengarten“-zumindest einmal für dieses Jahr - zurückgestellt worden.

Damit wurde einem Vorschlag von Hans-Jürgen Große stattgegeben. Michael Kuhnlein forderte die Vorstandschaft auf, sich umzusehen, wo sich der Verein mittelfristig engagieren kann. Auf keinen Fall soll die Gemeinschaft, so wurde beschlossen, als „Kartelleiche“ fortgeführt werden.

Man habe zwei Jahre lang ohne Aufgabe gelebt, sollte daher den Verein endgültig auflösen, so hatte Hans-Eberhard

Bonnet argumentiert. ... Dr Hans Holler, Leiter der Berufsbildenden Schule, erinnerte an den satzungsgemäßen Auftrag des Vereins, jungen Menschen eine Chance zu geben; er regte an, auch Aussiedler, die mit ihrer derzeitigen Qualifikation beruflich nicht einsetzbar sind, zu fördern.

Unbürokratische, problem- und nahtlose Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Verein bescheinigte Kurt Bechtel von der Abteilung Berufsberatung des Arbeitsamtes Ludwigshafen der früheren Vorsitzenden Karin Feucht und ihrem Nachfolger Karl Bundschuh.

Rheinpfalz, 16.08.1991

Tagespost, 24./25..04.1993

Lernen ohne Grenzen

Förderverein berufliche Bildung: Arbeit wichtig

-si- Karl Bundschuh steht auch weiterhin dem Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB) vor. Auf der Jahreshauptversammlung im „Löwengarten“ wurde er für weitere zwei Jahre zum Vorsitzenden gewählt. Bundschuh sprach sich gegen eine schon öfter diskutierte Auflösung des Vereins aus, da zuviele Projekte wie das neueste „Horizon“ für die Arbeit des VFBB sprechen würden.

In einem Rückblick ließ Bundschuh die Geschichte des Vereins, der sozial benachteiligten Jugendlichen helfen will, Revue passieren. Geld floß beispielsweise in eine Fortbildung von angehenden Gartenbaufachwerkern der VHS sowie an hauswirtschaftliche Helferinnen in einer bezuschußten Freizeit. ...

Insgesamt vier berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz wurde das Projekt „Horizon“ zuerkannt, für das ein Fonds von 20 Millionen Mark bereitsteht. Zielgruppe von „Horizon“ sind Jugendliche unter 25 Jahren ohne Schulabschluß und arbeitslose Jugendliche. Sinn

und Zweck soll sein, die jungen Leute reif für den Beruf zu machen und auf das Erwerbsleben vorzubereiten. Der Förderverein wird die finanziellen Mittel dieser Maßnahme verwalten.

Im Vordergrund steht die sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer ... Lerngruppen zwischen acht und 15 Teilnehmern. Der Projektunterricht wird dabei an erster Stelle stehen. So bereitet unter dem Motto „Europäische Küche“ eine Gruppe Gerichte aus den Herkunftsländern der Teilnehmer zu. Der „europäische Gedanke“ bleibt „Unterrichtsprinzip“.

Die Rheinpfalz, 27.05.1994

Erfolg versprechende Kontakte

Berufsbildungs-Projekt läuft - Förderverein zufrieden

SPEYER (hw). Handwerkliches Geschick bescheinigte Karl Bundschuh, Vorsitzender des „Vereins zur Förderung Beruflicher Bildung“, allen Jugendlichen, die sich zur Zeit in der Berufsbildenden Schule in Speyer an berufsbildenden Maßnahmen beteiligen. Lob gab es aber auch für die Lehrer, die sich für das Projekt, welches vom Förderverein getragen wird, in vielen freiwillig abgeleisteten Stunden über das reguläre Maß hinaus engagiert hätten.

Seit dem vergangenen Jahr besteht das Angebot: In zwei Gruppen werden 15 Jugendliche beim Umbau und der Gestaltung des PC-Raumes im Untergeschoß der Berufsbildenden Schule pädagogisch und fachpraktisch betreut. Eine gemischte Gruppe mit 16 Teilnehmern wird zudem beim „Tee-Projekt“ mit den Problemen des Tee-Anbaus vertraut gemacht. ... Leiter der Gesamtmaßnahme ist Hans Weidemann, Geschäftsführer im „Förderverein“ und Lehrer an der Berufsbildenden Schule.

Tagespost, 28./29.05.1994

Beispielhaftes Projekt für Arbeitslose

Weihbischof Ernst Gutting unterstützt ausdrücklich Aktion der Speyerer Betriebsräte

-tp- Die Vorstellungen der Speyerer Betriebe und der kommunalpolitischen Initiativen verdienen höchste Anerkennung und sollten von allen politisch relevanten Gruppen und Persönlichkeiten unterstützt, gefördert und so schnell als möglich in die Tat umgesetzt werden. Dies schreibt Weihbischof Ernst Gutting zur in der Speyerer Tagespost vorgestellten Initiative gegen Arbeitslosigkeit.

Die Vorschläge beweisen nicht nur ein hohes Maß von Verantwortungsbewußtsein, sondern ebenso eine große Fachkompetenz gerade im Blick auf Speyerer Verhältnisse, für die sie einen überaus praktikablen und überzeugenden Weg aufzeigten.

„Das mir durch frühere Zusammenarbeit bekannte CJD (Christliches Jugenddorf) Deutschland bietet uns mit seinem Fachpersonal in enger Zusammenarbeit mit der Stadt, dem Beirat und dem Arbeitsamt Speyer eine wertvolle Ausgangsbasis für eine `Speyerer Lösung`, in der Arbeitslose qualifiziert und innovative Ideen in die Praxis umgesetzt werden. Natürlich sei es von besonderer Bedeutung, daß mit dem geplanten Projekt keine Konkurrenz mit Speyerer Firmen geschaffen, sondern auf Durchgängigkeit mit die-

sen Wert gelegt wird, weshalb Kammern, Innungen und Verbände das Projekt mittragen können“, schreibt Gutting.

Die neunprozentige Arbeitslosenquote könne wohl nicht drastisch gesenkt werden. Das Projekt sei nur ein Anfang, das einzelnen wie ganzen Gruppen, ob Akademikern oder Hilfsarbeitern, wieder Selbstvertrauen und Hoffnung für die Zukunft vermitteln könnte.

Es sei deshalb außerordentlich zu begrüßen, daß in Speyer eine so beachtenswerte Initiative gegen die Arbeitslosigkeit gestartet werde.

„Früher dachte man bei Arbeitslosigkeit nur an die soziale und finanzielle Not, die sich aus ihr heraus ergeben haben. Viel schlimmer sind jedoch die psychischen Verletzungen im Mensch-

sein: Verlust der Identität - wo ist mein Platz in der Welt? - Gefühl der Minderwertigkeit, des Überflüssigseins, Scham vor der Familie (Versager), Verlust von Freunden und vielen Kontakten. Arbeitslosigkeit wird so zu einem gefährlichen Nährboden für sozialen Sprengstoff, z.B. eine Hauptquelle von Gewalt, verdeutlichte der Weihbischof.

In der „Magna Charta der Menschenrechte“ werde das „Recht auf Arbeit“ eingefordert, weil es für den Sinn und die Würde des Menschseins konstitutiv sei. ...

„Soll unsere Gesellschaft nicht durch die Geißel der Arbeitslosigkeit in ein politisches Abseits gedrängt werden, dann ist ein Ausgleich zwischen volkswirtschaftlichen Notwendigkeiten und betriebswirtschaftlichen Erfordernissen dringend geboten.“

Tagespost, 22.06.1994

Beschäftigungsgesellschaft bald amtlich

Ziel: „Förderung gewisser Chancengleichheit für Langzeitarbeitslose und Jugendliche“

Ende dieser Woche, sobald der Hauptausschuß sowie die Mitglieder des Vereins für berufliche Bildung (VFBB) ihre Zustimmung zum Rahmenvertrag des VFBB und dem Christlichen Jugenddorf (CJD) gegeben haben, ist die Gründung der Speyerer Beschäftigungsgesellschaft amtlich.

Die „Gemeinschaft zur Arbeits-, Bildungs- und Innovationsförderung in Speyer“, kurz GABIS, wird voraussichtlich ab Oktober in Aktion treten. ... Nach Ansicht des Vorsitzenden des DGB Ludwigshafen, Karl Bundschuh, und des Projektverantwortlichen, Kurt Waas, wolle GABIS denen helfen, die wenig oder gar nicht von anderen Institutionen gefördert werden. Die erste, auf drei Monate befristete und für acht Personen angelegte Maßnahme der Be-

schäftigungsgesellschaft hat die Herrichtung der Halle mit einem 60prozentigen Arbeits- und einem 40prozentigen Bildungsanteil zum Schwerpunkt. Die zweite, für ein Jahr und 15 Personen ausgelegte Maßnahme, beinhaltet eine Übungswerkstatt im Metallverarbeitungsbereich. Die erste Aktion finanziert das Arbeitsamt zu 90 Prozent, zehn Prozent übernehmen andere Finanziere wie die Stadt und der VFBB. Zu 100 Prozent übernimmt das

Arbeitsamt die Kosten für das zweite Projekt. Die Entwicklung und Initiierung der einzelnen Projekte, die später auch parallel laufen sollen, unterstützt ein Beirat, dem Vertreter des VFBB, der Stadt, des DGB, der Handwerkskammer, der IHK, des Arbeitsamtes, des CJD Neustadt/Speyer und ein Vertreter der Verwaltungshochschule angehören. Vorstellbar sei auch die Ausweitung der Projekte auf den Dienstleistungsbereich, wie Hilfe für Behinderte, für Alte und Kranke.

Die Rheinpfalz, 24.06.1994

Waas Nachfolger von Bundschuh

SPEYER (bw). Der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB) hat einen neuen Vorsitzenden. Auf der außerordentlichen Mitgliederversammlung ist Kurt Waas (55)

zum Nachfolger des wegen Arbeitsüberlastung zurückgetretenen DGB-Kreisvorsitzenden Karl Bundschuh gewählt worden.

Noch vor drei Jahren, so Bundschuh in seinem letzten Rechenschaftsbericht, habe man sich mit dem Gedanken der Auflösung des Vereins getragen. Inzwischen sei man froh, daß es nicht zu diesem Schritt kam ...

Kurt Waas



Oberbürgermeister Werner Schineller (links) und Staatssekretär Roland Härtel (rechts) gratulieren Kurt Waas zum Bundesverdienstkreuz am Bande: „Kurt Waas hat durch sein jahrzehntelanges Engagement uneigennützig und nachhaltig das Wohl der Betriebsangehörigen gefördert.“

Die Rheinpfalz, 15.10.1994

In Speyer „die richtigen Schritte in die richtige Richtung“ getan

„Szenario 2020“ bei Arbeitstagung des „Vereins zur Förderung der Beruflichen Bildung“

SPEYER (bw) „Szenario 2000 stand über der Arbeitstagung, zu der der „Verein für Berufliche Bildung (VFBB) in den Augustinersaal der Sparkasse eingeladen hatte. Mit der Veranstaltung werde ein wichtiger Schritt getan, der beschäftigungspolitischen Situation in und um Speyer Rechnung zu tragen, sagte VFBB-Vorsitzender Kurt Waas.

Dr. Walter Kroy, bei der DASA in München für Forschung und Technik zuständig, charakterisierte die Jahre, in denen wir leben, als Übergangszeit, in der nicht an überkommenen Ordnungen und Gewohnheiten festzuhalten sei. Veränderungen sind für Kroy das Kennzeichen der letzten Jahre. Nach dem Industrie-

Informationszeitalter vor der Tür. Im Bereich der Information und Kommunikation werde künftig Wissen als Ware gehandelt, sagte Kroy. Mehr als 70 Prozent der neu entstehenden Märkte werden einmal auf diesem Sektor tätig sein.

Man habe sich einem internationalen Vergleich zu stellen, versicherte Wolfgang Schwartz, der Leiter des Arbeitsamtes Ludwigshafen. Auch wenn beispielsweise die Zahl der in Speyer registrierten Arbeitslosen im September mit 2771 eine leichte Entspannung gegenüber dem Vormonat bedeute, sei dies eine Steigerung von 7,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Qualifizierung werde, so Schwartz, immer noch zu sehr als eine Ausrichtung auf eine berufliche Tätig-

keit betrachtet. Diese Zeiten seien aber vorbei. Berufliche Qualifizierung wertete Schwartz als Daueraufgabe, die relativ breit angelegt werden sollte. In Speyer habe man, so der Arbeitsmarktpolitiker, die richtigen Schritte in die richtige Richtung getan. Hier werde versucht, eine, wenn auch vorübergehende, doch sinnvolle Beschäftigung mit einer gezielten beruflichen Qualifikation zu koppeln.

Auch Oberbürgermeister Dr. Christian Roßkopf stellte fest, daß es darum gehe, sich neuen Denkmodellen zu öffnen, einer nicht greifbaren Entwicklung Raum zu geben. Das Chaos dürfe nicht mehr nur negativ, sondern müsse vor allem als Chance gesehen werden. Und hier wären vor allem neue Ideen gefragt.

Tagespost, 14.12.1994

Schlüssel zum sozialen Frieden

„Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung“ zehn Jahre alt / Feierstunde im Siemens-Werk

- nim - Gleich zwei Anlässe zum Feiern gab es gestern in der Speyerer Siemens-Niederlassung. Der „Verein zur Förderung beruflicher Bildung“ (VFBB) wurde 10 Jahre alt, und die Übungswerkstatt konnte offiziell eröffnet werden. Vereinsvorsitzender Kurt Waas erinnerte in seiner Laudatio an die Anfänge der Vereinsgeschichte. Auf einer Initiative, deren treibende Kraft Karin Feucht gewesen ist, könne man heute weiter aufbauen.

Die einstige Grundidee, nämlich Jugendlichen Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu vermitteln, habe man mittlerweile auf den Problembereich der arbeitslosen Erwachsenen ausgedehnt. Kampf gegen die Arbeitslosigkeit sei nicht nur eine politische Aufgabe, sondern Auftrag an

die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit.

Von Speyer aus könne man zwar nicht die Welt revolutionieren, aber alle sind aufgerufen, Hilfe für den einzelnen zu leisten, sagte Waas weiter ... Berufliche Qualifikation mit anschließender Beschäftigung müsse das Ziel aller Maßnahmen sein.

Daß der EU-Gipfel in Essen ein „5-Punkte-Programm“ zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verabschiedet habe, sei bezeichnend für die Arbeitsmarktsituation in Europa, sagte Bürgermeister Werner Schineller in seinem Grußwort. 18 Millionen Arbeitslose weise die Statistik derzeit im EU-Bereich aus. Auch in Speyer verzeichne man allen Meldungen über einen wirtschaftlichen Aufschwung zum Trotz, zu-

nehmende Tendenz.

Schineller befürchtet, daß die Quote der Arbeitslosen in naher Zukunft hoch bleibt. Deshalb müsse man Wege aus dem Dilemma suchen. Alle Möglichkeiten zur besseren Qualifikation sollten gefördert werden. Der künftige Oberbürgermeister dankte dem VFBB für die gute Zusammenarbeit. Gemeinsam mit der Stadt habe der Verein unter seinen Vorsitzenden Feucht, Bundschuh und Waas vielfältige Maßnahmen verwirklicht. Die Beschäftigungsinitiative sei dabei eine wichtige Investition in die Zukunft. Qualifikation und Beschäftigung sind Mittel zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts Speyer und der „Schlüssel zum sozialen Frieden“ in der Domstadt, glaubt Schineller.

Die Rheinpfalz, 27.01.1995

„Brücke zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeit“

Neues Konzept der Beschäftigungsinitiative: „Arbeitnehmerüberlassung“ soll Arbeitslose in Betriebe integrieren

SPEYER (pek). Eine Perspektive für arbeitslose Frauen und Männer in Speyer soll ein neues Projekt der im letzten Jahr gegründeten „Beschäftigungsinitiative“ bilden: Das Modell der gemeinnützigen „Arbeitnehmerüberlassung“ sieht vor, zunächst befristete Leiharbeitsverhältnisse mit Betrieben in der Region aufzubauen, um so Arbeitslose in diesen Bereichen dauerhaft zu integrieren.

Oberbürgermeister Werner Schineller, der Direktor des Arbeitsamtes Ludwigshafen, Wolfgang Schwartz, der Vorsitzende des Vereins zur Förderung der Beruflichen Bildung, Kurt Waas, und Bernd Rinderlin vom Christlichen Jugend-

dorf stellten die neue Maßnahme gestern in einem Pressegespräch vor: So werden insgesamt 30 arbeitslos gemeldete Frauen und Männer aus unterschiedlichen Berufsfeldern beim „Arbeitnehmerverleih“ der Beschäftigungsinitiative fest angestellt. Firmen, die nur einen kurzzeitigen Arbeitskräftebedarf haben, können sie dort gegen Entgelt „entleihen“. ...

Eine Auflage des Konzepts sei, daß im Kontingent 25 Prozent schwervermittelbare Arbeitslose sein müßten. Die Finanzierung des Modells sei für die nächsten zwei Jahre durch Bundesmittel gesichert. Danach müsse der Verleih auf eigenen Beinen stehen, so Rinderlin.

Der erste Arbeitnehmer sei am 9. Januar „auf Zeit“ an eine Speyerer Firma „verliehen“ worden. Für vier weitere seien die Vermittlungsgespräche in der Endphase. Ähnliche Konzepte existierten bisher in Ludwigshafen, Frankenthal und München. Ab März soll im Bereich des Arbeitsamtes Landau ein fünftes starten.

Wolfgang Schwartz bezeichnete das Modell als eine „Brücke zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeit“. Es passe in die konjunkturelle Landschaft. ... Werner Schineller regte dazu an, bei der Maßnahme nicht nur Speyer, sondern die ganze Region zu sehen.

Die Rheinpfalz, 02.05.1995

Tagespost, 10.03.1995

Modell schlägt Wellen

Für Beschäftigungsinitiative auch Hilfe aus Mainz

- nim - Wie eine Wellenbewegung soll sich die Speyerer Beschäftigungsinitiative nach dem Willen ihrer Initiatoren in der Region ausbreiten. Zahlreiche Aktivitäten sollen helfen, die Idee weiterzuentwickeln und auf die Umlandgemeinden auszudehnen. ... Beeindruckt zeigte sich Florian Gerster, Minister für Arbeit, Soziales und Gesundheit. Sie könne sich zum Modell für andere Städte entwickeln. Gerster sagte eine Fortsetzung der bisherigen Förderung zu. ...

Lob für die BIS



SPEYER (bwl.) Festredner Georg Werckmeister vom Vorstand der IG Metall stellte bei der DGB-Maikundgebung die vom VFBB ins Leben gerufene Beschäftigungsinitiative Speyer (BIS) in den Mittelpunkt seiner Festansprache und bezeichnete sie als vorbildlich auf Bundesebene.

Gesangsgruppe Zahnräder

Rund 100 Entleihkräfte beschäftigt

Willy Wassenberg neuer GABIS-Geschäftsführer

Bei der Gesellschafterversammlung der GABIS GmbH wurde Dr. Willy Wassenberg (59) zum Geschäftsführer bestellt. Grundlage der Gesellschafterversammlung, deren Vorsitzender Kurt Waas vom „Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung“ (VFBB) ist, war der Erfahrungs- und Geschäftsbericht für das laufende Jahr.

„Über Verleiharbeit Vermittlung erreichen“ bleibt das Motto von GABIS, der seit einem Jahr in Speyer und Umgebung tätigen „Gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung der Beschäftigungsinitiative Speyer“.

Oberbürgermeister Werner Schineller stellte fest, daß die Firma GABIS bei steigender Arbeitslosigkeit von großer Bedeutung sei und eine wesentliche Ergänzung der „Beschäftigungsinitiative“ (BIS) für die Stadt Speyer und den Landkreis Ludwigshafen darstelle. ... Der für zwei Jahre als Geschäftsführer bestellte Wassenberg

erläuterte die „gesunde finanzielle“ Situation der GABIS GmbH. Lohnend nannte er die Bestrebungen, im Rahmen des Arbeitnehmerverleihs weitere Aktivitäten zu entfalten. ... Kurt Waas bekräftigte die Intention, auch einen Teil der Hochschulabsolventen einzubeziehen. Primäre Aufgabe aber soll die Wiedereingliederung vor allem schwervermittelbarer Personen in den Arbeitsmarkt sein. ...

Stolzes Jubiläum: Geschäftsführer Dr. Willy Wassenberg und Karin Hausherr vermitteln im Jahr 2000 die 1.000. Arbeitssuchende (Mitte) über GABIS.



Die Rheinpfalz, 23.09.1996

Tagespost, 30.10.1996

Wie eigene Kräfte einsetzbar

Siemens beschäftigt Personal der Arbeitnehmerüberlassung

- pede - „Wir haben uns für GABIS entschieden, weil dieses Unternehmen im Vergleich zu Konkurrenzangeboten Arbeitnehmer auf gemeinnütziger Basis verleiht sowie die Tarifverträge und die Arbeitsschutzgesetze einhält.“ Dies hob Konrad Kress, Betriebsratsvorsitzender der Firma Siemens in Speyer hervor. ...

Optimal sei es natürlich, wenn die Kollegen festangestellt würden, so Kress. ...

Der Betriebsratschef hofft, daß die Zusammenarbeit zwischen Siemens und GABIS weiter ausgebaut werde mit dem Ziel, mehr und mehr Arbeitnehmer in ein festes Anstellungsverhältnis zu übernehmen. ...

Tagespost, 16.10.1996

Pilotprojekt verhilft Menschen zu Arbeit und Mauer zu neuem Glanz

Beschäftigungs-Initiative restauriert mit Langzeitarbeitslosen Stadtmauer-Teilstück

- pede - Wie Arbeitslosigkeit bekämpft und gleichzeitig Denkmäler vor dem Verfall gerettet werden können, zeigt ein Pilotprojekt in der Speyerer Altstadt. Seit dem 2. September saniert eine Gruppe von acht langzeitarbeitslosen Männern in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) der Beschäftigungsinitiative Speyer (BIS) ein etwa 50 Meter langes Teilstück der 800 Jahre alten Stadtmauer.

In enger Zusammenarbeit mit der Stadt und in Abstimmung mit dem Landesamt für Denkmalpflege sollen vom Mauerwerk im Maulbronner Hof defekte Teile entfernt und durch neue Steine ersetzt werden, so daß die Mauer nach Abschluß der Maßnahme möglichst dem ursprünglichen Erscheinungsbild entspricht.

Nach Angaben von Andreas Griebhaber, fachlicher Anleiter der Gruppe haben die meisten der zwischen 20 und 40 Jahre alten ABM-Teilnehmer keinen Beruf erlernt oder ihre Ausbildung abgebrochen. Sie sollen durch die Maßnahme eine Qualifizierungsmöglichkeit erhalten.

„Wir wollen die Teilnehmer der Aktion kurz vor Weihnachten für weitere Projekte im Bereich der Stadtmauersanierung einsetzen“, so Thomas Cantzler, Koordinator für Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen der BIS.



Tagespost, 09.12.1996

Arbeitslose organisieren sich

Erste Speyerer Konferenz ließ Betroffene zu Wort kommen

- pede - Nicht über Arbeitslose reden, sondern sie selbst zu Wort kommen lassen - das war das Anliegen der „Ersten Speyerer Arbeitslosenkonferenz“ der Beschäftigungsinitiative (BIS) am Samstag. Etwa 100 arbeitslose Frauen und Männer, Mitarbeiter der Beschäftigungsinitiative und Mitglieder des Vereins zur Förderung der Beruflichen Bildung“ (VFBB) kamen zusammen, um sich in Arbeitsgruppen darüber auszutauschen, wie sich Arbeitslosigkeit auf das Leben und Umfeld der betroffenen Menschen auswirkt sowie Wege aus diesem Teufelskreis zu suchen.

... Interesse wurde bekundet, sich auch über die Arbeitslosenkonferenz hinaus zu treffen. ... Mit der Einrichtung eines Treffs für Erwerbslose beschäftigte sich der Kreis „Arbeitsloseninitiative“. Startschuß ist am 14. Januar im Gebäude des DGB in der Gutenbergstraße 11. Mit Unterstützung eines Sozialpädagogen sollen sich dort arbeitslose Menschen zwanglos treffen. ...

Tagespost, 31.01.1997

Leistung und Gegenleistung

Beschäftigungsinitiative eröffnet Arbeitslosentreff

- pede - Der Startschuß ist gefallen: Gestern wurde der Arbeitslosentreff der Beschäftigungsinitiative Speyer (BIS), im Haus der Arbeiterwohlfahrt (Gutenbergstraße 11) offiziell eröffnet.

Die neugeschaffene Einrichtung soll arbeitslosen Frauen und Männern die Möglichkeit bieten, sich auszutauschen, erläuterte Pfarrer Teschner von der Evangelischen Kirche, der für den Arbeitslosentreff verantwortlich ist. Dabei tragen die Betroffenen selbst Verantwortung, indem sie sich um die Öffnung des Treffs kümmern. So stehen ab sofort jeweils montags und mittwochs von 9 bis 12 Uhr und von 15 bis 18 Uhr zwei Arbeitslose als Ansprechpartner zur Verfügung. ...

„Daß mit uns geredet wird und nicht über uns, finde ich gut“, meint eine Betroffene, die künftig im Arbeitslosentreff mitarbeitet: „Wir verstehen uns als Sprachrohr von Betroffenen.“ ...



„Ich bin stolz auf die Beschäftigungsinitiative. Eine Einrichtung, die man anscheinend andernorts nicht zustande bringt“, freute sich Oberbürgermeister Werner Schineller bei der Präsentation des ersten „Speyerer Arbeitslosentreffs“.

in: Die Rheinpfalz, 03.02.1997

Notwendige Initiative

SPEYER. „Die Eröffnung des Arbeitslosentreffs war eine dringend notwendig gewordene Initiative“, stellte der frühere Weihbischof Ernst Gutting im Anschluss an die Schlüsselübergabe an Manfred Teschner fest.

Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit sei eine der wichtigsten staats- und parteipolitischen Aufgaben, wenn den verantwortlichen Menschenwürde, Solidarität und Gerechtigkeit echtes Anliegen seien, „wenn ihr Einsatz nicht nur auf Wählerstimmen zielt“, sagte Ernst Gutting.

Die Rheinpfalz, 05.02.1997

„Die Wirtschaft sieht sich nur noch ihren Aktionären verpflichtet und vernachlässigt ihre gesellschaftliche Verantwortung ... Den Faktor Arbeit aus der Lebenswelt eines Menschen auszuschließen, bedeutet die Auflösung der sozialen Bindung.“

Hans Koschnik im Augustinersaal 1997

Koschnik: Wirtschaft hat gesellschaftliche Verantwortung

Tagespost, 01.03.1997

BIS-Veranstaltung im Augustinersaal zum Thema Arbeitslosigkeit / In Speyer entsteht Recycling-Firma für Jugendliche ohne Job

- rw - Er kam, nahm kein Blatt vor den Mund („Ich will ja nicht wiedergewählt werden“) und hatte den proppvollen Augustinersaal auf seiner Seite: SPD-Haudegen Hans Koschnik.

Auf Einladung der Beschäftigungsinitiative Speyer (BIS) kam der „Friedensengel von Mostar“ in die Domstadt, um über Arbeitsmarktpolitik zu referieren. ...

Bevor Koschnik mit spitzer Zunge die Probleme unmißverständlich auf den Punkt brachte, vermeldete Arbeitsamtschef Schwartz eine gute Nachricht: Unter Beteiligung von BIS und Kfz-Innungen aus Ludwigshafen und Speyer will das Arbeitsamt im Herbst ein Projekt für arbeitslose Jugendliche in Angriff nehmen. Ein Recycling-Betrieb für Kraftfahrzeuge soll in der Domstadt jungen Menschen aus der Sackgasse Arbeitslosigkeit helfen.

Und genau an dem Problem spann Koschnik den Faden weiter: „Wir befinden uns in einem



Prozeß, in dem die Gesellschaft zerfasert.“ Arbeitslosigkeit verursache die „Auflösung von sozialen Bindungen“. Und es könne nicht angehen, daß in Deutschland (auch in Europa) 20 Prozent der jungen Generation nach ihrer Ausbildung in die Arbeitslosigkeit entlassen werde.

Schon gar nicht sieht er ein, im Ausbildungsbereich zu sparen. Auf gut ausgebildete Arbeitskräfte könne nicht verzichtet werden, wenn Europa sich gegen den nordamerikanischen und asiatischen Markt behaupten wolle. Koschnik plakativ überzeichnend: „Kinderarbeit ist keine Konkurrenz zu Facharbeitern.“

Die Rheinpfalz, 02.09.1997

Solar-Lampe beleuchtet die Stufen vom Festplatz zum Dom

Speyer: Erste und einzige Lampe dieser Art in der Stadt von der Beschäftigungsinitiative entwickelt und gebaut

Seit dem Umweltfest im Juli brennt sie: die erste und bisher einzige Straßenlaterne im Stadtgebiet, die mit Solarenergie betrieben wird. Sie beleuchtet die Treppenstufen, die vom Festplatz zum Dom hinaufführen.

Entwickelt und gebaut wurde die Leuchte von der Ingenieurgruppe der Beschäftigungsinitiative Speyer (BIS). Damit will die Gruppe „Zeichen setzen durch Innovation“, so Dr. Rainer Körber. Denn die dort zusammengeschlossenen Fachkräfte verfolgten nicht nur „das Projekt selbst, sondern die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen“.

Die Solarlampe war das erste Projekt der Ingenieurgruppe. Es nahm etwa zwei Jahre in Anspruch. Als besonderes Problem während der Arbeit daran stellte sich die hohe Fluktuation der beteiligten Mitarbeiter heraus, etwa wenn ein Mitglied der Gruppe einen festen Arbeitsplatz gefunden hatte und damit abschied. Körber: „Engagierte Mitarbeiter nahmen leider

auch ihr Know how mit, das dann in der Projektarbeit fehlte.“ Mit der kontinuierlichen Betreuung durch ihn und Felix Rieser sei ein Rahmen geschaffen worden, in dem eine fortlaufende Planung gewährleistet war.

Von Körber stammt das Design, Richard Hahn besorgte die Konstruktion, Thomas Gorzolla die technische Auslegung. Wolfgang Wirlitsch und Matthias Sefner bauten sie in dreieinhalb Monaten in der Schlosserei von Siemens zusammen. Das Material spendeten die Stadtwerke, die auch mit ihren Gerätschaften halfen. Die statische Berechnung führte das Ingenieurbüro von Steffen Pfeuffer kostenlos durch.

Die Lampe arbeitet völlig netzunabhängig ausschließlich mit Solarenergie. Ausgerüstet ist sie mit zwei Energiesparleuchten von je elf Watt. Um noch weiter zu sparen, läuft die Lampe nachts von ein bis fünf Uhr mit reduzierter Leistung. Denn es galt der Schwierigkeit zu begegnen, „daß in unseren Breiten im Sommer

ein Überangebot an Sonnenenergie“ vorhanden ist, während im Winter die Tageslänge von teilweise nur sechs Stunden und verminderter Intensität der Sonnenstrahlen hohe Anforderungen an die Solarzellen stellen. So wäre es zwar theoretisch möglich, die komplette Straßenbeleuchtung mit solchen Solarlampen zu betreiben, aber „wirtschaftlich rechnet sich eine solche Lampe nicht, meint Körber. Anders wäre es, wenn man im Sommer das Überangebot an Sonnenenergie ins normale Stromnetz einspeisen würde, und dadurch „ein Kapital anspart, das man im Winter wieder aus dem Netz holt“.

Die Konstruktion der Lampe erfolgte im Rahmen des „Energietisches“, eines Projektes des IFOK (Institut für Organisationskommunikation). Speyer ist eine von bundesweit 20 Städten, die sich daran beteiligen. Die Lampe ist dabei eines von drei Projekten in Speyer. Zum Abschluss des „Energietisches“ werden alle drei Projekte am 30. September vorgestellt. (jfe)

Tagespost, 10.03.1998

VFBB erweitert sich

Windgenerator und Tropfreaktor präsentiert

- pede - Der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB) übernimmt künftig den Aufgabenbereich der Beschäftigungsinitiative Speyer (IS). Dies beschlossen die mehr als 50 Anwesenden bei der außerordentlichen Mitgliederversammlung des VFBB am 3. März im Pfarrzentrum St. Hedwig, nachdem der Hauptausschuß der Stadt Speyer der Umstrukturierung bereits im Vorfeld zugestimmt hatte.

Damit wird der VFBB Arbeitsfelder wie Arbeitsloseninitiative, berufliche Bildung, Schulungsmaßnahmen und innovative Projekte abdecken. ... Ein Schwerpunkt der Mitgliederversammlung stellte die Vorstellung innovativer Projekte dar. Präsentiert wurden ein Tauch- und Tropfreaktor zur Abwasserreinigung, ein neuwertiger Windgenerator, eine Zündplatte für Verbrennungsmotoren sowie eine Erfindung im Bereich alternative Energiegewinnung. Um die gesamten innovativen Kräfte zu bündeln und den Anschluß auf regionaler Ebene für viele Betriebe zu schaffen, beabsichtigt der VFBB außerdem, eine Regio-Netz Pfalz in Zusammenarbeit mit der Westpfalz zu realisieren, so daß mit Hilfe dieses Informationsnetzes Daten ausgetauscht werden können. Das Regio-Netz soll auch die Verbindungen zwischen den einzelnen Projekten des VFBB ermöglichen und die Dokumentation der verschiedensten Arbeiten sicherstellen. ... Alle Anstrengungen sollen unternommen werden, um diesen Bereich des Vereins zu stärken.

Tagespost, 01.09.1998

Auto entwickelt, das mit Wasserstoff fährt

Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung stellt neue innovative Projekte vor

- pede - „Wir möchten unser Auto bei der nächsten Internationalen Automobilausstellung der Öffentlichkeit präsentieren.“



Dr. Klaus Hemmer gibt sich optimistisch. Er und sein Partner Dr. Ernst Schäfer entwickeln derzeit ein neuartiges mit Wasserstoff angetriebenes Auto. Der Vorteil des Autos, so Hemmer, bestehe darin, daß nicht wie bei bisherigen Wasserstoffmotoren ein Methanol- oder Wasserstofftank mit dem Antriebsgas mitgeführt werden müsse, sondern in einem speziellen Verfahren nur soviel Wasserstoff produziert wird, wie das Auto dem Verbrauch entsprechend benötigt. Dies reduziere die Explosionsgefahr - das Hauptproblem bisheriger Wasserstoffmotoren - radikal. Gleichzeitig sei dieses umweltfreundliche Verfahren auch in der Haus- und Reaktortechnik anwendbar.

Die Rheinpfalz, 06.01.1999

Arbeitslose bauen eigene Wohnung

Speyer: Projekt hat bundesweiten Modellcharakter

Mit dem Um- beziehungsweise Neubau des Anwesens Lauergerasse 37 ist dem „Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung“ (VFBB) ein Projekt übertragen worden, das bundesweit Modellcharakter hat. In einer Maßnahme, die auch vom rheinland-pfälzischen Finanz- und Sozialministerium unterstützt wird, entstehen bis Jahresende fünf Wohnungen - bestimmt für Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger, die sich nicht scheuen, selbst mit Hand beim Bau der eigenen vier Wände anzulegen.

In der auf 750.000 Mark veranschlagten Maßnahme sind nach Auskunft des VFBB-Vorsitzenden Kurt Waas neben der Landesregierung auch die Stadt Speyer, die Gewo und das Arbeitsamt eingebunden. Mit den Arbeiten war Anfang August vergangenen Jahres begonnen worden. Nun zogen die Verantwortlichen Bilanz.

Vorbilder andernorts gebe es keine, erklärte Gewo-Geschäftsführer Alfred Böhmer. Hier entstehe eine Qualifizierungsmaßnahme mit dem Ergebnis, daß noch im Laufe des Jahres preiswerter Wohnraum für alle jene geschaffen wird, die zuvor selbst mit Hand anlegten. Die Eigenleistungen hat Böhmer, selbst Mitglied im VFBB, auf rund 100 000 Mark veranschlagt.



Manfred Teschner, verantwortlicher VFBB-Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitsloseninitiative, verweist auf den Siedlungsbau in den dreißiger und frühen fünfziger Jahren, in denen auch in Speyer arbeitslosen Mitbürgern die Möglichkeit geboten wurde, durch ihrer Hände Eigentum zu erwerben. Inzwischen übereignete die Gewo das Anwesen Lauergerasse 7 dem VFBB im Erbbaurecht. ...

Modellprojekt nach altem Vorbild: Arbeitslose bauen eigene Wohnung

Anspruch auf Mietzuschuß und eine Chance auf den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben



Die Mietverträge sind unterschrieben: nach zweieinhalb Jahren Bauzeit zieht ein Teil der arbeitslosen Bauarbeiter - Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger und ABM-Kräfte - im Jahr 2000 in die Lauergerasse ein. Fertigstellung und bevorstehender Einzug werden im Rahmen einer feierlichen Einweihung gefeiert.

Die Rheinpfalz, 30.08.2002

Unter einem Dach Beschäftigung fördern

Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung und Arbeitnehmerüberlassung im neuen Domizil

Mit der Durchtrennung eines Bandes hat Oberbürgermeister Werner Schineller gestern beim Tag der offenen Tür die neuen Räumlichkeiten des VFBB und der GABIS in der Lessingstraße 4 eröffnet.

Schineller und Bürgermeister Brohm beglückwünschten VFBB und GABIS zu den neuen Räumlichkeiten. Der Umzug sei eine gelungene Sache. „Würde es die Einrichtung nicht geben, so müßte man sie erfinden, unterstrich er die Bedeutung beider Initiativen. Schließlich sei die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiter angespannt.“

Der VFBB-Vorsitzende Kurt Waas zeigte sich stolz über das Erreichte: „So eine Einrichtung wie die unsrige hier in Speyer gibt es in ganz Rheinland-Pfalz nicht.“



„Hier wurde der Versuch unternommen, einen Markt zu öffnen, auf dem große Teile sozial schwacher Menschen die Möglichkeit zu einer Arbeit finden“. Zu diesem Ergebnis kam Regierungspräsident Rainer Rund (Bild Mitte) bei einem Besuch des VFBB im Juli 1999 (rechts VFBB-Vorsitzender Kurt Waas, links VFBB-Geschäftsführer Gerhard Jacob).



Speyerer Morgenpost, 03.05.2003

Investitionen in Wissen sichert Beschäftigung

Hochkarätige Referenten zum Thema „Chancen in der Krise nutzen“ - Informative Veranstaltung

Von Nikolaus Meyer

Mit einem neuen Konzept will der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB) in seinem Einflussbereich Arbeitsplätze schaffen. Bereits die kürzlich erfolgte Einrichtung einer regionalen Anlaufstelle für Innovation und Beschäftigung diente diesem Ziel. Am Dienstag folgte ein weiterer Schritt in diese Richtung.

Der VFBB hatte Innovatoren und Produzenten zu einer Regionalveranstaltung mit beeindruckendem Informationsgehalt eingeladen. Das Tagungsthema lautete: „Chancen in der Krise nutzen - für Innovation und Beschäftigung“. ...

Das Podium war mit sechs hochkarätigen Referenten besetzt. Ihr geballtes Fachwissen schloss manche Wissenslücke. ...

Gerd Neumann vom Deutschen Innovations- und Wirtschaftsforum monierte, dass die Wirtschaft im Ausland hohe Summen für Lizenzen und Patente zahle, statt Leistungen selbst zu erbringen und daraus den Nutzen zu ziehen. Das eigene Kapital sollte gezielt zur Stärkung von Qualität, Kreativität und Produktivität im eigenen Land verwendet werden, meinte Neumann.

Hans-Josef Fell, forschungs- und technologiepolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen, sieht im Umbau der Energiesysteme und im Dienstleistungsbereich große Chancen für neue Arbeitsplätze. Der Parlamentarier vermisst Forschungszentren für erneuerbare Energien, die ein enormes Innovationspotenzial beinhalteten. ...

Der Schlüssel zum Erfolg liegt für Dr. Dieter Maier, Leiter der Fraunhofer Technologie, in strategischen Wettbewerbsvorteilen ... unverzichtbar sei ein effektives Innovationsmanagement ...

Dr. Andreas Engelke, Programmdirektor der Ideenwerkstatt der Deutschen Forschungsgemeinschaft, informierte über Technologien für die Märkte von morgen und ihre Finanzierung. ...

Bei der Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb ist Hermann Hubert Pfeil als stellvertretender Hauptgeschäftsführer tätig. ...

Dr. Ralf Schledjewski, Gruppenleiter für Verarbeitungstechnik am Institut für Verbundstoffe in Kaiserslautern und Diplom-Informatiker Peter Heinze von der Universität Kaiserslautern informierten zum Ausklang über Forschungsergebnisse aus ihren Fachbereichen.

Speyerer Morgenpost, Sept. 2003

Intensivkurs macht fit für den Arbeitsmarkt

Benachteiligte Jugendliche erhalten beim VFBB eine gründliche Vorbereitung

-nim- Seit dem 1. September läuft wieder ein Jugendseminar des VFBB im Haus der Arbeiterwohlfahrt im Lenhart 50. Ziel ist es, benachteiligte Jugendliche in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu vermitteln ... Viele Jugendliche verbinden mit dem Besuch des Seminars die Hoffnung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz ... Die guten Erfahrungen des VFBB, so Geschäftsführer Heinz Kellershohn, haben gezeigt, dass der Weg in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis oftmals über ein erfolgreiches Praktikum führt. ...



Seit 20 Jahren kümmert sich der VFBB um Ausbildung und Qualifikation

Weniger Arbeitslosigkeit gewünscht

1984 wurde der VFBB von Karin Feucht gegründet. Aus diesem Anlass veranstaltete der Vorstand des Vereins eine Feierstunde. Kurt Waas begrüßte neben Vereinsmitgliedern Doris Bartelmes

vom Arbeitsministerium in Mainz, Bürgermeister Hanspeter Brohm, die Verbandsbürgermeister Clemens Körner und Otto Reiland, OSTD Norbert Schwarz, Ex-Oberbürgermeister Dr. Christian Roßkopf u.a.m. ...

Morgenpost, 15.06.2004

Die Rheinpfalz, 18.01.2004

Warten auf die Wirtschaft

Heinrich Alt von der Bundesagentur für Arbeit im Augustinersaal

„Ein nicht funktionierendes Beschäftigungssystem kann nicht kompensiert werden durch ein Mehr an Arbeitsmarktpolitik - wenn Beschäftigung nicht zunimmt sondern sinkt, dann helfen die schönsten Arbeitsmarktmodelle wenig“ sagte Heinrich Alt, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, auf einer Veranstaltung des VFBB im Augustinersaal der Sparkasse.

Was gebraucht werde, so Alt, sei eine möglichst positive wirtschaftliche Entwicklung, verbunden mit dem beschäftigungsfördernden Zusammenwirken von Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik ... Dabei müsse der Arbeitsmarkt sicher stellen, dass unterrepräsentierte Gruppen wie ältere Frauen, behinderte Menschen, ausländische Mitbürger und Jugendliche, die keine Möglichkeit in die Beschäftigung finden, umfassender als bisher am Erwerbsleben teilnehmen können.

Rheinpfalz, 19.02.2004

Mit Engagement in die Arbeitsuche

Neue Anlaufstelle für Arbeit Suchende in Speyer-Nord - GABIS trägt das Projekt

Petra Bahador ist seit heute Ansprechpartnerin für Arbeit suchende Personen in Speyer-Nord. Montags bis donnerstags von 13 bis 16 Uhr ist ihr Büro im Weisdornweg 4 für vielfältige Beratungswünsche offen, die aus ganz individueller Sicht den Arbeitsmarkt betreffen.

... Thomas Cantzler: „Wir nehmen am LOS-Programm teil (Lokales Kapital für soziale Zwecke)“ ... und, so Petra Bahador, bieten an einem Ort, wo „die Arbeitslosenquote und Zahl der jungen Sozialhilfeempfänger besonders hoch ist“, diese Beratung in der neuen Anlaufstelle an ...



Petra Bahador (Mitte) zwischen Thomas Cantzler (links) und Hans-Joachim Ritter (Stadt Speyer)

Rheinpfalz, 03.02.2005

Arbeitslose erfolgreich vermittelt

GABIS GmbH arbeitet eng mit Daimler-Chrysler in Wörth zusammen

SPEYER. Martin Köhl, 27, aus Hochstadt in der Pfalz ist der 1000. Mitarbeiter der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung „Gabis“ GmbH aus Speyer im KKW-Montagewerk Wörth. ... Seit Juni 2003 ist „Gabis“, die 1995 gegründet wurde, Partner von Daimler-Chrysler in Wörth. ...

Von den 1000 Zeitarbeitern in Wörth wurden bisher 303 Zeitarbeiter von Daimler-Chrysler in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Zum 1. April sollen weitere 100 übernommen werden. ...

Speyerer Morgenpost, 05.02.2005

Nicht verwalten, sondern aktiv gestalten

Doris Eberle als Geschäftsführerin vorgestellt / VFBB weitet Arbeit aus / Soziale Komponente bei Qualifizierungsangeboten

Für den „Verein zur Förderung der beruflichen Bildung“ (VFBB) in Speyer hat das Jahr 2005 eine wesentliche Veränderung der Aufgaben gebracht. In einem Pressegespräch stellte der Vorsitzende Kurt Waas die neue Geschäftsführerin Doris Eberle vor.

Mit dieser Personalentscheidung tritt die Arbeit des VFBB in eine neue Phase. Lag der Schwerpunkt der Arbeit des Vereins bisher bei der Zielgruppe der Sozialhilfeempfänger, so hat sich mit Hartz IV eine wesentliche Veränderung ergeben. Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe hat sich auch das zu betreuende Klientel verändert. Neben der Arbeitsstellenvermittlung und der Arbeitsmarktanalyse ist die soziale Komponente für den VFBB von besonderer Bedeutung. Das heißt auch, dass die Arbeitsmethoden nach Hartz IV ständig der Realität angepasst werden müssen.

Doris Eberle führte dazu aus, dass es ihre Schwerpunktaufgabe sein werde, die entsprechenden Angebote so aufzubereiten, dass der VFBB seine bisherigen qualifizierenden Maßnahmen weiter durchführen könne. Das bedeutet, dass der von den Fallmanagern ermittelte Bedarf über den VFBB abgedeckt



werden könne. Die bisherige zuverlässige Zusammenarbeit mit den erforderlichen Institutionen werden fortgesetzt.

Als Partner für Qualifizierung und Weiterbildung stehe der Verein auch vor allem den Un- und Angelernten zur Seite, die oft das größte Risiko der Arbeitslosigkeit tragen müssten. Da die Teilnehmer mit unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen kommen, seien individuelle Angebote besonders wichtig. Doris Eberle sieht ihre Aufgabe aber auch in der Personal-Sozial-

führung sowie in der Mitarbeit der zu betreuenden Bürger. Dafür bringe sie die besten Voraussetzungen mit. Seit fast zehn Jahren sei sie im Bereich der Arbeitslosenhilfe tätig und habe in Pimasens und Zweibrücken am Modell „Mozart“, das durch die Bundesregierung gefördert wurde, mitgearbeitet.

„Die zirka 50 Mitarbeiter des VFBB haben daher nun eine Chefin, die sich in diesen Bereichen gut auskennt. Alle bisher laufenden Projekte, deren Finanzierung durch das Land gesichert ist, werden weiter geführt“, so Kurt Waas. „Die langjährigen Erfahrungen des Vereins werden auch weiterhin dazu beitragen, dass den betroffenen Bürgern entsprechend ihren Vorstellungen geholfen werden kann. Dafür ist der Verein mit Doris Eberle nun gut gerüstet und aufgestellt.“ (honi)

ZUR PERSON

... „Ich will“, so Doris Eberle, „nicht nur verwalten, sondern aktiv mitgestalten und mich voll einbringen. Die Arbeit des VFBB wird von viel Idealismus getragen. Die sinnvollen Aufgaben möchte ich weiterführen und ausbauen.“ (honi)

Die Rheinpfalz, 23.10.2006

Touristen von „Roten Engeln“ sehr angetan

Projekt „City-Service“ zieht positive Bilanz

Im Rahmen eines bundesweit einmaligen Projektes hatte der „Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung“ (VFBB) mit dem „Speyerer City-Service“ im Juni eine in diesen Tagen zu Ende gehende Aktion gestartet.

„Speyer sorgt für einen angenehmen Aufenthalt“, schreibt eine überregionale Zeitung und war voll des Lobes ... An ihren roten Hemden und roten Jacken waren die täglich zwischen 9 und 18 Uhr auf dem Festplatz im Schichtdienst eingesetzten zehn Frauen und Männer zu erkennen, die bei

welchem Wetter auch immer, Kompetenz und Professionalität bewiesen, vor allem mit Freundlichkeit den Touristen und Gästen begegneten.

Ausgezahlt habe sich die dreimonatige Schulung der 40 bis 58 Jahre alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen neben Ortskenntnis, Infrastruktur und Stadtgeschichte auch aufgemöbelte Englischkenntnisse, die Begriffe Kommunikation und Konfliktmanagement auf dem Stundenplan standen. Im Durchschnitt informierten sich täglich 130 Gäste, erhielten Wegbeschreibungen aber auch Auskünfte über Sehenswürdigkeiten ...

Die Rheinpfalz, 18.06.2009

„Der erste Eindruck ist entscheidend“

Speyerer City-Service auf dem Festplatz geht ins vierte Jahr - Touristen schätzen des Angebot, loben Tipps und niedrige Parkgebühren



Bieten Touristen ihre Ortskenntnis und jede Menge Informativmaterial an: die Mitarbeiter vom Speyerer City-Service.

Vor Domführung, Stadtbesichtigung oder Museumsbesuch treffen die meisten der jährlich rund 2 Millionen Speyer-Touristen in den Sommermonaten zuerst auf einen Mitarbeiter des Vereins zur Förderung der Beruflichen Bildung (VFBB). Seit vier Jahren begrüßt der „Speyerer City-Service“ zwischen 1. Mai und 31. Oktober täglich von 9 bis 18 Uhr Gäste auf dem Festplatz und wird es weiter tun.

Gestern haben VFBB-Geschäftsführerin Doris Eberle und Hanspeter Brohm das zehnköpfige Empfangs-Komitee vorgestellt und das Angebot in höchsten Tönen gelobt. Die Rückmeldungen von Touristen seien durchweg positiv. „Von diesem Projekt profitieren alle“, sagte Brohm. Die Domstadt habe sich dadurch von vielen anderen Städten ab und sei mittlerweile unentbehrlich geworden.

Die Rheinpfalz, 27.01.2009

Der Topf, aus dem die Fachkräfte kommen

„Speyerer Initiative für Regelausbildung“ gegründet

„Spira“ ist ab sofort nicht mehr allein der lateinische Name für unsere Stadt, Er steht künftig auch für Speyerer Initiative für Regelausbildung“. Bei der Firma Vetec in der Siemensstraße stellten Beate Elfner für den Hausherrn, Thomas Cantzler (GABIS), Doris Eberle (VFBB) und die beteiligten Geschäftsleute gestern den Verbund vor.

Die Idee, die dahintersteckt: Kleine und mittelständische Unternehmen, die selbst nicht mehr ausbilden können, sollen über SPIRA die Möglichkeit erhalten, ihren künftigen Fachkräftebedarf aufzubauen. Ziel ist auch die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen. Die Pfalzflugzeugwerke (PFW) sowie Mann und Hummel stellen für zunächst sechs Auszubildende im ersten Lehrjahr Kapazitäten zur Verfügung. Anlagenmechaniker, Zerspanungsmechaniker und Mechatroniker sind die Aus-

bildungsziele. Bernd Dreyer (PFW) betonte, wie wichtig das erste Lehrjahr in Metall verarbeitenden Berufen sei. Den Umfang dieser Ausbildung könnten eigentlich nur große Betriebe bewältigen

Vetec stellt seinen ersten Auszubildenden Max Imo vor, der über Spira sein Berufsziel verwirklichen will. Weitere beteiligte Ausbildungsbetriebe sind Bartmann Maschinenbau, Elopak sowie Staedler und Beck. Im Verbundarbeitskreis machen die Industrie- und Handelskammer und die Stadtwerke mit. ...

Von einer „Trendwende“ durch Spira sprach der Vertreter der Berufsschule. Bürgermeister Hanspeter Brohm sagte: „Es ist eine Win-Win-Situation.“ Die Firmen profitierten davon, zugleich biete sich den Jugendlichen eine riesige Chance.

Die Vorstände im VFBB in den letzten 25 Jahren

- 1984 – 1989** 1. Vorsitzende Karin Feucht, Sozialdezernentin, Grundschullehrerin
2. Vorsitzender Egon Ochsner, Bäckermeister
Geschäftsführer Michael Kuhnlein, Rechtsanwalt
- 1989 – 1994** 1. Vorsitzender Karl Bundschuh, DGB-Kreisvorsitzender
2. Vorsitzende Elisabeth Alschner, Betriebsrätin
ab 1993 Hans Weidemann, Berufsschullehrer, Geschäftsführer
- 1994 – 2006** 1. Vorsitzender Kurt Waas, ehem. Betriebsratsvorsitzender
2. Vorsitzender Stefan Friedrich, Dipl. Volkswirt
(später Theo Hoffmann, Leiter des Bürgerdienstes,
dann Wolfgang Müller, IG-Metall-Bevollmächtigter)
Schriftführer Robert Wolf, Berufsschullehrer
Geschäftsführer Gerhard Jacob, Kaufmann
- 2006 – 2008** 1. Vorsitzender Thomas Schuck, 2. IG-Metall-Bevollmächtigter
2. Vorsitzender Wolfgang Förster, Betriebsrat
Schriftführer Ewald Gaden, VHS-Leiter
Geschäftsführer Karl-Adolf Fischer, Angestellter
- Seit 2008** 1. Vorsitzender Gerd Rheude, Bürgermeister
2. Vorsitzender Gernot Kunz, Oberstudienrat, Diplom-Ingenieur
Geschäftsführer Michael Clade, Unternehmer
Schriftführer Walter Werner, Sozialplaner, Dipl. Soziologe

Biografische Angaben zu den Autorinnen und Autoren

Wilhelm Adamy, Leiter des Bereichs Arbeitsmarktpolitik des DGB-Bundesvorstands, geb. 1949, Ausbildung zum Speditionskaufmann, Zweiter Bildungsweg, Studium der Volks- und Betriebswirtschaft sowie der Sozialpolitik, u. a. Mitarbeiter am RWI in Essen sowie wissenschaftlicher Assistent an der Universität Köln, Promotion zum Thema „Finanzierungsprobleme des Sozialstaates in der Beschäftigungskrise“, Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit, zahlreiche Fachveröffentlichungen.

Prof. Dr. Carl Böhret, geb. 1933 in Bad Friedrichshall/Württemberg, Mechaniklehre, Techniker bei den NSU-Werken AG, Sozialakademie Dortmund. Studium der Politik- und Wirtschaftswissenschaften (FU Berlin), Diplom-Politologe (1962), Dr. rer. pol. (1965), Forschungsaufenthalt in den USA (Brookings), Habilitation (1970), Management Audi NSU, Lehrstuhl Politische Wirtschaftslehre (FU Berlin 1971-1974),

danach Lehrstuhl für Politikwissenschaft an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (DHV) bis zur Emeritierung (2001); Direktor Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (1984-88), Rektor der DHV Speyer (1989-1991), vielfache Tätigkeiten in (Modernisierungs-) Kommissionen, Beiräten, Kuratorien, etc., Vorsitzender der J.J. Becher-Gesellschaft (2001-2008), mehrere Ehrungen (Festschriften, Bundesverdienstkreuz), Wissenschaftspreis 2004 des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, zahlreiche Veröffentlichungen zur Politik- und Verwaltungswissenschaft, Politische Wirtschaftslehre, Folgenabschätzungen (Technik, Gesetze).

Cornelia Breithaupt, geb. 1958, Diplom-Sozialarbeiterin, 1979 bis 1991 Erzieherin im Schülerhort bei der Arbeiterwohlfahrt in Freiburg, 1997 bis 2004 Einsatzleiterin beim Sozialen Mobilen Dienst der AWO in Hornberg im Schwarzwald, 2001 bis 2004 Projektleiterin SGB III-

Maßnahmen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt bei Impuls GmbH in Ludwigshafen, seit 2004 in der Erwachsenenbildung, Beratung und Betreuung im Bereich SGB II und SGB III beim VFBB Speyer e.V., seit 2007 ehrenamtlich in der Suchtkrankenhilfe tätig.

Thomas Cantzler, geb. 1964, Diplom-Psychologe mit Schwerpunkt Arbeitspsychologie, Studium in Landau, Heidelberg und Berlin, von 1995 bis 2002 bei einem bundesweit tätigen Bildungsträger in verschiedenen Funktionen (Koordinator einer Beschäftigungsinitiative, Einrichtungsleiter, Öffentlichkeitsarbeit), seit 2002 Mitarbeiter der GABIS GmbH in Speyer.

Doris Eberle, Betriebswirtin für Personal- und Sozialwesen, elf Jahre in der Bauwirtschaft tätig, von 1994 bis 2004 Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Zweibrücken/Südwestpfalz, ab 2000 Leiterin des MoZArT-Modellprojekts - „jobbörse-Pirmasens“, seit 2005 Geschäftsführerin des VFBB Speyer e.V. und der DIAG gGmbH.

Professor Dr. Franz Egle, mehrere Jahre als Arbeitsmarktforscher am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, am Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschule des Bundes, bis 2005 Lehre der Volkswirtschaftslehre, Arbeitsmarktpolitik und Statistik, danach Stiftungsprofessur für Arbeitsmarktökonomie, Personalberatung/vermittlung und Personaldienstleistung an der SRH Hochschule Heidelberg, seit Mitte 2008 geschäftsführender Vorstand des Heinrich-Vetter-Forschungsinstituts e.V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar, internationale Lehr- und Beratungskompetenz, Mitglied im Kuratorium der Randstad Stiftung, zahlreiche Veröffentlichungen zum Themenfeld Arbeitsmarktökonomie, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsvermittlung, Publikation der Bücher „Personal-Placement“, „Talentmarketing“ und „Arbeitsmarktintegration“ (jeweils mit anderen zusammen), Mitglied in der Projektgruppe „JobCenter“ bei der Reform der Bundesagentur für Arbeit.

Beate Elfner, geb. 1953, gelernte Industriekauffrau, von 1974 bis 1985 Sachbearbeiterin in der Finanzbuchhaltung der Firma Gebrüder Canali GmbH in Speyer, seit 1985 Abteilungsleiterin Finanzbuchhaltung und Personalwesen der Firma VETEC GmbH in Speyer, seit 2005 dort Prokuristin.

Hermann Genz, seit 2003 Leiter des Fachbereichs Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren in der Stadt Mannheim und Geschäftsführer des Jobcenter Mannheim.

Petra Kindsvater, Dipl. Pädagogin, Jg. 1970, Studium der Dipl. Pädagogik und Soziologie an der Universität Trier, Arbeit in der Suchttherapie, Planungstätigkeiten für die Stadt Ludwigshafen, Lehrbeauftragung der Fachhochschule Ludwigshafen, sozialplanerische Tätigkeit im Rhein-Pfalz-Kreis und bei der Stadt Speyer, Aufbau Bündnis für Familie der Stadt Speyer, Mitarbeit in den Projekten „Soziale Stadt“ Speyer-Nord und -West, Qualitätsmanagerin, seit Juni 2008 beim

VFBB e.V. (DIAG gGmbH) verantwortliche Projektleitung für das ESF-Projekt „Junge Mütter lernen – Dienstleistungszentrum Speyer-West“; kurz: sophi.

Christian Scheller, seit Ende des Studiums am Fachbereich Arbeitsverwaltung der Fachhochschule des Bundes als Arbeitsvermittler bei der Bundesagentur für Arbeit, Erfahrungen in der privaten Arbeitsvermittlung im Rahmen des Aufbaus einer Vermittlungsagentur sowie der Einrichtung einer Online-Bewerberbörse, Honorar Dozent für die Aus- und Fortbildung von Vermittlungs- und Beratungsfachkräften am Arbeitsmarkt, spezialisiert auf IT-basierte Stellensuch- und Vermittlungsstrategien, das Management von Vermittlungsdienstleistungen sowie das Recht der Arbeitsförderung, beim Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut für Arbeit und Bildung (HVFI) Schwerpunkt in der Ausbildung von Arbeits- und Personalvermittlern.

Professor Dr. Hannes Spengler, nach dem Studium der Volkswirtschaftslehre in Mannheim und Louvain-la-Neuve (Bel-

gien) zunächst vier Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim im Schwerpunkt Empirische Arbeitsmarktforschung, u.a. über die Auswirkung von Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit auf die Wiedereingliederung der geförderten Personen in reguläre Beschäftigung, 2001 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung an der TU Darmstadt, Förderpreis für Nachwuchswissenschaftler des Statistischen Bundesamtes für die Dissertation zum Thema „Kriminalität und Ökonomie“, ab 2006 bei der KfW-Bankengruppe in Frankfurt a.M. in der Volkswirtschaftlichen Abteilung für die Forschung zum Thema Unternehmensgründungen, seit 2008 Professor für Quantitative Methoden und Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Mainz, Autor zahlreicher Monographien und Aufsätze und ständiger Gastwissenschaftler am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin.

Wolfgang Viertel, geb. 1947, Industriekaufmann mit anschließendem Studium der Betriebswirtschaft, von 1969 bis 1998 in einem großen deutschen Konzern in unterschiedlichen Funktionen (Controlling, Betriebsleitung, kaufmännische Leitung) im Inland (Berlin, München und Speyer) und im Ausland (USA, Belgien), 1999 berufliche Neuorientierung, seit 2001 Prokurist der GABIS GmbH, seit 2005 Geschäftsführer der GABIS GmbH.

Kurt Waas, geb. 1938, Lehre als Blechschlosser, technische Ausbildung im Maschinenbau und REFA-Ausbildung, Sachbearbeiter in der Fertigungsplanung, 1959 Jugendvertreter, 1964 Betriebsratsmitglied, 1971 freigestelltes Betriebsmitglied mit dem Schwerpunkt Arbeitsstudien, Mitglied im Gesamtbetriebsrat, Gesamtbetriebsausschuss und Wirtschaftsausschuss, 1972 stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, 1975 stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender, 1981 im Rahmen der Gesamtbetriebsratsstätigkeit zuständig für den Unternehmensbereich Luftfahrzeuge, 1985 Betriebsratsvorsitzender, 15 Jahre

ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Ludwigshafen, über 50 Jahre Mitglied in der IG-Metall, Tätigkeiten auf örtlicher Ebene, auf bezirklicher Ebene und beim Vorstand der IG-Metall in Frankfurt, z.B. Ausschuss für Luft- und Raumfahrt, Wehrtechnik und Arbeitsplätze, Ausschuss für außertarifliche Angestellte, 1994 Ehrennadel und Medaille der Stadt Speyer, 1995 Bundesverdienstkreuz, 1997 Hans-Böckler-Medaille des DGB, 1994 Vorsitzender des VFBB e.V., 1995 Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der GABIS GmbH, 2003 Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der DIAG gGmbH.

Dr. Georg Werckmeister, geb. 1938, Jura- und Volkswirtschaftsstudium in München, Berlin und Grenoble, aktiv in der 68er Bewegung, Ausbildung zum Programmierer bei Siemens, dort Vertragsjurist, Mitarbeiter an der Universität Regensburg mit Schwerpunkt Datenschutz, dann beim IG Metall-Vorstand, Durchsetzung zahlreicher Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz und zu Bildschirm-

arbeit, Durchsetzung beschäftigungspolitischer Programme, Veröffentlichungen zur Strukturpolitik und Innovation, bei der IG Metall zuletzt Umwelt- und Technologiereferent sowie Innovationsbeauftragter, Promotion an der Universität Kaiserslautern über die von Hegel ausgearbeitete logische Grundstruktur der Welt, Einsatz für regenerative Vollversorgung und Elektroantrieb, heute Politikreferent des Bundesverbandes Solare Mobilität, maßgeblicher Beitrag zum Zustandekommen der Nationalen Strategie Elektromobilität..

Walter Werner, geb. 1950, Diplom-Soziologe, seit 1978 Sozialplaner bei der Stadt Mannheim, Aufgabenfelder: Fach- und Stadteilplanung, Berichterstattung, Organisationsentwicklung, Projektmanagement quer durch die Sozialverwaltung, Bildungsplanung für Mitarbeiter/innen u.a. zum Fallmanagement, 1991 bis 1999 Bundesvorsitzender des Vereins für Sozialplanung e.V. (VSOP), 20 Jahre nebenamtlich Dozent an verschiedenen Fachhochschulen zur (Stadt-)Soziologie, Sozial-

Biografische Angaben zu den Autorinnen und Autoren

planung, Verwaltungsreform, Mitglied der Expertengruppe Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialmonitoring des Netzwerkes Arbeitsmarktpolitik der Metropolregion Rhein-Neckar, heute Leiter des Planungsbüros für den Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren und die ARGE Jobcenter Mannheim, seit 2008 ehrenamtlich im Vorstand des VFBB e.V.

Zu diesem Buch

Eine Mischung aus wissenschaftlichen und praktischen Texten
Neue Arbeit brauchen Stadt und Land
Wo der Markt versagt und der Aberglaube an die Wirtschaft nicht weiter-
hilft, sind kreative und innovative Produktideen gefragt

25 Jahre
 **VFBB**

ISBN 978-3-00-029017-6



**Zukunft
der
Arbeit
zwischen
Markt
und
Staat**