

**Gerhild Brüning, Gerhard Reutter u. a.**

## **Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

---

Online im Internet:

URL: [http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-1999/bruening99\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-1999/bruening99_01.pdf)

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

## **Abstract**

### **Gerhild Brüning, Gerhard Reutter u. a. (1999): Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?**

Die Krise und die Widersprüche der beruflichen Weiterbildung sind seit längerem in der Diskussion - nicht so sehr in der betrieblichen wie in der öffentlich verantworteten Weiterbildung: Es geht um Suchbewegungen und inhaltliche Neuorientierungen, die sich aus den strukturellen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft ergeben. Absehbar ist, daß es - neben der Sicherung der Erwerbstätigkeit - auch Aufgabe der beruflichen Weiterbildung ist, diskontinuierliche Berufsverläufe, welche die "normale" Berufsbiografie zunehmend ablösen, unterstützend zu begleiten. Neben der existenzsichernden Funktion erhält sie damit auch eine individuelle Orientierungsfunktion und eine gesellschaftspolitische Aufgabe.

Der DIE-Materialienband 16 „Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?“ enthält neben den Vorträgen einer gleichnamigen DIE-Konferenz weitere Beiträge, welche die neuen Anforderungen an die berufliche Weiterbildung thematisieren. Dabei geht es um Inhalte und Organisation beruflicher Weiterbildung als Element regionaler Strukturentwicklung.

Eine exemplarische Folie dafür liefern die Erfahrungen des Transformationsprozesses in Ostdeutschland, wie sie u.a. auch im DIE-Projekt REGIO gemacht wurden. Die Beschreibung des Projektkonzepts (Standorte und Vorgehensweise) und eine Darstellung der Projektergebnisse aus Ost und West bilden ein weiteres Kapitel dieses Bandes.



**Materialien für**  
Erwachsenenbildung

## 16

**Gerhild Brüning**  
**Gerhard Reutter u.a.**

Berufliche Bildung  
ohne  
berufliche Zukunft?

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE) ist ein Serviceinstitut der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL), der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern.

Als wissenschaftliches Serviceinstitut vermittelt es zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung. Seine Tätigkeit besteht vor allem darin,

- für Wissenschaft und Praxis Informationen, Dokumente und Materialien zur Verfügung zu stellen,
- in Konferenzen, Arbeitsgruppen und Projekten die Erwachsenenbildung/Weiterbildung wissenschaftlich und praktisch zu entwickeln,
- Publikationen zu wissenschaftlichen und praktischen Fragen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung herauszugeben,
- Forschungsarbeiten zu initiieren und Forschungen durchzuführen,
- Forschungsergebnisse in Fortbildungen zu vermitteln.

Die Reihe DIE-Materialien wird herausgegeben von Klaus Meisel,  
Stellvertretender Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Diese Publikation entstand im Rahmen des Projekts „Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Kontext regionaler Kooperation“ (REGIO), das vom 1.1.1995 – 28.2.1999 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?** / Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Gerhild Brüning, Gerhard Reutter u.a. – Frankfurt/M. : DIE, 1999

(DIE : Materialien für Erwachsenenbildung ; 16)

ISBN 3-933222-18-4

© 1999 Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Hansaallee 150, 60320 Frankfurt/M.

Redaktionelle Bearbeitung: Herbert Bohn  
Titelgestaltung: Gerhard Lienemeyer  
Titelsignet/Layout/Satz: Grafisches Büro Horst Engels  
Druck: Druckerei Lokay  
(Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier)  
Nachdruck nur mit Erlaubnis des DIE

# Inhalt

<b>Vorbemerkungen</b> .....	5
<b>Einleitung</b> .....	7
<i>Gerhard Reutter</i> <b>Die Mehrdimensionalität öffentlich geförderter Beschäftigung und Qualifizierung</b> .....	9
<i>Gerhard Reutter</i> <b>Bilanz I</b> .....	11
<i>Gerhild Brüning</i> <b>Bilanz II</b> .....	16
<i>Wiltrud Gieseke</i> <b>Berufliche Weiterbildung ohne berufliche Zukunft?</b> .....	25
<i>Helmut Ernst</i> <b>Es gibt keine Alternative zur identitätsstiftenden Erwerbsarbeit!</b> .....	32
<i>Matthias Trier</i> <b>Was leisten außerbetriebliche Weiterbildung und Projekte geförderter Arbeit für den Erwerb von Handlungskompetenz?</b> .....	44
<i>Rolf Dobischat</i> <b>Neue Anforderungen an die Inhalte beruflicher Weiterbildung und an Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt</b> .....	61
<i>Siegfried Bergner</i> <b>Neue Anforderungen an die Strukturen von Beschäftigungseinrich- tungen und die Organisation beruflicher Weiterbildung</b> .....	68
<i>Gerhild Brüning/ Gerhard Reutter</i> <b>Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Kontext regionaler Kooperation (REGIO)</b> .....	75
<b>Autoren</b> .....	95



# Vorbemerkungen

Seit Jahrzehnten gibt es in der Bundesrepublik Deutschland einen defizitären Arbeitsmarkt. Spätestens mit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes im Jahr 1969 wird von der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ein Zusammenhang zwischen Weiterbildung und dem Abbau von Arbeitslosigkeit gesehen. Für das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung war das Thema immer ein Schwerpunkt seiner Konzeptions- und Entwicklungsarbeiten in der beruflichen Weiterbildung. Dies läßt sich etwa an DIE-Projekten wie „Modelle zur Integration allgemeiner und beruflicher Bildung“, „Hinführung zur abschlußbezogenen Weiterbildung“, „Subjektbezogenes Lernen und Arbeiten“, „Konzepte zur Berufsqualifizierung von An- und Ungelernten“ oder an Modellversuchen zur „Berufliche(n) Reintegration von Frauen“, zur „Berufliche(n) Qualifizierung von Migranten“ oder zuletzt an dem Projekt „REGIO“ verdeutlichen, das sich mit Fragen der Vernetzung der unterschiedlichen Akteure regionaler Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik beschäftigte.

Niedergeschlagen hat sich das Schwerpunktthema auch in den Publikationen des Instituts. Neben zahlreichen Projektveröffentlichungen, die in erster Linie der Qualifizierung der pädagogisch Tätigen in der Praxis dienten, erschienen Titel zu Themen wie „Arbeitslosigkeit und berufliche Bildung“ (1984), „Berufliche Bildung Erwachsener in der Krise der Arbeitsgesellschaft“ (1987) oder „Bildungsarbeit mit Langzeitarbeitslosen“ (1990). Im letzten Jahr hat das DIE zusammen mit der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und der Heinrich-Böll-Stiftung ein Kolloquium zum Thema „Schöne Fassaden – schwache Fundamente. Zu den Widersprüchen der beruflichen Weiterbildung“ durchgeführt. Hierzu ist bereits ein DIE-Materialien-Band erschienen. Ebenfalls 1998 wurde das von Gerhild Brüning herausgegebene Buch „Innovative Modelle in der beruflichen Weiterbildung“ publiziert. Mit den letzten beiden Themen ist genau die Schnittstelle definiert, an der nun dieser vorliegende Materialien-Band ansetzt. Zum einen werden die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft, die notwendigen Entgrenzungen und inhaltlichen Veränderungen der beruflichen Weiterbildung reflektiert. Zum anderen werden Selbstverständnisklärungen vorgenommen und insbesondere die Verschränkungen von beruflicher Weiterqualifizierung in Organisationen des sog. zweiten Arbeitsmarktes beschrieben. Zu diesem zweiten Arbeitsmarkt kann man politisch stehen, wie man will. Vieles deutet aber darauf hin, daß er als Vorreiter im Strukturwandel der Erwerbsarbeit fungiert. Um so interessanter ist es, sich die inhaltlichen Konzepte sowie die Rollen der dort tätigen Pädagogen als Vermittler, Lernberater und Moderatoren näher anzuschauen.

Auf die inhaltlichen Veränderungen in der beruflichen Weiterbildung geht *Wiltrud Gieseke* im Beitrag „Berufliche Weiterbildung ohne berufliche Zukunft?“ näher ein. Berufliche Weiterbildung - so ihre zentrale These - hat nicht eindimensional auf berufliche Integration, sondern gleichrangig auf Persönlichkeitsentwicklung zu zielen. *Rolf Dobischat* begründet, warum traditionelle Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung den strukturellen Veränderungen der Erwerbsarbeit nicht mehr gerecht werden. In ihnen können zum einen die sozialen Differenzierungen, die Individualisierung und die Pluralisierung der Lebensstile nur unzureichend berücksichtigt werden. Zum anderen orientieren sich Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel zu einseitig an berufsfachlichen und nur unzureichend an betrieblichen Erfordernissen. *Helmut Ernst* sieht in dem Beitrag „Es gibt keine Alternative zur identitätsstiftenden Erwerbsarbeit“ die Potentiale einer auf die Erwerbsarbeit ausgerichteten beruflichen Weiterbildung bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Er hebt insbesondere die Bedeutung der Weiterbildungsverbände hervor. Auf die besondere Rolle der Beschäftigungsgesellschaften und ihre spezifischen Beiträge zur Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung verweisen *Matthias Trier* und *Siegfried Bergner*.

Der vorliegende Materialienband ist im Arbeitszusammenhang des Projekts „Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Kontext regionaler Kooperation“ entstanden. *Gerhild Brüning* und *Gerhard Reutter* stellen daher zu Beginn das Projekt und einige zentrale Ergebnisse vor.

*Klaus Meisel*



# Einleitung

Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft? Diese Frage scheint eher eine rhetorische zu sein, weil es – wenn auch unter veränderten Vorzeichen und mit veränderten Inhalten – Erwerbstätigkeit auch in Zukunft geben wird. Allerdings muß berufliche Weiterbildung unter einer differenzierteren Blickrichtung als bisher betrachtet werden, und zwar sowohl als Innenblick als auch als Außenblick. Innenblick meint hier in einem betrieblichen Zusammenhang den Blick aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus. Berufliche Weiterbildung ist dann als Anpassungs- oder Aufstiegsfortbildung im weitesten Sinne zu verstehen. Betriebliche Weiterbildung hat sich inhaltlich ausdifferenziert und geht über berufsfachliche Qualifikation hinaus. Sie bezieht zunehmend soziale Kompetenzen in ihre Angebote ein. Diese Sicht stand bei der Konzeption dieser Publikation nicht an erster Stelle. Uns war wichtig, die Perspektive vor allem derjenigen zu berücksichtigen, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Wir haben den Titel aus der Außenperspektive eines Arbeitslosen aus Ostdeutschland gewählt, dessen Reintegrationsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt auch mittelfristig unsicher sind. Das kann als Einschränkung der Blickrichtung verstanden werden. Wir wollen die Situation eher als Herausforderung sehen. Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit und die bislang gescheiterten Versuche, sie auf ein erträgliches Maß zu reduzieren, sind für die auf Erwerbsarbeit orientierten Arbeitslosen bedrückende Realität. Bildung kann ein unterstützendes Instrument zur Reduzierung und zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit sein. Diese Einsicht ist nicht neu. Neu sind jedoch die Trennlinien, die sich zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt auf tun und damit zwischen Ost und West. Die Herausforderungen, die die Arbeitsmarktsituation im Osten an alle Verantwortlichen stellt, bergen allerdings auch Potentiale für die berufliche Weiterbildung. Sie muß zu einem neuen Selbstverständnis kommen, das sowohl den gesellschaftlichen Veränderungen als auch den veränderten zukünftigen Erwerbsverläufen, die zunehmend durch Diskontinuitäten geprägt sein werden, Rechnung trägt. Damit ändern sich die Inhalte und die Vermittlungsformen beruflicher Weiterbildung. Sie wird sich zwar weiter an den Bedarfen orientieren, die von den Betrieben an sie herangetragen werden, sie wird aber auch die Bedürfnisse der Subjekte stärker berücksichtigen müssen. Der zweite Arbeitsmarkt in Ostdeutschland kann als exemplarisch gelten für die Suchbewegungen und die Irrtümer, denen sich die berufliche Bildung ausgesetzt sieht. Es ist absehbar, daß berufliche Weiterbildung neben der Sicherung der Erwerbstätigkeit auch Unterstützung geben muß, um die Übergänge von Berufstätigkeit in Arbeitslosigkeit und/oder Weiterbildung oder ehrenamtliche Arbeit zu begleiten. Sie erhält neben der existenzsichernden auch eine individuelle Orientierungsfunktion und eine

gesellschaftspolitische Aufgabe. Die Abgrenzung beruflicher von allgemeiner oder politischer Bildung wird damit aufgehoben.

Die vorliegende Publikation beruht auf zwei unterschiedlichen Quellen. Im Rahmen des Projektes REGIO wurde Ende 1997 eine Fachkonferenz unter dem Titel „Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?“ durchgeführt. Die dort vorgetragenen Referate sind ergänzt worden durch den Blick weiterer Experten. Der Schwerpunkt der Konferenz lag auf den neuen Anforderungen, die

- an die Inhalte der beruflichen Weiterbildung und an die Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt,
- an die berufliche Weiterbildung als Element regionaler Strukturentwicklung,
- und an die Organisation beruflicher Weiterbildung und an die Strukturen von Beschäftigungseinrichtungen

gestellt werden. Entsprechend dem starken Gewicht, das die neuen Bundesländer in der öffentlich geförderten Beschäftigung einnehmen, kommen sie auch in den Beiträgen verstärkt zu Wort.

Weiterhin sind in der Publikation die Konzeption und die Ergebnisse des Projektes REGIO enthalten, das im Langtitel „Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im regionalen Kontext“ heißt. Dieses Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Eine Kurzfassung des Projektantrages ist im letzten Beitrag zu finden. Die Beschreibung der regionalen Standorte und auch die Vorgehens- und Arbeitsweise des Projektes haben wir ebenfalls an den Schluß gesetzt.

Da wir die Ergebnisse und eine Bilanz des Projektes auf der Konferenz vorgetragen haben, sind sie als erster Beitrag in diesem Band zu finden.

Wir möchten uns an dieser Stelle für die vielfältige Unterstützung bedanken, die wir im Laufe des Projektes erhalten haben. Unser besonderer Dank gilt unserem Beirat, mit dem wir die halboffene Konzeption des Projektes kritisch diskutieren konnten. Unser Dank gilt auch den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und unseren Kooperationspartnern in den verschiedenen Standorten, die uns sehr deutlich vor Augen geführt haben, mit welcher – von uns so nicht erwarteten – Vehemenz sich die Veränderung von Rahmenbedingungen, beispielsweise die Mittelzuweisung, auf die Inhalte und Durchführungsqualität der Beschäftigungsprojekte niederschlägt. Die Projektmitarbeiter/innen sind dadurch in ihrer Flexibilität bei der Seminargestaltung genauso herausgefordert worden wie die Leitung und das pädagogische Personal in den Beschäftigungsgesellschaften. Die Projektergebnisse haben davon profitiert.

Und last but not least möchten wir uns bei Frau Leschke und Frau Prioletz bedanken, die auch in hektischen Phasen die Übersicht behalten haben.

*Gerhild Brüning*

# Die Mehrdimensionalität öffentlich geförderter Beschäftigung und Qualifizierung

## Eine Bilanz des Projektes REGIO

Als Thema der REGIO-Fachkonferenz haben wir „Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?“ gewählt; ein Konferenzthema, das etwas merkwürdig anmuten mag angesichts der Tatsache, daß wir gerade gegenüber dem zuwendungsgebenden Ministerium begründet haben, warum die Weiterfinanzierung unserer Arbeit förderungswürdig ist. Der Titel suggeriert ja – trotz des Fragezeichens – nicht gerade großen Optimismus in bezug auf die Bedeutung beruflicher Bildung.

Wir waren zu Projektbeginn, geprägt durch drei Jahre Arbeit in den neuen Ländern, natürlich nicht mehr so naiv zu glauben, Arbeitsmarktprobleme seien primär Qualifikations- oder Bildungsprobleme und der Transformationsprozeß gelänge dann, wenn ausreichend nachqualifiziert bzw. beruflich angepaßt würde. Schon zu Projektbeginn war klar, daß die Teilnahme an beruflichen Bildungsangeboten keinen Arbeitsplatz garantiert. Aber wenn wir ein Bild benutzen dürfen: Berufliche Bildung ermöglicht die Teilnahme an der Lotterie, bei der Arbeitsplätze zu gewinnen sind. Nur hat sich der Charakter der Lotterie in den drei Projektjahren entscheidend verändert. Waren vor wenigen Jahren die Gewinnchancen so hoch, wie sie beispielsweise bei der Tombola zum 50jährigen Jubiläum des örtlichen Sportvereins sind („Jedes dritte Los gewinnt“), so haben sie sich heute den Gewinnquoten der staatlichen Lotterie „6 aus 49“ angenähert. „Es trifft mehr, als Sie denken“ beschreibt eher die Wirklichkeit der Arbeitslosigkeit, nicht die des Arbeitsmarktes. Es trifft einige, deswegen ist berufliche Bildung weiterhin unverzichtbar, aber ihre Bedeutung insgesamt ist geringer geworden. Die fehlende formale Qualifikation, die im Osten noch nie die entscheidende Hürde war, ist auch im Westen dabei, vom ersten Platz in der Liste der vermittlungshemmenden Merkmale abzurücken. Eine ähnliche Fehleinschätzung zeigt sich in der Bedeutung des Qualifikationspotentials für die regionale Strukturentwicklung. Mit der Frage der Bedeutung beruflicher Qualifikationsniveaus und des Stellenwerts von Weiterbildung als regionalem Standortfaktor sind zwei Themenfelder angesprochen, die lange Zeit unhinterfragt geblieben sind. Die berufliche Weiterbildung hat aus nachvollziehbaren Gründen beide Fragen mit Überzeugung positiv beantwortet und

damit eine entscheidende Basis für die Legitimation ihrer Existenz geliefert. Unsere Projekterfahrung, die naturgemäß stark durch die defizitäre Situation in den neuen Ländern geprägt ist, hat gezeigt, daß diese Antworten kritisch überprüft werden müssen, wenn wir nicht zu einer Mythenbildung beitragen wollen, von deren Entlarvung die berufliche Weiterbildung die größten Nachteile zu erwarten hätte.

Wenn sich also der Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung und erstem Arbeitsmarkt weiter auflöst, müssen wir uns die Fragen stellen: Welche Bedeutung kommt der beruflichen Weiterbildung in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit zu, wenn ein Überschuß an Qualifikationspotentialen auf dem Markt vorhanden ist? Welche Neuorientierung oder Neudefinition



braucht berufliche Weiterbildung? Wie und in welche Richtung muß sie ihr Selbstverständnis erweitern? Wie definieren wir im REGIO-Projekt Kontext regionale Strukturentwicklung, wenn wir akzeptieren müssen, daß Strukturentwicklung mehr und anderes bedeutet als ökonomische Revitalisierung? Welchen spezifischen Beitrag kann dazu berufliche Weiterbildung leisten? Diese zentralen Fragen, die das Projekt auch noch im nächsten Jahr beschäftigen werden, waren deshalb auch die Leitfragen der Fachkonferenz.

Wir wollen im folgenden in einem kurzen Aufriß zu den drei hauptsächlichen Projektfeldern die Veränderung und Tendenzen aufzeigen, die wir in drei Projektjahren beobachtet, begleitet, teilweise initiiert und teilweise erlitten haben. Die erste „Bilanz“ von Gerhard Reutter wird sich stärker auf Veränderungen der Rahmenbedingungen konzentrieren, während die „Bilanz“ von Gerhild Brüning den Fokus eher auf die konkrete Projektarbeit richtet.

# Bilanz I

## Berufliche Weiterbildung und zweiter Arbeitsmarkt

Das Selbstverständnis der kooperierenden Beschäftigungsgesellschaften hat sich innerhalb der Projektlaufzeit grundlegend verändert. Mit der Einsicht, die ursprünglich zuge dachte Brückenfunktion nicht erfüllen zu können, da sich ein expandierender erster Arbeitsmarkt nicht abzeichnet, wandelte sich die ursprüngliche reintegrierende Funktion in eine sozialpolitische und in eine regionalpolitische. In den peripheren Regionen Ostdeutschlands ist der nur rudimentär existente erste Arbeitsmarkt als Orientierungspunkt für die Arbeit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (ABS) ausgefallen. Aus der Sicht der dortigen Arbeitslosen steht die ABS stellvertretend für den Bereich der Erwerbsarbeit, ist sie doch diejenige Institution, die – wenn auch auf Zeit – Arbeitsmöglichkeiten bietet. ABS erhält den Charakter einer Zeitarbeitsfirma, die Mitarbeiter/innen auf Zeit einstellt, entlohnt und sie in Projekte verleiht, die für Kommunen, Landkreise u.a. durchgeführt werden. Damit verlieren ABS auf der regionalen Ebene in arbeitsmarktlichen Notstandsgebieten – und nur dort – auch die Zuschreibung, der Arbeitsmarkt zweiter Wahl zu sein. Unter Entlohnungsaspekten sind sie sogar – bspw. im Erzgebirge – einem ersten Arbeitsmarkt vorzuziehen, auf dem tarifvertragliche Vereinbarungen ihre Bindungskraft verloren haben und Brutto-Facharbeiterlöhne zwischen 8,- und 10,- DM/Stunde eher die Regel als die Ausnahme sind. So verdienen im Erzgebirge 20% der Erwerbstätigen maximal 1.250,- DM brutto monatlich, weitere 35% weniger als 2.500,- DM. Heimarbeit für Frauen wird mit durchschnittlich 4,- DM/Stunde entlohnt (vgl. Die Zeit vom 4.6.1998). Das Arbeitslosengeld, das i. d. R. unter der ABM-Entlohnung liegt, beträgt im Osten durchschnittlich 1.188,- DM.

Wesentlich deutlicher als im Westen zeichnet sich im Osten eine Zweiklassen-Gesellschaft innerhalb der arbeitslos Gewordenen ab: auf der einen Seite diejenigen, die kurzfristig arbeitslos bleiben und evtl. mit Hilfe berufsqualifizierender Angebote nach wenigen Wochen reintegriert werden; auf der anderen diejenigen, die mittelfristig kaum noch Reintegrationschancen haben. Der Sockel der Langzeitarbeitslosen hat sich innerhalb der Projektlaufzeit erheblich verbreitert. Heute ist jeder dritte (nach internen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, jeder zweite) Arbeitslose länger als ein Jahr aus der Erwerbsarbeit ausgegrenzt. In Seminaren für Anleiter der ABS Erzgebirge, die auf ABM-Basis arbeiten, hatte die Mehrheit nach der Wende keine

Tätigkeit im regulären ersten Arbeitsmarkt ausgeübt (eine Vorbereitung ihrer Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt war schon mangels eigener Kenntnisse dieses Marktes schwierig). Diese Bedingungen bieten auch eine Erklärung für die suboptimale Nutzung der innerhalb von ABM und anderen Maßnahmeformen möglichen Qualifizierung. Sie erscheint häufig nicht als Möglichkeit, sondern eher als Belastung, weil von zusätzlicher Qualifizierung keine weiteren Effekte erwartet werden bzw. die Arbeitstätigkeiten in den Projekten zu häufig anspruchsarm sind, so daß sie keine neuen Qualifikationsanforderungen hervorbringen. Erschwert wird eine sinnvolle Integration der Qualifizierungsanteile in die Beschäftigungsprojekte durch die häufige Trennung von Beschäftigungs- und Qualifizierungseinrichtung. Die notwendige Abstimmung zwischen Tätigkeitsinhalten und Qualifizierungsinhalten erfolgt oft nur unzureichend, so daß sich der Sinn von Qualifizierung für die Beteiligten nicht erschließt – um so mehr, als Qualifizierung vorwiegend als Anhäufung fachlich-funktionaler Fertigkeiten und Fähigkeiten begriffen wird. Ein solches instrumentelles Bildungsverständnis muß insbesondere bei denjenigen versagen, die nach der Wende ein- oder mehrmals an Umschulungen teilgenommen haben, ohne daß diese mit einer entsprechenden Erwerbsarbeit gratifiziert worden wären. Die von den neuen Ländern angestoßene Debatte um ein neues Bildungsverständnis, das den Kompetenz- und Potentialerhalt in den Mittelpunkt stellt und damit die Trias von Subjekt-, Arbeits- und Gesellschaftsorientierung als Aufgabe beruflicher Weiterbildung in den Blick nimmt, ist in der Praxis der ABS noch kaum angekommen. Eine persönlichkeitsorientierte Weiterbildung, die auf die Stärkung der Subjekte setzt, erfordert allerdings nicht nur vom pädagogischen Personal neue Sichtweisen und ein verändertes Professionsverständnis, sie erzwingt auch eine Abkehr von geschlossenen Curricula und den Verzicht auf eindeutige Zielvorgaben. Damit ist eine Verantwortungs- und Vertrauensdelegation von oben nach unten verbunden, die von Zuwendungsgebern, Einrichtungsleitungen und pädagogisch Tätigen Zutrauen in die Kompetenzen der jeweils nächsten Ebene verlangt, das nicht ohne Außenunterstützung erwartet werden kann.

Auch im Westen ist innerhalb der Beschäftigungsgesellschaften ein veränderter Stellenwert der Weiterbildung zu beobachten. Anders als im Osten wird ein Großteil der Beschäftigten nicht über ABM oder § 249 h finanziert, sondern über das Bundessozialhilfegesetz (BSHG) § 19, sie gehören also zu denen, die Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung entweder noch nicht erworben oder durch langjährige Arbeitslosigkeit verloren haben. Die vorhandenen Möglichkeiten für diese Zielgruppen zu nutzen scheint in Regionen wie dem Rheingau-Taunus-Kreis mit seiner deutlich unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquote sinnvoll und verspricht Reintegrationserfolg. Daß Weiterbildung dort nicht selten nur dann angeboten wird, wenn zufällig Zeitpuffer zur Verfügung stehen, liegt an extern zu verantwortenden Faktoren. Es wird immer deutlicher, daß die BSHG-

Projekte politisch nicht primär als Chance verstanden werden, die für den ersten Arbeitsmarkt notwendigen Qualifikationen und Verhaltensdispositionen zu erwerben, sondern daß die Intention der Entlastung der Sozialkassen tragendes Motiv ist. Daraus ergibt sich ein zunehmender Druck, höhere Refinanzierungsquoten durch Einnahmen aus Tätigkeiten zu erzielen. Der reibungsarme Betrieb von Schul- und Krankenhauscafeterien, das Betreiben von Second-hand-Warenhäusern u. ä. erfordern – insbesondere bei diesen Zielgruppen – eine Orientierung an den Tätigkeitsfeldern, die eine Integration von Bildungsanteilen kaum noch zuläßt. Der erzielte nachweisbare Einsparungseffekt, der mit BSHG-Projekten erreicht wird, bedeutet damit in der Praxis immer häufiger nur eine Entlastung der Sozialkassen zuungunsten der Arbeitslosenversicherung. Es steht zu befürchten, daß bei einer derartigen Ausrichtung auf mittlere Sicht lediglich ein Nullsummenspiel betrieben wird, da die Leistungen der Arbeitslosenversicherung zeitlich befristet gezahlt werden und ein Wiederankommen beim Sozialamt dann durchaus wahrscheinlich erscheint, wenn die berufliche Weiterbildung nur als Marginalie betrieben wird.

### **Öffentlich geförderte Beschäftigung und regionale Strukturentwicklung**

In den peripheren Regionen der neuen Länder sind die ABS zu einem zentralen Faktor der kommunalen und regionalen Strukturentwicklung geworden. Dies betrifft sowohl den Erhalt und Ausbau der traditionellen Infrastruktur (zum Beispiel Wegebau, -erhalt, Wasser-, Abwasserversorgung, Grünpflege, Sportstättenbau etc.) als auch den Bereich der sozio-kulturellen Infrastruktur. Dieser Bedeutungszuwachs dokumentiert sich schon allein quantitativ. Die ABS-Erzgebirge beschäftigt aktuell über 2.000 Mitarbeiter/innen, der größte Betrieb im regionalen Markt weniger als 400, die Zahlen für Mecklenburg-Strelitz weisen ähnliche Relationen auf.

Dies hat nicht dazu geführt, daß ABS auf landes-, geschweige denn auf bundespolitischer Ebene als Potential für eine sinnvolle regionale Strukturentwicklung gesehen werden. Sie werden weiterhin – unabhängig von der realen Arbeitsmarktlage – als temporäre Erscheinungen gehandhabt, entsprechend sind sie kaum als aktives Element in übergreifende Regionalplanung eingebunden. Die Anerkennung der ABS bleibt damit weitgehend auf ihren regionalen Wirkungsraum begrenzt. Dadurch entwickelt sich ein tendenziell lokaler bzw. regionaler Autismus, je deutlicher wird, daß die landes- und bundespolitische Landschaft den zweiten Arbeitsmarkt als Markt der dritten Wahl betrachtet. Von daher scheint es einleuchtend, daß ABS sich in ihrer Außenrepräsentation weitgehend auf die Region beschränken. Die Erfahrung, politisch nicht gewollt zu sein, führt zu einem weiteren Dilemma. Wer davon ausgehen muß, nicht gewollt zu sein, macht sich kleiner, als er ist, und entsprechend unbedeutend wird er auch wahrgenommen. Es gehört zu den irritierenden Projekterfahrungen, daß die Situation, bei

spielsweise im Erzgebirge oder in Mecklenburg-Strelitz, in ihrer ganzen Dimension des ökonomischen Niedergangs im Westen kaum wahrgenommen wird. Auch wenn die Ursachen dafür vielschichtig sind, spielt das Selbstbewußtsein der ABS in diesem Kontext eine wesentliche Rolle.

## **Wandel des Aufgabenverständnisses beim pädagogischen Personal**

Das Selbstbewußtsein der Beschäftigten in den Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen hat sich im Osten und stärker noch im Westen verändert. Die Arbeit mit den Arbeitslosen, mit den Verlierern der Gesellschaft, wird vom pädagogischen Personal als eine sinnvolle Arbeit gesehen, weil sie die Teilnehmer/innen für eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet; das heißt, sowohl die Vermittlung fachlicher Qualifikationen als auch die Förderung weicher Kompetenzen (soziale, personale Kompetenz) gehen immer von der Prämisse der Reintegration aus. Wird Reintegration für immer mehr Menschen mittelfristig nicht möglich, gerät die Legitimation der eigenen Profession ins Wanken. Das eigene professionelle Engagement scheint seinen Sinn zu verlieren, wenn die berufliche Weiterbildung und Beschäftigung im zweiten Markt ihre Tauschwertfunktion verliert, also die „offizielle Verheißung, als Gegenwert für ... Lernanstrengungen einen Arbeitsplatz zu bekommen“ (Meier 1998, S. 102). Hier wird deutlich, wie sehr die arbeitsmarktpolitische Instrumentalisierung der beruflichen Weiterbildung in den Köpfen der pädagogisch Tätigen Platz gewonnen hat. Die Verkürzung des Bildungs- auf den Qualifizierungsgedanken ist erstaunlicherweise zwar beim pädagogisch tätigen Personal zu beobachten, in wesentlich geringerem Maße jedoch bei den Teilnehmer/innen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat in einer großangelegten Untersuchung in den neuen Ländern zwischen 1995 und 1997 Teilnehmer/innen der beruflichen Weiterbildung auf unterschiedlichen Wegen befragt und kommt zu – in dieser Deutlichkeit auch für uns unerwarteten – Ergebnissen: „Die Motive, die Erwartungen und Folgeantizipationen der Teilnehmer ... weichen ... von den gesetzlich verankerten arbeitsmarktpolitischen Zielen und den erklärten Absichten der institutionellen Akteure signifikant ab“ (ebd., S. 98). Die realistische Einschätzung der Arbeitsmarktchancen führt zu anderen Bewertungskategorien. „Eine große Mehrheit machte die Erfahrung wiedergewonnenen Selbstbewußtseins und eines Zuwachses an Kompetenz und Kreativität ... und sah(en) ... eindeutig einen Nutzen über das rein Fachliche hinaus“ (ebd., S. 99). Die Bedeutung des Tauschwertes von beruflicher Weiterbildung sinkt, der Gebrauchswert und vor allem der Symbolwert, das heißt der soziale Nutzen, werden höher gewichtet. Daraus eröffnen sich neue Chancen für eine Erweiterung des Bildungsverständnisses in der beruflichen Weiterbildung. „Je weniger sich Bildungsbemühungen arbeitsmarktpolitisch instrumentalisieren lassen, desto mehr gewinnen sie (notgedrungen) eine Art so-



zialer und kultureller Eigenfunktion zurück“ (ebd.). Diese Wiedergewinnung in der Praxis wirksam werden zu lassen erfordert mehr als die Weiterbildung des pädagogisch tätigen Personals. Ein verändertes Professionsverständnis wird nur dann entwickelt werden können, wenn Mittelgeber und Einrichtungsleitungen in die Diskussion um das pädagogische Selbstverständnis mit einbezogen werden. Hier hat das REGIO-Projekt die Grenzen seiner Fortbildungsbemühungen erfahren müssen.

## **Zur Kooperation der Projektstandorte Ost und West**

Entgegen unseren ursprünglichen Erwartungen hat es während der Projektlaufzeit weder im ökonomischen noch im arbeitsmarktlichen Bereich eine Annäherung der Verhältnisse zwischen Ost- und West-Standorten gegeben. Die Diskrepanz zwischen den Arbeitslosenzahlen (7 bis 12% bei den West-Standorten, 20 bis 28% bei den Ost-Standorten) und den Zahlen der ABM- bzw. BSHG-Beschäftigten in den jeweiligen Einrichtungen (100 bis 200 gegenüber 2.000 bis 2.500) ist über die Projektlaufzeit – abgesehen von AFG-Politik-spezifischen Schwankungen – relativ konstant geblieben. Die Unterschiede im sozialen und gesellschaftlichen Leben scheinen sich ebenfalls nicht aufzuheben; in den peripheren Regionen im Osten sind vielmehr ein Sich-Abheben von der neuen Bundesrepublik und eine Konzentration auf das bekannte regionale Umfeld mit seinen stabilen Eigenheiten zu beobachten. Gesellschaft wird – auch im Westen – in den zwei Kategorien Ost und West gedacht, das gemeinsame Neue scheint noch in weiter Ferne. (Dies mag für Jüngere nicht gelten; diese waren allerdings beim Leitungs- und beim pädagogischen Personal deutlich unterrepräsentiert.) Um so erstaunlicher und aus Projektsicht erfreulicher waren die Offenheit und das gegenseitige Interesse an den jeweiligen Arbeits- und Lebensverhältnissen, das sich in den gemeinsamen Tagungen, Konferenzen und Vor-Ort-Besuchen zeigte. Für uns ist das ein eindeutiger Hinweis, daß auch acht Jahre nach der deutsch-deutschen Einigung gemeinsame Ost-West-Foren notwendig sind, weil erst das Kennen der Situation vor Ort und der agierenden Personen das Verstehen ermöglicht, das Voraussetzung auch für ein inneres Zusammenwachsen ist. Für diese positiven Erfahrungen sind wir unseren REGIO-Kooperationspartnern dankbar.

### **Literatur**

Meier, A. u. a.: Weiterbildungsnutzen – Über beabsichtigte und nicht beabsichtigte Effekte von Fortbildung und Umschulung, Berlin 1998

# Bilanz II

## Ausgangsbedingungen

Im folgenden sollen die Ergebnisse der Arbeit des REGIO-Projektes unter dem Aspekt der Weiterbildung betrachtet werden. Ich konzentriere mich im wesentlichen auf folgende drei Schwerpunkte, die auch im Bewilligungsantrag an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) festgelegt sind. Diese drei Bereiche sind:

- die Fortbildungen und weiteren Unterstützungsleistungen für das Leitungspersonal in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften;
- die Fortbildungen für die pädagogisch Tätigen in diesen Einrichtungen; unter pädagogisch Tätigen ist ein relativ großes Spektrum zu verstehen, wie zum Beispiel Anleiter, Sozialberater, Weiterbildner, Fachlehrer, Theorielehrer; dieses Spektrum ist in den neuen Bundesländern um einiges größer als in den alten;
- die Unterstützung, Moderation und Beratung von regionalen Kooperationsansätzen mit dem Ziel, durch regionale Vernetzungen beschäftigungswirksame Impulse zu geben wie auch beschäftigungswirksame Projekte zu erarbeiten.

Bevor ich jedoch die Inhalte und die erreichten Ergebnisse beschreibe, sollen einige Zahlen den quantitativen Umfang beleuchten, der die Grundlage für die Interpretationen und Bewertungen abgibt.

In den vier Jahren der Laufzeit des Projektes sind insgesamt 80 Veranstaltungen durchgeführt worden. Dazu zählen Seminare, Konferenzen, Fachveranstaltungen, Expertengespräche. Die Durchführung von Arbeitsgruppen bzw. Arbeitskreisen und Beratungen, die vom Projekt nicht organisiert, aber moderiert wurden, ist darin nicht enthalten.

Über diese verschiedenen Veranstaltungsformen wurden ca. 1.000 Teilnehmerinnen<sup>1</sup> erreicht. Dabei ist zu berücksichtigen, daß einige Seminarreihen mit den gleichen Teilnehmerinnen zur Festigung und Weiterführung der vermittelten Inhalte durchgeführt wurden.

Im Laufe des Projektes wurden 35 Aufsätze, Berichte u.ä. geschrieben, die in Publikationsreihen des DIE oder extern veröffentlicht wurden.

Dieser quantitative Umfang ist die empirische Grundlage für die folgenden inhaltlichen Ergebnisse.

Das Projekt hat sich ganz bewußt Standorte im Westen wie im Osten gesung.<sup>2</sup> Es wurden Standorte gewählt, bei denen ähnliche Ausgangsbedingungen vermutet wurden, zum Beispiel ländliche Regionen, deindustrialisierte Regionen. Es zeigte sich allerdings, daß formal vergleichbare Struk-

turelemente im Ost-West-Vergleich keine verlässlichen Indikatoren darstellen, da das jeweilige Ausgangsniveau nicht vergleichbar ist. Die Unterschiede treten sehr viel deutlicher hervor, beispielsweise das hohe Maß an Arbeitslosigkeit im Osten bei anfänglich umfangreichen Fördermöglichkeiten, die im Laufe der Jahre immer geringer wurden. Daran ändert auch die temporäre, wahlkampfbedingte Erhöhung der Mittel für eine aktive Arbeitsmarktpolitik im Grundsatz wenig. Die Instrumentalisierung der Beschäftigungsmaßnahmen als politische Wahlhilfe hat aufgrund ihrer Ausgestaltung (zum Beispiel Drei-Monats-ABM) eher zu gegenteiligen Effekten geführt und die Gefahr einer Diskreditierung dieser arbeitsmarktpolitischen Instrumente erhöht, obwohl unbestritten ist, daß sie gerade im sozio-kulturellen Bereich wertvolle Projekte realisiert haben, die wesentlich zum Erhalt der sozio-kulturellen Infrastruktur beitragen.

Innovative Projektideen – in welchem Feld auch immer –, die für die Teilnehmenden wie für die Region Perspektiven enthalten, werden für die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften notwendiger denn je. Die sozialpolitische Funktion dieser Gesellschaften allein reicht für ihre Zukunftssicherung nicht mehr aus. Neben ihrer inhaltlichen Neuorientierung bleibt als wichtige Aufgabe bestehen, neue finanzielle Fördermöglichkeiten zu finden oder auch Förderketten aufzubauen, wie es zum Beispiel das Bundesmodellprojekt „Abschlußorientierte Qualifizierung für langzeitarbeitslose Sozialhilfe-EmpfängerInnen (AQLS)“ der Neuen Arbeit Saar gGmbH, Saarbrücken, umgesetzt hat. Die Finanzierung darf sich aber nicht auf Beschäftigung allein beziehen, sie muß auch Qualifizierungsanteile enthalten, um für die Teilnehmerinnen Zukunftsoptionen offen zu halten. Zur Zeit zeichnet sich allerdings eher eine Tendenz ab, die für die Zukunft fatal ist: Zum einen gibt es weniger finanzielle Mittel für Weiterbildung, zum anderen scheint der Sinn von Weiterbildung für die Teilnehmerinnen nicht mehr offensichtlich zu sein.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit im Osten hat innerhalb der Beschäftigungsgesellschaften auf verschiedenen Ebenen zu Veränderungen geführt. Arbeitslosigkeit erweist sich als alters- und geschlechtsbezogen. In der IPSE zum Beispiel, der größten Beschäftigungsgesellschaft im Kreis Mecklenburg-Strelitz mit 2.100 Beschäftigten, sind 60% der Teilnehmenden Frauen (Oktober 1998). Die geschlechtsspezifische Segregation des ersten Arbeitsmarktes geht zu Lasten der Frauen. Der geforderten Mobilität können sie wegen der Verantwortung für die Familie nicht nachkommen. Dadurch sind sie für das Arbeitsamt nur eingeschränkt vermittlungsfähig.

Verstärkt werden im Osten Sozialhilfeempfängerinnen in Projekte eingebunden, das heißt, es gibt eine Annäherung an die Zielgruppen der West-Beschäftigungsgesellschaften. Rein quantitativ sind diese Zahlen im Augenblick noch nicht erheblich, aber sie steigen. Diese Veränderung ist Folge gewandelter Förderbedingungen (nur noch Langzeitarbeitslose werden in ABM aufgenommen, und mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit tritt

Arbeitslosenhilfe an die Stelle des Arbeitslosengeldes; sie erreicht häufig nur ein Niveau, das zum Bezug ergänzender Sozialhilfe zwingt). Dies hat Auswirkungen auf die Inhalte der Projekte, die weniger Ansprüche an die Qualifikation stellen. Die inhaltliche wie die Durchführungsqualität von Projekten in Beschäftigungsgesellschaften ist seit längerem in der Diskussion. Die Gesellschaften sind zur Zeit mehr denn je gefordert, ihre Zielsetzungen zu überprüfen: Welchen Stellenwert hat ihre sozialpolitische Funktion hinsichtlich ihrer Zukunftsperspektiven? Inwieweit wirken sie aktiv und nicht nur implizit bei der regionalen Strukturentwicklung mit? Strukturentwicklung ist im offiziellen Namen dieser Einrichtungen ausdrücklich genannt.

Aber ist Strukturentwicklung überhaupt ein *adäquates* Aufgabenfeld für Beschäftigungsgesellschaften oder eher eine Überfrachtung und ein Relikt aus den Nachwendezeiten, als die Hoffnung auf einen schnellen wirtschaftlichen Aufschwung noch groß war?

Es fällt auf, daß in ländlichen Regionen die ABS zunehmend wachsen, während in städtischen Ballungsgebieten eher von einer Spezialisierung der Beschäftigungsgesellschaften gesprochen werden kann.

Was haben diese Konzentration und dieser „Verdrängungswettbewerb“ für Konsequenzen auf der inhaltlichen, strukturellen und organisatorischen Seite der Beschäftigungsgesellschaften?

Zu Beginn des Projektes waren die Skepsis und die Vorbehalte groß, ob die in den Beschäftigungsgesellschaften der neuen Bundesländer verstärkter durchgeführten Projekte im sozio-kulturellen Bereich legitim seien. Es gab zwar Finanzierungsmöglichkeiten dafür, aber die Aussichten, durch sie Arbeitsplätze zu schaffen und den Teilnehmerinnen die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, waren gering. Mittlerweile hat sich die Sinnhaftigkeit, Effektivität und Zukunftsfähigkeit dieser Projekte erwiesen. Sie sind auf verschiedenen Ebenen bedeutsam:

- Auf der gesellschaftlichen Ebene wirken sie einer sozialen Verödung und Verarmung der Region entgegen;
- auf der strukturellen Ebene tragen sie zur Gründung von Selbsthilfegruppen bei und erweitern das gesellschaftliche Organisationsgefüge;
- auf der regionalen Ebene identifizieren sie Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, die die zukünftige Arbeitsmarktstruktur beeinflussen werden;
- auf der individuellen Ebene tragen sie durch die Offenheit der Projekt-konzeption und des Arbeitsfeldes zur Klärung von persönlichen Interessen, zur Identitätsbildung und damit zur Persönlichkeitsentwicklung bei;
- auf der methodisch-didaktischen Ebene eröffnen sie neue Lernfelder und Lernarrangements (Lernen im sozialen Umfeld).

Die sozio-kulturellen Projekte haben in einem starken Maß die Diskussion um ehrenamtliche Arbeit, Bürgerengagement, Gemeinwesenarbeit belebt und damit den gesellschaftlichen Stellenwert von Arbeit, besonders Erwerbsarbeit, thematisiert. Die Entwicklung und Zukunft der Arbeitsgesellschaft ist

zur Zeit ein Thema mit sehr hoher gesellschaftspolitischer Brisanz. Nicht zufällig hat die Diskussion um neue Formen gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit oder Bürgerarbeit ihren Ausgangspunkt in den neuen Ländern. Sie bieten sich auch insoweit als Experimentierfeld an.

## **Zwischen Stabilisierung und Erneuerung**

Das *Leitungspersonal* von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften ist sehr unterschiedlichen und zum Teil auch widersprüchlichen Anforderungen ausgesetzt. Insbesondere die finanziellen Rahmenbedingungen der Gesellschaften unterliegen ständigen Veränderungen. Knapper werdende finanzielle Mittel und zeitlich eingeschränkte Spielräume lassen häufig keinen Raum für organisatorische und inhaltliche Zukunftsplanungen. Bewilligungszeiträume von vier Monaten für ABM eröffnen weder für die Organisationen noch für den einzelnen Menschen Perspektiven. Die vorhandenen innovativen Ansätze in den Beschäftigungsgesellschaften können in so kurzer Zeit nicht weiterentwickelt und systematisch verfolgt werden. Die Gesellschaften sollen für die Teilnehmenden in den Projekten als Brücken zum ersten Arbeitsmarkt dienen, der vor allem in den ländlichen Regionen kaum aufnahmefähig ist. Als betriebswirtschaftliches Ziel wird Kostenrechnung gefordert, die aber mit den sozialpolitischen Aufgaben nicht kompatibel ist. Die Paradoxien lassen sich fortsetzen:

- Um Zielperspektiven zu konkretisieren und Orientierungen zu vermitteln, sind mit dem Leitungspersonal Seminare zur Leitbildentwicklung der Organisationen durchgeführt worden. Diese Seminare haben wesentlich zur Selbstverständnisklä rung der Gesellschaften beigetragen. Allerdings ist dabei noch zu selten der Qualitätsaspekt diskutiert worden. Was heißt Qualität in und für Beschäftigungsgesellschaften, für den/die Träger und Gesellschafter, für das Arbeitsamt? Unter den Aspekten von Qualitätssicherung und von Qualitätsmanagement sind die aus dem produktiven Bereich übernommenen Begriffe „Kunde“ und „Produkt“ auch für diese Gesellschaften zu klären.
- Die Geschäftsleitungen der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften haben aufgrund der hierarchischen Struktur der Einrichtung starke Positionen. Das gewährleistet die Durchsetzung der angestrebten Ziele. Es erfordert aber ein hohes Maß an Kontrolle. Das wiederum erschwert die Nutzung des vorhandenen individuellen Potentials der Mitarbeiterinnen und die Übernahme von Verantwortung. Hier ein tragfähiges Gleichgewicht zwischen organisatorischer Zielverfolgung, Delegation von Verantwortung und Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Handlungsspielräume bereitzustellen gehört zur Kunst des Leitungspersonals und dient auch seiner Entlastung in der alltäglichen Arbeit.
- Unter den Prämissen des lebenslangen Lernens, der Informationsgesellschaft, des zunehmenden Wettbewerbsdrucks wie des Drucks zu Inno-

vationen ist das Leitungspersonal gezwungen, Leitung nicht nur zu verwalten, sondern ihre Organisation auf den Weg zur „lernenden Organisation“ zu bringen. Dies ist ein Anspruch, der gerade für die Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland an der Realität vorbeizugehen scheint. Im Zuge des Transformationsprozesses entstanden, erforderte dieser Transformationsprozeß Anpassungsleistungen in einem erheblichen Ausmaß und erfordert sie immer noch. Zwar wären Stabilisierungsphasen wünschenswert, die zur Identitätsbildung der Organisationen wie der Personen beitragen, doch der gesellschaftliche und der organisationspezifische Strukturwandel lassen ein Innehalten nicht zu. Um diesen Wandel nicht erleiden zu müssen, sondern ihn gestaltend und antizipierend mitzubestimmen, sind besondere Kompetenzen nötig: „Chaoskompetenz“, das heißt Bestehendes in Frage stellen, Verunsicherung nicht fürchten und Kreativität nutzen; „Ambiguitätstoleranz“, das heißt Unsicherheiten aushalten können; Veränderungsenergien der Mitarbeiterinnen freisetzen; Netzwerke des Wandels schaffen; Multiplikatoren suchen, die die Veränderungen unterstützen; die Selbständigkeit der Mitarbeiterinnen fördern, um so auf ein breiteres Spektrum von Kompetenzen zurückgreifen zu können. Die Einbindung der Mitarbeiterinnen in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse in Organisationen ist eines der wesentlichen Merkmale des „total quality management“. Unter dem Blickwinkel der Vorsorge-Perspektive sind alle Beteiligten für die Qualitätssicherung zuständig und sollten von einem „vorausschauenden Erfolgsbewußtsein“ getragen sein. Nicht nur die Leitung ist verantwortlich für die Qualität, sondern jeder Beschäftigte in der Organisation. Die veränderte Sicht erfordert von der Leitung Zuvorsicht, Akzeptanz und Vertrauen in die Mitarbeiterinnen. So notwendig es wäre, daß das Leitungspersonal die Funktionen als *change agents* übernimmt, so groß sind auch die strukturellen Hürden, die die Beschäftigungsgesellschaften dafür zu überwinden haben, wie zum Beispiel ihre geringe politische Akzeptanz, die finanzielle Planungsunsicherheit, unklare Zielvorgaben, eine hohe Personalfuktuation und ein Erfahrungshintergrund aus den ehemaligen DDR-Zeiten, der Selbstverantwortung und Veränderungsbereitschaft nicht als positive Eigenschaften bewertet.

## **Berufsfachliche Qualifikation versus Kompetenzerhalt**

Für die Fortbildung der *pädagogisch Tätigen* ist bei der Angebotsformulierung ein mehrstufiges Verfahren angewendet worden. Vor dem Hintergrund langjähriger Erfahrungen sind Fortbildungsmodule zusammengestellt worden, die in den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften diskutiert und dann an das Projekt zurückgemeldet wurden. Die Fortbildungen wurden gemäß der geäußerten Wünsche verändert und an die je spezifischen

Bedingungen angepaßt. Zu Beginn des Projektes wurden zusätzlich Curriculum-Konferenzen durchgeführt.<sup>3</sup> Anfangs orientierten sich die Bedarfe stark an traditionellen Themen wie erwachsenengerechtes Lehren und Lernen, Projektentwicklung und -management usw. Im Laufe des Projektes, als der Hintergrund der Projektmitarbeiterinnen wie auch ihre Vorgehensweise bekannt waren – das heißt, als die Personen vertraut waren –, wurden Weiterbildungswünsche geäußert, die den einzelnen Teilnehmenden auch als individuelle Person berücksichtigten. Dazu gehören die Seminare über Teamentwicklung, Zeitmanagement, Reflexion der Arbeit mit supervisorischen Anteilen.

- Die konkreten Fortbildungsbedarfe in Ost und West unterscheiden sich erheblich. In Ostdeutschland hat das pädagogische wie das Anleitungspersonal Maßnahmeverträge, das heißt, die Verträge laufen so lange, wie die Teilnehmerinnen in den Maßnahmen sind. Durch diesen ständigen Wechsel gibt es einen kontinuierlichen Bedarf an grundlegender Einführung zu erwachsenengerechtem Lehren und Lernen. Dieser Bedarf ist auch deswegen evident, weil das pädagogische Personal häufig nicht aus dem pädagogischen Bereich kommt. „Pädagogisch“ meint hier eher eine Funktions- und keine Berufsbezeichnung. Das Projekt konnte diesem Bedarf aus konzeptionellen und finanziellen Gründen nicht entsprechen.
- In den Einrichtungen des Westens sind erwachsenenpädagogische Kompetenzen zwar vorhanden, aber die praktische Umsetzung dieses theoretischen Wissens in den Weiterbildungsmaßnahmen läßt sich häufig nicht durchhalten. Das liegt zum einen an der Fülle des vorgegebenen fachlichen Stoffs, der zu vermitteln ist. Zum anderen liegt es an den veränderten Auffassungen von Lehren und Lernen. Wissensaneignung erfolgt zwar nicht ausschließlich, aber zunehmend über neue Formen, Orte, Arrangements und Medien des Lernens. Das Professionsverständnis des Erwachsenenbildners ist zwar um den Bereich der Lernberatung erweitert, aber nicht verinnerlicht worden. Die Erwachsenenbildner befinden sich dadurch in einem doppelten Dilemma. Von ihrem Professionsverständnis und den prognostizierten Veränderungen in bezug auf das Lernen her müßten sie ihre erwachsenenpädagogischen Ansprüche an das Lehren und Lernen verändern. Das braucht aber seine Zeit. Wenn ihnen dies dennoch gelingt, geraten sie mit den Vergabekriterien der Zuwendungsgeber in Konflikt, die bislang nicht an die gewandelten Erfordernisse angepaßt worden sind.
- Der hohe Stellenwert von Berufstätigkeit in der DDR hat nach der Wende auch die Weiterbildungsbereitschaft beflügelt, weil dadurch eine bessere Möglichkeit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt gesehen wurde. Diese Hoffnung hat sich – nicht nur in den ländlichen Regionen – als falsch herausgestellt. Für die am Arbeitsmarkt vorhandenen Arbeitsplätze gibt es genug qualifiziertes Personal. Zwar gibt es in einigen Re-

gionen einen bislang nicht zu deckenden Bedarf an spezialisierten Fachkräften, der aber quantitativ kaum zu Buche schlägt.

- In den Beschäftigungsgesellschaften werden nur wenige Tätigkeiten angeboten, die eine hohe Qualifikation erfordern. Dadurch wird Weiterbildung von denjenigen, die sie absolvieren sollen, verstärkt unter dem Aspekt des Defizits und damit einer Abwertung der bisherigen Qualifikation gesehen. Weiterbildung erfährt eine Instrumentalisierung, die ihre positive Wahrnehmung ins Gegenteil umschlagen läßt. Die hohe Erwerbsneigung der Menschen, deren Erfüllung nicht sichtbar ist, ist einer Resignation gewichen, die sich auf Zyklen von Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, unterbrochen von gelegentlichen Weiterbildungsmaßnahmen, eingestellt hat.
- Die Ergebnisse der seit einiger Zeit geführten Diskussion um Potential- und Kompetenzerhalt hat Eingang in viele Konzepte der beruflichen Weiterbildung gefunden. Neben der Vermittlung der notwendigen fachlichen Qualifikationen erhält berufliche Weiterbildung ein Aufgabenfeld, das eher der allgemeinen Bildung im traditionellen Sinn zukommt: Ziel ist es, die Teilnehmenden dahingehend zu unterstützen, daß sie durch die Stärkung der Person Handlungs- und Gestaltungsspielräume für sich entdecken und nutzen und so die Wirksamkeit ihres Tuns erleben können.

Voraussetzung für die Umsetzung von Konzepten des Kompetenzerhalts und des Empowerments sind veränderte Arbeits- wie Weiterbildungsstrukturen und ein erweitertes Verständnis von Arbeit. Partizipation, Stärkung der Eigenverantwortung, flache Hierarchien, Transparenz des Informationsflusses sind wesentliche Bedingungen.

- Besonders die Förderung der sozialen Kompetenz ist an handlungsorientierte Methoden gebunden, die die Person als Ganzes einbeziehen. Gegen diese Art der Vorgehensweise bestehen nicht nur bei den Teilnehmerinnen in den neuen Bundesländern Vorbehalte aufgrund ganz anderer Weiterbildungs- und Seminarerfahrungen. Auch in den alten Bundesländern gibt es gegenüber dieser Methodik Vorbehalte, da die Abgrenzung der beruflichen von der privaten Person zur individuellen Sicherheit gehört. Die Wirksamkeit, die Erfäßbarkeit und die Wertigkeit der Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen bedürfen jedoch noch einer genaueren Erforschung. Die bislang vorliegenden Ergebnisse sind nicht aussagekräftig genug.

## **Hoffungsträger „Regionale Vernetzung“**

In zwei Standorten haben wir *regionale Vernetzungen* unterstützt (Rheingau-Taunus-Kreis, Mecklenburg-Strelitz). Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen boten sich unterschiedliche Herangehensweisen an.<sup>4</sup> Aus den Erfahrungen läßt sich folgendes Fazit ziehen:



- Regionale Netzwerke haben dann am ehesten Bestand, wenn es gelingt,
  - daß die Beteiligten sich auf ein gemeinsam zu erreichendes Ziel einig-  
gen. Ein gemeinsames Ziel läßt sich am leichtesten dann formulieren,  
wenn es ein Leitbild für oder eine Vision von einer Region gibt, in die  
auch der soziokulturelle Lebenszusammenhang eingebunden ist. Dies-  
ses Leitbild ist nicht statisch zu sehen, sondern als Orientierung. Es  
kann sich im Laufe des Entwicklungsprozesses verändern, verschieben  
oder auch überflüssig werden.
  - daß für jeden Partner Raum genug bleibt, um auch eigene Interessen  
befriedigen zu können, und dadurch die Motivation zur Zusammen-  
arbeit aufrecht erhalten bleibt.
  - daß zwischen den Kooperationspartnern ein Klima des Vertrauens ent-  
steht.
- Entwicklungsprozesse haben eine eigene Dynamik und brauchen Zeit.  
Dies trifft auch auf den Aufbau von Netzwerken zu. Die vorgegebenen  
Planungszeiträume sind in der Regel zu kurz, um den Kooperationsstruk-  
turen Stabilität zu verleihen. Allerdings stellt sich auch die Frage, wann  
und wie lange derartige Strukturen gestützt werden müssen. Kurzfristige  
Kooperationen können eine gute Basis für spätere, gegebenenfalls län-  
gerfristig bestehende Netzwerke bilden.
- Regionale Netzwerke benötigen Moderatoren, die extern und neutral  
sind, das heißt keine eigenen regionalen Interessen vertreten. Dabei hat  
sich gezeigt, daß eine mittlere räumliche Distanz am sinnvollsten ist. Zu  
große Nähe kann die Netzwerke daran hindern, ihre Selbstverantwortung  
zu übernehmen. Zu große Distanz kann – besonders am Anfang – den  
Aufbau von Kooperationen erschweren, weil der Moderator als Binde-  
glied und Vermittlungsinstanz nicht häufig genug verfügbar ist.
- Der Aufbau regionaler Netzwerke wie regionaler Strukturentwicklung  
wird von den Beteiligten ausgesprochen selten unter Weiterbildungs-  
aspekten betrachtet. Dabei sind gerade hier Fortbildungen zu Projektkon-  
zeption und -management notwendig und sinnvoll. Zur Initiierung und  
Pflege von Netzwerken sind Moderationskenntnisse und -erfahrungen  
sowie Beratungskompetenz unerlässlich. Gerade Netzwerke mit Perso-  
nen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern und unterschiedlichen gesell-  
schaftlichen Bereichen (Sozialpartner, Unternehmen, Verwaltung, Poli-  
tik) müssen engagiert in der Sache, aber neutral gegenüber den Parteien  
geführt werden. Sie erfordern von den Moderatoren Feldkompetenz,  
Vermittlungs-(Übersetzungs-)fähigkeit zwischen den Kulturen sowie Fin-  
gerspitzengefühl. Berufliche Weiterbildung definiert hier ihre Potentiale  
bislang zu eng und sollte ihr Selbstverständnis erweitern.

Zusammenfassend läßt sich aus diesen Erfahrungen ableiten, daß berufliche Weiterbildung einen veränderten Stellenwert erhält. Aufgrund des massiven Strukturwandels kommt der Entwicklung von Identität eine besondere Bedeutung zu. Erwerbsarbeit spielt dabei nach wie vor eine wesentliche

Rolle. Selbstreflexion, Selbstvergewisserung und eigene Positionierung sind aber nur möglich unter Berücksichtigung des sozialen Umfeldes und der gesamtgesellschaftlichen Situation. Im Kontext dieser drei Ebenen hat auch eine zukünftige berufliche Weiterbildung ihr Aufgabenfeld.

#### **Anmerkungen**

- 1 Ich verwende die weibliche Form, weil an den Seminaren und Veranstaltungen überwiegend Frauen teilgenommen haben. Die Männer sind immer mit gemeint.
- 2 Die Vorgehensweise wird auf S. 80 ff. beschrieben.
- 3 Eine Beschreibung der Vorgehensweise ist auf S. 88 zu finden.
- 4 Vgl. S. 93 f.

## **Berufliche Weiterbildung ohne berufliche Zukunft?**

Die in der Überschrift formulierte Frage ist zwar nicht überholt, aber schon in vielen Varianten beantwortet worden. Erfahrungen aus Bildungsinstitutionen besagen, daß ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmer/innen an Weiterbildungsmaßnahmen einen Arbeitsplatz findet. Damit ist aber nicht gesagt, daß vorrangig eine Fortbildungs- und Umschulungs-Maßnahme (FuU-Maßnahme) für den Erhalt der Beschäftigung maßgeblich war. Eher ist es so, daß außer absolvierten Aus- und Fortbildungen vor allem die bisherigen Tätigkeiten und eventuelle spezifische Berufsprofile den Ausschlag geben. Schon aus diesem Grund ist es unzulässig, den Weiterbildungsinstitutionen die Arbeitsplatzvermittlung aufzubürden. Hier sind andere Vernetzungen nötig.

Bereits 1994 war absehbar, daß sich die Erwachsenenbildung mit den Folgen einer chancenlosen beruflichen Weiterbildung zu beschäftigen haben würde. In den neuen Bundesländern ist – was den gesellschaftlichen Status betrifft – eher eine Abqualifizierung durch Weiterbildung zu beobachten, von Aufstieg spricht niemand mehr (vgl. Gieseke 1994). Dies ist, aus der Qualifizierungsperspektive betrachtet, ein Novum. Man könnte sich sogar zu der Behauptung versteigen, daß Weiterbildung – zumindest im Sinne von Umschulung – im Westen bereits seit der Qualifizierungsoffensive in den 80er Jahren, aber spätestens seit den FuU-Maßnahmen, und auch in den neuen Bundesländern nicht mehr dazu dient, Qualifizierungsumschichtungen zu ermöglichen, um neuen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Weiterbildung konnte allenfalls für bestimmte Berufssparten im kaufmännischen Bereich eine Angleichung an westliche Bedingungen erreichen. Eine kritische Prüfung der Berufsbilder, auf die hin qualifiziert wurde, fand nicht statt.

Je mehr aber berufliche Weiterbildung nur für einen Teil der Adressaten die Aussicht auf einen Arbeitsplatz eröffnete, desto stärker wurde den Weiterbildungsinstitutionen die Verantwortung übertragen, für ihre Teilnehmer auch die Integration in den Arbeitsmarkt zu organisieren. Dadurch ist meiner Meinung nach ein gesellschaftlicher Mißbrauch der Weiterbildung entstanden, der jetzt z. T. dazu genutzt wird, berufliche Weiterbildung und Umschulung generell zu diskreditieren. Im Zusammenhang damit wurde auch die angebotsorientierte Planung in der Weiterbildung kritisiert. Selbstorganisierte Bildung sollte nun eine aussichtsreiche Alternative sei. Die Kritik hätte sich eher auf Arbeitsmarktpolitik richten sollen, deren Planung häufig keine verlässlichen Instrumente für sich verändernde Bedarfsentwick-

lungen zur Verfügung stellt. Auch von den Betrieben kam keine Hilfe, weil das entsprechende Wissen fehlte.

Erkennbar war dieser Stillstand in der beruflichen Weiterbildung daran, daß überwiegend – wenn man vom Computerbereich absieht – in konventionelle Berufe umgeschult wurde. Diese Tendenz der 80er Jahre konnte in den 90er Jahren durch die Entwicklungen in den neuen Bundesländern kaschiert werden. Hier gerieten die FuU-Angebote zu der großen institutionalisierten Sozialisationsinstanz für die neuen gesellschaftlichen Bedingungen im vereinten Deutschland. In diesen Qualifizierungsveranstaltungen wurden die Spielregeln des neuen systemischen Denkens der neuen Bundesrepublik erfahren.

Betriebliche Weiterbildung geht bereits seit langem andere Wege, sie hat nicht mehr die mit FuU-Maßnahmen angesprochenen Gruppen im Sinn und ist inzwischen in weiten Teilen allgemeine Weiterbildung geworden, die vor allen Dingen auf pädagogisches, psychologisches Wissen zurückgreift; auch die Betriebswirtschaft hat die Tendenz, verhaltensregulierende Wissensbestände zu vermitteln. Es geht um Managementwissen, um Verbesserung und Effektivierung von Arbeitsbedingungen. Der trainierende, nicht der analysierende Aspekt steht im Mittelpunkt. Betriebsinterne Fortbildungen dienen vor allem dazu, die Mitarbeiter/innen an betriebseigene Innovationen anzupassen.

Welche neuen Qualifikationen in der Dienstleistungsgesellschaft gefordert werden, ist noch nicht ausreichend nachgewiesen und wird noch nicht breit genug diskutiert. Baethge hebt aufgrund seiner Auswertung amerikanischer Literatur die vier grundlegenden Fertigkeiten „Abstraktionsfähigkeit, Systemdenken, Experimentierfähigkeit, Fähigkeit zur Zusammenarbeit“ (vgl. Baethge 1997, S.72) für die Positionswahrung in der Berufswelt hervor und ist damit auf große Resonanz gestoßen. Allgemeine intellektuelle und soziale Fähigkeiten stehen im Mittelpunkt. Berufsbilder lösen sich auf in Jobs, von denen mehrere im Laufe eines Berufslebens angenommen werden müssen; unabdingbar ist aber eine subjektive Kompetenzbasis, die ein hohes allgemeines Bildungsniveau voraussetzt. Erfahrungswissen ist bei vielen qualifizierten Beschäftigungen nicht mehr gefragt. Erfahrungslernen dient anderen Zwecken, die jenseits von Erwerbsarbeit liegen.

Man muß bereits nach diesen hier nur angedeuteten Tendenzen feststellen, daß die Segmentierungen in der Weiterbildung sich sukzessive auflösen, daß auch die Verwertungszusammenhänge für Weiterbildung nicht nur für die subjektive Perspektive sich weiter ausdifferenzieren. Es war meiner Meinung nach immer ein falscher Weg, Weiterbildung zum Praxisfeld der Arbeitsmarkt- oder Gesellschaftspolitik zu erklären. Der Eigen-Sinn von Weiterbildung und die unfunktionalisierbare Bedeutung lebenslangen Lernens für alle Bevölkerungsgruppen sind die entscheidende Grundlage, wenn ein Land in der Ideenproduktion (vgl. Miegel 1994) nicht zurückbleiben und damit seine Bedeutung unter den Industrienationen verlieren soll.

Die Zukunft gehört einer ausdifferenzierten allgemeinen Weiterbildung, die auf unterschiedlichem Niveau Angebote für Erwachsene macht. Hier sind Vernetzungen mit Betrieben und interdisziplinäre Auslegungen gefragt. Daneben wird sich der alltagsorientierte Angebotskatalog erweitern, und Beratungsanteile werden zunehmen. Gleichzeitig werden sich die kulturellen und die sozial-emotionalen Angebote ausdehnen. Erwachsenenbildung ist der Ort erweiterter Sozialisation und Kommunikation jenseits der Arbeit. Aber es wird nicht um Freizeit anstatt Arbeit gehen, sondern um Orientierung in der modernen Gesellschaft und um Qualifizierung für Tätigkeiten und Aufgaben auch außerhalb bezahlter Arbeit. Es könnte sich herausstellen, daß für selbstorganisierte Tätigkeiten, z.B. im Ehrenamt, spezielle Qualifikationen und für die berufliche Tätigkeit mehr allgemeinbildende Wissensangebote vonnöten sind.



## **Perspektiven aus der Sicht der Erwachsenenpädagogik**

Die Vertreter der Weiterbildung sollten sich in ihrer Entwicklungs- und Forschungstätigkeit von der Betrachtungsperspektive „hier die Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsentwicklungen, dort die Weiterbildung“ verabschieden und unter den heutigen Bedingungen eher die Frage stellen, was die berufliche Weiterbildung den Individuen gebracht hat, wenn sie ihnen schon keine Aussicht auf Arbeit vermitteln konnte. Welche empirischen Ergebnisse und neuen theoretischen Zugänge zum Eigen-Sinn von Lernprozessen gibt es, die sich nicht an Zukunftszielen orientieren, aber vielleicht gerade deshalb sehr viel über die Zukunft des Lernens aussagen?

Nicht nur für die neuen Bundesländer möchte ich in aller Kürze festhalten, worin aus erwachsenenpädagogischer Sicht die neuen biographischen Ressourcen liegen, die aus den beruflichen FuU-Maßnahmen mitgenommen werden. Erwachsenenpädagogen haben bisher zu sehr aus anderen Disziplinen ihr Wissen geschöpft, ohne das Bildungshandeln selber, die Perspektive der Lernenden, sich qualifizierenden Individuen, ausreichend zum For-

schaftsgegenstand zu erklären. Es entsteht der Eindruck, als benötigten deren Lernprozesse oder auch Fragen der Bildungsorganisation keine spezielle Aufmerksamkeit. Gerade ein Forschungsinteresse, das die Bildungsverläufe und die Lernergebnisse der Individuen stärker in den Blick nimmt, eröffnet eine erwachsenenpädagogische Perspektive über individuelle Entwicklungschancen im lebenslangen Lernprozeß. Dazu im folgenden für unser Thema wichtige Forschungsergebnisse:

- Ohne geistige oder körperliche Aktivitäten bilden sich die Fähigkeiten, die jedes Individuum erworben hat, zurück. Es wird deshalb nicht von ungefähr vom Potentialerhalt als neuer wichtiger Anforderung gesprochen. Wo keine tätige Auseinandersetzung stattfindet, herrscht Stillstand und Apathie, und im schlimmsten Fall führt das zu Verwahrlosung. Dies ist durch zahlreiche Untersuchungen zum Thema Arbeitslosigkeit belegt. Qualifizierung bewirkt individuelle Entwicklung, vermittelt neue Impulse und Kompetenzen, die auch bei nicht geradliniger Umsetzung zu werten sind. Die Beteiligung an FuU-Maßnahmen ist eine Aktivität, die Bedeutung für die Zukunft hat und dem Individuum neue Handlungsspielräume eröffnet. Alte Fähigkeiten und neue Qualifikationen werden hier miteinander verbunden (vgl. Gieseke/Jaudas/Pralle 1991) und ermöglichen es, nach neuen beruflichen Aktivitäten zu suchen. Auch in besseren Zeiten hat nicht jeder im neu erlernten Beruf gleich eine Tätigkeit gefunden, aber erst aus der biographischen Bearbeitung erwächst eine neue Perspektive.
- Schon in den 80er Jahren hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Untersuchungen im Bereich der beruflichen Frauenbildung gemacht, in denen der persönlichkeitsstabilisierende und das Selbstbewußtsein steigernde Wert beruflicher Bildung herausgearbeitet wurde. Eine neuere, noch nicht veröffentlichte Untersuchung über die Umschulung in den neuen Bundesländern unterstützt diese Position noch einmal. Der Weiterbildungsnutzen geht also weiter, als allgemein angenommen wird. Es ist aber meiner Meinung nach nicht hilfreich, spezielle Kurse zur Identitätssicherung und zum Selbstbewußtsein anzubieten. Solche Lernprozesse laufen mittelbar über Wachstumsprozesse ab, die allenfalls durch selbstreflexive Anteile begleitet werden können. Andernfalls erschöpft man sich in Larmoyanz oder bleibt im eigenen Erfahrungskreislauf stecken. Mit dieser Aussage ist natürlich nicht jede berufliche Fortbildung rehabilitiert, es wird nur festgestellt, wie weitreichend Lernaktivitäten auf das Individuum wirken und es verändern. Was man gelernt hat, kann einem niemand nehmen. Es ist die erziehungswissenschaftliche, erwachsenenpädagogische Perspektive auf den Tatbestand, die erklären hilft, wodurch das Individuum seine eigene Aktivität zurückgewinnt. Der Verlust an gesellschaftlichen Visionen, wie der Mensch zu sein habe, führt uns wieder zur Betrachtung des Menschen, wie er sich Zuschreibungen, Ansprüchen und Unterforderungen widersetzt. Es muß deshalb mit gro-

ßer Besorgnis zur Kenntnis genommen werden, daß die Teilnehmerzahlen in der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr um 40,9% zurückgingen (in den alten Ländern um 22,4%, vgl. Statistisches Bundesamt 1997). Hierin könnte sich eine Reaktion auf die andauernde Perspektivlosigkeit vieler Arbeitsloser zeigen. Die aktuelle Diskussion muß aus meiner Sicht zur Zeit immer doppelt ausgerichtet sein: Zum einen muß darauf hingewiesen werden, daß es auf dem Wege in die Dienstleistungsgesellschaft neuer Akzente in der beruflichen Weiterbildung bedarf, vielleicht auch – wie bereits angedeutet – einer neuen Verknüpfung mit allgemeinbildenden Anteilen. Zum anderen ist zu bedenken, daß sich zerstörerische soziale Prozesse freimachen können, wenn nicht mit neuen Ideen auf gesellschaftliche Diskontinuitäten und Friktionen durch Dauerarbeitslosigkeit reagiert wird.

- In den neuen Bundesländern machten nach der Wende Fortbildungsangebote in Beschäftigungsgesellschaften mit dem neuen bundesrepublikanischen Alltag vertraut. Banken und Versicherungen, neue Technologien, Rechts- und Verfassungsfragen, Lebensmittel, Umweltfragen etc. wurden auf dem aktuellen Stand diskutiert. Nicht Empfindungen, Erfahrungen und Gefühle wurden besprochen, sondern es ging um Kompetenzen im essentiell sich verändernden Alltag. Man versuchte, die hier vorhandenen Ängste abzubauen, indem man darüber redete und indem man lernte, sich in diesen Feldern zu bewegen. Vergleichbar hiermit wird es auch bei der Erschließung von Weiterbildungsbausteinen für den erwerbslosen Teil der Gesellschaft darum gehen, nach den inhaltlichen Substanzen zu suchen, die Handlungskompetenzen am Leben erhalten. Gegenwärtig ist für die Teilnehmer/innen in Beschäftigungsgesellschaften die Hauptsache, überhaupt eine Arbeit zu haben. Sie wollen in der Gesellschaft einen anerkannten Platz haben, für erhaltenes Geld eine adäquate Arbeit leisten. Lernen am Arbeitsplatz ergibt sich hier natürlich im ganz grundlegend gemeinten Sinn.
- Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, daß in den neuen Bundesländern das Weiterbildungsinteresse extrem hoch und die Bescheidenheit groß war und alle zumindest die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz hatten. Es ist verheerend, wenn sich eine gesellschaftliche Gefühlslage breit macht, daß alle Anstrengungen, Flexibilität, Weiterbildungsbereitschaft und Verzicht auf angemessene Arbeit nichts erbringen und auch subjektiv im Sinne des oben Beschriebenen kein Gewinn, keine Entwicklung und keine Zukunftsperspektive sichtbar wird. Zu häufig erleben nun besonders Frauen, daß sie trotz gleicher Qualifikationen und hoher Fortbildungsbereitschaft keine Chance bekommen. Nicht Leistungs-, sondern Vorurteilsstrukturen bestimmen die Wirklichkeit. In einer Gesellschaft, die die Arbeitslosigkeit als einen selbstverständlichen Bestandteil betrachtet (vgl. Offe 1994), geht es nur noch um soziale und politische Schadensbegrenzung. Die Beschäftigungsgesellschaften sind solche Projekte geschütz-

ter Arbeit, die unter der Prämisse „Hauptsache Arbeit“ tätig sind. Die gesellschaftliche Akzeptanz von hoher Arbeitslosigkeit geht mittlerweile in den Diskussionen einen Schritt weiter. Inzwischen wird offen diskutiert, daß man mit Refeudalisierungen in der Entwicklung bis hin zur Dienstbotengesellschaft rechnet. Für die Zukunft wird der autoritäre Staat als Folge von Globalisierung und der Verlust an individuellen und sozialen Gestaltungsrechten vorausgesagt. Aus meiner Sicht verdienen die emotionalen Bedingungen dieses Prozesses von lebenslangen Diskontinuitäten und die Rolle von Bildung darin besondere Beachtung.

- Weiterbildung aktiviert die bisherige Bildungsbiographie noch einmal neu. Das kann sicher nicht in jedem einzelnen Kurs erreicht werden, wohl aber durch Umschulungen und längere Fortbildungen. Fehlgelaufene Lernstrategien können hier neu bearbeitet werden. Gerade Erwachsene sind, was ihre Lernleistungen betrifft, häufig – und oft unbegründet – extrem verunsichert. Sie aktivieren aus der Schulzeit herrührende Ängste. Jede Qualifizierung entspringt so gesehen auch dem Wunsch, einen Neubeginn zu realisieren und dabei nicht dem Wiederholungszwang zu erliegen. Bildungsbemühungen sind Versuche, die Biographie noch einmal neu zu schreiben. Doch hier gibt es mehr Begrenzungen, als wir uns unter dem Anspruch des lebenslangen Lernens eingestehen möchten. Emotionale Umorganisationen verlangen andere Bearbeitungsformen als Bildung und Qualifizierung. Denn nicht nur die kognitiven Fähigkeiten, sondern auch die emotionalen Dispositionen steuern unser Bildungsverhalten. Die Möglichkeiten dafür sind vielfältig, sie müssen nur eine neue Attraktivität bekommen. Soziale und kognitive Fähigkeiten benötigen dabei gleiche Beachtung. Wer zu Höchstleistungen fähig ist, aber keine soziale Kompetenz besitzt und keine basalen ethischen Werte verinnerlicht hat, kann keine Leitungsaufgaben übernehmen. Nicht umsonst arbeitet die betriebliche Bildung schwerpunktmäßig in diesem Feld. Die vorgeschlagenen Wege scheinen aber in der jetzigen Form nicht sehr erfolgreich zu sein.

## **Zukunftsperspektiven**

Vorstellbar sind Entwicklungen, die von einem neuen Konzept der Arbeitszeitverkürzung und von einer neuen Organisation von Gemeinschaftsaufgaben in der Region oder im sozialen Umfeld ausgehen. Unternehmen könnten sich als soziale, kommunikative, karitative oder auch als handwerkliche Nonprofit-Organisationen qualifizieren. Aus dieser Perspektive könnte das Lernen im sozialen Umfeld als aus der gegenwärtigen Not geborenes Konzept angesehen werden, das die Wohlfahrt einer Region, die infolge der globalisierten Märkte nicht mehr staatlich reguliert und gesteuert werden kann, bei der Organisation ihrer Bedürfnisse unterstützt. Es gäbe dann Arbeit genug, und das Angewiesen-Sein auf andere bekommt in der individualisierten Gesellschaft eine besondere Bedeutung. Erwachsenenbildung



würde für die verschiedenen Nonprofit-Tätigkeiten in ganz neuen Formen qualifizieren. Sie würde zur Scharnierstelle sich wechselseitig unterstützender Systeme. Banken und Konzerne aus dem globalen Netz müßten dann eine Art Fonds vorhalten, um solche Auffangressourcen zu finanzieren und dadurch das soziale Umfeld zumindest auf einem regional verträglichen Level zu halten. Hier könnten Qualifizierungs- und Lernprozesse auch zu einem neuen kreativen Experimentieren führen – nichts anderes tun bereits die Arbeitsbeschaffungsgesellschaften, nur werden zur Zeit die ABM-Stellen aus den Versicherungsbeiträgen der Mitglieder der Bundesversicherungsanstalt für Arbeit finanziert. Aber auch für diese Vision muß eine Vielzahl von Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden. Wer aber kommt für die Lebenshaltungskosten auf? Können beispielsweise große Konzerne ganze Regionen erhalten? Ein neuer Arbeitsbegriff ist hier gefragt, wie er zum Teil bereits in den Beschäftigungsgesellschaften verwendet wird. Diese Entwicklungen verlangen eine neue Diskussion über Menschenwürde, Bildungsamkeit, Flexibilität und soziale Verantwortung. Die Grenzen zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung werden sich auflösen, und völlig neue Strukturierungen werden nötig sein. Gerade die neue Armut macht Qualifizierung und Bildung auf jedem Niveau zur entscheidenden Frage des Überlebens. Es wird ein Leben in den globalisierten Kontexten und ein Leben in den Regionen geben. Letzteres wird in Selbsttätigkeit neue Strukturmomente erhalten, ersteres folgt anderen Prämissen.

Es wird also in Zukunft darauf ankommen, Qualifizierung, Bildung und soziales Lernen auf hohem Niveau für alle in differenzierten Programmen und Angeboten zu sichern. Man wird sich Qualifikationen für Tätigkeiten, die nicht Erwerbsarbeit sind, aneignen müssen, und man wird allgemeine Bildung in neuen Berufsbereichen nutzen müssen. Das Weiterbildungskonzept muß sich aus der engen Bindung an eine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik lösen und ein eigenständiges Gewicht bekommen. Wenn es keine Arbeit mehr gibt, könnte es doch mehr Bildung und freie Eigenaktivität geben. Ist das eine Utopie?

#### **Literatur**

- Baethge, M. u. a.: Lernen für den Wandel. Wandel im Lernen, 2. Zukunftsforum Kompetenzentwicklung (QUEM-report, Heft 50), Berlin 1997
- Gieseke, W.: Weiterbildung in den neuen Bundesländern. In: Kaiser, A./Feuchthofen, J./Güttler, R.: (Hrsg.) Europahandbuch Weiterbildung, Teil A, 25.30.220, Neuwied u. a. 1994, S. 1–12
- Gieseke, W./Jaudas, J./Pralle, E.: Zweite Wahl? DV-Qualifizierung für arbeitslose Hochschulabsolventinnen, Oldenburg 1991
- Miegel, M.: Vollbeschäftigung – eine sozialromantische Utopie? In: Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit, hrsg. von der Alfred-Herrhausen-Gesellschaft für Internationalen Dialog, 2. Jahresskolloquium 17./18. Juni 1994, Stuttgart 1994
- Offe, C.: Vollbeschäftigung? Zur Kritik einer falsch gestellten Frage. In: Gewerkschaftliche Monatsheft, 45 (1994) 12, S. 796–806
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 1997. Einstellungen zur Rolle der Frau, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 1997

## **Es gibt keine Alternative zur identitätsstiftenden Erwerbsarbeit**

Die sich gegenwärtig in der Arbeitswelt vollziehenden Umbrüche werden charakterisiert durch tiefgreifende Veränderungen in den Personal- und Organisationsstrukturen der Unternehmen und sind sehr häufig mit einem zur Massenarbeitslosigkeit führenden Personalabbau verbunden. Schon wird vom Verschwinden herkömmlicher Erwerbsarbeit gesprochen, und dieser Vorgang wird als Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gefeiert. Dabei wird, so hat es zumindest den Anschein, die damit verbundene Arbeitslosigkeit als unabdingbare Konsequenz in Kauf genommen.

Das zunehmende Verschwinden von Erwerbsarbeit mit der Folge von Massenarbeitslosigkeit, das sicherlich aus dem grundlegenden Wandel im Arbeitssystem resultiert, sollte aber eher als Herausforderung begriffen werden, über neue Modelle und Wege zurück in die Arbeit, und zwar in die identitätsstiftende und die Lebensgrundlagen sichernde Erwerbsarbeit, nachzudenken. Dabei können die sich vollziehenden Wandlungsprozesse natürlich nicht ausgeblendet werden (vgl. Dehnbostel 1998).

Die Einführung neuer Technologien, Rationalisierung, Flexibilisierung und Kundenorientierung, Produktinnovationen und umfassende Qualitätssicherung, Anforderungen an ökologische Verträglichkeit von Produkten und nicht zuletzt eine zunehmende Internationalisierung der Produktion führen zu neuen Personal- und Organisationskonzepten. Begriffe wie Outsourcing, Lean production, Lean management, Telearbeit oder virtuelle Unternehmen sind Ausdruck der sich gegenwärtig vollziehenden Umbrüche. Begleitet wird dieser Prozeß von zunehmender Teilzeitarbeit, geringfügig Beschäftigten, Scheinselbständigkeit sowie wachsender Infragestellung flächendeckender tariflicher Regelungs- und Verhandlungsstrukturen.

Hinzu kommt in Ostdeutschland der tiefgreifende Transformationsprozeß mit seinen ökonomischen, politischen und sozialen Umwälzungen. Fast niemand in den neuen Bundesländern blieb bisher von diesen Umwälzungen unberührt, und alle Familienbiographien sind von erlebter und/oder erwarteter Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Ostdeutsche sind daher schon merkwürdig berührt, wenn von einer lohnenswerten Lebensperspektive jenseits der Erwerbsarbeit gesprochen bzw. ihnen empfohlen wird, ehrenamtlich im sozialen Umfeld zu wirken und diesen Prozeß dann noch mit Weiterbildung zu unterlegen. Unabhängig davon, daß sich vielfältige Aktivitäten im sozialen Umfeld vollziehen und ehrenamtliche Freizeitarbeit für viele

Ostdeutsche eine Selbstverständlichkeit darstellt, bieten sie doch für Menschen keine Alternative zur Erwerbsarbeit. Natürlich sind die Chancen, zurück in die Erwerbsarbeit zu gelangen, vor allem für Langzeitarbeitslose und Benachteiligte sehr unterschiedlich. Diese Perspektive aufzugeben führt einen Menschen, der arbeiten will und kann, letztlich in soziale Isolation; diese Hoffnung zu nähren ohne die entsprechenden Hilfen, Arbeit zu finden, ist aber ebenso demütigend und über einen längeren Zeitraum von dem einzelnen kaum zu ertragen. Daher muß letztlich Vertrauensschutz, zumindest auf öffentliche Unterstützung für Wege zurück in die Erwerbsarbeit, gewährt werden. Für die berufliche Weiterbildung bedeutet das, an ihrem traditionellen Verständnis, nämlich für eine Perspektive in der Erwerbsarbeit zu qualifizieren, festzuhalten und sich in dieser Hinsicht keinem Paradigmenwechsel zu unterwerfen. Dabei ist durchaus der Feststellung zuzustimmen, daß berufliche Weiterbildung „die strukturellen Veränderungen berücksichtigen und deren Auswirkungen in ihrer Planung integrieren (muß), wenn sie ihrem Selbstverständnis gerecht werden und nicht ohne berufliche Zukunft dastehen will“ (Brüning 1998, S. 5).

Wenn auch einem schnellen Abbau der Arbeitslosigkeit Grenzen gesetzt sind und in Ostdeutschland eher noch eine wachsende Tendenz mit zunehmender Langzeitarbeitslosigkeit zu verzeichnen ist, so hat sich dennoch in den zurückliegenden Jahren eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten herausgebildet bzw. weiterentwickelt, die dazu beitragen, eine dauerhafte Ausgrenzung ganzer Bevölkerungsschichten vom Arbeitsmarkt zu verhindern.

Nicht zuletzt gelang es, über berufliche Aus- und Weiterbildung die Chancen Benachteiligter zu verbessern, mittels innovativer Projekte in besonders benachteiligten Regionen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beizutragen, über den zweiten Arbeitsmarkt befristete Arbeitsmöglichkeiten zu eröffnen und Integrationsfirmen oder Sozialbetriebe zu gründen, die den von der Langzeitarbeitslosigkeit am stärksten Betroffenen einen sinnvollen Weg zur Reintegration in das Arbeitsleben eröffnen. (Es sei hier aber angemerkt, daß der Umfang der eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente bei weitem noch nicht ausreicht, um den gegenwärtigen und zu erwartenden Arbeitsmarktproblemen gegensteuern zu können.) Es sind vor allem die innovativen Anstrengungen in der Region im Zusammenwirken von Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern, durch Bildung regionaler Konsortien, durch die Verwirklichung arbeitsmarktorientierter Projekte in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und nicht zuletzt durch die Wirtschaft selbst (hier vor allem durch Existenzgründungen, Schaffung neuer Arbeitsplätze, Ausbilden über Bedarf und im Verbund), von denen der Prozeß der Reintegration getragen wird.

Nachfolgend sollen einige Erfahrungen dargestellt werden, die der Autor zum einen in seiner Tätigkeit am Innovationstransfer- und Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung, Schwerin, zum anderen im

Schweriner Ausbildungszentrum e.V. gewonnen hat und die ihn in der Überzeugung bestärken, daß die Potentiale einer auf die Erwerbsarbeit gerichteten Aus- und Weiterbildung bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind.

Unsere in den letzten Jahren durchgeführten Untersuchungen und vielfältigen Maßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern erbrachten, daß vor allem die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) ein wichtiges und unverzichtbares Instrument des Arbeitsmarktes darstellen. Unmittelbar zu Beginn dieses Jahrzehnts entstanden, sind sie trotz mancher gegenteiliger Prognosen und auch trotz mancher Schwierigkeiten (bedingt durch wechselnde Förderkonditionen, argwöhnische Beobachtung und Einflußnahme mancher Interessengruppen) heute in der ländlichen Struktur verankert und nehmen Einfluß auf die soziale, die kulturelle und die wirtschaftliche Entwicklung. Als Alternative zur Arbeitslosigkeit und als Impulsgeber für regionale Strukturentwicklung haben die BQG in den letzten Jahren dazu beigetragen, die sozialen Probleme des Strukturwandels zu mildern und Voraussetzungen für neue Beschäftigungsfelder in der Region zu schaffen. Dazu gehören insbesondere

- die Bereitstellung von – wenn auch zeitlich befristeten – Arbeitsplätzen mit sinnvoller regionalfördernder und bezahlter, den Lebensunterhalt sichernder Arbeit für große Personengruppen,
- der Motivationserhalt sowie die Verhinderung von Resignation und Selbstaufgabe bei großen Teilen der Bevölkerung, insbesondere im ländlichen Raum,
- der Erhalt von Kaufkraft und die Nachfrage nach vielfältigen Dienstleistungen für die Beschäftigungsgesellschaften selbst als wirtschaftliche Basis für eine Reihe in der Region bestehender kleiner und mittlerer Unternehmen (in diesem Sinne sind die BQG nicht nur Arbeitgeber des zweiten Arbeitsmarktes, sondern auch Auftraggeber für örtliches Handwerk und Gewerbe),
- die Entwicklung der Infrastruktur für weitere wirtschaftliche Belebung, beispielsweise in Bereichen der Umweltsanierung, Altlastenbeseitigung, Landschaftsgestaltung u.a.m., die geeignet sind, die Standortattraktivität zu erhöhen und damit zur Wirtschafts- und Fremdenverkehrsförderung beizutragen.

Ohne die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Potentiale von Beschäftigungsgesellschaften zu überschätzen, weisen sie zum Teil ein beträchtliches Potential für die Umsetzung struktureller innovations- und entwicklungsorientierter Projekte auf. Sie sind nicht nur sozialpolitisch motivierte Auffanglösungen, sondern können auch aktiv zur Umstrukturierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes beitragen sowie die regionale Entwicklung und die Mobilisierung der Arbeitskräfte befördern. Die nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten geführten Gesellschaften gewährleisten außerdem einen sozialen Rahmen und einen Lernraum, der den Sozialisationsbedingungen privatwirtschaftlich geführter Unternehmen ähnelt und

somit auch zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit im Sinne von Potentialerhalt beitragen kann.

Dennoch sind realistische Positionen notwendig, wenn es um Ziele und Umfang möglicher Förderung der in den Gesellschaften Beschäftigten geht. Resignative Einstellung bezüglich individueller Perspektiven, mangelnde Flexibilität, aber auch die aufgrund des Alters und der Vorbildung eingeschränkte Leistungsfähigkeit eines Teils der Beschäftigten erfordern ein dif-



ferenziertes Spektrum arbeitsmarktpolitischer und sozialpolitischer Maßnahmen, um die komplizierte Situation zu bewältigen. Weiterbildung kann dabei nur einen, wenn auch gewichtigen Faktor darstellen. Erfahrungen der Beschäftigten mit Weiterbildung, die am Bedarf vorbeigang und vor allem viele Teilnehmer binden sollte, führten zu zunehmender Abneigung gegen jegliche Art von Qualifizierung und demotivierten eher, als daß Entwicklungspotentiale freigesetzt wurden.

Immer wieder und schon seit Jahren wird in den Gesellschaften das Dilemma diskutiert, keinen Weiterbildungsbedarf artikulieren zu können. Nach wie vor gibt es auch seitens der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsforschung zu wenig Hilfen, sowohl für die Beschäftigungsgesellschaften, die ihren Teilnehmern Orientierung geben müssen, als auch für Bildungsträger, die sich damit neue Aufgabenfelder erschließen könnten, und auch für die Kommunen, um individuelle und regionale Perspektivlosigkeit überwinden zu helfen.

Dementsprechend gehen Projektkonzepte und Qualifizierungsmaßnahmen häufig sowohl an den Bedürfnissen der Beteiligten als auch an den

wirtschaftlichen Notwendigkeiten vorbei. Oft werden sowohl Leistungsfähigkeit und Qualifikationsniveau als auch vorhandene Interessen und Motive der Teilnehmer ungenügend berücksichtigt. Häufig werden Projektideen und ihre Realisierung nur von einzelnen, durchaus hochmotivierten Vertretern des Managements getragen. Diese Vorgehensweise bleibt aber nicht ohne Auswirkung auf den Erfolg der Projekte. Es ist zu vermuten, daß es bei einer solchen Vorgehensweise schwierig ist, solche Projekte zu kreieren, die zu neuen Existenzgründungen führen bzw. Wege in den ersten Arbeitsmarkt ebnen könnten.

Das Hauptziel der Gesellschaften liegt nicht im Erbringen von Produkten und Dienstleistungen, auch nicht in einer sozialverträglichen Abfederung des Strukturwandels, sondern vor allem in der Personalentwicklung ihrer Beschäftigten, also in einer arbeitsmarktlich sinnvollen Förderung der hier tätigen Arbeitnehmer. Darauf müssen sich nicht nur die Gesellschaften selbst, sondern auch die Kommunen und die Bildungsträger stärker einstellen. Für letztere kommt es darauf an, sich nicht nur darauf zu beschränken, die Nachfrage derjenigen zu befriedigen, die ihren Bedarf formulieren können, sondern in ihrem Bildungsmarketing auch neue Wege zu gehen, und gemeinsam mit Kommunen, Beschäftigungsgesellschaften und vor allem mit den Betroffenen selbst solche Tätigkeits- und Lernfelder zu finden, die ihnen helfen, Ausgrenzung zu überwinden und Anschlußperspektiven an den ersten Arbeitsmarkt zu finden. Ein von uns dazu erprobter Ansatz stellen die Findungsseminare statt, die wir in einer Reihe von Beschäftigungsgesellschaften durchgeführt haben (vgl. Schröder, o. J., Ernst/Reuther 1997).

Es ist offensichtlich ein charakteristisches Merkmal der Langzeitarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern, daß sich Beschäftigungsgesellschaften so nachhaltig etablieren konnten, gleichermaßen bedeutsam sind aber auch die anderen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente, vor allem die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie Maßnahmen außerbetrieblicher Ausbildung, insbesondere für sozial benachteiligte Jugendliche.

Die Bundesanstalt für Arbeit als öffentlicher Auftraggeber stellt dabei für die Bildungsträger einen Kunden dar, in dem sich gleichzeitig die Erwartungen und Zielsetzungen der Teilnehmer sowie die konkreten Qualifikationsanforderungen der Unternehmen bündeln. Um Bildungsdienstleistungen in diesem Segment zu erbringen und auch künftig Maßnahmen zu akquirieren, wird eine umfassende Qualitätssicherung immer wichtiger. Das betrifft insbesondere Maßnahmen der Benachteiligtenförderung und in enger Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt gestaltete Fortbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose.

Vielfältige interessante Konzepte und Ansätze werden dazu von Bildungsträgern entwickelt und umgesetzt. Sie sind vor allem dann erfolgreich, wenn es gelingt, rechtzeitig Kooperationsbeziehungen zu den künftigen

Nachfragern, also den Unternehmen, aufzubauen und den Teilnehmern durch umfassende Beratung, professionelle Sozialarbeit sowie enge Verbindung von betrieblichem und überbetrieblichem Lernen eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Nachfolgend sei dazu ein Beispiel aus dem Schweriner Ausbildungszentrum e.V. dargestellt.

Das hier entwickelte Konzept ist integriert in das Qualitätsmanagementsystem des Ausbildungszentrums und umfaßt entsprechend den von der Bundesanstalt für Arbeit vorgegebenen Kriterien die Gewährleistung von Input-, Prozeß- und Output-Qualität. Dabei gewinnt vor allem die Output-Qualität zunehmend an Bedeutung. Sie beschreibt die Ergebnisse der Maßnahme und umfaßt in erster Linie die erreichten beruflichen und persönlichen Entwicklungs- und Integrationsleistungen.

Wichtige statistische Daten sind die Prüfungsergebnisse, die Ausbildungsabbrüche und die Vermittlungsquoten in den offenen Arbeitsmarkt. Vor allem die strikte Ausrichtung der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auf die künftige Eingliederung in den Arbeitsprozeß stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeiter des Bildungsträgers. Sie hat Rückwirkung auf die Planung und Durchführung der Maßnahme, geht häufig auch über das Maßnahmensende hinaus und schließt Transferunterstützung in Form einer Nachbetreuung ein.

Um in diesem Segment die Professionalität zu erhöhen, hat das Schweriner Ausbildungszentrum zwei Integrationsbegleiter qualifiziert und eingesetzt. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Unterstützung der Teilnehmer beim Übergang von der Bildungsmaßnahme in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei zeigte sich schon frühzeitig, daß diese Betreuung nicht erst zum Ende der Maßnahme beginnen kann, sondern langfristig angelegt und letztlich in allen Phasen des Aus- und Weiterbildungsprozesses wirksam werden muß. Auf folgende Aspekte wird dabei besonders geachtet:

- Gestaltung eines Organisations- und Arbeitszeitregimes an der Einrichtung, das der betrieblichen Wirklichkeit nahekommt;
- Orientierung der beruflichen Bildung im Ausbildungszentrum an der beruflichen und betrieblichen Praxis;
- Herstellen eines engen Anwendungsbezugs der zu vermittelnden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten;
- Förderung extrafunktionaler Qualifikationen, insbesondere der Transferfähigkeit durch die Realisierung betriebsnaher Projekte in allen Phasen der Bildungsmaßnahme;
- Gestaltung transferorientierter Betriebspraktika, die eine Schlüsselstellung beim erfolgreichen Übergang in den offenen Arbeitsmarkt einnehmen.

Dieses Aufgabenbündel stellt natürlich hohe Anforderungen an die Integrationsbegleiter. Nach bisherigen Erfahrungen läßt sich ihr Kompetenzprofil (vgl. Sonntag/Schäfer-Rausser 1993) folgendermaßen charakterisieren:

## 1. Fachkompetenz

- *Fähigkeiten und Fertigkeiten*, hier insbesondere kaufmännische und gewerblich-technische Grundqualifikationen, die es ermöglichen, die Fertigkeiten der Maßnahmeteilnehmer realistisch einzuschätzen, betriebliche Arbeitsplätze zu bewerten und Impulse für die fachliche Ausbildung im Ausbildungszentrum zu geben;  
spezifische Fähigkeiten zur Integration außerbetrieblich ausgebildeter Jugendlicher in ein betriebliches Arbeitsverhältnis, Sorgfalt und Genauigkeit bei der Arbeitsausführung unter Nutzung der modernen Datentechnik.
- *Kenntnisse*, hier insbesondere Kenntnisse zur Integration sozial benachteiligter Jugendlicher und langzeitarbeitsloser Erwachsener, über das Arbeitsrecht sowie über Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen, Kenntnisse über Bildungs- und Personalmarketing und über Unternehmensakquisition;  
Kenntnisse über die Dynamik des regionalen Arbeitsmarktes.

## 2. Methodenzkompetenz

- *Denken und Problemlösen*, insbesondere Informationsbeschaffung und -verarbeitung, Beherrschen von Methoden der Arbeitsplatzanalyse, der Erstellung von Fähigkeitsprofilen sowie der Arbeitsbegleitung.
- *Kreativität*, so z. B. Einfallsreichtum beim Finden von Integrationsmöglichkeiten unter Nutzung der entsprechenden Förderkonditionen, Anwendung von Problemlöse- und Entscheidungstechniken bei der Vorbereitung und Gestaltung von Betriebspraktika, Interesse, auch neue, unkonventionelle Wege bei der Integration zu gehen, z.B. Existenzgründungen.
- *Lernfähigkeit*, vor allem die Fähigkeit, sich selbständig Kenntnisse zur Integration anzueignen, Quellen insbesondere zur regionalen Arbeitsmarktentwicklung sowie zu neuen technisch-technologischen Entwicklungen im Arbeitsfeld auszuwerten und die Ergebnisse in der Integrationsarbeit anzuwenden.

## 3. Sozialkompetenz

- *Kommunikation*, die Fähigkeit, einen umfangreichen Kommunikationsprozeß zwischen Ausbildern, Dozenten, Sozialpädagogen, Unternehmen und Teilnehmern in Gang zu setzen, Abstimmungsrunden zu moderieren, Zukunftskonferenzen mit Teilnehmern zu initiieren und zu gestalten, Beratungskompetenz, insbesondere Beratung und Unterstützung in der Anfangsphase der Berufstätigkeit, Hilfen bei der Vorstellung und Erstkontakten zu Arbeitgebern, Beratung bei der Anfertigung von Bewerbungsunterlagen;  
Kontakt- und Verhandlungsfähigkeit, einschließlich der Methoden der Telefonakquise;  
Überzeugungsfähigkeit im Umgang mit Unternehmen.



- *Kooperation*, die Fähigkeit, mit Institutionen, Ämtern, *Unternehmen* zusammenzuarbeiten und sich in regionale Netzwerke der Arbeitsmarktpolitik einzubringen;  
Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit in der Zusammenarbeit mit den Teilnehmern an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Profilierung und Professionalisierung der Integrationsbegleiter konnte durch eine vom Ausbilderqualifizierungszentrum Güstrow durchgeführte und von der IHK Rostock zertifizierte Fortbildungsmaßnahme wirksam unterstützt werden.

Der Einsatz der Integrationsbegleiter und die strikte Ausrichtung der Bildungsdienstleistung an den Qualitätsvorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit führten letztlich zu einem Vermittlungsschub, so daß im letzten Jahr im gewerblich-technischen Bereich über 80% der Maßnahmeteilnehmer, insgesamt 45% der Absolventen und Nachbetreuten, in Arbeit gebracht werden konnten.

Wichtig für die weitere Arbeit ist das Feedback, das wir in diesem Zusammenhang von der Arbeitsverwaltung, den Arbeitgebern und nicht zuletzt unseren ehemaligen Maßnahmeteilnehmern bekommen. Gerade diesem Anliegen dienen auch die jährlich stattfindenden „Treffen der Ehemaligen“.

Neben Geselligkeit und dem Wiedersehen mit noch in der Ausbildung befindlichen Kollegen, Integrationsbegleitern, Sozialpädagogen und Ausbildern stehen dabei immer die bisherigen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt der Diskussion. Dabei bestätigt sich immer wieder, daß es vor allem die ganzheitliche und intensive Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt durch den Bildungsträger war, die den Teilnehmern einen erfolgreichen Übergang ermöglichte.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, daß eine auf diese Weise angelegte Hilfe zur Arbeit, die an den Interessen der Unternehmen anknüpft, geeignet ist, Barrieren in den Unternehmen zu überwinden und zusätzliche Arbeitsplätze zu erschließen. Wir haben nämlich die Erfahrung gemacht, daß zu den zwar nicht wichtigsten, aber durchaus ins Gewicht fallenden Gründen, warum Betriebe nicht ausbilden bzw. auch neue Mitarbeiter nicht einstellen, die Befürchtung steht, den daraus resultierenden Anforderungen an Personalauswahl, Personaleinstellung und Personalentwicklung nicht gewachsen zu sein. Ein weiterer Aspekt, der im Kontakt mit Unternehmen deutlich beobachtbar ist, besteht darin, daß es ihnen an gut ausgebildeten Fachkräften mangelt und diese trotz der Massenarbeitslosigkeit auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Offensichtlich könnte eine Reihe der Arbeitslosen von diesem Personalbedarf profitieren, wenn es gelänge, sie schnell und arbeitsplatzorientiert zu qualifizieren. Anstelle eines Rückzugs aus der arbeitsplatzbezogenen und in die Erwerbsarbeit führenden Qualifizierung sind eher neue Formen und Konzepte zur Stärkung beruflicher Bildung in engem Bezug zum Arbeitsmarkt und den Unternehmen in der Region gefragt.

Ein solches Konzept stellt auch die Aus- und Weiterbildung im Verbund dar, die im Schweriner Ausbildungszentrum e.V. im Rahmen eines durch das Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten und durch Bund und Land geförderten Modellversuchs durchgeführt wird. Seit dem 1. Februar 1996 führt das Schweriner Ausbildungszentrum im Verbund mit kleinen und mittleren Unternehmen den Modellversuch „Erprobung des integrativen Zusammenwirkens von betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprozessen (IZAW)“ durch. Inzwischen ist ein Aus- und Weiterbildungsverbund entstanden, der sich durch eine hohe Dynamik und weiteres Wachstum auszeichnet. Dazu trug vor allem die aktive Kommunikationspolitik des Schweriner Ausbildungszentrums bei, mit der es gelang, immer mehr kleine und mittlere Unternehmen in der Region vom Wert beruflich-betrieblicher Aus- und Weiterbildung zu überzeugen und für eine Aus- und Weiterbildung im Verbund zu gewinnen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Frühjahr 1998) haben sich 35 Unternehmen mit 83 Auszubildenden und über 40 Teilnehmern in Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen vorwiegend in den industriellen Metall- und Elektroberufen sowie im Kunststoffbereich im Kompetenzverbund zusammengeschlossen und auf diese Weise neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze geschaffen. Allen Unternehmen gemeinsam ist, daß sich in ihnen tiefgreifende technische, organisatorische und personelle Wandlungsprozesse vollziehen, die eine zielgerichtete und planmäßige Personalentwicklung notwendig machen. In diesem Sinne hat sich das Schweriner Ausbildungszentrum als Verbundzentrum rechtzeitig auf die Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen eingestellt. In seinem Marketing- und Beratungskonzept knüpft es an dem tatsächlich vorhandenen Aus- und Weiterbildungsbedarf an und entwickelt gemeinsam mit den Unternehmen Bildungsmaßnahmen nach dem Grundsatz: „Soviel wie möglich im Betrieb, soviel wie nötig im Ausbildungszentrum“.

Ein typischer Partner in diesem Verbund ist z. B. ein im Jahr 1992 gegründetes Maschinenbauunternehmen. Das Werk verfügt über die modernste CNC-Technik und zeichnet sich durch hohe Qualität in der Fertigung für Guß- und Stahlbearbeitung aus. Mit 36 Beschäftigten verfolgt es nach Übergabe eines neuen Investitionsvorhabens weiter zielstrebig einen kontinuierlichen Wachstumskurs. Die Firma ist davon überzeugt, daß man in Aus- und Weiterbildung, Produktentwicklung und neue Fertigungsverfahren investieren muß, um heute und erst recht in Zukunft auf den internationalen Märkten bestehen zu können. Der Betriebsleiter sagte dazu: „Die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird auch in der Perspektive von den Begriffen Qualifikation und Qualität geprägt. Wir stellen uns daher die Frage, wann bzw. wie wir mit einer eigenen Berufsausbildung beginnen können. Das ‚Wie‘ konnten wir nicht allein lösen. Daher kam uns das Angebot zur Verbundausbildung gerade recht. Auf dieser Grundlage konnten wir uns für eine eigenständige Berufsausbildung entscheiden. In Schwerin

werden unseren sechs Auszubildenden in guter Qualität die Grundlagen vermittelt. Wir können sie dann ganz spezifisch ausbilden.“

Die Zusammenarbeit mit diesem Unternehmen, die bereits 1995 begann, hat sich inzwischen gut entwickelt und schließt jetzt auch die gemeinsame Arbeit an ausbildungsgerechten Betriebsaufgaben ein. In diesem Sinne entstand ein gemeinsames Aus- und Weiterbildungsspektrum, das auch für die Zusammenarbeit mit vielen anderen Verbundunternehmen typisch ist.

Die Beziehungen des Schweriner Ausbildungszentrums zu den Unternehmen der Region basierten schon von Beginn an auf zwei Säulen: zum einen die berufliche Erstausbildung, zum anderen die berufliche Weiterbildung in Form von Aufstiegsfortbildung, beispielsweise im Rahmen der Meisterqualifizierung, in Form von Fortbildungsmaßnahmen vor allem auf technisch-technologischem Gebiet und in Form von Umschulungsmaßnahmen zur Bewältigung des betrieblichen Strukturwandels.

Die neue Qualität, die im Modellversuch erreicht wurde, besteht in der Verknüpfung von Aus- und Weiterbildungsprozessen im Unternehmen mit Unterstützung eines Ausbildungszentrums. Der so entstandene Verbund hat auf der Grundlage von Bedarfsanalysen differenziert zu entscheiden, welche konkreten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit welchen Prioritäten durchzuführen sind. Dabei wurden unterschiedliche Wege beschritten. Der erste Weg bestand vor allem darin, daß Betriebe durch ihre Erfahrungen mit der beruflichen Erstausbildung im Verbund und die daraus gewachsene Verbindung zum Bildungszentrum angeregt worden sind, auch Weiterbildungsangebote nachzufragen. Auf einem zweiten Weg haben gemeinsam mit dem Ausbildungszentrum geplante und im Lernortverbund durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen Unternehmen dazu gebracht, in die *Verbundausbildung* einzusteigen.

Nach wie vor hat nicht zuletzt aus bildungspolitischen Gründen die gemeinsame Schaffung von Ausbildungsplätzen Priorität im Verbund, aber zunehmend gewinnt auch die Weiterbildung an Bedeutung. Dabei kristallisieren sich zwei Schwerpunkte heraus:

- Zum einen ist es die Fortbildung der betrieblichen Mitarbeiter selbst, hier insbesondere der Erwerb von Zusatzqualifikationen, z. T. in unmittelbarer Verknüpfung von Aus- und Weiterbildungsprozessen,
- zum anderen sind es die im Verbund mehrerer Unternehmen mit dem Ausbildungszentrum entwickelten Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose, die sich vor allem durch Lernen in der betrieblichen Praxis auszeichnen und sehr gute Chancen für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt eröffnen. Das Besondere an dieser Maßnahme ist, daß hier auch ein Austausch der Teilnehmer unter den Unternehmen erfolgte und so die Lernbedingungen wesentlich optimiert werden konnten.

Letztlich trugen diese Weiterbildungsmaßnahmen dazu bei, die Erfahrungsbasis in der Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen zu

erweitern und auf die Konzipierung neuer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu übertragen.

Die dem Strukturwandel innewohnenden vielfältigen Schwierigkeiten, die Suche nach Konzepten zur Verhinderung bzw. Verminderung der massenhaften Ausgrenzung Erwerbsfähiger vom Arbeitsmarkt lassen bei allen Betroffenen, bei Trägern arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und bei regionalen Entscheidungsträgern die Erkenntnis reifen, daß es einer engen Verbindung von regionaler, wirtschaftlicher, sozialer und individueller Entwicklung bedarf, um diese Probleme zu lösen. Das schließt zum einen die Erkenntnis ein, daß bei der Suche nach Wegen in die Erwerbsarbeit an der verstärkten Partizipation der Betroffenen selbst kein Weg vorbeiführt. Zum anderen sind auch neue Kooperationsformen zwischen den verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarktes erforderlich, insbesondere zwischen den Kommunen, den Trägern arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, den Unternehmen sowie den öffentlichen und privaten Bildungsträgern. Dabei handelt es sich grundsätzlich um eine neue Herangehensweise, bei der die isolierte Betrachtung aus institutioneller Perspektive zugunsten unkonventioneller, funktionaler Lösungsansätze überwunden werden muß. Bereits heute trifft dies für die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Anbietern in der Aus- und Weiterbildung zu, wie aktuelle Untersuchungen und Modellversuche zu Aus- und Weiterbildungsverbänden belegen (vgl. Reuther/Weiß/Winkels 1996). Dabei kommt es für Bildungsträger darauf an, ihre Arbeit mit den Unternehmen auch im Segment Integrationsbegleitung und Eingliederung in den offenen Arbeitsmarkt zu verstärken, indem sie

- den Pool von kleinen und mittleren Unternehmen als Praktikumpartner und potentielle Arbeitgeber für ihre Absolventen ständig aktualisieren und erweitern,
- die Arbeit mit den Unternehmen vom Erstpraktikum bis zum beruflichen Einstieg kontinuierlich ausgestalten,
- die Arbeitsverhältnisse insbesondere in der Startphase begleiten und stabilisieren,
- die Bildungsmaßnahmen stärker auf die Herausbildung von Transferfähigkeit, Mobilität und Flexibilität der Teilnehmer orientieren, um auf diese Weise den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und zur Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten beizutragen.

## Literatur

Brüning, G.: Innovative Konzepte in der beruflichen Weiterbildung, Frankfurt/M. 1998

Dehnbostel, P.: Erfahrungslernen und Erfahrungswissen in modernen Arbeitsprozessen unter besonderer Berücksichtigung der Instandhaltung. In: Pahl, J.-P. (Hrsg.): Instandhaltung, Arbeit-Technik-Bildung, Seelze-Velber 1998

Ernst, H./Feist, A.: Potentiale von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften im ländlichen Raum, Schwerin/Neubrandenburg 1994

- Ernst, H./Reuther, U.: Auf dem Weg zum lernenden Unternehmen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, II/97, Frankfurt/M. 1997, S. 34–37
- Gesprächskreis Arbeit und Soziales: Arbeit zwischen Markt und Staat, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1997
- Grimm, E./Stieler-Lorenz, B.: Qualifikation und Langzeitarbeitslosigkeit (QUEM-report, Heft 32), Berlin 1995
- Müller, Ch.: Beschäftigungsgesellschaften, Bonn 1992
- Reuther, U./Weiß, R./Winkels, S.: Kundenorientierung in der Weiterbildung – Neue Formen der Kooperation zwischen Betrieben und Bildungsträgern, Köln 1996
- Reutter, G.: Berufliche Bildung als regionaler Standortfaktor. In: Dobischat, R./Husemann, H. (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Region, Berlin 1997, S. 15–24
- Schröder, J.: Ideenfindungsseminare – ein Baustein zur Erarbeitung selbstbestimmter sinnvoller Tätigkeitsfelder, Schwerin o. J.
- Sonntag, K./Schäfer-Rauser, U.: Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (1993), 37 (N.F.11) 4

## **Was leisten außerbetriebliche Weiterbildung und Projekte geförderter Arbeit für den Erwerb von Handlungskompetenz?\***

Nach wie vor bietet die Beobachtung von Arbeitsmarkt und beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern wichtige Einsichten in die Möglichkeiten und Folgen der rigorosen sozialen und wirtschaftlichen Umstrukturierungen für die Persönlichkeitsentwicklung der dort lebenden Menschen. Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitslose wird mit Anliegen befrachtet, die weit über das konventionelle Verständnis von Bildungsaufgaben hinausreichen. Zu einem Teil ist sie damit überfordert, zum anderen Teil erlebt sie selbst eine qualitative Weiterentwicklung.

Berufliche Weiterbildung kann keine wirtschaftlichen Strukturen schaffen, sie ist auch keine Arbeitsvermittlung, keine Einrichtung der Sozialarbeit, und sie eignet sich nicht als Beschäftigungstherapie für vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzte. Sie weitet andererseits ihr Aufgabenfeld aus, nimmt Elemente allgemeiner, kultureller und politischer Erwachsenenbildung in sich auf, richtet sich in ihren Zielsetzungen stärker auf die Entfaltung einer komplexen Handlungsregulationsdisposition (Kompetenz) bei den Teilnehmern aus – nicht nur auf Vermittlung spezifischen Fachwissens –, und sie wird tendenziell vom speziellen Bildungsanbieter zu einem Dienstleister für Personen, Gruppen und Organisationen mit Bildungs-, Beratungs- und Moderationsfunktion.

Angesichts des bedrohlichen Rückgangs der Erwerbsarbeitsplätze und der fortschreitenden Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse in den Unternehmen, denen sich die Beschäftigten stellen müssen, zeigt sich immer stärker eine qualitative Differenzierung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung, die die qualifikatorische Kluft zwischen Beschäftigten und Nichtbeschäftigten vergrößert.

In dem Maße, in dem es Unternehmen in Ostdeutschland gelingt, sich am Markt zu etablieren, wird die betriebliche Weiterbildung verstärkt auf Innovation gerichtet, entstehen im Prozeß der Arbeit häufiger anspruchs-

---

\* Dem Beitrag liegen Erkenntnisse und Erfahrungen aus einem vom BMBF geförderten Projekt „Gestaltung von Lernprozessen in betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung zur Entwicklung beruflicher Kompetenz“ zugrunde.

volle Lernvorhaben, wird Weiterbildung differenzierter und personenbezogener. Die außerbetriebliche Weiterbildung läuft dagegen Gefahr, überwiegend niedrige oder auf dem Arbeitsmarkt wenig verwertbare Qualifikationen zu vermitteln.

Die sich noch schwach entwickelnde mittelständische Wirtschaft konnte die freigewordenen Arbeitskräfte auch nach Fortbildung oder Umschulung keineswegs aufnehmen. Sie hatte selbst mit außerordentlichen Wachstumsschwierigkeiten zu kämpfen, das heißt auf dem Markt Fuß zu fassen, da ihr große Unternehmen fehlten, für die sie als Zulieferer und Spezialanbieter tätig werden konnte. So war sie in Personalfragen zu einem rigorosen Sparkurs sowohl hinsichtlich der Zahlen als auch der qualifikatorischen Zusammensetzung der Beschäftigten gezwungen. Im gewerblich-technischen Facharbeiterbereich konnte sie zudem bisher auf vorhandene qualifizierte, beruferfahrene Kräfte zurückgreifen.

Auch die flächendeckenden Weiterbildungsmaßnahmen für kaufmännisch-verwaltende Grundqualifikationen führten mehrheitlich nicht in ein Beschäftigungsverhältnis, weil in diesem Qualifikationssegment sich gerade nicht die Hauptentwicklung des Dienstleistungssektors vollzieht, sondern diese einfachen Tätigkeiten erneut einem starken Rationalisierungsdruck unterliegen.

Die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung mußte auf diese Entwicklungen reagieren und hat sich in den letzten Jahren beträchtlich verändert. Zunächst wurden durch Reduzierung der Finanzierung Maßnahme- und Teilnehmerzahlen abgebaut. Gleichzeitig veränderten sich die Weiterbildungsangebote und differenzierten sich weiter aus. Sie sind nun stärker an regionale Wirtschaftsentwicklungen gebunden. Es wird versucht, auf den erkannten Bedarf existierender Unternehmen und möglicher Nischen am Arbeitsmarkt hin weiterzubilden. Vorrangig sollen auf Grundqualifikationen bestimmte Zusatzqualifikationen aufgesetzt werden.

Eine Schlüsselfrage für die Qualität der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung ist das Erfassen und Verarbeiten der Veränderungen in den Unternehmenskonzepten und den daraus resultierenden Anforderungen an die Arbeitnehmer. Im Alltag sind diese Veränderungen in Ostdeutschland für die Weiterbildner, die außerhalb von Unternehmen arbeiten, schwer zu erkennen, da bei weitem nicht überall eine Abkehr von alten Produktions- und Dienstleistungskonzepten erfolgt ist. Die Forderung, für eine moderne berufliche Handlungskompetenz, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz einschließt, aus- und weiterzubilden, dringt erst allmählich vor, da der Druck der Praxis in diese Richtung nur mit Verzögerung wirkt und auch die potentiellen Arbeitnehmer die Bedeutung dieser Kompetenzen nur zum Teil erfassen. Diese Neuorientierung hat gerade erst begonnen, ihre Realisierung wird das Gesicht der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung weiter verändern.

## **Außerbetriebliche Fortbildung und Umschulung**

Quantitativ stehen Vollzeitkurse, die auf einem vorhandenen Beruf aufbauend weiterbilden oder auf einen neuen Beruf durch Umschulung – mit Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder Handwerkskammer (HWK) – vorbereiten, weiter vornan. Verändert hat sich die Situation der Teilnehmer. In der ersten Hälfte der 90er Jahre schloß die berufliche Weiterbildung häufig direkt an die Kündigung des Arbeitsverhältnisses an, in größerem Umfang waren die Teilnehmer durch günstige Kurzarbeitergeldregelungen noch finanziell abgesichert. 1991 waren 46% vor der Teilnahme an Kursen zur beruflichen Weiterbildung ohne Arbeit, 1993 schon 75%, und heute sind über 90% der Teilnehmer vorher arbeitslos.

Gegenwärtig werden tendenziell Fortbildungen mit immer weniger Unterrichtsstunden bevorzugt. Sie sollen an vorhandene berufliche Kenntnisse anknüpfen, sie auffrischen und aktualisieren.

Kurzzeitmaßnahmen tendieren dazu, daß eine forciert auf Kenntnisse orientierte Anpassung an aktuelle Standards vorgenommen wird, also bestenfalls der Wissensanschluß hergestellt wird, ohne einen qualifikatorischen Vorsprung anstreben zu können. Die Position für den Arbeitsmarkt wird nicht grundlegend verbessert.

Der konkrete Arbeitsmarktbezug reicht vor allem dann nicht aus, wenn nicht im Kontext eines Unternehmens gelernt werden kann. Es fehlt dann meist neben den praxisnahen Übungsmöglichkeiten vor allem der Anschluß an die Arbeitserfahrungen unter aktuellen Bedingungen.

Standardisierte Kurse, die Einführungen anbieten und hauptsächlich Theorie vermitteln, sind zwar zurückgedrängt worden, wo sie jedoch noch vorhanden sind, bringen sie keinen qualifikatorischen Schub, da ihnen die Handlungsorientierung fehlt und nur eine Wissensüberschau gegeben wird. Diese Kurse haben vor allem den Ruf von Beschäftigung und Aufbewahrung Arbeitsloser mittels organisierter Weiterbildung hervorgebracht und konserviert.

Die Kritik von Teilnehmern, aber auch aus der Wirtschaft ist berechtigt, wenn sie eine einseitige theoretische Ausbildung ohne ausreichende Übungsbestandteile und eine ungenügende Ausrichtung am aktuellen Bedarf der Wirtschaft in der jeweiligen Region bemängelt – selbst wenn die Einstellungsbereitschaft als äußerst zurückhaltend beurteilt werden muß. Es kann aber, und hier liegt oft der konzeptionelle Mangel, nicht bei einer technologisch ausgerichteten Anpassung für allgemein definierte Arbeitsplätze in klassischen Berufen bleiben, für die standardisierte Ausbildungsprogramme vorliegen.

Ein Element positiver konzeptioneller Veränderung ist darin zu sehen, daß in einem kleineren Teil der Angebote neu definiert wurde, wovon die zu erreichende Handlungskompetenz bestimmt sein soll. Ausgangspunkt sind in Kooperation mit Kammern und Unternehmen entstandene Analy-



sen zu aktuellen und zu erreichenden Anforderungen aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern – Fertigung in verschiedenen Branchen, Büro- und Verwaltungstätigkeit, produktionsnahe Dienstleistungen, Managementaufgaben in kleineren Unternehmen, Verbänden, Institutionen. Mehr und mehr Weiterbildungsanbieter erkennen, daß die auszuübenden Tätigkeiten verschiedene, bisher voneinander getrennte Arbeitsplätze beinhalten. Die dafür notwendigen Wissens- und Könnensbestandteile müssen neu festgelegt werden. Es entstehen komplexere Arbeitsplätze, die nicht mehr der alten großbetrieblichen Arbeitsteilung unterliegen. So sind Verwaltungs- und Beratungsaufgaben in einem Arbeitsplatz vereint – zum Beispiel in der Sozialarbeit von Verbänden und Einrichtungen oder in der Kombination von Produktentwicklung und Marketing in kleinen Industriebetrieben oder auch bei der in Kleinbetrieben schon fast legendären „Alleinkraft fürs Büro“. Für die dieser veränderten Situation angepaßten Programme gilt, daß in der Regel ausgewiesene Grundqualifikationen vorausgesetzt werden, die in unkonventioneller Weise erweitert werden sollen.

Ein bezeichnendes, wenn auch extremes Beispiel dafür ist eine juristische Grundausbildung für Ingenieure in einer relativ kurzen, kompakten Bildungsmaßnahme mit anschließendem Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit fortlaufender berufsbegleitender Weiterbildung. Die Einarbeitungszeit wird degressiv gefördert. Diese unkonventionelle Kopplung von Qualifikationen fand entsprechenden Zuspruch von Unternehmen, die Mitarbeiter mit solchen Doppelqualifikationen suchen. Das Projekt läuft erfolgreich.

Eine andere Weiterentwicklung von Fortbildungskursen besteht in der Spezialisierung von Qualifikationen für sich rasch entwickelnde Erfordernisse an speziellen Arbeitsplätzen – quasi in Nischen auf dem Arbeitsmarkt. Zu nennen sind hier neue Verfahren der Werkstoffprüfung (nur zu realisieren in Kooperation mit einem wirtschaftsnahen Forschungsinstitut), moderne instrumentelle Analytik – um zwei Fortbildungen für hochqualifizierte Arbeitnehmer zu nennen -, aber auch Elektronikschrottreycling, Vermessungstechnik, Einrichtungsberatung und andere.

Als dritte Richtung muß die ausgeprägtere Regionalspezifität erwähnt werden, zum Beispiel werden für Tourismus, Gastronomie, ökologische Wirtschaftsweisen, Dorfentwicklung Fortbildungen aufgelegt.

Alle diese Veränderungen sind Annäherungen an den realen Arbeitsmarkt mit seinen Risiken und engen Grenzen, aber auch raschen Entwicklungen. Das Beschäftigungsproblem kann auf diese Weise in absehbarer Zukunft nicht gelöst werden, es werden aber Ressourcen für partielle individuelle Lösungen erschlossen.

Die Fortbildungen werden teilweise individueller, das Zusammenwirken mit Betrieben, Dienstleistungseinrichtungen, Verwaltungen, Verbänden und Vereinen wird direkter, um die erforderlichen praktischen Bestandteile der

Weiterbildung zu sichern, bis hin zur Übernahme von Praktikanten in Beschäftigungsverhältnisse.

So verzweigt sich die außerbetriebliche berufliche Fortbildung in einen stärker innovatorischen Teil mit interessanten Experimenten und einen Teil mit konventionellen Kursen, die mehr und mehr sozialpolitische Funktionen angenommen haben. Daraus ergeben sich unterschiedliche Chancen am Arbeitsmarkt mit einer Vertiefung der Segmentationslinien zwischen Beschäftigten und Nichtbeschäftigten.

Für die Veränderungen in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung ist es wichtig, genauer zu bestimmen, welche Teilnehmer gegenwärtig in diesen Kursen sitzen. Was kennzeichnet ihre Erwerbsbiographie vor allem seit der Wende?

Zunehmend sind Teilnehmer mit mehrfach unterbrochener und veränderter beruflicher Tätigkeit anzutreffen. Diese Unterbrechungen und Veränderungen waren überwiegend nicht selbstgesteuert, sondern bedingt durch Entlassungen oder Konkurse. Sie haben in besonderem Maße instabile Nachwendearbeitsverhältnisse kennengelernt oder bereits eine Karriere in verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen hinter sich. Eine Erosion der vorhandenen beruflichen Qualifikation hat eingesetzt. Das gilt für alle Qualifikationsstufen – vom Akademiker bis zum angelernten Arbeiter. Formale und reale Qualifikationen gehen für sie angesichts der raschen Entwicklungen in den meisten Branchen und Tätigkeiten immer weiter auseinander. Ausgesprochen selten ist eine Erweiterung methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen durch engagiertes Tätigsein im außererwerblichen Bereich erfolgt. Personen, für die das zutrifft, gehen meist andere Wege, bewerben sich für Projekte, gründen Vereine und dergleichen, sind selten in Fortbildungskursen des Arbeitsamtes anzutreffen.

Nicht mehr übersehbar ist, daß die rigorosen Selektionsvorgänge am ersten Arbeitsmarkt, der Austausch von leistungsschwächeren, unselbständigeren, unflexibleren, aber auch älteren und gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmern gegen leistungsstärkere, flexiblere und jüngere Kräfte sich in der Zusammensetzung von Weiterbildungskursen niederschlagen, und zwar jeweils spezifisch für alle Qualifikationsstufen, nicht nur im Bereich der Ungelernten und Angelernten.

Der Abbau motivationaler Barrieren, die Aktivierung der psychischen Antriebskräfte und die Entwicklung der Selbsthilfefähigkeit (vgl. Dietrich/Golz 1995) spielen eine zunehmende Rolle für den Erfolg der gegenwärtigen Fortbildungsmaßnahmen, da die Zahl der Teilnehmer, die hier Schwächen aufweisen, zunimmt.

Die geförderte berufliche Weiterbildung hat sich in den Augen vieler Teilnehmer zu einer Institution entwickelt, die zur zeitweiligen Lebensbewältigung beiträgt. Das Vertrauen, mit ihrer Hilfe wieder einen Arbeitsplatz zu finden, hat sich dagegen relativiert. Auch der Wert von Zertifikaten, ja

selbst von Kammerprüfungen wird geringer veranschlagt als zu Beginn der 90er Jahre. Die Realität auf dem Arbeitsmarkt hat gelehrt, daß ein Zeugnis kein Garantieschein für Arbeit ist. Geblieben ist aber unverändert die Erwerbsorientierung, angestrebt wird eine abhängige Beschäftigung als Dauerstellung.

Der Übergang in die Selbständigkeit ist meist nicht die Vorzugsvariante – wofür nicht allein das mangelnde Eigenkapital als Erklärung herangezogen werden kann. Eine nachholende Sozialisation zum unternehmerischen Denken und Handeln kann über Weiterbildung nur schwer vollzogen werden.

Es hat sich eine eigenartige Gemengelage ergeben von Streben nach zeitweiliger sozialer Absicherung, vagen Hoffnungen auf neue Arbeit, noch verbliebener Bereitschaft, etwas dazuzulernen, und dem Wunsch, durch die Teilnahme an Kursen der beruflichen Weiterbildung der bereits empfundenen sozialen Isolierung zu entkommen.

## **Berufliche Weiterbildung für Langzeitarbeitslose**

Langzeitarbeitslosigkeit hat sich in den neuen Bundesländern fest etabliert. Sie ist weiter im Wachsen begriffen, vor allem, wenn man ihre verdeckten Formen – Unterbrechung durch ABM oder kurzzeitige Fortbildung – mit einbezieht. Diese „perforierte“ Arbeitslosigkeit wird mehr und mehr zum biographischen Regelfall vieler Arbeitsloser und kennzeichnet die gesellschaftliche Nichtbewältigung der wirtschaftlichen Strukturveränderungen.

Der Frauenanteil unter den Langzeitarbeitslosen ist extrem hoch – nach unseren Recherchen in Thüringen schwankt er zwischen 70% und 75%. Die Zahl älterer Langzeitarbeitsloser steigt nach dem Auslaufen der erleichterten Vorruhestandsregelungen ebenfalls stetig an – Ende 1996 waren bereits 36% der Arbeitslosen dieser Gruppe länger als ein Jahr ohne Arbeit.

Das Qualifikationsniveau der Langzeitarbeitslosen ist unverändert hoch. Trotz der zunehmenden Annahme von unterwertigen Beschäftigungen durch qualifizierte Arbeitnehmer – soweit überhaupt Angebote vorhanden sind – verfügt die große Mehrheit über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Wichtiger wird etwas anderes – die zunehmende Entwertung vorhandener beruflicher Qualifikation durch langzeitliche Nichtanwendung und fehlende Modernisierung oder Neuprofilierung in einer systemkompatiblen Weise.

Wer noch keine Arbeitserfahrungen und -kenntnisse unter marktwirtschaftlichen Bedingungen sammeln konnte, hat zunehmend schlechtere Chancen, eingestellt zu werden. Länger zurückliegende Berufsabschlüsse und Berufserfahrungen verlieren an Wert.

Eine Reintegration in den Arbeitsmarkt setzt heute moderne berufsfachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie bereits erworbene ef-

fektive Verhaltensweisen für die Arbeit in einem marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen voraus. Berufliche Handlungskompetenz wird mehr und mehr zum entscheidenden Kriterium für Personalrekrutierung, wenn man von Jobkräften absieht.

Es vollziehen sich in der Gruppe der Langzeitarbeitslosen einschneidende Veränderungen in den Strategien zur Lebensbewältigung.

Vom anfänglichen Optimismus der Wendejahre ist nicht viel geblieben. Vor allem haben sich alle Strategien des Abwartens und des Ausschöpfens zeitweiliger sozialer Sicherheiten als Fehlspekulation erwiesen. Selbst bei minimalen Chancen auf dem Arbeitsmarkt war das bewußte Ausschöpfen des vollen Anspruchszeitraums auf Arbeitslosengeld, von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder auch von beruflicher Weiterbildung als „Warteschleife“ oder „Parkstation“ die untauglichste Strategie. Hoffnungen auf Hilfe von außen bei der Replazierung auf dem Arbeitsmarkt konnten nicht in Erfüllung gehen. Die Diskrepanz zwischen Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitslosen hinsichtlich ihrer Lebensziele und Aktivitäten zur Lebensgestaltung wird immer größer. Der Eintritt in die Risikogesellschaft setzt nicht unbedingt individuelle Energien frei. An die Stelle langfristiger Gewißheiten über Lebens- und Berufsperspektiven scheint eine Abkehr von längerfristigen persönlichen Zielsetzungen zu treten. Der Umgang mit extremer Unsicherheit kann nicht aktiv bewältigt werden. Es zeigen sich Abnahme sozialer Kontakte, Rückzug in die Familie und den engen Bekanntenkreis. Die Unkenntnis der aktuellen Arbeitsplatzsituation in Unternehmen verunsichert, Bewerbungsversuche lassen nach oder werden aufgegeben angesichts bisheriger Erfolglosigkeit. Der Umgang mit Unsicherheit aktiviert nicht, sondern lähmt in dieser Gruppe immer mehr.

Diese mentalen Barrieren dürfen bei der Gestaltung von organisiertem Lernen nicht unbeachtet bleiben.

Gerade in Maßnahmen für Langzeitarbeitslose ist zunächst am vorhandenen Kenntnisstand anzuknüpfen, verschüttete Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen sind zu reaktivieren. Es besteht ein ausgesprochener Übungsbedarf – immer entsprechend der jeweiligen Qualifikationsstufe und dem Anspruchsniveau, das die vergangene Arbeit hatte. Weniger lernerfahrene Langzeitarbeitslose reagieren außerordentlich sensibel, wenn sie Druck beim Lernen empfinden. Das Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit muß wiederhergestellt werden. Gelingt dieses Vorhaben, dann sind die Lehrgangsziele leichter zu erreichen.

„Wir haben gemerkt, daß wir noch etwas lernen können. Nach den ersten vierzehn Tagen waren wir in dieser Beziehung nicht mehr unsicher. Ganz wichtig, der Lehrgang verläuft ohne Klausuren, ohne Prüfungen, dadurch ist kein Druck vorhanden. Wir wollen uns freiwillig etwas merken. Wir wollen lernen, weil wir es wissen wollen“ (ehemalige Verkäuferin).

Lernen und auch Arbeiten unter Anspannung muß erst (wieder) erlernt werden. Die Langzeitarbeitslosigkeit stellt in dieser Hinsicht keine Forde-

rungen, das eigene Anspruchsniveau geht – häufig unbemerkt – zurück. Organisiertes Lernen mit seinen Forderungen ist auch eine Vorbereitung auf die in der Zwischenzeit stark gestiegenen Arbeitsanforderungen.

Größeren Raum beanspruchen Elemente von Verhaltenstraining. Soll der Lehrgang effektiv sein, findet nicht lediglich das obligate Bewerbungstraining statt, sondern während des Lehrgangs wird bewußt Gruppenarbeit eingesetzt mit wechselnden Teams. Die Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer im Unterricht wird gefordert und gefördert und Problemlösen in fachberuflichen und Alltagsfragen geübt.

In Interviews wurde von Kursteilnehmern hervorgehoben, welche schwere Aufgabe es für sie war, sich zum Beispiel im Praktikumsbetrieb vorzustellen, Informationen von einem Amt einzuholen, die für das Lehrgangsprogramm relevant waren, eine Diskussion in der Gruppe zu moderieren oder eigene Gedanken schriftlich darzustellen. Immer wieder wurde eine diesbezügliche Unsicherheit genannt, die durch lange Arbeitslosigkeit entstanden war.

Die andere Seite entsprechender Vorbereitung ist die auf die jeweiligen Teilnehmer bezogene Auswahl von Praktikumsplätzen, wobei die Intentionen von Bildungseinrichtung und Praktikumsbetrieb häufig weit auseinandergehen. „Die ganze Härte des Konkurrenzkampfes am Arbeitsmarkt und die hohen Belastungen in der Arbeit können und wollen wir unseren Teilnehmern im Praktikum gar nicht ersparen“, äußerte ein Dozent im Gespräch.

Es ist nicht zu verkennen, daß über Praktika die Konkurrenz zwischen Beschäftigten und Nichtbeschäftigten zum Beispiel in Einrichtungen des Handels verschärft wird und Praktikanten von Beschäftigten als potentielle Konkurrenten zurückgewiesen werden. Dieses Phänomen muß im Lehrgang bearbeitet, nicht verdrängt werden. Der Umgang mit Kooperation und Konkurrenz ist ein elementares Lernerfordernis – vor allem, wenn bisher keine Integration in einen marktwirtschaftlich verfaßten Arbeitsmarkt erfolgen konnte.

Die Möglichkeit, in der Weiterbildung ein Forum für derartige Probleme zu finden, ist ein starker Beweggrund für die Teilnahme am Kurs. Die in anderen Untersuchungen fast ausnahmslos betonte starke kommunikative Funktion der Lehrgänge bestätigt sich auch in unseren Erhebungen. „Mir war die Möglichkeit, mit anderen Leuten zu reden, wichtiger als der Lehrgangsinhalt“, wurde in einem Interview geäußert.

Nicht ohne Folgen wird die weiter abnehmende Verwertung von Weiterbildung durch Langzeitarbeitslose auf dem Arbeitsmarkt sein. Einerseits ist eine zunehmende Demotivation und subjektive Entwertung von beruflicher Weiterbildung nicht zu übersehen. Die zum Beispiel von Grimm/Stieler-Lorenz (1995, S. 34 ff.) festgestellte individuelle Zielbildung von langzeitarbeitslosen Weiterbildungsteilnehmern, die auf Wiedereingliederung in Erwerbsarbeit gerichtet ist, schwächt sich unter dem Druck der Lage auf dem

Arbeitsmarkt ab. Die zeitweilige finanzielle Absicherung wird deutlicher als Ziel betont, und zunehmend treten andere Aussagen hinzu, nach denen die Weiterbildung als allgemeiner Impuls zur weiteren Lebensbewältigung empfunden wird: „Weiterbildung bei Langzeitarbeitslosigkeit ist notwendig, damit man den Anschluß nicht verliert“ (ehem. Metallgewebemacherin), oder: „Die Dozenten haben unser Selbstbewußtsein wieder aufgebaut“ (ehem. Sachbearbeiterin), oder: „Ich habe mir bewiesen, daß ich noch lernen und arbeiten kann, auch wenn ich keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz habe“ (ehem. Fräserin), oder: „Ich bin wieder wer, ich kann mich qualifizieren, meinen Haushalt versorgen und meine Kinder erziehen“ (ehem. Kunststoffverarbeiterin).

Die Teilnahme wird als Verbesserung von Qualifikation erlebt mit deutlichen Hinweisen darauf, daß man vor allem die Handlungsfähigkeit, die Stabilisierung des sozialen Verhaltens mit einbezieht, nicht nur das Auffrischen von Fachkenntnissen. Eine derartige Kompetenzorientierung bedarf allerdings der Anregung durch die Weiterbildungseinrichtung und ihre Mitarbeiter, die damit die Grenzen der beruflichen Weiterbildung im bisherigen Verständnis überschreiten müssen.

Der Übergang von Erwerbsarbeit als zentralem Punkt der Lebensgestaltung zu anderen sozial bedeutsamen, individuell als sinnhaft akzeptierten Tätigkeiten im Zentrum des Lebens wird sich weiterhin äußerst schwierig gestalten. Berufliche Weiterbildung kann daran mitwirken, diese Aufgabe aber nicht allein lösen.

## **Weiterbildung in Maßnahmen geförderter Arbeit**

Projekte geförderter Arbeit sind in Ostdeutschland ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Sie werden an dieser Stelle zusammengefaßt betrachtet, da sie allesamt Maßnahmen außerhalb regulärer Beschäftigung darstellen, allerdings mit unterschiedlichen Perspektiven – Rückkehr in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, Gründung eines selbständigen Unternehmens, Versuch einer längerfristigen Stabilisierung als Sozialbetrieb, aber auch Weiterführung als sozial relevante Tätigkeit außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses, evtl. über einen Verein. Alle sind sie höchst fragile Optionen mit dem allgegenwärtigen Risiko des Scheiterns, das heißt der erneuten Arbeitslosigkeit.

In einigen derartigen Projekten sind Weiterbildungsanteile von unterschiedlichem Umfang direkt ausgewiesen, in anderen entstehen Weiterbildungsaktivitäten erst aus dem Projekt heraus und werden selbständig organisiert. Der Grundansatz besteht darin, Lernen und Arbeiten zu verbinden. Die Praxis des Projekts ist das Problemfeld, aus dem die Notwendigkeit erwächst zu lernen, gleichzeitig ist sie der Prüfstand für die Richtigkeit und Anwendbarkeit des Gelernten. Lernen wird aus Teilnehmersicht mehr und mehr erforderlich, um die Tätigkeit im Projekt qualifiziert ausführen zu kön-

nen und möglichst die subjektiven Voraussetzungen zu schaffen, nach Abschluß des Projektes ohne Förderung weiterzuarbeiten. Das ist im Vergleich zum organisierten Vollzeitkurs für Arbeitslose eine andere Konstellation. Dort ist der Lernort Praxis meist defizitär, hier bildet das Projekt als Lernort eine Art Äquivalent zum Lernort Unternehmen – allerdings mit einigen Besonderheiten.

Die ausschlaggebende Besonderheit ist, daß das Projekt Lernort nicht dem Regulativ des Marktes unterliegt, sondern gefördert ist; hinzu kommen die Zeitweiligkeit, die Befristung für die Teilnehmer und damit die Instabilität der Tätigkeit. Der Anwendungsbezug des Lernens ist offensichtlich, daran mangelt es in vielen außerbetrieblichen Weiterbildungskursen. Durch Lernen der Teilnehmer entsteht im Projekt häufig erst eine qualifizierte Leistung. Die Teilnehmer bauen sich über Lernprozesse ihr Projekt auf.

Dieser Anwendungsbezug kann ein starker Motivationsfaktor werden, denn Projekte geförderter Arbeit haben nicht nur eine soziale und qualifikatorische Funktion für die Teilnehmer, sondern erbringen eine Leistung, die im allgemeinen Interesse liegt und deren Wert für die Teilnehmer, aber oft auch für andere Menschen am Ort des Geschehens einsichtig ist. Die Resultate sind von Belang für die Wirtschaft, für Forschung und Entwicklung, das kulturelle Leben, den Erhalt oder die Wiederherstellung der Umwelt, sie dienen der Betreuung von Kindern, Jugendlichen, älteren Menschen, Behinderten, Arbeitslosen oder helfen, Leistungen für den Umbau der sozialen Infrastruktur zu erbringen.

Im Grunde sind sie in außerordentlich sensiblen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens angesiedelt, die allerdings für eine marktwirtschaftliche Ausgestaltung meist (noch) nicht geeignet sind. Sie besitzen einen hohen sozialen und moralischen Wert; das fördert die Zuwendung zu diesen Aufgaben und stimuliert das Lernen.

Das angestrebte Ziel des Lernens ist abhängig vom Projektgegenstand und seinem Anspruch. Zunächst sind ABS (Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung) zu nennen, die aus der Auflösung ehemaliger Großbetriebe hervorgegangen sind. Sie waren vorwiegend auf Abriß von Gebäuden, Demontage von Anlagen und Rekultivierung der Industriebrachen gerichtet. Lernanforderungen entstanden hier einmal für die Beherrschung des Managements dieser Projekte und zum anderen für bestimmte, häufig nicht sehr anspruchsvolle und eng spezialisierte Tätigkeiten – Schweißarbeiten, Bedienung bestimmter Geräte, Recycling, Rekultivierung und Landschaftsgestaltung. Sie schufen nur eingeschränkte Möglichkeiten der Wiedereingliederung als Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt in einem engen Beschäftigungssektor für wenig qualifizierte Arbeiten. Aus diesen ABS sind Bau- und Abbruchfirmen, Recyclingfirmen, Betriebe der Landschaftsgestaltung u. ä. hervorgegangen, die in gewissem Umfang Arbeitsplätze geschaffen haben. Das Lernen erfolgte als funktionelle Anpassung von Qualifikationen auf einem einfachen Niveau. In dieser Be-

ziehung war die Weiterbildung in diesen Maßnahmen für einen Teil der Beschäftigten funktionsgerecht. Das gilt allerdings nicht durchgängig, es wurden auch dysfunktionale Lernbestandteile gefunden, die lediglich die Zeit ausfüllen sollten, in der zum Beispiel aufgrund schlechten Wetters nicht gearbeitet werden konnte. An solchen Tagen Vorträge über Betriebswirtschaft zu halten oder einen EDV-Schnupperkurs zu installieren erscheint deplaziert und vergeudet Mittel und Zeit. Die Berufsaussichten werden damit nicht verbessert, die Gefahr der Sackgasse auf dem Arbeitsmarkt, die Staudt/Voß bereits 1994 beschrieben, wird nicht gebannt.

Ein interessantes Problem für die Leitung dieser Projekte des zweiten Arbeitsmarktes ist das Lernen. Häufig sind bei den Leitungskräften sehr gute Voraussetzungen hinsichtlich der Beherrschung der Inhalte des Projektes gegeben – Ingenieurwissen, Wissen in verschiedenen kulturellen Sparten, sozialwissenschaftliche Kenntnisse usw.; da sehr viele qualifizierte und hochqualifizierte Kräfte ohne Arbeit sind, ist das Angebot groß. Doch zur Realisierung der verschiedenen Projektideen bedarf es einer Handlungskompetenz, die mehr abverlangt als Spezialistenwissen auf einem Gebiet. Lemke/Walther (1995) entwickelten, um diesem Mangel abzuhelfen, aufgrund der Erfahrungen und Bedürfnisse von ABS aus Mecklenburg-Vorpommern ein Weiterbildungsangebot für Leitungskräfte.

Angesichts häufig schon längerer Arbeitslosigkeit muß dem Motivieren für das Projekt, den genaueren Zielbildungen, Planungsfragen, Kenntnissen über Förderwege und Fördermöglichkeiten zunächst Zeit eingeräumt werden.

Einen zweiten Schwerpunkt bilden Trainingseinheiten zur Entwicklung von Kommunikation und Kooperation, zum Zeitmanagement, zu Konfliktlösungsstrategien und zur Organisationsentwicklung in einer derartigen an ein Projekt gebundenen Gruppe.

Viele Inhalte liegen in der Nähe betrieblicher Managementschulungen, sind aber nicht mit ihnen identisch, da die andere Situation – Projekt geförderter Arbeit -, die andere Personalzusammensetzung – Arbeitslose – und die Gemeinnützigkeit der Aufgabe deutliche Unterscheidungen setzen. Das ist bei der Programmkonstruktion unbedingt zu beachten. Allerdings sind derartige Vorleistungen, die vor Beginn von Projekten angesiedelt sein müssen, nicht oft anzutreffen. Es gibt für Projekte auf dem zweiten Arbeitsmarkt keine systematische Personalentwicklung, die die Chance vergrößern würde, über ein langfristig stabil geführtes Projekt mit Zufügung wechselnder Teilnehmer allmählich in ungeforderte Beschäftigung hineinzuwachsen. Hier wären neue Überlegungen, mit denen die bisherige Förderpraxis verändert würde, sinnvoll, da ein qualifizierter zweiter Arbeitsmarkt auf Jahre hinaus in Ost und West unverzichtbar bleiben dürfte.

In den Jahren 1995 bis 1997 konnten aber auch andere anspruchsvolle Projekte mit differenzierten qualifikatorischen Voraussetzungen der Teilnehmer, die zu ganz verschiedenen Lernarrangements führten, beobachtet werden.



So ist zum Beispiel in Vorbereitung auf das Ereignis „Weimar – europäische Kulturhauptstadt 1999“ in der Region eine ganze Reihe kultureller, regionalgeschichtlicher und touristischer ABM in unterschiedlicher Trägerschaft eingerichtet worden. Sie verfügen über einen 10- bis 20prozentigen Weiterbildungsanteil, der nach Aufgabe, Teilnehmerzusammensetzung und Intention des Trägers ausgefüllt wird. Einesteils gibt es feste Programme, zum Beispiel in Verantwortung einer Volkshochschule, über die an Facharbeiterinnen und Facharbeiter kulturelles Wissen herangetragen werden soll und mit denen versucht wird, kulturelle Eigenaktivitäten auszulösen. Die Teilnehmerreaktionen darauf sind uneinheitlich und in gewisser Weise distanziert. Die Veranstaltungen werden zwar diszipliniert absolviert, es entsteht eine gewisse Neugier, und im Gespräch äußerten zum Beispiel Teilnehmerinnen, daß sie in ihrem ganzen Leben „für Kultur keine Zeit“ gehabt hätten und manches ganz interessant fänden. Doch das Bildungsprogramm hat nichts mit den ABM-Aufgaben in kleinen Museumseinrichtungen, Galerien oder Begegnungsstätten zu tun. Dort liegt es ausschließlich in der Tatkraft der jeweiligen Beschäftigten und der Teilnehmer, ob und in welcher Tiefe sie sich in historische oder künstlerische Belange einarbeiten oder ob sie lediglich Einladungen verteilen, Aufsicht führen oder die Einrichtung sauber halten.

Neue Handlungskompetenz wird mit diesem Konzept nicht bewußt angestrebt, die erreichten neuen Interessen, Wissens- und Könnenselemente sind noch unausgereift, genügen Erwerbsarbeitsansprüchen nicht, und ihre Nutzung im alltäglichen Leben ist völlig offen.

Andere Möglichkeiten wurden zum Beispiel in einem Wanderwegprojekt zu kulturhistorisch bedeutsamen Stätten erprobt. Entsprechend der unterschiedlichen Voraussetzungen wurden zwei Weiterbildungsprogramme von den Projektteilnehmern selbst erarbeitet, darin sind Lernbestandteile für alle und für Teilgruppen festgelegt.

Auch die für handwerklich-technische Arbeiten (Wegebau, Landschaftsgestaltung, Bau von Schautafeln, Denkmalpflege) eingestellten ABM-Kräfte sind in die Erarbeitung der Gesamtaufgabe für das Projekt einbezogen. Es gelingt allerdings nicht durchgängig, Interesse und Engagement zu wecken. Von seiten des Trägers und der Projektleitung wird festgestellt, daß insbesondere durch die Zuweisung von Langzeitarbeitslosen, deren Aktivität und Interessenvielfalt bereits drastisch zurückgegangen sind, die Motivationsprobleme größer werden und der Bedarf an sozialpädagogischer Beratung und Betreuung wächst.

Ein Prinzip ist aber geblieben, daß die ganze Gruppe – wissenschaftliche und technische Mitarbeiter – das Konzept für das Projekt diskutiert. Alle eignen sich zum Beispiel historische Kenntnisse an, lernen, mit Karten umzugehen und elementare Vermessungen durchzuführen. Die Gruppe berät über Schautafeln, Wegweiser und Touristeninformationen, die entworfen werden.

Die stärker wissenschaftlich eingesetzten Kräfte, die aus vielen Disziplinen kommen – Lehrer, Ingenieure, Ökonomen ... –, vertiefen ihre regional-historischen und literarischen Kenntnisse, lernen, alte Urkunden und Dokumente zu lesen oder in Archiven zu arbeiten.

Das Weiterbildungsprogramm wird von der Gruppe schrittweise ergänzt und präzisiert, so daß während des Projekts eine Art von offenem Curriculum entsteht. Freiwillige Veranstaltungen außerhalb der bezahlten Zeit werden ins Programm aufgenommen, und Projektmitarbeiter mit speziellen Kenntnissen übernehmen streckenweise Lehrfunktionen. Ein neues Spezialistentum – oft weit ab vom früheren Beruf – bildet sich heraus, weil neue Interessen geweckt werden und durch die Kombination von organisiertem und selbstorganisiertem Lernen und die Weitergabe und Anwendung des neu Angeeigneten Handlungskompetenz erwächst. In der Vergangenheit erworbene berufliche Handlungskompetenz ist nach Aussage von Projektmitarbeitern ein Fundus, auf den sie auch in der für sie völlig neuen Tätigkeit zurückgreifen können. Bemerkenswert ist, daß häufig Teilnehmer früherer Projekte, die weiterhin arbeitslos sind, sich beim Arbeitsamt immer wieder um eine erneute ähnliche ABM in einem Nachfolgeprojekt bemühen.

Eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt aus diesen Projekten konnte nicht beobachtet werden, dafür nimmt – obwohl exakte Zahlen noch fehlen – die Anzahl ehemaliger Projektmitarbeiter in Heimat- und Museumsvereinen, Gedenkstätten, Klubs in Dörfern u. ä. zu. „Man trifft sich bei Veranstaltungen und Festen in der Region wieder. Es gibt Anfragen aus örtlichen Vereinen an uns, aber ob dauerhaft wirkende ‚Kulturexperten‘ aus den Projekten hervorgegangen sind, möchten wir noch nicht beurteilen“, heißt es im Interview mit einem Projektleiter.

Ein Ansatz, jüngst erworbene Kompetenzen in das Alltagsleben einzubringen, ist es auf alle Fälle.

Mit dem steigenden Anforderungsniveau der Projekte geförderter Arbeit wachsen die Weiterbildungsanstrengungen. Wenn die Teilnehmer darin eine sinnerfüllte Tätigkeit sehen, eignen sie sich auch völlig neues Wissen und Können an.

Das Lernen wird geprägt durch die Wechselwirkung von fachlichen und sozialen Dimensionen (vgl. Klarhöfer 1996), wobei das soziale Lernen de facto großen Raum einnimmt und den Projekterfolg maßgeblich beeinflusst.

Von Vorteil sind in jedem Fall eine anspruchsvolle frühere Berufsarbeit und Weiterbildungsereignisse. Ein markantes Beispiel dafür ist eine heute in ganz Thüringen verbreitete Arbeitslosenzeitung (15.000 Exemplare pro Auflage, monatliches Erscheinen). Bisher sind 29 Ausgaben erschienen, aufgrund der ABM-Förderbedingungen mit wechselnden Mitarbeiterinnen, lediglich drei Koordinatorinnen sicherten bisher die Kontinuität. Keine Mitarbeiterin ist von Haus aus Journalistin, aber ein kleiner Teil der Mannschaft kam aus einer als sehr qualifiziert beurteilten Fortbildung („Promotion-Referent“), die von Presseleuten, Marketingexperten und Wissenschaftlern in

einem gemischten West-Ost-Team durchgeführt worden war. Die Zeitungskonzeption wurde von den Projektteilnehmerinnen selbst erarbeitet und mit Experten beraten. Mit Unterstützung einer professionellen Journalistenschule aus Nordrhein-Westfalen wurde ein Selbstqualifizierungsprogramm zusammengestellt.

Alle Mitarbeiterinnen qualifizieren sich während der ABM-Laufzeit entweder als technische Redakteurinnen oder auf journalistischem Gebiet. Organisierte Qualifizierung im Projekt (140 Stunden pro Jahr) und eigenverantwortliches Lernen bewirken bei den Arbeitsämtern die Einschätzung, daß sich Expertinnen für technische Redaktion, aber auch für Rechtsfragen, soziale Dienste oder Verwaltung in der Redaktionsarbeit im Ansatz herausbilden.

Das Lernen wird ständig durch den selbstformulierten Auftrag stimuliert: „Wir wollen mehr sein als eine Protestzeitung, obwohl wir am Protest von Arbeitslosen teilnehmen und darüber berichten.“ Es wird nicht nur über Arbeitslose geschrieben, sondern auch über Initiativen, über geförderte Arbeit, über Unternehmensgründungen, über erfolgreich am Markt tätige Firmen. Eine Ratgeberseite wird angeboten, Informationen über Behörden, Verbände, Vereine, Selbsthilfegruppen – mit Ansprechpartnern und Adressen – werden veröffentlicht. Neue Tätigkeitsfelder wie soziale Dienste werden vorgestellt. Mit Hilfe anderer geförderter Projekte wird über Vereine und über Sehenswürdigkeiten berichtet, auf Veranstaltungen und auf kulturelle Ereignisse aufmerksam gemacht, Wandervorschläge werden veröffentlicht. „Wir wollen den Arbeitslosen helfen, ihre Probleme konstruktiv zu bewältigen, nicht zu resignieren. Ziel ist die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. So ist der Titel ‚Zwischenzeit‘ Programm.“

Über die Zeitung entsteht ein Netzwerk regionaler Projekte und Initiativen, die in die Öffentlichkeit gehen und ihre Aktivitäten bündeln. Neben dem Weiterlernen des journalistischen Handwerks ist die Lerneranstrengung auf die Stabilisierung dieses übergreifenden Netzwerkes gerichtet. Kontakte zu Firmen, Ämtern und Projekten des zweiten Arbeitsmarktes, zu Vereinen usw. sind herzustellen und zu pflegen. Den Hauptgewinn sehen die Mitarbeiterinnen in der zunehmenden sozialen Kompetenz und ihrer beginnenden Anerkennung bei professionellen Journalisten.

Nicht zu verkennen ist, daß die individuellen Voraussetzungen hoch sind, um in diesem Projekt zu arbeiten; hier stößt auch das Arbeitsamt an Grenzen, Langzeitarbeitslose „zuzuweisen“. Ablehnungsgründe von Arbeitslosen, in dieser ABM zu arbeiten, sind: Der Arbeitsaufwand sei viel höher als die bezahlten Stunden, man lege sich mit Äußerungen schriftlich in der Öffentlichkeit fest, man müsse ständig auf „fremde Leute“ zugehen und ähnliches.

Anspruchsniveau und Lernen nähern sich hier den Bedingungen in qualifizierter Erwerbsbeschäftigung; sie ähneln den Projekten zu wissenschaftlich-technischen Entwicklungen, die über ABM danach streben, mit ihren

Produkten oder Leistungen auf den Markt zu kommen, Verein oder GmbH zu werden.

In diesen bisher noch möglichen Forschungs- und Entwicklungs-ABM entwickelt sich das Lernen weitgehend ähnlich wie in jungen High-Tech-Firmen. Die Aufgaben erwachsen aus dem Projekt. In den Teams verschiedener Spezialisten wird selbst festgelegt, was und wie gelernt werden muß. Lehrende und Lernende wechseln ständig die Rollen. Das Verhältnis von organisiertem zu selbstorganisiertem Lernen verändert sich immer mehr in Richtung Selbstorganisation. Die hauptsächliche Lernaktivität ist das Selbststudium sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitszeit. Bemerkenswert ist auch hier, wie Spezialisierungen aufgebrochen werden, da die Marktbearbeitung einzubeziehen ist, um am Ende der Projektlaufzeit mit dem Ergebnis auf den Markt zu kommen.

„Uns erscheint es erfolgreicher, daß Ingenieure und Naturwissenschaftler ökonomische Kenntnisse draufsatteln als umgekehrt“, hörten wir über Schwerpunkte des Weiterlernens. Wer nur auf einem engen Fachgebiet arbeiten möchte, hat keine Chance, sich zu behaupten und zu denen zu gehören, die den Übergang auf den Arbeitsmarkt oder in die Selbständigkeit schaffen.

Neben der Ausarbeitung des Projektes müssen die Teilnehmer damit in die Öffentlichkeit. Es ist zu verteidigen, Partner und mögliche Nutzer müssen gesucht, mit Entscheidungsträgern muß verhandelt werden. In diesen Projekten gibt es kaum Hierarchien und keine rigide Arbeitsteilung.

Im Alltag des Projektes ist komplexes Arbeitshandeln zu trainieren, Lernen wird auf eine Perspektive hin angelegt, nicht auf Absolvieren von Veranstaltungen.

An dieser Alternative, Beschäftigtsein oder Arbeit an einer Perspektive mit hohem Risiko, verläuft zur Zeit die Grenzlinie zwischen den verschiedenen Projekten geförderter Arbeit und den in ihnen erfolgenden Qualifizierungsanstrengungen.

Wird die Beschreibung der vorgestellten Projekte zusammengefaßt, so können zur Einheit von Lernen und Arbeiten charakteristische Erscheinungsformen und Entwicklungsstufen benannt werden.

1. Die Lernmöglichkeiten hängen wesentlich vom Anspruchsniveau der Arbeit ab. Es können unterschieden werden:

- Betreuungsprojekte
- Beschäftigungsprojekte
- Projekte, die neue Betätigungsfelder eröffnen mit Optionen für künftiges, sozial relevantes, subjektiv sinnerfülltes Handeln im sozialen Umfeld auch außerhalb von Erwerbstätigkeit
- Projekte zur Entwicklung neuer Produkte, Verfahren, Dienstleistungen, wissenschaftlicher Erkenntnisse und künstlerischer Leistungen, die vermarktet werden sollen.

2. Das Anspruchsniveau der Arbeitsprozesse stimuliert die geistige Aneignung. Die Qualität dieser Aneignung wirkt zurück auf die Arbeitsprozesse und die Resultate der Arbeit.
3. Der Lernerfolg wird an der Handlungsfähigkeit und am Erfolg des Handelns gemessen. Er wird nicht abgeleitet aus erreichten Zertifikaten oder der kognitiven Beherrschung einer Fachsystematik.  
Durch Lernen erreichtes erfolgreiches Handeln stimuliert das Selbstbewußtsein und kann auf das Verhalten über das Projekt hinaus wirken. Es kann bei neuer Arbeitslosigkeit zum persönlichkeitsstabilisierenden Faktor werden.
4. Projekte geförderter Arbeit haben eine definierte Aufgabe. Lernförderlich ist sie insbesondere dann, wenn ihre Erfüllung neue Handlungsfelder eröffnet und sich mögliche Perspektiven für Erwerbsarbeit auftun.
5. Kooperatives Arbeiten in Projekten fördert auch Kooperation beim Lernen. Arbeits- und Lernkooperation fördert die Kommunikation und die Kommunikationsfähigkeit. Sie intensiviert soziale Kontakte sowie das Lösen von Problemen und Konflikten in den Teams. Letztlich wird soziale Kompetenz über derartige Lern- und Arbeitsvorgänge begleitend mitentwickelt.
6. Zahlreiche Projekte geförderter Arbeit sind durch ihre Komplexität, besonders bei Kulturprojekten, sozialen oder ökologischen Projekten, so angelegt, daß sie ein komplexes Lernen erfordern, das über einzelne Berufsbilder, Fächer und Wissenschaftsdisziplinen hinausgeht. Elemente beruflicher Bildung, allgemeiner Erwachsenenbildung und politischer Bildung werden verschmolzen. Ganzheitliches Lernen kann vermehrt erfolgen. Der einzelne Mitarbeiter ist nicht Gehilfe in einer Teilfunktion, sondern für das Gesamtprojekt mitverantwortlich.
7. Projekte geförderter Arbeit, die Lernen anregen, nehmen auch Einfluß auf die Aneignungsweise. Sie ist weniger rezeptives Lernen, sondern stärker diskursives und produktives Aneignen. Besonderes Augenmerk verdient die Entwicklung der bewußten Reflexion und Selbstreflexion der Teilnehmer zu ihrem Lernen und zu ihrer Lebenstätigkeit, das bewußte Aufarbeiten, Nutzen und Transferieren der gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen (vgl. Kirchhöfer 1995, S. 62 f.).
8. Lernen in Projekten geförderter Arbeit entsteht nicht ausschließlich spontan durch die in der Aufgabe liegenden Sachzwänge.  
Lernen wird gefördert, wenn selbstorganisiertes und fremdorganisiertes Lernen sich ergänzen, wenn seine Planung und Durchführung auch als Managementaufgabe verstanden werden. Wobei Management des Lernens im Projekt nicht Verordnung von Lernen, sondern Wecken von Ideen, Vorschlägen und Initiativen der Projektmitglieder zum Lernen bedeutet sowie die ständige, möglichst kooperative Weiterentwicklung eines offenen Curriculums, das die unterschiedliche Weiterentwicklung und Lernbereitschaft der Teilnehmer berücksichtigt.

## **Literatur**

- Dietrich, R./Golz, L.: Langzeitarbeitslosigkeit und Bewältigungsstrategien (QUEM-report H. 31), Berlin 1995
- Grimm, E./Stieler-Lorenz, B.: Qualifikation und Langzeitarbeitslosigkeit (QUEM-report H. 32), Berlin 1995
- Kirchhöfer, D.: Neue Formen des Lehrens und Lernens in der außerbetrieblichen Weiterbildung (QUEM-report H. 37), Berlin 1995
- Klarhöfer, S.: Erfahrungen bei der Gestaltung berufsbegleitender Weiterbildung in einem ABM-Projekt. In: Lernen in betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung zur Entwicklung beruflicher Kompetenz. Fachtagung des Projektes Lernprozeßgestaltung 1996, Jena 1996 (Mskr.)
- Lemke, M./Walther, K.: Entwicklung eines Instrumentariums zur Weiterbildung für/in Projekte(n) des 2. Arbeitsmarktes (QUEM-Materialien Nr. 5), Berlin 1995
- Staudt, E./Voß, P.: Der zweite Arbeitsmarkt – Sprungbrett oder Sackgasse (QUEM-report H. 18), Berlin 1994

## **Neue Anforderungen an die Inhalte beruflicher Weiterbildung und an Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt**

Das von mir zu behandelnde Thema steht unter dem Tagungsleitthema „Berufliche Bildung ohne berufliche Zukunft?“. Wenngleich diese Formulierung noch mit einem Fragezeichen versehen ist, so gibt es doch vielfältige empirische Belege dafür, daß die berufliche Zukunft für eine wachsende Zahl von Erwerbstätigen nicht mehr als gesicherte Perspektive unterstellt werden kann. Daß dies nicht nur die in der Vergangenheit definierten Problemgruppen des Arbeitsmarktes betrifft, zeigt ein Blick auf die Strukturmerkmale der Arbeitslosen. So sind nach dem Kriterium der „Betroffenheit“ keine eindeutigen qualifikatorischen Markierungslinien zwischen einzelnen Erwerbsgruppen feststellbar, denn neben den Ungelernten sind gleichfalls Personen mit Hochschulabschlüssen wie auch Erwerbstätige mit mittlerem Qualifikationsniveau von Arbeitslosigkeit betroffen. Sicherlich ist es unbestritten, daß die Kombination bzw. Kumulation verschiedener individueller und objektiver Faktoren wie Alter, Geschlecht, formaler Schul- und Berufsabschluß, gesundheitliches Leistungsvermögen, beruflich-betrieblicher Status, Branche, Betriebsgröße und Region nachhaltig darüber entscheidet, ob eine stabile und dauerhafte Integration ins Erwerbsleben gelingt oder ob die individuelle Erwerbsbiographie von permanenten Instabilitäten gekennzeichnet bleibt. Andererseits ist als Ergebnis der skandalösen Massenarbeitslosigkeit, der rasanten Durchsetzung neuer Techniken in Produktion und Verwaltung und nicht zuletzt der betrieblichen Personal- und Rekrutierungspolitik darauf zu verweisen, daß an den arbeitsmarktlichen Übergangsstellen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem wie auch innerhalb des Beschäftigungssystems starke Selektions- und Segmentationsprozesse greifen, die zur Destabilisierung von Erwerbsverläufen führen.

Das mir vorgegebene Thema wie auch die mir dazu gelieferten Stichworte, auf die ich meine Ausführungen fokussieren soll, signalisieren mehrere Themenfelder. So sollen neue Inhalte bzw. Anforderungen der beruflichen Weiterbildung an die Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der breiten ostdeutschen Erfahrungsbasis mit den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften ausgelotet werden. Sicherlich werden von mir, angesichts der Komplexität des Themas, keine konkreten Lösungen erwartet. Ich will aber thesenartig versuchen, die wichtigen Rah-

menkorridore für eine perspektivische Diskussion der Problematik des zweiten Arbeitsmarktes zu skizzieren.

### **These 1: Arbeiten und Lernen als iterativer Prozeß in der Berufsbiographie**

Die Globalisierung und Internationalisierung aller Märkte hat in Deutschland einen strukturellen Arbeitskräfteüberschuß entstehen lassen. Gleichzeitig bestehen Engpässe in der Versorgung des Arbeitsmarktes mit spezifischen Qualifikationen. Der sich vollziehende Strukturwandel in der Wirtschaft und die veränderten Formen betrieblicher Arbeitsorganisation in Produktion und Dienstleistung werden in Zukunft noch höhere Anforderungen an Mobilität und Flexibilität der Arbeit stellen. Dem Faktor des „Humankapitals“ wird in Zukunft eine noch höhere Standortpriorität zukommen, so daß einer vorausschauenden Qualifizierung und Kompetenzentwicklung wachsende Bedeutung unterstellt werden muß. Für die Regulierung der anstehenden strukturellen Umbrüche sind daher Arbeitsmarktmodelle zu entwickeln, die gesellschaftlichen Trends zunehmender sozialer Differenzierung sowie wachsender Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile Rechnung tragen. Dafür müssen organisatorische Strukturen und Ordnungsmodelle gefunden werden, in denen veränderte Leitbilder der Neuschneidung von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsformen als Resultat veränderter individueller Erwerbsoptionen einerseits und betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit von erhöhter Flexibilität andererseits fruchtbar werden können. Für den Arbeitsmarkt konkret bedeutet dies die Etablierung von tarifvertraglich geregelten flexiblen Übergangsmärkten, die die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen unterstützen, sich aber an den individuell vielfältigen Lebensbedürfnissen von Arbeitnehmern wie auch an der notwendigen Flexibilität der Betriebe orientieren. In diesem Kontext könnte die berufliche Weiterbildung in Kombination oder im Wechsel mit Erwerbsarbeit wichtige Aufgaben übernehmen und zugleich der zunehmenden Spaltung in einen ersten und zweiten Arbeitsmarkt bei abnehmenden Übergangschancen vom zweiten in das erste Marktsegment entgegenwirken.

### **These 2: Betriebliche Weiterbildung als zentraler Faktor für stabile Berufskarriere und Lernen in der Arbeit**

Die berufliche Statuszuweisung im Beschäftigungssystem, früher weitgehend über die berufliche Erstausbildung gesteuert, erfolgt heute schwerpunktmäßig über Prozesse der Restrukturierung der Belegschaften nach Kern- und Randgruppen, in denen die betriebliche Weiterbildung ein maßgeblicher Faktor ist. Sie ist von den Betrieben initiiert, um anstehende Reorganisations-, Rationalisierungs- und Restrukturierungserfordernisse zu erfüllen, und steht in einem Funktionskontext von arbeitsplatzbezogener, technologischer und arbeitsorganisatorischer Anpassung. In dieser Funktion übernimmt sie die individuelle Karriereförderung, entscheidet über be-



triebliche und außerbetriebliche Mobilitätsspielräume und Gratifikationen und verschließt oder eröffnet Aufstiegschancen. Sie ist letztlich Katalysator im Prozeß der permanenten Reorganisation der Belegschaften. Empirisch nachweisbar ist, daß sie eher zur Segmentierung und Abschottung betrieblicher Arbeitsmärkte führt und nur für die Teilnehmer Mobilitätspotentiale eröffnet. Neue Techniken und in deren Folge veränderte arbeitsorganisatorische Konzepte haben zudem zur Neukonstituierung des Lehrens und Lernens in betrieblichen Kontexten geführt, wodurch sich eine zusätzliche Benachteiligung derjenigen Erwerbspersonen ergibt, die daran nicht partizipieren können. Gruppenorientierte Lernkonzepte und die Verstärkung individueller Lernformen gehen einher mit einer Ausdifferenzierung betrieblicher Lernorte und der Dezentralisierung des Lernens im Sinne einer Rückverlagerung von Lernphasen in die unmittelbaren Arbeitsvollzüge. Der Erwerb spezifischer funktionaler – prozeßbezogener – wie auch extrafunktionaler – prozeßunabhängiger – Qualifikationen und Kompetenzen ist jedoch von der Qualität des konkreten Arbeitsplatzes abhängig. Diese Lernprozesse sind in der Praxis ganz eindeutig an die betrieblichen Reorganisationsprozesse gebunden, was nichts anderes heißt, als daß die Teilnehmer darüber ihre Kompetenzbasis verbreitern können und damit zur Stabilisierung der betrieblichen Karriere beitragen.

### **These 3: Funktionsteilung zwischen Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und betrieblicher Weiterbildung behindert Reintegration**

Die Massenarbeitslosigkeit, verstärkt und beschleunigt durch die Wiedervereinigung, hat im Zusammenspiel mit der betrieblich finanzierten Weiterbildung arbeitsmarktliche Strukturalisierungs- und betriebliche Segmentationsprozesse erkennbar werden lassen. Die berufliche Weiterbildungsförderung nach dem AFG konnte diesem Segmentationsmuster nicht wirksam gegensteuern, da sie lediglich flankierende Wirkung hat und sich vorrangig auf die betriebsexternen Qualifikationsstrukturen ausrichtet und damit nur angebotsseitig und beschäftigungsstützend greifen konnte. Problematisch wirkt dies dann, wenn die AFG-geförderte berufliche Weiterbildung primär berufsfachliche Teilarbeitsmärkte bedient und relevante betriebsinterne bzw. betriebliche Teilarbeitsmärkte vernachlässigt bleiben. Festsustellen ist, daß die AFG-geförderte berufliche Weiterbildung bisher kaum in der Lage war, einen quantitativ nennenswerten Beitrag zur Verhinderung und zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit zu leisten. Ferner ist es ihr nicht gelungen, arbeitsmarktliche Diskriminierungen sogenannter Problemgruppen (Frauen, ältere und jüngere Arbeitslose, Ausländer, gesundheitlich eingeschränkte) zu beseitigen und diese Gruppen, gemessen an ihrer statistisch ausgewiesenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, überproportional durch Einbeziehung in die berufliche Qualifizierung zu reintegrieren. Die zwischen der betrieblich und öffentlich finanzierten beruflichen Weiterbildung vollzogene Funktionsteilung, derzufolge die Betriebe in erster Linie ihr qua-

lifiziertes Stammpersonal weiterqualifizieren und die AFG-Weiterbildung primär Arbeitslose mit dem Ziel der Reintegration fördert, beschleunigte den Prozeß verschärfter Segmentation. Ein entscheidender Brückenschlag zwischen öffentlicher Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist bisher nur in Ansätzen erkennbar. Erst die Aufhebung dieser Funktionsteilung wäre eine Hoffnung, um die arbeitsmarktlichen Diskriminierungen abzumildern.

#### **These 4: Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG) kann Reintegrationsprobleme nicht lösen**

Aus der bisherigen Analyse ergibt sich folgender Problemkontext: Die Massenarbeitslosigkeit wird in den nächsten Jahren auf hohem Niveau verharren. Die Betriebe werden weiterhin die berufliche Weiterbildung als Instrument für die erforderlichen Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen nutzen, folglich ihren Qualifikationsbedarf intern decken und nur ausnahmsweise extern rekrutieren. Was bleibt dann als Hoffnung angesichts der fortbestehenden Massenarbeitslosigkeit? Damit ist es realistisch, daß für den bestehenden Überhang an Erwerbspersonen, zumal für diejenigen, die arbeitsmarktliche Risikomerkmale tragen, die Anschlußfähigkeit an den ersten Arbeitsmarkt mehr oder minder aufweicht. Berufliche Weiterbildung in öffentlicher Finanzierung nach dem AFRG wird zwar partiell auftretende Qualifikationslücken am Arbeitsmarkt decken können, jedoch wird aufgrund der Bestimmungen des AFRG der Förderungsumfang auf niedrigerem Niveau stattfinden, so daß geringere Entlastungseffekte für den Arbeitsmarkt zu erwarten sind. Für bestimmte Erwerbsgruppen bleibt damit der Horizont des ersten Arbeitsmarktes verdunkelt. Ferner bleibt zu vermuten, daß sich im Prozeß der Arbeitsmarktumbrüche auch die Beschäftigungsperspektive derjenigen verschlechtern wird, die sich jetzt noch in Kernzonen innerhalb der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie befinden, aber mittelfristig als Opfer von Rationalisierungen und betrieblicher Reorganisation bedroht sein könnten.

#### **These 5: Grenzen von Beschäftigungsgesellschaften**

Die Erfahrungen mit dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Prozeß der Transformation in den neuen Bundesländern haben gezeigt, daß die an die „Qualifizierungsoffensive“ geknüpften Erwartungen nicht erfüllt wurden. Mit der verblassenden Hoffnung auf einen schnellen selbsttragenden Aufschwung sank auch die Erwartung, möglichst kurzfristig über funktionsfähige Arbeitsmärkte mit entsprechender Absorptionsfähigkeit der produzierten Qualifikationen zu verfügen. Die extensive Qualifizierungspolitik einschließlich der Maßnahmen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften nach dem AFG – konzipiert als Brücke zum ersten Arbeitsmarkt – stieß notwendigerweise auf Grenzen, die aus der sehr beschränkten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und dem eingeschränkten Bedarf an formalen Berufsqualifikationen resultierte. Als problematisch erwies sich

in der Qualifizierungspolitik, daß die vermittelten Inhalte vorwiegend auf den funktionalen Kenntniserwerb abstellten, da sie sich an berufsfachlichen und nicht an betrieblichen Teilarbeitsmärkten orientierten. Die Loslösung der Lernprozesse vom Betrieb stellte sich ebenfalls als Problem heraus, weil das außerbetriebliche Lernen nur bestimmte Ausschnitte des beruflichen Kompetenzerwerbs transportierte, mit dem Ergebnis, daß spezifische mentale Verhaltensmuster, die für berufliches Handeln in modernen und komplexen Arbeitsvollzügen erforderlich sind, nicht internalisiert und eingeübt werden konnten. Für die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften ist zu konstatieren, daß deren hochgesteckte Ziele, wie z.B. als Innovationsfaktor, arbeitsmarktpolitischer Maßnahmeträger, Moderator der Struktur- und Regionalentwicklung und Förderer neuer Arbeitsplätze zu wirken, nur sehr rudimentär eingelöst werden konnten.

### **These 6: Was leistet das AFRG zur Reintegration?**

Mit der Etablierung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften wie auch durch die Existenz von sozialen Betrieben ist ein zweiter Arbeitsmarkt entstanden, der eine Eigendynamik entwickelt hat. Erster und zweiter Arbeitsmarkt sind aber faktisch, wie gezeigt, gespalten, da kaum Übergangszonen vom ersten in das zweite Segment vorhanden sind. Der zweite Arbeitsmarkt ist folglich zu einem sozialpolitischen Auffangbecken geworden, das, statt eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt herzustellen, mehr und mehr in die Funktion einer Ausgrenzungszone für den Übergang in eine dauerhafte Erwerbslosigkeit geraten ist. Um dem Risiko einer weiteren Verschärfung von Ausgrenzung entgegenzuwirken, ist es erforderlich, den ersten und zweiten Arbeitsmarkt stärker zusammenzuführen. Das heißt, wir brauchen Übergangskorridore, die integrative Arbeits- und Qualifizierungsprozesse favorisieren und dies über die Kombination verschiedenster Instrumente der Arbeitsförderung herstellen; so z.B. den Wechsel von Arbeiten und Lernen (Bildungsträger/Betriebe), gezielte Eingliederungsförderung, Vergabe von öffentlichen Aufträgen – gebunden an arbeitsmarktpolitische Auflagen, Verbindung von ABM mit Qualifizierungsanteilen, Akzeptanz von Beschäftigungsgesellschaften als Träger von Arbeitsförderung. Ob dies durch die Bestimmungen des AFRG ausreichend abgesichert ist, bleibt fraglich. Denn mit dem AFRG wird u.a. das Ziel verfolgt, der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt Priorität vor anderen Instrumenten der Arbeitsförderung wie z.B. der beruflichen Weiterbildung einzuräumen. Beispielhaft hierfür steht: Mit dem Instrument der Eingliederungsverträge sollen z.B. Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt (re-)integriert werden. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob Eingliederungsverträge ein wirksames Mittel sind, eine dauerhafte Integration sicherzustellen, oder ob sie nicht als neue Form der temporären Lohnsubventionierung wirken, die einen zweiten Arbeitsmarkt im ersten Arbeitsmarkt etabliert. Problematisch für die Absicherung des zweiten Arbeitsmarktes erscheinen auch die neuen ABM-

Regelungen. Durch niedrigere Bezuschussungen und untertarifliche Bezahlungen fehlen die positiven Anreizeffekte, so daß Gemeinschaftsarbeiten, die durch Länder, Gemeinden und halböffentliche Träger durchgeführt werden, zurückgehen werden. Es ist zu vermuten, daß das Instrument der ABM absehbar zur Bedeutungslosigkeit verurteilt ist, mit dem Effekt, daß das zentrale Standbein von Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) im zweiten Arbeitsmarkt wegbrechen wird.

### **These 7: Betriebliche Personal- und Restrukturierungsprozesse präventiv betreiben durch Koppelung mit öffentlicher Weiterbildungspolitik**

Nicht die Destabilisierung des zweiten Arbeitsmarktes – wie im AFRG vorgesehen –, sondern seine Stabilisierung steht an oberster Stelle der Tagesordnung, will man nicht in Kauf nehmen, daß bestimmte Erwerbsgruppen vom Arbeitsmarktgeschehen nachhaltig ausgeklammert werden bzw. daß ihnen der Zugang zum Beschäftigungssystem versperrt wird. Für die Organisation und inhaltliche Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes werden jedoch neue Formen von Kooperationsbeziehungen benötigt, die einen Brückenschlag zwischen öffentlicher Arbeitsmarktförderung und betrieblicher Arbeitsmarktpolitik herstellen. Damit könnten die präventiven Elemente einer Weiterbildung in betrieblichen Kontexten bzw. durch wirtschaftsnahe Qualifizierung herausgestellt und Entlassungen verhindert werden. Erforderlich hierzu wären jedoch funktionsfähige Netzwerke, in denen die relevanten Akteure der Arbeitsförderung und der privaten Wirtschaft zusammenwirken und das Schnittstellenmanagement zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt wie auch in der Verbindung von Arbeiten und Lernen mit dem Ziel betreiben, Beschäftigung und Weiterbildung strukturwirksam zu verbinden und flexible Übergänge zu schaffen. Erinnern wir uns: Diese Konzepte sind nicht neu, denn sie wurden im Rahmen von Modellen, die unter dem Titel „Qualifizieren statt entlassen“ standen, vielfach erprobt; jedoch immer nur unter kurativer Perspektive, nicht unter Gesichtspunkten der Prävention.

### **These 8: Zukunftsorientierte qualifikatorische Bedarfsdeckung für die Region**

Die zu organisierende Verbindung von integrierten Lern- und Arbeitsprozessen unter Einbeziehung von neuen Lernortkombinationen im zweiten Arbeitsmarkt muß die Anschlußfähigkeit zum ersten Arbeitsmarkt aufweisen. Die Inhaltsbestimmung muß dabei eng an der betrieblichen bzw. wirtschaftsnahen Nachfrage orientiert werden; zudem müssen die Qualifikationen aber auch einen arbeitsmarktlichen Transfer sicherstellen. Relevant in diesem Kontext wäre, daß die zu vermittelnden Qualifikationen an Arbeitsprozesse angebunden werden, die nicht nur die Vermittlung funktionaler Kompetenzen präferieren, sondern gleichermaßen den Erwerb prozeßunabhängiger Handlungskompetenzen mittransportieren, wobei sicherzustellen

len ist, daß die Kompetenzvermittlung innerhalb neuer Lernarrangements stattfindet. Angesichts der Prognoseunsicherheit von künftigen Qualifikationsbedarfen kommt der beruflichen Weiterbildung bei der Erschließung neuer Berufs- und Tätigkeitsfelder eine besondere Bedeutung zu. Auf dem zweiten Arbeitsmarkt könnten Tätigkeitsfelder entwickelt und erprobt werden, die künftige Bedarfslagen ins Blickfeld nehmen. Dabei könnten neue Bedarfsaspekte in den oben genannten Netzwerkstrukturen institutionell-organisatorisch abgesichert werden, wobei über ein permanentes Monitoring des Arbeitsmarktes die wesentlichen Signale aufzunehmen wären, die dann in konkrete regionale Weiterbildungs- und Entwicklungspläne, an deren Erarbeitung die regionalen Akteure der Arbeitsförderung beteiligt sind, umgesetzt werden könnten. Dennoch: Die Perspektive einer dauerhaften erwerbsbezogenen Nutzung des erworbenen Wissens für alle besteht eindeutig nicht mehr. Von daher ergibt sich die Frage, ob wir zukünftig in Strukturen des zweiten Arbeitsmarktes nicht nur für die Arbeit qualifizieren, sondern auch auf Arbeitslosigkeit qualifizierend vorbereiten müssen. Die zunehmende Erosion von Erwerbsbiographien gibt der beruflichen Weiterbildung im zweiten Arbeitsmarkt nach meiner Überzeugung einen in diese Richtung weisenden Auftrag.

# **Neue Anforderungen an die Strukturen von Beschäftigungseinrichtungen und die Organisation beruflicher Weiterbildung**

Das mir gestellte Thema beinhaltet, daß es in der Vergangenheit bereits „alte“ Anforderungen gab, die sich im Zeitablauf verändert haben. Deshalb ist es aus meiner Sicht ratsam, zuerst eine Standortbestimmung vorzunehmen und dabei auf den abgelaufenen Entwicklungsprozeß zurückzublicken, um daraus einen Schluß auf die Anforderungen, die sich heute bereits stellen und in der Zukunft stellen werden, zu ziehen. Dies schließt auch ein, die veränderten Rahmenbedingungen wirtschaftlicher Entwicklung und staatlicher Arbeitsmarktpolitik kurz zu beleuchten.

## **1. Rückblick**

Die Arbeitsmarktpolitik war in der alten Bundesrepublik bis Mitte der 60er Jahre kein eigenständiger Politikbereich, in der ehemaligen DDR als ein Feld aktiven politischen Handelns gänzlich unbekannt. Nach ersten Wirtschaftskrisen im Bergbau, in der Stahl- und Textilindustrie, die aus heutiger Sicht vielleicht eher als kurzzeitige Störungen im Wachstumsprozeß bezeichnet würden, änderte sich dieses. Eingebettet in eine keynesianische Wirtschaftspolitik trat 1967 das Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft in Kraft, das die Förderung eines angemessenen Wachstums der Wirtschaft als staatliches Aufgabenfeld definiert. In diesem Zusammenhang wurde die Investition in Bildung, in Humankapital als bedeutender Faktor für zukünftiges Wirtschaftswachstum erkannt. Die Arbeitsmarktpolitik wurde zu einem eigenständigen Politikbereich im Rahmen einer vorsorgenden Wirtschafts-, Gesellschafts- und Sozialpolitik. Bei dem 1969 verabschiedeten Arbeitsförderungsgesetz (AFG) stand der Präventionsgedanke einer neuen aktiven Arbeitsmarktpolitik im Mittelpunkt und bestimmte den Aufgabenbereich der Bundesanstalt für Arbeit. Berufsberatung, Arbeitsvermittlung und Förderung der beruflichen Bildung sind die im §2 des AFG zuerst genannten Ziele.

Um die damalige Situation zu verdeutlichen, will ich sie mit wenigen Zahlen unterlegen:

- 1969 betrug die Arbeitslosenquote 0,9%,

- der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung betrug 1,3% des Arbeitsentgeltes.

Dem gegenüber haben wir heute

- eine Arbeitslosenquote von bundesweit 12,4%, d.h. in Ostdeutschland 18,2% und in Westdeutschland 9,5%, bezogen auf die abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen,
- einen Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 6,5%.

## **2. Standortbestimmung und zukünftige Entwicklungen**

Die keynesianische Wirtschaftspolitik wurde ab den 80er Jahren mehr und mehr von einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik abgelöst, in der sich der Staat auf das Setzen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen begrenzt, die z.B. ein günstiges Investitionsklima erzeugen sollen. Er enthält sich direkter Interventionen in den Wirtschaftsablauf und überläßt ganz im Sinne der Subsidiarität den privaten Akteuren das aktive wirtschaftliche Handeln. Die wirtschaftliche Situation, nicht nur in Deutschland, sondern europaweit, ist gleichzeitig dadurch gekennzeichnet, daß durch eine immer schneller steigende Produktivität, durch die zunehmende Globalisierung und durch den schärferen internationalen Wettbewerb zu einer von früher bekannten konjunkturellen Arbeitslosigkeit eine strukturelle Arbeitslosigkeit hinzugekommen ist, die das aktuelle Bild bestimmt. Selbst in Phasen eines moderaten Wirtschaftswachstums sinkt die Zahl der Arbeitslosen nicht. Mehr als 4,5 Millionen registrierter Arbeitsloser sind dafür ein beredtes Zeugnis.

Unabhängig davon, ob sich Gewerkschaften bei ihren Lohnforderungen zurückhalten und niedrige Tarifabschlüsse akzeptieren und die Betriebe anderweitig von Kosten entlastet werden, kann m. E. eine Vollbeschäftigung im klassischen Sinne nicht mehr erreicht werden. Der Grund dafür ist die oben genannte Geschwindigkeit der Produktivitätssteigerung, bei der die Globalisierung und die Konkurrenz mit Niedriglohnländern im internationalen Wettbewerb nur einzelne Bausteine darstellen. Die klassische männliche Erwerbsbiographie, die das Bild des Arbeitslebens sowohl in der DDR als auch in der alten Bundesrepublik prägte, gehört für einen ständig wachsenden Teil der Menschen endgültig der Vergangenheit an. Es ist das Bild des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, der ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit besitzt und einen Arbeitsplatzwechsel nur dann vornimmt, wenn dieses in seinen Berufswegeplan paßt und von ihm selbst aktiv ausgeht. Immer mehr Arbeitnehmer/innen werden bei steigenden Insolvenzen und dem Abbau unrentabler Arbeitsplätze betriebsbedingt entlassen und arbeitslos. Diese Erfahrung, arbeitslos zu sein, müssen sie häufig nicht nur einmal, sondern mehrere Male in ihrem Leben machen. Die Muster der Erwerbsbiographien dürften künftig in etwa so aussehen:

- Ein kleinerer Teil der Erwerbsbevölkerung von hochqualifizierten Spezialisten, die sich ständig weiterbilden, ist in gut dotierten Arbeitsverhältnissen

nissen beschäftigt und arbeitet in der Regel weit über das Maß der regulären Vollzeit hinaus.

- Ein größerer und wachsender Teil der Erwerbsbevölkerung, der in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung arbeitet, wird ständig der Gefahr ausgesetzt sein, seinen Arbeitsplatz zu verlieren. Er wird im Verlaufe seines Berufslebens einmal oder mehrere Male arbeitslos werden. Für ihn besteht die Notwendigkeit, sich während der Berufstätigkeit oder eingetretener Arbeitslosigkeit beruflich zu qualifizieren oder umzuorientieren, um den Anschluß an das Berufsleben nicht zu verpassen oder wieder herzustellen.
- Eine dritte Gruppe droht auf Grund persönlicher Lebensumstände oder beruflicher Defizite aus der zweiten Gruppe dauerhaft ausgegrenzt zu werden. Ihr muß über besondere Hilfestellungen geholfen werden, den Anschluß an die zweite Gruppe nicht zu verlieren.

Mit dem vom Bundestag beschlossenen Datenabgleich der Arbeits- und Sozialämter, verkauft unter dem Gesichtspunkt, den Leistungsmißbrauch zu bekämpfen, ist ein erster Schritt getan, um die steuerfinanzierten Transferleistungen der Arbeitslosen- und der Sozialhilfe zusammenzuführen. Dies haben die kommunalen Spitzenverbände vor einiger Zeit bereits gefordert und dabei die Finanzmittel für sich reklamiert, um damit eine kommunalisierte Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Sollte ein solcher Schritt in absehbarer Zeit erfolgen, würde sich die Bundesanstalt für Arbeit auf die reinen Versicherungsleistungen zurückziehen. Dies heißt zwar nicht, daß sie keine aktive Arbeitsmarktpolitik mehr betriebe. Den Gedanken, der in den oben beschriebenen Gesetzen und Vorschlägen enthalten ist, aber einmal konsequent zu Ende gedacht, würde dies perspektivisch das Ende der Bundesanstalt für Arbeit bedeuten. Ganz im Sinne des Subsidiaritätsprinzips könnten die reinen Versicherungsleistungen auch durch eine Organisation der Sozialpartner privat geleistet werden.

Es können und sollen an dieser Stelle keine Aussagen über die genaue Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt oder über die Organisation und Gestaltung einer zukünftigen aktiven Arbeitsmarktpolitik getroffen werden. Die gemachten Ausführungen sollen nur verdeutlichen, daß die bekannten Strukturen und Parameter in Zukunft so nicht bleiben, sondern einem deutlichen Wandel unterliegen werden.

### **3. Neue Anforderungen durch das Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG), das Sozialgesetzbuch III (SGB) und veränderte Fördermittel**

Bereits mit dem Inkrafttreten des AFRG zum 01.04.1997 ergab sich eine neue Situation für die Beschäftigungsträger, die sich ab dem 01.01.1998, als das SGB III das AFG ablöste, nochmals veränderte.

Mit dem AFRG ist für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im technisch-gewerblichen Bereich der Vergabevorrang gesetzlich verankert. Maßnahmen mit solchen Inhalten können nicht mehr wie bisher von den Kommunen



oder den Beschäftigungsträgern in Eigenregie durchgeführt werden. Sie sind vielmehr von den öffentlichen Gebietskörperschaften, den Trägern der Maßnahme, öffentlich auszuscheiden und an Wirtschaftsunternehmen zu vergeben. Schauen wir uns die Entwicklung dieser neuen Regelung in den ersten Monaten seit ihrem Inkrafttreten an, so ist folgendes festzustellen:

1. Vergabe-ABM haben bisher noch keinen nennenswerten Umfang erreicht.
2. Nicht alle Maßnahmen, die technisch-gewerblichen Arbeitsinhalt haben, sind für die Vergabe geeignet. Viele Maßnahmen, insbesondere im „grünen Bereich“, sind tatsächlich soziale Maßnahmen mit dem Ziel, die hier beschäftigten Arbeitnehmer/innen persönlich und sozial zu stabilisieren, ihre sozialen Qualifikationen zu erhalten usw.
3. Die über die Vergabe durchzuführenden Maßnahmen unterscheiden sich von ihrer Anlage her deutlich von den Regiemaßnahmen und stellen keine Konkurrenz zu ihnen dar, es sei denn, daß es eine Konkurrenz aller Maßnahmen um das Gesamtvolumen der bereitstehenden Finanzmittel gibt. Vergabe-ABM zielen in erster Linie auf vorgezogene Investitionen, für die bei den Trägern keine Haushaltsverpflichtungen bestehen, und damit auf den Investitionshaushalt. Regiemaßnahmen sind dagegen überwiegend auf den laufenden Betriebshaushalt einer Gebietskörperschaft ausgerichtet, soweit diese im Rahmen des vom Träger aufzubringenden Eigenanteils die Maßnahmen mitfinanziert.

Der Vergabevorrang im AFRG zwingt die Träger m. E. aber gleichwohl, ihr Profil deutlicher als in der Vergangenheit herauszuarbeiten und den Charakter ihrer Arbeit darzustellen. Das muß sich auch in den Anträgen an die Arbeitsverwaltung niederschlagen. Der „kurze“ und in der Vergangenheit oft auch fruchtbare „Draht“ zwischen dem Beschäftigungsträger und der Kommune allein reicht nicht mehr aus.

Das SGB III bringt vordergründig für die Beschäftigungsträger keine neuen Veränderungen. Diese sind bereits im AFRG enthalten. Dennoch lohnt es sich, einen kurzen Blick darauf zu werfen, denn das Gesetz bringt weitreichende Änderungen für die Arbeitsverwaltung. Ganz im Sinne des Subsidiaritätsprinzips und einer Marktsteuerung bringt das Gesetz einen Paradigmenwechsel in der Organisation der Arbeitsverwaltung mit sich. War bisher die zentrale Steuerung mit Zuteilung der Finanzmittel von der Zentralstelle über die Landesarbeitsämter das Führungsprinzip, so sind nun Dezentralisierung und Marktregelung angesagt. Die Mittel für die Kann-Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden mit Ausnahme der Strukturanpassungsmaßnahmen (bisher §§ 249h, 242s) alle in einen Eingliederungshaushalt eingestellt. Im Wettbewerb um die besten Eingliederungsquoten, von denen das zukünftige Mittelvolumen jedes Arbeitsamtes abhängt, treten die einzelnen Instrumente – ABM, FuU etc. – in einen Wettbewerb untereinander um die Mittel, über deren Aufteilung nun jedes Amt selber entscheiden kann.

Mit dem AFRG und dem SGB III sind neben dem Vorrang der ABM-Vergabe weitere Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie Trainingsmaßnahmen, Eingliederungsbeihilfen etc., eingeführt worden. Sie alle konkurrieren um die knapper werdenden Finanzmittel im Eingliederungshaushalt. Die Finanzmittel für die „klassischen“ Regie-ABM dürften zukünftig schon aus dieser Sicht geringer ausfallen.

Die Finanzmittel der Bundesanstalt für Arbeit sind seit 1992 kontinuierlich zurückgegangen. Hiervon sind besonders deutlich die Träger in Ostdeutschland betroffen. Die Länder sind aber nicht in der Lage, den Mittelausfall des Bundes zu kompensieren. Vielmehr tritt eine weitere, für die Beschäftigungsträger in die gleiche (unangenehme) Richtung laufende Entwicklung hinzu: Auch die Länder und Kommunen sehen sich gezwungen, die von ihnen für die aktive Arbeitsmarktpolitik bereitgestellten Mittel zurückzufahren. Auf Grund der Beschaffenheit der öffentlichen Haushalte und des Sparzwangs dürfte diese Entwicklung nicht stoppen oder sich gar umkehren, sondern in der Zukunft eher noch verstärken.

#### **4. Neue Aufgaben und Handlungsfelder für die Beschäftigungsträger**

Die Beschäftigungsträger, insbesondere die in Ostdeutschland, haben sich in der Vergangenheit überwiegend als „Abhängige“ gesehen, abhängig von der Politik der Bundesregierung, ihren Gesetzen und Verordnungen, von der jeweiligen Landesregierung, von den Arbeitsverwaltungen und deren Entscheidungen und letztlich abhängig von den Kreisen und Kommunen. Folglich war ihr Verhalten durch Anpassung geprägt. Dabei haben sie ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und große Kreativität entwickelt, unter noch so widrigen Umständen zu überleben. Als Stichwort sei hier nur der Rückgang der Sachkostenförderung genannt, von den Förderquoten im Rahmen des „Aufschwung Ost“ bis zu den heute gültigen Sätzen der verstärkten Förderung nach § 96 AFG.

Das Selbstverständnis der Träger als „Abhängige“ hat in der Vergangenheit seine Entsprechung häufig im Verhalten einer Reihe von Personen in der Arbeitsverwaltung und den Behörden gefunden. In vielen Fällen war dort der herrschende Ton eher der des preußischen Obrigkeitsstaates als der einer modernen Verwaltung, die selber Dienstleister für den Bürger und die Unternehmen ist. Unter dem Gesichtspunkt der Marktorientierung und der dezentralen Steuerung greift in der Arbeitsverwaltung aber immer mehr ein Verständnis um sich, das die eigenen Aktivitäten als Leistungs- und Kundenbeziehungen definiert. In diesem Sinne sind Bildungs- und Beschäftigungsträger Dienstleister, deren Kunde die Arbeitsverwaltung ist, die von ihnen Leistungen einkauft.

Die Beschäftigungsträger müssen deshalb zukünftig ein Selbstverständnis als Dienstleister entwickeln, und zwar als Dienstleister in zweierlei Richtung:

1. Dienstleister gegenüber der Arbeitsverwaltung, der Landesregierung, dem Kreis, der Kommune, mit anderen Worten, Dienstleister gegenüber den Mittelgebern, gegenüber den Kunden.

Dabei besteht die hohe Kunst erstens darin, herauszufinden, welche Leistung der Kunde möchte und erwartet. Dieses wird im Unterschied zum Warenmarkt von den Kunden häufig nicht deutlich artikuliert. Zweitens müssen bei der Finanzierung von Maßnahmen aus unterschiedlichen Töpfen die Kundenwünsche oft erst synchronisiert werden. Hier besteht die Kunst zukünftig vor allem darin, ein Angebot zu erstellen und zu präsentieren, das bei den Kunden auf einen entsprechenden Bedarf trifft bzw. einen entsprechenden Bedarf weckt.

In diesem Sinne bedeutet die Leistung, die gegenüber der Arbeitsverwaltung erbracht wird, Personen, die zuvor arbeitslos waren, sinnvoll zu beschäftigen, sie in ihren persönlichen und sozialen Belangen zu stabilisieren und zu qualifizieren, um ihre Wettbewerbschancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Arbeitsverwaltung bei ihren Vermittlungsbemühungen zu unterstützen.

2. Dienstleister gegenüber den bei ihnen beschäftigten Personen, die die unmittelbaren Empfänger der Leistung sind, mit dem Ziel, das zuvor Beschriebene diesen Personen zu vermitteln.

Der Anspruch, von ihnen – den von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen befristet Beschäftigten – selbst eine Leistung zu erhalten, ist damit keineswegs aufgehoben, sondern gehört mit zur Leistung des Trägers. Er steht aber nicht an erster Stelle und damit auch nicht für eine bestimmte, genau definierte Dienst- oder Werkleistung für eine Kommune oder eine andere öffentliche Gebietskörperschaft. Nicht die materiellen Arbeitsfelder, das Beräumen einer „wilden Mülldeponie“ für die Gemeinde X, das Mähen von Orchideenwiesen für den Kreis Y oder das Ausschneiden der Traubenkirsche für das Forstamt Z stehen im Vordergrund, sondern die Arbeit mit den Menschen. Um es noch einmal deutlich zu sagen: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) sind Leistungen der Arbeitsverwaltung, die sich auf den einzelnen Arbeitnehmer beziehen, damit seine individuelle Arbeitsfähigkeit und Qualifikation erhalten, stabilisiert und verbessert werden kann, um seine Vermittlungschancen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang gewinnt die Qualifikationsvermittlung eine besondere Bedeutung. Die Qualifizierung der Beschäftigten ist, seitdem sie nicht mehr aus FuU-Mitteln der Arbeitsverwaltung bezahlt wird, drastisch zurückgegangen. Sie wird heute, überwiegend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert, nur noch da eingeplant und durchgeführt, wo der Träger sie zur Erbringung und Darstellung der 10% Eigenleistung gegenüber der Arbeitsverwaltung benötigt. Sie wird in diesen Fällen von vielen Trägern eher als Störung im Arbeitsablauf und Hemmnis bei der Fertigstellung des Arbeitsauftrages angesehen, denn als ihre eigentliche Aufgabe.

Viele Träger müssen in dieser Frage künftig gänzlich umdenken, wenn sie selbst überleben wollen.

Eine von der Politik den Beschäftigungsträgern zgedachte Rolle ist, eine Brücke vom geförderten zum regulären Arbeitsmarkt zu schlagen und Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu organisieren. Diese Rolle können die Träger spätestens seit dem Jahre 1993, seitdem die absolute Zahl der Arbeitsverhältnisse in Deutschland nicht mehr wächst, sondern rückläufig ist, nicht mehr einnehmen. Makroökonomisch gelingt der Brückenschlag nicht und kann auch nicht gelingen, da das andere Ufer nicht erreicht wird, sondern trotz aller Bemühungen der Arbeitsmarktpolitik in immer weitere Ferne rückt. Für den einzelnen ist das „rettende Ufer“ der Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt dagegen sehr wohl erreichbar. Ihn dabei zu unterstützen, ihn entsprechend zu qualifizieren und für den Wettbewerb um die freien und frei werdenden Stellen fit zu machen, darin liegen die neuen Anforderungen an die Arbeit der Beschäftigungsträger.

Fit zu sein für den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bedeutet für den einzelnen Arbeitnehmer, daß er im Sinne des „lebenslangen Lernens“ bereit und fähig sein muß, ständig Neues zu lernen. Das schließt auch das bewußte Entlernen von veraltetem Wissen mit ein. Neues zu lernen bezieht sich sowohl auf kognitives, berufsfachliches Wissen als auch vor allem auf das Erlangen sogenannter Schlüsselqualifikationen, wie Lernen lernen, Teamarbeit/-fähigkeit, in Prozessen denken, Transformationsleistungen erbringen, flexibel sein, sich und seine Fähigkeiten verkaufen können etc. Im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz und um den Erhalt eines Arbeitsplatzes verliert gegenüber diesen Anforderungen m. E. der Stellenwert des berufsfachlichen Wissens an Bedeutung, auch wenn es quantitativ nicht ab-, sondern zunimmt.

Dienstleister zu sein heißt, sein eigenes Handeln als ein aktives Handeln und nicht als ein passives Reagieren zu verstehen. Dies setzt voraus, die eigenen Leistungen und Leistungspotentiale zu kennen, sie für die Zukunft realistisch einschätzen und aktiv verkaufen zu können. Unabdingbar damit verbunden ist, realistische Ziele zu definieren, die in der Zukunft erreicht werden sollen und können. Die Führungskräfte bei den Trägern müssen eine Vision davon haben, wo sie mit ihrem Unternehmen zu bestimmten Zeitpunkten in der Zukunft stehen wollen. Um realisierbare Ziele definieren zu können, müssen sie die Entwicklungslinien und -tendenzen in ihren Geschäftsfeldern erkennen, das heißt, sie müssen ein Bild von der Zukunft entwerfen und dabei die möglichen Zukunftslagen beschreiben. Das schließt eine Planung der verfügbaren Ressourcen ein. Die sich auch in Zukunft verändernden Rahmenbedingungen, die durch die politischen Konjunktoren gesetzt werden, sind so zu nehmen und zu werten wie wandelnde Marktbedingungen auf den Warenmärkten. Deshalb muß der Träger bei der Verfolgung seiner Ziele so flexibel und wandlungsfähig sein, daß er bei veränderten Rahmenbedingungen stets handelndes Subjekt bleibt.

# **Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Kontext regionaler Kooperation (REGIO)**

Das Projekt REGIO ist vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie für die Dauer von drei Jahren (1.1.1995 bis 31.12.1997) bewilligt und dann noch um ein Jahr (bis 31.12.1998) verlängert worden. Die Konzeption, wie sie als Antrag beim Ministerium eingereicht wurde, wird im folgenden in ihrer Kurzform dargestellt. Dem Konzept wird dann die Realität gegenübergestellt, das heißt die Umsetzung und damit verbunden die konkrete Vorgehensweise, die die Arbeitsweise des Projektes verdeutlicht. Damit rückt auch der zugrundeliegende Ansatz der entwicklungsorientierten Forschung ins Blickfeld, wie ihn das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) vertritt.

## **1. Die Konzeption**

### **Ausgangslage**

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland erfordert neue Ansätze in der beruflichen Weiterbildung. Neben den Bemühungen, durch entsprechende Qualifizierung die Reintegration in reguläre Erwerbsarbeit (erster Arbeitsmarkt) zu fördern, sollten auch die Potentiale der öffentlich geförderten Beschäftigungsprojekte (zweiter Arbeitsmarkt) verstärkt genutzt werden. Die Zahl derjenigen, die langfristig aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgegrenzt bleiben, hat inzwischen eine Größenordnung erreicht, die dazu zwingt, intensiver über die Ausgestaltung des faktisch bereits existierenden zweiten Arbeitsmarktes nachzudenken und über die Frage, wie tragfähige Brücken zwischen den beiden Märkten entwickelt werden können. Eine sinnvolle Nutzung der vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente (z.B. Arbeitsförderungsgesetz) und die Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung im zweiten Arbeitsmarkt sind als mögliche Chancen für die Entwicklung von Regionen noch nicht hinreichend erprobt worden. Das hier skizzierte Projekt will durch eine entsprechende Qualifizierung des pädagogischen Personals in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und durch eine Vernetzung der regionalen Akteure ei-

nen Beitrag dazu leisten, die Kräfte des Arbeitsmarkts im Interesse der Entwicklung von ausgewählten Regionen zu bündeln und Impulse für neue Ansätze in der beruflichen Weiterbildungsarbeit mit Arbeitslosen und von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten zu liefern. Hier ist insbesondere an die rasch wachsende Gruppe der jungen Arbeitslosen nach Ende ihrer Ausbildung zu denken („Zweite-Schwelle-Problematik“). Die Notwendigkeit innovativer Konzepte, die auf den Prämissen längerfristiger Arbeitslosigkeit basieren, ist inzwischen unbestritten. Die größere Offenheit gegenüber dieser Thematik ermöglicht auch Überlegungen, die auf längere konzeptionelle Planungszeiträume abzielen.

## **Aufgaben und Ziele**

Das Projekt zielt auf die Verbesserung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch Qualifizierung des Personals. Es soll dazu beitragen, daß Zielgruppen des Arbeitsmarktes (ungelernte Arbeitskräfte, junge erwerbslose Erwachsene, erwerbslose Frauen, ältere Arbeitnehmer, Behinderte, chronisch Kranke u.a.) bessere Lebenschancen bekommen.

### *An wen richtet sich das Projekt?*

Die Fortbildungsangebote des Projektes sprechen das pädagogische Personal in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften und die für die Gestaltung der regionalen Entwicklung wichtigen Akteure in der Region an. Zum pädagogischen Personal gehören

- die konzeptionell und planend Tätigen, also Einrichtungsleiter, Fachbereichsleiter und Geschäfts- bzw. Geschäftsbereichsleiter, die Maßnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigung konzipieren und ihre Realisierung begleiten;
- die Ausbilder/innen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern, in denen Qualifizierung angeboten wird; hier dominiert der gewerblich-technische Bereich;
- Personen, die insbesondere für die Durchführung der Beschäftigungsanteile verantwortlich sind und quasi die Rolle der Meister/Vorarbeiter übernehmen; sie werden Anleiter/innen bzw. Fachanleiter/innen genannt;
- die Theorielehrer/innen, die den für die Qualifizierung notwendigen Fachunterricht erteilen;
- die Sozialpädagogen/innen, die vorrangig Hilfen für Teilnehmer/innen mit besonderen Schwierigkeiten anbieten;
- die politischen Akteure (Kommunalpolitiker, Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerorganisationen, Kirchen, Hochschulen, Arbeitsämter, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Frauenbeauftragte usw.)

### *Welche Einrichtungen werden angesprochen?*

Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wurden von einer Reihe von Einrichtungen mit unterschiedlicher Ausrichtung durchgeführt. Das Projekt wendet sich an

- Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaften
  - Beschäftigungsgesellschaften
  - Gesellschaften zur Arbeitsförderung
  - Strukturentwicklungsgesellschaften
- zusammengefaßt unter dem Begriff ABS-Gesellschaften (Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung)
- Volkshochschulen
  - andere Träger beruflicher Weiterbildung.

### *Auf welche Regionen konzentriert sich das Projekt?*

Das Projekt konzentriert sich auf vier Regionen:

- Zwickau (Sachsen)
- Saarbrücken (Saarland)
- Neustrelitz (Mecklenburg-Vorpommern)
- Rhauderfehn (Niedersachsen).

Auswahlkriterien sind:

- a) die für den Transfer der Ergebnisse wichtigen Gemeinsamkeiten (Zwickau und Saarbrücken als industrielle Kerne, Neustrelitz und Rhauderfehn als problematische ländlich orientierte Regionen);
- b) die Zusammenarbeit mit der Neue Arbeit Saar gGmbH zur gemeinsamen Erprobung eines neuen Systems von Qualifizierungsmodulen;
- c) die bereits bestehende enge Kooperation mit entsprechenden Einrichtungen vor Ort, die die sonst notwendige Überzeugungsarbeit bei Beginn eines Projekts weitgehend überflüssig machen und einen raschen Einstieg erlauben (z. B. Sächsische Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft in Zwickau, Neue Arbeit Saar gGmbH und Arbeitskammer Saarbrücken, Arbeitskreis Schule e.V. in Rhauderfehn, Volkshochschule und Kreisverwaltung Neustrelitz).

### *Warum sollen spezifische Fortbildungsangebote entwickelt werden?*

Angesichts der Entwicklung des Arbeitsmarktes muß davon ausgegangen werden, daß mehr Teilnehmer/innen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften längerfristig vom ersten Arbeitsmarkt ausgegrenzt bleiben. Daraus ergeben sich neue Anforderungen für das Personal in diesen Maßnahmen. Die Orientierung auf das Ziel der Reintegration der Teilnehmer/innen in den ersten Arbeitsmarkt ist zwar weiterhin notwendige, aber nicht mehr hinreichende Begründung für das pädagogische Handeln in diesen Maßnahmen.

Die Arbeit in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen muß davon ausgehen, daß sie stärker orientierungsgebende und sinnstiftende Funk-

tionen zu übernehmen hat. Es stellt sich für die Teilnehmer/innen in diesen Maßnahmen immer weniger die Frage, ob sie eine sinnerfüllte Tätigkeit neben oder anstelle abhängiger Lohnarbeit praktizieren können, da abhängige Lohnarbeit für immer mehr Teilnehmende eine Fiktion bleiben wird. In der Summe ergibt sich ein bisher nicht abgedeckter Bedarf an Fortbildung für das pädagogische Personal, das aufgrund der Ausbildung und der eigenen lebensbiographischen Erfahrungen diese neuen Problembereiche nicht ohne zusätzliche Hilfestellung bewältigen kann. Neben der Auseinandersetzung mit den neuen Anforderungen, die sich aus der Veränderung der Zielgruppe, der Inhalte und der Zeiträume ergeben, ist die reflektierte Beschäftigung mit der eigenen Berufssituation unabdingbar, da doch ein erheblicher Teil des pädagogischen Personals in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf der Basis von ABM- oder Maßnahmeverträgen beschäftigt ist, also tendenziell ähnlich betroffen ist wie die Teilnehmer/innen.

Eine weitere Aufgabe des Projektes besteht darin, gemeinsam mit dem Personal der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen und der regionalen Akteure Instrumente zu entwickeln, die es ermöglichen, die Ressourcen des regionalen Arbeitsmarktes zusammenzuführen und Brücken zwischen dem regulären Arbeitsmarkt und dem Sektor der öffentlich geförderten Beschäftigung und Qualifizierung zu konstruieren. Aus dieser Bündelung werden neue Impulse für die Entwicklung der Region erwartet.

### *Wie sollen die Fortbildungen realisiert werden?*

Das Projekt will

- a) Fortbildungen für Ausbilder/innen und Lehrer/innen durchführen, die in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen arbeiten. Inhaltsbereiche sind:
  - zielgruppenspezifische Fragestellungen
  - Umgang mit Problemen, die sich an der Situation der Teilnehmer/innen (längerfristige Arbeitslosigkeit) ergeben; damit zusammenhängend soll die eigene Perspektivenunsicherheit der Beschäftigten reflektiert werden
  - Inhalte und Methoden bei der Vermittlung extrafunktionaler Qualifikationen, Möglichkeiten der Integration orientierungsgebender und sinnstiftender Inhalte
  - Planung und Realisierung von Projekten zur Kombination von Qualifizierung und Beschäftigung.
- b) eine Fortbildungsreihe für Teilnehmer/innen zur Vorbereitung auf die gemeinsame Realisierung von „Innovationswerkstätten“ veranstalten. In diesem Fortbildungstypus sollen die Teilnehmer/innen ihre eigenen Potentiale und Ressourcen und die regionalen Möglichkeiten analysieren und durch kreative Neuschöpfungen Erwerbsfelder für sich bzw. ihre Klientel erschließen. Dieser Seminartypus hat exemplarischen Charakter



und wird als Pilotveranstaltung durchgeführt. Planung, Ablauf und Ergebnisse werden dokumentiert und für weitere Einrichtungen nutzbar gemacht.

- c) Informationsveranstaltungen für verschiedene Gruppen der Akteure des regionalen Weiterbildungs- und Arbeitsmarktes anbieten, die der Verbreitung regional orientierter Netzwerke dienen.
- d) gemeinsam mit Akteuren des regionalen Marktes, AusbilderInnen und TeilnehmerInnen in „Zukunftswerkstätten“ zur Entwicklung der Region Szenarien entwickeln und Projekte realisieren, die zukunftsweisenden Charakter haben. Die Methode der Zukunftswerkstatt, die von Robert Jungk entwickelt und inzwischen vielfach angewendet wurde, arbeitet nach einem Drei-Stufen-Modell. In der ersten Phase geht es um die Benennung von Schwachstellen, Kritikpunkten, Hemmnissen in der konkreten Entwicklungsarbeit, die zweite Phase setzt der Realität ein Modell des Notwendigen/Wünschenswerten entgegen, in der dritten Phase werden Realisierbares und Utopisches getrennt und konkrete Arbeitsschritte festgelegt.
- e) neue Arbeitsfelder für höherqualifizierte Teilnehmer/innen erschließen, die längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.
- f) gemeinsam mit der Neue Arbeit Saar gGmbH abschlussbezogene Qualifizierung im Modulsystem erproben und evaluieren und auf andere Regionen übertragen.

#### *Welche Ergebnisse werden erwartet?*

Die Arbeit im Sektor der öffentlich geförderten Beschäftigung und Qualifizierung hat sich in ihren Zielorientierungen trotz einer wesentlich veränderten Arbeitsmarktsituation seit ihren Anfängen kaum geändert. Nach wie vor ist die Reintegration der Teilnehmer/innen in den ersten Markt alleinige Orientierung, obwohl die Gruppen derjenigen, die kurz- und mittelfristig sehr geringe Reintegrationschancen haben, zunehmen. Im Ergebnis führt dies dazu, daß Brückenlösungen weniger gesucht werden und Hilfen bei der Entwicklung individueller Zukunftsperspektiven abseits des ersten Marktes kaum geleistet werden können. Bei den Teilnehmer/innen sind zunehmend Frustration und Resignation zu beobachten, die sich aus der Diskrepanz zwischen formulierten und realisierbaren Zielen ihrer Arbeit und Qualifizierung ergeben und die mittelfristig auch demotivierend auf das Personal in diesen Maßnahmen zurückwirken.

Das Projekt hofft, durch die Vorbereitung des Personals auf die veränderten Perspektiven ihrer Teilnehmer/innen und durch die Konzentration auf die regionalen Bedürfnisse und Möglichkeiten

- neue Wege in der Qualifizierung und Beschäftigung aufzuzeigen,
- Hilfen für individuelle Orientierungen und Perspektivenentwicklungen zu geben,
- Brücken zwischen dem ersten und zweiten Markt zu schlagen,

- neue Arbeitsfelder zum Nutzen der Entwicklung in der Region aufzuzeigen.

Werden in diesem Feld keine neuen Versuche unternommen, droht eine Verfestigung bereits sichtbarer Tendenzen, die den zweiten Arbeitsmarkt als „Aufbewahrungsort“ für die Verlierer/innen des ersten Arbeitsmarktes diskreditiert und die in ihm liegenden Chancen und Entwicklungspotentiale ungenutzt läßt und so ungewollt zum ineffizienten Einsatz öffentlicher Gelder führt.

## **2. Die Standorte**

Nicht alle im Projektantrag vorgeschlagenen Standorte konnten in die Kooperation eingebunden werden. So stellte sich heraus, daß der Standort Ostfriesland mit dem Kooperationspartner „Schule Rhauederfehn e.V.“ keine vergleichbare Zielgruppe wie die anderen Standorte aufweist. Statt dessen wurde die VHS Rheingau-Taunus-Kreis in das Projekt mit einbezogen. Die Volkshochschule zeichnet sich dadurch aus, daß der Anteil der beruflichen Bildung an den Kursen bei ca. 80% liegt. Darüber hinaus bereitete die VHS zusammen mit dem Landkreis die Gründung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft vor.

Eine weitere Veränderung hinsichtlich der Standorte ergab sich nach etwa einem Jahr Projektlaufzeit. Aus politischen Gründen wurde die Kooperation mit der Sächsischen Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft, Zwickau, aufgegeben. An ihre Stelle trat die Kooperation mit der ABS Erzgebirge in Scharfenstein.

### **Standort Mecklenburg-Strelitz**

Der Kreis Mecklenburg-Strelitz ist eine der strukturschwachen ländlichen Regionen der neuen Bundesländer. Der Kreis ist von der Fläche her etwa so groß wie das Saarland (2.112 qkm), hat aber nur 85.000 Einwohner. Die Wirtschaftsstruktur, die vorwiegend agrarisch geprägt war, ist zerbrochen. Versuche, neue Arbeitsplätze zu schaffen, waren nur kurzfristig erfolgreich (Beispiel Schlachthof Neustrelitz: er wurde 1992 eröffnet, aber wegen zu geringen Auftragsvolumens wieder geschlossen). Entsprechend hoch ist die Zahl derjenigen, die aus dem Kreis weggezogen sind (aus der Kreisstadt Neustrelitz: 20%) oder pendeln (nach Berlin und in den Westen). Die Arbeitslosenquote lag zu Anfang des Projektes bei 18,5% (März 1995), erreichte mit ca. 24% im Oktober 1997 ihre Höchststand und ist im November 1998 auf 18,7% gesunken. Allerdings gibt es im Verhältnis zu anderen Kreisen eine größere Anzahl von Beschäftigungsgesellschaften, in denen Arbeitslose aufgefangen werden. Die größte Beschäftigungsgesellschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die 1993 gegründete „Innovative Personal- und Strukturentwicklungsgesellschaft“ (IPSE), liegt in diesem Landkreis. Sie hatte Anfang 1995 2.263 Arbeitslose über Arbeitsbeschaffungs-

maßnahmen (ABM) oder nach § 249 h AFG beschäftigt, deren Verträge jedoch nur in Ausnahmefällen länger als ein Jahr liefen. Mitte 1997 reduzierte sich die Beschäftigtenzahl auf ca. 700. Aufgrund kurzfristig erweiterter Förderbedingungen ist die Zahl der Beschäftigten Ende 1998 wieder auf über 2.000 angestiegen.

An diesem Standort kooperiert das Projekt mit folgenden Einrichtungen:

- im Qualifizierungsbereich mit der IPSE, der Kreisvolkshochschule und der Ruhrkohle AG,
- im Bereich der Regionalorientierung mit allen Beschäftigungsgesellschaften des Kreises Mecklenburg-Strelitz und des Oberzentrums Neubrandenburg.

### **Eine ABM-Teilnehmerin kommt zu Wort**

” Nach meinem Schulabschluß habe ich bis Dezember 1992 als Büroangestellte gearbeitet. Dann wurde ich gekündigt und war somit ab Januar 1993 arbeitslos.

Zum April 1994 bekam ich eine ABM-Stelle in der IPSE, Bereich Mirow, angeboten, die ich dankend annahm. Durch meine Tätigkeit im ABM-Projekt kam ich wieder unter Menschen, kam aus meiner häuslichen Isolation raus und wurde das Gefühl los, nutzlos zu sein, nicht mehr gebraucht zu werden.

Ich schöpfte Hoffnung, vielleicht doch bald einen Arbeitsplatz zu bekommen. Mein Positivdenken bekam eine Aufwertung. Sollte die IPSE oder das Arbeitsamt mir Fortbildungskurse anbieten, bin ich bereit, diese zu besuchen. Aus Altersgründen würde ich einer Umschulung nicht unbedingt zustimmen.

Einen neuen Berufseinstieg, aufbauend auf meiner früheren Tätigkeit, könnte ich mir gut vorstellen. Auch würde mir die Arbeit mit Kindern viel Freude bereiten. Eventuell im sozialen Bereich.

Die Aussicht, auf dem 1. Arbeitsmarkt eine entsprechende Tätigkeit zu finden, sehe ich aus Altersgründen und fehlendem Wissen als sehr gering an.

Wichtig ist für mich, überhaupt arbeiten zu können, um unter Menschen zu sein und das Familienbudget aufzubessern.

In meiner Arbeitsgruppe ist ein sehr gutes, sachliches und unproblematisches Verhältnis. Auftretende Probleme werden gleich an Ort und Stelle ausdiskutiert. Müßte ich in einer neuen Gruppe arbeiten, sehe ich für mich keine Schwierigkeiten, da ich mich auch gut unterordnen kann. Auch körperlich anstrengender Arbeit stehe ich offen gegenüber.

Da ich als Vorarbeiter eingesetzt bin, denke ich, muß ich auch diese Einstellung vor meinen Mitarbeitern vertreten und ausführen. So konnte ich auch unter meinen Kollegen ein gutes Verhältnis aufbauen.

Zu meinem Einsatzleiter bestehen keinerlei Probleme.



### **Standort Scharfenstein/Erzgebirge**

Scharfenstein ist Hauptsitz der Gesellschaft für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung mbH Erzgebirge (ABS Erzgebirge) und Teil des Arbeitsamtsbezirks Annaberg, der „traditionell“ (seit der Wende) mit die höchste Arbeitslosenquote in den neuen Ländern aufweist. Die offizielle Arbeitslosenquote betrug im Oktober 1997 ca. 25%. Die Region, die bis zur Wende eine hohe Industriedichte aufwies, ist durch den fast vollständigen Zusammenbruch der TDK-Werke (später Foron) und der Motorradproduktion bei MZ Zschopau sowie durch das Ende der Textilindustrie entindustrialisiert, ohne daß kompensierende neue Branchen entstanden sind.

Entsprechend zahlreich sind die Beschäftigungsgesellschaften in der Region, wobei die ABS Erzgebirge die größte derartige Einrichtung ist, mit einer Beschäftigtenzahl von bis zu 2.500 (Oktober 1997). Damit ist sie der größte Arbeitgeber der Region. Der größte Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt hat lediglich 350 Mitarbeiter/innen. Bedingt durch die ABM-Kürzungen ist die Zahl der Beschäftigten bis Mitte 1998 auf 1.400 zurückgegangen. Aufgrund kürzlicher Mittelzuweisungen ist absehbar, daß die Zahl der Beschäftigten über das Jahr 2000 hinaus wieder auf über 2.000 steigen wird.

Die ABS Erzgebirge verteilt sich auf mehrere Niederlassungen und Betriebsstätten in der Region und arbeitet hauptsächlich im Auftrag örtlicher Kommunen. Die Bedeutung der ABS für die ökonomische Entwicklung der Region läßt sich an einer Zahl exemplarisch verdeutlichen: Die in der Region ansässigen Unternehmen erhalten von der ABS Erzgebirge jährliche Aufträge in der Größenordnung von ca. 6 Millionen DM. Im Ergebnis läßt sich eine Umkehrung der Marktprinzipien feststellen: Die Existenz des ersten Arbeitsmarktes ist zunehmend abhängig von der Existenz eines ihn unterstützenden zweiten Arbeitsmarktes.

### **Standort Rheingau-Taunus-Kreis**

Der Rheingau-Taunus-Kreis ist einer der größten Flächenkreise Hessens und setzt sich aus den früheren Kreisen Rheingau (Rüdesheim) und Hintertaunus (Bad Schwalbach) zusammen. Strukturell ist es ein typischer „Auspendlerkreis“, bedingt durch die Nähe zu Frankfurt/Main, Mainz und Wiesbaden. Die Arbeitslosenquote von 8 bis 9% ist im Vergleich mit den anderen Standorten sehr niedrig. Der Kreis ist unter arbeitsmarktprognostischen Gesichtspunkten interessant, da die Veränderungen in der dortigen Erwerbsarbeitsstruktur Frühindikatoren für Veränderungen im Dienstleistungsbereich, insbesondere bei gehobenen Dienstleistungsberufen, darstellen. Das REGIO-Projekt kooperiert mit der dortigen Volkshochschule und ihrem Ableger „Gesellschaft für Weiterbildung und Beschäftigung“ (GBW). Die Volkshochschule ist insofern atypisch, als von den ca. 80 Mitarbeiter/innen (inklusive GBW) mehr als zwei Drittel im berufsbildenden oder Beschäfti-

gungsbereich tätig sind. Ein Arbeitsschwerpunkt liegt in der Qualifizierung und Beschäftigung von Sozialhilfeempfänger/innen im Programm „Arbeit statt Sozialhilfe“.

Eine enge Kooperation des Projektes mit der regionalen Leitstelle zur Koordination der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hat sich beim Landratsamt des Kreises entwickelt. In verschiedenen Arbeitsgruppen wie „Direktvermarktung“, „Ganzjahrestourismus“, „Regionale Vernetzung“ wird versucht, beschäftigungswirksame Projekte zu realisieren.

### **Standort Saarbrücken**

Der Standort Saarbrücken ist seit langem geprägt durch massiven Strukturwandel (Bergbau-, Stahlkrise). Die Arbeitslosenzahlen liegen immer über dem Bundesdurchschnitt (im Jahresdurchschnitt 1995 insgesamt 10,4%, Saarland 12%, vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1996, S. 21). Aus diesem ökonomischen und sozialen Kontext heraus ist die Neue Arbeit Saar gGmbH (NAS), Saarbrücken, entstanden. Sie wurde 1977 gegründet und war eine der ersten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften im Bundesgebiet. Besonders umfangreich ist das Angebot der NAS für Langzeitarbeitslose, die über Programme „Hilfe zur Arbeit (HzA)“ eine Förderung erfahren. Die Neue Arbeit Saar gGmbH war auch in eine besondere Benachteiligtenförderung des Bundes einbezogen. Die Erfahrungen aus diesen Modellversuchen haben gezeigt, daß auch Langzeitarbeitslose eine Chance haben, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden, wenn sie die nötige Förderung erhalten. Die Kooperation des Projektes REGIO mit der Neuen Arbeit Saar gGmbH nimmt eine Sonderstellung ein. Das Projekt hat die Aufgabe, die Verbreitung und Adaption der Ergebnisse des dortigen, ebenfalls vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten Projektes „Abschlußbezogene Qualifizierung langzeitarbeitsloser SozialhilfeempfängerInnen (AQLS)“ zu unterstützen, das heißt, wir kooperieren nicht mit der gesamten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, sondern nur mit diesem Projekt. Es verfolgt in verschiedenen Bereichen innovative Ansätze, die auch für das Projekt REGIO von Interesse sind. Diese Bereiche sind

- die Kooperationen, die zwischen Arbeitsamt und Sozialamt durch die Zusammenbindung der unterschiedlichen Förderketten entstanden sind, sowie die Form und Vorgehensweise der Kooperation mit den Betrieben,
- der sozialpädagogische wie der pädagogische Ansatz
- die Modularisierung der Umschulung/Qualifizierung in Teileinheiten.

### **3. Die Vorgehensweise**

Zur Unterstützung der konkreten Projektarbeit haben wir einen wissenschaftlichen Beirat bestellt, bei dem wir darauf geachtet haben,

- daß sowohl Experten aus dem wissenschaftlichen als auch dem praxisorientierten Bereich vertreten sind,
- daß die Beiräte aus dem Osten wie dem Westen kommen
- daß das Verhältnis von Männern und Frauen ausgewogen ist. Dieses Kriterium konnten wir nicht erfolgreich einlösen; letztlich war es nur möglich, eine Frau in die Projektarbeit einzubinden.

Der Beirat hat sich als eine sehr wertvolle Stütze im Hinblick auf eine kritische Reflexion der Projektarbeit erwiesen. Er hat sich außerdem aktiv beteiligt, indem er für Vorträge, Diskussionen und Beiträge in Publikationen zur Verfügung stand.

Über den wissenschaftlichen Beirat hinaus haben wir zu zentralen Projektthemen Expertengespräche durchgeführt, zu denen neben Beiratsmitgliedern auch ausgewählte Fachleute aus Ost und West eingeladen wurden. Diese – aus Kostengründen nur punktuell durchgeführten – Gespräche haben wesentlich zur theoretischen Fundierung der Projektarbeit beigetragen, aber auch konkrete Handlungshilfen für die praktische Arbeit vor Ort geliefert.

Auf Fachveranstaltungen und internationalen Konferenzen wurden die Ergebnisse des Projektes ebenfalls vorgestellt und diskutiert. Dabei wurde immer wieder deutlich, daß insbesondere die Verbindung von Qualifizierung und Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt, wie sie hauptsächlich in den neuen Ländern praktiziert wird, auf großes Interesse stößt. Die Arbeitssituation in den peripheren Regionen Ostdeutschlands ist dazu angegan, sie als Vorreiter für auch im Westen sich abzeichnende Entwicklungen zu sehen, insbesondere was die Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen angeht. Hier zeichnen sich neue Sphären der Arbeit zwischen Staat und Markt ab.

Die Kooperation der am Projekt beteiligten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften wurde ermöglicht und gestützt durch sogenannte Geschäftsführungskonferenzen. Zu diesen Konferenzen wurden alle Geschäftsführer/innen und in der zweiten Projekthälfte auch die Beiratsmitglieder eingeladen. Die Konferenzen wurden jeweils an einem anderen Projektstandort durchgeführt und waren immer mit einer Besichtigung der Einrichtung verbunden. Das stellte den Praxisbezug her und ermöglichte einen für alle interessanten Erfahrungsaustausch. Insbesondere für die Beiratsmitglieder, deren Bezug zu Ostdeutschland gering ist, waren die Besuche informativ, weil sie die in den Medien dargestellte Realität durch eigene Erfahrungen ergänzen und auch korrigieren konnten. Welchen Nutzen die beteiligten Einrichtungen aus diesen Konferenzen zogen, zeigt sich an der Tatsache, daß sie eigenständig dieses Konferenzsystem nach Projektende beibehalten werden.

## **Fortbildungen für das pädagogische und das Leitungspersonal**

Die Struktur der Einrichtungen, für die Beratungen und Fortbildungen durchgeführt werden, reicht von der reinen Beschäftigungsgesellschaft, die ihre Qualifizierungsanteile an Dritte vergibt, über Gesellschaften, in denen Beschäftigung und Qualifizierung kombiniert werden, bis hin zu Einrichtungen, die ausschließlich Bildungsangebote durchführen. Entsprechend differenziert sind auch die Zielgruppen, die die Fortbildungsangebote des Projektes in Anspruch nehmen. Zu diesen gehören das Leitungspersonal insbesondere von Beschäftigungsgesellschaften, wie die „Bildungspraktiker/innen“, Anleiter/innen, Fachanleiter/innen, Ausbilder/innen, Lehrer/innen, Sozialberater/innen, Sozialbetreuer/innen. An diesen Bezeichnungen wird ein erster Unterschied zwischen den Ost- und West-Ländern deutlich. Während in den neuen Bundesländern damit in der Regel eine Funktionsbezeichnung verbunden ist, ist in den alten Bundesländern eher von einer Berufsbezeichnung auszugehen.

In den neuen Ländern werden die genannten Funktionen oft von Personen wahrgenommen, die zwar berufliche Qualifikationen vorweisen können, aber nicht in dem geforderten Arbeitsfeld. Sie wurden nicht selten nur durch kurze Einführungsseminare oder andere Formen der „Schnellqualifizierung“ auf ihre neuen Tätigkeiten vorbereitet.

Darüber hinaus gab es in der beruflichen Weiterbildung in der DDR keine sozialpädagogische Begleitung berufsqualifizierender Maßnahmen. Derartige Arbeitsfelder stellen im Osten ein „Nach-Wende-Phänomen“ dar. Entsprechend gering ausgeprägt ist das professionelle Selbstverständnis.

Aus den unterschiedlichen Hintergründen ergeben sich auch die unterschiedlichen Fortbildungsbedarfe.

### **Methodischer Ansatz**

Der methodische Ansatz des REGIO-Projektes orientiert sich an dem vom Deutschen Bildungsrat (1974, S. 22 ff.) präferierten Forschungskonzept und dem von Weinberg (1984, S. 29 ff.) auf dieser Grundlage aufgestellten Ansatz der entwicklungsorientierten Forschung. In ihm sind die Prinzipien der *Teilnehmerorientierung*, der *Handlungsorientierung* und der *Prozessorientierung* enthalten, die sowohl die makro- wie die mikrodidaktische Ebene mit einbeziehen.

Bei der Konzeption von Seminaren haben wir darauf geachtet, daß in den Lernprozeß subjektive wie soziobiographische Bedingungen der Teilnehmer/innen wie auch die Rahmenbedingungen einbezogen werden. Eine Fortbildungskonzeption kann sich also nicht ausschließlich an den Bedarfen orientieren, die sich aus absehbaren Entwicklungen ergeben, sondern sie muß auch Vergangenes berücksichtigen. Sie muß die Subjekte in den Vordergrund stellen und sie dort abholen, wo sie sich gerade befinden. Dies

bezieht sich sowohl auf den Bereich der Fachkenntnisse wie auf die subjektive Befindlichkeit.

Die Handlungsorientierung richtet sich auf die übergeordneten Ziele der Handlungsfähigkeit und der Vollständigkeit einer Handlung. Anstehende Probleme sollen zielgerichtet und selbständig gelöst werden. Die gefundenen Lösungen sollen bewertet werden und damit zu einer Weiterentwicklung des Repertoires von Handlungsschemata beitragen. Für die konkrete Planung und Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten bedeutet dies, daß

- die Teilnehmer/innen im Rahmen der Aufgabenstellung ihre Fragen selbst entwickeln,
- die Teilnehmer/innen Abläufe und Inhalte mitgestalten können,
- handlungsaktivierende Methoden eingesetzt werden.

Aktivierende Methoden setzen an die Stelle von Aktionsformen des *Lehrens* die Organisationsformen des *Lernens*. Gleichrangig neben der Bedeutung der Inhalte steht die Methode, also die Art und Weise der Vermittlung. Die Entscheidung für die einzusetzenden Methoden stellt einen dialogischen Prozeß dar und hängt von folgenden Fragen ab:

- Welche Methoden eignen sich, um die angestrebten Ziele und Inhalte zu verwirklichen?
- Passen die Methoden zu den Teilnehmer/innen, zu den gegebenen Rahmenbedingungen und nicht zuletzt zum vermittelnden Dozenten/Lehrer?
- Für welche Lernphase (Eröffnung, Informationsvermittlung, Interaktion, Transfer, Auswertung) eignet sich welche Methode, für welche nicht?

Die Prozeßorientierung hat die Bewältigung von Veränderung und Wandel zum Ziel, seien es strukturelle Veränderungen, wie sie z. B. der Transformationsprozeß nach sich gezogen hat, Veränderung von Arbeitsinhalten oder -verfahren oder die Umorientierung der Beschäftigten. Wir sehen dieses Vorgehen einerseits als individuellen Entwicklungsprozeß der beteiligten Menschen an, andererseits auch als Entwicklungsprozeß von Organisationen.

Jeder neue Planungsschritt ist das Ergebnis einer Auswertung und Reflexion der im Schritt zuvor erzielten Ergebnisse und der daraus entwickelten Bedarfe und Notwendigkeiten. Dieses Vorgehen ergibt eine Entwicklungspirale aus Zyklen von Diagnose, Planung, Durchführung und Auswertung. In solchen Veränderungsprozessen müssen Beteiligte sowie Organisationen/Unternehmen, Umwelt und Zeit in ihren Wechselwirkungen und Systemzusammenhängen betrachtet und als Wirkfaktoren einbezogen werden.



## Bedarfserhebung

Die Bedarfsexplorationen für die Seminarangebote wurden vor dem Hintergrund langjähriger Projekt- und Arbeitserfahrungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung und nach einer Reihe von Vorgesprächen mit den verschiedenen Berufsgruppen in den beteiligten Einrichtungen vorgenommen. Es wurde ein Fortbildungskatalog mit folgenden Themen zusammengestellt:

- Der Teilnehmer – das unbekannte Wesen
- Selbstverständnis und Aufgaben des Teams
- Grundzüge sozialpädagogischer Arbeit
- Das Problem der Motivation
- Erwachsenengerechtes Lehren und Lernen
- Schlüsselqualifikationen
- Fehlzeiten und Abbrüche in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Typische Phasen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Konflikte und Konfliktbewältigung
- Perspektiven und Orientierungen für Teilnehmer nach Maßnahmeende.

In den Einrichtungen wurde dieser Katalog von den Bildungspraktiker/innen diskutiert und das Ergebnis als Bedarf an das Projekt zurückgemeldet. Mit Hilfe dieses Feedbacks war es möglich, die spezifischen Interessen und Bedingungen der Teilnehmenden und der Einrichtung vor Ort in den Curricula zu berücksichtigen.

Die als vorrangig benannten Themen aus unserem Angebotskatalog ließen nicht auf gravierende Bedarfsunterschiede in den einzelnen Einrichtungen in Ost und West schließen. Es waren dies relativ traditionelle Themen wie „Erwachsenengerechtes Lehren und Lernen“, „Der Teilnehmer – das unbekannte Wesen“, „Projektmanagement“. Dies hat uns überrascht, da wir erwartet hatten, daß auch die prekäre Situation der Maßnahmeteilnehmer/innen und auch des pädagogischen Personals in die Themenwahl aufgenommen werden würde. Die Wichtigkeit dieser Themen wurde in Gesprächen betont. Sich mit dieser Situation auch in einer Gruppe auseinanderzusetzen, stieß auf Widerstand. Entsprechende Seminarangebote sind auch während der gesamten bisherigen Projektlaufzeit nicht offen eingefordert worden. Die Seminare waren jedoch so offen konzipiert, daß diese Fragestellungen bearbeitet werden konnten, wenn der Bedarf sich ergab.

Die eingeschränkten Reintegrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt – insbesondere in Ostdeutschland – scheinen als so belastend empfunden zu werden, daß sie eher verdrängt werden. Es wird von vornherein davon ausgegangen, daß es nur geringe individuelle Handlungsspielräume gibt. Die Angst vor einer Auseinandersetzung mit der Realität trübt auch den Blick für das dennoch Machbare. In Ostdeutschland führt diese Haltung häufig zum Infragestellen des demokratischen Systems.

Aufgrund der gleichlautenden Bedarfe aus den kooperierenden Einrichtungen in Ost und West wurden zu den angemeldeten Themen in der Anfangsphase des Projektes eigens entwickelte Curriculum-Konferenzen durchgeführt. Diese Konferenzen sollten dazu dienen, die inhaltliche wie didaktisch-methodische Ausgestaltung der Themen zu planen. An ihnen nahmen fünf bis sechs Erwachsenenbildner/innen und Expert/innen aus verschiedenen Berufskulturen teil, die alle über umfangreiche Seminarerfahrungen mit Teilnehmer/innen aus Ostdeutschland verfügten. Unsere Absicht war es, durch eine größere Vielfalt von Erfahrungen zu einer umfassenderen Problemsicht und damit zu einer adäquateren und qualitätvolleren Konzeption der Seminare zu kommen. Die Erfahrungen mit dieser Arbeitsform waren durchgängig positiv. Durch die interdisziplinäre Diskussion und den Erfahrungsaustausch hatten die Seminarthemen eine Tiefe erlangt, die für die weitere Projektarbeit sehr unterstützend gewesen ist. Allerdings haben wir diese Form der Seminarplanung aus inhaltlichen, zeitlichen wie finanziellen Gründen nicht beibehalten.

So wichtig die externe Sicht für die Konzipierung der Seminare war, so zeigte sich doch bei der Umsetzung, daß für jede Einrichtung jeder Seminarbaustein an die spezifische Situation der Region und der Einrichtung anzupassen war. Diese Anpassung konnte nur von den Projektmitarbeiter/innen geleistet werden, da sie über die notwendigen regionalen Erfahrungen und Kenntnisse verfügten und sich durch die Zusammenarbeit das notwendige Vertrauensverhältnis zu den Akteuren vor Ort entwickelt hatte.

Die Vorteile des externen Blicks sind innerhalb des Projektes durch die Form der Arbeitsteilung genutzt worden, da die einzelnen Projektmitarbeiter/innen jeweils für bestimmte Standorte verantwortlich sind.

Während der Projektlaufzeit haben sich die Erwartungen der Kooperationseinrichtungen an das Projekt REGIO hinsichtlich der Weiterbildungsangebote verändert.

Die Erfahrungen mit den Projektmitarbeiter/innen haben die Verantwortlichen ermutigt, das Projekt um Unterstützungsleistungen in Bereichen zu bitten, deren Benennung am Anfang der Arbeit kaum möglich gewesen wäre, da sie als Eingeständnis eigener Schwächen und Defizite hätten gewertet werden können (Führungsstil, Konfliktfähigkeit, Eigenverantwortlichkeit). Es war für die Kooperationspartner anfangs auch noch nicht einschätzbar, über welche Kompetenzen die REGIO-Mitarbeiter/innen tatsächlich verfügten. Mit zunehmendem Vertrauen stiegen auch die Anforderungen, denen um so eher nachgekommen werden konnte, als die Projektkonzeption von Anfang an als halboffene Planung angelegt war und diese Form auch vom Zuwendungsgeber akzeptiert wurde.

## Besonderheiten Ostdeutschlands

In den neuen Bundesländern erhalten das pädagogische Personal und Teile des Leitungspersonals nur befristete Verträge, die an die Bedingungen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), des § 249 h AFG oder die Dauer der Maßnahme gebunden sind. Daraus resultiert eine Planungs- und Perspektivunsicherheit und auch eine ständige Fluktuation des pädagogischen Personals. Auch wenn die gleiche Maßnahme wiederholt durchgeführt wird, kann das gleiche Personal wegen der individualisierten Bestimmungen des AFG nicht wieder eingestellt werden.

Dies führt zu der absurden Situation, daß diejenigen, die mittels kurzzeitiger Qualifizierung auf ihre Tätigkeiten vorbereitet oder – im günstigsten Fall – während ihrer gesamten Tätigkeit fortgebildet wurden, nach Beendigung ihrer ABM-Zeit entlassen werden. Meistens haben sie noch nicht einmal die Möglichkeit, ihr Erfahrungswissen an ihre Nachfolger weiterzugeben. Die Reflexion des beruflichen Alltagshandelns kann sich in dieser kurzen Zeit nicht ausreichend entfalten, so daß sich auch kein Professionsverständnis ausbilden kann. Hätte das REGIO-Projekt auf diese Situation reagiert, wäre die Projektlaufzeit durch ständige Wiederholung grundlegender andragogischer Fortbildungsinhalte für ständig sich „erneuernde“ Zielgruppen gekennzeichnet gewesen.

Das war jedoch nicht die Aufgabe des Projektes.

In den „Auftaktseminaren“ des Projektes bei der Beschäftigungsgesellschaft IPSE in Neustrelitz war diese schwierige Arbeitssituation diskutiert worden. Es wurde mit den Sozialberater/innen ein Lösungsvorschlag erarbeitet, der vom Ansatz der kollegialen Beratung ausgeht. Die Sozialberater/innen der IPSE trafen sich einmal monatlich, um sich über bestimmte Fragestellungen gegenseitig zu informieren oder sich durch externe Berater informieren zu lassen. Diese Treffen dienten darüber hinaus dem Erfahrungsaustausch und der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für aktuelle Problemsituationen. Das Projekt hat die Moderation dieser Gruppen übernommen. Es konnte dabei auf die positiven Erfahrungen der Teilnehmer/innen mit Kollektiven und dem immer noch vorhandenen Wunsch nach Solidarität und Verantwortungsteilung zurückgreifen. Es wurde aber auch deutlich, daß dieser Gesamtzusammenhalt für den einzelnen in seiner alltäglichen Arbeitsbelastung aufgrund der strukturellen Bedingungen der Organisationen und durch die räumlichen Entfernungen nicht ausreichend Unterstützung bot. Vom Projekt wurde daher eine Gruppensupervision angeboten. Ihr Ziel war ein individuelles Empowerment, das die Kompetenzen der einzelnen hervorhebt, nach Möglichkeiten sucht, wie sie ausgebaut und welche von ihnen in den Arbeitsalltag integriert werden können. Weiteres Ziel war es, trotz der schwierigen gesellschaftlichen Bedingungen und unabhängig von der augenblicklichen Absicherung in einem Beschäftigungsverhältnis sowohl individuelle Perspektiven zu entwickeln

als auch ergänzende Maßnahmen im sozialarbeiterischen Bereich für die Beschäftigungsgesellschaft zu konzipieren und so zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes beizutragen.

Der hohe Stellenwert von Berufstätigkeit in der DDR hatte zu Beginn des Projektes auch die Weiterbildungsbereitschaft beflügelt, weil dadurch eine bessere Möglichkeit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt gesehen wurde. Diese Hoffnung hat sich als falsch herausgestellt. Für die am Arbeitsmarkt vorhandenen Arbeitsplätze gibt es genug qualifiziertes Personal. Da in den Beschäftigungsgesellschaften nur wenig Tätigkeiten angeboten werden, die eine hohe Qualifikation erfordern, erhält Weiterbildung für diejenigen, die sie absolvieren sollen, verstärkt den Aspekt eines tatsächlichen Defizitausgleichs und damit einer Abwertung der bisherigen Qualifikation. Die hohe Erwerbsneigung, deren Erfüllung nicht sichtbar ist, ist einer Resignation gewichen, die sich auf Zyklen von Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit eingestellt hat.

### **Erfahrungen aus den alten Bundesländern**

Die Erfahrungen aus den alten Bundesländern gehen in eine andere Richtung. Das pädagogische Personal hat - anders als in den neuen Bundesländern - in der Regel unbefristete Arbeitsverträge.

Die an das Projekt zurückgemeldeten Fortbildungsbedarfe bezogen sich anfangs auf die traditionellen andragogischen Themen. Mit dem Fortgang des Projektes verlagerte sich das Interesse jedoch auf die Klärung des Selbstverständnisses der Einrichtung und auf die Verbesserung der internen Organisationsabläufe.

Die Vorgabe des Arbeitsamtes für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist nach wie vor die Reintegration der Teilnehmer/innen in den ersten Arbeitsmarkt. An der Vermittlungsquote wird der Erfolg einer Maßnahme gemessen.

Der Arbeitsmarkt ist in dieser Region - anders als in Ostdeutschland - immer noch aufnahmefähig. Die Vermittlungsquote ist einerseits von der Arbeitsmarktsituation abhängig, andererseits auch von der Fähigkeit der Teilnehmer/innen, sich auf diesem Markt zu verkaufen und zu behaupten. Für das pädagogische Personal bedeutet dies:

- neben funktionalen Qualifikationen auch extrafunktionale zu vermitteln, ohne diese genau definieren zu können,
- Kontakte zum ersten Arbeitsmarkt aufzubauen und zu pflegen,
- die interne Kooperation und die Arbeitsabläufe zu verbessern,
- die Ziele der Einrichtung zu kennen, sie möglichst mitbestimmt zu haben und sie nach innen und außen vermitteln zu können.

Unter diesen Voraussetzungen sind auch für das pädagogische Personal Qualifikationen notwendig, die außerhalb des Berufsfachlichen liegen, aber dennoch zur Qualität der geleisteten Arbeit wesentlich beitragen.

Die Umsetzung dieser Bedarfe in Anforderungen an das Projekt REGIO konkretisierte sich in unterschiedlichen Fortbildungskonzeptionen.

Die neu gegründete Gesellschaft für Beschäftigung und Weiterbildung (GBW) war daher für das Projekt ein Glücksfall, weil mit den pädagogischen Mitarbeiter/innen Seminare zur Organisationsentwicklung durchgeführt werden konnten, die die Grundlage für die Ausarbeitung eines Leitbildes waren. Dabei spielte die Ziel- und Perspektivendiskussion für diese Einrichtung eine herausragende Rolle. Durch die Beteiligung aller Mitarbeiter/innen ließ sich eine transparente Organisationsstruktur aufbauen, in der die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten geklärt und festgelegt wurden. Die Überprüfung der Ablauforganisation hat z. B. ergeben, daß die Kontakte zum ersten Arbeitsmarkt nicht systematisch genug geknüpft und gepflegt wurden. So gab es doppelte Anfragen bei einem Unternehmen wegen Praktikumsplätzen, in anderen Unternehmen wiederum kümmerte sich die Einrichtung nicht um die Praktikanten. Die Präsenz der Einrichtung bei den Unternehmen und damit ihr Bekanntheitsgrad ist für die Vermittlung der Teilnehmer/innen aus den Maßnahmen und auch für die Einrichtung selbst ein Qualitätsaspekt.

Mit der Abteilung „Fortbildung und Umschulung“ an der VHS wurden Seminare zur Teamentwicklung und zur besseren internen Kooperation durchgeführt. Durch die Kenntnisse der in einem Team vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen erweitert sich dessen Handlungsspielraum. Durch die Förderung sozialer Kompetenzen wie Team- und Konfliktlösefähigkeit verbessern sich die interne Atmosphäre und das gegenseitige Vertrauen; dies trägt zu qualitätvoller Arbeit und Arbeitszufriedenheit bei.

Die Priorität organisationsstruktureller Seminare gegenüber Seminaren mit andragogischem Inhalt mag auf den ersten Blick überraschen. Uns scheint dennoch eine Logik darin enthalten zu sein, die auch zu verallgemeinern ist. Das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist im Westen seit Bestehen des AFG mit dem Problem der Arbeitslosigkeit konfrontiert. Diese lange Beschäftigung mit Problemgruppen des Arbeitsmarktes führt zu Schutzmechanismen der eigenen Person, die sich in innerer Distanzierung und Abgrenzung zur Zielgruppe äußern. Die gesellschaftliche Hilflosigkeit gegenüber Massenarbeitslosigkeit läßt zudem die eigene Arbeit wenig sinnvoll erscheinen. Dann bleiben nur wenig Lösungsmöglichkeiten: Entweder ich verweigere mich einer Politik, die keine Instrumente zur Beseitigung der strukturellen Arbeitslosigkeit zur Verfügung stellt, oder ich richte mich soweit wie möglich in den gegebenen Verhältnissen ein und nutze die Spielräume, in denen Veränderungen und Verbesserungen der eigenen Arbeitsmöglichkeiten zugunsten der Zielgruppe möglich sind. Organisationelle Strukturen lassen sich leichter wandeln und aufeinander abstimmen als politische Rahmenbedingungen, die die Grundlage für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bilden.

Für das Leitungspersonal der Beschäftigungsgesellschaften im Osten stellt sich die arbeitsvertragliche Situation etwas anders dar. Zwar haben sie auch befristete Verträge, aber ihre Förderung erfolgt über spezielle „Stammkräfte-Programme“, die gewährleisten, daß die Leitung als Leitung dieser Gesellschaften erhalten bleibt. Auffallend ist die sehr unterschiedliche personelle Ausstattung der Einrichtungen auf der Leitungs- und der Verwaltungsebene in Ost und West. So stehen bei der ABS Erzgebirge 35 Mitarbeiter/innen aus Verwaltung und Leitungsebene 2.500 Beschäftigten gegenüber, ähnliches gilt für die IPSE Neustrelitz, während bei der GBW Taunusstein 30 Mitarbeiter/innen für 150 Beschäftigte zuständig sind. Die ursprüngliche Begründung ergab sich aus der Tatsache, daß die Klientel der ABS freigesetzte „Normalarbeitnehmer/innen“ sind, während im Westen die mit individuellen Problemlagen stark belastete Klientel, insbesondere in BSHG-Maßnahmen, einen wesentlich höheren Betreuungs- und Beratungsaufwand erfordert. Die Verschiebung der Beschäftigungsstruktur im Osten, die fast nur noch aus Langzeitarbeitslosen mit einer entsprechenden, aus dieser Belastungssituation resultierenden Zunahme individueller Problemlagen besteht, hat zu keiner Verbesserung der personellen Ausstattung der ABS geführt. Die Auswirkungen sind in den Seminaren für Führungskräfte der ABS auf mehreren Ebenen sehr deutlich geworden.

- Beschäftigte mit individuellen Problemen und daraus resultierendem disparaten Verhalten werden – nach neuen Maßstäben – vorschnell disziplinarisch angegangen. An die Stelle intensiver sozialpädagogischer Hilfe zur Selbsthilfe tritt die unaufwendige Abmahnung bzw. der Ausschluß aus der Maßnahme. Dies ist nicht nur fehlender Professionalität der sozialpädagogisch Tätigen geschuldet, es ist auch Ausdruck eines durch die Verhältnisse erzwungenen Führungsverhaltens, das Störfaktoren durch Ausschluß minimiert.
- Die Führungskräfte sind mit der Akquisition, Verwaltung und Finanzierung der Projekte derart gebunden, daß die Thematisierung grundsätzlicher Fragen der Unternehmenszukunft kaum Zeit und Ort findet. Die für die Zukunftsfähigkeit mitentscheidende Frage der Verbindung von Beschäftigung und darauf abgestimmter Qualifizierung erscheint angesichts der realen Umsetzungsmöglichkeiten, die auch Raum für Experimente beinhalten müßten, als unangebracht und würde Energien binden, die für das aktuelle Managen des Unternehmens gebraucht werden. Ähnlich wie in personell unterbesetzten Klein- und Mittelbetrieben erscheint eine Auseinandersetzung mit Zukunft nicht sinnvoll, solange die Gegenwart alle Kräfte beansprucht.
- Bereits angesprochen wurden die inkompatiblen Anforderungen, die an ABS in ihren Zielsetzungen gerichtet sind. Die Nichtbeschäftigung mit diesen Paradoxien erschwert die Entwicklung eines institutionellen Selbstverständnisses als Voraussetzung für die Erarbeitung unternehmensbezogener Leitbilder.

Daher waren die Seminare des Projekts, die für die Führungskräfte durchgeführt wurden und sich neben den managementorientierten Themen (interne Kooperation, Konfliktlösung, Selbst- und Zeitmanagement) den o. g. Fragestellungen widmeten, dringend notwendig und boten eine gern angenommene Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu einem gemeinsamen Selbstverständnis zu kommen. Die Bedeutung der Seminare lag nicht zuletzt darin, daß hier moderierte Foren für die Bearbeitung von Zukunftsfragen gegeben waren, deren Notwendigkeit zwar jeder einsah, für die aber im Alltagsgeschäft kein Raum blieb.

## **Regionale Vernetzungen**

In den Standorten Mecklenburg-Strelitz und Rheingau-Taunus-Kreis haben wir regionale Kooperationen/Vernetzungen unterstützt. Aufgrund der verschiedenen Rahmenbedingungen und aufgrund unserer differenzierten Vorkenntnisse über die Regionen boten sich unterschiedliche Herangehensweisen an.

Im Rheingau-Taunus-Kreis konnten wir die Ergebnisse eines Workshops nutzen, den das Amt für Regionalentwicklung, Landwirtschaft und Landschaftspflege (ARLL), Limburg, zur regionalen Strukturentwicklung Anfang 1996 durchgeführt hatte. Auf diesem Workshop haben sich mehrere Arbeitsgruppen gebildet (regionale Vernetzung, Entwicklung ganzjähriger Tourismusangebote, Direktvermarktung), an denen vor allem Verbände und Ämter teilnehmen (Bauernverband, Winzerverband, Fremdenverkehrsverband, VHS, Amt für Umweltschutz, Hotel- und Gaststättenverband, Gesellschafter einer Privatbahn). Aus den Arbeitsgruppen sind verschiedene Projekte vorwiegend im Tourismusbereich hervorgegangen.

Darüber hinaus hat der Kreis im Rahmen eines hessischen Länderprogramms den Auftrag erhalten, eine der fünf hessischen regionalen Koordinierungsstellen für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einzurichten. Ziel dieser Leitstelle ist es, die regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik konzeptionell zu verbessern, die vorhandenen Potentiale zu bündeln und die daraus sich ergebenden Synergieeffekte zu nutzen. Das Projekt hat mit dieser Leitstelle eng zusammengearbeitet.

In Kooperation mit der Leitstelle, dem ARLL und aus den Arbeitsgruppen heraus entstand das Regionalforum, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Leitbilddiskussion für den Rheingau-Taunus-Kreis zu befördern. Die Bereitschaft aller Akteure zur Zusammenarbeit ist um so größer, als die vom Kreis zur Verfügung stehenden Fördermittel zur regionalen Strukturentwicklung an die Entwicklung eines regionalen Leitbildes gebunden sind.

Das Projekt REGIO hat hier insbesondere Moderations- und Beratungsfunktion übernommen.

Über den Kreis Mecklenburg-Strelitz wurden als erstes von der KVHS Daten für eine Sozialraumanalyse zusammengetragen, um genauere Anga-

ben über die Region zu erhalten. Aufgrund dieser Daten und der desolaten Arbeitsmarktsituation entschlossen wir uns, die Kooperation der elf Beschäftigungsgesellschaften des Kreises zu unterstützen und ihre Möglichkeiten der regionalen Strukturentwicklung auszuloten. Das Projekt unterstützte die regionale Vernetzung der Beschäftigungsgesellschaften – zu deren Aufgabe regionale Strukturentwicklung gemäß ihres Namens „Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS)“ gehört – durch Veranstaltungen, die das Selbstverständnis sowie den Handlungsspielraum der ABS klären sollten. Je nach Thema wurden die Kommunen, die Weiterbildungseinrichtungen, das Arbeitsamt, das Amt für Raumordnung und Landesplanung und weitere regionale Akteure eingeladen. Diese Veranstaltungen wurden in Kooperation mit der Trägergesellschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Als Ergebnis kann festgehalten werden, daß für die ABS neue Arbeitsfelder (Inhalte, Zielgruppen) gefunden wurden. Des weiteren hat sich die Kooperation zwischen der Trägergesellschaft des Landes (TGL) und insbesondere den kleinen ABS verfestigt, was zu intensiven Beratungen über Voraussetzungen und Möglichkeiten organisationaler Strukturveränderungen geführt hat.

## Literatur

- Ambos, I./Schiersmann, Ch., 1996: Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern, Opladen
- Brüning, G., 1997: Leitbilder innovativer Erwachsenenbildung im ländlichen Raum. In: Klemm, U. (Hrsg): Bilanz und Perspektiven regionaler Erwachsenenbildung, Frankfurt/Main
- Brüning, G., 1998: Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. In: Faulstich, P./Bayer, M./Krohn, M. (Hrsg): Zukunftskonzepte der Weiterbildung, Weinheim, München
- Deutscher Bildungsrat, 1997: Aspekte für die Planung der Bildungsforschung. Empfehlungen der Bildungskommission, Stuttgart
- Dobischat, R., 1997: Berufliche Weiterbildung im Arbeitsförderungsgesetz – Erfahrungen aus dem Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern. In: Arnold, R./Dobischat, R./Ott, R. (Hrsg.): Weiterungen der Berufspädagogik, Stuttgart
- Hartmann, Th., 1997: Lernen im sozialen Umfeld - Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen. Zwischenbericht zum Projekt. Berlin (unveröffentl. Manuskript)
- Von der beruflichen Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung.: QUEM-Report Nr. 40, Berlin 1995
- Wahse, J/Bernien, M./Schaefer, R., 1996: Kompetenz und Konkurs. QUEM-Report Nr. 42, Berlin
- Weinberg, J., 1984: Stand der Forschung über Erwachsenenbildung, in: Enzyklopädische Erziehungswissenschaft 11, Stuttgart
- Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR, 1974: Lernen im Prozeß der Arbeit, Berlin



## **Autoren**

### **Dr. Siegfried Bergner**

Geschäftsführer der Trägergesellschaft des Landes – Gesellschaft für Strukturentwicklung und Beschäftigung im Land Mecklenburg-Vorpommern mbH

### **Gerhild Brüning**

Dipl.Soz., Supervisorin (i.A. DGSV), wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) e.V., Frankfurt/M., Bereich Berufliche Bildung

### **Dr. Rolf Dobischat**

Professor im Fachgebiet für Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt „Beruflich-betriebliche Aus- und Weiterbildung“ an der Universität Duisburg

### **Dr. Helmut Ernst**

Leiter von Forschung und Entwicklung des Schweriner Ausbildungszentrums, Schwerpunkt betriebliche Weiterbildungsforschung

### **Dr. Wiltrud Gieseke**

Professorin für Erwachsenenbildung im Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik – Abteilung Erwachsenenbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin

### **Gerhard Reutter**

Dipl.Päd., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) e.V., Frankfurt/M., Bereich Berufliche Bildung,

### **Dr. Matthias Trier**

Erwachsenenbildner, Projektleiter „Lernen im sozialen Umfeld“ bei der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung (AWBF), Berlin