



3. Projektkonferenz
der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur
für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“

04./05. November 2002 in Bonn

Ein Jahr 'Neue Förderstruktur' - Zwischenbilanz, Erfahrungen und Perspektiven

Dokumentation November 2002



Impressum

Die vorliegende Dokumentation wurde im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ erarbeitet.

Diese wird gefördert durch die Bundesanstalt für Arbeit, durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen 01NK0101 und 01NL0101) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Die Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wird durchgeführt von:

INBAS
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53

63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: inbas@inbas.com

Internet: <http://www.inbas.com>; <http://www.neuefoerderstruktur.de>

Projektleitung: Nader Djafari, Joachim Winter

Autor(inn)en: Evelyn Borsdorf, Claudia Dellori, Annegret Grüttner, Ralph Kersten, Hardy Merz, Wolfgang Petran, Gabriele Schünemann, Birgit Voigt, Joachim Winter

Redaktion: Wolfgang Petran

Gestaltungsentwurf: Oliver Lauberger

Die Autor(inn)en tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretenen Auffassungen machen sich die fördernden Institutionen nicht generell zu eigen.

„Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ 2002

© 2002 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Offenbach am Main

Inhaltsverzeichnis

Impressum.....	1
Inhaltsverzeichnis.....	3
Grußwort von Herrn Dr. Schulte	4
Beitrag von Herrn Dr. Thiel.....	5
Beitrag der Prozessbegleitung: Präsentation ausgewählter Monitoring-Ergebnisse ...	10
Arbeitsgruppen	11
Kooperative Qualifizierungsangebote.....	11
Lernortkooperation mit berufsbildenden Schulen.....	13
Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr.....	20
Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr	21
Individuelle Qualifizierungsverläufe /Binnendifferenzierung	29
Case Management /Bildungsbegleitung	31
Case Management /Bildungsbegleitung	36
Finanzierungsmodelle	38
Regionale Zusammenarbeit	40
Rechtsfragen – Transfer von Erfahrungen und Ergebnissen	41
Herr Prof. Dr. Geissler: Tempo des Lebens – Tempo des Lernens	42

Grußwort von Herrn Dr. Schulte

(Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Sehr geehrter Herr Djafari, sehr geehrter Herr Winter, meine Damen und Herren,

ich begrüße Sie alle sehr herzlich hier in Bonn, nur einen Steinwurf entfernt von dem Ort, an dem vieles von dem ausgeheckt wurde, was Ihnen, den Akteuren im Feld der Benachteiligtenförderung, möglicherweise einigen Kummer, hoffentlich aber noch mehr Freude bereitet.

Ich gestehe, dass ich zu dieser 3. Projekt-Konferenz mit derselben Neugier komme wie ich zur ersten gekommen bin. Die Grundfragen stellen sich immer wieder: sind wir mit der Neuen Förderstruktur auf dem richtigen Weg? Ist diese Förderstruktur bundesweit zu verwirklichen? Wenn nicht in allen Punkten und unter allen Bedingungen optimal, so doch in den wichtigsten Elementen?

Und eine Frage steht über allem: ist nach den Erfahrungen des ersten Erprobungsjahres absehbar, dass wir den Nachweis dafür erbringen können, dass die Neue Förderstruktur effizienter ist als die bisherige Maßnahmeförderung? Effizienter im Hinblick darauf, dass wir dem individuellen Förderbedarf besser entsprechen können und mehr Jugendliche als bisher ans Ziel der Förderung bringen können, vor allem was den Übergang in vorzugsweise betriebliche Ausbildung betrifft.

Wir können nur durch nachweisbare Qualifizierungserfolge überzeugen. Nachweisbare Effizienz ist gefragt. Wobei wir selbstverständlich allen Kritikern immer wieder verdeutlichen müssen, mit welcher schwieriger Zielgruppe wir es zu tun haben, einer Zielgruppe, die der intensiven persönlichen Zuwendung und Unterstützung bedarf. Mit anderen Worten: wir müssen bei aller Notwendigkeit, den Nachweis der Effizienzsteigerung zu erbringen, großes Gewicht auf die Voraussetzungen legen, die Effizienz in der Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf erst möglich macht. Das ist die sozialpädagogische Unterstützung. Sie muss den Stellenwert behalten, der in der beruflichen Benachteiligtenförderung unabdingbar ist.

Ich nehme an, dass Jürgen Thiel auf einiges von dem, was ich eben zum Rechtfertigungsdruck sagte, unter dem wir stehen, in seinen Ausführungen noch mehr verdeutlichen wird. Es bleibt mir nur noch übrig, eine besonders angenehme Aufgabe zu erfüllen, nämlich Ihnen allen Dank zu sagen. Ihnen, den Akteuren vor Ort, die Sie sich mit der Beteiligung an der Erprobung der NFS auf eine große Herausforderung eingelassen haben. Das ehrt sie. Mit manchen von Ihnen stehe ich – über diese Konferenzen hinaus – in persönlichem Kontakt. Ich weiß deshalb, wovon ich rede.

Ich danke auch Ihnen, der INBAS-Crew, die während der Prozessbegleitung gute Arbeit leistet und auch diese Konferenz wieder gut vorbereitet hat. Letzteres wird für mich schon daran deutlich, dass ich mal wieder Mühe habe, eine Auswahl unter den Arbeitsgruppen zu treffen. Alle beziehen sich auf zentrale Fragen unseres Erprobungsvorhabens, alle sind für mich von großem Interesse.

Ich danke allen hier Versammelten für ihr herausragendes Engagement. Ich möchte Sie alle darin bestärken, sich für die Sache der Benachteiligtenförderung auch weiterhin engagiert einzusetzen. Es bleibt noch viel zu tun, bis wir sagen können: wir haben die Zahl derer drastisch verringert, die ohne Berufsabschluss und positive Lebensperspektiven bleiben. Dieses Ziel ist jeden Einsatz wert.

Es bleibt noch viel zu tun. Packen wir es an!

Beitrag von Herrn Dr. Thiel

(Bundesanstalt für Arbeit)

Im Zuge der konjunkturellen Schwäche verschlechterte sich auch der Ausbildungsstellenmarkt. So sind in Arbeitsämtern von September 2001 bis Oktober 2002 wesentlich weniger betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet worden als im Vorjahr. Zum Abschluss am 30.9.2002 wurde ein rechnerischer Ausgleich nicht erreicht. Ende September gab es bundesweit mehr nicht vermittelte Bewerber und weniger unbesetzte Ausbildungsstellen als vor einem Jahr. Während im Westen allerdings noch ein geringer Überschuss unbesetzter Lehrstellen zur verzeichnen war, blieb es im Osten bei einem Ausbildungsplatzdefizit.

Ende September waren 23.400 Bewerber noch nicht vermittelt, 2.900 mehr als vor Jahresfrist. 18.000 Ausbildungsstellen waren noch nicht besetzt, 6.500 weniger. Damit gab es Ende September 5.400 mehr unversorgte Bewerber als unbesetzte Ausbildungsstellen; vor einem Jahr hatte es noch 4.100 mehr freie Stellen gegeben. Weniger Bewerber fanden einen betrieblichen Ausbildungsplatz (- 38.000 auf 347.600).

Dagegen begannen vom Januar bis September 2002 127.509 junge Menschen in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (mit besonderen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen), das waren 21,9 % mehr als im Vorjahreszeitraum. Im gleichen Zeitraum begannen 29.366 Jugendliche (+ 2,4 %) eine außerbetriebliche Ausbildung Benachteiligter; damit befanden sich Ende September 71.949 (+ 21,3 %) in einer Berufsausbildung Benachteiligter in außerbetrieblichen Ausbildungen. Vieler dieser Jugendlichen werden im nächsten Jahr erneut nach Lehrstellen nachfragen.

Etwa 54 % aller arbeitslosen Jugendlichen haben (noch) keinen beruflichen Abschluss erworben. 20 % dieser arbeitslosen Jugendlichen ohne beruflichen Abschluss verfügen auch nicht über einen Hauptschulabschluss. Daraus wird ersichtlich, dass Jugendliche ohne Hauptschulabschluss eine relevante jedoch begrenzte Teilgruppe der arbeitslosen Jugendlichen ohne beruflichen Abschluss darstellen. Ferner muss man davon ausgehen, dass sich eine, in den vergangenen Jahren insbesondere in den alten Bundesländern wachsende Gruppe Jugendlicher ohne beruflichen Abschluss zum Teil bereits mehrere Jahre auf dem Arbeitsmarkt bewegt, ohne dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und demzufolge Merkmale wiederholter Arbeitslosigkeit, aber auch von Mehrfachteilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik aufweist. Befunde aus der JUMP-Begleitforschung belegen dabei, dass diese Jugendlichen mit steigendem Alter zunehmend häufiger nach Maßnahmeteilnahme erneut in Arbeitslosigkeit einmünden und somit mit dem Alter tendenziell abnehmende Integrationschancen aufweisen. Ausgehend von aktuellen Arbeitsmarktprognosen dürften sich für Jugendliche ohne beruflichen Abschluss in Zukunft die Arbeitsmarktchancen und damit auch die Chancen der Arbeitsmarktintegration zunehmend verschärfen.

Fast 90 %, die neu in den Arbeitsmarkt integriert werden, haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die duale Ausbildung ist das Regelsystem der beruflichen Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Redualisierung der Förderungsmöglichkeiten ist das Gebot der Stunde. Orientierungsrahmen ist es in der Bundesrepublik Deutschland auch für benachteiligte Jugendliche das duale Berufsausbildungssystem. Diese Zielsetzung gilt auch für Konzepte von Fördermaßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik. Es geht insofern auch um die Vermittlung von breiten Basiskenntnissen, in der gerade kleine und mittlere Unternehmen einen hohen Bedarf sehen. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Technik ist zuzustimmen wenn er sagt: „Die guten Universitäten beispielsweise gehen alle angebotsorientiert vor. Wenn die ausschließlich die Unternehmen nach ihrem Bedarf fragen würden, dann käme dabei nichts Vernünftiges heraus. Man muss es ja auch pädagogisch umsetzen und das ist ein ganz wichtiger Punkt. Das darf man bei dem Ganzen nicht vergessen, im Bildungssystem muss immer eine starke Komponente von Angebotsorientierung enthalten sein. Auch auf

Vorrat. *Bildung nur an dem Bedarf der Betriebe auszurichten ist so, als wenn der Blinde den Blinden nach dem Weg fragt.*“ (G.I.B. 2.2002)

Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den nächsten Jahren zunehmen, bei gleichzeitigem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist bis Ende 2010/2015 lediglich mit einer leicht rückläufigen Entwicklung des Erwerbspotentials in Deutschland zu rechnen. Danach aber nimmt das heimische Erwerbspersonenpotential derart ab, dass eine vollständige Kompensation nahezu ausgeschlossen erscheint. Andere Wege müssen daher eingeschlagen werden. Der demographische Wandel wird dazu führen, dass es künftig mehr ältere Erwerbsfähige geben wird. Die meisten Unternehmen haben dies noch nicht als personalpolitisches Problem erkannt. Gleichzeitig vollzieht sich ein ausgeprägter innerbetrieblicher Altersstrukturwandel, der zu einem weiter anwachsenden Durchschnittsalter der Belegschaften führen wird. Dieser demographische Wandel wird die Unternehmen sehr bald erreichen. Deshalb müssen Betriebe angesichts dieses absehbaren Arbeitskräftemangels den Blick auf Jugendliche lenken, die einer qualifizierten Ausbildung im Regelsystem geregelter Ausbildungsordnungen bedürfen.

Berufliche Qualität und Qualifikation besteht heute nicht nur aus Faktenwissen, sondern verlangt vernetztes Denken, Problemlösungsfähigkeiten in verschiedenen Alters- und Berufssituationen und Teamfähigkeit. Dies wird am besten im Regelsystem der dualen Ausbildung geleistet. In der Bundesrepublik Deutschland haben wir einen Maßnahmenchunzel mit Einzelmaßnahmen, die auf ganz besondere Zielgruppen mit ganz besonderen Merkmalen abgestimmt sind. Statt zu integrieren wird dieser besondere Personenkreis der Benachteiligten oft abgeschoben in Sondersysteme mit Sonderregelungen und Sonderabschlüssen. Bezogen auf die Berufsausbildung zeigt PISA einen sehr bemerkenswerten Befund: In keinem anderen Land gibt es von den Leistungsvoraussetzungen her gesehen so homogene Schülergruppen wie in Deutschland - insbesondere deshalb, weil der Zugang zu unterschiedlichen schulischen Abschlussniveaus sehr frühzeitig geschieht. Auf der anderen Seite aber demonstrieren andere Länder, dass in leistungsheterogenen Gruppen sehr erfolgreich gelernt werden kann. Formen eines kooperativen statt konkurrierenden Lernens sind gefragt, bei denen Stärkere und Schwächere gemeinsam ausgebildet werden und bei denen der Erfolg der Gemeinschaft als Ganzes im Vordergrund steht. Dies ist eine klare Absage an separierte berufliche Sonderwege die von den bisherigen geordneten Ausbildungsberufen deutlich abweichen. Berufliche Qualifizierung in leistungsheterogenen Gruppen, das von einander Lernen der Auszubildenden untereinander, die Rolle der Ausbilder und Berufsschullehrer eher als Berater und nicht nur als Fachvermittler ist in Deutschlands Qualifizierungspraxis auch im dualen System voll unterentwickelt. Hier bedarf es einer Professionalisierung, die nicht die Fachwissenschaft und die reine Fachvermittlung in den Mittelpunkt stellt.

Eine Pisastudie, die den Bereich der Förderung der beruflichen Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf als Schwerpunkt hätte, würde mit Sicherheit auch zu dem Ergebnis kommen, dass von ehemals bunten Vielfalt der Personengruppen in den Maßnahmen nicht mehr die Rede sein kann. Auch in diesem Bereich ist eine frühzeitige Aussortierung unterschiedlicher Lerntypen in unterschiedlichen Maßnahmeorten und Förderungsarten zu verzeichnen. Ohne Zweifel hat in den letzten 15 Jahren der Arbeitsmarktbezug stark zugenommen. Auf der anderen Seite hat die Förderung dieses Personenkreises immer geschwankt zwischen einer sozialpädagogisch-orientierten Qualifizierung mit einem stärkeren Schwerpunkt zur Lebensorientierung oder zur Arbeitsweltorientierung. Aber eins muss im Ergebnis allen klar sein:

Das bisherige Legitimationsprinzip für die Förderung dieses Personenkreises war die äußere Differenzierung: Hier Benachteiligte, dort Behinderte u.a. Dies wird in Zukunft nicht mehr der Fall sein dürfen. Entscheidend ist, mit welchem Aufwand ist wer wann nachhaltig in den 1. Arbeitsmarkt integriert worden.

Damit der Schwache wieder vom Starken lernt, damit soziale Lernprozesse wieder stärker in den Vordergrund rücken, ist die Bildung leistungsheterogener Gruppen eine besondere Zielsetzung. Überspitzt formuliert will ich allerdings behaupten, dass alle Lernorte inzwischen nur unzureichend gerüstet hinsichtlich Methodik und Didaktik sind, um in heterogenen Gruppen Lernen zu vermitteln.

Die Vorschläge der „Hartz-Kommission“ konzentrieren sich natürlich auftragsgemäß auf die Verbesserung arbeitsmarktpolitischer Instrumente und einer Reform der Arbeitsverwaltung. Ihr innovativer Charakter erschließt sich insbesondere dann, wenn ihre Kernelemente im Zusammenspiel betrachtet werden: Stelle einer Vermittlung, Job-Center, Personal-Service-Agentur und neue Zumutbarkeit.

Befunde der Arbeitsmarktforschung und unsere eigenen Erfahrungen unterstützen grundsätzlich die Richtung der im Entwurf aufgezeigten Reformen der BA und der Implementation arbeitsmarktpolitischer Instrumente, insbesondere den Leitbildwechsel von einer „aktiven“ zu einer „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik. Zur Aktivierung erhalten die 13 Module Beachtungswerte und kreative Vorschläge. Entsprechende Ansätze finden sich bereits im Job-AktivGesetz, z.B. die verbindliche Einführung der Chanceneinschätzung (Profiling) zu Beginn der Arbeits- und Ausbildungslosigkeit. Die Weiterentwicklung des Profiling zu einem Instrument der Strategieauswahl und der Ressourcensteuerung könnte zur Differenzierung der Kundenströme nach Beratungs- und Aktivierungsbedarf genutzt werden. Dem Profiling könnten dann Vermittlung, Beratung und Qualifizierung folgen.

Die heutigen gesetzlichen Regelungen der Arbeitsförderung und der Qualifizierung sind gekennzeichnet durch eine Vielzahl einzelner, auf Zielgruppen zugeschnittener Instrumente mit sehr differenzierten Detailregelungen und Durchführungsanweisungen. Aufbauend auf neuen Spielräumen im SGB III sollten die Entscheidungsspielräume der Arbeitsämter ausgeweitet werden. Förderung aus einem GUSS heißt so umgesetzt: Eine entschiedene Reduzierung der Maßnahmeregelungen, Sonderprogramme und Modellprogramme und mehr Pauschalierungen von Leistungen sind eine wichtige Voraussetzung, damit die Arbeitsämter unternehmerische Dienstleistungsfunktionen übernehmen können. Erreicht werden sollen

- Eine höhere Flexibilität und die konsequente Ausrichtung der Instrumente am Bedarf der Arbeits- und Ausbildungsstellensuchenden und der Unternehmen in der jeweiligen Region zur Reduzierung des regionalen Mismatches von angebotenen und nachgefragten Qualifikationen und damit Schaffung eines Handlungsspielraums für die gewollte Dezentralisierung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sowie
- Mehr Transparenz für alle Beteiligten und ein geringerer Verwaltungsaufwand.

Die Instrumente sollten künftig gebündelt, in einem „Werkzeugkasten“ zusammengefasst und auf das notwendige Maß beschränkt werden. Die zentralen Vorgaben (Gesetze, Verwaltungsanordnungen und Durchführungsanweisungen) werden deutlich reduziert. Sie enthalten klare Zielvorgaben, Handlungsansätze, Förderhöhen bzw. eine Bandbreite für die Förderhöhe, Koppelungsmöglichkeiten zu anderen Förderinstrumenten der Arbeitsverwaltung bzw. anderer Förderprogramme. Auf einer ausdifferenzierten Zielgruppenfestlegung wird verzichtet zugunsten einer stärkeren Individualisierung der Leistungen.

Um eine schnelle Eingliederung erreichen zu können, muss der Instrumenteneinsatz stärker individualisiert werden. Voraussetzung für den individuellen Zuschnitt arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sind Spielräume bei der Ausgestaltung der Instrumente. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente sollen gezielt d.h. an den in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Bedarfen des Einzelnen angesetzt werden. Dafür wird ein individueller Förderplan erstellt, der eine Kompetenzanalyse, eine gemeinsame Zielvereinbarung und die stetige Begleitung bis zur passgenauen Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt enthält.

Aus der Jugendsozialarbeit ist uns der Ansatz, sich an den Stärken der Jugendlichen auszurichten und deren Schwächen zu beseitigen, sehr wohl bekannt. Dieser Ansatz wird auch in dem Modellversuch im Rahmen des BMBF-Programms „Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf“ zugrundegelegt. Ich will ausdrücklich darauf hinweisen, dass es der BA nicht darauf ankommt, eine Individualisierung der arbeitsmarktpolitischen oder gesellschaftlichen Schieflage voranzutreiben. Individualisierung heißt, passgenaue Angebote bereitzustellen.

Insofern sind in diesem Modellversuch und in diesem Bundesprogramm Kompetenzfeststellungsverfahren von besonderer Bedeutung. Wenn ich so die Praxis betrachte, dann habe ich manchmal den Eindruck, als werden von allen neue Begriffe gewählt ohne qualitativ neue Inhalte. Zum Teil existieren Vorstellungen, die TIP-Lehrgänge zu umfassenden Assessment-Centern umzubauen, allerdings ohne die zusätzliche Personalausstattung zur Verfügung zu stellen. Bisher bleibt festzustellen: Die Erfahrungsbasis der bisherigen Kompetenzfeststellungsverfahren in der Praxis sind noch sehr gering:

- Die Verfahren unterscheiden sich in ihrer Herangehensweise und Zielrichtung (Leistungs- und Entwicklungsstand des berufsspezifischen Ansatz)
- Unterschieden werden muss in interne und externe Kompetenzfeststellungsverfahren.

Es erscheint mir dringend notwendig, Standards bzw. Mindestanforderungen an Kompetenzfeststellungsverfahren zu erarbeiten, um die Qualität in der Umsetzung und der ermittelten Ergebnisse sicherzustellen. Damit gilt es auch zu klären, die Bedeutung und die Anforderungen an Kompetenzfeststellung bei Trägern im Rahmen von Integrationsangeboten in Abgrenzung zu regionalen Angeboten. Aus meiner Sicht müssen Kompetenzfeststellungen möglichst frühzeitig erfolgen z.B. in Schulabgängerklassen und im regionalen Kontext. Aber das besondere Problem liegt aus meiner Sicht darin, dass diese Ergebnisse der Kompetenzfeststellung besser zu nutzen sind, um begleitet durch Casemanagement individuelle Eingliederungsperspektiven zu erarbeiten. Der Fachbeirat Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit wird auf seiner nächsten Sitzung im Mai 2003 hier erste Ergebnisse vorlegen.

Die Benachteiligtenförderung hat sich stets bemüht, Lernarrangements zu gestalten, die möglichst wenig an schulischen Lernformen anknüpfen. Christiane Koch vom Büro für Qualifikationsforschung in Bremen hat im Rahmen des Projektes „LeiLa“ nochmals festgestellt, was das heißt:

- Interdisziplinäre Arbeit über den herkömmlichen Fächerkanon hinweg;
- Zumindest zeitweiser Verzicht auf Noten – Druckminderung;
- Einsatz interaktiver Lernformen, die Teamarbeit und selbstgesteuertes Lernen initiieren;
- Rollenwechsel des pädagogischen Personals – Moderation statt Kontrolle.

Wenn es um die Aneignung von personellen Schlüsselqualifikationen sind, müssen kooperative Lernformen weiter ausgebaut werden. Es geht schlicht und einfach darum, für die Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf interessante und aus ihrer Sicht nützliche Angebote zu unterbreiten. Ziel ist es, ein methodisches Fundament für das Weiterlernen zu legen, also formale und Methodenkompetenzen auszubilden. Gerade die Verknüpfung von Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Ausbildung bietet einen engen Bezug zur Realität. In der Verzahnung von Praxis und Theorie wird diesen Jugendlichen auch der „Sinn“ von Theorie verdeutlicht. Gerade in der Umsetzung von Theorie in so einem konkreten Handlungsprozess werden Lernerfolge sichtbar gemacht. Insbesondere wenn es gelingt, dass Jugendliche davon überzeugt sind, sie haben es sich selbst zu verdanken, dass sie ihr konkretes Ziel erreicht haben, führt zu einer besonderen Lernmotivation.

Qualifizierungsbausteine aus anerkannten Ausbildungsberufen in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zu vermitteln, setzt eine ganzheitliche Aufgabenstellung voraus. Diese

Praxisanwendung, dieser auch für Jugendliche nachvollziehbare Bezug zur konkreten Arbeitswelt, die Sinnhaftigkeit dieses Projektes ist eine große Chance für Konzepte zur Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. In diesem Modellversuch „Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf“ ist die Modularisierungsdebatte nicht ausgerichtet an bisherige Stufenkonzepte, sondern sie hält am Berufskonzept klar und deutlich fest. Es geht hierbei auch um eine Qualifikation im Sinne eines sozialen Trainings, die den Ernstcharakter dieser Angebote unterstreichen.

Das Herstellen eines Netzwerkes unterstreicht die sozialräumlich orientierten Maßnahmen. Natürlich ist es kein Ersatz für ein freiwilliges soziales Trainingsjahr, dass die aktive Planung des Jugendlichen in seinem Lebensraum vorsieht. Dort verbinden sich die Angebote der sozialen Integration sehr stark mit der Partizipation des Jugendlichen selbst. Aber insbesondere ist dieses Netzwerk dafür geeignet, sich auch stärker wiederum diesen Jugendlichen zu widmen, die in den letzten Jahren nicht die notwendige Berücksichtigung fanden.

Beitrag der Prozessbegleitung: Präsentation ausgewählter Monitoring-Ergebnisse

Mitarbeiter/innen von INBAS stellten dem Plenum ausgewählte Ergebnisse des ersten Monitorings vor.

Wir verzichten auf die Wiedergabe der Ergebnisse, da sie vollständig in dem „Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche – Oktober 2002“ enthalten sind. Dieser Bericht wurde an die Teilnehmer/innen der Projektkonferenz verteilt und steht auch im Internet als download zur Verfügung unter <http://www.neuefoerderstruktur.de> – Publikationen.

Die Mitarbeiter/innen gaben einen Überblick über folgende Themen:

- Überblick über den Stand der Modellversuchsreihe (Nader Djafari)
- Finanzierungskonzepte (Joachim Winter)
- Transparente und binnendifferenzierte Förder- und Qualifizierungsangebote (Annegret Grüttner)
- Flexible Einstiege und Übergänge/Bildungsbegleitung (Evelyn Borsdorf)
- Kompetenzfeststellungsverfahren (Birgit Voigt)

Arbeitsgruppen

Thema der Arbeitsgruppe 1	Kooperative Qualifizierungsangebote
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <p>1. Der Modellversuch Nürnberg stellte sein modularisiertes Qualifizierungsangebot in einem Impulsreferat vor. Der Modellversuch wird im Rahmen einer integrativen berufsvorbereitenden Maßnahme der Schul- und Arbeitsverwaltung zusammen mit dem Beruflichen Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz), örtlichen Berufsschulen und der IHK Mittelfranken durchgeführt. Der Modellversuch richtet sich an „Praxisklässler“, d. h. an Jugendliche, die die Hauptschule ohne Abschluss mit einem Bildungsstand der 7. oder 8. Jahrgangsstufe verlassen. Die Teilnehmer werden während zweier Berufsschultage auf den Hauptschulabschluss vorbereitet, gleichzeitig werden in der Berufsschule, beim Träger und in Betrieben Grundkenntnisse aus den jeweils gewählten Berufsfeldern vermittelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Träger (bfz) entwickelte Qualifizierungsbausteine (QB) in Zusammenarbeit mit der IHK Nürnberg für Mittelfranken und Verbänden (Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V., Akademie Handel). • Die QB dienen der Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Die IHK Nürnberg für Mittelfranken zertifiziert folgende Abschlüsse: Fachhelfer für Ware/Versand/Gastgewerbe/Metallbearbeitung. • Ein/e Sozialpädagoge/in des Trägers ist während des Berufsschulunterrichts an der Berufsschule präsent. • Die Zertifizierung erfolgt auf der Grundlage von Lehrplänen, die zwischen dem bfz, der IHK Nürnberg für Mittelfranken, Verbänden abgestimmt sind. Die Inhalte der fachtheoretischen und fachpraktischen Unterweisung sind zwischen Berufsschulen und Träger aufgeteilt. • Die Eingliederungsquote der Jugendlichen in eine Ausbildung (ohne Anrechnung von absolvierten QB) liegt bei durchschnittlich 60 %. <p><u>Ansprechpartner:</u> Frau Karin Bachmann, bfz Nürnberg, Fürther Str. 212, 90429 Nürnberg, Tel.: 0911/9 31 97 29, Email: Bachmann.karin@n.bfz.de Arbeitsamt Nürnberg, Herr Günther Meth, Richard-Wagner-Platz 5, 90443 Nürnberg, Tel.: 0911/242 20 60, Email: Guenther.meth@arbeitsamt.de</p> <p>2. Der Modellversuch Rostock stellte sein Qualifizierungsangebot mit folgenden zentralen Aussagen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die QB führen zu verbesserter Binnendifferenzierung und zu deutlich höherer Qualität in der Berufsvorbereitung. • Der besondere Vorteil wird in der Möglichkeit anspruchsvolleren Praktika gesehen. Diese Praktika führen dazu, dass mehr betriebliche Ausbildungsplätze akquiriert werden können. • Es gibt keinen Gegensatz von betriebs- und nicht-betriebsbezogenen QB; entscheidend ist, dass die Standards für QB eingehalten werden • Die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsplatzsituation in der Region Rostock wirkt sich auf die Möglichkeit der Vermittlung betriebsbezogener QB und auf die Notwendigkeit von 	

BaE entscheidend aus-

- Ein Wechsel der Berufsschule ist möglich
- Der Modellversuch arbeitet bisher besonders erfolgreich mit der IHK zusammen.

Ansprechpartner: Aus und Fortbildungszentrum Schiffart und Hafen GmbH, Frau Dr. Heidemarie Lehmann, Alter Hafen Süd 334, 18069 Rostock, Telefon: 0381/8 01 72 62, Email: nfs.lehmann@afz-rostock.de

Probleme und offene Fragen:

Die Teilnehmer erörterten in der Diskussion folgende Fragen:

- Jugendliche, die nicht mehr schulpflichtig sind, sind teilweise nur schwer zum Besuch der Berufsschule zu motivieren
- In Berufsschulen muss in der Regel eine Klassenmindestgröße vorhanden sein, damit die Jugendlichen beschult werden
- Eine Qualifizierung in der Berufsvorbereitung (durch QB) sollte nur optional auf eine Berufsausbildung angerechnet werden. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist nach § 29 BBiG möglich.
- Das Berufsgrundbildungsjahr oder die einjährige Berufsfachschule sind ein Ersatz für das erste Lehrjahr. Nach dem Berufsfachschuljahr müssen die Teilnehmer eine theoretische und praktische Prüfung ablegen, an der in der Regel benachteiligte Jugendliche scheitern. Dies hat zur Folge, dass sie nicht ins zweite Lehrjahr kommen und keinen Ausbildungsvertrag erhalten. Im Vergleich mit der Zwischenprüfung (§ 42 BBiG) in einer betrieblichen Ausbildung – bei der lediglich eine Teilnahme gefordert ist – stellt dies eine Benachteiligung dar..
- Die IHK Köln will mit anderen IHK`s in NRW ein System von arbeitsmarktgängigen Teilqualifikationen entwickeln, das Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf den Weg in Ausbildung und Beruf ebnen soll. Die IHK`s wirken an der Entwicklung der jeweils sechsmonatigen Teilqualifikationen mit, sorgen für die Einhaltung von Standards und stellen bei Teilnahmeerfolg eine qualifizierte Abschluss-Bescheinigung aus. Eine Auswirkung dieses Projekts ist, dass zumindest eine IHK an einem Modellstandort der Neuen Förderstruktur die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern zum Thema QB ablehnt, „da dies zu einem anderen Modellversuch gehöre“.

Handlungsbedarf und Vorschläge:

Die Teilnehmer sahen Handlungsbedarf bei folgenden Themen:

- Es sollten Standards zur Dokumentation von Qualifikationen (auch QB) entwickelt werden
- Formelle und informelle Fähigkeiten der Jugendlichen sollten ebenfalls dokumentiert werden
- Die Prüfung am Ende des Berufsfachschuljahrs sollte mit der Zwischenprüfung in der betrieblichen Berufsausbildung rechtlich gleichgestellt werden

Thema der Arbeitsgruppe 2	Lernortkooperation mit berufsbildenden Schulen
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <p>Zunächst stellen sich die Teilnehmer/innen von den einzelnen Modellstandorten vor und berichteten kurz, welche Kooperationserfahrungen mit der Berufsschule vorliegen.</p> <p><u>Flensburg:</u> Ein Konsortium, acht Träger, über 18jährige Jugendliche werden „ausgeschult“, die Flexibilität der Berufsschule ist eingeschränkt</p> <p><u>Leer:</u> Ein Bildungsträger mit Unterauftragnehmern (20 Anbieter). Berufsschule ist im Beirat vertreten. Sie ist an der Entwicklung von betriebsnahen Qualifizierungsbausteinen beteiligt und macht Unterricht für betriebsnahe Qualifizierungsbausteine in NF. Sie wird für den Unterricht aus Mitteln der NF bezahlt, da für die Jugendlichen aufgrund der Landesregelung keine Berufsschulpflicht besteht.</p> <p><u>Emden:</u> Fünf Träger, vier Berufsschulen, Schüler der Übergangsqualifizierung können als Gast Schüler in Fachklassen der Berufsschule teilnehmen, wenn ein Ausbildungsplatz in Aussicht steht.</p> <p><u>Sangerhausen:</u> Ein Bildungsträger mit Unterverträgen zu anderen Trägern, Zusammenarbeit mit der Berufsschule gleich Null. Träger deckt Theorie ab.</p> <p><u>Zwickau:</u> Zwei Konsortien, eines mit fünf, das andere mit drei Trägern, sechs Berufsschulen. Zwei Tage à 4-5 Std. Berufsschule. An einem Standort stellt der Träger die Räume für den Berufsschulunterricht zur Verfügung. Die Kooperation ist zufriedenstellend, allerdings sind die Rahmenpläne nicht auf die Inhalte der NF bezogen.</p> <p><u>BMFSJS:</u> Von besonderem Interesse war die Frage, inwieweit durch eine gute Kooperation mit der Schule den spezifischen Bedürfnissen von Migrant(inn)en besser entsprochen werden kann.</p> <p>Es gab keine spezifische Unterschiede zwischen Ost/West; Unterschiede zwischen Stadt/Land schienen auch von geringer Bedeutung zu sein bzgl. der Qualität von Kooperation.</p> <p>In der Arbeitsgruppe stellten Herr Voß vom Modellstandort Wesel (IMBSE) und Herr Borchert, Lehrer an einer der drei kooperierenden Berufsschulen, das Konzept der Zusammenarbeit vor. An diesem Standort gibt es z. Zt. nur einen Träger, der sich mit den Berufsschulen absprechen muss. Es gibt drei Berufsschulen mit insgesamt sieben Klassen (144 Teilnehmer/innen). Eine Basis für inhaltliche Verabredungen und Zusammenarbeit ist jedoch überall gegeben.</p> <p>Die Zusammenarbeit in der Neuen Förderstruktur wurde mit einer Auftaktveranstaltung begonnen, an denen auch die Stundenplaner beteiligt waren. Ergebnis war eine abgestimmte Aufgabenverteilung und eine Berufsschulstruktur, die Flexibilität möglich macht. Es gibt drei Blöcke im Schuljahr :1.Block = Allgemeinbildung, 2. und 3. Block = Allgemeinbildung + berufsbezogener Unterricht. Einstiege und Übergänge sind auch zu Beginn des Blockes möglich (in Einzelfällen auch zwischendurch), da aus Sicht der Schule eine gewisse Lerngruppenstabilität gerade für diese Zielgruppe wichtig ist: denn ein Grossteil der Jugendlichen ist nicht so stabil, dass er/sie sich wie ein Student/in ein entsprechendes Angebot aussuchen kann. Innerhalb dieser Blöcke werden Lerngruppen nach Leistungsniveau differenziert: Teilnehmer/innen ohne Hauptschulabschluss (HSA), Teilnehmer/innen mit</p>	

HSA, Teilnehmer/innen mit noch höheren Schulabschlüssen. IMBSE stellt diese Leistungsgruppen nach der Kompetenzfeststellung zusammen.

Während der Kompetenzfeststellung findet kein Berufsschulunterricht statt. Alle Jugendlichen besuchen die drei Berufsschulen am gleichen Tag in der Woche (Ein Vorteil für den Träger, der diesen Tag für Vorbereitung, Konzeptentwicklung, Teamsitzung, etc. nutzen kann).

Die **Inhalte** des allgemeinbildenden Unterricht werden mit dem Träger abgesprochen. Fehlt es den Teilnehmer/innen z. B. an Lesefähigkeiten, wird dies in der Berufsschule besonders geübt; gibt es noch weitere Gruppen mit einem spezifische Förderbedarf wie z. B. Migranten, die mehr Sprachunterricht brauchen, so kann auch dem entsprochen werden.

Eine wichtige Voraussetzung für eine gute Kooperation seien aus Sicht der Schule frühzeitige Gespräche mit den Lehrern sowie eine gewisse Kontinuität des Personals (beteiligte Lehrer). Die Absprachen sollten für alle Beteiligten verbindlich sein.

Parallel dazu diskutierten wir die Position der GEW und die Erfahrungen aus Schleswig-Holstein des Projekts „Fön“, die Herr Uli Krause einbrachte (**s. Anhang**, 4 Folien).

Ansprechpartner: GEW, Fachgruppe Berufsbildende Schulen; Kontakt: Tel.: 0 41 22/8 38 22; Mobil: 01 79/3 99 33 05; Uli.krause@t-online.de.

Die Kooperation mit den **allgemeinbildenden Schulen** sollte frühzeitig erfolgen, nämlich dann, wenn der Berufsorientierungsprozess bei den Jugendlichen einsetzt. Neben den Betriebspraktika können auch die Werkstätten der Träger zu fachpraktischen Orientierung genutzt werden. Kooperation mit Schulen kann somit bereits in der 8. Klasse stattfinden.

Die Moderation dieser **Kooperationsprozesse** mit den abgebenden Schulen muss auf Landesebenen ausgehandelt werden. In NRW gibt es diesbezüglich Treffen auf Landesarbeitsamtebene, in die Berufsberater, Schulleiter, sowie die Fachberater für Sonderpädagogik an berufsbildenden Schulen eingebunden sind. Hier wird der Prozess vom Landesarbeitsamt moderiert.

Probleme und offene Fragen:

Dass diese moderierten Prozesse, sei es nun über Arbeitsgruppen oder Qualitätszirkel, meist jedoch nicht ausreichend für eine funktionierende Kooperationen sind, wurde deutlich, als die Personenabhängigkeit von Kooperationen zur Sprache kam. Selbst wenn Landesarbeitsamt, Kultusministerium und Träger sich abstimmen, kann eine Berufsschule zur Kooperation bereit sein, die nächste wiederum nicht.

Ein weiteres Problem besteht im Unterrichtsumfang: Auch wenn sich Träger und Berufsschulen inhaltlich und zeitlich auf beispielsweise 8 Std. Unterricht pro Woche abgesprochen haben, besteht die Bezirksregierung auf Einhaltung der 12 Std.- Regelung.

Insgesamt wirft der Abstimmungsprozess darüber „was in der Schule vermittelt, was beim Träger angesiedelt ist“ in der Neuen Förderstruktur noch zahlreiche Fragen auf: kann die Schule beispielsweise prinzipiell das Angebot machen, den Hauptschulabschluss nachzuholen? Wenn die Berufsschule mehr Allgemeinbildung vermittelt und auch methodisch den Teilnehmer(inne)n gerecht wird, was wird dann beim Träger vermittelt? Welche Rolle und Funktion hat der Stützlehrer?

Der Vertreter der GEW kritisierte, dass die Berufsschulen bei der Entwicklung des Rahmenkonzeptes der Neuen Förderstruktur in keiner Phase beteiligt worden seien. Kooperation

bedeutet jedoch, dass alle frühzeitig an einen Tisch müssen, zusammen ein Ziel formulieren und schriftlich festhalten müssen. Kooperation muss gelernt werden. (Anmerkung von INBAS: Dies ist sicher richtig, konnte bei der konzeptionellen Entwicklung jedoch nicht berücksichtigt werden, da Berufsschule und Schule Länderangelegenheit ist und regional unterschiedlichen Gesetzen unterliegen. Außerdem bestanden Bedenken, dass eine Abstimmung auf Bundesebene, die anschließend regional doch wieder hätte modifiziert werden müssen, den Innovationsprozess eher verzögert als beschleunigt hätte).

Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:

Zur besseren Abstimmung der Kooperation zwischen Trägerangeboten und Berufsschule an den einzelnen Modellstandorten sollten die Landesarbeitsämter oder regionalen Arbeitsämter die Initiative ergreifen und auf die beteiligten Schulen zugehen und die Moderation des Prozesses vor Ort übernehmen. Auf Bundesebene sollte das Anliegen der „Neuen Förderstruktur“, Bildungsprozesse zu individualisieren, in den entsprechenden Kommissionen, Ausschüssen und Gremien verstärkt diskutiert werden, denn eine effektivere und effizientere Bildung benachteiligter Zielgruppen erfordert differenzierte Bildungsangebote auch an den Schulen.

Verabredungen:

Keine gemeinsamen Verabredungen. Was die Träger untereinander verabredet haben, ist uns nicht bekannt, aber der Erfahrungsaustausch war so lebendig und intensiv, dass es sicher an der einen oder anderen Stelle zu weiteren Austauschen unter den AG Mitgliedern kommt.



Berufliche Bildung von benachteiligten jungen Menschen

Eckpunkte und Forderungen :

- ◆ Vorbeugung und Verhinderung von erschwerten und sozial ausgrenzenden Lebenslagen.
- ◆ Qualifizierte Ausbildung für alle als prioritäres Ziel.
- ◆ Soziale Integration und Persönlichkeitsstabilisierung.
- ◆ Verhinderung von Arbeitslosigkeit und ggf. Nachqualifikation.



Berufliche Bildung von benachteiligten jungen Menschen

Querschnittsanforderungen :

- ◆ definierte Qualitätsstandards.
- ◆ Garantie der Anschlussfähigkeit.
- ◆ Verbesserung der Phasen des Übergangs.
- ◆ Einrichtung von regionalen öffentlichen Berufsplanungs- und Entwicklungsstellen.
- ◆ Verbesserung der Kooperation zwischen einzelnen Beratungsdiensten.
- ◆ Höhere Verbindlichkeit in der Kooperation zwischen Lehrkräften und soz. päd. Fachkräften durch gemeinsame Fortbildung
- ◆ Forschung über die kurz- und längerfristige Wirkung von Benachteiligtenprogrammen sowie über Lebens- und Berufsverläufe von benachteiligten Jugendlichen und deren Lernbedingungen.

W-Planungsraster zur Kooperationsarbeit

1.

Was ist Gegenstand
bzw. Thema des Projektes?

2.

Welches Ziel
verfolgt das Projekt?
Was nützt es uns?

3.

Welche Mittel zur
Realisierung haben wir zur
Verfügung?

4.

Welche Schritte?
(Zeitachse)

5.

Wer soll was machen?
Arbeitsteilung/
Verantwortung

6.

Woran läßt sich ein Gelingen
feststellen?

(Ideen zur Evaluation)

7.

Welche Folgen für das
Umfeld könnten auftreten?

Phasen und Schritte zur Kooperation

- Ideen(-börse)
- Information und Beratung
- gemeinsame Zielklärung
- Strukturierung und Planung
- Ressourcenabsicherung
- Aufgabenverteilung
- Umsetzung
- Evaluation

Prinzip :

Keine

Veränderung

ohne

Analyse

Thema der Arbeitsgruppe 3 a	Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>MV Trier</u>: Starker Betriebsbezug entwickelt bei Modellversuch im Großflächenbezirk • Zusätzliche Förderangebote entwickelt; z.B. außerbetriebliche Ausbildung mit Übergang in betriebliche Ausbildung mit Garantie der Rückkehr zum Träger; bis zu ½ Jahr Nachbetreuung zumindestens für die Probezeit (Trier) • <u>MV Rostock</u>: Koordinations- und Beratungsstelle sind ein Teil niederschwelliger Angebote Vermittlung in Verbundausbildung: Betriebe ohne Ausbildereignung werden für Ausbildung genommen, indem Bildungsträger zwischengeschaltet wird, Träger bezahlt Ausbildungsvergütung (Rostock) flexible Einstiege monatlich/zweimal monatlich • <u>MV Dresden</u>: Berufsschule ist auch bereit im Februar Teilnehmer/innen aufzunehmen • Unterschiedliche Situation bei der Kooperation mit Betrieben (Ost/West): im Osten realistische Vermittlungsquote in betriebliche Ausbildung auf 10% • Nutzung von Landesprogrammen (betriebsnahe Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern) 	
<p>Probleme und offene Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Einstieg in laufende Berufsschulzyklen trifft auf sehr unterschiedliche regionale Bedingungen • Trägerkooperation aufgrund der Entfernungen ist nur eingeschränkt umsetzbar- Folge: jeder Träger muss alles vorhalten. • Flexible Übergänge gestalten sich schwierig, weil die Aufnahme in die Ausbildung nur halbjährlich möglich ist: lange Wartezeiten. 	
<p>Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaft, Kulturbereich mehr einbinden; Kammern • Vernetzung mit anderen Angeboten z. B. Kompetenzagenturen und Freiwilliges Soziales Trainingsjahr herstellen • Akzeptanz für Neue Förderstruktur bei Kollegen in Berufsberatung herstellen Budgetkompetenz der Arbeitsämter wird eher ausgeweitet werden (aber keine zusätzlichen Haushaltsmittel) • Umstrukturierung innerhalb der Arbeitsverwaltung: Team 25 (Berufsberatung + Arbeitsverwaltung für Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre) • Software zur Teilnehmer/innen-Verwaltung auswählen 	

Thema der Arbeitsgruppe 3 b	<h2 style="text-align: center;">Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr</h2>
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>MV Rostock</u>: Die Teilnehmer/innen ziehen ein grundsätzlich positives Resümée des ersten Modellversuchsjahres • In Absprache mit Berufsschulen und dem Bildungsministerium konnten eigene Klassen eingerichtet werden, in denen Teilnehmer/innen der Neuen Förderstruktur binnendifferenziert unterrichtet werden • Rostock erarbeitet einen ausführlichen Jahresbericht, der auch statistisch differenzierte Aussagen enthalten wird • Die durchschnittliche Verweildauer in Rostock beträgt 6 Monate. • Qualifizierungsbausteine sind hilfreich bei der Vermittlung in Betriebe • Negativ zu bewertende Austritte werden an niederschwellige Angebote weitergeleitet. Hierzu existiert eine Datenbank • <u>MV Suhl</u>: Die durchschnittliche Förderdauer in Suhl beträgt 10 Monate bis zum Übergang in eine Ausbildung in BÜE • Der <u>MV Soest</u> betreibt seit 2 Monaten Zeitarbeit (im Anschluss an die Übergangsqualifizierung), Dienstleistungspool, Coaching; auswertbare Ergebnisse liegen noch nicht vor (s. Anhang) • Für zusätzliche Ausbildungsplätze gibt es aus freier Förderung 5000 € • <u>MV Frankfurt</u>: Der Arbeitsmarkt kann als gut bezeichnet werden; Sozial- und Arbeitsamt arbeiten eng zusammen. Im MV Frankfurt werden viele Teilnehmer/innen nach der Kompetenzfeststellung in HSA-Kurse vermittelt 	
<p>Probleme und offene Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>MV Rostock</u>: Die Abbruchquote ist relativ hoch: 200 von 600 Teilnehmer/innen • Flexibilität bedeutet auch eine hohe Teilnehmer/innenbewegung, die dokumentiert und unterstützt werden muss (Software) • Datenschutz ist auch bei Informationen des psychologischen Dienstes zu beachten • Im Arbeitsamt Frankfurt kümmern sich zwei Abteilungen um die gleichen Zielgruppen: der gesetzliche Hintergrund sollte geklärt werden; Fehlzeiten der Jugendlichen stellen ein großes Problem dar. • <u>MV Suhl</u>: In der Region gibt es einen starken Rückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen (25 %); die Zahl an insolventen Unternehmen steigt an, begleitet von Abwanderungen in den Westen • Die Abstimmung für die Prüfung ist als Kammerträger nach Absprache mit der Prüfungskommission unproblematisch • <u>MV Hamburg</u>: Teilweise nimmt eine äußerst problembehaftete Zielgruppe am MV teil; dies hat Auswirkungen auf die Übergangsquote 	

- Im MV Neunkirchen bereitet es Probleme, Teilnehmer/innen unter 25 Jahren aus Arbeitsvermittler-Team herauszuholen
- Aschersleben: 76 % der Teilnehmer/innen sind aus einem F-Lehrgang in BÜE (§ 241 SGB III) vermittelt
- MV Soest: Allgemeinbildende Schulen zahlen den Betrieben 180 € pro Monat für einen Praktikumsplatz; dies hat zur Folge, dass die Träger erhebliche Probleme bei der Akquise von Praktikumsplätzen haben
- Die Zielgruppe ist für Existenzgründung kaum zu gewinnen; das Vorbild der Arbeitslosenselbsthilfe stellt für sie keine Lösung dar

Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:

- Datenbank für die Verwaltung von Teilnehmer/innen einsetzen; Vereinfachung der Organisation im MV
- MV Rostock: Klare Kriterien für die Datenerhebung festlegen, um den Aussagewert der Daten im Quervergleich zu gewährleisten
- In Berufsschulen ist die Binnendifferenzierung ein schwieriger Prozess.
- Workshop: Fehlzeiten, selbst veranlasste Abbrüche
- Förderinstrumente müssen flexibilisiert werden; Motivation der Jugendlichen ist gering.
- Ausbildungsplätze für das Handwerk sind zu aufwendig und zu teuer; in Hamburg ist die Abbruchquote hoch, häufig wird eine Kündigung aus disziplinarischen Gründen ausgesprochen. 50 % der Teilnehmer/innen sind ausgeschieden mit gescheiterter Perspektive
- Die Zertifizierung sollte bundesweit vereinheitlicht werden; dies trifft auch auf Qualifizierungsbausteine zu. Für die bundesweite Entwicklung von Standards für Qualifizierungsbausteine sollte das BIBB aktiv werden.
- MV Sangerhausen: Die Abstimmung zwischen Berufsberatern und Arbeitsvermittlern ist zuweilen problematisch
- Teilnehmer/innen der Übergangsqualifizierung, die nicht nach § 241 SGB III förderbar sind, können nur in geringem Umfang in betriebliche Ausbildung vermittelt werden; dies wirkt sich demotivierend auf die Leistungstärkeren aus
- Art. 4 des Jugendsofortprogramms sollte für strukturschwache Regionen in die Neue Förderstruktur aufgenommen werden, um nichtvermittelte Jugendliche aufnehmen zu können

Verabredungen:

- Kurzberichte über Modellversuche sollten auf www.neuefoerderstruktur.de zur Verfügung stehen

Anhang

Darstellung ausgewählter Ergebnisse zu „Übergänge“ im Modellversuch Soest

Ansprechpartner: M. Schnieders, Arbeitsamt Lippstadt
(Email: Manfred.Schnieders@arbeitsamt.de)

Stand: 23.10.2002

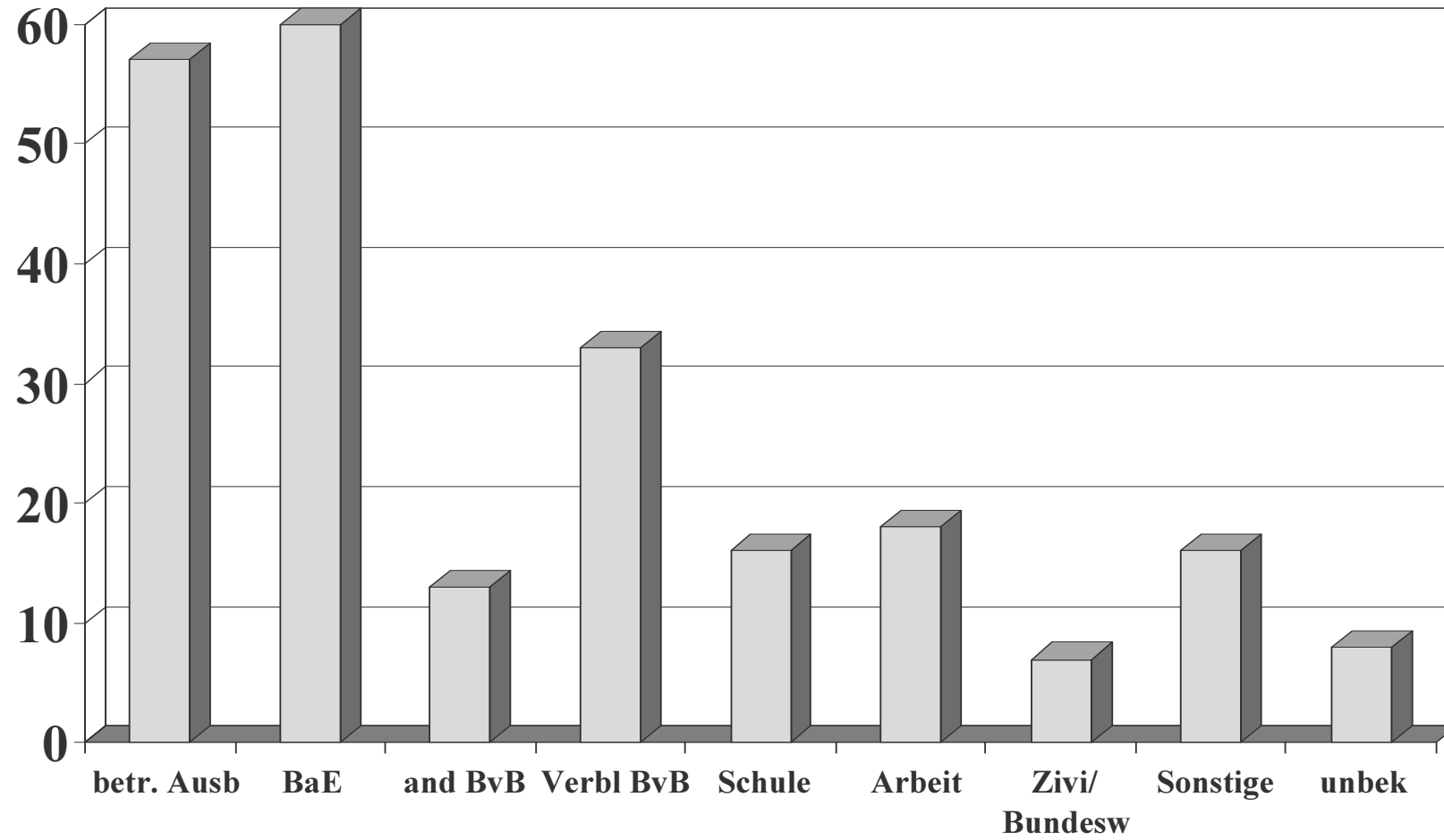
Übergänge im und nach dem ersten Modellversuchsjahr

- Erste Erfahrungen
- Ideen
- Probleme

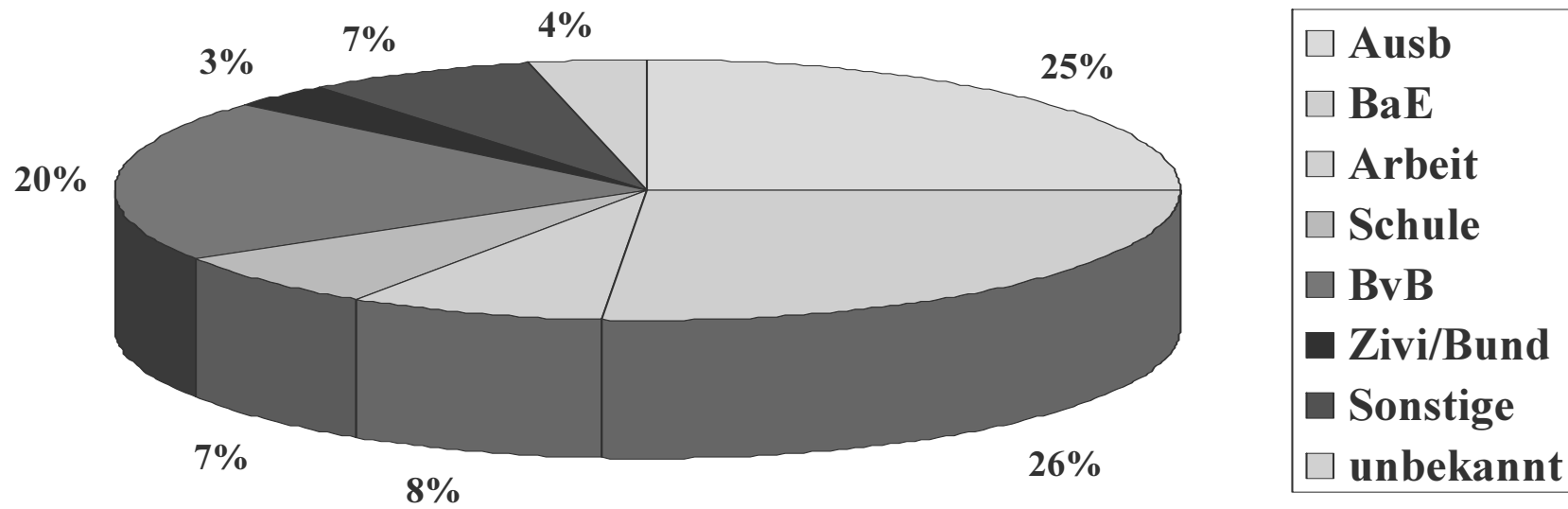
Das erste Jahr

- ist nicht repräsentativ
- ist ein Spagat zwischen qualifizierter Arbeit und Modellversuch
- erforderte viele Absprachen zwischen allen Beteiligten

Statistik: Maßnahmeplätze 228



Verbleib in Prozent



Übergangsphase

- zur **Berufsausbildung** - eigene Berufsschulklassen
- zur **Arbeit** - Teilqualifizierung und Zertifizierung
 - Teilqualifizierung noch nicht weit genug
 - Zertifizierung durch Kammern macht noch Probleme
 - Zertifikate sind noch nicht Standard, sind noch nicht bekannt.
 - Dienstleistungspool

Zeitarbeit

Ziel: Vermittlung in Arbeit steht im Zentrum

Verleih-/auftragsfreie Zeiten nutzen, um Beschäftigungsbefähigung zu verbessern

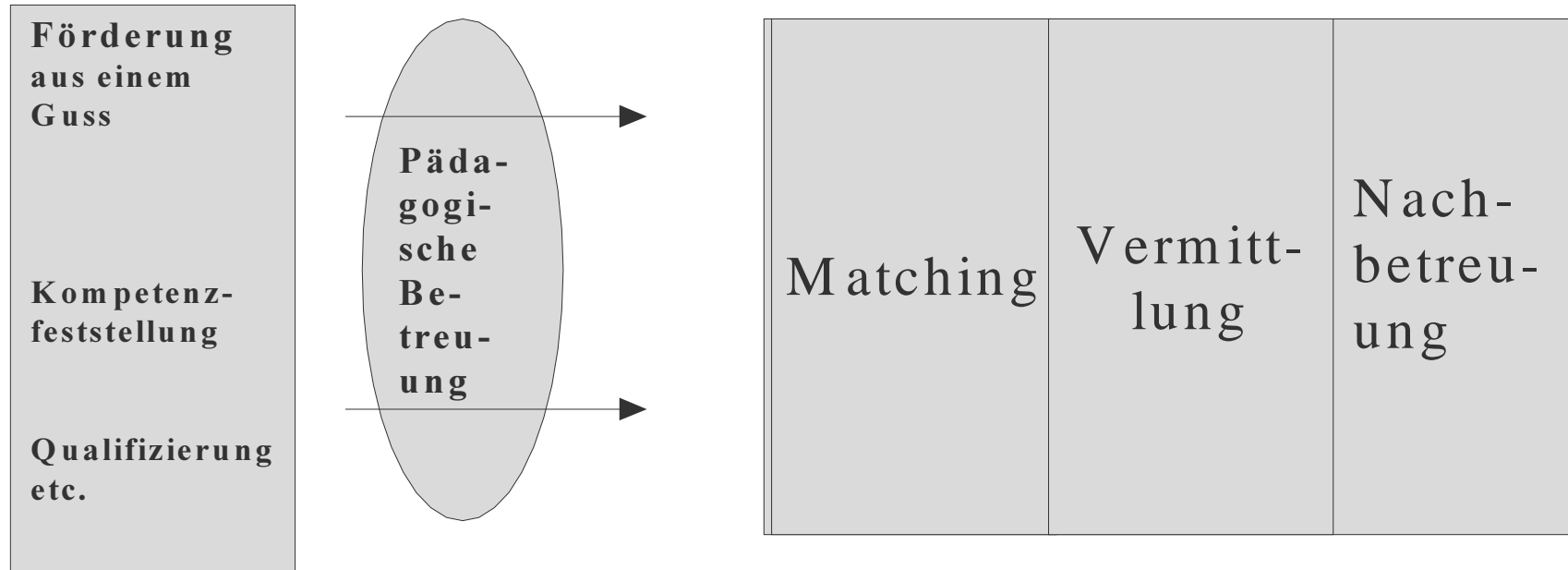
Dienstleistungspool

Ziel: Beschäftigung und Vermittlung für Jugendliche

Coaching als Vermittlungshilfe

- Bestandteil der Maßnahme
- Feste Bezugsperson
- Sozialpädagogen haben mit der Wahrnehmung externer Aufgaben Probleme

Verbesserung der Vermittlung in Arbeit



Was passt nicht:

durch Teilqualifizierung werden Inhalte aus der Ausbildung vorweggenommen. Ausbilder in der BaE müssen ihre Inhalte noch abstimmen. Zu viel Wiederholung.

TN sind Vollzeit in der Maßnahme, gleichzeitig sollen die Sozialpädagogen, Ausbilder und Lehrer neue Dinge entwickeln. Es fehlen Teamtage für die Weiterentwicklung und Fortbildung.

Thema der Arbeitsgruppe 4	Individuelle Qualifizierungsverläufe /Binnendifferenzierung
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <p>MV Sangerhausen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Pauschalen durch das AA in Einzelfällen – MV Sangerhausen. Lösungsorientiert Kooperation mit den unterschiedlichen Partnern (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule usw.) • Maßnahmen der Selbsterziehung (Verantwortung) in Jugendwerkstätten – nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird honoriert • Niederschwellige Angebote in NF integrieren; ebenso: MV Schwerin, MV Schwäbisch Hall • Gasthörerstatus für Jugendliche in Berufsschule/oder anderen Schulen für den Einstieg; ebenso: MV Schwerin <p>MV Frankfurt/Main:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einrichten eines Arbeitskreises auf Landesebene besetzt durch Sozial- Bildungsministerium u. LAA Hessen • Das „Lotsenmodell“ – jeder Jugendliche hat einen festen Ansprechpartner, dieser kommuniziert mit allen erforderlichen Kooperationspartnern <p>MV Flensburg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aus AC ist eine bessere Zusammenarbeit der Träger miteinander entstanden • Individuelle Qualifizierungswege basieren auf persönlicher Stabilität des TN <p>MV Wesel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachdem die Ausbildungsreife der TN feststeht, ist der Wechsel in die Übergangsqualifikation bereits nach zwei Monaten möglich <p>MV Soest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Teilnehmer/innen besuchen generell die Berufsschule (auch wenn keine Schulpflicht mehr besteht). <p>Alle Modellversuche sind sich einig, dass der Wechsel von Bezugspersonen den Jugendliche auf reale Bedingungen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Ergebnisse der MV Dresden und Berlin bestätigen diese Tatsache anhand der konkreten Ergebnisse vor Ort.</p>	

Probleme und offene Fragen:

- Finanzierung bzw. Abrechnung bei individuellen Verläufen (bei fester Teilnehmer/innenzahl) z. B. Schutzkleidung
MV Köln. Zusätzliche finanzielle Belastung des Trägers (längere Betreuungszeiten), wenn Berufsschule die TN nicht aufnimmt
- Träger finanziert Lehrer/innen aus eigenem Budget
- Binnendifferenzierung im Baustein oder/und einzelnen Phasen
- Auflösung der Schnittstellenproblematik. Wie schafft der/die TN den individuellen Qualifizierungsweg, wenn feste Bezugspersonen wegfallen?
- Wie werden Träger im MV –Verbund bedient, wenn andere Berufe anstehen? Passgenaues und ausreichendes Berufswahlspektrum in der Region?
Betriebsnahe Konzepte sind gefährdet, wenn Ausbildungsbetriebe fehlen. An dieser Stelle wird die Ost/West bzw. Stadt/Land – Problematik deutlich
- Wie erfolgt die Zuweisung nach Kompetenzfeststellung? Jugendlichen wurden für die Maßnahmen ausgesucht und „dahin gehend“ getestet – Umkehrung der Methode
- Platzangebote beschränken den individuellen Qualifizierungsweg
- Mischung aus alten Maßnahmen und NF
- Größerer sozialpädagogischer Aufwand durch die Struktur der teilnehmenden Zielgruppen
- Der Schlüssel mit 1 : 24 (Lotsenmodell) ist zu hoch
- Zeitlicher Aufwand für die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen ist enorm hoch
- Verlagerung der Aufgabenstellung von Schule auf den Träger.
-

Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:

- Kooperationspartner (Betriebe) an ihre Aufgaben „heranführen“
- Gewinnung von Betrieben für eine Ausbildung
- Standards für Berufsschulunterricht festlegen
- Zusammenwirken von unterschiedlichen
- Institutionen um gemeinsame Konzepte (Hilfspläne) zu entwickeln
- Bei NF ist der Personalschlüssel zu überdenken (mehr Koordinationsaufgaben)
- Austausch der bereits entwickelten Qualifizierungsbausteine innerhalb der MV-Reihe.

Verabredungen:

Qualifizierungsbausteine werden weiterhin ins Netz gestellt.

Thema der Arbeitsgruppe 5 a	Case Management /Bildungsbegleitung
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <p>Zunächst stellen sich die TN von den einzelnen Modellstandorten vor und berichteten kurz welche Erfahrungen mit der Bildungsbegleitung in NF vorliegen. Insgesamt bestand eher Informations- und Diskussionsbedarf als dass es vor Ort bereits ausgearbeitete Konzepte gibt. Insbesondere bestand Interesse, die Aufgaben Verteilung/Abgrenzung von Sozialpädagogen, Bildungsbegleitern und Berufsberatung in der Modellversuchsreihe zu diskutieren.</p> <p>Als Einstieg stellten wir die Aussagen von Dr. Thiel zum Thema Bildungsbegleitung vor (vgl. Runderlass vom 26. Juli 2002).</p> <p>Aufgaben der Bildungsbegleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bildungsbegleitung stimmt den Qualifizierungsplan gemeinsam mit den an dem Prozess beteiligten Personen und dem Jugendlichen ab und schreibt ihn fort • Die Bildungsbegleitung organisiert im Bedarfsfall zusätzliche Hilfsangebote, die durch das sozial-pädagogische Personal nicht abgedeckt werden können <p>bei Wechsel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bildungsbegleitung organisiert die Übergänge in die nächste Qualifizierungsstufe und in betriebliche Ausbildung • Die Bildungsbegleitung ist bei Maßnahmeabbruch weiterhin Anlaufstelle für die Jugendlichen und zuständig für die sinnvolle Reintegration in den Qualifizierungsprozess. <p>an unterschiedlichen Lernorten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bildungsbegleitung hält Unterstützungsangebote für die Jugendlichen bereit , die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen haben, falls ein Ausbildungsabbruch droht. <p>Anschließend stellten Vertreter/innen des Frankfurter Trägerverbunds „move“ ihr Konzept der Bildungsbegleitung vor. Ergänzt wurden die Ausführungen aus Sicht der zuständigen Berufsberatung (s. Anhang).</p> <p><u>Ansprechpartner:</u> Jochen Steinacker, Tel. 069/68 09 72 83, Email: jochen.steinacker@werkstatt-frankfurt.de, Frau Christa Kolbe-Geipert, Telefon 069 /21 71 25 00, Email: Christa.Kolbe-Geipert@arbeitsamt.de.</p> <p>In Frankfurt/Main sind 20 Bildungsträger an dem Modellversuch beteiligt. Es gibt zusätzlich zu den Sozialpädagogen/innen für jeden Jugendlichen einen Lotsen (ein Lotse für 12 Teilnehmer/innen). Zu den Aufgaben des Lotsen gehören u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Vereinbaren von Zielen mit dem Jugendlichen, • die Ausarbeitung des Qualifizierungsplans unter Einbeziehung der Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahrens, sowie • regelmäßige Gespräche mit dem Jugendlichen zur Fortschreibung des Qualifizie- 	

rungsplans.

- sofortiges Reagieren bei Fehlzeiten, das Eingreifen bei sozialen Problemen und die Betreuung in betrieblichen Qualifizierungsphasen).

Der Lotse arbeitet eng mit der Berufsberatung, den Sozialpädagog(inn)en der Träger und allen anderen Kooperationspartner(inne)n zusammen. Er dokumentiert den gesamten Qualifizierungsablauf für den Jugendlichen in einem sogenannten "move-Pass" für den Trägerverbund und die Berufsberatung. Die differenzierte Aufgabenbeschreibung kann den Folien entnommen werden. (**s. Anhang**).

Zur **Qualifikation des Lotsen** (Bildungsbegleiters) gehören: Beratungskompetenz, Managementkompetenz, Koordinations- und Kooperationsfähigkeit, Beziehung zu Jugendlichen aufbauen können, Kontakte zu Betrieben herstellen. Kenntnisse der Angebote und Angebotsstruktur etc. Eine Berufsqualifikation gibt es nicht, in Frankfurt sind die Lotsen Sozialpädagogen mit Berufserfahrung, Sozialwissenschaftler. Denkbar wäre ein Team von Bildungsbegleitern mit unterschiedlichen Qualifikationen, es sollten auch Ausbilder einbezogen sein, die in der Regel am besten den Kontakt zu Betrieben aufbauen können.

Aufgabe des Sozialpädagogen ist es, den Jugendlichen in seinem Qualifizierungsprozess zu unterstützen (Mitarbeit in der Werkstatt bei Projekte, individuelle Beratung bei persönlichen Problemen, Konfliktlösungen in der Gruppe usw.). Die Berufsberatung ist zuständig für die Einweisung in die NF und die finanzielle und qualitative Absicherung/Überprüfung des Qualifizierungsangebotes bei den Trägern. Es wurde allerdings eingeräumt, dass es vor Ort bei der Abgrenzung noch Diskussionsbedarf gibt.

Ein weiteres Modell der Bildungsbegleitung stellte Herr Steinborn von der Kontakt- und Beratungsstelle in **Rostock** vor. An dieser Beratungsstelle sind je ein Mitarbeiter/in der Berufsberatung, der Jugend- und Sozialhilfe beteiligte. Hier werden die Jugendlichen umfassend beraten (von der Hilfe zum Lebensunterhalt bis zum Qualifizierungsangebot). Die Eingliederung in die Qualifizierung erfolgt je nach Voraussetzungen des Jugendlichen in die Jugendwerkstatt, in die Neue Förderstruktur oder in ein anderes Angebot in Rostock.

Die Beratungsstelle verfolgt den Qualifizierungsverlauf jedes einzelnen. Im Rahmen der Neuen Förderstruktur gibt es einen regelmäßigen Abstimmungsprozess mit den verantwortlichen zwei Koordinator(inn)en, insbesondere an der Aufstellung und Fortschreibung des Qualifizierungsplans ist der Berufsberater maßgeblich beteiligt. Die Kontakt- und Beratungsstelle ist ebenfalls Ansprechpartner bei Abbrüchen bzw. Reintegration. Sie ist solange für den Jugendlichen zuständig bis er/sie nachhaltig in Ausbildung und/oder Arbeit integriert ist. Zuständig für die Bildungsbegleitung ist damit die Beratungsstelle, insbesondere der Vertreter der Berufsberatung in enger Kooperation mit den Koordinator(inn)en.

Ansprechpartner: Thomas Steinborn, Tel. 0381- 25 23 342,
Email. Thomas.Steinborn2@arbeitsamt.de, Internet: www.kub-rostock.de

Zusammenfassend identifizierte die Arbeitsgruppe folgende **Aufgabenverteilung bzw. – abgrenzung:**

Sozialpädagoge: Qualifizierung fördern, Krisenintervention, Begleitung im (Gruppen-) Prozess, Zeitliche Zuständigkeit: Begrenzung auf Qualifizierungsabschnitt

Bildungsbegleiter: Steuerfunktion, Ergebnisse des Kompetenzfeststellungsverfahren zusammentragen, Qualifizierungsplan mit erstellen, Baustein – Verteilung, Dokumentation des Qualifizierungsprozesses, Kommunikation, Information, Organisation, Zeitliche Zuständigkeit: bis 3 Monate nach Beginn der Erstausbildung bzw. bis Integration in Beschäftigung

Berufsberatung: Entscheidungsbefugnis! Durch Arbeitsamt finanziertes Angebotspool, Anlaufstelle, Daten-Abklärung, Soziale Probleme und „Maßnahmekarrieren“ abklären / an-gehen, erste Daten/Infos an Lotsen, (ständige) Kommunikation mit Lotse, Qualifizierungsplan beraten/zustimmen

Probleme und offene Fragen:

Erhöht die Bildungsbegleitung die Kosten der Ausbildungsvorbereitung oder werden die zusätzlichen Kosten durch passgenaue Qualifizierung an anderer Stelle eingespart? Welche Finanzierungskonzepte gibt es?

Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Stand der Umsetzung der Neuen Förderstruktur (zeitlich, beteiligte Träger, betriebsnahe Konzepte und inhaltlich) und dem Konzept der Bildungsbegleitung vor Ort?



Anhang

Während der Kompetenzfeststellung (2 bis 6 Wochen)

- Dokumentation aller förderplanrelevanten Tatbestände
- Erstgespräche führen
- 2 – 3 Gespräche nach Bedarf
- Kontakte zur Berufsberatung des Arbeitsamtes oder der Jugendagentur aufnehmen und halten
- Zielvereinbarungen mit den Jugendlichen treffen
- Einen Qualifizierungsplan mit entsprechenden Bausteinen vorbereiten und mit den Jugendlichen besprechen
- Kompetenzprofil erstellen (Ergebnisse der KF) und mit der Berufsberatung oder der Jugendagentur abstimmen
- Genehmigter Qualifizierungsplan mit den AusbilderInnen des künftigen Qualifizierungsträgers vereinbaren
- Anmeldung beim Bausteinträger auf Grundlage dieser Vereinbarungen
- Die TeilnehmerInnen auf die jeweilige Stufe vorbereiten und den jeweiligen Träger vorstellen

Nach der Kompetenzfeststellung

- Bei Bedarf Begleitung zum Qualifizierungsträger
- Kontakte zu den Trägern und den TeilnehmerInnen halten (Leistungsstand, Fehlzeiten, Besprechung des Stands, aktuelle Probleme)
- Bei Bedarf Infos über soziale Einrichtungen erteilen (Schuldnerberatung, Betreutes Wohnen, etc.)
- Gespräche mit anderen Institutionen (HSA-LehrerInnen, AnleiterInnen etc.)
- Überprüfung der Fehlzeiten einschl. der Dokumentation der erfolgten Aktivitäten
- Mit den Jugendlichen die Gründe der Fehlzeiten hinterfragen
- Fehlzeiten mit der Fachkraft beim Bausteinträger und der Berufsberatung oder der Jugendagentur besprechen
- Einhaltung der im Förderplan festgelegten Ziele überprüfen; Rücksprache mit der Beratungsfachkraft im Baustein
- Einzelgespräche mit den TeilnehmerInnen führen
- Kontakte zu den Eltern der TeilnehmerInnen aufnehmen (bei Bedarf)
- Fortschreibung des Förderplans

- Regelmäßiger Kontakt zu den Qualifizierungsträgern (Koordination der Bausteine für den Jugendlichen)
- Regelmäßige Information über den Verlauf der Qualifizierungsbausteine, z. B. Übergang Grundstufe / Förderstufe
- An- und Abmeldung der TeilnehmerInnen bei der Leistungsabteilung des Arbeitsamtes

Bei Praktikum 1. Arbeitsmarkt

- Einhaltung der Zielvereinbarungen überprüfen
- Mit den Ausbildern über den Stand des Praktikums sprechen
- Anwesenheit kontrollieren
- Unterstützung bei der Einmündung in eine Ausbildung (Bewerbung)
- An- und Abmeldung der TeilnehmerInnen bei der Leistungsabteilung des Arbeitsamtes

Außerdem

- Regelmäßige Teambesprechungen
- Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen
- Kontakt und Abgleich mit anderen Hilfeinrichtungen
- Supervision

Thema der Arbeitsgruppe 5 b	Case Management /Bildungsbegleitung
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <p>MV Hamburg (NEW):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung über die Stadt Hamburg • Vertragliche Regelungen sind geschaffen: klare Absprache von Verantwortlichkeiten, Kompetenzen und Aufgaben • Schwerpunkt: Schnittstellenbetreuung, insbesondere Begleitung bei Übergängen, Berufswegeplanung und deren Kontrolle: („Selbstläufer“, „schwierige Fälle“) • Eigene Info-Phase; konkrete Arbeit mit Teilnehmer/innen • Bezeichnung „Bildungsbegleiter“ wird von Jugendlichen besser angenommen • Ansiedlung bei externer Stelle • Case Manager braucht Kenntnisse der regionalen Förderlandschaft, er benötigt Zeit, um sich diesen Überblick zu verschaffen • Sozialpädagogen sind Ansprechpartner vor Ort für Ausbilder; Case Manager sucht Anschlussperspektiven • Sozialpädagogin leitet Infos an Case Manager weiter; teilnehmende Beobachtung durch Case Manager <p>MV Rostock:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schnittstellenproblematik ist auch im MV Rostock gut gelöst: KuB des Arbeitsamts und HRO, 3 Mitarbeiter (1 MA Arbeitsamt, 1 MA Jugendamt, 1 MA Sozialamt) • Betreibt Datenbank zur Förderlandschaft in Rostock • Zusammenarbeit mit niederschweligen Angeboten notwendig • Erstes Modelljahr: Einsparungen sind erwiesen, jetzt Dauereinrichtung 	
<p>Probleme und offene Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie erfolgt die Abstimmung zwischen Sozialpädagogin und Case Manager? • Wie erfolgt die Abstimmung zwischen Bildungsbegleitung/Case Management und Berufsberatung? • Betreuungsschlüssel abhängig von Zielsetzung des Case Managers: Generalist oder individueller Bildungsbegleiter? • Bedarf an Bildungsbegleitung in den MV-Regionen vorhanden • Erste Widerstände bei Trägern „aufbrechen“ • Aufgaben der Bildungsbegleitung werden z. Zt. von Sozialpädagogen, Berufsberatern, Koordinatoren mit übernommen • Abgrenzung zu Job Center? („Herr Hartz machte eine Anleihe“) 	

Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:

- Regionale Bedingungen berücksichtigen (Wie viele Teilnehmer/innen? Welche Zielsetzung? Was ist leistbar?)
- Prüfen, ob Anbindung an eine neutrale Stelle sinnvoll ist
- Finanztöpfe erschließen (auch Schulamt, Landkreis)
- Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sind wichtige Arbeitsgrundlage für Case Manager
- Neue Förderstruktur stärker öffentlich bekannt machen (auch arbeitsamtintern)
- Drei Aufgaben sind zu lösen (Schnittstellenmanagement, Sozialpädagogische Betreuung, Case Management)
- Internetempfehlung: www.sozialagentur-nrw.de
- Datenbank schaffen, auf die alle Zugriff haben (Arbeitserleichterung)
- Datenschutz: Gefahr des „durchsichtigen“ Jugendlichen
- Finanzierung über ergänzende Förderung gem. Rd. Erl. 42/96
- § 10 SGB III: Freie Förderung sollte nutzbar gemacht werden für Bildungsbegleitung in besonderen Fällen
- Standardisierte Kompetenzfeststellung in der Grundstufe ansetzen
- Vor Ort sicherstellen und transparent machen: Wer macht was?

Verabredungen:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe erhalten eine Kopie des Kooperationsvertrages zwischen den beteiligten Konsorten sowie der Dienststelle der Case Managerin und die Darstellung des MV Hamburg NEW (Schaubild). Beide Dokumente wurden im Anschluss an die Arbeitsgruppenphase verteilt.

Thema der Arbeitsgruppe 6	Finanzierungsmodelle
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <p>In den Modellversuchsregionen, deren Vertreter/innen (Arbeitsamt, Träger) an dieser AG teilgenommen haben, existieren für die „Basisfinanzierung“ der Qualifizierungsangebote gem. RdErl. 42/96 zwei Modelle: die pauschale Abrechnung und die teilnehmerbezogene Abrechnung.</p> <p>Bei der Pauschalfinanzierung wurden in der AG folgende Varianten dargestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pauschaler Tageskostensatz mit ergänzender Finanzierung der Kompetenzfeststellung sowie der Bildungsbegleitung/des Case Management. • Pauschaler Tageskostensatz pro Modul/Teilangebot, der teilnehmerbezogen von jedem Träger abgerechnet wird. Jeder Träger leitet diese Abrechnung am Ende eines Monats an das Arbeitsamt weiter. • Bei einer weiteren genannten Variante handelt es sich um eine Mischkalkulation, die aus einer pauschalierten und modularisierten Finanzierung besteht. Dabei wird die Grundstufe pauschal abgerechnet, für die Bildungsbegleitung werden Fixkosten festgelegt, die einzelnen Angebotsmodule werden separat abgerechnet. Bei dieser Variante müsse – so der Einwand einiger Diskussionspartner – mit Problemen im Bearbeitungsprogramm „coSach“ der BA gerechnet werden, da dort nur teilnehmerbezogene Daten bearbeitet werden können. • Des Weiteren wurde eine Sockelfinanzierung vorgestellt. Hier wird für aufkommende Personal- und Teilnehmer/innenkosten ein Festpreis vereinbart und weitere Leistungen wie beispielsweise Kompetenzfeststellung und Qualifizierung Medienkompetenz teilnehmerbezogen abgerechnet. <p>Abrechnungspartner des Arbeitsamtes können – so ergab die Diskussion - alle Träger eines Trägerverbundes oder, wenn vorhanden, ein federführender Träger sein.</p> <p>Pauschale Finanzierungsvarianten werden im Vergleich zur teilnehmerbezogenen Finanzierung von den Teilnehmer(inne)n als einfacher beurteilt. (Zu den Probleme der teilnehmerbezogenen Finanzierung siehe Punkt: Misserfolge, Probleme und offene Fragen).</p> <p>Für die Finanzierung ergänzende Leistungen gemäß RdErl. 42/96 besteht bei einigen Modellversuchsregionen ein fester Kostensatz für die Kompetenzfeststellung (Assessment Center) sowie den Qualifizierungsbaustein Medienkompetenz.</p> <p>Die Finanzierung einer Koordinatorenstelle wird meist durch eine Erhöhung der vereinbarten Kostensätze gewährleistet.</p> <p>An einem der vertretenen Modellversuchsstandorte werden zwei Stellen für den Bereich „Bildungsbegleitung“ über ESF-Mittel finanziert.</p>	

Probleme und offene Fragen:

- Die teilnehmerbezogene Finanzierung wurde von der Mehrheit der Teilnehmer/innen als sehr aufwendig und problematisch eingestuft, da diese Schwierigkeiten bereitet, sobald Qualifizierungsangebote nicht ausgelastet sind. Vor allem von Seiten der Träger wird die teilnehmerbezogene Finanzierung als riskant betrachtet, die lediglich funktionieren, solange ein konstanter Teilnehmerfluss für die (Neu-)Besetzung von Plätzen gewährleistet sei.
- Die Regelungen im Runderlass der Hauptstelle vom 24. Juli 2002, der das genannte Risiko minimiert, wurden von einigen Vertreter(inne)n der Arbeitsämter als zu weitgehend bewertet
- Ein Teilnehmer wies darauf hin, dass eine Abrechnung pro Modul und pro Tag das richtige Verfahren sei, aber aufgrund des personellen und zeitlichen Mehraufwands sei dies nicht zu realisieren.
- Für einen Träger gestaltet sich die Weitergabe von Mitteln an weitere am Modellversuch beteiligten Träger als sehr schwierig.
- Der hohe Mehraufwand für die Beteiligten, den der Modellversuch bedingt, wird nicht ausreichend finanziert.
- Die für die neue Förderstruktur erforderliche Binnendifferenzierung sowie Flexibilisierung bedingen eine Erhöhung der Kostensätze. Die Kostensätze der traditionellen Maßnahmen der BA können somit nicht mehr selbstverständlich auf die neue Förderstruktur übertragen werden.
- Zur Frage der Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Jugendhilfe und Arbeitsamt wurde in der Diskussion darauf hingewiesen, dass neue Regelungen im RdErl. 8/98 eine ergänzende Finanzierung der Angebote durch die Jugendhilfe künftig ausschließen.

Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:

Handlungsbedarf wurde von Seiten der Teilnehmer/innen nach wie vor in der Einführung/Entwicklung angemessener Finanzierungsinstrumente gesehen.

Es sollte eine einheitliche Software entwickelt werden, die sowohl von den Trägern als auch von den Arbeitsämtern genutzt werden kann und die Möglichkeit eröffnet, dass die Abwicklung von Formalie zwischen den Beteiligten weitmöglichst zu vereinfachen.

Thema der Arbeitsgruppe 7	Regionale Zusammenarbeit
<p>Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der <u>MV Frankfurt</u> gründet ein Projektbüro (move), das hauptsächlich verantwortlich ist für Transparenz und Information • <u>MV Flensburg</u>: Mit Beginn des MV wurde die Einstellung eines hauptamtlichen Projektleiters erforderlich; in einem Umlageverfahren finanzieren die Träger die Sachbearbeitung. Die Koordinationsstelle wird vom Arbeitsamt Flensburg finanziert. Projektleitung und Koordination sind zusammen in einer Geschäftsstelle. Ein vom Landesarbeitsamt Nord entwickeltes Modell „Spielpan“ wird von Trägern in Schulen (Abgangsklassen) angeboten und dient dazu, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden • Verteilungskonferenzen mit abgebenden Schulen, Berufsschulen und Arbeitsamt haben sich bewährt; Gegenstand der Konferenzen sind Informationen über Teilnehmer/innen und Planungsgrößen für den zukünftigen Platzbedarf 	
<p>Probleme und offene Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>MV Frankfurt</u>: Bei move ist die Transparenz und der Informationsfluss angesichts der Anzahl an Teilnehmer/innen und beteiligten Trägern auch mit Schwierigkeiten verbunden • Die Aufnahme von Jugendlichen ohne geklärten Aufenthaltsstatus stößt auf gesetzliche Hürden (§ 63 SGB III) • <u>MV Flensburg</u>: Für die Kompetenzfeststellung ist eine hohe Platzkapazität in den Sommermonaten erforderlich, ansonsten entstehen für die Jugendlichen Wartezeiten. Evtl. könnte mit der Kompetenzfeststellung bereits in den Abgangsklassen begonnen werden; die Finanzierung müsste geklärt werden • In der Praxis ist Kontinuität für die Jugendlichen schwierig zu realisieren. Als ein kontinuierlicher Ansprechpartner spielt die Bildungsbegleitung eine wichtige Rolle • <u>MV Schwäbisch Hall</u>: Eine Gliederung in Qualifizierungsbausteine hat sich aus pädagogischer Sicht nicht bewährt 	
<p>Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>MV Frankfurt</u>: Die Aufgaben des Projektbüros müssen noch mit den Trägern abgestimmt, seine Servicefunktionen müssen noch weiter entwickelt werden; ebenso muss die Finanzierung des Projektbüros geklärt werden • Der Einsatz der Lotsen muss vorbereitet werden; erfahrene Ausbilder oder Fortbildner erscheinen für die anfallenden Aufgaben geeigneter als Sozialpädagogen • <u>MV Flensburg</u>: Eine heterogene Teilnehmer/innenzusammensetzung im AC führt bei Leistungsstarken zu Leerlauf. Vorschlag: Zusatzaufgaben stellen, Aufgaben mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden 	

Thema der Arbeitsgruppe 8	Rechtsfragen – Transfer von Erfahrungen und Ergebnissen
Erfolgreiche Modelle/Lösungsansätze: Die Teilnehmer/innen nannten folgende Themen für eine Bearbeitung in der AG: <ol style="list-style-type: none">1. Vergabeverfahren nach VOL/A2. Teilnehmerabhängige Abrechnung3. Finanzierung von „Sondermaßnahmen“ für einzelne Teilnehmer4. Abgrenzung von Berufsschule und Maßnahmen gem. § 61 SGB III5. Reha-Teilnehmer in berufsvorbereitenden Maßnahmen Hinweis: In der AG konnten nicht alle Fragen bearbeitet werden. Die Teilnehmer erläuterten ausgewählte Probleme und erstellten eine kurze Problembeschreibung.	
Probleme und offene Fragen: Zu 1.: Der Runderlass vom 26.7.2002 ermöglicht eine freihändige Vergabe; dies schließt jedoch einen Teilnahmewettbewerb nicht aus, bei dem mehrere Träger dem Arbeitsamt ihre Leistungsangebote unterbreiten. In diesem Zusammenhang stellten die Teilnehmer/innen die Frage, ob diese Vorgehensweise die Konkurrenz der Träger bzw. der Konsortien fördert? Zu 5.: Rehabilitanden werden abweichend vom Runderlass vom 24.7.2002 behandelt: die Kostenerstattung für Rehabilitanden an die Träger erfolgt teilnehmerbezogen; die Kostenerstattung für ein festes Kontingent von Teilnahmeplätzen bezieht sich nicht auf Reha-Teilnehmer. Rehabilitanden werden individuell über die Leistungsabteilung ihres Arbeitsamts am Wohnort (Wohnortprinzip) abgerechnet: sie fallen aus der pauschalierten Förderung heraus. Für die Neue Förderstruktur bedeutet dies, dass das Arbeitsamt teilnehmende Rehabilitanden aus dem Pauschalbetrag bei einem Träger „herausrechnet“ und für den Förderzeitraum gesondert abrechnet. Dieses Verfahren ist angesichts der auf Vereinfachung abzielenden Entwicklungsinitiative umständlich.	
Handlungsbedarf, Vorschläge, Perspektiven: Die Teilnehmer/innen schlugen vor, Punkt 5 der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit mit der Bitte um eine Klärung bzw. einem Abrechnungsvorschlag vorzulegen.	

Prof. Dr. Geissler

Tempo des Lebens – Tempo des Lernens - Die Zeiten ändern sich -

© Alle Rechte beim Autor

Wir sprechen über „Zeit“ – das war nicht immer so und das war früher nicht nur ganz und gar ungewöhnlich, es war auch lebensgefährlich.

Vor 500 Jahren wären wir – zumindest ich – für das, was wir hier tun und besprechen, mit großer Wahrscheinlichkeit auf dem Scheiterhaufen gelandet.

Vor 250 Jahren wären wir des Landes verwiesen worden – auf jeden Fall wären wir polizeilich erfasst worden.

Vor 50 Jahren wäre wahrscheinlich niemand zu einer solchen Veranstaltung gekommen.

Und heute?! Sie sehen es ja selbst. Die Zeiten ändern sich. So ist's und das ist auch mein Thema.

Wer die Zeit verstehen will, muss darauf verzichten, die Zeit verstehen zu wollen. Nichts anderes hat Augustinus gemeint, als er auf die Frage, was denn „Zeit“ sei antwortete, er wisse es nur, wenn ihn niemand danach fragt, er wisse es aber nicht, wenn er danach gefragt würde. Warum aber beschäftigen wir uns eigentlich mit „Zeit“? Jacob Burckhardt hat das Motiv unseres Interesses benannt: „Wir möchten gerne die Welle kennen, auf welcher wir im Ozean treiben, allein wir sind diese Welle selbst.“ Zeit-Erkenntnis ist daher immer auch Selbst-Erkenntnis, Arbeit an der „Zeit“, ist immer auch Arbeit an sich selbst. Das nun macht die Fragen nach der Zeit nicht leichter und die Antworten darauf noch schwerer.

Die Zeit ist unsere treueste Gefährtin – sie verlässt uns erst beim Tod. Darüber hinaus ist sie ein Abenteuer des Denkens und Handelns. Mehr als vorläufige Mitteilungen werden wir über sie nicht erhalten. Erledigen lässt sich das Thema in einem Leben nicht. Denn die brennende Frage: „Was ist Zeit?“ hat keine Lösung. Daher gibt es auch für all jene, die diese Frage sich und anderen stellen, keine Erlösung. Leider – oder vielleicht eher zum Glück. Trotzdem lohnt es sich mit der Zeit zu befassen. Nur so wird es nämlich möglich und wahrscheinlich, im Fluss des Zeitlichen einen Ort finden zu können. Hat man diesen schließlich entdeckt, dann ist das eine gute Voraussetzung, um in Ruhe den Rätseln der Zeit nachzugehen, oder auch von diesen in Ruhe gelassen zu werden.

Bei aller Beschäftigung mit der Zeit sollte man nicht vergessen, dass man diese mehr lieben sollte als ihre jeweilige Ordnung und auch mehr, als all die Vorträge, die jemals über sie gehalten wurden. Zeit muss man leben, nicht diskutieren und auch nicht diagnostizieren. Nur dann ist sie eine lebendige Zeit, nur so kann man das Zeitliche bereits vor der Ewigkeit sehen. „Denn die Zeit ist die Substanz, aus der ich gemacht bin, die Zeit ist ein Fluss, der mich davonreißt aber ich bin der Fluss; sie ist ein Tiger, der mich zerfleischt, aber ich bin der Tiger; sie ist ein Feuer, das mich verzehrt, aber ich bin das Feuer“ schrieb der argentinische Essayist Borges.

Das Problem, das „hinter“ der Beschäftigung mit der „Zeit“ steht, ist „das Sein zum Tode“ (Heidegger). Man wird geboren, man wird sterben, dazwischen liegt die Zeit. Manche Men-

schen bringen diese damit zu, sie zu managen, andere, sie zu beschreiben und dritte schließlich damit, dass sie darüber Vorträge halten oder diesen zuhören. Die tausendfach zu hörende Klage über das Diktat der Uhrzeit: „Tut mir leid, keine Zeit“ ist letztlich unehrlich. Hätten wir nämlich wirklich keine Zeit mehr, dann wären wir tot und könnten uns nicht über unsere Zeitlosigkeit beklagen. Insofern klagt es sich gut, weil man hierdurch sich und anderen beweist, dass man noch lebt. Wir haben genug Zeit - sonst würden wir uns nicht so extensiv mit ihr beschäftigen. Paradox am heute herrschenden Zeitdruck ist, dass er uns dazu treibt, uns für die Zeit, viel Zeit zu nehmen. Eine Art Hassliebe kennzeichnet unseren gegenwärtigen Umgang mit der Zeit. Einerseits sind wir froh, dass wir „in der Zeit“ sind, also leben. Andererseits ist uns trotz großer Verdrängungsleistung die Tatsache nicht ganz unbekannt, dass wir nur „auf Zeit“ existieren. Wenn wir die Zeit bekämpfen, organisieren, beschreiben, sie verplanen, aber auch wenn wir sie zu uns einladen und ein eher freundschaftliches Verhältnis zu ihr pflegen, so ist dies immer auch als ein Versuch zu verstehen, unsere Vergänglichkeit zu unseren Gunsten zu beeinflussen. Mit dieser Illusion leben wir, und für sie nehmen wir uns sehr viel Zeit.

Sie sehen, es ist nicht so einfach mit der „Zeit“. Nur jene sollten sich, so meine unmaßgebliche Empfehlung, philosophischen Problemen der Zeit zuwenden, die Lust an der eigenen Überforderung haben. Dabei wird es besonders stressig, wenn man sich mit der Frage beschäftigt, wie der Alltag stressfreier gestaltet werden könnte.

Bei soviel widersprüchlichem Zeit-Trubel liegt der Gedanke nahe, dass die Zeiten früher vielleicht besser waren. Besser waren sie sicher nicht, aber sie waren anders. Deshalb lassen sich die vielen Probleme, die wir uns durch den heutigen Umgang mit der Zeit aufhalsen, mit nostalgischer Motivation nicht sinnvoll angehen. Das jedoch schließt nicht aus, mit möglichst realistischem Blick und ohne allzuviel Sehnsucht nach dem Verlorenen, einmal nachzusehen, wie früher mit der Zeit umgegangen wurde und wie wir das heute tun. Dabei zeigt sich, dass manches anders geworden ist und sich heute, immer schneller, noch mehr ändert.

Nicht immer haben Menschen so über Zeit gedacht und nicht immer haben Menschen ihren Alltag zeitlich so gestaltet, wie wir „gehetzten Zeitsparer“ kurz nach dem kalendrischen Sprung ins dritte nachchristliche Jahrtausend. Mit den Zeiten haben sich, wie wir wissen, die Zeiten geändert.

Will man die Entwicklung unseres Zeitverständnisses auf eine Kurzformel bringen, so stellt sie sich folgendermaßen dar:

Zuerst fanden wir die Zeit in der Natur und am gestirnten Himmel über uns, dann in den Uhren und bei den Glocken und heute entdecken wir sie in Zeitplansystemen, Zeitvorträgen und Zeitsymposien.

Wenn wir auch nicht wissen was Zeit wirklich ist, so wissen wir doch, wie wir mit dem, was wir „Zeit“ nennen umgehen und wie wir früher damit umgegangen sind. Ein kurzer Blick in die Geschichte dieses Umgangs mit der Zeit ist daher nicht zu vermeiden, wenn man die drei grundlegenden Fragen menschlicher Existenz wenigstens oberflächlich beantworten will: Woher kommen wir? Wo stehen wir? Und, wo gehen wir hin? Entsprechend diesen drei Fragen teile ich die Zeit-Geschichte in drei Phasen ein: Die der Vormoderne, die der Moderne und die der Postmoderne. Alle drei Phasen haben eines gemeinsam: Zeit-Geschichte wird gemacht - aber man musste niemals, was dabei herauskommen würde. So auch heutzutage.

Vormoderne

Die erste Phase, die der „**Vormoderne**“, ist durch eine enge Verbindung des gesamten Lebens - speziell auch der Arbeit - mit den Dynamiken der Natur gekennzeichnet. Natürliche Zyklen bestimmten den Lebensrhythmus (zuerst der Wechsel der Gestirne, Ebbe und Flut, Regenzeiten- und Trockenzeiten, Tag und Nacht). An ihnen wurden kulturelle und sozi-

ale Ereignisse orientiert. Bäuerliche Traditionen, die ja besonders eng mit Naturvorgängen gekoppelt sind, bestimmten das soziale Leben und das Zeitbewusstsein. Man lebte zu dieser Zeit in der Natur und mit der Natur, ging mit den Hühnern schlafen und stand beim ersten Hahnenschrei wieder auf.

Abstrakte, ereignisunabhängige Maße, wie z.B. Jahreszahlen, waren ungebräuchlich. Noch bis ins 17. Jahrhundert, so lässt sich aus Chroniken ersehen, konnten die wenigsten Menschen jenes Jahr beziffern, in dem sie geboren waren. Das soziale Leben begann mit dem Aufgang der Sonne und es endet in den allermeisten Fällen bei Sonnenuntergang. Das Sonnenzeitmaß bestimmte die Grundgeschwindigkeit der äußeren Natur und auch das der Menschen. So z.B. reduzierten die Bauern im Sommer ihre Schlafenszeit auf die wenigen Stunden der Dunkelheit, im Winter hingegen waren dann so lange Schlafenszeiten üblich, dass man auf die Idee kommen konnte, der Mensch hätte alle Anlagen für einen ausgiebigen Winterschlaf.

Neben der Natur war es die Zeit der Kirche, die für die Orientierung im Alltag sorgte. Diese Zeit der Kirche war jedoch - und das erhöhte ihre Akzeptanz bei der Bevölkerung entscheidend - eng an die Zyklen der Natur angelehnt: Weihnachten wird zur Wintersonnenwende gefeiert, die Gänse wurden an Kirchweih verspeist und der Henker tauchte Agnes Bernauer „fünf Vaterunser lang“ unter. Die kosmischen, die natürlichen und die sozialen Prozesse gaben dabei nicht, wie wir uns das heute vorstellen, die Zeit an, sie waren die Zeit und sie legten fest, um welche Art Zeit es sich jeweils handelte. Damit ist Zeit immer auch soziale Zeit, denn die zeitlichen Ereignisse gelten in unproblematisierter Art und Weise für alle, mit denen man auf relativ beschränktem Raum lebte. Zukunftsperspektiven entwickelten sich bei einem diesbezüglichen Zeiterleben und Zeitverständnis nur in sehr begrenztem Maße. Man ging davon aus, dass alles so weitergeht wie es bis dahin war. Typisch dafür ist die Formulierung aus der Thorner Zunfturkunde von 1523, die den Fortschritt verbietet:

„Kein Handwerksmann soll etwas Neues erdenken, erfinden oder gebrauchen, sondern jeder soll aus bürgerlicher und brüderliche Liebe seinem Nächsten folgen und sein Handwerk ohne des nächsten Schaden treiben.“

Es sieht ein wenig so aus, als wäre in dieser vormodernen Zeit nur die Langsamkeit gefragt. Das sicher nicht. Schnell musste die Ernte vor dem heraufziehenden Gewitter ins Trockene gebracht werden und schnell ging es auch in der Kirche ab und an zu. Berthold von Regensburg, der große Prediger des Mittelalters, trieb im 13. Jahrhundert die Menschen zur Eile an. „Schneller, schneller zur Buße, wo auch immer du dich vor meinen Augen befindest – und anderenfalls in die Tiefe der Hölle.“

Bei solchem Blick auf die vormoderne Zeit darf man sich jedoch nicht zu idyllischer Verklärung verführen lassen. Die Naturnähe war damals auch zwangsläufig mit all jenen Dramatiken verbunden, in die eine nicht beherrschbare Natur die Menschen mit einbezog. Hungersnöten, Überschwemmungen, Trockenzeiten und der Finsternis war man ausgeliefert und nicht wenige Männer, Frauen und Kinder fielen den Dynamiken der Natur zum Opfer.

Die Menschen sind in der Vormoderne in guten wie in schlechten Zeiten eins mit der Natur. Diese war es, die die orientierenden Maßstäbe des Handelns lieferte und die die Wahrnehmung dessen, was sich veränderte strukturierte. Die Rhythmen der Natur verorteten in Raum, Zeit und Gemeinschaft. Sie waren die stabilisierenden Ordnungsprinzipien der Lebensführung. „Zeit“ war zu dieser Zeit kein Thema, über sie wurde nicht gesprochen.

Dies änderte sich am Ausgang des Mittelalters, beim Übergang zu jener Epoche, die wir die „Renaissance“ nennen. Die Menschen begannen in einigen europäischen Städten, besonders in den italienischen und den nordfranzösischen, „einen eigenartigen und bislang unerhörten Wunsch zu verspüren. Sie wollten wissen wie spät es ist“ (Adolf Holl). Die Zeit wurde als Thema entdeckt. 1358 wurde in Regensburg die erste deutsche Schlaguhr am Rathaus

angebracht, die anderen großen deutschen Handelsstädte Nürnberg und Augsburg folgten. Die Stadtbewohner konnten von diesem Zeitpunkt an in pünktliche und unpünktliche Einwohner eingeteilt werden. Es ließen sich plötzlich Termine machen, das, was fünfhundert Jahre später, zum allseits beliebten Volkssport wird. Die Zeit wurde wertvoll, Turmuhren dienten zur Orientierung bei der Arbeit und beim Geschäft. Die Kaufleute entwickelten sich zu Kalkulatoren und zu Buchhaltern der Zeit. Die Stunde mit ihrer Unterteilung in sechzig Minuten wurde erfunden. Sie löste das „Tagwerk“ als zentrale handlungsorientierende Maßeinheit der Arbeit zunehmend ab.

Das alles vollzog sich langsam, dauerte Jahrhunderte und hatte seinen Ausgangspunkt in den wachsenden Städten. Zuallererst waren es die Kaufleute, die Handwerker und jene Personen, die mit Verwaltungs- und Kontrollaufgaben befasst waren, deren Lebensformen sich immer mehr an der Uhr und immer weniger am Himmel und der Natur ausrichtete. Hingegen blieben für die Landbevölkerung die natürlichen Zyklen auch weiterhin noch lange Zeit die bestimmenden Orientierungsmerkmale ihres Lebensrhythmus.

Im doppelten Sinne zeichnet sich eine neue Zeit ab. Folgerichtig nennen wir heute diese Epochenschwelle auch den Beginn der „Neuzeit“. Die Ablösung der Lebensgestaltung von den „Zeitangaben“ der Natur führte in der Folge dann zur industriellen Revolution mit deren abstrakten und hochdifferenzierten Zeithorizonten.

Moderne

Das zweite Zeitalter, die „**Moderne**“, ist dort zeitlich zu lokalisieren, wo die Tendenz sichtbar wird, menschliche und tierische Arbeitskraft durch Maschinen zu ergänzen und zu ersetzen. An die Stelle der rhythmisch gestalteten Produktivität der Natur tritt in der Moderne die Produktivität der maschinell organisierten Arbeit. Die technisch-industrielle Produktion löste sich in ihrer Zeitgestaltung zunehmend von der Natur und deren Vorgaben.

Technik und Ökonomie setzen den Takt - das ist die mechanische Wiederkehr des Gleichen - an die Stelle der rhythmischen Gliederung des Werdens und Vergehens. Nicht mehr natur- und aufgabenbezogene Rhythmik bestimmten nun in der Moderne das Leben, sondern die Dynamik des Mechanischen. Die „Zeit“ und die Zeiteinteilung wurden mit dem abstrakten Medium Geld gekoppelt. Die „Zeit“ ließ sich hierdurch kontrollieren und verplanen. Dies mit dem Ziel, die Arbeitsprozesse, und später dann auch die Konsumbedürfnisse, in profitabler Art und Weise zu beschleunigen. Zeit ist von da an zu einem bewirtschaftbaren Gut geworden. „Time is money“ lautet die moralisch hoch aufgeladene Gleichung. Der Takt wird zum alles beherrschenden Organisationsprinzip. Er löst den Rhythmus ab. Das nennen wir „moderne Zeiten“. Chaplin hat unter diesem Titel für das Leben auf die Minute die treffenden bewegten Bilder gefunden. Die Maschine liefert das Zeitmaß, an diesem soll sich menschliche Natur ausrichten, jedoch nicht mehr an den Rhythmen des Lebendigen.

Dieser Wechsel des Zeitmaßes von Natur hin zu Geld lässt eine historisch gänzlich neue Produktionsform entstehen, die der Fabrikarbeit. Das Zeitbewusstsein wird dabei von der Knappheit der Zeit bestimmt. „Zeit“ wird zu einer „ausbeutbaren Ressource“. Die Zeit-Messtechnik beherrscht das menschliche Zeitverhalten. So wie diese immer präziser wird, so wird die Zeitplanung und das Zeitverhalten immer kleinteiliger. Die Stechuhren, die Wecker, die Fabriksirenen zerhacken die fließende Zeit. Die zeitlichen Ordnungsleistungen werden nun durch die streng geregelten Arbeitszeiten (Stechuhren) und zunehmend auch durch die wachsenden Konsumangebote erbracht. Die Werbung für das Mittwochslotto in den siebziger Jahren das 20. Jahrhundert macht dies offensichtlich:

Montags kommt der Spiegel
Dienstags kommt Dallas
Mittwoch kommt das Glück.
(und Donnerstags die „Zeit“)

Die weitgehende Abkoppelung der Zeitorientierung von den kosmischen und den natürlichen Vorgaben führte schließlich dazu, dass Regeln (z.B. in Tarifverträgen, in Betriebsordnungen, z.B. durch Arbeits- und Verwaltungsgerichte entwickelt werden (mussten), die die Menschen vor den negativen Effekten einer weitgehend naturfernen Zeitordnung schützen. Kaffeepausen, Urlaub, Freizeit, Fünftagewoche, all dies sind Einrichtungen einer Gesellschaft, die die Zeit und ihre Strukturierung selbst in die Hand genommen hat. Das Beherrschen möglichst aller Bedingungen menschlichen Daseins - wir nennen dies seit 1750 „Fortschritt“, - eröffnet vielfältige neue Denk- und Handlungsperspektiven. Letztlich haben wir unseren Güterwohlstand eben diesem Perspektivwechsel zu verdanken - aber auch unseren Zeitnotstand. Die Ablösung der Naturrhythmen durch den menschengemachten mechanischen Takt hat uns zweifelsohne zu neuen Horizonten der Freiheit geführt - dies jedoch um den Preis wachsender funktionaler Abhängigkeiten. Wir sind heute weitgehend unabhängig von den Folgen von Naturgewalten, dafür abhängiger vom Ölpreis und den Finanzkrisen weit entfernter Länder.

Postmoderne

Und heute, so meine These, stehen wir vor einem ähnlichen Epochenwandel des Zeitbewusstseins und des Zeithandels wie vor 500 Jahren als die Naturzeit durch die Uhrzeit abgelöst wurde. Dies berechtigt m.E. die Moderne vom Zeitalter der Postmoderne abzugrenzen.

Dazu einige Beobachtungen, die offenbar werden lassen, dass das bis vor kurzem noch relativ unumstrittene moderne Zeitverständnis, das sich fast ausschließlich am Uhrzeitmaß orientierte, ins Wanken gerät:

Die vielen, ehemals im öffentlichen Raum angebrachten Uhren verschwinden zunehmend.

Die Transportgeschwindigkeit unserer wichtigsten Güter, die der Informationen, ist bei Lichtgeschwindigkeit und damit am Ende der Beschleunigungsmöglichkeiten angekommen.

Die Pünktlichkeitsmoral verliert an Akzeptanz. Sie wird immer spürbarer von der Flexibilitätsmoral abgelöst.

All diese Beobachtungen deuten darauf hin, dass die Uhrzeit ihr Monopol als bestimmendes Zeitmaß für's Leben und Arbeiten verliert. Das aber heißt: die bisher gültige Zeitordnung steht zur Disposition. Jene, die die Uhr für zeitlos hielten, haben sich getäuscht.

Orientiert an den erwähnten Indizien, will ich meine These vom Epochenwandel der Zeitorientierung verdeutlichen.

1. Das Ende des Beschleunigungsprogramms

Die absolute Herrschaft der Uhrzeit gründet sich maßgeblich auf deren unumstrittenen Beitrag zur Beschleunigung der Lebens-, besonders aber der Arbeitsverhältnisse. Zwar haben auch die Dampfmaschine, die Elektrizität, der Düsenantrieb und die Lasertechnik zur Beschleunigung beigetragen, aber die Uhr nimmt innerhalb dieser Dynamik eine besondere Rolle ein. Nur durch sie wurden die Beschleunigung und insbesondere die Beschleunigung der Beschleunigung messbar, kontrollierbar und weitgehend auch beherrschbar. Das Uhrzeitmaß trat an die Stelle kosmischer und natürlicher Maße. Erst mit Hilfe der Uhrzeit lässt sich Zeit gewinnen und verlieren. Diesbezüglich war man in Mitteleuropa höchst erfolgreich. So erfolgreich, dass man heute am Ende der Beschleunigungsmöglichkeiten angekommen ist. Mit nicht mehr zu überbietender Lichtgeschwindigkeit geschieht heute der Transport unserer Informationen.

Als dynamisches Prinzip dieser Beschleunigungsprozesse fungierte die von Benjamin Franklin vor mehr als 200 Jahren postulierte Verrechnung von Zeit in Geld. Unter Wettbewerbsbedingungen hieß diese Formel jedoch nie „Zeit ist Geld“, sondern immer: „Zeitvorsprung ist

Geld“. Der Zeitvorsprung nämlich war es und ist es, der über Gewinn und Verlust, über Erfolg oder Konkurs entscheidet. „Die „chronisch immer sich selbst gleiche Sorge des Kapital-eigners, termingerecht und möglichst schneller zu produzieren und zu liefern als seine Konkurrenten, die Sorge um den Zuwachs von Gewinn durch den Vorteil, eher am Markt zu sein, lässt die Zeit zur knappen Ressource werden“ (Elias).

Diese Ressource ist weitgehend ausgeschöpft.

Die Börsenereignisse in New York werden gleichzeitig, in sogenannter „Echtzeit“, in Frankfurt, in Buenos Aires, in Moskau und Tokio wahrgenommen. Es gibt also keinen Informationsvorsprung, keinen durch räumliche Distanzen verursachten Zeitunterschied mehr. Es ist die Lichtgeschwindigkeit, die uns allen den in der Moderne bisher nicht gekannten Zwang zum „genug“ auferlegt.

Von weiterer Beschleunigung ist daher in Zukunft kein Impuls für das wirtschaftliche Wachstum mehr zu erwarten. Sie ist nicht mehr länger ein Instrument, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Da der Zeitvorsprung technisch zunichte gemacht wurde, gibt es für die Uhren nichts mehr zu messen. Aus Zeitvorsprüngen, die nicht mehr existieren, kann auch kein Profit mehr gezogen werden. Für jene, die mit Lichtgeschwindigkeit konkurrieren, ist es sinnlos geworden, schneller als die Konkurrenz sein zu wollen. Es gewinnen alle, oder, was wahrscheinlicher ist, keiner.

Wenn Zeitvorsprünge für Geldgewinne maßgeblich verantwortlich sind und diese grundsätzlich nicht mehr realisiert werden können, dann stellen sich neue, überraschende Fragen: „Gibt es andere Zeitformen, die profitabel gemacht werden können?“ „Existieren jenseits der Uhrzeit Zeiten und Zeitmaße, die für die Entwicklung der Gesellschaft, der Kultur und der Ökonomie nützlich sein könnten?“ Oder noch radikaler: „Wie sähe eine Welt, und wie sähe deren Wirtschaft aus, die sich nicht mehr an der Uhrzeit orientierten?“ „Sollten wir in Zukunft nicht nur zwischen verschiedenen Uhren, sondern auch zwischen unterschiedlichen Zeiten wählen können?“

2. Das Ende des Zeitalters der Pünktlichkeit

Wer sich von der Alltagshetze nicht mitreißen lässt und sich Zeit nimmt, etwas genauer hinzusehen, wird bemerken, dass heutzutage jene Menschen, die pünktliches Verhalten von anderen und von sich selbst verlangen, nicht mehr allzu jung aussehen. Für viele Jugendliche ist Pünktlichkeit anscheinend keine jener Werthaltungen mehr, die sie für besonders wichtig halten. Flexibilität erwarten sie, aber Pünktlichkeit? Warum eigentlich? Wozu? Zur Flexibilität gehört es zwar, dass man auch mal pünktlich ist, aber ebenso zählt es dazu, dass es kein Problem darstellt, wenn man es nicht ist. Wenn diese Beobachtung generalisierbar ist, dann geht das „Zeitalter der Pünktlichkeit“ seinem Ende entgegen.

Sie kennen das: Es kommt einem ja heute, öfters als früher, mal „was dazwischen“. Deshalb sind es auch neuerdings nicht mehr die Pünktlichen, sondern die Flexiblen, die im Berufsleben Karriere machen. Denn jene, die stets pünktlich sind, die kommen bei den heutigen flexiblen Zuständen und Situationen immer häufiger zu spät. Wie etwa diejenigen nicht rechtzeitig kommen, die pünktlich zu Beginn des Sommer- oder Winterschlussverkaufstermins ein verbilligtes Kleidungsstück erwerben wollen. Sie müssen sich mit jenen Resten abfinden, die die Flexiblen übrig gelassen haben. Und alle, die bei einem Fest pünktlich kommen, die sind, das wissen erfahrene Gäste, zu früh dran. Und auch bei Flugzeugabstürzen sind es immer die Unpünktlichen, die – so werden wir auf jeden Fall von unseren Medien informiert – diese überleben.

Wenn kurzfristige Wechselfälle im Leben und im Arbeitsprozess zunehmen, dann ist es wichtiger, auf das Unerwartete reagieren zu können, als an angelernten, situationsunabhängigen Tugenden, wie die z.B. jener der Pünktlichkeit, festzuhalten. Wer ad-hoc und spontan orga-

nisiert und variabel reagiert, kann nicht immer pünktlich sein. Daher wird auch zunehmend weniger gefordert, pünktlich zu sein, aber immer mehr wird es erwartet, dass man am Punkt ist. Kalkulierte und kalkulierbare Unpünktlichkeit tritt an die Stelle der ehemals moralisch hoch aufgeladenen Pünktlichkeitserwartung. Das „Nicht-Pünktlich-Sein“ ist schon allein deshalb kein strafwürdiger und verachtenswerter Tatbestand mehr, weil das Zuspätkommen in einer sich immer rascher verändernden Welt zum Normalzustand geworden ist. Kommen aber alle immer häufiger zu spät, läuft die Pünktlichkeitserwartung leer. Sie wandelt sich zur immerwährenden Hoffnung, früh genug zu spät zu kommen.

Die Maxime postmodernen Zeithandelns ist es, zum richtigen, nicht unbedingt zum vereinbarten Zeitpunkt zu erscheinen. Das nun ist nicht etwa ein Verfall der Zeit-Moral, das ist eine andere Zeit-Moral. Wer diese vertritt, kann sich auf Oscar Wilde berufen, der uns darauf aufmerksam machte, dass uns die Pünktlichkeit die beste Zeit stiehlt. Die Probleme mit der Unpünktlichkeit nehmen also heute ab. Das entlastet viele. Dafür wächst die Befürchtung, nicht an jedem Ort und zu jeder Zeit die Telefonnummer des gewünschten Gesprächspartners zur Hand zu haben.

Wer aber trotzdem weiterhin großen Wert auf Pünktlichkeit legt, wird viel alleine sein.

Ja, und?

Die Schattenseiten des bisher handlungsleitenden einheitlichen Uhrzeitmaßes werden offensichtlich. Mit den heute vielfach geäußerten Deregulierungs- und Flexibilitätsmaximen sind ökonomische Wachstums- und lebenswestliche Freiheitshoffnungen verknüpft. Mit diesen aber steht auch die standardisierte Zeit der Uhr zur Disposition. Wenn alles so ist wie es ist, alles aber auch anders sein könnte, dann gilt dies auch für die Uhrzeit; dann verlieren die Zeiger ihr bisheriges Monopol bei der Zeitansage. Alternativen erscheinen plötzlich möglich; und sie werden auch gesucht. Neue, manchmal überraschende und verwirrende, aber auch anregende Fragen sind zu hören: Liefert das Zeitmaß der Uhr nicht vielleicht zu einengende, zu wenig flexible Vorgaben für das individuelle, für das soziale und für das gesellschaftliche Handeln? Sind Pünktlichkeit, Berechenbarkeit und Exaktheit, die Maximen der Uhrzeit, für die Gestaltung produktiver Lebens- und Arbeitsprozesse auch weiterhin sinnvolle Orientierungsmarken? In welchem Ausmaß schränkt die Uhr die Möglichkeiten des Handelns und des Erkennens ein? Solche Fragen entstehen nicht ohne aktuellen Erfahrungshintergrund. Stehen wir vielleicht vor einem zweiten Uhrknall – diesmal einem mit „h“? Dieser zwingt uns jene Frage die wir in der Moderne an die Uhr stellen jetzt an uns selbst zu richten: Ticken wir noch richtig?

Die demonstrative Gleichmäßigkeit des Zeitverlaufs der mechanischen Uhren, deren Unabhängigkeit vom Wetter, ihre Ignoranz gegenüber Helligkeit und Dunkelheit und ihre Distanz zu den wechselnden Jahreszeiten, verleiten uns nämlich zu folgenschweren Illusionen. Nicht selten fallen wir der unrealistischen Vorstellung zum Opfer, die Zeit sei geregelt, sie sei berechen- und in kleinste Abschnitt aufteilbar. Spätestens wenn wir das Leben leben wollen, erfahren wir, dass es sich auf der Basis dieser Prinzipien nicht sinnvoll organisieren lässt. Das Leben kann man nicht so einrichten „wie der Turner den Handstand“ (Kafka). Wer die Tage, die Monate, die Jahre ausschließlich nach der Uhrzeit plant und realisiert, schränkt das Lebendige in seinen Entfaltungsmöglichkeiten entscheidend ein. Die Uhr ist, obgleich wir immer wieder behaupten, sie „geht“, ein toter Gegenstand. Eine Gesellschaft, insbesondere aber eine Wirtschaft, die auf entwicklungsorientiertes und schöpferisches Denken und Handeln angewiesen ist, kann nicht ausschließlich der Logik des inhaltslosen, gleichmäßigen und gleichmachenden Uhrentaktes folgen.

Allzusehr haben sich die Menschen in Mitteleuropa und in Nordamerika und zunehmend auch in den übrigen Ländern der Welt, an die Scheinautorität der Uhrzeit gewöhnt. Verloren ging dabei der Blick auf die Möglichkeiten einer zeitlichen Vielfalt und jener auf alternative zeitliche Handlungsformen. So schauen wir, wenn wir auf die „Zeit“ schauen, reflexhaft auf

die Uhr, und wenn wir jemanden „Zeit“ schenken wollen, gehen wir in ein Uhrengeschäft. Das ist in flexiblen Zeiten ziemlich unflexibel.

Was tun?

Aus meiner Sicht gibt es Gründe genug, aus ökologischer und auch aus ökonomischer Sicht, über sinnvolle Alternativen zur Monokultur der Uhrzeit und zum allseits beliebten Problemlösungsweg, dem der Beschleunigung, nachzudenken.

Alle sind wir Kinder der Zeit und wenn sich die Zeiten mit den Zeiten ändern, dann verändern sich auch die Kinder. Und diese Kinder ändern – meist erst wenn sie groß geworden sind – auch wiederum die Zeiten, zumindest deren Ordnung. Wie aber könnte eine Ordnung aussehen, die die Aussichten verbessert, versöhnter in und mit den Zeiten zu leben und die sich jenem Zustand annähert, den wir das „gute Leben“ nennen?

Ich will drei Fenster öffnen, die den Blick auf dieses „gute Leben“ frei machen könnten:

Doch vorab eine pointierte Aufzählung einiger Zustände, die die Frage provozieren, ob wir für jene Welt, die wir uns geschaffen haben, überhaupt geschaffen sind?

Es sind die Risiken und Nebenwirkungen eines aus anderer Sichtweise durchaus erfolgreich zu nennenden Zivilisationsprozesses, die man nicht verleugnen sollte:

- Laut Berechnungen der Rückversicherungsgesellschaften, speziell der Münchner Rückversicherung, hat die Anzahl der Naturkatastrophen in den letzten Jahren, u. a. wegen der Missachtung der natürlichen und der kosmischen Zeitrhythmen, immens zugenommen. Auch die Allianz meldet einen erheblichen Schadenszuwachs durch Stürme und Überschwemmungen. (Mit dem Wasser steigen auch die Versicherungskosten.)
- Die Lebenserwartung von Unternehmen ist massiv gesunken. Ein Durchschnittsunternehmen wird gerade mal 20 Jahre (Arie de Gens in: Harvard Business-Manager 3/97).
- 85 % der deutschen Führungskräfte leiden unter Schlaflosigkeit, nervösen Magenproblemen und Herzrhythmusstörungen. 84 % klagen über mehr Stress als noch vor fünf Jahren.
- Beim Verkauf von Arzneimitteln verzeichnen die Antidepressiva den größten Umsatzzuwachs: plus 6 %. In absoluten Zahlen (1998) wurden 300 Millionen Tagesdosen an Schlaf- und Beruhigungsmittel im Wert von 288 Millionen Mark in Deutschland verkauft.
- Das Datenvolumen im Internet verdoppelt sich ca. alle 100 Tage. Die Zeitvolumina des Tages und des Jahres verändern sich überhaupt nicht und die Lebenszeit verändert sich – wenn überhaupt – nur geringfügig.
- Die durchschnittliche Nutzungsdauer der Milchkühe liegt nur noch bei knapp 3 Jahren in Deutschland, in den USA bei 2,2 Jahren, in Israel bei 1,8 Jahren – Turbotiere.
- Die Geschwindigkeit der Nahrungsaufnahme ist in einem Schnellimbisrestaurant 2,5 mal höher als bei normalen Mahlzeiten (Studie der Schweizer Vereinigung für Ernährung).
- Das Sichtfeld eines Autofahrers im stehenden Wagen liegt bei 180°, es reduziert sich bei 100 Stundenkilometern auf nur noch 45°.
- Die Folgekosten der Übermüdung werden in Deutschland auf jährlich etwa 20 Milliarden Mark geschätzt (Zulley).
- Vielflieger – speziell jene, die häufig Zeitzonen überfliegen, nehmen nach einer Studie des Gesundheitsdepartments der Weltbank bis zu 80 % mehr Krankenkassenleistungen in Anspruch als jene Menschen, die stationär leben.

Und jetzt zu den drei hoffnungsvollen Perspektiven einer auf ökologischer Vernunft aufbauenden Zeitkultur:

1. Zeitwohlstand

Zeitwohlstand wäre als eine Form der Lebensqualität zu verstehen und als Indikator in die einschlägigen volkswirtschaftlichen Wohlstandsberechnungen aufzunehmen.

Eine Gesellschaft ist, so gesehen, unter dieser Perspektive dann reich, wenn sie nicht nur viele Waren und Güter produziert und besitzt, sondern auch viele Zeitformen zulässt und realisiert. Wenn sie ihren Mitgliedern beispielsweise vielfältige Möglichkeit eröffnet, Eigenzeiten zu leben, elastisch mit Zeitvorgaben umzugehen, das erwünschte Tempo im Alltag zu beeinflussen, sich und ihr Umfeld rhythmisch zu organisieren und ihre Zeitsouveränität im Arbeitsprozess zu erhöhen. Das Zeitwohlstandskonzept macht mit der von Nietzsche geäußerten Ermahnung ernst, im Menschen mehr, als nur ein geldverdienendes Wesen zu sehen. Es erweitert unseren engen individualistischen Wohlstandsbegriff der sich im Immer-mehr, im Immer-öfters, im Immer-schneller und im Immer-neuer erschöpft.

Auf wieviel Lebensstandard müssen wir verzichten um unsere Lebensqualität zu erhöhen? So lautet die entscheidende Frage; die uns dann, wenn wir gewillt sind, sie uns zu stellen und sie zu beantworten, notwendigerweise zum Thema des Zeitwohlstandes führt.

Eigentlich weiß doch jeder Mensch was Zeitwohlstand ist und wie er gelebt werden könnte. Er nimmt sich nur zu wenig Zeit dafür, dieses Wissen in Taten umzusetzen. Bei genauem Hinsehen tut er ja schon allerhand in diese Richtung. Glücklicherweise verrechnen wir ja nicht alle Zeit in Geld. Sonst wäre das Leben ja auch nicht auszuhalten. Wenn wir die Zeit, die wir nicht haben, nicht ab und zu verschwenden würden, dann müssten beispielsweise die vielen Kneipen, die es gibt, dicht machen. Ein solcher Kneipenbesuch ist zeitaufwendig, ist mit Kosten verbunden, und nicht selten gesundheitsgefährdend. Vor dem Tresen passiert also alles andere als Zeitsparanstrengungen. Hinter den Tresen sieht's dann wieder anders aus, dort wird zweifelsohne Zeit doch wieder in Geld verrechnet.

2. Kultur der Zeitvielfalt

Es geht bei der Entwicklung einer Kultur der Zeitvielfalt nicht darum, die Beschleunigung durch die Verlangsamung zu ersetzen. Anzustreben ist vielmehr der Erhalt mannigfaltiger Zeitformen und die Fähigkeit, sie in ihrer Wirksamkeit zu erkennen, zu kultivieren und sie produktiv zu nutzen. Wer alle verfügbare Zeit in Geld verrechnet, spart letztlich weder Geld noch Zeit. Wahrscheinlich verliert er beides. Nur unter ganz bestimmten eingeschränkten Bedingungen ist die Gleichung „Zeit ist Geld“ wirklich produktiv. Bei Kapitalanlagen gilt sie zweifelsohne, bei Grünanlagen meist nicht. Verrechnen wir immer noch mehr Zeit in Geld erhalten wir mehr Banken, verrechnen wir jedoch weniger Zeit in Geld, erhalten wir mehr Bänke.

Reine Tempoversessenheit lässt sich ökonomisch nicht rational begründen. Die temporale Vielfalt dagegen schon. Sie sichert die notwendige Elastizität und Stabilität, von ökonomischen, ökologischen und sozialen Systemen. Zeitvielfalt hat nämlich eine größere Fehlerfreundlichkeit als das Monopol der Uhrzeit. Sie bietet mehr zeitliche Freiheitsgrade und führt zu Zeitsouveränität. Zeitsouveränität heißt ja nichts anderes, als unterschiedliche Zeitformen leben, ertragen und koordinieren zu können und zwischen ihnen frei wählen zu dürfen. Wer nur unterschiedliche Arten der Beschleunigung beherrscht und sich ausschließlich zwischen diesen entscheidet, zeigt sich nicht zeitsouverän. Zeitsouveräne Menschen entscheiden nicht nur zwischen verlieren und gewinnen von Zeit, ihnen geht es immer auch um die Entscheidungen zwischen unterschiedlichen Geschehnissen und Erfahrungen und den dazugehörenden Zeiten. Sie kennen die Qualität von Zeit, im Gegensatz zu den vielen Uhrzeitmenschen, für die die Zeit nur quantitative Bedeutung hat.

3. Ökologie der Zeit

Der Mensch ist als Teil der Natur in seinem Denken und Handeln nicht frei. In ökologischer Sicht ist er grundsätzlich abhängig. Er ist an die Prozessabläufe der Natur gebunden. Das merkt er beim Älterwerden, spätestens beim Nahen des Todes und er spürt es auch dann, wenn er sich dazu verführen ließ, schneller zu essen. Mahlzeiten lassen sich zwar beschleunigen, die Verdauung zwar auch, aber seien wir doch ehrlich – beides macht eigentlich keinen Spaß. Menschen leben in Zeitrhythmen, die durch die innere und durch die äußere Natur bestimmt werden (z.B. durch Tages- und Jahresrhythmen). Sie sind in ihrem zeitlichen Handeln notwendigerweise an die Zeitmuster des Lebendigen gebunden, wollen sie selbst lebendig sein und auch lebendig bleiben.

Dies gilt auch für die „kleinen Freuden“ des Alltags: Gehören Sie beispielsweise zu jener Spezies „Mensch“, die einem Gläschen Wein oder Sekt nicht abgeneigt sind, dann ist es durchaus nützlich zu wissen, dass die Alkoholwirkung tageszeitabhängig ist. Ein Glas Sekt oder Wein entfaltet seine berauschende Wirkung am Vormittag erheblich stärker als am Abend. Falls Sie der ökologischen Lebensweise zuneigen, empfiehlt sich der Genuss also erst nach der Dämmerung. Fall sie jedoch ökonomisch denken, empfiehlt er sich am Vormittag. Dann nämlich wirkt er schneller und sie müssen für diese Wirkung weniger Geld ausgeben. Das schien Friedrich der Große – der ja viel vom ökonomischen Denken hielt – bereits gewusst zu haben. Er erfand das Sektfrühstück, das sich ja auch heute noch, speziell in Managementetagen, besonderer Beliebtheit erfreut.

Es ist daran zu erinnern, dass bei allem Streben, sich mit Hilfe der Technik von den Zeitmaßen und den Rhythmen der Natur abzukoppeln, die Menschen nach wie vor Naturwesen sind und dies auch bleiben. Es gilt daher bei der zeitlichen Gestaltung unseres Lebens, stärker als bisher, die Naturgebundenheit des Menschen und damit auch die Einbettung allen Wirtschaftens in den allgemeinen Naturzusammenhang zu berücksichtigen. Denn immer mehr Pflanzen und Ökosysteme, deren zeitliche Vielfalt eingeschränkt wurden, sterben durch Krankheiten, Schädlinge und durch's sogenannte Umkippen ab. Eine „Ökologie der Zeit“, könnte sowohl die Einzelnen als auch die Gesellschaft beim Finden der rechten Zeitmaße einen Schritt voranbringen.

Nicht irgendwelche von außen angelegten Messwerte werden bei dieser Suche weiterhelfen, sondern vor allem jene immanenten Maße, die das Lebendige bestimmen und erhalten. „Heute“, so schreibt Georg Picht bereits 1979 in seinem Essay „Zum Begriff des Maßes“, „haben wir zu lernen, daß die Befreiung aus einer bestimmten Ordnung der Maßverhältnisse uns nicht von dem Gesetz entbindet, daß Leben nur in Maßen möglich ist.“ Diese Maße des Lebendigen, die uns zum Beispiel in der bio-rhythmischen Gestalt allen Lebens bewusst werden, bleiben bei aller zivilisatorischen „Emanzipation“ von der Natur wirksam: Maßverhältnisse, die – wie Picht fortführt – „menschlicher Verfügungsgewalt entzogen sind und von den Menschen selbst nicht gesetzt werden können.“ Folglich ist das Wohlergehen einer Gesellschaft und das ihrer Mitglieder an die Tatsache gebunden, dass deren Bedürfnisse in diesem Sinne „maßvoll“ sind.

Die Rio-Erklärung der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung (Agenda 21) fordert eine Politik, die darauf hinausläuft, die Zeiten der Ökonomie denen der Natur anzunähern. Die ökologisch orientierten Lebensstil- und Politikkonzepte, die mit den Begriffen der „Nachhaltigkeit“, der „Vorsorglichkeit“ und der „Zukunftsträglichkeit“ argumentierten, zeigen deutlich in diese Richtung. Das von allen Inhalten abstrahierende Maß der Uhrzeit lässt sich mit den Anforderungen an Nachhaltigkeit und ökologischer Einbettung nicht vereinbaren.

Daraus ist im Hinblick auf eine „Ökologie der Zeit“ die Forderung nach dem Schutz unterschiedlicher Zeitmaße und vielfältiger Zeitformen abzuleiten. Angesichts der generellen Bedrohungen - speziell der ökologischen, der die Menschheit ausgesetzt ist, muss es einer ihrer primären Aufgaben sein, die unterschiedlichen Zeiten wieder in den Alltag zu integrieren.

Der Mensch macht seit 500 Jahren Zeit-Geschichte. Aber er weiß nicht was dabei herauskommt. Und weil er es nicht weiß, ist Zeitvielfalt besser als eine zeitliche Monokultur. Wie diese Zeitvielfalt aber aussehen soll, das gilt es immer neu zu diskutieren und zu entscheiden. Dazu sollten wir uns Zeit nehmen.

Was wäre also zu tun?

Wir müssen nicht die Zeit verändern, wir müssen unser Verhalten in der Zeit verändern. Es geht letztlich nicht um eine optimale Nutzung der Zeit die uns die gegen alle Inhalte gleichgültige Uhr anzeigt, sondern um die Entwicklung von Fähigkeiten, Eigenzeiten wahrzunehmen und diese zu leben. Wir könnten z.B. die Produktivität der Langsamkeit erkennen und fördern. Nur Langsamkeit ermöglicht Gemeinschaft, Liebe und Vertrauen. Wir brauchen Bereiche „träger Produktivität“ wenn wir nicht zum Objekt unseres selbstgeschaffenen Geschwindigkeitsrausches werden wollen. Oder wir könnten z.B. im „Warten“ etwas anderes, als nur verlorene Zeit sehen. Die Möglichkeit nämlich, etwas Neues, Unerwartetes an uns herankommen zu lassen. Nur wer Warten kann, kann auch etwas erwarten. Nicht zuletzt könnten wir z. B. wieder mehr Pausen machen, Pausen, die nicht nur Unterbrechungen sind, die vielmehr Möglichkeiten der Verarbeitung von Vergangenen und der Orientierung auf Neues hin sind. Pausen könnten so „Zeitpolster“ werden, die mehr sind, als nur Verführungen zu raschem Konsum. Und bitte, bitte keine Pausenprogramme – einfach nur Pause – ganz ohne was!

Dann hätten wir erfüllte und nicht nur gefüllte Zeit; dann könnten wir das Zeitliche bereits als Lebende segnen.

Dass wir mit Zeit Ordnung in dieser Gesellschaft machen, hat Vor- und Nachteile. Einer der großen Vorteile ist jener, dass ein Redner mit allseitiger Akzeptanz rechnen kann, wenn er einen Vortrag mit dem Hinweis abschließt, die „Zeit sei um“.

Glücklicherweise – sonst wär's ja eine Drohung – gilt das nur für meine Redezeit. Ich bin mir ganz sicher, dass ich das Thema „Ökologie der Zeit“ nicht zur Genüge erschöpft habe. Nicht sicher bin ich mir, ob ich anstelle des Themas vielleicht Sie erschöpft habe. Mit diesem Zweifel werde ich leben müssen. Das ist das grundsätzliche Risiko beim Reden mit Publikum. Ich danke Ihnen, dass Sie sich diesem Risiko ausgesetzt haben.

Ich wünsche Ihnen schöne Zeiten!

Zum Weiterlesen:

Geißler Kh. A.: Wart mal schnell – Minima Temporalia. Hirzel Verlag, Stuttgart/Leipzig, 2002

Geißler Kh. A.: Vom Tempo der Welt – Am Ende der Uhrzeit. Freiburg 2001, 5. Auflage

Geißler Kh. A.: Zeit – verweile doch. Taschenbuchausgabe, Freiburg 2000

