



Qualifizierung als Beitrag zur Beschäftigungskonversion 1993 - 2010



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN



Herausgeber: ARBEIT & LEBEN gGmbH
Hintere Bleiche 34, 55116 Mainz
Tel.: (06131) 14086-0
Fax: (06131) 14086-40
Mail: info@arbeit-und-leben.de
Internet: www.arbeit-und-leben.de

Text, Grafiken und Redaktion: Sven Weber / Ute Rosenfelder

verantwortlich: Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)

erschienen: November 2010

Gefördert durch: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN

Qualifizierung als Beitrag zur Beschäftigungskonversion

1993 - 2010

Ein Überblick über die Weiterbildungsangebote für Zivilbeschäftigte bei Bundeswehr, amerikanischen und französischen Streitkräften

eine Dokumentation von ARBEIT & LEBEN gGmbH

Schriftenreihe Nr. 23

Vorgelegt im Rahmen der Festveranstaltung „20 Jahre KONVERSION“
mit

KURT BECK, Ministerpräsident des Landes Rheinland-Pfalz
MALU DREYER, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen

am 08.12.2010 in der Alten Lokhalle in Mainz

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	3
1. VORBEMERKUNGEN	4
2. DIE ROLLE DER STREITKRÄFTE IN RHEINLAND-PFALZ	5
3. QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE IM KONTEXT DER BESCHÄFTIGUNGSKONVERSION	7
4. DATEN UND FAKTEN ZU ZIELGRUPPE UND THEMEN VON 1993 - 2010	11
5. ZIELE, ERGEBNISSE UND WIRKUNGEN.....	21
6.AUSBLICK.....	23
7. ORIGINAL-TÖNE VON ZIVILBESCHÄFTIGTEN	24
7.1 FRAGE 1 WAS IST IHNEN BZGL. UNSERER SEMINARE/ZUSAMMENARBEIT BESONDERS	
POSITIV IN ERINNERUNG GEBLIEBEN?	24
7.2 FRAGE 2 WAS KONNTE IHRER MEINUNG NACH FÜR DIE ZIVILBESCHÄFTIGTEN	
MIT HILFE DER KURSE ERREICHT WERDEN?	24
7.3 FRAGE 3 WAS IST IHR PERSÖNLICHES HIGHLIGHT IN EINEM KURS GEWESEN?.....	25
7.4 FRAGE 4 WAS NEHMEN SIE ODER IHRE KOLLEGEN/INNEN AUS DEN KURSEN	
MIT IN DIE ZUKUNFT?	25
8. PRESSESPIEGEL	26

1. Vorbemerkungen

Der Beginn der 90er Jahre brachte mit der Wiedervereinigung und dem Ende des Rüstungswettlaufs zwischen Ost und West viele positive Veränderungen. Abrüstung und Truppenreduzierung bei den amerikanischen Streitkräften und bei der Bundeswehr verursachten aber auch massive Einschnitte für die Beschäftigungssituation in Rheinland-Pfalz. Die Arbeitsplätze vieler ziviler Mitarbeiter/innen bei den amerikanischen Streitkräften standen zur Disposition und wurden abgebaut. Bei der Bundeswehr hatten zahlreiche Umstrukturierungsmaßnahmen und Dienststellenschließungen negative Folgen für die Beschäftigten im zivilen Bereich. In der Westpfalz war ein massiver Anstieg der Arbeitslosenquote zu verzeichnen, da dort zusätzlich auch die Lederindustrie im Niedergang begriffen war.

ARBEIT & LEBEN hat sich schon frühzeitig dafür entschieden, einen Beitrag dazu zu leisten, dass diese negativen Veränderungen für die betroffenen Arbeitnehmer/innen so weit als möglich abgefedert werden konnten. Ab 1993 ermöglichte es die sozialliberale Regierungskoalition in Rheinland-Pfalz durch die Bereitstellung von Fördermitteln, dass ARBEIT & LEBEN mit Qualifizierungs- und Beratungsprojekten die Zivilbeschäftigten und ihre Interessenvertretung während dieses bis heute andauernden Veränderungsprozesses unterstützen und begleiten konnte. An dieser Stelle möchten wir der Landesregierung in Rheinland-Pfalz unseren herzlichen Dank aussprechen, die sich als einzige in den westlichen Bundesländern für das Thema Beschäftigungskonversion stark macht. Das von ihr geschaffene Unterstützungssystem - allem voran die Kopfstelle Konversion, die im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung angesiedelt ist - bietet Zivilbeschäftigten auch in schwierigen Situationen Perspektiven.

In den 18 Jahren seit dem Start unseres ersten Projektes haben wir viele Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt und viele Dienststellen mit ihren engagierten Menschen kennen gelernt. In der vorliegenden Dokumentation möchten wir einen Überblick geben über das, was im Rahmen vieler Einzelprojekte in ganz Rheinland-Pfalz auf den Weg gebracht werden konnte. Dies alles wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung vieler Menschen und Organisationen.

Besonderer Dank gebührt den Personalräten und Betriebsvertretungen, die erst den Zugang zu den Zivilbeschäftigten ermöglichten. Gemeinsam mit ihnen wurde ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten realisiert. Es gelang - häufig in enger Kooperation mit der ÖTV und später mit ver.di - eine Vielzahl an öffentlichen Informationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Konferenzen durchzuführen, bei denen aktuelle arbeitsmarkt-, tarif-, struktur- und wirtschaftspolitische Fragestellungen und Probleme aufgegriffen und bearbeitet wurden. Bei der Konzeption und Durchführung vieler Weiterbildungsmaßnahmen konnten wir mit engagierten Arbeitgebervertreter/innen aus Dienststellenleitungen und Personalabteilungen zusammen arbeiten, die ihren Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichten. Nicht zuletzt seien auch die vielen kompetenten Trainer/innen, Dozent/innen und Weiterbildungseinrichtungen erwähnt, die die Qualifizierungsangebote vor Ort in unserem Auftrag umsetzten.

Gabriele Schneidewind

November 2010

2. Die Rolle der Streitkräfte in Rheinland-Pfalz

Seit den 1950er-Jahren spielen ausländische Streitkräfte in der Entwicklung des Landes eine bedeutende Rolle. Rheinland-Pfalz galt in der NATO als wichtigster regionaler Militärstandort der alliierten Luftverteidigung.

Der Kommandobunker Börfink im Hunsrück etwa diente der Luftüberwachung Mitteleuropas im Kalten Krieg. Ebenfalls im Hunsrück befand sich bis Ende der 1980er Jahre die Atomraketenbasis Pydna. Besonders die US-Streitkräfte waren und sind präsent. Noch heute unterhalten die USA mit der Ramstein Air Base und der Spangdahlem Air Base zwei wichtige Luftwaffenstützpunkte. Die US-Luftwaffe nutzt Ramstein, den größten Nato-Flughafen in Europa, hauptsächlich als Drehscheibe für Fracht- und Truppentransporte für die Regionen Europa, Afrika und Naher Osten sowie als Ziel von Evakuierungsflügen, da sich im nahen Landstuhl das größte US-amerikanische Krankenhaus (Landstuhl Regional Medical Center) außerhalb der USA befindet. Das US-Militär besitzt in der Nähe von Miesau das größte Munitionsdepot in Deutschland. In Anlehnung an die zahlreichen in Rheinland-Pfalz stationierten Militärflugzeuge wird das Land auch „Flugzeugträger Rheinland-Pfalz“ genannt. Außerdem ist Baumholder die größte amerikanische Garnisonsstadt in Deutschland, hier befindet sich unter anderem das Hauptquartier der 2. Brigade der 1. US-Panzerdivision. Bis zu 69.000 US-Soldaten waren im Kalten Krieg in Rheinland-Pfalz stationiert. Bis Juni 2006 schrumpfte ihre Zahl auf 27.200. Mit dem Wegfall der Soldaten geht auch ein Abbau der zivilen Arbeitsplätze einher.

Außer den US-Streitkräften waren im Land auch Truppen der französischen Armee stationiert. Trier war zeitweise die zweitgrößte französische Garnison nach Paris. Bis zum endgültigen Abzug 1999 lebten bis zu 30.000 Soldaten - teilweise mit ihren Familien - in der Stadt.

Auch die Bundeswehr spielte und spielt sowohl wirtschafts-, struktur- als auch arbeitsmarktpolitisch eine wichtige Rolle im Land. Koblenz ist der Sitz mehrerer großer Bundeswehrdienststellen wie etwa des Bundesamts für Wehrtechnik und Beschaffung, des Zentrums für innere Führung oder des Heeresführungskommando. In ganz Rheinland-Pfalz verteilt gab es zu Beginn der 90er Jahre viele militärische Einheiten und Dienststellen, die einen wichtigen Platz im regionalen Gefüge einnahmen. Viele Standorte sind mittlerweile im Zuge der nach Ende des Kalten Krieges erforderlichen Umstrukturierungsmaßnahmen der Bundeswehr geschlossen.

Rheinland-Pfalz ist das vom Truppenabbau meistbetroffene westdeutsche Bundesland. Mit der Truppenreduzierung seit dem „Mauerfall“ gingen Arbeitsplatz- und Wertschöpfungsverluste mit zum Teil schwerwiegenden Auswirkungen für die betroffenen Regionen einher. Über 640 Liegenschaften mit rund 13.000 Hektar wurden bisher von den Streitkräften freigegeben oder zur Freigabe angekündigt. Hinzu kommen immer mehr zivile Konversionsflächen wie Post-, Bahn- oder Industriebrachen. Im Rahmen des Umbaus der Bundeswehr und auch der Umstrukturierungen und Einsparungen von amerikanischer als auch französischer Seite kam es seit 1990 zu gravierenden Veränderungen im militärischen wie auch im zivilen Bereich. Es wurden vielfach Stellen verlagert oder Dienstposten ganz gestrichen. Die Schließung von Dienststellen und Standorten wurde sukzessiv vorangetrieben, vielfach schon durchgeführt und stellt immer noch eine Herausforderung für die Zukunft dar. Dies zeigt allein schon die aktuelle Diskussion der Bundesregierung über die im Bundesministerium der Verteidigung umzusetzenden Einsparungen. Das Aufgabenspektrum reicht von der städtebaulichen Erneuerung, der Liegenschafts-, Raum- und Wohnungskonversion, über die Herichtung ehemaliger Kasernen für Universitäten bis zu Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Beschäftigungskonversion.

Seit 1990 ist in Rheinland-Pfalz die Auseinandersetzung mit den Konsequenzen der Truppenreduzierungen der Streitkräfte Gegenstand aller Politikfelder. Unter „Konversion“ versteht die Landesregierung eine ordnungs- und strukturpolitische Daueraufgabe mit hoher Priorität. Davon zeugt das 1991 eigens eingerichtete „Konversionskabinett“, das ressortübergreifend dieses Thema steuert und bearbeitet. Besonders hervorzuheben ist für Rheinland-Pfalz, dass dem Thema „Beschäftigungskonversion“ große Bedeutung zugemessen wird. In anderen Bundesländern bedeutet Konversionspolitik zumeist die Umwidmung militärischer Liegenschaften in zivile Nutzung. Rheinland-Pfalz macht sich seit Jahrzehnten mit seiner SPD-geführten Landesregierung stark für die Situation der Zivilbeschäftigten und bietet als einziges Bundesland ein Unterstützungspaket für sie an.

In diesem Kontext stehen die in dieser Dokumentation dargelegten Aktivitäten: Um den Personalabbau sozialverträglicher zu gestalten und die Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretung so gut wie möglich auf die Veränderungen vorzubereiten und weiter zu qualifizieren, ist ARBEIT & LEBEN gGmbH seit dem Jahr 1993 im Rahmen vieler Qualifizierungsprojekte für die Landesregierung tätig.

3. Qualifizierungsangebote im Kontext der Beschäftigungskonversion

Zu Beginn der 1990er Jahre wurde schnell klar, dass die Qualifizierung von Zivilbeschäftigten eine wichtige Aufgabe für die Zukunft darstellt, der sich das Land Rheinland-Pfalz annehmen wollte. Die Zivilbeschäftigten hatten oftmals mit oder ohne Ausbildung die Arbeit bei den Streitkräften begonnen und sich dann über lange Zeit in spezifische Tätigkeiten eingearbeitet, die auf dem freien Arbeitsmarkt nur wenig bis keine Relevanz hatten und haben. In dieser Zeit stellte das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit (das heutige Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen) erstmalig Fördermittel für die Beschäftigungskonversion zur Verfügung.

In diesem Kontext wollte und will ARBEIT & LEBEN einen Beitrag dazu leisten, die massiven Veränderungen für die Beschäftigten bei Bundeswehr und ausländischen Streitkräften durch eine passgenaue und arbeitnehmer/innenorientierte Unterstützung zu flankieren. In den vergangenen 18 Jahren wurden zahlreiche öffentlich geförderte Projekte mit dem Schwerpunkt „Qualifizierungsprogramme für Gruppen“ entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

Beim Start der Aktivitäten im Jahr 1993 von ARBEIT & LEBEN stand mit der Verabschiedung des Bildungsfreistellungsgesetzes ein Instrumentarium zu Verfügung, das die Freistellung der Teilnehmer/innen für Qualifizierungsmaßnahmen erst ermöglichte. Durch diese gesetzliche Regelung können sich Arbeitnehmer/innen in Rheinland-Pfalz für bis zu 10 Tage innerhalb eines Zweijahreszeitraums für berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung unter Fortzahlung ihrer Bezüge freistellen lassen. Dadurch wurde erst die Grundlage geschaffen, Arbeitnehmer/innen bei den Streitkräften im Vorfeld drohender Umstrukturierungs- und Personalabbaumaßnahmen in einem sinnvollen Rahmen zu qualifizieren. Folgerichtig wurden die Qualifizierungsmaßnahmen von ARBEIT & LEBEN in den ersten Jahren im Rahmen von Modellprojekten zur Förderung der Bildungsfreistellung durch das Ministerium für Wissenschaft und Weiterbildung (das heutige Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur) kofinanziert. Bis zum Jahr 2001 konnten auch Mittel aus der Gemeinschaftsinitiative KONVER der Europäischen Union genutzt werden. Seit 2002 werden die Projekte von ARBEIT & LEBEN im Bereich der Beschäftigungskonversion ausschließlich aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen gefördert.

Diese Förderung ermöglichte erst die vielfältigen Angebote für Zivilbeschäftigten, die seit 1993 umgesetzt werden konnten. Die Aufgabe bestand darin, die in Rheinland-Pfalz wohnenden und/oder arbeitenden Zivilbeschäftigten und ihre Interessenvertretung mit Weiterbildung und Beratung zu unterstützen.

Betriebsvertretungen und Personalräte als wichtige Akteure und Partner

Den Mitgliedern in den Personalräten bei der Bundeswehr und den Betriebsvertretungen bei amerikanischen und französischen Streitkräften kommt hierbei eine herausragende Bedeutung zu. Sie sind die ersten Ansprechpartner/innen für die Erhebung der Weiterbildungsinteressen und die entscheidenden Multiplikatoren/innen, um die Zielgruppe über die Weiterbildungsangebote zu informieren und sie zur Teilnahme zu motivieren. In ihrer Funktion als Interessenvertretung der Zivilbeschäftigten benötigen sie ihrerseits auch Unterstützung, Beratung und Qualifizierung. So hatten von Beginn an die Angebote an Interessenvertreter/innen und Multiplikatoren/innen einen hohen Stellenwert. Fachseminare z.B. zu arbeitsrechtlichen Themen spielten in den Angeboten während der gesamten Projektlaufzeit immer eine Rolle. So konnten die Interessenvertreter/innen angesichts neuer und schwieriger Herausforderungen in ihrer Arbeit unterstützt werden.

In der Westpfalz standen zu Beginn des massiven Rückzugs der Amerikaner wirtschafts-, struktur- und arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus vieler Veranstaltungen. Angesichts des rapiden Anstiegs der Arbeitslosigkeit in der Westpfalz - resultierend aus dem Truppenabbau wie auch dem parallel erfolgenden Nieder-

gang der Lederindustrie - wurden Angebote nachgefragt, die sich mit dem Strukturwandel, der Schaffung neuer Arbeitsplätze oder mit Fragen der europäischen Verteidigungspolitik auseinandersetzten. Im Bereich der Bundeswehr stand der Austausch der Personalräte über die Situation in den jeweiligen Dienststellen im Vordergrund. Sie engagierten sich in der inhaltlichen Vorbereitung von Großveranstaltungen, bei denen mit hochrangigen Vertreter/innen aus der Bundeswehrverwaltung und der Landes- und Bundespolitik über Situation und Perspektiven der Zivilbeschäftigten bei der Bundeswehr diskutiert wurde. Ein Höhepunkt war beispielsweise im Jahr 2000 eine Podiumsdiskussion in Koblenz, an der rund 380 Zivilbeschäftigte teilnahmen. Seit einiger Zeit finden in Kooperation mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di regelmäßig Personalräte- und Betriebsvertretungskonferenzen statt, bei denen die Teilnehmenden mit Vertreter/innen der Arbeitgeber, aus Hauptpersonalrat bzw. Hauptbetriebsvertretungen, Gewerkschaft und Politik über aktuelle Problem- und Fragestellungen diskutieren.

In diesem Kontext ist auch das Engagement der Gewerkschaften - zu Beginn vor allem der Gewerkschaft ÖTV (Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr) und später der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di - zu erwähnen. Von Beginn an waren sie aktiv am politischen Diskurs beteiligt, ermöglichten erst den Zugang zu den Interessenvertretungen der einzelnen Standorte und begleiteten und unterstützten während der ganzen Jahre aktiv Umsetzung und Weiterentwicklung der Projektangebote.

Weiterbildung nach Bedarf: überbetrieblich oder vor Ort in der Dienststelle

Folgende Ziele waren handlungsleitend:

- Aufbau und die Erweiterung der Motivation für Weiterbildung und Qualifizierung
- Orientierung und Information über die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt und zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen
- Vermittlung von Grund- und Aufbaukenntnissen in arbeitsmarktrelevanten Qualifizierungsfeldern wie z.B. EDV.

Schon im Vorfeld drohender Umstrukturierungs- und Stellenstreichungsmaßnahmen sollte den Zivilbeschäftigten die Möglichkeit geboten werden, sich zu orientieren und weiterzubilden. Wenn erst die Kündigung ausgesprochen ist oder die Versetzung ansteht, fehlen zumeist Zeit und Motivation für Qualifizierungsmaßnahmen, da existenzielle Fragen im Vordergrund stehen. Wichtig war es uns daher, frühzeitig Unterstützung anzubieten, um mögliche negative Folgen für die Einzelnen abfedern zu können und durch Kompetenzerweiterung die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz im militärischen oder zivilen Bereich zu verbessern.

Von Beginn an wurde kein fester Kanon an Kursen vorgegeben. Vielmehr wurden die Angebote in Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort passgenau auf die konkreten Weiterbildungsbedarfe hin entwickelt. Somit konnte der größtmögliche Nutzen für die Teilnehmenden gesichert werden. Auch die Angebotsformen richteten sich nach dem konkreten Bedarf. Je nach Thema und Situation vor Ort wurden Kurse mit zumeist 3 bis 5-tägiger Dauer nach dem Bildungsfreistellungsgesetz realisiert. Viele Kurse wurden dienststellenübergreifend bei einem Weiterbildungsträger angeboten. Sehr schnell stellte sich allerdings heraus, dass die Teilnehmer/innen gerade in den weit im Land verstreut liegenden Dienststellen durch zentrale Bildungsangebote nicht immer optimal erreicht werden konnten. Viele Kurse wurden daher direkt vor Ort in den Dienststellen durchgeführt. Dadurch konnten Hemmschwellen bei den potenziellen Teilnehmer/innen überwunden werden, weil die Angebote arbeitsplatz- bzw. wohnortnah während der regulären Arbeitszeit stattfanden. Andere Angebote – vor allem im Bereich Fremdsprachen - fanden berufsbegleitend in Form von Abendkursen statt. Teilweise wurden sogar Angebote in Teilzeit organisiert bzw. an die Arbeitszeiten bestimmter Schichtmodelle angepasst.

Die meisten Angebote vor Ort in den Dienststellen wurden in Kooperation mit Personalrat bzw. Betriebsvertretungen organisiert. Die Interessenvertretung vor Ort half bei der Bedarfsermittlung z.B. durch die Verteilung und Rücknahme von Fragebögen, ermöglichte den Zugang zu Seminarräumen in der Dienststelle und war wesentlicher Faktor bei der Gewinnung der Teilnehmer/innen. Viele Angebote wurden auch in enger Kooperation bzw. im Auftrag der vor Ort zuständigen Dienststellenleitung und Personalabteilung organisiert. Räumlichkeiten wurden in den Dienststellen zu Verfügung gestellt. Die Teilnehmer/innen wurden von der Arbeit freigestellt und der Arbeitgeber übernahm die Kosten für die Teilnahmebeiträge. An vielen Standorten werden auf diese Weise seit Jahren Kurse zum Nutzen der zivilen Arbeitnehmer/innen durchgeführt.

Dies alles trug zum Erfolg des Projekts bei. Wie die im folgenden Kapitel dargestellten Teilnehmer/innenzahlen belegen, gelang es, bildungsungewohnte Arbeitnehmer/innen zu erreichen, die Beteiligung von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen zu sichern und zu festigen und insbesondere auch ältere Arbeitnehmer/innen an arbeitsmarktrelevante Weiterbildungsthemen heranzuführen. Die Projekte von ARBEIT & LEBEN im Bereich der Beschäftigungskonversion sind über die Jahre zu einer festen Größe im Kontext der Weiterbildung und Beratung für Zivilbeschäftigte, Personalräte, Betriebsvertretungen und Arbeitgeber (-Vertreter/innen) geworden. Insgesamt wurden in den 18 Jahren an 40 Orten Qualifizierungen durchgeführt (siehe Karte Veranstaltungsorte).

Veranstaltungsorte von 1993 – 2010



4. Daten und Fakten zu Zielgruppe und Themen von 1993 - 2010

Zur Zielgruppe zählen alle Zivilbeschäftigten der Bundeswehr und alliierten Streitkräfte. In der Westpfalz konnten in den Anfangsjahren auch Angebote für Beschäftigte in mittelbar von der Konversion betroffenen Branchen gemacht werden. Besonders hervorzuheben sind die Mitglieder aus den Personalräten der Bundeswehr und der Betriebsvertretungen der amerikanischen und französischen Streitkräfte. Sie dienen als Multiplikatoren/innen und erste Ansprechpartner/innen vor Ort. Auf Personalversammlungen in den Dienststellen wurden gemeinsam mit ihnen die Möglichkeiten der Qualifizierungsprogramme vorgestellt, die durch das Land Rheinland-Pfalz bzw. das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen gefördert werden, und die Bedarfe vor Ort erhoben. Mit Hilfe von Gesprächen und Fragebögen konnten passgenaue Qualifizierungsprogramme erstellt und umgesetzt werden.

Insgesamt wurden in 18 Jahren (bis zum 3. Quartal 2010) 12.709 Teilnehmer/innen (siehe Abb. 1) in 1.011 Kursen (siehe Abb. 3) qualifiziert. Es wurden dadurch 29.863 Unterrichtsstunden (siehe Abb. 4) und 318.182 Teilnehmer/innenstunden (siehe Abb. 5) realisiert.

Von den 12.709 Teilnehmern/innen waren knapp zwei Drittel Männer (8.549) und ein Drittel Frauen (4.118) (s. Abb. 2). Weil die Angebote bedarfsgerecht und arbeitsplatznah, zumeist während der regulären Arbeitszeit – bis hin zu Teilzeitangeboten – organisiert wurden, konnte die Beteiligung von Frauen an den Weiterbildungsmaßnahmen in positiver Weise gewährleistet werden. In einzelnen Projekten betrug der Frauenanteil bis über 50%, dies vor allem bei Qualifizierungen im Verwaltungsbereich (z. B. EDV), wo der Frauenanteil an den Beschäftigten relativ groß ist. Qualifizierungen im gewerblich-technischen Bereich hatten naturgemäß einen eher geringen Frauenanteil, da hier Frauen unter den Beschäftigten kaum vertreten sind.

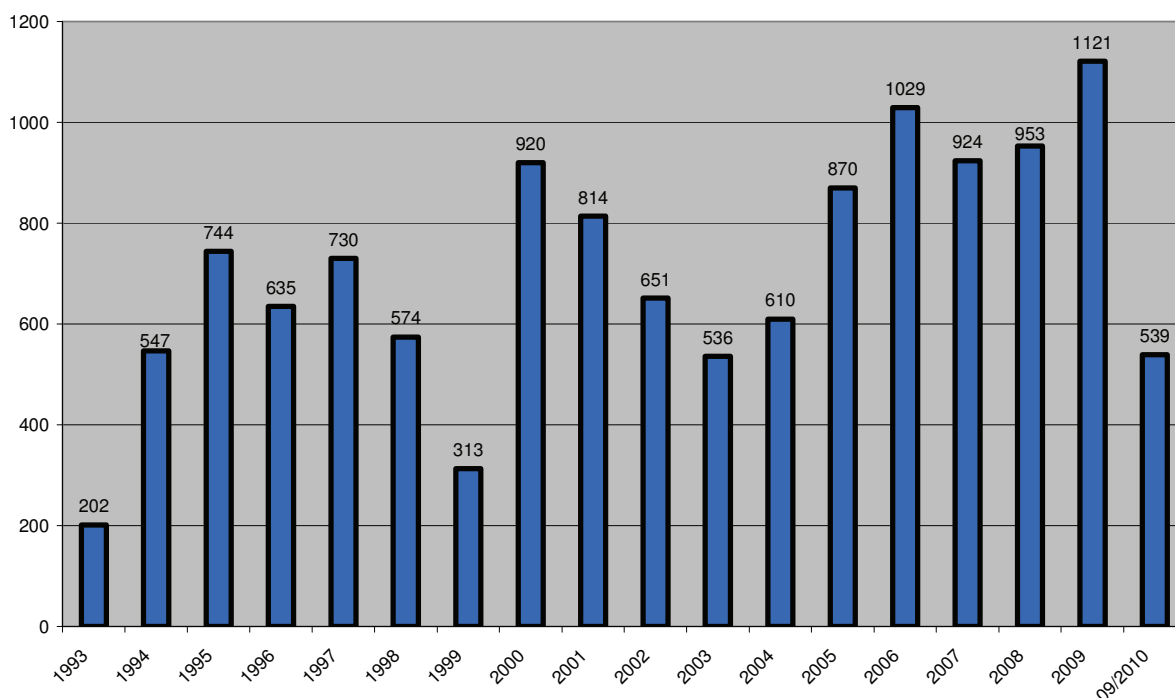


Abb. 1 – Anzahl Teilnehmer/innen pro Jahr von 1993 – 09/2010

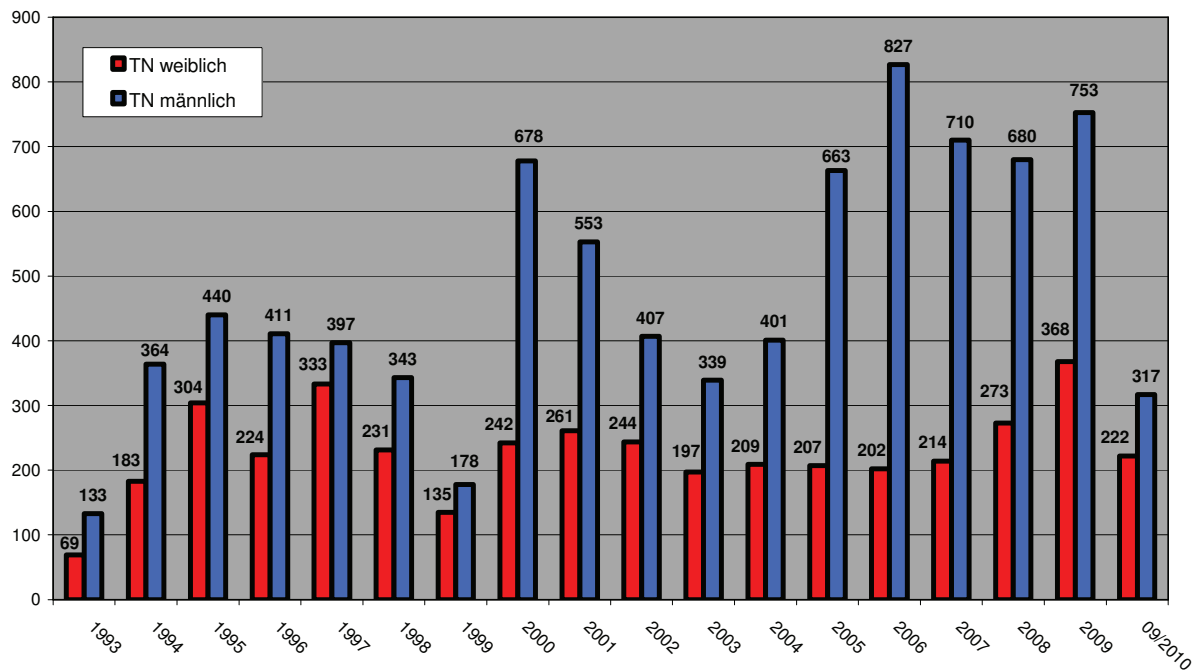


Abb. 2 – Anzahl Teilnehmer/innen nach Geschlecht pro Jahr von 1993 – 09/2010

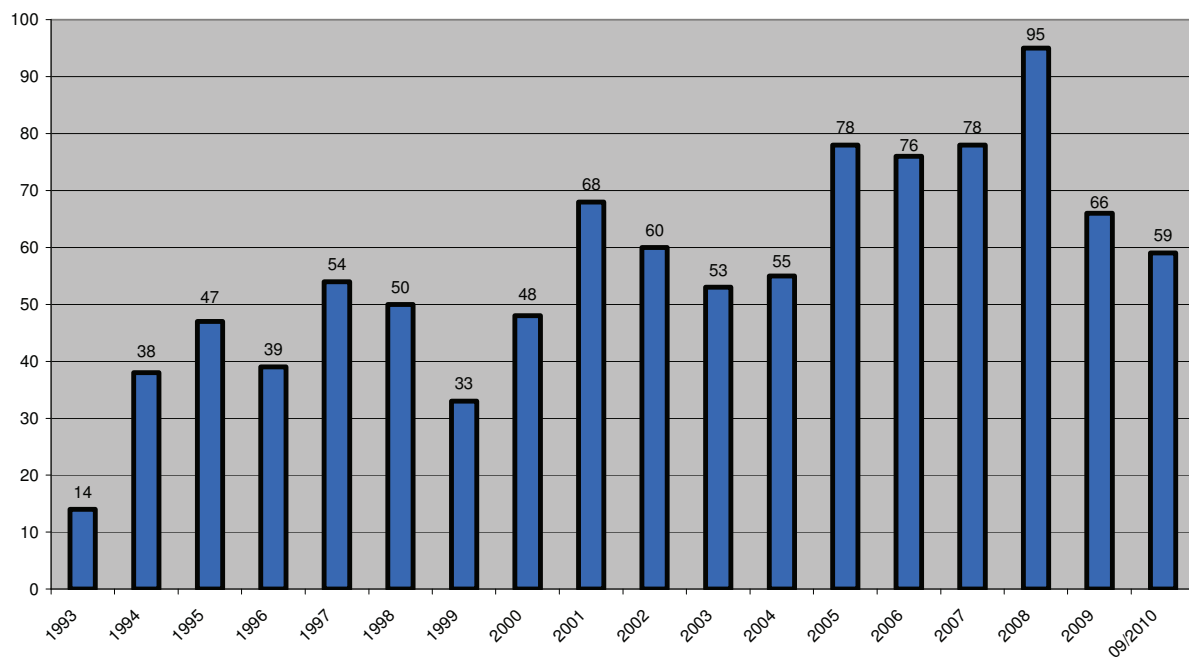


Abb. 3 – Anzahl Kurse pro Jahr von 1993 – 09/2010

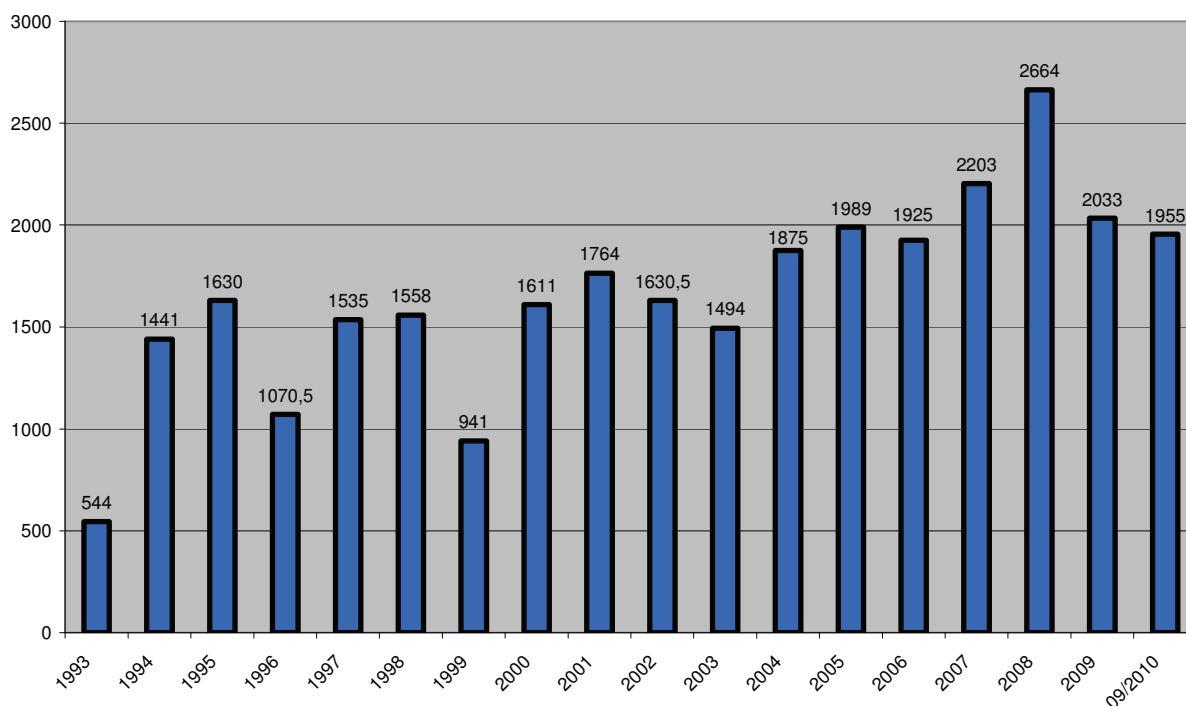


Abb. 4 – Anzahl Unterrichtsstunden pro Jahr von 1993 – 09/2010

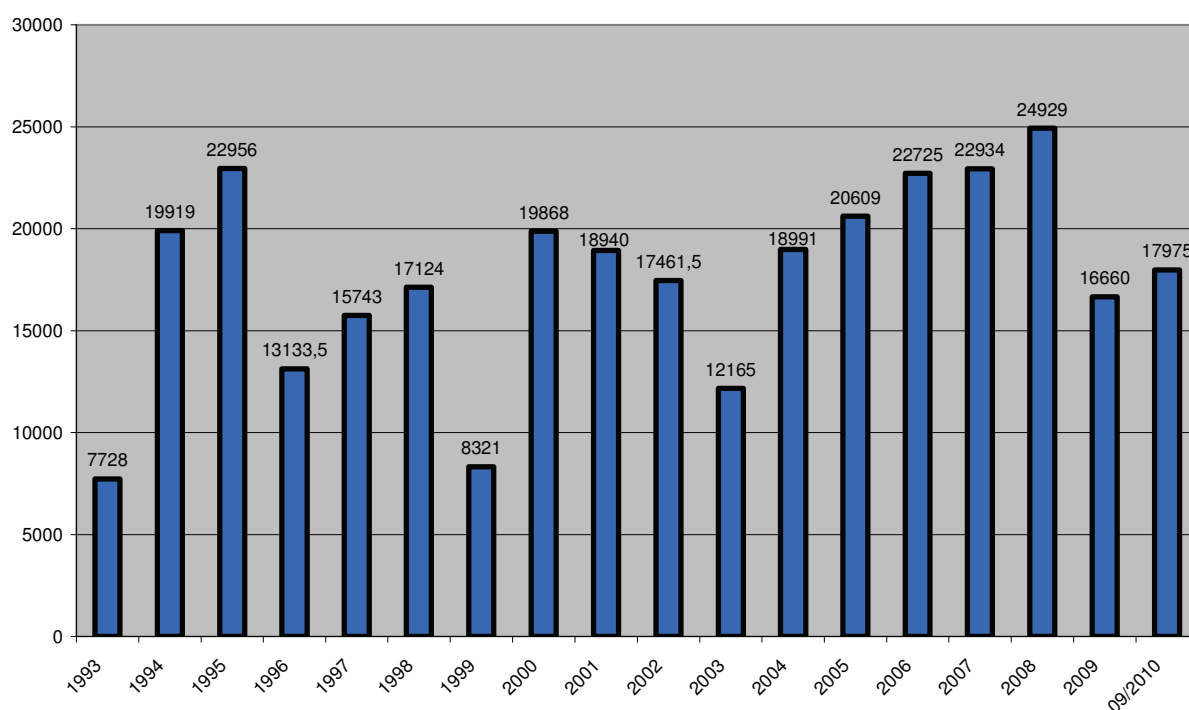


Abb. 5 – Anzahl Teilnehmer/innenstunden pro Jahr von 1993 – 09/2010

Im Lauf der Jahre konnten stabile Kooperationsstrukturen aufgebaut werden, dank derer die regionalen Qualifizierungsbedarfe detaillierter und schneller erhoben und passgenauer bedient werden konnte. So ist auch über die 18 Jahre ein Anstieg der Teilnehmer/innen-Zahlen und Kursangebote zu erkennen. Die Kurse waren so angelegt, dass möglichst allen interessierten Beschäftigten auch entsprechende Teilnahmemöglichkeiten eröffnet wurden. Wo es Probleme gab, konnte mit individuellen Lösungen Abhilfe geschaffen werden. Eine Reihe von berufsbegleitenden Sprachkursen für im Sicherheitsbereich beschäftigte Arbeitnehmer/innen wurde inhaltlich an die Anforderungen am Arbeitsplatz und organisatorisch auf die

individuellen Schichtmodelle vor Ort angepasst, so dass eine kontinuierliche Teilnahme möglich war. Dies erforderte hohe Flexibilität bei allen an der Seminarorganisation und -durchführung Beteiligten. In einem anderen Fall wurde ein Individualsprachkurs bei einer schwerbehinderten Zivilbeschäftigten zuhause durchgeführt, da nur so auf ihre Bedürfnisse adäquat eingegangen werden konnte. Durch den Kurs konnte sie eine interne Sprachprüfung ablegen und so ihren Arbeitsplatz bei den amerikanischen Streitkräften sichern.

Was die Alterstruktur betrifft, ist über alle Jahre hinweg festzustellen, dass es zu einem sehr großen Anteil ältere Zivilbeschäftigte waren, die an unseren Kursen teilgenommen haben. „Ältere“ heißt in diesem Fall 50 Jahre plus. Wir haben auch insbesondere bei der Auswahl der Referenten/innen darauf geachtet, dass diese in der Lage sind mit adäquaten Methoden mit der Zielgruppe zu arbeiten.

Von den 1.011 Kursen wurden ca. zwei Drittel - 642 Kurse - von Seiten der Zivilbeschäftigten bzw. ihrer Interessenvertretung initiiert. Das Bildungsfreistellungsgesetz konnte bei den meisten dieser Kurse von den Teilnehmer/innen genutzt werden. Bei berufsbegleitenden Abendkursen erfolgte die Teilnahme während der Freizeit. Die erforderliche Eigenbeteiligung wurde von den Teilnehmenden in Form von Teilnahmebeiträgen selbst aufgebracht. Knapp ein Drittel - 369 Kurse - wurde von Arbeitgeberseite in Auftrag gegeben. Zumeist wurde die Freistellung durch den Arbeitgeber gewährt - die Teilnehmenden mussten so nicht ihren Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. Ebenso wurden die entstehenden Kosten für diese Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber getragen. An vielen Standorten beteiligte sich so auch die Arbeitgeberseite an der erforderlichen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen.

Über die Hälfte der Kurse (516) wurden für die Zivilbeschäftigten der amerikanischen Streitkräfte organisiert. Für die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr waren es 345 Kurse, und für die der französischen fanden 30 Kurse statt. Die restlichen 120 Kurse mit 2.040 Teilnehmer/innen wurden für die Beschäftigten sowohl von Bundeswehr als auch von amerikanischen Streitkräften gemeinsam organisiert. Das war häufig an den Standorten der Fall, bei denen die Anzahl der Interessenten für einen Kurs nicht ausreichte und eine räumliche Nähe zu einem anderen Standort gegeben war. Dadurch konnten Kurse ermöglicht werden, die an einem Standort oder einer Dienststelle allein nicht hätten durchgeführt werden können. Auch hier ist zu betonen, dass dies erst durch die Unterstützung der Interessenvertreter/innen vor Ort möglich war. So wurde zum Beispiel Zivilbeschäftigten der Bundeswehr der Zugang zu amerikanischem Kasernengelände ermöglicht und umgekehrt.

Insgesamt wurden von 1.011 Veranstaltungen 162 fachliche und überfachliche Veranstaltungen ausschließlich für Multiplikator/innen und Vertreter/innen aus Betriebsvertretungen und Personalräten realisiert. Daran nahmen insgesamt 4.141 Personen teil. Bei den Themen der Personalräte und Betriebsvertretungen handelt es sich größtenteils um fachliche (95) wie etwa Arbeitsrecht und überfachliche Themen (67) wie Kommunikation, Umgang mit Mobbing etc.. Die Bandbreite reichte dabei vom eintägigen Arbeitsrechtskurs über Wochenseminare zu arbeitsmarkt-, struktur- und wirtschaftspolitischen Themen bis hin zu Diskussions- und Informationsveranstaltungen mit mehreren hundert Teilnehmer/innen. In den letzten Jahren kristallisierten sich Personalräte- und Betriebsvertretungskonferenzen, die in Kooperation mit ver.di organisiert wurden, als zentrale Angebote für diese Zielgruppe heraus. Die erste Veranstaltung dieser Art fand am 17.11.2005 für Personalräte der Bundeswehr in Koblenz statt. Seither haben 9 dieser Veranstaltungen stattgefunden und sehr großen Zuspruch von Seiten der Teilnehmer/innen erfahren (siehe Bilder).



Bild 1 – Personalrätekonferenz – Koblenz-Horchheim im Dezember 2009



Bild 2 – Betriebsvertretungs-Konferenz – Kaiserslautern im November 2009

Von 1993 bis 2010 waren 849 Kurse allen Zivilbeschäftigten zugänglich. Die zivilen Mitarbeiter/innen kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen: z. B. Verwaltung, Lager/Depot, Kantine, Kfz-Werkstatt, Telekommunikation etc.. Sie benötigen deshalb auch die Möglichkeit, aus einem flexiblen, am Markt orientierten Angebotsspektrum passgenau auswählen zu können. Qualifizierungen dienen dazu, entweder ihre zukünftige berufliche Entwicklung bei den Streitkräften zu sichern und/oder ihre Chancen auf dem freien Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Das Themenspektrum erweiterte sich deshalb von Jahr zu Jahr. Gemeinsam mit Personalräten, Betriebsvertretungen und Arbeitgebern wurden erste Ideen für Qualifizierungen entwickelt und mit Hilfe von Fragebögen die vorhandenen Bedarfe erhoben. Wichtig war dem Land Rheinland-Pfalz und ARBEIT & LEBEN dabei, aus den genannten Gründen keine festen Programme zu installieren, sondern sich an den Veränderungen am Markt zu orientieren. Von Jahr zu Jahr wurde gemeinsam mit den Zivilbeschäftigten geprüft, welche Qualifizierungen interessant, sinnvoll und zielführend auf die jeweilige Situation bezogen waren.

Es wurden bis heute 330 unterschiedliche Einzelthemen realisiert. In allen 18 Jahren wurden die EDV-Angebote (421), die Angebote aus dem Bereich Handwerk & Technik (191) und die Kurse für Personalräte und Betriebsvertretungen (162) durchgängig nachgefragt. Ebenso wurden kontinuierlich Kurse im kaufmännischen Bereich (z.B. Rechnungswesen), Sprachenbereich (vor allem in Englisch), im überfachlichen Bereich (z.B. Kommunikation und Rhetorik) und im Orientierungsbereich (z.B. Bewerbungstraining) angeboten.



Bild 3 – Kommunikationstraining „ICH & DU“ - Speyer im April 2010

Die EDV-Themen mit 421 Kursen und insgesamt 4.270 Teilnehmer/innen nehmen den größten Anteil der Kurse insgesamt ein. Das ist dadurch zu erklären, dass seit den 1990er-Jahren in vielen Bereichen der Streitkräfte verstärkt Computer und Software eingeführt wurden. Auch das Internet hielt in einigen Bereichen Einzug in den Arbeitsalltag der Zivilbeschäftigten. Die Themenpalette der EDV reicht von den Grundlagen der EDV über die verschiedenen Office-, SAP- und Grafik-Anwendungen bis hin zu PC-Sicherheit und Internet. Von den 421 Kursen waren 95 Kurse mit 983 Teilnehmer/innen EDV-Grundlagen-Kurse.

Eine besondere Chance, ein auch in der Wirtschaft international anerkanntes Zertifikat zu erwerben, bot der Europäische Computerführerschein (ECDL). Viele unserer EDV-Kursangebote ermöglichten den Teilnehmer/innen, einzelne ECDL-Prüfungen abzulegen. Dadurch waren Teilnehmer/innen über den Verlauf der Jahre in der Lage, das Zertifikat ECDL-START (4 Modul-Prüfungen) oder auch den kompletten ECDL (7 Modul-Prüfungen) zu erwerben.



Bild 4 – EDV-Kurs - Koblenz im März 2002

Bei den Themen im Bereich Handwerk & Technik handelt es sich bei den 191 Kursen größtenteils um Motorsägenkurse AS Baum I + II mit entsprechender Gesundheitsuntersuchung (H9) (insgesamt 60 Veranstaltungen; davon 24 x Kurs AS Baum I, 1 x AS Baum II und 35 x Gesundheitsuntersuchungen H9) und Gabelstaplerkurse (59). Bei 14 der durchgeführten Gabelstaplerkurse wurde noch zusätzlich Ladungssicherung nach dem Zertifikat VDI 2700 a geschult.

Weitere Themen im handwerklichen Bereich waren u. a. Baumaschinenführer, Hydraulik, Kettenbagger- und Radladerunterweisung, Mobilkran und Zündanlagen.

Wo immer möglich, schlossen die Kurse mit offiziell anerkannten Zertifikaten. Die erworbenen Kenntnisse werden so in allgemein anerkannter Form dokumentiert, um den Teilnehmer/innen weiteres Rüstzeug für den Arbeitsmarkt mit auf den Weg zu geben. Beispiele hierfür sind der Europäische Computerführerschein (ECDL), der Gabelstaplerführerschein, Ladungssicherung nach VDI 2700a, Motorsägenschein AS Baum I + II und Kettenbagger- und Radladerunterweisung.



Bild 5 – AS Baum I – Baumholder im Dezember 2006



Bild 6 – Gabelstaplerführerschein - Spangdahlem im Oktober 2010

Seit 2009 gibt es eine verstärkte Nachfrage nach der aus 5 Modulen bestehenden „Berufskraftfahrerqualifizierung“. Viele Zivilbeschäftigte haben bereits vor dem 10.09.2009 den LKW- oder Busführerschein erworben. Nach der neuen geänderten Rechtslage muss die Gültigkeit dieser Führerscheine alle 5 Jahre mit Nachweis von entsprechenden Qualifizierungen erneuert werden. Der Besuch unserer Kurse schließt mit dem erforderlichen Qualifizierungsnachweis ab, so dass einer Verlängerung nichts im Wege steht. Es fanden in diesem Jahr bereits 4 Kurse mit 60 Teilnehmer/innen statt, für das nächste Jahr sind weitere in Planung.



Bild 7 – Berufskraftfahrerqualifizierung– Idar-Oberstein im April 2010

Als weiterer Schwerpunkt hat sich über die Jahre der Sprachenbereich herausgebildet. Insgesamt wurden bis zum 3. Quartal 2010 142 Kurse mit 1.270 Teilnehmer/innen realisiert. Davon waren 121 Englischkurse, 7 Französischkurse und 6 Deutschkurse. In weiteren Kursen wurde Spanisch, Italienisch und Türkisch vermittelt. Bei der Angebotsform gab es zahlreiche Variationen. Zum einen wurden Kurse mit Bildungsfreistellung organisiert und zum anderen gab es genau auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers abgestimmte Wochenkurse oder aber auch berufsbegleitende Angebote. Auch inhaltlich wurden viele Kurse nicht nur auf das sprachliche Niveau der Teilnehmer/innen angepasst, sondern darüber hinaus noch auf die entsprechenden Arbeits- oder Interessensbereiche.



Bild 8 – Technisches Englisch - Bad Bergzabern im Juli 2010

5. Ziele, Ergebnisse und Wirkungen

Im Lauf der letzten 18 Jahre sind viele interessante und wichtige Entwicklungen und Ergebnisse entstanden, ist eine große Menge an quantitativen und qualitativen Daten erhoben worden. An dieser Stelle müssen wir uns auf die Darstellung des Wesentlichen beschränken. Im Fokus unserer Anstrengungen stand es, den Zivilbeschäftigten im Vorfeld von Umstrukturierungsmaßnahmen oder eines drohenden Arbeitsplatzverlustes durch gezielte Qualifizierungsangebote bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen – sowohl intern bei den Streitkräften als auch extern auf dem so genannten freien Arbeitsmarkt.

Der eher allgemeine Aspekt der Steigerung der Lern- und auch Arbeitsmotivation ist im Sinne des lebenslangen Lernens und der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit dabei von zentraler Bedeutung. Sehr häufig ging es darum, lernungsgewohnte Teilnehmer/innen für Weiterbildung zu motivieren und zu begeistern: Das Lernen wieder oder neu zu erlernen und die Notwendigkeit von kontinuierlicher Weiterbildung zu erkennen. Bei vielen der Teilnehmer/innen handelte es sich um lebensältere und/oder ausländische Arbeitnehmer/innen, die viele Jahre nach ihrer Erstausbildung oder generell erstmalig wieder in Lernsituationen kamen. Die positiven Lernerfahrungen steigerten das Selbstbewusstsein, den Mut und die Bereitschaft, sich auf zukünftige Anforderungen in der Arbeitswelt aktiv einzulassen und sich weiterzubilden.

Mit Hilfe von Grundlagenseminaren in Bereichen wie EDV und Sprachen gelingt es, die Zivilbeschäftigten für einen ersten Kurs zu gewinnen und deren Interesse an weiterführenden Qualifizierungen zu wecken. Die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen helfen, sich an die vielfach gestiegenen Arbeitsanforderungen anzupassen. Der Umgang mit dem PC beispielsweise ist heutzutage an vielen Arbeitsplätzen zwingend erforderlich, ähnliches gilt für die Beherrschung von Fremdsprachen.

Im gewerblichen Bereich, beispielsweise im Lager, wird häufig nicht mit PCs gearbeitet, wenn überhaupt kommen lediglich Terminals mit spezieller Software und eingeschränktem Funktionsrahmen für die Nutzer/innen zur Anwendung. Den hier Beschäftigten helfen EDV-Qualifizierungen in Standardsoftware, die eigenen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Im Verwaltungsbereich kommt bei den US-Streitkräften amerikanische Software zum Einsatz – Kurse mit deutschsprachiger Software helfen hier bei der Anpassung an die Standards des Arbeitsmarktes. Insbesondere der ECDL bietet eine herausragende Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen mit einem international anerkannten Zertifikat nachzuweisen und somit die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Sprachkompetenzen haben im kaufmännischen Bereich in den vergangenen Jahren eine erhöhte Arbeitsmarktrelevanz erhalten. Auch von amerikanischer Seite wird größerer Wert auf entsprechende Kenntnisse gelegt. Die Verlängerung von Zeitverträgen beispielsweise ist in manchen Bereichen von den vorhandenen Englischkenntnissen abhängig. So fanden z.B. Sprachkurse für befristet angestellte Sicherheitskräfte statt, die auf eine interne Sprachprüfung vorbereiteten. Nach Kursende bestanden die meisten Teilnehmer/innen diesen Test, und ihre Arbeitsverträge konnten verlängert werden.

Bei den Qualifikationen im gewerblich-technischen Bereich handelt es sich eher um die Vertiefung oder Verbreiterung des Qualifikationsniveaus bzw. den Nachweis bestimmter Kompetenzen. Ein Beispiel ist der Gabelstaplerführerschein: Viele im Lager- und Logistikbereich beschäftigte Arbeitnehmer/innen bedienen seit Jahren und teilweise Jahrzehnten Gabelstapler, verfügen jedoch über keinen formalen Qualifizierungsnachweis. Dieser ist mittlerweile verpflichtend und wird auf dem zivilen Arbeitsmarkt vorausgesetzt und nachgefragt. Ein entsprechender Kurs, der mit diesem Zertifikat abschließt, wirkt sich also direkt positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit des Teilnehmers/der Teilnehmerin aus.

Die Angebote in unseren Projekten erzielten ihre Wirkung auf unterschiedlichen Ebenen:

Auf individueller Ebene geht es um die Sicherung bzw. die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen: Durch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten dokumentieren Arbeitnehmer/innen ihre Motivation und die Bereitschaft, sich persönlich weiter zu entwickeln – etwas, das heutzutage bei jedem Arbeitgeber gefragt ist. Alle durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen schlossen mit einer detaillierten Teilnahmebestätigung ab, in der die vermittelten Inhalte aufgeführt wurden. Diese Teilnahmebestätigungen dienen dazu, die eigene Motivation und Weiterbildungsbereitschaft zu dokumentieren und die Bewerbungsunterlagen zu ergänzen und aufzuwerten. Durch den Erwerb offiziell anerkannter Zertifikate (z.B. ECDL – Europäischer Computerführerschein, Gabelstaplerführerschein, Ladungssicherungs-Zertifikat VDI 2700a, Motorsägenschein AS Baum I) werden die Arbeitsmarktchancen weiter verbessert.

Für diejenigen, die bei den deutschen oder amerikanischen Streitkräften beschäftigt bleiben, helfen die Qualifizierungen bei der Arbeitsplatzsicherung. Die Beschäftigten sind auch hier immer stärker gefordert, sich schnell an neue Anforderungen anzupassen und ein möglichst weit gefächertes Qualifikationsprofil vorzuweisen, welches ihnen ermöglicht, sich zügig einzuarbeiten, bzw. auch bislang neue Aufgabenfelder zu bearbeiten. Bei Versetzungen aufgrund von Umstrukturierungen und Standortschließungen haben diejenigen Vorteile, die aufgrund ihrer Kompetenzen und ihrer Flexibilität attraktiv für einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Streitkräfte sind. Diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren oder auch aus freien Stücken ausscheiden, haben durch die bedarfsgerechten und zielführenden Qualifizierungsmaßnahmen Rüstzeug an die Hand bekommen, das ihnen auf dem zivilen Arbeitsmarkt weiterhilft: Kompetenzen in arbeitsmarktrelevanten Feldern wie EDV und Fremdsprachen oder der Nachweis von Kenntnissen durch offizielle Zertifikate leisten einen wichtigen Beitrag für die berufliche Neuorientierung.

Die auf individueller Ebene erreichte Steigerung von Arbeitsmarktchancen und Vermittelbarkeit in Beschäftigungsverhältnisse im zivilen Bereich hat positive strukturelle Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt. Die Westpfalz war beispielsweise ab den 90er Jahren durch einen massiven Anstieg der Arbeitslosenquote geprägt. Noch heute sind die Arbeitslosenzahlen höher als im Landesdurchschnitt. In den Projekten von ARBEIT & LEBEN wurden den Teilnehmer/innen schon im Vorfeld des drohenden Arbeitsplatzverlusts arbeitsmarktrelevante Kenntnisse vermittelt. Wenn dann der schlimmste Fall eintrat und beispielsweise die Kündigung wirksam wurde, dann verfügten viele Zivilbeschäftigte bereits über nachgefragtes Grundlagenwissen, hatten sich hinsichtlich ihrer Kompetenzen neu orientiert und hatten auch ihre Lernfähigkeiten (neu) trainiert, so dass eine Vermittlung erleichtert wurde oder eine eventuell erforderliche längerfristige Weiterbildung effizienter verlaufen konnte.

Die Angebote von ARBEIT & LEBEN sind auf die Zivilbeschäftigten und die Verbesserung ihrer Situation angesichts des massiven Abbaus und der Umstrukturierungen bei amerikanischen und französischen Streitkräften sowie der Bundeswehr ausgerichtet. Als „Nebeneffekt“ lassen sich durchaus auch positive Auswirkungen für die jeweiligen Organisationsstrukturen konstatieren. Das soll heißen, dass die Zivilbeschäftigten die vielfach erworbenen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen aus den Kursen mit in ihre Arbeit einbringen. Die Erweiterung des Kompetenzspektrums auf vielen Ebenen hat für die interne Arbeit der Streitkräfte vielfachen Nutzen: Mittels der Beherrschung der EDV kann die Arbeit besser und schneller erledigt werden. Erweiterte Sprachkompetenzen wie auch methodische und soziale Kompetenzen verbessern die Zusammenarbeit, was immer wichtiger wird, da im Zuge von Umstrukturierungen mehr Kommunikation an Schnittstellenbereichen erforderlich wird. Die Vertiefung und Verbreiterung des Kompetenzspektrums von Mitarbeiter/innen erweitert auch deren Einsatzmöglichkeit und das Tätigkeitsspektrum innerhalb der Organisation. Es ist es nicht vermessen zu behaupten, dass die anstehenden Modernisierungsmaßnahmen und Einsparungen mit gut qualifiziertem Personal besser und leichter gelingen können. Insofern ergeben sich positive Wirkungen auch auf die jeweiligen Organisationen – zumindest innerhalb der regionalen Projektbezüge.

6. Ausblick

Auch nach 20 Jahren Konversion steht Rheinland-Pfalz immer noch vor Herausforderungen: Personalabbau und Umstrukturierungsmaßnahmen sind noch nicht abgeschlossen, wie sich aktuell auf bundespolitischer Ebene in der Diskussion um massive Einsparungen beim Bundesministerium der Verteidigung verfolgen lässt. Ein weiterer sozial abgefederter Stellenabbau bei der Bundeswehr wird schwieriger zu bewerkstelligen sein, da das sozialpolitische Umfeld sich im Vergleich zur Vergangenheit stark geändert hat. Stichworte sind hier die Rente mit 67 oder das Auslaufen der Altersteilzeitregelung. Für ältere Arbeitnehmer/innen – über deren Ausscheiden in der Vergangenheit der Personalabbau in starkem Maße bewerkstelligt werden konnte – haben sich nun die Möglichkeiten verschlechtert, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Der TVÜmBW, der bisher Stellenabbau und Umstrukturierung sozialverträglich absicherte, ist derzeit in der Verhandlung. Es bleibt abzuwarten, ob es gelingen wird, eine Verlängerung mit dem gleichen Leistungsspektrum zu erzielen. Wenn es hier zu Einschnitten kommen sollte, wird der Bedarf nach Unterstützungsangeboten ansteigen. Der demografische Wandel wird sich weiter auf die Bundeswehr auswirken. Es fehlt vielerorts an jungen Fach- und Nachwuchskräften, da aufgrund der momentanen Situation Neueinstellungen nur in geringem Umfang möglich sind. Qualifizierung wird eine weitere Bedeutungssteigerung erfahren, da lebensältere Arbeitnehmer/innen beim Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund von strukturellen Veränderungen oder auch wegen ihrer persönlichen Situation und Leistungsfähigkeit auf die Übernahme anderer Tätigkeiten vorbereitet werden müssen. Ebenso muss es gelingen, dass Wissen der älteren Mitarbeiter/innen auf die jüngeren zu übertragen. Passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen bieten hier Handlungsmöglichkeiten, diesen Transfer zu unterstützen und gelingen zu lassen.

Ebenso ist abzusehen, dass bei den alliierten Streitkräften in den kommenden Jahren weitere Veränderungen kommen werden. Jüngst angekündigte Dienststellenschließung in Mannheim und Heidelberg nahe der rheinland-pfälzischen Grenze zeigen, wie schnell große Umstrukturierungen von heute auf morgen an- und umgesetzt werden.

Von daher ist auch in der Zukunft weiterer Handlungsbedarf zur Unterstützung von Zivilbeschäftigten vorhanden. Qualifizierung und Beratung stellen ein Instrumentarium dar, das zwar die Probleme nicht immer direkt und im Alleingang lösen kann, trotzdem oftmals erst die passenden Voraussetzungen schafft, um Lösungen zu entwickeln und angehen zu können.

Entscheidend wird sein, sich an den aktuellen Bedarfen zu orientieren. Die großen Schwerpunkte der benötigten Qualifizierungen werden bleiben: Im Sprachen-, EDV- und gewerblich-technischen Bereich wird auch zukünftig Weiterbildung benötigt werden. Innerhalb dieser Themenkreise müssen jedoch aktuelle Entwicklungen aufgegriffen werden, Veränderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen beachtet und die sich weiter entwickelnden Bedürfnisse der Zivilbeschäftigten berücksichtigt werden. So kann es auch weiter gelingen, dass Zivilbeschäftigte während der anstehenden Veränderungsprozesse adäquat unterstützt werden können.

7. Original-Töne von Zivilbeschäftigten

7.1 Frage 1

Was ist Ihnen bzgl. unserer Seminare/Zusammenarbeit besonders positiv in Erinnerung geblieben?

- „Ich erinnere mich sehr gerne an die gute Zusammenarbeit mit Ihnen und den Mitarbeiter/innen bei der Planung und Durchführung von Kursen und Seminaren während meiner Zeit im Personalwesen. Als Teilnehmer beim Besuch von Lehrgängen hat mich die Professionalität der Durchführung positiv beeindruckt.“ (V. Schönborn – Dienststellenleiter Bundeswehr Baumholder)
- „Ich habe insgesamt nur Positives in Erinnerung. Was ich sehr schätze, ist die Zuverlässigkeit. Und ich hatte es ausschließlich mit sehr netten und hilfsbereiten Menschen zu tun.“ (C. Pfeifer - Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)
- „Der stets freundliche (familiäre) Umgang miteinander. Es war immer das Bestreben da, eine Lösung im Interesse unserer Beschäftigten zu finden.“ (J. Condé – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Baumholder)
- „Es war immer jemand ansprechbar und sehr freundlich. Gab es einmal Probleme, konnten sie gemeinsam gelöst werden. Sehr positiv war für mich, als ein Kollege vergessen hatte sich zu einem Gabelstaplerkurs anzumelden, war es nach meiner Rücksprache, 3 Tage vor dem Kurs noch möglich, ihn teilnehmen zu lassen.“ (F. Romatka – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)

7.2 Frage 2

Was konnte Ihrer Meinung nach für die Zivilbeschäftigten mit Hilfe der Kurse erreicht werden?

- „Erreicht werden konnte eine weitere Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle insbesondere im Zusammenhang mit den stetig gestiegenen Anforderungen im dienstlichen Alltag.“ (V. Schönborn – Dienststellenleiter Bundeswehr Baumholder)
- „Meiner Meinung nach einiges: z.B. eine Zukunftsperspektive, Selbstvertrauen, dass man alles Lernen kann, wenn man nur will.“ (C. Pfeifer - Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)
- „Die qualifizierte Weiterbildung brachte Vorteile in der Arbeitsplatzsicherung für Beschäftigte wie Arbeitgeber und trug letztlich auch zum Erhalt des Standortes Baumholder mit bei.“ (J. Condé – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Baumholder)
- „Eine Kollegin konnte einen neuen Beruf erlernen, den sie jetzt zusätzlich ausführt. Mehrere Kollegen konnten den LKW-Führerschein machen, was ihnen weitere berufliche Möglichkeiten bietet, was auch genutzt wird.“ (F. Romatka – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)
- „Wir haben, dank der Fördermittel, bis zum heutigen Tag fast alle notwendigen Schulungen rechtzeitig durchführen können. Weiterhin endet der vom Arbeitgeber geforderte Anspruch auf Weiterbildung der Beschäftigten unserer Abteilung nicht mit dem Jahr 2010 - es ist vielmehr ein Dauerbrenner der weiterhin Mittel wie in der Vergangenheit erfordert. Des Weiteren sind die Kollegen/innen von ARBEIT &

LEBEN, wie im Bildungsplan 2011 ersichtlich, stets hilfsbereit, sachlich und fachlich im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes alles ihnen Mögliche zu tun um den Bedarf an derartigen Kursen zu ermöglichen. Deshalb ist es wieder einmal an der Zeit, den Kollegen und den Akteuren hinter der Bühne: PEBB, Landesamt, Arbeit und Leben, Personalbüro etc. für ihren Einsatz ein Lob und den aufrichtigen Dank auszusprechen.“ (K. Saupt – Betriebsvertretung U.S. Air Force Ramstein)

7.3 Frage 3

Was ist Ihr persönliches Highlight in einem Kurs gewesen?

- „ARBEIT & LEBEN ist Garant für die Konstanz in Planung und Umsetzung von Lehrgängen und Seminaren. Trotz der konstant niedrigen Lehrgangsgebühren konnten hoch qualifizierte Dozenten für die Kurse gewonnen werden. Durch die nutzenorientierte Zusammenstellung von Lehrgängen wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle eine bedarfsgerechte Ausbildung ermöglicht.“ (V. Schönborn – Dienststellenleiter Bundeswehr Baumholder)
- „Mein persönliches Highlight war der Referent Herr Wiedmann. Ich war sehr beeindruckt von seinem Wissen und seiner Person.“ (C. Pfeifer - Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)
- „Das exakte Fällen eines Baumes mit der Motorsäge.“ (J. Condé – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Baumholder)
- „Die Kompetenz der Kursleiter was sehr groß. Evtl. auftretende Fragen wurden immer freundlich beantwortet und immer Hilfestellung bei Problemen gegeben.“ (F. Romatka – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)
- „Ihr macht perfekte Arbeit. Ich bin immer äußerst zufrieden.“ (M. Oppitz – Zivilbeschäftigter US-Streitkräfte Kaiserslautern)

7.4 Frage 4

Was nehmen Sie oder Ihre Kollegen/innen aus den Kursen mit in die Zukunft?

- „Ich oder auch meine Kollegen/innen nehmen mit, dass wir mehr vorzuweisen haben im Fall einer Beruflichen Veränderung inner- oder außerbetrieblich. Ich denke es ist schon von Vorteil, wenn man z.B. sagen kann: Ich habe den Gabelstaplerschein, oder ich habe Computer-Kenntnisse, oder ich spreche gut Englisch usw.. Die Nachfrage für Kurse und Seminare ist nach wie vor da. Ich hoffe auch weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit.“ (C. Pfeifer - Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)
- „Etwas für die eigene Entwicklung (Vorankommen), ob beruflich oder privat (gesellschaftspolitisch) getan zuhaben, auf dem auch weiter aufgebaut werden kann.“ (J. Condé – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Baumholder)
- „Die Kurse haben vielen Kollegen/innen neue Perspektiven eröffnet – beruflich und privat – und sie hoffen, dass die Kursangebote von ARBEIT & LEBEN weiterhin bestehen bleiben.“ (F. Romatka – Betriebsvertretung US-Streitkräfte Germersheim)

8. Auszüge aus dem Pressespiegel

Die Praxis kam nicht zu kurz

Berufliche Orientierung für Zivilbeschäftigte als Erzieher

Zweibrücken. (red) Arbeit und Leben Westpfalz hat den ersten Orientierungskurs zum Berufsfeld Erzieher/-in in Zweibrücken beim Berufsfortbildungswerk des DGB durchgeführt.

Während des einwöchigen Kurses hatten die Teilnehmer/-innen die Möglichkeit Arbeits- und Tätigkeitsfelder des Erzieher/-innenberufes kennenzulernen. Des weiteren wurden die Teilnehmer/-innen, sechs Männer und neun Frauen, über Ausbildungsinhalte und -ziele informiert.

Thema des Kurses waren auch die Berufsperspektiven und Arbeitsmarktchancen von Erzieher/-innen in der Westpfalz. Ergänzt wurden diese Informationen durch Berichte aus der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Finanziert wurde dieser Orientierungskurs mit Konversionsmitteln des Ministeriums für Wissenschaft und Weiterbildung, des Ministeriums für Arbeit Soziales und

Gesundheit, sowie mit Konversionsmitteln des EG-Sozialfonds.

Durchgeführt wurde der Orientierungskurs zum Berufsfeld Erzieher/-in von Arbeit und Leben Westpfalz im Rahmen des Modellprojekts „Qualifizierung und Bildungsfreistellung zur persönlichen und beruflichen Orientierung von Zivilbeschäftigten“.

Die nächsten Orientierungskurse „Elektroberufe“ und „Wirtschaftsenglisch“ finden jeweils vom 25.-29. Oktober '93 statt. Die Teilnahme an den Kursen ist nach dem Bildungsfreistellungsgesetz möglich, eine Anerkennung des Ministeriums für Wissenschaft und Weiterbildung liegt vor.

Anmeldungen werden noch bis zum Mittwoch, 8. September, unter der Telefonnummer 06332/75688 entgegengenommen.

Arbeit und Leben Westpfalz ist eine Bildungseinrichtung die vom Deutschen Gewerkschaftsbund und von den Volkshochschulen getragen wird.

Pfälzischer Merkur 03.09.1993

„Zivile“ fürchten um ihren Arbeitsplatz

Stellenabbau bei der Bundeswehr: Podiumsdiskussion in der Deines Bruchmüller-Kaserne

■ Von Herbert Wackermann

Koblenz/Lahnstein. Um ihre Arbeitsplätze fürchten die Zivilbeschäftigten bei der Bundeswehr (BW). Zur Zeit gibt es 149 000 zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sogenannte Strukturziel der BW: 131 000 Dienstposten. Dies entspricht 129 000 sogenannten Haushaltsstellen. Der Stellenabbau war Thema einer Podiumsdiskussion.

Kostenleistungsverantwortung (KLV) heißt ein Schlagwort bei der BW. Ziele: Ein neues Kostenbewußtsein in Denken und Handeln vermitteln, den ökonomischen Gebrauch von Material und Personal. Was kostet ein Mitarbeiter, und was steht dem an Leistung gegen-

über? Jeder Mitarbeiter kann Verbesserungsvorschläge erarbeiten und unterbreiten, sein Können und Wissen einbringen, um die eigene Dienststelle zu verbessern, so der Leiter der Koblenzer Standortverwaltung, Hans-Hermann Conzelmann. Zunächst sei kein Stellenabbau vorgesehen.

85 000 „Zivile“ hätten in sieben Jahren ihren Arbeitsplatz verloren. Die BW sei der größte Arbeitsplatzvernichter, sagte Helmut Zipfel, Vorsitzender des Hauptpersonalrats im Bundesministerium der Verteidigung. Dennoch: Die KLV sei dringend notwendig, um konkurrenzfähig zu bleiben (etwa zur Privatwirtschaft) und somit Arbeitsplätze bei der BW zu erhalten. Es gebe allerdings kaum

noch Möglichkeiten, Rationalisierung zu verwirklichen. Deshalb befürchtet Zipfel nur noch Einsparpotential beim Personal. KLV sei zwar nicht dazu gedacht, Personal abzubauen. In der Konsequenz werde es aber dazu kommen, so Zipfel. Es gelte heute, „die Pflöcke zu setzen“, um wenigstens einen Teil der Arbeitsplätze zu retten. Die BW müsse Leistungen zu marktgerechten Preisen anbieten können.

Die KLV sei ein Instrument, um Rationalisierungspotentiale zu erschließen, sagte auch der Abteilungsleiter des DAG-Landesverbandes Rheinland-Pfalz-Saar, Paul-Christian Koch. Als Beispiele nannte er die Privatisierung von Depots oder Heizungsanlagen.

Kochs Einschätzung: In acht Jahren gebe es nur noch 100 000 Dienstposten bei den „Zivilen“ der BW. Er bezeichnete den Arbeitgeber „Öffentlicher Dienst“ als größten Arbeitsplatzvernichter. Seit 1991 seien dort 781 000 Stellen abgebaut. 84 000 zivile Mitarbeiter gebe es seit 1991 weniger bei der BW, und das ohne Kündigungen, betonte Ministerialrat Ulrich Birkenheier vom Bundesministerium. Birkenheier mahnte die Mobilität der Beschäftigten an. Man müsse auch bereit sein, von Bad Ems nach Köln zur Arbeit zu fahren. Wie das mit 1900 Mark Gehalt funktionieren solle bei den hohen Mieten, fragte eine Teilnehmerin. Die Alternative „Arbeitslosigkeit“ sei schlimmer, so Birkenheier.

Rheinzeitung 02.12.1997

Konversion ein aktuelles Thema

Zweibrücken. (red) Die Bildungsrichtung Arbeit und Leben e.V. bietet auch 1995 unterschiedliche Kurse und Seminare im Rahmen des Modellprojektes „Konversion“ zur Qualifizierung und Orientierung an. In erster Linie richten sich die Veranstaltungsangebote an Zivilbeschäftigte der Stationierungstreitkräfte und an Beschäftigte der Metall- und Lederindustrie in der Westpfalz.

Es finden Orientierungskurse zu verschiedenen Berufsfeldern statt, wie z. B. Erziehungs- und Pflegeberufe (20.-24. März in Pirmasens) oder Kurse im gewerblich-technischen Bereich, wie z. B. Einsatz von Prüf- und Instandsetzungsarbeiten im Kfz-Handwerk (13.-17. März in Kaiserslautern).

Vielfältige Angebote gibt es auch in Bereich der EDV-Anwendung, wie z. B. Grafikprogramm CorelDraw (15.-19. Mai in Zweibrücken) oder Sprachkurse, z. B. Wirtschaftsentgisch (24.-28. April in Waldfischbach-Burgalben). Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt der insgesamt 21 Angebote.

Arbeitnehmern, die von der Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird hier die Möglichkeit geboten, sich intensiv mit einem möglichen zukünftigen Berufsfeld auseinanderzusetzen. Ein weiteres Ziel ist es, die Anpassung der vorhandenen Qualifikationen an den aktuellen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Für alle Veranstaltungen wurde die Anerkennung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz beantragt, so daß beim Arbeitgeber eine Freistellung von der Arbeit mit Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung beantragt werden kann.

Die Kurse werden in Zusammenarbeit mit örtlichen Trägern der beruflichen Bildung (VHS, bfw des DGB, Kammern) durchgeführt.

Das Modellprojekt zur „Bewältigung des technologischen und ökonomischen Wandels in der Westpfalz“ und zur „Bildungsfreistellung im Vorfeldbereich bei Beschäftigungsabbau“ wurde bereits 1993 und 1994 durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit, das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung und die Europäische Union (Europäischer Sozialfonds) gefördert. Da die Angebote von „Arbeit und Leben“ im vergangenen Jahr von den Zivilbeschäftigten sehr gut angenommen wurden, ist auch für 1995 die Weiterförderung in Aussicht gestellt worden.

Das gesamte Bildungsprogramm 1995 und weitere Informationen können bei Arbeit und Leben in Zweibrücken unter Telefon 06332/75688 angefordert werden.

Pfälzischer Merkur 04.02.1995

Der Reform-Rotstift schürt nur Ängste

3000 Zivilstellen bei der Bundeswehr gefährdet? – Heiße Diskussion

An Rhein und Mosel geht die Angst um: Bei der anstehenden Bundeswehrreform sollen nach bisher unbestätigten Meldungen allein in Koblenz mehr als 3000 zivile Stellen dem Rotstift zum Opfer fallen. Entsprechend hoch her ging es bei einer Podiumsdiskussion in Güls.

KOBLENZ. Noch ist Koblenz mit rund 6000 Soldaten und Zivilangestellten die größte deutsche Garnisonsstadt, doch die Arbeit für die potenziell Betroffenen ist derzeit alles andere als motivierend. Niemand kann oder will ihnen sagen, wie ihre Zukunft aussieht.

Das machte auch die jüngste Podiumsdiskussion im Saal Trennheuser deutlich. Geladen hatte neben der Bildungseinrichtung „Arbeit und Leben“ die Kreisverwaltung Koblenz der Gewerkschaft ÖTV. Im Verlauf der hochkarätig besetzten Runde stieg das Unbehagen der zahlreichen Zuhörer.

Der rheinland-pfälzische Arbeits- und Sozialminister Florian Gerster gab den Zivilbeschäftigten zumindest das Gefühl, nicht allein gelassen zu werden. Es sei gelungen, den Verlust von rund 30.000 Arbeitsplätzen aus den letzten zehn Jahren mit Konversionsprojekten aufzufangen, auch

mit rund zwei Milliarden Mark vom Land. Er forderte, mit Blick auf Ursula Mogg, die auch dem Verteidigungsausschuss angehört, die Bundespolitik auf, Rheinland-Pfalz bei Ausgleichsleistungen besonders zu bedenken. Doch von der Koblenzer SPD-Bundestagsabgeordneten gab's keine konkreten Daten, nur: Der Bund habe Interesse daran, Koblenz zu einem Zentrum für Informationstechnologie auszubauen.

Dr. Dieter Walz wurde deutlicher. Der Verteidigungsminister wolle die Zahl der Zivilstellen bundesweit auf höchstens 90.000 verringern. Das bedeute einen Verlust von 45.000 Arbeitsplätzen bis 2006. Der Vizepräsident der Wiesbadener Wehrbereichsverwaltung IV. betonte, dass diese Verringerung – anders als von Rudolf Scharping angekündigt – in dieser Frist unmöglich sozial verträglich erfolgen könne.

Würde alles über Ruhestandsregelungen oder Fluktuation laufen, könnte die Reform frühestens 2016 zum Abschluss gebracht werden. Ansonsten müsse er seine aktuellen Informationen der Tagespresse entnehmen.

Das war „Wasser auf die Mühlen“ von Wolfgang Stolte (Hauptpersonalrat), der die Informationspolitik des Verteidi-

gungsministers kritisierte. Man lasse die Betroffenen völlig im Unklaren; zudem seien – anders als bei Bahn und Post – keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen als Ausgleich für die Betroffenen vorgesehen. Die erforderlichen Mittel sollen ausschließlich durch den Verkauf von Bundesliegenschaften aufgebracht werden; erwarteter Erlös: rund 1,2 Milliarden Mark.

Selbstkritisch gab sich Gerd Häuser von der ÖTV-Hauptverwaltung. Er stellte fest, dass viele seiner Gewerkschaftskollegen es noch nicht begriffen hätten: „Wenn es beim Bund funktioniert, klappt es überall. Das Ende des öffentlichen Dienstes scheint politisch gewollt“.

In der Diskussion wurde deutlich, dass niemand an die Vision der „umfassenden Qualifizierung für den Arbeitsmarkt“ glaubt. Von ausreichenden Weiterbildungsangeboten – etwa im EDV-Bereich – könne schon jetzt keine Rede sein. Ein Zuhörer: „Wer nicht mehr jung ist und 25 Jahre dabei war, hat doch auf dem Markt keine Chance mehr!“

Alle waren sich einig, dass betriebliche Optimierungsprozesse aus den eigenen Reihen heraus erfolgen sollten, anstatt eine private Monopolbildung zu finanzieren.

Reinhard Kallenbach

Rheinzeitung 25.08.2000

Betriebsvertretungskonferenz in Rheinland-Pfalz



In Kooperation mit Arbeit & Leben lud der ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz zu einer Betriebsvertretungskonferenz nach Ramstein-Miesenbach ein. Rund 80 Mitglieder von Betriebsvertretungen der Armee, Luftwaffe und AAFES folgten der Einladung und sorgten im CTS-Auditorium für eine rege Diskussion mit den Teilnehmern des Podiums.

Für die Arbeitgeber Armee und Luftwaffe standen Herr Trum und Frau Schmitt-Vogeley Rede und Antwort, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit

Rheinland-Pfalz wurde von dem Referatsleiter Konversion, Wolfgang Pahle, vertreten. Neben ihm waren Vertreter des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung sowie der LAS Kaiserslautern für das Land Rheinland-Pfalz auf dem Podium. Andreas Rogel, Vorsitzender der Hauptbetriebsvertretung USAREUR, sowie Thomas Warth, Landesfachgruppenleiter Stationierungsstreitkräfte ver.di-Rheinland-Pfalz sowie Paul-Christian Koch, Landesfachbereichsleiter Bund-Länder ver.di-Rheinland-Pfalz vertraten die Arbeitnehmerseite.

Ute Rosenfelder, Arbeit & Leben, sowie Markus Kaster, pebb GmbH, stellten die Bildungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften vor.

Die von Thomas Warth moderierte Veranstaltung begann zunächst mit Eingangstatements der Podiumsteilnehmer. Wolfgang Pahle wies für das Land Rheinland-Pfalz darauf hin, dass sich die Einrichtung des „Konversionskabinetts“, welches bereits 1991 geschaffen wurde, bewährt habe und weitergeführt werde. Das Konversionskabinett tagt regelmäßig unter Leitung des Ministerpräsidenten und besteht aus den Ministern für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, dem Minister für Finanzen, dem Minister des Innern sowie dem Wirtschaftsminister. Das Land Rheinland-Pfalz initiierte im Gegensatz zu anderen Bundesländern nicht nur Liegenschaftskonversion sondern insbesondere Beschäftigungskonversion und stelle hierfür auch Haushaltsmittel des Landes zur Verfügung. Damit sei Rheinland-Pfalz das einzige Bundesland, das nicht zuletzt in enger Zusammenarbeit mit den Betriebsvertretungen und ver.di mit eigenen Haushaltsmitteln Qualifizierungsangebote für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anbiete. Alleine in den Jahren 2004 und 2005 habe Rheinland-Pfalz die Beschäftigtenkonversion mit rund 4,8 Millionen Euro gefördert. Das Land Rheinland-Pfalz sehe sich in der Verpflichtung, die Beschäftigungskonversion auch in den nächsten Jahren fortzuführen.

Während Frau Schmitt-Vogeley für den Arbeitgeber USAFE relativ gelassen sein konnte, musste sich Herr Trum für HQ USAREUR kritischen Nachfragen stellen. Die Nachrichten aus Bayern und Baden-Württemberg sind natürlich auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Rheinland-Pfalz angekommen und sorgen für Unruhe und Unsicherheit. In Zukunft werde sich die Armee, so Herr Trum, auf die Standorte Kaiserslautern, Stuttgart, Wiesbaden und Grafenwöhr konzentrieren, was einen erheblichen Personalabbau bei den zivilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beinhalte. Die Zahl der Soldaten solle nach gegenwärtigen Planungen von 65.000 auf 25.000 reduziert werden, über die Stationierung von Striker-Brigaden sei noch nicht entschieden worden. Gemeinsam mit Frau Schmitt-Vogeley stellte er die Vereinbarung zwischen Armee und Luftwaffe zur Übernahme von Zivilbeschäftigten vor. Letztendlich ist nach Auffassung der Teilnehmer die Vereinbarung zu begrüßen, sie sei jedoch nur der berühmte Tropfen auf den heißen Stein.

Auch die Betriebsvertretungsmitglieder des AAFES erwarten für ihren Bereich den Abschluss einer solchen Vereinbarung und forderten das HQ USAREUR auf, in dieser Richtung tätig zu werden.

An die Mittagspause schloss sich eine rege Diskussion an. Zunächst erläuterte Andreas Rogel für die Hauptbetriebsvertretung USAREUR die Einschätzung des Gremiums zur Beschäftigtenentwicklung. Diese unterschied sich naturgemäß von der des HQ USAREUR. Auch Andreas Rogel stellte klar, dass die Hauptbetriebsvertretung sowohl an den Arbeitgeber als auch an das Land Rheinland-Pfalz Erwartungen zu sozialverträglichen Begleitmaßnahmen des Personalabbaus stelle. Hierbei erhielt er Unterstützung von Thomas Warth, der zum einen die Aktivitäten von ver.di bzw. den Vorgängerorganisationen darstellte, zum anderen auch Perspektiven für die Zukunft formulierte.

Von den Teilnehmern wurde die Gelegenheit genutzt, die ständige Problematik amerikanischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anwesenheit der Arbeitgebervertreter der beiden Hauptquartiere zu diskutieren. Die Mitglieder der Betriebsvertretungen machten deutlich, dass sie dieses Thema immer wieder ansprechen werden und in ihrem Bemühen nicht nachlassen, im Sinne der lokalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine Regelung zu drängen. Auch die erhöhten Sicherheitsstandards, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen zu Gunsten amerikanischer Staatsangehöriger führen, bleiben ein Reizthema für die betroffenen Betriebsvertretungen. „Soll ich etwa die amerikanische Staatsangehörigkeit beantragen, um meinen Arbeitsplatz zu erhalten?“, fragte in diesem Zusammenhang ein BV-Mitglied.

Die Probleme für die Zivilbeschäftigten bei den Streitkräften werden nicht geringer, dies hat die Veranstaltung gezeigt. Umso wichtiger ist es, auch in der Zukunft Betriebsvertretungskonferenzen mit allen Beteiligten durchzuführen. Sowohl Ute Rosenfelder, Arbeit & Leben, als auch Paul-Christian Koch für den ver.di-Landesbezirk nahmen diese Erkenntnis mit und sagten zu, auch im nächsten Jahr für die Durchführung der Konferenz zu sorgen.