



Die betriebliche Arbeit der ARBEIT & LEBEN gGmbH
KONVERSION 1993-2013

Die besondere 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.

Rheinland-Pfalz ist das vom Truppenabbau meist betroffene 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.

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 über zwei Jahrzehnten mit seiner SPD-geführten Landesregierung stark für die Situation der Zivilbeschäftigten und bietet als einziges Bundesland ein Unterstützungspaket für sie an.

Rheinland-Pfalz eyaleti SPD yönetimi altında onlarca yıl süren bir dönem esnasında sivil çalışanları için bir destek paketi hazırlamış ve sunmuştur. Tüm Almanya çapında bu hizmet sadece Rheinland-Pfalz eyaletin de sunulmaktadır.

In diesem Kontext stehen die im Folgendem dargelegten Aktivitäten: Um den Personalabbau sozialverträglicher zu gestalten und die Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretung so gut wie möglich auf die Veränderungen vorzu-

bereiten und weiter zu qualifizieren, ist ARBEIT & LEBEN gGmbH seit dem Jahr 1993 im Rahmen vieler Qualifizierungsprojekte für die Landesregierung tätig.

Das Projekt KONVERSION: Qualifizierungsangebote im Rahmen 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 Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie) 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 20 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, dass die Freistellung der Teilnehmer/innen für Qualifizierungsmaßnahmen erst ermöglichte.

Организация *ARBEIT & LEBEN* проводит значительные изменения в отношении военнослужащих Бундесвера и иностранных военных посредством индивидуальной поддержки. В последние 20 лет были разработаны и успешно реализованы многие проекты, финансируемые государством, с акцентом на программы «для повышения квалификации групп».

В начале деятельности *ARBEIT & LEBEN*, в 1993 году, вышел государственный закон о рабочих отпусках в целях индивидуального повышения образования граждан, который и дал новую возможность осуществить эти проекты.

Die Aufgabe bestand darin, die in Rheinland-Pfalz wohnenden und/oder arbeitenden Zivilbeschäftigten und ihre Interessenvertretung mit Weiterbildung und Beratung zu unterstützen.

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.



ren/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.

Seit einiger Zeit finden in Kooperation mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di regelmäßige 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.

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.

Çalışmalarımız doğrultusunda ki hedeflerimiz:

- Eğitim ve vasıf sahibi olma konularına yönelik motivasyon oluşturmak ve bunu genişletmek

- Güncel iş piyasası ve gelecekte ki gelişim ve zorluklar konusunda bilgilendirmek ve yönlendirmek
- İş yerinde gerekli bilgisayar eğitimi gibi önemli ve vasıflandıran eğitim programlarını sunmak.

Sivil çalışanlara olası bir iş yerini kapsayan değişim ve kadro sayısını azaltma programından önce eğitim programları sayesinde vasıf sahibi olma ve gerekli şekilde yönlendirilme imkanı sağlanmalıdır.

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.

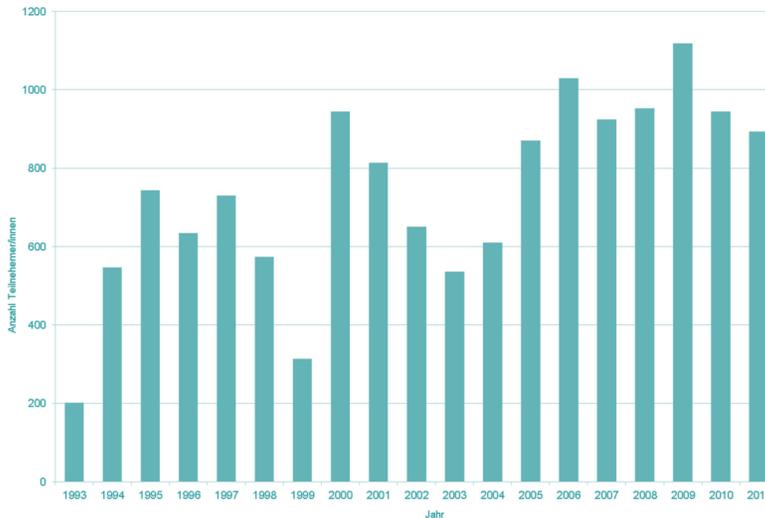
Von Beginn an wurde kein fester Kanon an Kursen vorgegeben. Vielmehr wurden die Angebote in Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort passgenau auf die konkreten Weiterbildungsbedarfe hin entwickelt. Dies alles trug zum Erfolg des Projekts bei. Wie die im folgenden Kapitel dargestellten

За 20 лет существования проекта были проведены: 1.131 курс продолжительностью 33.701 урок (см. график 2) и 14.691 участник этих проектов повысил свою квалификацию (см. график 1).

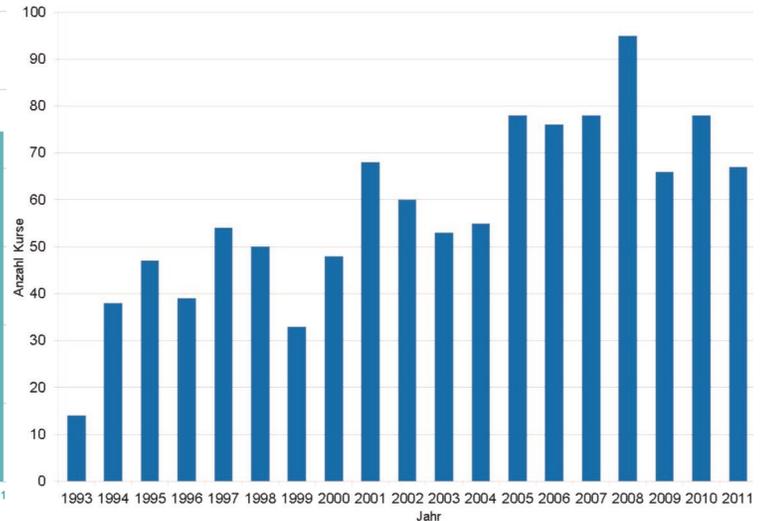
Von den 14.691 Teilnehmern/innen waren knapp zwei Drittel Männer (9.897) und ein Drittel Frauen (4.772) (s. Abb. 3). Weil die Angebote bedarfsgerecht und arbeitsplatznah, zu meist während der regulären Arbeitszeit – bis hin zu Teil-

zeitangeboten – 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.

Anzahl Teilnehmer/Inenn pro Jahr



Anzahl Kurse pro Jahr



Was die Altersstruktur 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 1.131 Kursen wurden ca. drei Viertel - 840 Kurse - von Seiten der Zivilbeschäftigten bzw. ihrer Interessenvertretung initiiert. Das Bildungsfreistellungs-gesetz konnte bei den meisten dieser Kurse von den Teilnehmer/innen genutzt werden. Knapp ein Viertel - 291 Kurse - wurde von Arbeitgeberseite in Auftrag gegeben. Zumeist wurde die Freistellung durch den Arbeitgeber gewährt - die Teilnehmenden mussten so nicht ihren Bildungs-

urlaub in Anspruch nehmen. Ebenso wurden die entstehenden Kosten für diese Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber getragen.

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. Seit-her haben 13 dieser Veranstaltungen stattgefunden und sehr großen Zuspruch von Seiten der Teilnehmer/innen erfahren. Es wurden bis heute 330 unterschiedli-



Ute Rosenfelder (Prokuristin ARBEIT & LEBEN gGmbH)

che Einzelthemen realisiert. In allen 20 Jahren wurden die EDV-Angebote, die Kurse aus dem Bereich Handwerk und Technik und die Seminare für Personalräte und Betriebsvertretungen durchgängig nachgefragt. Ebenso wurden konti-

nuerlich 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.

Şimdiye dek 330 ayrı konu işlenmiştir. Son 20 sene içerisinde özellikle bilgisayar kursları, el becerisi ve teknik konuları kapsayan kurslar ve işçi temsilcileri ve iş yeri temsilcilerine yönelik seminerler ilgi odağı olmuştur. Bunların yanısıra ticaret, dil öğrenimi, sunum ve iletişim ve mesleki yönlendirme konularını kapsayan kurslar devamlılıkla sunulmuştur.

Die EDV-Themen mit 442 Kursen und insgesamt 4.474 Teilnehmer/innen nehmen den größten Anteil der Kurse insgesamt ein. Das ist dadurch zu erklären, dass seit den 1990er-



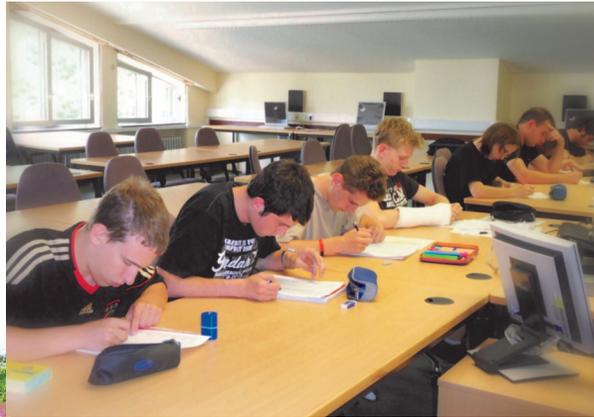
Jahren in vielen Bereichen der Streitkräfte verstärkt Computer und Software eingeführt wurden. Auch das Internet hielt in einigen Bereichen Einzug in den Arbeitsalltag der Zivilbeschäftigten. Die Themenpalette der EDV reicht von den Grundlagen der EDV über die verschiedenen Office-, SAP- und Grafik-Anwendungen bis hin zu PC-Sicherheit und Internet.

Im Bereich Handwerk und Technik konnten bis 2012 insgesamt 251 Kurse umgesetzt werden. Größtenteils handelte es sich dabei in den letzten Jahren um die Berufskraftfahrer-Qualifizierung (48 Kurse). Weitere Themen im handwerklichen

Bereich waren u. a. Motorsägenschein, Gabelstaplerführerschein, Ladungssicherung, Baumaschinenführer, Hydraulik, Kettenbagger- und Radladerunterweisung, Mobilkran und

Züandanlagen.

Als weiterer Schwerpunkt hat sich über die Jahre der Sprachbereich herausgebildet. Insgesamt wurden bis 2012 163 Kurse mit 1.482 Teilnehmer/innen realisiert. Der größte Teil waren Englischkurse (142). In weiteren Kursen wurde Französisch, Spanisch, Deutsch, Italienisch und Türkisch vermittelt.



Ziele, Ergebnisse und Wirkungen

Der eher allgemeine Aspekt der Steigerung der Lern- und auch Arbeitsmotivation ist im Sinne des lebenslangen Lernens und der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von zentraler Bedeutung. Sehr häufig ging es darum, lerngewohnte Teilnehmer/innen für Weiterbildung zu motivieren und zu begeistern: Das Lernen wieder oder neu zu erlernen und die Notwendigkeit von kontinuierlicher Weiterbildung zu erkennen.

Расширение знаний, в процессе обучения

имеет центральное значение для мотивации сохранения дальнейшей деятельности. Нередко, участникам курсов, приходилось осознать необходимость дальнейшего образования.

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.

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 vorbereiteteten. 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, verfügten 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.

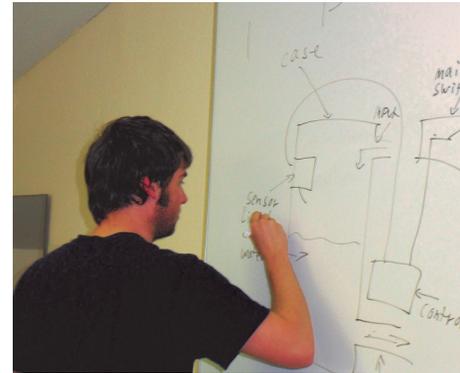
Die Angebote in unseren Projekten erzielen ihre Wirkung auf unterschiedlichen Ebenen: Auf individueller Ebene geht es um die Sicherung bzw. die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen: Durch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten dokumentieren Arbeitnehmer/innen ihre Motivation und 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 Aufgabengebiete 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.

Der individuelle Nutzen hat selbstverständlich bei einer solch großen Anzahl an Teilnehmern/innen auch einen positiven Effekt auf die Organisationsstrukturen der Streitkräfte, welcher hier nicht im Vordergrund stand aber trotzdem erwähnt werden soll.



Rückmeldungen von Teilnehmer/innen des Projektes

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)

Frage 2 Was konnte Ihrer Meinung nach für die Zivilbeschäftigten mit Hilfe der Kurse erreicht werden?

„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)

Frage 3: Was ist Ihr persönliches Highlight in einem Kurs gewesen?

„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)

„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)

Soru 3: Katıldığınız bir kurstaki kişisel kazanımınız hangisiydi?

‚ARBEIT & LEBEN eğitim ve vasıflandırma seminerlerini hazırlama ve sunma konusunda tek kelimeyle garantili ve güvenilir bir adrestir. Katılım ücretlerinin cüzzi olmasına rağmen kursları sunan eğitimler fazlasıyla kaliteli ve kabiliyetliydi. Katılımcıların istek ve gereksinimleri doğrultusunda hazırlanan seminer içeriği sayesinde iş yeri için gerekli ve yararlı bir eğitim sunulmuştur.‘ (V. Schönborn – Federal Almanya Cumhuriyeti'nin kara ordusu Baumholder mahalli ofis yöneticisi)