

Arbeitsbericht
der
Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen
für das Jahr 2010

Januar 2011

Impressum

Herausgeberin: Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Direktorin der Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen

Redaktion: PD Dr. Erhard Tietel
Hedi Hubrich

Vertrieb: Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen
Am Fallturm 1
28359 Bremen
Tel.: 0421/218-2575 (-2903)
Email: info@aap.uni-bremen.de

Druck: Zentraldruckerei der
Universität Bremen

Bremen 2011

Inhaltsverzeichnis

Seite

| | | |
|---------------------|--|----|
| Kapitel I: | Einleitung | 9 |
| Kapitel II: | Die Akademie-Kurse | |
| 2.1 | Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ („Akademie-Kurs“) | 11 |
| 2.2 | Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung – Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ | 15 |
| 2.3 | Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertreter/innen | 18 |
| Kapitel III: | Arbeitskreise, Beratung, Weiterbildung ... | |
| 3.1 | ... für Interessenvertretungen | 23 |
| 3.1.1 | Arbeitsrecht aktuell – Arbeitskreis zu aktuellen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts | 23 |
| 3.1.2 | Arbeits- und Sozialrecht kompakt. Intensivstudienkreis zum Arbeits- und Sozialrecht | 25 |
| 3.1.3 | Betriebspolitische Arbeitsrechtsberatung | 26 |
| 3.1.4 | Supervision, Coaching und Teambildung für betriebliche Interessenvertreter/innen | 29 |
| 3.1.4.1 | Teambildung für Betriebs- und Personalrats- sowie für Mitarbeitervertretungs-Gremien | 29 |
| 3.1.4.2 | Coaching für Betriebs-, Personalrats- und MAV-Vorsitzende | 30 |
| 3.1.4.3 | Einzelsupervision für Betriebs- und Personalräte | 30 |
| 3.1.4.4 | Kollegialer Austausch für neugewählte Betriebsrats- und Personalratsmitglieder | 31 |
| 3.2 | ... im Bereich beruflicher Bildung | 33 |
| 3.2.1 | Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen (Bremen) und Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Bremerhaven) | 33 |
| 3.2.2 | „Ausbildung – Bleib dran“: Konfliktprävention und -intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen | 35 |
| 3.2.3 | Hafenlogistik – Bleib dran | 39 |
| 3.3 | ... im Bereich Schulentwicklung | |
| | Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes „Ausbildung – Bleib dran“ | 43 |

Kapitel IV: Forschung

| | | |
|------------|---|-----------|
| 4.1 | Laufende Forschungsprojekte | 45 |
| 4.1.1 | Verbundvorhaben lea. Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften (Workforce Literacy Development) – Teilprojekt: Prozessbegleitende Diagnostik am Übergang Schule-Beruf und in der Arbeitswelt | 45 |
| 4.1.2 | „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ im Forschungsverbund | 48 |
| 4.1.3 | Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Kurzarbeit am Beispiel der Qualifizierungsoffensive in der Hafenvirtschaft | 49 |
| 4.1.4 | „Evaluation des Projekts Integration durch Ausbildung (IdA)“ bei der WaBeQ GmbH gemeinnützig im Rahmen des Programms Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ) | 52 |
| 4.1.5 | Begleitevaluation eines gewaltpräventiven Projektes der Senatorin für Bildung und Wissenschaft im Rahmen des Programms „Stopp der Jugendgewalt“ | 53 |
| 4.2 | Abgeschlossenes Forschungsprojekt | 54 |
| | Kollektivistische Entwertungen in der Schule. Zur Verbreitung und zum Umgang mit Facetten rechtsextremer Deutungsmuster in Bremer und Bremerhavener Schulen | 54 |

Kapitel V: Kooperationen, Veranstaltungen, Vorträge, Publikationen

| | | |
|-----|--|----|
| 5.1 | Kooperationen | 57 |
| 5.2 | Lehrtätigkeit der Dozent/innen der Akademie in den grundständigen Studiengängen der Universität Bremen | 59 |
| 5.3 | Vertrauensdozenturen der Hans-Böckler-Stiftung | 60 |
| 5.4 | Promotion | 60 |
| 5.5 | Vorträge und Veranstaltungen an der Akademie bzw. von Akademie-Mitarbeiter/innen | 61 |
| 5.6 | Reihen der Akademie | 63 |
| 5.7 | Veröffentlichungen von Beschäftigten der Akademie | 64 |

Kapitel VI: Fazit und Perspektiven **67**

| | | |
|----------------|--|-----------|
| Anhang: | Leitbild der Akademie für Arbeit und Politik vom 25.10.2010 | 69 |
|----------------|--|-----------|

Kapitel I: Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt eine Darstellung der Arbeit der Akademie für Arbeit und Politik im abgelaufenen Jahr 2010. Die Akademie ist eine universitäre Einrichtung des arbeitsweltbezogenen Wissenschaftstransfers, der politischen und der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung. Sie ist Teil des Kooperationsbereichs Universität/Arbeitnehmerkammer. Die Akademie ist ein Angebot besonders für jene Erwachsene, die sich neben neuem Fachwissen zugleich auch Grundlagenwissen über Gesellschaft und Politik aneignen möchten. Kennzeichen der Akademie sind die Verknüpfung und das Ineinandergreifen von Weiterbildung/Lehre, Beratung und Forschung im arbeitspolitischen und arbeitsweltbezogenen Kontext. Ihre Weiterbildungsangebote sind langfristig, berufsbegleitend und arbeitnehmer/innenorientiert. Damit ist die Akademie für Arbeit und Politik ein Ort des lebenslangen Lernens und des Übergangs vom Beruf zur Universität.

Die Akademie fördert berufliche und gesellschaftliche Entwicklungen sowohl von Arbeitnehmern/innen als auch von Menschen, die derzeit keine Arbeit haben. Sie ermöglicht durch den Besuch der Akademie-Kurse den Zugang zur Hochschule. Weiterhin unterstützt sie mit ihren Weiterbildungs- und Beratungsangeboten das soziale und politische Engagement in Interessenvertretungen und anderen Ehrenämtern und berät in beruflichen, ausbildungsbezogenen und schulischen sozialen wie politischen Konfliktlagen.

Die Akademie ist zugleich eine Forschungseinrichtung. Ihre Forschungsprojekte sind praxisorientiert und greifen zentrale gesellschaftliche Fragestellungen in den Feldern Arbeit, Politik und der allgemeinen und beruflichen Bildung auf.

In der Akademie wird fächerübergreifend im Sinne des forschenden Lernens gemeinsam mit anderen in Gruppen und Projekten studiert. Dabei stehen die beruflichen und persönlichen Erfahrungen der Studierenden im Mittelpunkt. Ihre Arbeits- und Lebenserfahrungen werden – angeleitet durch die Lehrenden der Akademie – im Sinne des „biografischen Ansatzes“ dem eigenen Nachdenken auf systematische Weise zugänglich.

Dabei hat die Akademie für Arbeit und Politik schon seit längerem und verstärkt in den letzten Jahren einem gesellschaftlichen Bedeutungswandel sowohl von Arbeit wie auch von Politik, hierin den Anregungen und Empfehlungen des Evaluationsgutachtens folgend, Rechnung getragen. Gesellschaftliches und politisches Engagement sind heute nicht mehr so stark an die klassische Arbeitswelt und ihr traditionelles Interessenvertretungsmuster gebunden, sondern finden vermehrt in lebensweltlichen individualisierten und reflexiven Formen zivilgesellschaftlicher Partizipation statt. Daher hat sich das Themenspektrum der Akademie auch auf solche Formen und Inhalte der Interessenwahrnehmung erweitert. Gleichzeitig und damit zusammenhängend versucht die Akademie, einen Beitrag zu einer spezifischen, d. h. biografie- und subjektorientierten Bewältigung des gesellschaftlichen Wandels zu leisten. Dies schließt neben der genannten stärkeren Berücksichtigung neuerer Formen der Interessenvertretung auch die Einbeziehung der beruflichen Weiterbildung in Lehre und Forschung, Weiterbildung und Beratung ein, die sich inzwischen zu einem bedeutenden Tätigkeitsfeld der Akademie entwickelt hat. Ferner ist in diesem Kontext auch die in den letzten Jahren recht umfangreich gewordene Schulbegleitforschung zu nennen, die in den Schulen virulente gesellschaftliche Probleme aufgreift, analysiert und den dortigen Akteuren wissenschaftlich fundierte Beratung und Unterstützung zur Verfügung stellt.

Schließlich sei an dieser Stelle auf den erheblichen Ausbau der (überwiegend Drittmittel finanzierten) Forschungsaktivitäten der Akademie hingewiesen. Diese werden häufig von in Weiterbildungs- und Beratungsveranstaltungen aufgeworfenen Fragestellungen inspiriert und angeleitet und anschließend in deren Praxis rückvermittelt. Gleichzeitig ist die Drittmittelfor-

sung in Zeiten spürbarer Finanzrestriktionen (über)lebenswichtiges Standbein der Akademie geworden, das einen wesentlichen Beitrag zum Bestand der Einrichtung leistet.

Von diesem Grundverständnis ausgehend fächern sich die Aktivitäten der Akademie in drei wechselseitig miteinander verknüpfte Funktionsbereiche auf, die auch die Struktur des vorliegenden Arbeitsberichtes bestimmen.

In dem Bereich ‚Lehre‘ sind die Langfristkurse zusammengefasst, insbesondere der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ einschließlich seiner aktuellen Eigenevaluation sowie der Ein-Jahres-Kurs für Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen. Beide Kurse sind von uns im Berichtszeitraum entsprechend den Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Bremen modularisiert und mit Credit Points versehen worden, was sie stärker noch als bisher in die aktuellen Entwicklungen der Universität Bremen zum Lebenslangen Lernen und zur Öffnung der Hochschulen einpasst. Hierzu zählt aber auch die Lehrtätigkeit mehrerer Wissenschaftler/innen der Akademie in einschlägigen grundständigen Fachbereichen der Universität. Auch letztere entspricht im Übrigen einer Empfehlung des Evaluationsgutachtens und sichert den wechselseitigen Transfer zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und Lehre und Forschung in der Universität ab. Der Bereich ‚Weiterbildung/Beratung‘ gliedert sich thematisch in die Felder Interessenvertretung, berufliche Bildungs- und Beratungsprozesse und Schulentwicklung. Im Bereich ‚Forschung‘ werden die laufenden und die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Forschungsprojekte dargestellt, bei denen sich im Wesentlichen die thematische Zuordnung zu den Feldern Interessenvertretung, berufliche Bildungsprozesse und stufenübergreifende Schulentwicklung wiederfindet, auch dies Ausdruck der wechselseitigen Verknüpfung von Weiterbildung/Beratungs- und Forschungsaktivitäten, wie sie für die Akademie konstitutiv ist.

Zur Festigung und Verstetigung der hier angedeuteten und im vorliegenden Arbeitsbericht ausgeführten Entwicklungen der Akademie haben wir uns zu einer Qualitätstestierung entschlossen, die im Jahr 2011 durch den Zertifizierer ArtSet nach dessen Qualitätsentwicklungs- und Testierungsmodell LQW III begonnen und im Jahr 2012 abgeschlossen sein wird. Das Zertifizierungsverfahren „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“ von ArtSet schien für uns am besten geeignet, da es das einzige aus der Weiterbildung für die Weiterbildung entwickelte Qualitätsentwicklungsverfahren ist, bei dem die Lernenden und der Begriff „gelungenes Lernen“ im Mittelpunkt stehen. Als frei zugängliches Qualitätsmanagementsystem bietet LQW zudem praktische Arbeitshilfen für Weiterbildungsorganisationen, von denen auch das danach zertifizierte Zentrum für Weiterbildung der Universität Bremen (ZWB) profitiert hat. Ein erstes Produkt dieses kollektiven und kollegialen Entwicklungs- und Zertifizierungsprozesses ist das neue Leitbild der Akademie, das im Anhang dieses Berichtes dokumentiert ist.



Kapitel II: Die Akademie-Kurse

2.1 Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ („Akademie-Kurs“)

| | |
|----------------------|---|
| Ziel: | Sozialwissenschaftliche Grundbildung im Zwei-Jahres-Kurs zielt ab auf die Befähigung - zu einer selbst reflektierten und solidarischen Praxis im Arbeits- und Lebenszusammenhang, - zu einem selbstbewussten Engagement in politischen und gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen sowie - auf die Erlangung einer fachgebundenen Hochschulzugangsberechtigung |
| Laufzeit: | 2 Jahre, beginnend jeweils im Herbst eines jeden Jahres |
| Durchführung: | Hauptamtliche Dozent/innen der Akademie und Lehrbeauftragte |
| Finanzierung: | Eigenmittel, Teilnahmegebühren |
| Teilnehmende: | durchschnittlich 30 pro Kurs (je zwei Studiengruppen) |

Seit 1987 bietet die Akademie für Arbeit und Politik interessierten Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Gleichgestellten die Möglichkeit, in einem zweijährigen Kurs grundlegende sozialwissenschaftliche Kenntnisse und wissenschaftliche Arbeitstechniken zu erwerben. Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und bestimmte Leistungsnachweise erbracht werden, erhalten die Teilnehmenden nach Abschluss des Kurses eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung für insgesamt elf Studiengänge bzw. -fächer an der Universität und der Hochschule Bremen.

Die in diesem Angebot der Politischen Bildung gewonnenen Kompetenzen sind jedoch nicht ausschließlich als Vorbereitung auf ein Studium ohne Abitur nützlich. Der Kurs unterstützt vielmehr auch

- das Verständnis von gesellschaftlichen Zusammenhängen und eine bessere Orientierung in einer komplexer gewordenen Welt,
- die Übung politischen Denkens und Beurteilens gerade für jene Menschen, die sich in Betrieben, Schulen, Bürgerinitiativen, Gewerkschaften, Parteien, Kirchen usw. gesellschaftspolitisch engagieren (möchten),
- die Erschließung neuer Interessen, die Auseinandersetzung mit gesellschaftlich relevanten Fragen, das kritische Denken und den Spaß am Lernen mit- und voneinander,
- den Aufbau und die Erweiterung von Grundkenntnissen in Soziologie, Ökonomie, Geschichte, Politik und Kulturwissenschaft,
- die Erprobung von wissenschaftlichen Arbeitsmethoden wie Textverstehen, Argumentieren, Schreiben, Interviewverfahren usw. sowie
- die Zusammenarbeit mit Menschen aus ganz unterschiedlichen Bereichen.

Der Kurs gliedert sich in drei aufeinander bezogene Studienphasen: eine Einführungsphase von drei Monaten, eine Vermittlungsphase von neun Monaten und eine Projektphase von einem Jahr (siehe Übersicht).

Mit Hilfe einer systematischen Kontextualisierung biografischer Erfahrungen (sozialer, politischer, arbeitsbezogener und kultureller Art) einerseits und den jeweiligen zeitgeschichtlichen

Rahmenbedingungen andererseits erschließen sich die Teilnehmenden in der Einführungsphase neben historischem Bestandswissen vor allem sozialwissenschaftliche Zugänge zu den Modalitäten von Vergesellschaftung und soziokultureller Differenzierung in (post-) modernen Gesellschaften. Durch die interdisziplinäre Auseinandersetzung mit philosophischen und wissenschaftlichen Texten eignen sie sich außerdem unterschiedliche Geschichtsmodelle (Kant, Marx, Weber) an und setzen sich mit wichtigen sozialwissenschaftlichen Grundbegriffen (z. B. Arbeit, Individualisierung, soziale Identität, Milieu, Lebenslage) auseinander. Arbeitsbegleitend werden sie vertraut mit ersten Techniken wissenschaftlichen Arbeitens.

| Phasen | Lerninhalte | Lernmedien | Sozialformen |
|---------------------------------|--|--|--|
| Einführungsphase (3 Monate) | Arbeit an der Biographie und Zeitgeschichte - Lebenslauf - Lebensphasen - Generationen - Verortung in Geschichte und Gesellschaft Einführung in die Themenbereiche Wirtschaft, Politik, Kultur Themenfindung | Berichte der Teilnehmenden Filme sozialgeschichtliches Material usw. | Einzel- und Gruppenarbeit Diskussion Lehrgespräche Veranstaltungsbesuche usw. |
| Vermittlungsphase (9 Monate) | je ein Thema aus den Themenbereichen: Arbeit, Technik, Wirtschaft; Gesellschaft und Politik; Alltag und Kultur | Texte Protokolle Referate Lektüreberichte Thesenpapiere Schaubilder Filme usw. | Diskussion Lehrgespräche Veranstaltungsbesuche Einzel- und Gruppenarbeit usw. |
| Projektphase (12 Monate) | Selbst bestimmte Projektthemen | Text- und Quellenanalyse Interviews Expertengespräche Dokumentationen Berichte usw. | Einzel- und Gruppenarbeit Diskussion Lehrgespräche Veranstaltungsbesuche usw. |

Die Vermittlungsphase umfasst drei Teilbereiche: (a) Arbeit, Technik, Wirtschaft, (b) Gesellschaft und Politik sowie (c) Alltag und Kultur. Eingeführt wird hier in allgemeine Grundbegriffe der Sozialwissenschaften sowie in grundlegende Fragestellungen der Teilbereiche. Die Arbeit in den Teilbereichen orientiert sich dabei an der Idee des eigenverantwortlichen Lernens. Exemplarisches Lernen bedeutet in diesem Zusammenhang, beispielhaft gesellschaftliche Problemstellungen und Konfliktkonstellationen zu analysieren und den Bedingungs- und Verweisungszusammenhang von Gesellschaft, Politik, Ökonomie und Kultur an ausgewählten Aspekten aufzuzeigen. Innerhalb der Teilbereiche ergeben sich für die Teilnehmenden, ausgehend jeweils von einer relevanten sozialwissenschaftlichen Fragestellung, unterschiedliche theoretische Zugänge. Dabei erschließen sie sich sozialwissenschaftliche Grundbegriffe, lernen den Umgang mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und Positionen und erwerben durch die Kontextualisierung konkreter Fragestellungen mit größeren Theorien grundlegendes Zusammenhangswissen. Lernbegleitend eignen sie sich weitere Techniken wissenschaftlichen Arbeitens an.

In der Projektphase im zweiten Studienjahr führen die Studiengruppen angeleitet und eigenverantwortlich ein einjähriges Forschungsprojekt zu einer selbst gewählten relevanten sozialwissenschaftlichen Fragestellung durch. Die Besonderheit dieser Phase besteht im Prinzip des „Forschenden Lernens“. Die Teilnehmenden lernen konkrete Fragestellungen in größere

theoretische Zusammenhänge zu stellen, wenden erlernte Theorien also problemzentriert an und vertiefen damit ihre Theoriekompetenz. Grundbegriffe der Sozialwissenschaften werden erweitert und vertieft. Die Teilnehmenden erarbeiten sich exemplarisch den Forschungsstand zu ihrer Problemstellung und entwickeln ein Forschungsdesign. Von diesen Vorbereitungen ausgehend unternimmt die Studiengruppe eigene, der Fragestellung angemessene Forschungsaktivitäten. Durch den Forschungsprozess werden die Teilnehmenden zudem mit Methoden der empirischen Sozialforschung vertraut gemacht. Die Ergebnisse werden von der Akademie veröffentlicht. Im Jahr 2010 wurden folgende zwei Projekte des XXII. Zwei-Jahres-Kurses beendet:

- Freiwilliges Engagement: Mehr Demokratie oder nur ein großer Bluff?
- Prekäre Lebensverhältnisse und bürgerschaftliche Gegenstrategien¹.

Zugleich entwickelten die Teilnehmenden des XXIII. Kurses neue Projektthemen, die sie nun bis Mitte 2011 bearbeiten. Folgende Themen wurden gewählt (Arbeitstitel):

- Auf dem Weg zur Ellenbogengesellschaft: Gibt es einen grundlegenden Wandel von der Solidarität zum Individualismus?
- Welche gesellschaftlichen Werte brauchen wir für die Zukunft?

Der XXIV. Kurs nahm im Oktober 2010 seine Arbeit auf.

Die Bildungsaktivitäten werden ergänzt durch Forschungs- und Beratungsaktivitäten der Akademie zum bzw. im Kurs. So wurde der Kurs wiederholt – zuletzt 2010 – evaluiert (siehe das entsprechende Kapitel in diesem Arbeitsbericht). In der jüngsten Evaluation zeigte sich, dass die Kurskonzeption zentralen Ansprüchen moderner Weiterbildung gerecht wird. Über den biografischen Ansatz und die eigenverantwortliche Herangehensweise der Teilnehmenden vermittelt sich eine interkulturelle Kompetenz, die oberflächliche Differenzierungen z. B. entlang Geschlecht und ethnischer Abstammung zwar in ihrem Diskriminierungspotenzial erkennt, in der Wahrnehmung und Wertschätzung von Vielfalt jedoch spielend sprengt. Auch die Erschließung von Zusammenhängen als grundlegende Orientierungskompetenz sowie die Anschlussfähigkeit an weitere Lernprozesse (inklusive des Hochschulstudiums) werden gewährleistet. Obwohl die wesentlichen Züge des Konzeptes seit über 20 Jahren Bestand haben, werden die erst später formulierten zentralen Kriterien für eine adäquate Einbettung von Lernformaten in lebenslange Lernprozesse in fast schon idealer Weise erfüllt.

Die Beratung der Teilnehmenden bezieht sich wesentlich auf die Weiterführung von formalen und informellen Lernprozessen im Anschluss an den Kurs. Zwar spielen hier auch Formen des politischen und bürgerschaftlichen Engagements wie auch Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung eine Rolle, im Zentrum steht jedoch die Beratung von Teilnehmenden, die nach dem Erwerb der fachgebundenen Hochschulzugangsberechtigung ein Studium aufnehmen möchten. Neben der fachlichen Unterstützung sind dabei insbesondere auch die sozialen Lebenslagen relevant.

Literatur

Projektberichte der Akademie-Kurse

Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen: Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ (zuletzt überarbeitet 2010), (siehe: www.aap.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=233003)

¹ Siehe Projektberichte aus den Akademie-Kursen, Nr. 23/2010.

Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (1999): „Zu wissen, was man mit Wissen macht, das ist Bildung“, Ein Zwei-Jahres-Kurs zur sozialwissenschaftlichen Grundbildung, in: kursiv, Journal für politische Bildung, Heft 3

Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (1999): „Früher habe ich immer nur gelernt – im Akademie-Kurs beginne ich zu begreifen“. Teilnahmemotive für eine langfristige politische Arbeitnehmerbildung. In: Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur 17, hrsg. v. Forschungsinstitut für Arbeiterbildung, Recklinghausen

Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (1998): Langfristige politische Weiterbildung im Akademie-Kurs – Lernen für den Alltag, den Betrieb und die gesellschaftspolitische Praxis. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Untersuchung des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ der Akademie für Arbeit und Politik, Bremen

Meng, F./Eberwein, W. (2010): Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung. Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“. Bremer Beiträge zur Politischen Bildung der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 1/2010

Meyer, W./Eberwein, W. (2001): Aktuelle Diskussionen und empirische Befunde zur politischen Weiterbildung für Arbeitnehmer – Bericht zum Projekt „Teilnehmer/innenbefragung der Akademie-Kurse VIII – XI“, in: Arbeitsmaterialien der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 8

2.2 Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung – Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Fortschreibung der Vorläuferuntersuchungen im Hinblick auf Kontinuitäten und Veränderungen im Kurs Ermittlung der Bedeutung des Kurses für - die Gestaltung Lebenslangen Lernens - die Übergangsmöglichkeit vom Beruf in die Hochschule - die Aneignung und Vermittlung interkultureller Kompetenz |
| Laufzeit: | 2009 – 2010 |
| Durchführung: | Dr. Frank Meng, Prof. Dr. Wilhelm Eberwein |
| Finanzierung: | Eigenmittel |

Fragestellungen

Die Untersuchung versteht sich zum einen als eine Fortschreibung der Vorläuferuntersuchungen, so dass in der Auswertung Fragen nach

- der Teilnehmer/innengewinnung,
- den Ausgangsmotivationen zum Kursbesuch,
- den Erfahrungen in und mit dem Kurs,
- den Wirkungen des Kurses,
- der Qualität der Vorbereitung auf ein Hochschulstudium,
- möglichen Verbesserungen aus der Sicht der Befragten

verfolgt werden. Hier interessiert insbesondere, welche Kontinuitäten vorzufinden sind und welche Veränderungen sich gegenüber den früheren Kursdurchgängen ergeben haben.

Zum anderen verfolgt die Untersuchung zusätzlich die folgenden, zwar nicht neuen, im Kontext der bisherigen Evaluationen jedoch noch nicht thematisierten Fragestellungen, die im Zentrum aktueller Debatten nicht nur der Weiterbildung stehen:

- Inwieweit entspricht der Akademie-Kurs den Erwartungen und Ansprüchen Lebenslangen Lernens, wie sie in den einschlägigen pädagogischen und (bildungs)politischen Diskussionen und Verlautbarungen erhoben werden?
- Welchen Stellenwert und welche Funktionen hat der Akademie-Kurs für eine Verbesserung der Übergangsmöglichkeiten vom Beruf in die Hochschule ohne die klassische Hochschulzugangsberechtigung, wie sie sowohl von Seiten der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Politik gefordert werden? Welche möglichen Auswirkungen haben hier die durch den Bologna-Prozess angestoßenen Strukturveränderungen an den Hochschulen in Richtung gestufter Bachelor- und Masterstudiengänge?
- Schließlich: Angesichts zunehmender ethnischer Pluralisierung auch in Bremen und entsprechender Folgen für die Gewinnung von Teilnehmenden stellt sich für den Akademie-Kurs verstärkt die Frage nach der Aneignung und Vermittlung von interkultureller Kompetenz.

Untersuchungsmethoden

Die Evaluation basiert zum einen auf einer schriftlichen Befragung der Teilnehmenden der Akademie-Kurse XII bis XX, zum anderen auf zwei themenzentrierten Gruppendiskussionen. Gegenstand der ersten Gruppendiskussion mit Personen, die im Anschluss an den Kurs ein

Hochschulstudium aufgenommen haben, war der Übergang Arbeitswelt – Hochschule. Die zweite Gruppendiskussion wurde mit ehemaligen Kursbesucher/innen durchgeführt, die eine transnationale Migrationserfahrung aufweisen. In ihrem Mittelpunkt standen Fragen interkultureller Kompetenz im Kontext des Kurses.

Bei der schriftlichen Befragung wurde auf einen Fragebogen zurückgegriffen, den die Akademie für Arbeit und Politik bereits in zwei vorangegangenen Untersuchungen zum Kurs einsetzte. An zwei Stellen des Fragebogens wurden kleinere Ergänzungen vorgenommen. Diese trugen zum einen den Strukturveränderungen im Hochschulbereich („Bologna-Prozess“) Rechnung. Zum anderen wurde bei den Strukturdaten der Teilnehmenden neben der Nationalität in der aktuellen Erhebung auch eine transnationale Migrationserfahrung bzw. ein Migrationshintergrund im Elternhaus erfragt.

Insgesamt wurden 194 ehemalige Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer befragt, von denen 119 ausgefüllte Fragebögen eingingen.

Ergebnisse

Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ erweist sich insgesamt auch nach fast 25 Jahren als ein erfolgreiches Angebot, das den aktuellen Ansprüchen an die Politische Bildung angemessen Rechnung trägt. Obwohl die Kurskonzeption bis heute im Wesentlichen unverändert besteht, ist sie anschlussfähig an die erst in jüngerer Zeit von der Bildungsforschung in den Vordergrund gerückten Erfordernisse. An dieser Stelle soll besonders auf drei grundlegende (und neuere) Ansprüche an die Politische Bildung eingegangen werden, die im Rahmen der Evaluation näher beleuchtet wurden.

Zu nennen ist hier zunächst der wissenschaftliche Diskurs zum lebenslangen Lernen, der im Zuge des Übergangs zur Wissensgesellschaft sowie der Erosion zentraler sinnstiftender Sozialaggregate und Wertordnungen an Bedeutung gewonnen hat. Mit dem Zwei-Jahres-Kurs erschließen sich die Teilnehmenden offensichtlich die notwendigen sozialen und fachlichen Kompetenzen und Zugänge, um eigenverantwortlich ihre konkreten Erfahrungen durch fortlaufende Lernprozesse in größere soziale Zusammenhänge stellen zu können. Damit sichern sie ihre Orientierungs- und Handlungsfähigkeit in einer komplexer gewordenen enttraditionalisierten Welt. Konzeptionell zielführend sind hier der biografische Ansatz wie auch das interdisziplinär angelegte exemplarische und projektförmige forschende Lernen in den Studiengruppen. Als prinzipiell offenes Bildungsangebot kann der Kurs zudem ein wesentlicher integraler Baustein in einer umfangreichen Bildungsbioografie mit ihren formalen, nicht-formalen und informellen (lebenslangen) Lernprozessen sein. Wesentlich sind dabei der starke Bezug auf die Erfahrungen der Teilnehmenden, deren Heterogenität, die Orientierung auf die soziale wie politische Partizipation und die Möglichkeit der Aufnahme eines Hochschulstudiums im Anschluss an den Kurs.

In Folge der Enttraditionalisierung und der Herausbildung einer multiethnischen Einwanderungsgesellschaft sieht sich die Politische Bildung seit den 1990er Jahren zudem verstärkt dem Anspruch gegenüber, interkulturelle Kompetenz abzubilden und zu vermitteln. Mit seinem biografischen Ansatz in äußerst heterogenen sozio-kulturellen Studiengruppen, so zeigt insbesondere die Gruppendiskussion mit Migrant/innen in beeindruckender Weise, erschließt sich für die Teilnehmenden systematisch eine soziokulturelle Vielfalt, in der sie selbstgesteuert und angemessen agieren und sich behaupten müssen. Kulturelle Überschneidungssituationen, die vormals vermieden wurden, erfahren die Kursteilnehmenden, trotz mancher damit verbundenen Konflikte, als grundlegende Bereicherung. Ethnische Differenzierungen inklusive gesellschaftlich virulenter Diskriminierungserfahrungen fließen in die Bestimmung von Pluralität mit ein, erweisen sich für die Teilnehmenden jedoch nur als *ein* – inhaltlich noch dazu recht variabler – Baustein in der Bestimmung komplexerer Persönlichkeiten. Konzeptionell angelegt entfaltet sich für die Teilnehmenden ein umfassender Begriff von kultureller Vielfalt, der gegen die Ethnisierung sozialer Probleme immunisiert und zur Wertschätzung des Pluralismus beiträgt.

Ein weiterer für den Zwei-Jahres-Kurs äußerst relevanter Aspekt, der in der Bildungsforschung und -politik seit einiger Zeit lebhaft diskutiert wird, ist die in Deutschland noch wenig kultivierte Öffnung der Hochschulen für Nichtabiturient/innen. Wenngleich der Zwei-Jahres-Kurs als ein Angebot von einer Einrichtung der Universität im Feld der politischen Bildung angesiedelt ist, hat der Erwerb der fachgebundenen Hochschulreife einen wichtigen Stellenwert für einen Großteil der Kursteilnehmenden gewonnen. Auch für die Bremer Bildungspolitik gewinnt die Vorbereitung der Kursteilnehmenden auf ein Hochschulstudium an Bedeutung. Die Evaluation verdeutlicht, dass ein beachtlicher Teil der Teilnehmenden nach Abschluss des Kurses an die Universität oder Hochschule Bremen wechselt und den dortigen Herausforderungen gewachsen ist. Neben den Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens und dem Aufbau von relevanten Wissensbeständen kommt den Teilnehmenden auf den Hochschulen insbesondere die gestärkte Fähigkeit der Einordnung konkreter Themen in größere gesellschaftliche Zusammenhänge, also die im Kurs angeeignete Zusammenhangskompetenz, zugute.

Transfer

Die Ergebnisse der Evaluation wurden veröffentlicht und gezielt Expertinnen und Experten der Politischen Bildung in Deutschland zugänglich gemacht. Für 2011 ist eine größere Veranstaltung zur Weiterentwicklung des politischen Bildungsangebots im Kontext des Diskurses der Erwachsenenbildung geplant. Intern erfolgte der Transfer der Evaluationsergebnisse in das Kollegium der aap über einen Vortrag mit anschließender Diskussion sowie in die laufenden Akademiekurse. Trotz der insgesamt überaus positiven Ergebnisse zeigten sich Optimierungsmöglichkeiten etwa in der frühzeitigen Beratung von Anwärter/innen für ein Hochschulstudium. Schließlich flossen die Ergebnisse ebenfalls ein in den Zertifizierungsprozess der Akademie und ihre Bildungsangebote nach LQW.

Literatur

Meng, F./Eberwein, W. (2010): Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung – Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“, Bremer Beiträge zur Politischen Bildung, Bremen

Auch im Internet verfügbar unter: http://www.aap.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=233005

2.3

Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertreter/innen

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Entwicklung eines langfristigen, kommunikativen Qualifizierungsprozesses zur Professionalisierung des Handelns von Betriebs-/Personalräten und Mitarbeitervertretungen. Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen auf den Gebieten: Teambildung, Kommunikation und Konflikt; Betriebspolitik und Arbeitsrecht; Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz; Öffentlichkeitsarbeit. Bereitstellen von Reflexionsräumen für die betrieblichen Erfahrungen der Teilnehmenden sowie alle mit der Interessenvertretung zusammenhängenden Fragen. Initiierung und Stabilisierung eines sich selbst tragenden Netzwerks von Interessenvertretungsaktivitäten in Kooperation mit den jeweiligen Gewerkschaften. |
| Laufzeit: | Jeweils September bis Juni (10 Monate) |
| Durchführung: | Jochen Dressel und PD Dr. Erhard Tietel sowie externe Dozenten zu einzelnen Themenschwerpunkten |
| Finanzierung: | Eigenmittel aap / § 37/6 BetrVG, 39.5; BremPersVG, § 19/3 MVG |
| Teilnehmende: | Betriebs- und Personalräte sowie Mitglieder von Mitarbeitervertretungen aus verschiedensten Betrieben der Privatwirtschaft und Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitsbereichs sowie des Öffentlichen Dienstes. Im September 2010 startete der 10. Ein-Jahres-Kurs |

Unter dem Titel „Den betrieblichen Wandel kommunikativ gestalten. Interessenvertretung mit Herz und Verstand“ führen wir zusammen mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) Bremen seit dem Jahr 2000 einen Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertreter/innen durch. Die Teilnehmer/innen des gegenwärtigen zehnten Kurses (2010/2011) repräsentieren ein ausgewogenes und für den Kursverlauf vielversprechendes Spektrum von Betrieben und Einrichtungen: So sind Interessenvertreter/innen aus industriellen Groß- (Airbus, Daimler, Nordmilch) und Mittelbetrieben (Faun) ebenso vertreten wie solche aus Dienstleistungsbetrieben und Einrichtungen (BSAG, Deutsche Bahn, Öffentlicher Dienst, Schulen, Theater, WISOAK). Der Sozial- und Gesundheitsbereich findet sich repräsentiert durch Werkstatt Bremen, Arbeiterwohlfahrt und den Integrationsfachdienst. Abgerundet wird das Teilnehmer/innen-Spektrum durch die Mitarbeitervertreterin einer Gemeinde der Bremischen Evangelischen Kirche. Ist dieses weite Spektrum aus verschiedenen gesetzlichen Vertretungsbereichen einerseits eine Herausforderung für den Kurs, wird gerade dies von den Teilnehmer/innen begrüßt, gibt es ihnen doch die Möglichkeit, mal „über den Tellerrand“ des eigenen Betriebs bzw. der eigenen Branche hinauszuschauen und festzustellen, dass viele Themen – gegenwärtig z.B. die Zunahme psychischer Belastungen und damit der betriebliche Gesundheitsschutz – alle Interessenvertretungen betreffen und man hier nicht nur von den Dozent/innen, sondern vor allem auch voneinander lernen kann.

Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen benötigen heute nicht nur rechtliche, ökonomische und politische Kompetenzen, sondern zunehmend auch die Fähigkeit, vielfältige Beziehungen einzugehen und diese entlang der eigenen Zielsetzungen zu gestalten: Beziehungen zu einzelnen Kolleginnen und Kollegen, zu unterschiedlichen Gruppen im Betrieb, zu Geschäftsleitung und Personalabteilung, zur Gewerkschaft, zu Kollegen aus übergreifenden Vertretungsgremien, wie dem GBR/GPR, KBR etc. Dies setzt kommunikative und reflexiv-strategische Fähigkeiten voraus, so die Fähigkeit, die eigene Person und die eigene Rolle einzuschätzen, die eigenen Erfahrungen im Betrieb und auch im Gremium zu verstehen und die wechselnden Situationen, in denen man sich befindet, zu analysieren, zu besprechen und nicht zuletzt: zu gestalten. Der Ein-Jahres-Kurs bietet Gelegenheit für solche reflexiven Lernprozesse. Und zwar nicht nur, weil er gemeinsam von einem Arbeitsrechtler und einem Psy-

chologen geleitet wird und darüber wissenschaftlich begründete Kenntnisse und diagnostische Fähigkeiten vermittelt werden, sondern auch, weil sich im Laufe des Jahres die Kolleg/innen des Kurses gegenseitig kollegial stützen und beraten und darüber die im Kurs erlernten Wissensbestände und Kompetenzen reflexiv in Anwendung bringen.

Der Ein-Jahres-Kurs bietet Betriebs- und Personalratsmitgliedern sowie Mitarbeitervertreter/innen die Möglichkeit:

- wissenschaftlich begründete Kenntnisse verschiedener Fächer auf einem aktuellen Stand zu erwerben (Arbeitsrecht, Psychologie und Kommunikationswissenschaften, Gesundheitswissenschaften etc.);
- betriebliche, aber auch gesellschaftliche Zusammenhänge und Bedingungen der Interessenvertretung zu analysieren und auf ihre Veränderbarkeit zu überprüfen;
- Erfahrungen mit der Interessenvertretungstätigkeit gemeinsam auszutauschen und voneinander zu lernen;
- zu lernen, sich in die verschiedenen Perspektiven hineinzusetzen und darüber die eigenen Ziele zu schärfen und Optionen auszuloten – und nicht zuletzt
- das eigene Selbstverständnis, Verhalten und Handeln als Arbeitnehmervertreter/in zu betrachten, zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Im ständigen Rückbezug auf die jeweilige betriebliche Praxis der Kursteilnehmer/innen wird der Ein-Jahres-Kurs durch folgende fünf Themenschwerpunkte geprägt und im zeitlichen Ablauf strukturiert:

Themenfeld 1: Teambildung, Kommunikation und Konflikt

- Vom Gremium zum Team
- Teamentwicklung, Arbeitsteilung und Zusammenarbeit im Gremium
- Die Rolle des/der Vorsitzenden
- Verhandlungsführung
- Konfliktmanagement und Mediation
- Projektarbeit in Betriebsrat, Personalrat und der Mitarbeitervertretung

Themenfeld 2: Betriebspolitik und Recht

- Vom Suchen und Finden: sich im Arbeitsrecht zurechtfinden
- Strukturprinzipien und Orientierungshilfen im Arbeitsrecht
- Instrumenteller Umgang mit Arbeitsrecht: Verfahrenswege und Durchsetzungsstrategien
- Vom Schlichten und Richten: Einigungsstellen und Schlichtungsverfahren sowie das Arbeitsgerichtsverfahren
- Gestaltungsaufgaben der Interessenvertretung und Betriebspolitik: Der Weg zur Betriebs- und Dienstvereinbarung

Themenfeld 3: Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Psychische Belastungen in der Arbeitswelt
- Ziele und Optionen der Arbeitsgestaltung und des Gesundheitsschutzes
- Normen, Regelwerke und Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Die Durchführung einer ‚Gefährdungsanalyse‘
- Beteiligungs- und ergebnisorientierte Konzepte einer gesundheitsorientierten Arbeitsgestaltung
- Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Themenfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretung

- Klassische Medien der Öffentlichkeitsarbeit
- Die Betriebsversammlung: lebendig und beteiligungsorientiert
- Erhöhung der Präsenz ‚vor Ort‘: dezentrale Aktivitäten in Betriebsteilen, Abteilungen, Teams
- Elektronische Medien: e-mail, Intranet und Internet
- Die Mitarbeiterbefragung als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit

Themenfeld 5: Betriebspolitik II

Der fünfte Block des Kurses wird durch die Themenvorschläge der Teilnehmer/innen strukturiert, wie sie im Eingangsworkshop des Kurses gemeinsam erarbeitet werden. In den letzten beiden Kursen gab es ein großes Interesse an Fragen der Selbst- und Fremdwahrnehmung, der Rollenklärung und des Umgangs mit Autoritäten. Dieses Interesse wurde von uns aufgegriffen, und wir haben hierfür eine erfahrene Supervisorin und Theaterpädagogin engagiert.

Der Ein-Jahres-Kurs beginnt mit einem dreitägigen **Eingangsworkshop**. Unter der Fragestellung: „Wo drückt mich mein Betriebsratsschuh, wo passt er ganz gut und wo ist er mir (noch) zu groß?“ werden die Themen greifbar, die die Kursteilnehmer/innen an der Schnittstelle ihrer Person und Rolle sowie den an sie gestellten Anforderungen aktuell beschäftigen. Diese Themen zeigen die gemeinsame Arbeit der Kursteilnehmer/innen in den anschließenden Themenfeldern. Ferner gibt der Eingangsworkshop genügend Zeit und Raum zur Klärung der eigenen Interessen und Erwartungen an den Ein-Jahres-Kurs. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Verständigung über Themenschwerpunkte, die aus Sicht der Teilnehmenden den weiteren Kursverlauf mitbestimmen sollen. Dem entspricht die Intention des Kurses, an den betrieblichen Kontexten und den Erfahrungen aller am Kurs Teilnehmenden anzuknüpfen und den Kursverlauf, soweit wie möglich, an den Besonderheiten, aber auch an den Gemeinsamkeiten der jeweiligen Praxiszusammenhänge zu orientieren.

Die Themenfelder des Kurses werden jeweils in fünf Abendveranstaltungen an einem Mittwoch von 18.00 Uhr bis 21.00 Uhr erörtert und diskutiert sowie jeweils mit einem Workshop an einem Freitag und Sonnabend abgeschlossen.

Die betrieblichen Projekte

Die Teilnehmer/innen entwickeln gleich zu Beginn des Kurses möglichst in Verbindung mit ihrem eigenen Interessenvertretungsgremium eine überschaubare und innerhalb des Kurszeitraumes umsetzbare Projektidee. Durch die Planung, Durchführung und von den Kursteilnehmern begleitete Reflexion und Auswertung von betrieblichen Projekten bleibt der Kurs in Kontakt mit den betrieblichen Gegebenheiten. Zugleich können die komplexen Inhalte der fünf Themenfelder anschaulich auf konkrete Anwendungszusammenhänge bezogen werden.

Die betrieblichen Projekte des 10. Ein-Jahres-Kurses betreffen u.a.:

- Gestaltung eines Intra- und Internet-Auftritts der Interessenvertretung
- Intensivierung des Austausches zwischen Betriebsrat und Vertrauenskörper
- Alternativen zur Altersteilzeitregelung
- Teamentwicklung mit dem eigenen Gremium
- Die Beteiligung des Betriebsrats an der Personalentwicklung
- Entwicklung und Durchführung einer ‚peppigeren‘ und kommunikativeren Betriebs- bzw. Personalversammlung
- Entwicklung von dezentralen Kommunikationsformen, d.h. als Interessenvertretung regelmäßig ‚vor Ort‘ präsent und ansprechbar zu sein
- Vorbereitung auf die Übernahme des Vorsitzes im Betriebsrat

Am Beispiel der Erarbeitung eines eigenen betrieblichen Projektes erlernen die Teilnehmer/innen zugleich Grundzüge des prozessorientierten Denkens und des Projektmanagements. Die Projektideen werden gemeinsam diskutiert, mit den Erfahrungen anderer angereichert und dadurch differenziert und präzisiert. Zur Unterstützung und Realisierung der jeweiligen Projekte werden, auf das Kursjahr verteilt, einzelne Projektstage durchgeführt, in denen der Projektstand berichtet wird, Schwierigkeiten besprochen, Unterstützung erbeten und Ressourcen erschlossen. Diese Art der projektbezogenen Einbeziehung der Interessenvertretungspraxis in den Kurs hat die Kooperation der Teilnehmenden untereinander stark gefördert und dem Kurs insgesamt eine ausgesprochen stabile Struktur verliehen. Gestützt wird dies durch den Einbezug von gelegentlichen Supervisionssitzungen, die den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, über ein belastendes Ereignis aus ihrer Interessenvertretungsarbeit in einer vertrauten Runde ausführlich zu sprechen.

Der Ein-Jahres-Kurs wird zum Schluss zusammen mit den Teilnehmenden bilanziert. Ferner führt die Akademie eine umfassende Evaluation des Ein-Jahres-Kurses mittels regelmäßiger Feed-back-Runden, schriftlicher Befragung sowie einer Gruppendiskussion mit allen Teilnehmenden durch.

Literatur

Eberwein, W. (unter Mitarbeit von Dierk Schönfelder) (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder im Urteil der Teilnehmenden. In: Mitteilungsblatt 31/32 der Akademie für Arbeit und Politik, S. 50 - 58

Sander, N. (2010): Anregen, ausprobieren, austauschen. Ein-Jahres-Kurs für Betriebsräte – aap startet zehnten Durchgang. In: BAM, Bremer Arbeitnehmer Magazin, Nr. 4. Mai, S. 11

Tietel, E./Dressel, J. (2006): Mit Herz & Verstand. Qualifizierung von Betriebsratsmitgliedern an der aap. In: Der Betriebsrat (dbr), Heft 6, S. 28 - 29

Tietel, E./Dressel, J. (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertretungen. In: Arbeit und Politik, Mitteilungsblatt der Akademie für Arbeit und Politik, 18. Jg., Nr. 31/32, S. 36 - 38

Kapitel III: Arbeitskreise, Beratung, Weiterbildung ...

3.1 ... für Interessenvertretungen

3.1.1 Arbeitsrecht aktuell – Arbeitskreis zu aktuellen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts

| | |
|----------------------|---|
| Ziel: | Vermittlung von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Handlungsperspektiven auf dem Gebiete des Arbeits- und Sozialrechts fortlaufend |
| Laufzeit: | |
| Durchführung: | Jochen Dressel zusammen mit Hochschullehrer/innen, Referent/innen der Arbeitnehmerkammer, Richter/innen der Arbeitsgerichtsbarkeit, Rechtssekretär/innen und Fachanwälten des Arbeitsrechts in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen |
| Finanzierung: | Eigenmittel der aap |
| Teilnehmende: | wechselnd, pro Abendveranstaltung ca. 15 Teilnehmer/innen |

Seit 1986 ist der Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ fester Bestandteil des Veranstaltungsprogramms der Akademie für Arbeit und Politik. Er wendet sich an interessierte Arbeitnehmer/innen und Interessenvertreter/innen aus Betrieben der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes sowie an Mitarbeitervertretungen. Alle 14 Tage, jeweils dienstags von 18 - 20 Uhr, lernen und diskutieren in der Akademie Teilnehmer/innen aus verschiedenen Betrieben und Branchen, um neue Informationen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts aufzunehmen und sich Lösungsmöglichkeiten für Konflikte in der betrieblichen Praxis zu erarbeiten.

In jedem Sommerhalbjahr finden 6, in jedem Winterhalbjahr 12 Abendveranstaltungen statt. Im Berichtszeitraum 2010 wurden 13 Abendveranstaltungen durchgeführt, die jeweils von durchschnittlich 15 Teilnehmer/innen besucht wurden, zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern, davon ca. zwei Drittel Mitglieder aus den jeweiligen Interessenvertretungen.

In dem Kurs „Arbeitsrecht aktuell“ werden anhand von typischen arbeitsrechtlichen Konflikten die Handlungsspielräume und praktischen Handlungschancen aufgezeigt, die Arbeitnehmer/innen sowie deren Interessenvertretungen angesichts der sich rasch verändernden Arbeits- und Sozialrechtentwicklung haben. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte, neue Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts sowie praktische Handlungs- und Gestaltungsbeispiele aus der betrieblichen Praxis.

Die Veranstaltungsreihe ist ein offenes Bildungsangebot, das sich an alle an Arbeits- und Sozialrecht Interessierten wendet. Die Abendveranstaltungen können je „nach Zeit, Lust und Laune“ besucht werden, da jeweils ein in sich abgeschlossenes Thema behandelt wird. Nicht ein allgemeines Thema, sondern die Anwendung arbeitsrechtlicher Informationen auf einen betrieblichen Konfliktfall und einen konkreten Handlungskontext bestimmt methodisch die Arbeit. Themen waren z.B.:

- Tat- und Verdachtskündigung
- Arbeitnehmerüberlassung in der Kritik
- Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG
- Neues von Emmely und Elena
- Veränderung der Arbeitsbedingungen: Versetzung, Abordnung, Umsetzung.

Durch die eher offene, anlass- und aktualitätsbezogene Arbeitsweise ist es gelungen, Teilnehmer/innen an den Arbeitsprozess über einen langen Zeitraum auch dann zu binden, wenn sie gelegentlich den einen oder den anderen Veranstaltungstermin nicht wahrnehmen konnten, sowie immer wieder neue Teilnehmerkreise zu erschließen.

Referent/innen aus der Universität sowie Rechtspraktiker (Richter/innen, Fachanwälte für Arbeitsrecht), Referent/innen der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie freiberuflich tätige Berater nehmen zu bestimmten arbeits- und sozialrechtlichen Themen Stellung und bereichern durch ihre Arbeitsperspektiven und Handlungsansätze die Suche nach betriebspraktischen Lösungen für betriebliche Konfliktlagen. Da insbesondere arbeitsrechts- und sozialpolitische Fragestellungen einen wirtschaftspolitischen Hintergrund haben, wird diese Dimension im Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ durch Prof. Dr. Gerhard Leithäuser von der Universität Bremen angesprochen.

Aufgrund der Kontinuität ist der Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ zu einem „Arbeitsrechtslabor“ und zu einem Netzwerk geworden, dessen Resultate über den Charakter einer Informations- und Weiterbildungsveranstaltung hinausreichen. So ist der Arbeitskreis selbst Netzwerkbestandteil des Ein-Jahres-Kurses für Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertreter/innen. Er ergänzt dessen Modul „Betriebspolitik und Recht“. Ferner stellt der Arbeitskreis gewissermaßen eine „Drehtür“ zu den sonstigen Veranstaltungsangeboten der Akademie dar. Er weckt Interesse insbesondere für die Ein- und Zwei-Jahres-Kurse der Akademie und leistet insoweit Rekrutierungsarbeit. Ferner bietet er den Absolvent/innen des Ein-Jahres-Kurses eine Möglichkeit, auch über das Kursende hinaus sich auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts betriebspolitisch auf dem Laufenden zu halten und mit der Akademie auch weiterhin in Kontakt zu bleiben. Darüber hinaus werden Arbeitsergebnisse aus dem Arbeitskreis in gewerkschaftliche Bildungszusammenhänge transferiert und in Betriebs- und Personalräteschulungen von Arbeit und Leben Bremen und Bremerhaven referiert.

Neben dem zuvor skizzierten methodischen Prinzip der praxis- und teilnehmer/innen-orientierten Arbeitsweise sind es nicht zuletzt diese vielfältigen Verknüpfungen und Strukturgeber, die den Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ seit 1986 zu einem stabilen Veranstaltungstypus der Akademie haben werden lassen.

3.1.2 **Arbeits- und Sozialrecht kompakt – Intensivstudienkreis zum Arbeits- und Sozialrecht**

| | |
|--------------------------|---|
| Ziel: | Anwendungsorientierte Vermittlung vertiefter arbeitsrechtlicher Kenntnisse in aufeinander folgenden Modulen |
| Laufzeit: | 2005 – lfd. |
| Durchführung: | Jochen Dressel |
| Finanzierung: | Eigenmittel der aap |
| Teilnehmer/innen: | 6 Teilnehmer/innen |

Seit dem Winterhalbjahr 2005 bietet die Akademie für Arbeit und Politik alle 14 Tage, jeweils donnerstags von 18 - 20 Uhr, die vertiefte Beschäftigung mit arbeitsrechtlichen Themen an. Unter dem Titel „Arbeits- und Sozialrecht kompakt“ werden anhand vorbereiteter Selbststudienmaterialien verschiedene Module des Arbeits- und Sozialrechts vermittelt, erarbeitet und studiert. Dabei steht die Aneignung eines Arbeitsrechtsstoffs in Einzel- und Gruppenarbeit im Vordergrund. Der Besuch des Intensivkurses setzt keine arbeitsrechtlichen Vorkenntnisse voraus, ist aber auch nur im Block jeweils für ein Modul durchgehend sinnvoll. Im Mittelpunkt der Intensivstudienreihe stehen Urteile der Arbeitsgerichtsbarkeit, vor allem der Fachsenate des Bundesarbeitsgerichts, die im Selbststudium gelesen und gemeinsam im Hinblick auf ihre praktische Handlungsrelevanz diskutiert werden.

In jedem Sommerhalbjahr finden 6, in jedem Winterhalbjahr 12 Abendveranstaltungen statt. In dem Berichtszeitraum Winterhalbjahr 2010 wurden 9 Abendveranstaltungen durchgeführt, die von jeweils 6 Teilnehmer/innen besucht wurden, zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern, davon alle Mitglieder aus Betriebs- oder Personalräten.

Da Kündigungen und der gesetzliche Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland für betriebliche Konfliktlagen und die Arbeitsgerichtspraxis gleichermaßen von besonderer Bedeutung sind, wurde die Intensivstudienreihe mit einem Überblick über die Grundelemente des gesetzlichen Kündigungsschutzes begonnen. Sodann wurden die einzelnen Kündigungsarten vorgestellt (Modul 1). Es folgten als sog. ordentliche Kündigung die betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigung (Modul 2) sowie die verhaltensbedingte Kündigung einschließlich der fristlosen Kündigung als Tat- und Verdachtskündigung (Modul 3). Da Arbeitsverhältnisse nicht nur durch Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet werden, sondern zunehmend häufiger aufgrund einer Befristungsabrede, haben wir uns mit der Befristungspraxis und dem geltenden Befristungsrecht beschäftigt. Dabei war neben der sachgrundlosen Befristung die Befristungstypologie des § 14 Abs. 1 des Teilzeitbefristungsgesetzes von besonderem Interesse (Modul 4). Im Sommerhalbjahr 2010 stand das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis auf dem Programm (Modul 5):

- der Teilzeitanspruch nach dem TzBfG
- Ablehnungsgründe des Arbeitgebers
- das Verfahren zur Durchsetzung von Teilzeitansprüchen
- Elternzeit und Teilzeit
- Rückkehr in das Vollzeitarbeitsverhältnis
- Urlaubsgrundsätze und Urlaubsberechnung bei Teilzeit

Im Winterhalbjahr 2010 wurde mit dem Modul 6: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ begonnen. Wegen des Umzugs der Akademie musste die Veranstaltungsreihe zunächst unterbrochen werden. Durch gezielte Nachwerbung in dem laufenden sowie in bereits abgeschlossenen Ein-Jahres-Kursen und in der Veranstaltungsreihe „Arbeitsrecht aktuell“ wird versucht, den Studienkreis zum Arbeits- und Sozialrecht am neuen Ort fortzusetzen.

3.1.3 Betriebspolitische Arbeitsrechtsberatung

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Beratung und Schulung von betrieblichen Interessenvertretungen sowie Unterstützung bei betrieblichen Konfliktlagen |
| Laufzeit: | nach Anfrage |
| Durchführung: | Jochen Dressel in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, der Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven und dem DGB-Bildungswerk |
| Finanzierung: | Beratungshonorare sowie Mittel verschiedener Bildungsträger |
| Teilnehmende: | Je nach Anlass: Beratung von Gremien, Durchführung von Seminaren, Vorträgen auf Betriebs- und Personalversammlungen |

Die betriebspolitische Beratung von Interessenvertretungen auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts ist ein Schwerpunkt der vielfältigen Beratungsaktivitäten der Akademie. Bei betrieblichen Konfliktlagen unterstützen wir dadurch Gewerkschaften und die Arbeitnehmerkammer Bremen darin, die den gesetzlichen Interessenvertretungen gegebenen kollektivrechtlichen Möglichkeiten im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Lösung betriebspolitisch zu nutzen. Dabei fragen wir nicht in erster Linie danach, was Interessenvertretungen rechtlich ‚dürfen‘. Auf Grund einer Analyse des jeweiligen Handlungskontextes tragen wir vielmehr zu innerbetrieblichen Klärungs- und Verständigungsprozessen dahingehend bei, welche Ziele von der Interessenvertretung im Sinne einer Handlungsstrategie zu verfolgen sind. Sodann werden in einem zweiten Schritt die konkreten betriebspolitischen Handlungsoptionen herausgearbeitet, zu denen auch – aber nicht nur – die kollektivrechtlichen Gestaltungs- und Interventionsrechte gehören. Am Schluss unseres Beratungsansatzes steht sodann ein realistisches Handlungskonzept, das die betriebliche Interessenvertretung befähigt, sich auch in schwierigen und konfliktbehafteten Aushandlungsprozessen zu positionieren. Eine individualrechtliche Arbeitsrechtsberatung leisten wir hingegen nicht. Hier verweisen wir auf die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer sowie der Gewerkschaften und der DGB-Rechtsschutz GmbH.

Beratung, Unterstützung und Hilfe für die ehrenamtliche Interessenvertretungstätigkeit leisten wir vor allem in den speziell für Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen seit 2000 jährlich wiederkehrenden Ein-Jahres-Kursen der Akademie. In den Seminarmodulen „Sich im Arbeitsrecht zurechtfinden“ und „Betriebspolitik und Recht“ vermitteln wir unseren Beratungsansatz als betriebspolitisches Handlungskonzept und wenden ihn bei Beratungsanforderungen an, die sich aus diesen Handlungskontexten fortlaufend ergeben. Darüber hinaus kommen Beratungsanforderungen aus Betrieben, Dienststellen und dem kirchlichen Bereich im Zusammenhang mit komplexen Umstrukturierungen und Reorganisationsmaßnahmen wie z.B. der geplanten Zusammenlegung eines Amtes und einer Behördenfachabteilung zu einer rechtsfähigen Anstalt öffentlichen Rechts oder der Verschmelzung bzw. Spaltung von Unternehmen auf der Grundlage des Umwandlungsgesetzes. Dabei ist es uns wichtig, dass unsere Beratungsaktivitäten aufgrund ihrer betriebspolitischen Orientierung stets in enger Absprache mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften erfolgen. Durch Beratungsaktivitäten auf diesem Feld findet universitärer Wissenschafts- und praxisorientierter Wissenstransfer zum gemeinsamen Nutzen von Wissenschaft und Praxis statt.

Eher punktuelle Beratungen finden auf konkrete Anfragen von Interessenvertretungen, Einzelgewerkschaften oder der beiden Bildungseinrichtungen von Arbeit und Leben in Bremen und in Bremerhaven gewissermaßen von Fall zu Fall statt. Dabei geht es um Referate und die Referententätigkeit zu arbeitsrechtlichen Themen auf Personal- und Betriebsversammlungen, in Gremiensitzungen der Interessenvertretung, auf Gewerkschaftsversammlungen und in gewerkschaftlichen Arbeitskreisen sowie in Schulungsveranstaltungen.

Das gesamte Angebotsspektrum der betriebspolitischen Arbeitsrechtsberatung der Akademie umfasst folgende Facetten:

- Hilfe bei der arbeitsrechtlichen Konfliktbewältigung durch die Interessenvertretung
- Transfer von arbeitsrechtlichen Erkenntnissen in die Praxis der betrieblichen Interessenvertretung
- Tätigkeit als Sachverständiger und Berater bei der Umstrukturierung von Unternehmen, Betrieben und Dienststellen
- Unterstützung bei der Erstellung von Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- Beratung bei der Tätigkeit von Einigungs- und Schlichtungsstellen
- Arbeitsrechtliche Inputs in Betriebsrats- und Personalratssitzungen sowie MAV-Sitzungen
- Referate zu Arbeitsrechtsthemen auf Betriebs- und Personalversammlungen sowie in gewerkschaftlichen Arbeitskreisen
- Schulungen für Wahlvorstände, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertreter.

Im Jahr 2010 fanden u. a. die folgenden Beratungskontakte zu Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen statt:

- arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Beratung des Betriebsrats sowie der Mitarbeitervertretung von Stiftungen zur Ausgliederung und Zusammenfassung eines Tätigkeitsschwerpunktes
- Referate zu den individual- und kollektivrechtlichen Folgen eines Teilbetriebsübergangs nach § 613a BGB auf Betriebsversammlungen
- Beratung als Sachverständiger des Gesamtbetriebsrats eines Firmenreiseunternehmens beim Abschluss diverser Gesamtbetriebsvereinbarungen
- Beratung des Betriebsrats einer Privatklinik in Fragen der Arbeitnehmerüberlassung zusammen mit Ver.di
- Fragen der Sachgrundbefristung von Beschäftigten einer Fraktion der Bremischen Bürgerschaft für den Betriebsrat der Fraktion
- Beratung des Betriebsrats einer sozialen Einrichtung zu dessen Amts- und Geschäftsführung
- Arbeitsvertragsinhaltskontrolle und Gestaltung von Musterarbeitsverträgen für den Betriebsrat eines Instituts an der Universität Bremen
- Beratung des Personalrats des Gesundheitsamtes zu Tarif- und Arbeitsvertragsfragen
- Beratung des Betriebsrats eines Nahrungsmittelbetriebes zu Fragen der Gestaltung von Altersteilzeitverträgen
- Beratung eines Betriebsrats der chemischen Industrie zur Umsetzung einer Freistellung des Betriebsrats
- Beratung eines Betriebsrats einer sozialen Einrichtung zu Auslegung und Anwendung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- Beratung eines Personalrats zur Neuausrichtung des Amtes für soziale Dienste/BAGIS.

Ferner wurden im Jahr 2010 ein- bzw. mehrtägige Schulungsveranstaltungen mit folgenden Themen und für folgende Adressaten durchgeführt:

- Wahlvorstandsmitglieder einer sozialen Einrichtung zur Betriebsratswahl im vereinfachten Wahlverfahren
- Regionalbetriebsräte eines Firmenreiseunternehmens zu Kündigungsschutz und Kündigungsschutzrecht

- Regionalbetriebsrat eines Firmenreiseunternehmens zu Grundlagen der Betriebsverfassung
- Betriebsräte der IG BAU zu Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Nordniedersachsen)
- Betriebsräte der NGG zu Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts (Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven)
- Vertrauensleuteseminar Arcelor der IGM zum Thema Arbeitsrecht für Vertrauensleute (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen)
- MAV-Seminar zum Thema Orientierungswissen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts
- Betriebsräte und Personalleitung eines Betriebes der chemischen Industrie zu Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Nordniedersachsen)
- Aktuelles Arbeitsrecht für Betriebsräte und Personalräte (Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven).

3.1.4 Supervision, Coaching und Teambildung für betriebliche Interessenvertreter/innen

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Klärung des Rollenverständnisses als Mitglied von betrieblichen Interessenvertretungen, Reflexion des eigenen Handelns, Hilfe bei der Verarbeitung von persönlichen Belastungen, Professionalisierung der Interessenvertretung, Verbesserung der Kommunikation und Kooperation im Gremium/Team |
| Laufzeit: | Siehe die Angaben bei den einzelnen Angeboten |
| Durchführung: | PD Dr. Erhard Tietel, z.T. in Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben, Bremen und Bremerhaven |
| Finanzierung: | über § 37/6 BetrVG, § 39,5 BremPersVG, § 19 Abs. 3 MVG sowie Eigenmittel der aap |
| Teilnehmende: | Betriebs-, Personalrats- und MAV-Mitglieder (bzw. -Teams) aus verschiedenen Bereichen der Privatwirtschaft, des Dienstleistungssektors, des Sozial- und Gesundheitsbereichs, des Öffentlichen Dienstes sowie der Kirchen und ihrer diakonischen/caritativen Einrichtungen. Im Jahr 2010 haben ca. 110 Teilnehmer/innen an den untenstehenden Angeboten teilgenommen (teilweise bis zu 15 Sitzungen im Jahr) |

3.1.4.1 Teambildung für Betriebs- und Personalrats- sowie für Mitarbeitervertretungs-Gremien

Arbeitnehmersvertreter/innen werden in Interessenvertretungstätigkeit zunehmend durch neue Aufgaben gefordert. Neben die im Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz beschriebenen Aufgaben der Interessenvertretung, der tariflichen, sozialen und gesundheitlichen Absicherung der Kolleginnen und Kollegen treten Aufgaben der Mitgestaltung bei betrieblichen Reorganisationsprozessen. Nicht selten sind das Aufgaben, die neuerdings als ‚Co-Management‘ bezeichnet werden. Während in dieser Weise die Mitwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der unternehmerischen Gestaltung eher anwachsen, werden von ihnen auf der anderen Seite weitgehende Zugeständnisse bei Lohnbestandteilen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen abgefordert. Diese Situation stellt widersprüchliche, ja paradoxe Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung und erfordert in hohem Maße persönliche und soziale Kompetenzen, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Teambildung, zum Konfliktmanagement, zur Beteiligung und Gestaltung.

Unter Einbezug psychologischer, kommunikationswissenschaftlicher und erwachsenenbildnerischer Ansätze und Methoden ermöglicht das Seminar Betriebsrats- und Personalratsteams, sich darüber zu verständigen, was auf sie zukommt und welche Erwartungen und Anforderungen von verschiedenen Seiten (Belegschaft, Geschäftsleitung, Gewerkschaft etc.) an sie gestellt werden. In einem zweiten Schritt geht es darum, die eigenen Visionen, Ziele und Interessen zu formulieren und Prioritäten zu setzen. Die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation im Betriebsrat, die Klärung der Arbeitsverteilung sowie die Verabredung künftiger Aktivitäten bilden einen weiteren Schwerpunkt des Seminars.

Als sinnvolle Zeitdauer für ein Teambuildingseminar haben sich zwei Tage herausgestellt. Nachfolgeseminare, um nach einer gewissen Zeit noch einmal zu überprüfen, wo man jetzt steht und wie sich die erarbeiteten Ergebnisse haben umsetzen lassen, benötigen meist nur einen Tag. Im Jahr 2010 haben ca. 70 Teilnehmer/innen an Teambuildings teilgenommen.

3.1.4.2 Coaching für Betriebsrats-, Personalrats- und MAV-Vorsitzende

Das Coaching im Team, also in einer Runde von Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben und Einrichtungen, bietet den teilnehmenden Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen die Möglichkeit, sich mit erfahrenen Kolleg/innen unter Begleitung durch einen Berater über kritische Situationen in der Interessenvertretung auszutauschen. Hierbei ergibt sich immer wieder die Gelegenheit, psychologische Erkenntnisse sowie die Ergebnisse der Betriebsräteforschung einfließen zu lassen, um über die Reflexion der geschilderten und bearbeiteten Einzelfälle hinaus verallgemeinerbare Schlussfolgerungen für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen zu ziehen und damit zu einer Professionalisierung des Handelns von Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen beizutragen.

Vorsitzende sind häufig die einzigen, die sich für das Ganze des Betriebes verantwortlich fühlen und auf die sich umgekehrt dann auch die Ansprüche und Erwartungen aller anderen richten – womit gerade bei freigestellten Vorsitzenden nicht selten eine gewisse ‚Einsamkeit an der Spitze‘ einhergeht. Im Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen der Coaching-Gruppe, die sich ihrerseits in einer ähnlichen Lage befinden, ergeben sich neue Ideen und Denkanstöße, und es bietet sich die Möglichkeit, Lösungsansätze aus anderen Betrieben kennen zu lernen. Gemeinsam können anstehende betriebliche Entscheidungen auf mögliche Konsequenzen hin reflektiert, gefühlsmäßig heikle Situationen besprochen, Unsicherheiten und Zweifel ausgesprochen, eigene ‚blinde Flecken‘ erkannt und Misserfolge ohne Gesichtsverlust analysiert werden. Gerade dadurch, dass einige der Vorsitzenden schon lange am Coaching teilnehmen, ist das Vertrauen untereinander sehr hoch und die Bereitschaft, offen über sich und betriebliche Belange zu sprechen, im Lauf der Zeit sehr gewachsen, was die persönliche und betriebspolitische Praxisrelevanz dieser Veranstaltung noch einmal spürbar erhöht hat. Nicht zuletzt führt das Coaching zu einer größeren Bewusstheit der Spezifika der paradoxen Führungsrolle von Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen und zu einer angemesseneren Rollenperformanz. Das Coaching ging aus den ersten Ein-Jahres-Kursen hervor und wird seit 2002 regelmäßig angeboten. Im Jahr 2010 fanden 15 Coaching-Sitzungen mit durchschnittlich 9 Teilnehmer/innen statt.

Die Erfahrungen mit dem Coaching von Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen – wie auch die Erfahrungen mit Vorsitzenden im Ein-Jahres-Kurs – erschlossen der Akademie neue Forschungs-, Kooperations- und Transferperspektiven. Vorträge und Veröffentlichungen zu Betriebsratsvorsitzenden als „paradoxen Führungskräften“ bzw. als „Partnern von Beratern in Reorganisationsprozessen“ sind hier genauso zu nennen wie der für 2011 gestellte Forschungsantrag an die Hans-Böckler-Stiftung zu „Karrieremustern und Karrierewegen von ehemaligen (freigestellten) Betriebsratsmitgliedern“.

Perspektive: Im Jahr 2011 soll das Coaching für BR-/PR-/MAV-Vorsitzende zu einem „Wissenschaftlichen Weiterbildungsseminar“ der Universität Bremen für „Gute Führung in der betrieblichen Interessenvertretung“ ausgebaut werden.

3.1.4.3 Einzelsupervision für Betriebs- und Personalräte

Als Betriebsrat/rätin, Personalrat/rätin und Mitarbeitervertreter/in – vor allem in der Rolle der/des Vorsitzenden – ist man nicht nur mit seinen betriebspolitischen oder rechtlichen Erfahrungen und Fähigkeiten gefordert, sondern mit seiner ganzen Person. Im Kontakt mit Geschäftsleitung, Personalabteilung, Beschäftigten und nicht zuletzt innerhalb des Gremiums wird häufig vor allem eines beansprucht: die eigene Kompetenz im Umgang mit schwierigen Beziehungssituationen in der Interessenvertretung. Auch hierfür bedarf es einer professionellen Haltung, so zum Beispiel der Fähigkeit, sich auf die Anliegen von anderen einzulassen, ohne sich selbst davon gefühlsmäßig überwältigen zu lassen. Das gelingt im Einzelfall mal mehr und mal weniger gut, wofür nicht zuletzt gerade auch die eigenen Gefühle, Wahrneh-

mungs- und Verarbeitungsweisen eine große Rolle spielen. In der Einzelsupervision kommen beratungswissenschaftliche Methoden (Supervision, Coaching, Rollenanalyse etc.) zur Anwendung.

Einzelsupervision kann bei Bedarf kurzfristig nachgefragt werden. Sie bietet betrieblichen Interessenvertreter/innen die Möglichkeit, über aktuelle emotional belastende (Beziehungs-) Situationen in der Interessenvertretung zu sprechen und gemeinsam mit mir über Lösungen nachzudenken. Im Jahr 2010 haben 15 Betriebs- und Personalräte/innen sowie Mitarbeitervertreter/innen und eine Frauenbeauftragte dieses Angebot (zwischen 1 - 5 Sitzungen) nachgefragt.

3.1.4.4 Kollegialer Austausch für neugewählte Betriebsrats- und Personalratsmitglieder

Mit der Wahl in den Betriebsrat/Personalrat schauen und sprechen einen die Kolleg/innen nicht mehr nur als Arbeitskollegen, sondern als Mitglied des Betriebsrats/Personalrats an – häufig schneller, als das einem recht ist. Und auch man selbst möchte die neue Rolle ja irgendwann fundiert und tatkräftig ausfüllen. Für den betrieblichen Rückhalt kann man sich auf die alten Hasen im Gremium verlassen. Die notwendigen rechtlichen und politischen Kenntnisse erwirbt man auf Gewerkschaftsseminaren. Doch wo bleibt man mit seinen eigenen Unsicherheiten, Zweifeln und Ängsten? Wie findet man ‚seinen Platz‘ und Gehör im BR-/PR-Team? Wo findet man Menschen, die verstehen, wie es einem als Neuling im BR-/PR-Team geht und mit denen man sich offen über seine ersten Aktivitäten als Interessenvertreter austauschen kann?

Einen ‚Raum‘ für solche Fragen und Anliegen bietet die kollegiale Beratung, die sich deshalb ausdrücklich an Kolleginnen und Kollegen wendet, die zum ersten Mal in den Betriebsrat bzw. Personalrat gewählt worden sind. In einer vertrauensvollen Gesprächsrunde wird hier unter Begleitung durch einen erfahrenen Berater über alles gesprochen, was Betriebs- und Personalratsneulingen am Herzen liegt. Mit der Absicht, es besser zu verstehen, zu verdauen und künftig professioneller damit umgehen zu können. Neben dem beratungswissenschaftlichen Reflexionsangebot und der Unterstützung der Rollenklärung und der Professionalisierung der ‚Gremien-Neulinge‘ werden fallbezogen Erkenntnisse aus verschiedenen für die Praxis der Interessenvertretung relevanten Wissensgebieten vermittelt. Der Kurs fördert damit nicht nur die Ausbildung sozialer und kommunikativer Kompetenzen, sondern trägt auch zu einer gewissen fachlichen Basisqualifizierung von neuen Interessenvertreter/innen bei.

Einige Teilnehmer/innen dieses Kreises sind nach einem Jahr in den Ein-Jahres-Kurs gewechselt, die anderen haben beschlossen, sich über die ursprünglich auf ein Jahr geplante zeitliche Befristung des Kurses hinaus weiterhin zu treffen und auszutauschen. Der kollegiale Austausch findet in Kooperation mit dem Gesamtpersonalrat des Landes und der Stadt Bremen statt und wird seit 2010 von Dipl.-Psych. Marion Sadaghiani mit durchschnittlich 8 Teilnehmer/innen durchgeführt.

Literatur

Tietel, E. (2011): Teambildung mit Betriebsratsgremien. In: Tietel, Erhard/Kunkel, Roland (Hrsg.): Reflexiv-strategische Beratung in der Interessenvertretung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 151 - 186

Tietel, E. (2010): Betriebsratsgremien in der Reorganisationsklemme. In: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Heft 11, S. 633

- Tietel, E.** (2010): Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte. Veröffentlicht auf der Homepage der Akademie.
[siehe: <http://www.aap.uni-bremen.de/homepages/etietel/publikationen/Vortrag-Betriebsratsvorsitzende-als-paradoxe-Fuehrungskraefte.pdf>]
- Tietel, E.** (2010): Ein Konflikt ist nichts Negatives. Interview mit Arbeitsrecht im Betrieb plus (AiB) Heft 4/
- Tietel, E.** (2007): Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte. In: Rolf Haubl und Bettina Daser (Hrsg.): Macht und Psyche in Organisationen. Göttingen und Zürich: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 279 - 319
- Tietel, E.** (2006): Wiedergewinnung des inneren Spielraums und der gedanklichen Bewegungsfreiheit: Team-Coaching für Vorsitzende von Arbeitnehmervertretungen. In: Mitteilungsblatt 31/32 der Akademie für Arbeit und Politik, S. 61 - 64
- Tietel, E.** (2006): „Als Team sind wir unschlagbar“ – Teambuildingworkshops mit Betriebsrats-, Personalrats- und Mitarbeitervertretungsgremien. In: Mitteilungsblatt 31/32 der Akademie für Arbeit und Politik, S. 65 - 71

3.2 ... im Bereich beruflicher Bildung

3.2.1 Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen (Bremen) und Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Bremerhaven)

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Vernetzung der Akteure in der dualen Berufsausbildung, Stärkung der Lernortkooperation, Wissenstransfer, Begleitung des Beratungsprojektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘ |
| Laufzeit: | fortlaufend |
| Durchführung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Frank Meng, Ulf Kuhlemann (Bremen), M.A. Sabine Tschardt (Bremerhaven) |
| Finanzierung: | Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen |
| Teilnehmende: | jeweils ca. 20 pro Sitzung in Bremen und Bremerhaven |

Arbeit in Netzwerken gilt als zentraler Garant für erfolgreiches, präventives Handeln. Durch sie werden Ideenreichtum, Kreativität, Engagement und Kooperationsbereitschaft der Beteiligten gefördert. In diesem Sinne wurde im Jahr 1997 an der Akademie für Arbeit und Politik der *Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen* in Bremen initiiert. Als Bremerhavener Pendant und bereits eingebettet in das Projekt *Ausbildung – Bleib dran* wurde fünf Jahre darauf der dortige *Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen* ins Leben gerufen.

In den beiden Gremien arbeiten Akteure aus der dualen Berufsausbildung (Vertreter/innen aus Kammern und Innungen, aus Gewerkschaften, Berufsschulen, Behörden, Agentur für Arbeit, Weiterbildungseinrichtungen und freien Trägern etc.) gemeinsam an der Verfolgung des Zieles der Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung durch Konfliktprävention und -bearbeitung. Zugleich werden auf diesen Netzwerktreffen immer wieder die Arbeitsvorhaben und Ergebnisse des Beratungsprojektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘ vorgestellt, diskutiert und ggf. weiterentwickelt. Die Transparenz der Projektarbeit sowie die nötigen Innovationen werden somit sichergestellt.

Die Gremien arbeiten weiter an der Entwicklung von Arbeitsvorhaben, die die Vernetzung von Arbeitsbereichen in der dualen Ausbildung stärken (u. a. Lernortkooperation). Sie leisten damit wichtige Beiträge zur Reduzierung von Ausbildungsvertragsauflösungen, die aufgrund institutioneller und/oder struktureller Gründe drohen. Die Beteiligten entwickeln praktische Vorschläge zur Integration sozialer Kompetenzen in den Ausbildungsablauf. Darüber hinaus nimmt der Ausschuss bzw. der Arbeitskreis eine vermittelnde Rolle zwischen den unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Institutionen ein, die mit der Durchführung der Berufsausbildung befasst sind. Zurzeit wird im Austausch mit den Gremien eine Tagung zum ‚Umgang mit Heterogenität in der dualen Berufsausbildung‘ geplant, die gemeinsam von der Akademie und der Bremer Handwerkskammer im September durchgeführt werden soll.

Bedingt durch die planerischen Unwägbarkeiten des Umzug der Akademie für Arbeit sowie der Durchführung einer großen Fachtagung (s. u.) konnte der Arbeitsausschuss (Bremen) in 2010 nur viermal tagen. Folgende Themen wurden dabei schwerpunktmäßig verhandelt:

- Konzeptionelle Vorbereitung der Tagung „Gestern war anders! Zum Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung“,
- Kompetenzmessung bei Auszubildenden, Vortrag von Dr. Lars Heinemann (Universität Bremen),

- Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Wohngeld als Unterstützungsmöglichkeiten für Auszubildende (Ulf Kuhleemann, aap),
- Das berufliche Übergangssystem in der Kritik, Vortrag von Dr. Eva Anslinger (aap).

Darüber hinaus wurde aus dem Arbeitsausschuss heraus die Idee einer großen Fachtagung zum Herausforderung heterogen zusammengesetzter Ausbildungsgruppen im dualen System entwickelt. Am 30. September wurde gemeinsam mit der Handwerkskammer Bremen die Fachtagung *Gestern war anders! Zum Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung* durchgeführt. Im großen Saal der Handwerkskammer konnten knapp 100 Teilnehmende aus Schulen, Betrieben, Kammern, externen Unterstützungseinrichtungen, Arbeitsagenturen, der Universität, den Gewerkschaften und anderen Einrichtungen begrüßt werden. Fachvorträge von Prof. Dr. Karakasoglu und aus dem *Projekt Ausbildung – Bleib dran* (Dr. Meng, Prof. Dr. Quante-Brandt) verdeutlichten die großen Herausforderungen für das duale Ausbildungssystem, die sich aus der bestehenden und perspektivisch zunehmenden Heterogenität unter den Kriterien der Leistungsfähigkeit, des Geschlechts, der sozialen Lebenslage, soziokultureller Selbstverortungen, ethnischer Zugehörigkeiten und Zuschreibungen u.a.m. zeigen². Im Anschluss fand in drei Arbeitsgruppen zu den Themen (a) verstärkte Integration von Migrant/innen, (b) die (nachholende) Vermittlung von Grundbildung und (c) die Integration von Bildungsbenachteiligten ins duale System ein Austausch statt. Der hohe Zuspruch zur Veranstaltung, interessante Vorträge und lebhaft Diskussionen in drei Workshops sprechen für eine überaus erfolgreiche Veranstaltung, die als gelungener Auftakt für eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesem bedeutsamen Thema für das Berufsbildungssystem dienen soll.

In Bremerhaven tagte der Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen wie vorgesehen viermal im Jahr 2010. Folgende Themen wurden hier verhandelt:

- Rückschau und Ausblick auf *Ausbildung – Bleib dran*, Vortrag von Dr. Peter Mehlis (aap),
- Einstellungen Bremerhavener Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung, Untersuchung der Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung für die IHK Bremerhaven, Vortrag von Dr. Lars Heinemann (Universität Bremen),
- Sicherung von betrieblicher Ausbildungsqualität als entscheidender Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Handwerks, Vortrag von Dr. Frank Meng (aap),
- Rückschau auf die Beratungspraxis (M.A. Sabine Tscharncke, aap).

Die Anzahl der Teilnehmenden beträgt ca. 20 pro Sitzung, die im Ausschuss Einrichtungen und Institutionen wie Berufsschulen, Betriebe, Behörden, Agentur für Arbeit, BAgIS (in Bremerhaven ARGE), Landesinstitut für Schule (in Bremerhaven Lehrerfortbildungsinstitut), Institutionen des Handwerks, Gewerkschaften, Universität, Weiterbildungsträger, Jugendhilfeeinrichtungen u. a. vertreten. Der Arbeitsausschuss in Bremen wie auch der Arbeitskreis in Bremerhaven werden seit dem 01.08.2009 im Rahmen des Projektes *Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘* finanziert und weitergeführt. Der Arbeitsausschuss ist für neue Interessierte jederzeit offen.

² Ein geplanter Vortrag von Prof. Dr. Ruth Enggruber (Düsseldorf) musste leider krankheitsbedingt ausfallen. Evt. soll dieser Vortrag in einem anderen Rahmen 2011 nachgeholt werden.

3.2.2 ‚Ausbildung – Bleib dran‘: Konfliktprävention und -intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Ziele des Projektes sind die Vermeidung von (unreflektierten) Ausbildungsabbrüchen und die Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse. Es sollen soziale Folgen für die Auszubildenden und Betriebe infolge eines Ausbildungsabbruches abgewehrt sowie Erhalt und Ausbau von qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätzen unterstützt werden. Die handwerklich duale Berufsausbildung steht im Fokus des Unterstützungsangebots. |
| Laufzeit: | 01.06.2009 bis 31.12.2011 in Bremen sowie 01.08.2009 bis 31.12.2011 in Bremerhaven. Das Projekt bestand bereits im Zeitraum vom 01.10.1999 bis zum 31.08.2008. |
| Durchführung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt (Projektleitung), Ulf Kuhlemann, M.A. Sabine Tschardtke (Beratung/Vermittlung), Dr. Frank Meng (Wissenschaftlicher Mitarbeiter). |
| Finanzierung: | Mittel aus dem ESF, Senatorin für Bildung und Forschung |
| Teilnehmende: | Auszubildende, Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen im Bereich der dualen Berufsausbildung des Handwerks Teilnehmende Beratung in der aktuellen Förderphase 01.06./01.08.2009 – 31.12.2010 ca. 2.200 TN Zusätzlich wurde am 30.09.2010 die Fachtagung „Gestern war anders! Zum Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung“ gemeinsam mit der Handwerkskammer durchgeführt. 98 TN. |

Bereits in den neunziger Jahren wurde die hohe Anzahl an Ausbildungsabbrüchen – insbesondere im Handwerk – im Bundesland Bremen als ernsthaftes Problem erkannt. In der Akademie für Arbeit und Politik wurde die Thematik aufgegriffen, um Ursachen und Hintergründe zu erforschen sowie ein praxisnahes Präventions- und Interventionsangebot zu entwickeln, das seit 1999 in dem Projekt „Ausbildung – Bleib dran“ umgesetzt und stetig optimiert wird. Das Projekt musste im August 2008 aufgrund fehlender Fördermittel zwischenzeitlich eingestellt werden. Zum 1. Juni 2009 konnte in Bremen und zum 1. August 2009 in Bremerhaven die Arbeit fortgesetzt werden.

Wesentliche Bestandteile des Ansatzes von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ sind das frühzeitige Erkennen und Bearbeiten von Problemlagen/Konflikten, die den erfolgreichen Verlauf der Berufsausbildung gefährden könnten. Vor diesem Hintergrund wurde ein differenziertes Konzept mit Maßnahmen der Prävention und Intervention auf verschiedenen Ebenen etabliert, die sich auf Ausbildungsberufe konzentrieren, in denen die Abbruchquote besonders hoch ist.

Unter Prävention lassen sich im Unterstützungskonzept unterschiedliche ergänzende Angebote zusammenfassen, die sich einerseits direkt an die Auszubildenden richten und andererseits Multiplikatoren wie Berufsschullehrer/innen und Ausbilder/innen erreichen. Zu den Maßnahmen, die primär für Auszubildende zugeschnitten sind, gehören Start-up-Veranstaltungen in den Berufsschulen zum Ausbildungsbeginn und Unterrichtseinheiten zu den Themen ‚Konflikt und Konfliktbearbeitung‘. Für Berufsschullehrer/innen und betriebliche Ausbilder/innen wird das Angebot auf Gesamt- und Fachkonferenzen, auf Treffen der Lehrlingswarte, in den eigenen Arbeitskreisen (siehe oben) und nicht zuletzt bei Betriebsbesuchen bekannt gemacht. In vorangegangenen Förderphasen konnten zusätzlich systematische Fortbildungen u. a. in Kooperation mit der Handwerkskammer für diese Zielgruppen durchgeführt werden. Die Intention präventiver Maßnahmen besteht darin, die Akteure in der beruflichen Ausbildung für mögliche Konfliktfelder und den frühzeitigen und lösungsorientierten Umgang mit Konflikten zu sensibilisieren.

Eng mit den präventiven Maßnahmen ist ein Beratungs- und Vermittlungsangebot verbunden, das die Möglichkeit bietet, niedrigschwellig bei Konflikten zu intervenieren. Das Beratungsangebot steht prinzipiell allen Ratsuchenden – Auszubildenden und ausbildenden Personen – offen und kann in den Sprechzeiten an den kooperierenden Schulen sowie durch freie Terminvergabe in Anspruch genommen werden. ‚Ausbildung – Bleib dran‘ bietet Beratung bei allen Konflikten und Problemen an, die eine erfolgreiche Berufsausbildung behindern. Das können Probleme im Betrieb, in der Schule oder im Privatbereich sein. In der Beratung werden gemeinsam mit den Ratsuchenden Konflikte geklärt und Lösungen erarbeitet. Bei Bedarf wird auch eine längerfristige Begleitung des Ausbildungsverhältnisses durchgeführt (Ausbildungspatenschaft).

Die Bearbeitung und Lösung von Konflikten erfordert idealerweise die Einbeziehung aller Beteiligten. Die Vermittlung/Mediation ist daher ein weiterer Bestandteil der Projektarbeit. In den Beratungsgesprächen wird je nach Problemkonstellation den Ratsuchenden die Möglichkeit eines Vermittlungsgesprächs aufgezeigt und – wenn die Konfliktparteien dies wünschen – durchgeführt. Durch die langjährige erfolgreiche Arbeit des Projektes gelingt dies in zunehmendem Ausmaß.

| Beratungszahlen vom 01.06. (Bremen) bzw. 01.08.2009 (Bremerhaven) bis 31.12.2010 | | |
|--|--------|-------------|
| | Bremen | Bremerhaven |
| Teilnehmende Info-Veranstaltungen (Start-Up, Follow-Up) | 1.405 | 794 |
| Beratungen | 125 | 80 |
| dar. Einmalberatungen | 5 | 5 |
| dar. Beratungsprozesse | 120 | 75 |
| Frauenanteil an Beratungen | 33,6% | 24,0% |
| Migrantenanteil an Beratungen | 33,3% | 20,0% |
| Betriebsberatungen | 59 | 39 |

In der aktuellen Förderperiode stehen Ressourcen für die Beschäftigung eines Beraters mit einer vollen Stelle in Bremen und einer Beraterin mit halber Stundenzahl in Bremerhaven zur Verfügung. Die Fachkräfte halten in fünf Bremer Berufsschulen und einem großen Berufsschulzentrum in Bremerhaven regelmäßig Sprechstunden vor³. In Unterrichtseinheiten mit Auszubildenden des Handwerks erreichten die Kollegin und der Kollege inzwischen 2.200 Jugendliche und informierten dort über das Angebot. Darüber hinaus steht das Angebot allen Auszubildenden des Handwerks offen. Es zeigt sich jedoch, dass die direkte Ansprache der Schlüssel für eine frühzeitige Intervention ist. So kommen deutlich über 95 Prozent der Beraternen aus den Schulstandorten mit einem Beratungsangebot vor Ort.

Über 200 Beratungen mit Auszubildenden, meist längere Prozesse, wurden inzwischen durchgeführt, womit die Zielzahlen für das Projekt deutlich überschritten wurde. In Bremen liegen der Frauen- und der Migrantenanteil bei ziemlich exakt einem Drittel der Fälle, in Bremerhaven darunter. Erfreulich gestaltet sich die Zahl von fast 100 Betriebsberatungen, verdeutlicht sie doch die wachsende Bereitschaft der Handwerksbetriebe, zur Erhöhung der

³ Bei den Bremer Schulen handelt es sich um die Berufsschule an der Alwin-Lonke-Straße, das Technische Bildungszentrum Mitte, die Wilhelm Wagenfeld Schule, das Schulzentrum Vegesack und die Berufsschule für Metalltechnik. In Bremerhaven wird eine tägliche Sprechstunde vorgehalten in den Gewerblichen Lehranstalten, die seit Sommer 2010 in die eigenständigen Schulen Berufsschule für Technik (BST) und die Berufliche Schule für Dienstleistung, Gewerbe und Gestaltung (BSDGG) unterteilt wurde.

Ausbildungsqualität externe Hilfen in Anspruch zu nehmen und sich auf Mediationsprozesse einzulassen.

„Ausbildung – Bleib dran“ arbeitet eng mit anderen Beratungsstellen zusammen, die bei Bedarf hinzugezogen werden können, z. B. bei der Klärung rechtlicher Fragen oder spezifischer Problemlagen, die besondere Hilfen erforderlich machen. Das Unterstützungsangebot hat für Auszubildende und Auszubildende in der dualen Berufsausbildung daher auch eine Lotsenfunktion. Die gute institutionelle wie auch personelle Vernetzung des Projektes stabilisiert und reproduziert sich sowohl durch die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit zahlreichen Facheinrichtungen auf der Arbeitsebene als auch durch die kontinuierliche Arbeit im Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen (Bremen) bzw. im Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Bremerhaven).

| Beraterfolg gemessen am Primärziel „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“ in % | |
|---|-------|
| Beratungen gesamt* | 193 |
| Problemen der Beratenen erfolgreich begegnet bzw. in Arbeit | 90,2% |
| Externe Unterstützung erfolgreich vermittelt | 66,3% |
| Verbleib im aktuellen Betrieb | 73,6% |
| Wechsel in Ersatzbetrieb (Fortsetzung Ausbildung) | 16,1% |
| Verbleib im Ausbildungsberuf gesamt | 89,6% |
| Ausbildungsabbruch | 10,4% |

* Bis Redaktionsschluss wurden 193 Beratungsprozesse in ein Auswertungsprogramm zur Begleitevaluation eingearbeitet.

Trotz der in vielen Fällen gravierenden Konflikte/Probleme der ratsuchenden Auszubildenden und einer insgesamt sehr hoher Quote an vorzeitigen Lösungen der Ausbildungsverhältnisse gerade im Handwerk war die Fallbearbeitung in 90 Prozent der Fälle erfolgreich im Sinne der Fortsetzung einer Ausbildung. Zwei Evaluationswerte verdeutlichen die Schwere der Problemlagen. So mussten in zwei Drittel der Fälle passgenaue externe Unterstützungen ganz unterschiedlicher Art für die Jugendlichen organisiert und begleitet werden. Und für fast jeden sechsten beratenen Auszubildenden wurde – in Kooperation mit der Handwerkskammer – ein Ersatzbetrieb gesucht, damit er/sie die Ausbildung erfolgreich fortsetzen konnte.

„Ausbildung – Bleib dran“ ist in ein enges Netzwerk aus Akteuren der beruflichen Bildung und Einrichtungen der Jugendsozialhilfe eingebunden. Aus den unterschiedlichen Perspektiven können wichtige Anregungen in die Arbeit des Projektes einfließen, und die Zugänge zu den Akteuren werden erleichtert. Trotz stark reduzierter Mittel und der Beschränkung auf das Unterstützungsangebot wurden die Betreuung und der Ausbau des Netzwerkes, die Öffentlichkeitsarbeit und der Wissenstransfer fortgesetzt. Hierfür konnten Projektmittel für die konzeptionelle Verschränkung von Schulentwicklung und dem Beratungsangebot eingeworben werden (siehe Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes Bleib dran). Außerdem wurden der Arbeitsausschuss in Bremen und der Arbeitskreis in Bremerhaven weitergeführt.

Weiterhin wurde im Sinne des Transfers die Beratung begleitend evaluiert und eine große Fachtagung am 30. September 2010 mit dem Titel „Gestern war anders! Zum Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung“ durchgeführt, an der knapp 100 Personen teilnahmen. Die bundesweite Rezeption des Projektes manifestiert sich in zahlreichen Veröffentlichungen wie auch in Einladungen auf vielen Fachveranstaltungen. Im August 2010 wurde das Projekt erstmals in der Schweiz auch in einem internationalen Rahmen vorgestellt.

Literatur

Mahlberg-Wilson, E./Mehlis, P./Quante-Brandt, E. (2009): Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Siehe außerdem: <http://www.bleibdran.uni-bremen.de/>

3.2.3 Hafenlogistik – Bleib dran

| | |
|----------------------|--|
| Ziel: | Entwicklung eines ganzheitlichen Beratungsansatzes zur Förderung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen der <i>Qualifizierungsoffensive der Hafenwirtschaft</i> . Mit Hilfe bedarfsorientierter Unterstützungsangebote während des Umschulungsprozesses soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmenden den Weiterbildungsanforderungen gerecht werden können. Parallel dazu werden die verantwortlichen Akteure bei der Entwicklung und fortlaufenden Optimierung des Ausbildungsprozesses beraten. Mit Hilfe weiterer Maßnahmenpakete werden die Grundlagen für eine nachhaltige betriebliche Integration der Teilnehmenden vorbereitet und unterstützt. |
| Laufzeit: | 03/2008 – 02/2013 Fortlaufende Begleitung von 4 Umschulungswellen und den Pilotgruppen mit voraussichtlich insgesamt 255 Teilnehmer/innen, 125 Teilnehmende von Kurzqualifizierungen (bis Ende 2008), ca. 60 Auszubildende in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen im Arbeitsfeld Hafen (Stand12/2010) |
| Durchführung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Birgit Allen, Inge Heydt, Stefan Maschack, Evelyn Passchier, Dr. Kerstin Schmeitzner |
| Finanzierung: | Fa. EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG |
| Teilnehmende: | Langzeitarbeitslose, Arbeitslose, Auszubildende, betriebliche Ausbildungsleitung, betriebliche Anleiter und Dozentinnen des Bildungsträgers maritimes kompetenzentrum (ma-co) |

Das zunächst auf drei Jahre angelegte und inzwischen auf fünf Jahre verlängerte Modellprojekt *Hafenlogistik – Bleib dran* ergänzt die langjährigen Arbeitsbereiche der Akademie für Arbeit und Politik in der Beratung und Begleitung im Segment „Übergang Schule – Arbeitswelt“ bzw. Erstausbildung um die berufliche Bildungsbegleitung für Erwachsene mit besonderen Förderbedarfen, die eine betriebliche Umschulung absolvieren. Dieser bundesweit bisher einmalige Ansatz verfolgt dabei vorrangig drei Ziele: Zunächst soll mit Hilfe bedarfsorientierter Maßnahmen möglichen Abbrüchen der Umschulung vorgebeugt werden. Dazu begleitet das interdisziplinär besetzte Projektteam den gesamten Ausbildungsprozess und entwickelt im Arbeitsprozess kontinuierlich Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge. Ein intensiver Austausch mit allen beteiligten Akteuren bezüglich der Wirksamkeit der Fördermaßnahmen sowie der eingeleiteten Veränderungsprozesse zielen darauf ab, eine nachhaltige betriebliche Integration langfristig zu stabilisieren.

Ausgangspunkt für das Projekt *Hafenlogistik – Bleib dran* ist die vereinbarte bundesweite Qualifizierungsoffensive zwischen dem Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe und der Gewerkschaft ver.di. In Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsminister und der Bundesagentur für Arbeit soll damit dem prognostizierten Fachkräftemangel der Branche in Deutschland begegnet werden. Mit der Qualifizierungsoffensive können die Interessen der Hafenwirtschaft an einer nachhaltigen Personalentwicklung und die gesellschaftlichen Interessen am Abbau von Arbeitslosigkeit sinnvoll miteinander verknüpft werden.

Das Unternehmen EUROGATE beteiligt sich mit der Umschulung von (langzeit-)arbeitslosen Männern und Frauen zu Fachkräften für Hafenlogistik an dieser Qualifizierungsoffensive. Da das Berufsbild erst 2006 neu beschlossen wurde, werden die Auszubildenden und Umschüler/innen erstmalig mit dieser inhaltlichen Ausrichtung für die künftige Tätigkeit im Containerumschlag ausgebildet.

Die Teilnehmer/innen erhalten nach dem Berufsabschluss, der über eine Kammerprüfung erworben wird, eine konkrete berufliche Perspektive im Unternehmen. Um ihre nachhaltige Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess zu unterstützen sowie den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu sichern, werden die Umschüler/innen beim Unternehmen EUROGATE im Rahmen eines Kooperationsvertrages mit der Universität Bremen durch das Projekt *Hafenlogistik – Bleib dran* der Akademie begleitet.

Die Aufgabe des Teams besteht in der Beratung aller am Umschulungsprozess beteiligten Personen und Einrichtungen. *Hafenlogistik – Bleib dran* begleitet somit alle im Kontext stehenden Anpassungs- und Veränderungsprozesse.

Dies beinhaltet vorrangig:

- Die Beteiligung an der Auswahl der Teilnehmer/innen (Assessment) und die Beratung hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmenden für die Qualifizierungsmaßnahme;
- die Durchführung und Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der sozialen Kompetenzen aller im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen handelnden Personen;
- die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmer/innen;
- die Konzeption und Durchführung individueller und gruppenbezogener Angebote zur Lern- und Bildungsbegleitung der Teilnehmer/innen sowie Gesundheitscoaching (Konzept);
- die Durchführung von Teamtrainings;
- die organisationsbezogene Beratung von EUROGATE hinsichtlich
 - des Verlaufs der Umschulung und
 - zum Stand der Integration der zu Qualifizierenden im Unternehmen.

Das Team *Hafenlogistik – Bleib dran* arbeitet als externes Beratungsprojekt entlang des Grundsatzes der Allparteilichkeit. In diesem Sinne wird allen Beteiligten die persönliche Verschwiegenheit zugesichert. Strukturelle Themen werden aufbereitet und mit dem Ziel einer fortlaufenden Optimierungen den Beteiligten gegenüber offen kommuniziert.

Die Umsetzung des umfangreichen Vorhabens erfolgte bisher entlang folgender Arbeitsphasen:

Phase I: Analyse der Ausbildungsanforderungen und -prozesse

Das Team *Hafenlogistik – Bleib dran* hat zu Beginn des Projektes mittels der Methode der teilnehmenden Beobachtung Anforderungen an die Umschüler/innen ermittelt. Dazu gehörten die Durchführung von Expertengesprächen über Abläufe und Strukturen vor Ort sowie die tageweise Hospitation in unterschiedlichen Terminalbereichen. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse wurden das Begleitungskonzept entwickelt sowie die Kriterien für die Auswahl konkretisiert. So wurden auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen auf den Terminals beispielsweise Perspektiven wie die einer/eines „Fachfremden“ oder die einer „Frau im Hafen“ konzeptionell eingebunden. Zudem wurden weitere Erfahrungen dokumentiert, die sowohl auf erwartete Kompetenzen, aber auch mögliche Schwierigkeiten der Umschüler/innen schließen lassen. Darüber hinaus wurden Regeln und Umgangsweisen auf dem Terminal erfasst sowie Kontakte zu Ansprechpartner/innen aufgebaut. Das Team von *Hafenlogistik – Bleib dran* gewährleistet durch die Teilnahme- und Analysephase eine bedarfsorientierte Unterstützung der Teilnehmer/innen.

Zum umfassenden Verständnis wurden parallel Expertengespräche mit Ausbilder/innen über Hintergründe, Abläufe und Vorgehensweisen im Auswahlverfahren sowie der Ausbildung geführt.

Phase II: Konzeptions- und Pilotphase

Arbeitsschwerpunkte des interdisziplinären Teams lagen bis Ende 2008 vor allem in der Konzeption einer praxisnahen und bedarfsorientierten Begleitung für die ersten Umschulungsgruppen (Pilotgruppen) in Bremerhaven und Hamburg.

Im Einzelnen beinhaltete dies:

- Beratung bei der Modifikation des dreistufigen Auswahlverfahrens für die Umschulungskandidat/innen und Teilnehmer/innen.
- Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten und empirisch erprobten Auswertungsrasters für die Auswahlverfahren, das von allen Akteuren als gemeinsame Grundlage für die Beschreibung des individuellen Entwicklungsverlaufes der Teilnehmer/innen herangezogen wird.
- Entwicklung und Umsetzung bedarfsorientierter Angebote zur individuellen Begleitung der Umschüler/innen (Förderdiagnostik, Entwicklungs- und Bildungsbegleitung), die in einer Auswahl von Arbeitsdokumenten zusammengefasst sind.
- Konzeption und Durchführung zielgruppenspezifischer Beratungs- und Weiterbildungseinheiten zur Förderung der theoretischen Lerntechniken.
- Durchführung individueller und gruppenbezogener Förder- und Coachingangebote für die Umschüler/innen.
- Analyse des Bedarfs für Workshops mit den fachpraktischen Ausbildungsbegleitern des Betriebs.
- Beteiligung an Arbeitsgruppen zur kontinuierlichen Verbesserung der Theorie- und Praxiskopplung (Lernortkooperation).

Parallel zu diesen Kernaufgaben etablierte sich auf der Basis des Projekts *Ausbildung – Bleib dran* die Begleitung von 60 Auszubildenden in verschiedenen gewerblich-technischen Berufsfeldern, die am Standort Bremerhaven für den künftigen JadeWeserPort ausgebildet werden.

Auf struktureller Ebene gelang es innerhalb weniger Monate an den Ausbildungsstandorten Bremerhaven und Hamburg, eine enge und tragfähige Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger, den Personalabteilungen sowie den betrieblichen Ausbildern aufzubauen. Zudem wurden Steuerungskreise sowie teilnehmerbezogene Rückmeldungsrunden mit dem Ausbildungsträger etabliert, in die das Projekt kontinuierlich eingebunden ist und beratend mitwirkt.

Phase III: Operative Routine

Der Auftragsschwerpunkt lag in 2009 auf der Begleitung der Qualifizierungsmaßnahmen für den neuen Tiefwasserhafen JadeWeserPort in Wilhelmshaven. Dazu wurden zunächst auf der Basis der Erkenntnisse an den Standorten Hamburg und Bremerhaven die Personalauswahlverfahren unter Berücksichtigung der Erfahrungen von *Hafenlogistik – Bleib dran* modifiziert. Die bestehenden Förderinstrumente wurden im Rahmen von Feedbackroutinen mit den Umschüler/innen der Pilotgruppen in Bremerhaven und Hamburg, dem Bildungsträger sowie den Ausbildungsverantwortlichen des Praxisbetriebs eingesetzt und im Prozess der Arbeit weiterentwickelt und standardisiert.

In 2010 standen die Begleitung und Beratung während der Qualifizierungsmaßnahmen (Auswahlverfahren) sowie die Teilnehmer/innenbegleitung während der Umschulung im Vordergrund der Projektarbeit. Im Dezember 2010 wurde die Phase der Rekrutierung abgeschlossen. Seit Juli 2010 wird die praktische Ausbildung für Wilhelmshaven auch in Hamburg durchgeführt. Die Umschüler/innen einer der vier Umschulungsstranchen sind während der Praxisphasen daher zunächst mehrmals für jeweils einen Monat, später für mehrere Monate in Hamburg untergebracht. Diese Fremdunterbringung führt zu einem erhöhten Gesprächsbedarf in der individuellen Begleitung zu persönlichen Themen.

Alle zur Prüfung angemeldeten Teilnehmer/innen der Pilotgruppen für Bremerhaven und Hamburg haben die Umschulung bestanden und sind in die 6-monatige Phase der Nachbegleitung bzw. betrieblichen Integration übergegangen.

Zudem wurden die Netzwerkstrukturen mit den sozialen Einrichtungen der Region Wilhelmshaven/Friesland verstärkt ausgebaut, um im Kontext der Beratungsprozesse mit den Teilnehmer/innen weiter regionale Supportstrukturen zielgerichtet einbeziehen zu können.

Zwischenbilanz

Die Hauptaufgaben von *Hafenlogistik - Bleib dran* im Jahr 2010 lagen vor allem auf folgenden Schwerpunkten:

Zum einen in der Teilnehmer/innenrekrutierung für die drei vorerst letzten geplanten Umschulungswellen im Rahmen der Vorbereitung und Begleitung von 16 Auswahlverfahren. Den zweiten Schwerpunkt bildete die Begleitung und individuelle Förderung von derzeit insgesamt 255 Umschüler/innen, die sich entsprechend ihrer Einstiegsdaten in vier verschiedenen Umschulungstranchen bzw. Pilotgruppen mit unterschiedlichen Ausbildungsanforderungen befinden. Seit Mitte des Jahres standen zudem die Prüfungsbegleitung und -vorbereitung für die Pilotgruppen in Bremerhaven und Hamburg sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung der individuellen Begleitung im Zentrum der Arbeit. Bei der Bearbeitung dieser Aufgabenbereiche diente die bisher entwickelte Konzeption als Grundlage und bewährte sich auch für die neuen Umschüler/innen, die im Unterschied zu den Pilotgruppen deutlich veränderte Eingangsqualifikationen mit sich bringen. Das Konzept wurde insbesondere um die Nachbegleitung der neuen Mitarbeiter/innen nach Abschluss der Umschulung ergänzt. Derzeit werden zudem weiterführende konzeptionelle Anpassungen mit dem Auftraggeber EUROGATE abgestimmt, die den Bereich „Gesundheit und Fitness“ durch *Hafenlogistik – Bleib dran* abdecken werden.

Im Januar 2011 werden 56 Personen ihre Umschulung beginnen und somit bis zu 255 Teilnehmende gleichzeitig durch *Hafenlogistik – Bleib dran* begleitet werden. Der Arbeitsschwerpunkt des Projektes wird daher in der Umschulungsbegleitung liegen. Die aktuellen und die zukünftigen Umschulungsgruppen für Wilhelmshaven werden im Sinne des bisherigen Konzepts begleitet und mit flankierenden Maßnahmen für die verbleibende Projektlaufzeit bis 02/2013 geplant.

Die Begleitung der gewerblich-technischen Auszubildenden wird weiterhin in den Bereichen privater Problemlagen, finanzieller Fragestellungen sowie der Unterstützung bzgl. der Weiterentwicklung personaler, sozialer und methodischer Kompetenzen und der Verselbstständigung in den Wohngemeinschaften oder auch dem Elternhaus betrieben.

Die Arbeit wurde bisher in Form von teilnehmerbezogenen Daten, Arbeitspapieren und Arbeitsberichten dokumentiert. Eine systematische Auswertung der Daten und Erfahrungen findet seit 2010 statt.

3.3 ... im Bereich Schulentwicklung

Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes 'Ausbildung – Bleib dran'

| | |
|----------------------|---|
| Ziel: | Das Unterstützungskonzept von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ soll in das Qualitätsmanagementmodell der Beruflichen Schulen – <u>Q</u> ualität durch <u>E</u> valuation und <u>E</u> ntwicklung (Q2E) – integriert, weiterentwickelt und verstetigt werden. Des Weiteren werden die Vernetzung der Akteure in der dualen Berufsausbildung (Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen) ausgebaut und betreut sowie die im Rahmen der konzeptionellen Weiterentwicklung nötige Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer sichergestellt |
| Laufzeit: | 01.08.2009 bis 31.12.2011 |
| Durchführung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt (Projektleitung), Dr. Peter Mehlis, Dr. Frank Meng (wissenschaftliche Mitarbeiter) |
| Finanzierung: | Senatorin für Bildung und Wissenschaft |

Einbindung des Unterstützungsangebots in das Qualitätsmanagement der Beruflichen Schulen

Für eine wirksamere Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ist eine stärkere systematische Einbindung des Unterstützungsangebots von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ (der Prävention von und frühzeitigen Intervention bei Konflikten) in die Strukturen des dualen Systems erforderlich. Da die Berufsschulen im Lande Bremen politisch auf das Qualitätsmanagementmodell *Qualität durch Evaluation und Entwicklung* (Q2E) verpflichtet wurden, bietet sich die programmatische und praktische Verschränkung des unabhängigen Beratungsangebotes mit Hilfe dieses Modells an. Auf der Basis von systematischen Bestandsaufnahmen, gemeinsam entwickelten Zielsetzungen sowie Umsetzungsschritten mit klaren Zuordnungen können mit Hilfe des Modells angemessene Prozesse zur nachhaltigen Implementierung eines Beratungsangebotes initiiert werden.

In drei beruflichen Schulen in der Stadtgemeinde Bremen, für die das Projekt *Ausbildung – Bleib dran* bereits eine Vor-Ort-Beratung vorhält, soll das Vorhaben der Verschränkung exemplarisch umgesetzt werden: Das Schulzentrum an der Alwin-Lonke-Straße, das Technische Bildungszentrum Mitte und die Wilhelm Wagenfeld Schule. Folgende Schritte wurden bis Ende 2010 bereits umgesetzt:

- Für die Schulen wurde aus dem Projekt heraus ein Grobkonzept entwickelt, in dem für den Präventions- und den Interventionsbereich allgemeine Zielsetzungen und konkrete Umsetzungsschritte (Prozessqualitäten) ebenso formuliert sind wie die notwendigen Ressourcen (Inputqualitäten), der Output, die Evaluationsmaßnahmen und die konkreten Zuständigkeiten. Nach der Vorstellung dieses Konzeptes wurde es als Diskussionsgrundlage mit den Fachkollegien anerkannt und eingesetzt.
- Nach intensiven Gesprächen mit Schulleitungen, Q2E-Steuergruppen und teilweise Diskussionen in Fachkonferenzen konnten zwei Schulstandorte (bzw. deren Fachabteilungen berufliche Teilzeit) verbindlich für den Plan der Verschränkung von Qualitätsentwicklung und unabhängigem Beratungsangebot gewonnen werden – in einer Schule dauert der Diskussionsprozess noch an.
- Für die Schulen wurde eine Unterrichtseinheit „Rechte und Pflichten von Auszubildenden“ konzipiert und mit den Lehrkräften für das Fach Politik eines Schulstandortes diskutiert. Es soll als Baustein der Verschränkung von Beratung und Schulentwicklung obligatorisch in Kooperation von Berater und Lehrkraft eingesetzt werden. Die unabhän-

gige Beratung wird hier auch Gegenstand der Einheit sein. An einer zweiten Schule laufen gegenwärtig entsprechende Vorbereitungen.

- An zwei Schulen wird bereits sehr konkret an einer Integration des unabhängigen Beratungs- und Mediationsangebots in das Qualitätshandbuch (als Baustein von Q2E) gearbeitet. Hierbei geht es auch um die Verschränkung mit der pädagogischen Arbeit des Lehrkörpers im Bereich des Informationsflusses, der gemeinschaftlichen Fallbearbeitung oder eine obligatorische Feedback-Kultur.

Die strukturelle Implementierung eines ausbildungsbegleitenden Beratungsangebotes hat aus verschiedenen Gründen wegweisenden Charakter für die Weiterentwicklung des dualen Systems. Dies besonders deshalb, weil unter erschwerten Rahmenbedingungen eine Steigerung des Ausbildungserfolges dringend geboten ist. Bei einem Rückgang des Ausbildungspotenzials und entsprechend abnehmenden Selektionsmöglichkeiten der Betriebe gilt es, mit Blick auf die Lebenschancen der Jugendlichen und die ökonomisch gebotene Sicherung des Fachkräftebedarfs die Begleitung und Betreuung der Auszubildenden nachhaltig zu intensivieren.

Von daher hat die Arbeit in den drei Schulstandorten zur Verschränkung des Beratungs- und Mediationsangebotes mit der pädagogischen Gesamtausrichtung exemplarischen Charakter. Der zum Ende des Projektes vorzulegende Abschlussbericht wird entsprechend nicht nur den Arbeitsprozess dokumentieren, sondern auch Handlungsempfehlungen für eine Ausweitung des Angebotes beinhalten.

Kapitel IV: Forschung

4.1. Laufende Forschungsprojekte

4.1.1 Verbundvorhaben: lea. Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften (Workforce Literacy Development): Teilprojekt: Prozessbegleitende Diagnostik am Übergang Schule – Beruf und in der Arbeitswelt

| | |
|-----------------------------|---|
| Ziel: | Ziel des Forschungsprojektes ist die Entwicklung altersgerechten berufsrelevanten Fördermaterials zur Verbesserung der Lese- und Schreibkompetenzen von jungen Menschen am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt |
| Laufzeit: | 2008 – 2011 |
| Projektleitung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt |
| Projektdurchführung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger, Dipl.-Soz. Wiss. Theda Grabow, Dipl.-Soz. Anjuscha Jäger |
| Finanzierung: | Bundesministerium für Bildung und Forschung im Schwerpunkt Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene |

„lea. Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften“ beinhaltet eine Implementierung erwachsenengerechter Förderdiagnostik sowie eine exemplarische Erhebung und Entwicklung von Curricula im Bereich der Grundbildung von Erwachsenen in der Arbeitswelt. Im Projektverbund wird ein Diagnostikum entwickelt, das Kompetenzen nach unterschiedlichen Dimensionen und Niveaustufen ausweist.

Ziel des Teilprojekts ist die Erstellung von Konzepten zur prozessbegleitenden, individuellen Förderung der Literalitätskenntnisse junger Erwachsener am Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt. Die Diskrepanz zwischen den Anforderungen und den unzureichenden Kenntnissen in den Kernfächern Deutsch und Mathematik führt dazu, dass junge Erwachsene mit geringen Kenntnissen im Lesen und Schreiben kaum Chancen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz haben. Stattdessen münden sie in Bildungsgänge des Übergangssystems ein, in denen die berufliche Orientierung im Vordergrund steht, nicht jedoch eine systematische Lese- und Rechtschreibdiagnose und -förderung.

Untersuchungsdesign und -methoden

- Erhebung bestehender relevanter Kompetenzfeststellungsverfahren und Methoden sowie die Entwicklung von Anknüpfungspunkten für eine adaptive Förderdiagnostik unter Berücksichtigung von förderdiagnostischen und qualitativen Standards für Kompetenzfeststellung.
- Durchführung einer qualitativen Studie mit 53 Lernenden und 31 Lehrkräften zur Erhebung von Alltagstheorien von Zielgruppe und Lehrenden, um der „Risikogruppe“ (Pisa 2006) ein Gesicht zu geben. Sie stellt Selbsteinschätzungen der Lernenden bezüglich des Lesens und Schreibens dar und zeigt Motivationslagen sowie Hintergründe der Lernenden auf. Weiterhin wird der Umgang mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen durch Lehrkräfte in den Bildungsgängen des Übergangssystems bzw. der beruflichen Bildung thematisiert.
- Dokumentenanalyse in Form von Abschlussarbeiten verschiedener schulischer Bildungsgänge des Übergangssystems.

- Entwicklung von altersgerechten Fördermaterialien für die Zielgruppe junge Erwachsene am Übergang von Schule in die Arbeitswelt. In diesen Bildungszusammenhängen werden jungen Menschen wenige Gelegenheiten zur systematischen Verbesserung des Lesens und Schreibens angeboten, da die Berufsorientierung meistens im Vordergrund der pädagogischen Arbeit steht. Um nachhaltige Kompetenzentwicklung zu ermöglichen, muss die Literalitätsförderung mit in die Arbeit integriert werden. Da bisher keine methodisch-didaktischen Konzepte zur Förderung grundlegender Lese- und Schreibfähigkeit für junge Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen vorliegen, ist die Integration dieses Themas in die Förderung von Benachteiligten sowie die altersangemessene berufsbezogene Ausrichtung der Fördermaterialien notwendig und sinnvoll.
- Erprobung des altersgerechten Fördermaterials in zwei Bildungsgängen:
 1. Außerschulisches, berufsbezogenes Lernangebot: In einem Quartierzentrum (<http://www.hdzbremen.de/>) fand ein Kurs zum berufsbezogenen Lese- und Schreibtraining in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit/BAGIS statt, in welchem junge Menschen mit berufsrelevanten Materialien ihre Lese- und Schreibfähigkeiten auf einem für sie angemessenen Niveau vertiefen und gleichzeitig bereits Kenntnisse der für sie relevanten Berufe gewinnen bzw. erweitern konnten. Auch werden erste Begrifflichkeiten für den Arbeitsalltag (z.B. Malerhandwerk, Hauswirtschaft, Holz, Metall, Reinigung) kennengelernt und eingeübt (max. Lerngruppengröße 10 - 12 TN). (siehe: http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/coremedia/generator/mgh/de/01_Mehrgenerationen_C3_A4user/04_H_C3_A4userinformationen/Bremen/Services/Service_Ang_Web_017533_1020,sourcePagelId=9920.html)
 2. Schulischer Förderkurs: An einer Bremer Berufsschule (ABS) fand Unterrichtsunterstützung sowie zusätzlich individuell problemzentrierter Förderunterricht statt (max. Lerngruppengröße 6 - 8 TN). Gezielt wurden besondere Probleme der Literalität (z.B. Textproduktion und Grammatik) in Kleingruppen bearbeitet. (siehe: <http://www.abs-bremen.de/>)
- Workshop „Schreibförderung in der Berufsschule“: Veranstaltung eines Workshops zur Förderung der Schreibfähigkeiten von jungen Erwachsenen am Übergang Schule-Beruf im Oktober 2010 in der Allgemeinen Berufsschule Bremen (ABS). Die Referentinnen und Referenten des Projektes "Chancen erarbeiten" des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln und des kooperierenden Berufskollegs stellten ein Modul zur Schreibförderung von Schülerinnen und Schülern im Übergangssystem vor (Helmut Klein, Dr. Sigrid Schoepper-Grabe, Holger Foltz, Sabine Heister). Die praxiserprobten Unterrichtsmaterialien wurden mit interessierten Lehrkräften Bremer Berufsschulen und Bildungsträger im Workshop diskutiert.
- Praxistransfer der Ergebnisse mit BiBB-Professionalisierungsstudie: Die Professionalisierung des Bildungspersonals spielt bei der Förderung von Literalitätskompetenz eine große Rolle, da die Zielgruppe des Übergangssystems bereits mit problematischen Lern- bzw. Schulerfahrungen konfrontiert ist und der Wiedereinstieg in das Lernen schwerfällt, besonders wenn der Lerngegenstand „Deutsch“ aufgrund vieler Misserfolgserfahrungen negativ besetzt ist. Zum Teil arbeiten Quereinsteiger/innen in den Bildungsgängen, die mit der Literalisierung von jungen Erwachsenen zum Teil noch nicht vertraut sind. Bezüglich dieses besonderen Themas bestehen häufig Probleme, vor allem geeignetes Material zu generieren und dieses zielorientiert einzusetzen. Hier bedarf es der besonderen Kompetenzen des pädagogischen Personals, die in der Studie herausgearbeitet werden.
- Entwicklung und Durchführung einer Lehrveranstaltung am Zentrum für Lehrerbildung im FB 12 der Universität Bremen seit WS 2010.
- Entwicklung eines Curriculums für eine Fortbildungskonzeption für Studierende und Lehrende zum Einsatz der lea.-Fördermaterialien sowie Durchführung von schulinternen Workshops.

Ergebnisse

- Die befragte Zielgruppe hat zum Teil große Probleme mit dem Lesen und Schreiben.
- Die Zielgruppe ist bereit, in einem dem Alter angemessenen Rahmen und innerhalb des jeweiligen Bildungsangebots (Übergangssystems) an den eigenen Fähigkeiten zu arbeiten.
- Die Zielgruppe zeigt sich überwiegend motiviert, Lese- und Schreibprobleme zu bearbeiten mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt.
- Individueller Förderunterricht ausgehend vom Ressourcenansatz stärkt Motivation.
- Motivation zur Förderung wird ebenfalls unterstützt, wenn sich der Förderunterricht thematisch mit der Berufswelt auseinandersetzt, da zentrales Interesse die Einmündung in den Arbeitsmarkt ist.
- Förderpädagogische Literalitätsentwicklung kann Verbesserungsprozesse einleiten.
- Lehrpersonal benötigt besondere Qualifikation, um Literalitätsentwicklung im Erwachsenenalter zu begleiten.

Literatur

Anslinger, E./Quante-Brandt, E. (2011): Kompetenzerfassung bei jungen Erwachsenen im Kontext von Arbeits- und Bildungsprozessen. In: Grotlüschen, A./Kretschmann, R./Quante-Brandt, E./Wolf, K. D. (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung. Band 6 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften. Münster: Waxmann-Verlag (i.E.)

Anslinger, E./Quante-Brandt, E. (2010): Grundbildung am Übergang Schule-Beruf und die Bedeutung der individuellen Kompetenzentwicklung. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 18.

http://www.bwpat.de/ausgabe18/anslinger_quante-brandt_bwpat18.pdf

Anslinger, E./Quante-Brandt, E./Kretschmann, R. (2009): Förderdiagnostik von Literalität im Dschungel von Referenzsystemen und Schulleistungsstudien – was tun mit den Pisa-Verlierer/innen? In: berufsbildung, Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung. Heft 115, S. 34 - 36

Anslinger, E./Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2008): Diagnostik und Förderung von Literalität junger Erwachsener am Übergang Schule-Beruf. Die Projektkonzeption „lea-Teilprojekt 4“ im Überblick. In: berufsbildung. Neue Formate in der Berufsbildung, Heft 112, 62. Jahrgang. S. 26 - 28.

Grabow, T./Quante-Brandt, E./Anslinger, E. (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren in der Benachteiligtenförderung und der Stellenwert der Literalitätsdiagnostik. In: Biermann (Hrsg.): Berufsbezogene Kommunikationsförderung, Dortmunder Fachgespräche 2008. Verlag Dr. Dieter Winkler: Bochum. S. 59 - 81.

Jäger, A./Müller, M./Quante-Brandt, E./Anslinger, E. (2011): Die Philosophie des Förderns: methodisch-didaktische Prinzipien zur Förderung schriftsprachlicher Kompetenzen junger Erwachsener und deren Umsetzung. In: Grotlüschen, A./Kretschmann, R./Quante-Brandt, E./Wolf, K. D. (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung. Band 6 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften. Münster: Waxmann-Verlag (i.E.)

Quante-Brandt, E./Anslinger, E. (2011): Die Lust am Lernen: Motivationale Ausgangslagen junger Erwachsener in Nachlernprozessen. In: Grotlüschen, A./Kretschmann, R./Quante-Brandt, E./Wolf, K. D. (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung. Band 6 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften. Münster: Waxmann-Verlag (i.E.)

Quante-Brandt, E./Anslinger, E./Grabow, T. (2008): Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen durch förderdiagnostische Bestimmung von Lese- und Schreibkompetenzen benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 14.

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe14/quante-brandt_etal_bwpat14.pdf (20.10.2008)

4.1.2 „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ im Forschungsverbund

| | |
|------------------------|--|
| Ziel: | Gegenstand des Forschungsprojektes ist die Ermittlung der inhaltlichen Gestaltung der Kooperationsbeziehungen von Lehrenden im beruflichen Übergangssystem. Ziel ist die Stärkung der (Selbst-) Reflexionsfähigkeiten der Professionen vor dem Hintergrund der veränderten Anforderungen des beruflichen Übergangssystems sowie die Formulierung von Handlungsempfehlungen für eine zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildung der untersuchten Berufsgruppen. |
| Laufzeit: | 01.01.2010 – 31.05.2011 |
| Projektleitung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt |
| Durchführung: | Dr. Eva Anslinger, Dipl.-Pol. Miriam Fritsche, Dipl.-Soz. Wiss. Theda Grabow |
| Finanzierung: | Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) |

Mit steigender quantitativer Bedeutung des so genannten Übergangssystems und mit seinem zunehmenden Einfluss als Pufferfunktion für fehlende betriebliche und schulische Ausbildungsplätze im deutschen Berufsbildungssystem werden die Akteure in Bildungsinstitutionen vor neue pädagogische und strukturelle Anforderungen gestellt.

Zur Wahrnehmung der veränderten Aufgaben der im Feld agierenden Professionen am Übergang Schule-Arbeitswelt wurden bestehende Kompetenzprofile der Berufsgruppen herausgearbeitet und die spezifischen Aufgaben und Anforderungen im Sinne eines Übergangsmanagements ermittelt. Dazu wurde in der Region Nord (Hansestadt Hamburg, Hansestadt Lübeck und Kreis Lippe) mit vier verschiedenen Akteuren am Übergang Schule-Beruf eine Gruppendiskussion durchgeführt. Dabei wurden folgende Professionen berücksichtigt: Lehrkräfte von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Sozialpädagogen/innen und Ausbilder/innen. Ziel der Gruppendiskussion war es, die Kooperationsstrukturen der Akteure in einer Region herauszuarbeiten und Potenziale zur Verbesserung der Kooperationsstrukturen zu ermitteln. In einem gemeinsamen Auswertungsprozess der in der Forschungskoooperation beteiligten Wissenschaftler/innen wurden zentrale Codings identifiziert, um eine einheitliche Auswertung der drei Regionen Nord, Süd und Ost zu gewährleisten. Ergänzt wurde die Gruppendiskussion durch Einzelinterviews von ausgesuchten Teilnehmenden aus den Gruppendiskussionen.

Die Ergebnisse aus den insgesamt acht Regionen werden im Forschungsverbund ausgetauscht und ausgewertet sowie überregional in die Diskussion zur Gestaltung des Übergangsmanagements transferiert.

4.1.3 Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Kurzarbeit am Beispiel der Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft

| | |
|------------------------|---|
| Ziel: | Im Forschungsprojekt werden Rahmenbedingungen, Konzeption, Wirkung und Transferpotential der Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft untersucht. Dabei stehen die Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in tariflich abgesicherte Beschäftigung durch Qualifizierung und die Sicherung von Beschäftigung durch berufliche Weiterbildung Geringqualifizierter im Mittelpunkt. |
| Laufzeit: | 01.02.2010 bis 31.01.2012 |
| Projektleitung: | Prof. Dr. Wilhelm Eberwein, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt |
| Durchführung: | Dr. Peter Mehlis |
| Finanzierung: | Hans-Böckler-Stiftung |

Hintergrund

Die Tarifparteien in der Hafenwirtschaft haben in Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsminister und der Bundesagentur für Arbeit eine Qualifizierungsoffensive verabredet. Bis 2012 sollen insgesamt 2.800 (Langzeit-)Arbeitslose qualifiziert werden, um den prognostizierten Fachkräftebedarf zu decken. Den Teilnehmenden wird bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung die Übernahme in ein – tariflich abgesichertes – Beschäftigungsverhältnis zugesagt.

Die Prognosen bezüglich des zukünftigen Fachkräftebedarfs verlieren auch in der wirtschaftlichen Krise nicht an Bedeutung. Dennoch werden die Prioritäten in den Unternehmen neu definiert. Um die aktuelle Krise zu überbrücken und gleichzeitig die Chancen langfristiger Wachstumsperspektiven mit der konjunkturellen Erholung wahrnehmen zu können, machen Unternehmen der Hafenwirtschaft zunehmend geringer qualifizierten Beschäftigten Qualifizierungsangebote im Zusammenhang mit Kurzarbeit. Insgesamt bietet die Qualifizierungsoffensive die Möglichkeit, eher bildungsferne Personen in Prozesse der Weiterbildung einzubinden.

Fragestellung

Im Forschungsprojekt werden die durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer arbeitsmarkt-, integrations- und bildungspolitischen Wirkung und Funktionalität untersucht. Es sollen die Potentiale, aber auch die Grenzen der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen sowie zielgruppenspezifischer Lernformen herausgearbeitet werden. Personen, die auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Weiterbildung als benachteiligt gelten, sollen von den Angeboten im besonderen Maße profitieren. Daher wird untersucht, welche Unterstützungsangebote geeignet sind, die Gefahr des Scheiterns für Teilnehmende und ausbildende Unternehmen zu vermindern.

Des Weiteren werden die betrieblichen Arrangements und insbesondere die Rolle der Betriebsräte bei der betrieblichen Gestaltung und Umsetzung untersucht, um Handlungsempfehlungen für den Transfer abzuleiten und Unterstützungsbedarfe offen zu legen.

Untersuchungsmethoden

Das Herzstück der Untersuchung bilden sechs Fallstudien zu Unternehmen, die sich in der Beteiligung an der Qualifizierungsoffensive unterscheiden. Es wird ein Mix aus qualitativen

und quantitativen Methoden angewandt. ExpertInnengespräche mit VertreterInnen der Tarifparteien, Unternehmen, Betriebsräte und kooperierenden Stellen (Arbeitsagentur, ARGE, Bildungsträger, Weiterbildungsberatung) sollen Erkenntnisse zur Konzeption, Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen ermitteln. Diese werden durch quantitative Erhebungen und Dokumentenanalysen zum Sozialprofil, zur Auswahl, zum Verlauf und Erfolg der Ausbildung ergänzt, um Zugänge, berücksichtigte Teilnehmergruppen und Verbleib zu analysieren. Problemzentrierte Interviews mit Teilnehmenden sollen vertiefende Erkenntnisse über die 'Vorgeschichten' und Problemlagen der Teilnehmenden erschließen sowie Unterstützungsbedarfe offen legen.

Zwischenergebnisse

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des Projektes insbesondere Expertengespräche auf Branchen- und Betriebsebene durchgeführt und ausgewertet sowie Dokumente zur Art, Anzahl und Konzeption der Qualifizierungsmaßnahmen und der Auswahlprozesse analysiert. Es wurde deutlich, dass die Hafenwirtschaft mit der Qualifizierungsoffensive die Personalentwicklung als Instrument der Standortsicherung und zur Produktivitätssteigerung nutzen will und im europäischen Wettbewerb nicht auf Dequalifizierung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zur Senkung der Personalkosten setzt. Die Nachhaltigkeit dieser Entscheidung wird in der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich. Zwar haben sich die Prioritäten der Qualifizierungsoffensive mit dem (vorübergehenden) Rückgang im Hafenumschlag verändert und es wird bei den Qualifizierungen eher auf Qualität als auf Quantität gesetzt, aber insgesamt wird am Gesamtkonzept festgehalten. In der beachtlichen Zahl der nahezu 500 Qualifizierungen von (Langzeit-)Arbeitslosen und Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, zur „Fachkraft für Hafenlogistik“ manifestiert sich diese Entwicklung. Gewinner sind insbesondere eher geringer qualifizierte Arbeitnehmer (Beschäftigte wie Arbeitslose).

Begünstigt wurden Entwicklung und Umsetzung der Qualifizierungsoffensive durch die engen und überschaubaren Kommunikations- und Kooperationszusammenhänge in der Hafenwirtschaft zwischen Unternehmen, Gewerkschaft und Agentur für Arbeit. Diese Zusammenhänge sind strukturell bedingt, historisch gewachsen und werden durch die handelnden Personen aktuell getragen. Die Identifizierung von Schnittstellen gemeinsamer Interessen der beteiligten Akteure – zentrale Voraussetzung für die Konzipierung und Implementation der Qualifizierungsoffensive – wurde so erleichtert. Dabei spielt die arbeitsmarktpolitisch nicht nur wünschenswerte, sondern bewusst intendierte und gestaltete Reziprozität, d. h. wechselseitige Nutzenerwartung, zwischen Arbeitsagentur und Unternehmen der Hafenwirtschaft eine zentrale Rolle. Die Beschäftigungszusage der Hafenbetriebe bewirkt ein weitreichendes finanzielles und personelles Engagement der Agentur.

Mit der Qualifizierungsoffensive wird ein weiterer Schritt zur schon seit längerer Zeit verfolgten Professionalisierung der Hafenarbeit durch die Formalisierung, Systematisierung und zukünftige Vereinheitlichung durch die Setzung verbindlicher Standards in der Ausbildung vollzogen. Diese entspricht den gestiegenen Anforderungen und ist mit einer Höherqualifizierung der Beschäftigten verbunden. Förderlich ist dabei der Aufbau einer gemeinsam getragenen Weiterbildungsstruktur in der Hafenwirtschaft. Offen bleibt allerdings zunächst, ob diese Professionalisierung auch individuelle Nachteile mit sich bringen kann, insofern sie die bislang in der Hafenarbeit üblichen informellen Aufstiegsmöglichkeiten einschränkt.

Die beteiligten Akteure versuchen, die mit der Qualifizierungsoffensive – insbesondere mit der Klientel der Langzeitarbeitslosen – verbundenen Risiken gleichsam durch eine Doppelstrategie zu begrenzen, nämlich durch eine vergleichsweise aufwendige Auswahl der Teilnehmenden einerseits und durch eine flankierende Unterstützung der Betriebe und der Teilnehmenden bei der Langzeitmaßnahme durch einen unabhängigen Dritten andererseits. Im Rahmen

dieser Strategie wird zwar die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen zunehmend erreicht, allerdings wird, je nach Maßnahme, auch ein erheblicher Anteil in den Auswahlprozessen ausgesiebt.

Mit der Beschäftigungszusage nach erfolgreich abgeschlossener Umschulung haben die Hafенbetriebe das letzte Wort bei der Auswahl geeigneter Kandidaten und wollen sich insbesondere gegen spätere Ausfälle sowie Störungen im Arbeitsprozess absichern. Von den betrieblichen Personaleinstellern werden besonders häufig unzureichende Sozialkompetenzen, denen im Hafen aufgrund von Teamarbeit und großem Kommunikationsbedarf ein hoher Stellenwert beigemessen wird, als Ablehnungsgrund genannt. Die Beschäftigungszusage der Unternehmen hat eine starke Ausstrahlung auf die Motivation der Teilnehmenden. Dennoch stellen multiple Problemlagen der Teilnehmenden und Unsicherheiten der ausbildenden Akteure im Umgang mit den Teilnehmenden Konfliktpotentiale dar, die ein Scheitern der Ausbildungsbemühungen bedeuten können. Beratung und (sozialpädagogische) Begleitung betrieblicher Akteure bzw. der Teilnehmenden sind daher integraler und für den Erfolg der Maßnahme unabdingbarer Bestandteil der Umschulung zur „Fachkraft für Hafенlogistik“.

Veröffentlichung im Rahmen des Forschungsprojektes

Mehlis, P./Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (2010): Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose und Geringqualifizierte durch berufliche Weiterbildung. Erste Befunde aus einem Forschungsprojekt zur Qualifizierungsoffensive in der Hafенwirtschaft. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 19. Online: www.bwpat.de/ausgabe19/mehlis_etal_bwpat19.pdf (20-12-2010).

4.1.4 „Evaluation des Projekts Integration durch Ausbildung (IdA)“ bei der WaBeQ GmbH gemeinnützig im Rahmen des Programms Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)

| | |
|---|---|
| Ziel: | Ziel der Evaluation ist die Identifizierung von Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt sowie die effiziente Begleitung und Unterstützung des Projekts |
| Laufzeit: | 2009 – 2012 |
| Projektleitung und Durchführung: | Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger, Dipl.-Soz. Anjuscha Jäger |
| Finanzierung: | Europäischer Sozialfonds; Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung; BAGIS |

Die externe Evaluation, durchgeführt durch die Akademie für Arbeit und Politik, ist als eine Prozessevaluation angelegt. Ziel der Evaluation der auf vier Jahre angelegten Bildungsmaßnahme ist die Identifizierung von Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt sowie die effiziente Begleitung und Unterstützung des Projekts. Die Prozessevaluation wird mit unterschiedlichen Verfahren durchgeführt und folgt dem Axiom der Triangulation. Durch die Kopplung quantitativer und qualitativer Daten werden unterschiedliche Aufgabenbereiche des Projekts nach ihren je spezifischen Anforderungen gezielt untersucht.

Aktuell wurden die in dem Projekt erhobenen Daten eines standardisierten Fragebogens ausgewertet. Ergänzt wurden diese Daten durch einen weiteren Fragebogen, der als Ergänzungsfragebogen durch die wissenschaftliche Begleitung konzipiert wurde. Des Weiteren wurden erste Interviews mit den Projektbeteiligten konzipiert, vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse wurden im Sinne einer diskursiven Evaluation mit dem Auftraggeber diskutiert und weitere Handlungsschritte für die weitere Projektarbeit gemeinsam entwickelt. Zur Ermittlung der Kooperationsbeziehungen des Projekts im Stadtteil wurde mit den Kooperationspartner ein Workshop durchgeführt, um mögliche Bedarfe, aber auch Probleme, die sich aus der Zusammenarbeit ergeben, zu identifizieren. Auch hier wurden die Ergebnisse mit der Projektleitung diskutiert und in den Projektzusammenhang gestellt.

Ziel der prozessbegleitenden Evaluation ist, aus den gewonnenen Daten eine Broschüre mit Handlungsempfehlungen zu erstellen, die gelingende Faktoren aufnimmt und die sozialräumliche Integration von Programmen in der Region unterstützt. Dabei stehen vor allem gelingende und hemmende Faktoren bei den Übergängen in Ausbildung sowie im weiteren Verlauf in Erwerbsarbeit im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses. Darüber hinaus dienen die Befunde als Ergebnistransfer für das Gesamtprogramm.

4.1.5 Begleitevaluation eines gewaltpräventiven Projektes der Senatorin für Bildung und Wissenschaft im Rahmen des Programms „Stopp der Jugendgewalt“

| | |
|----------------------|---|
| Ziel: | Wirkungsanalysen eines Interventionsprojektes für Schulen, das über erfolgreiches Fallmanagement hinaus zu Verbesserungen schulischer Präventionskonzepte und -praktiken gelangen will. Gewinn von Erkenntnissen für die Ausrichtung des externen Unterstützungsmanagements im Bremer Schulsystem |
| Laufzeit: | August 2010 – Dezember 2011 |
| Durchführung: | Dr. Frank Meng |
| Finanzierung: | Senatorin für Bildung und Wissenschaft (Senatsmittel aus dem Programm „Stopp der Jugendgewalt“) |

Ausgehend vom Programm „Stopp der Jugendgewalt“ des Bremer Senats und dessen Projektgruppe 9 des Handlungskonzeptes führt die Bremer Senatorin für Bildung und Wissenschaft ein Projekt der schulischen Gewaltprävention durch. Hierzu wurde im Vorfeld eine Kooperationsvereinbarung mit acht Bremer Schulen der Sekundarstufen I und II getroffen.

Das Vorhaben der Senatorin ist orientiert an der Idee einer ganzheitlichen und nachhaltigen Intervention bei gravierenden schulischen Gewaltvorfällen. Das heißt konkret, dass externe Unterstützungsteams den Schulen sowohl bei der Bewältigung konkreter Vorfälle helfen, als auch die im Konfliktmanagement gewonnenen Erkenntnisse strukturell zur Optimierung der schulischen Präventionskonzepte und -praktiken nutzen. Von der konkreten Betroffenheit mit Gewalt und der intensiven praktischen Hilfe versprechen sich die Projektverantwortlichen eine Öffnung der Schulen auch für strukturelle Aspekte der schulischen Gewaltprävention.

Das Projekt nahm mit Beginn des Schuljahrs 2010/11 seine Arbeit auf. Implementiert wurde eine von der Akademie für Arbeit und Politik durchzuführende Begleitevaluation. Dabei gilt es zu überprüfen, ob die Annahmen realistisch sind und die Herangehensweise geeignet ist, um über die erfolgreiche Intervention hinaus nachhaltige Qualitätsverbesserungen der schulischen Gewaltprävention zu erreichen. Mit Hilfe dieser Wirkungsanalysen sollen außerdem Erkenntnisse für das externe Unterstützungsmanagement im bremischen Schulsystem generiert werden. Konkret stehen im Zentrum der Evaluation u.a.

- die Erfassung und Berücksichtigung gesamtschulischer Ausrichtungen durch die externen Unterstützungsteams im Rahmen ihrer Fallbearbeitung,
- der Erfolg der Sensibilisierung des pädagogischen Personals für die zielgenaue Optimierung des gewaltpräventiven Instrumentariums in den Schulen,
- die gemeinschaftliche Entwicklung und Implementierung ergänzender Präventionsmaßnahmen (Ziel: kohärente und passgenaue Konzepte) und schließlich
- die Wirkungen einer Systematisierung der Prävention auf den Schulalltag und das soziale Klima in den Schulen.

Dr. Frank Meng, der in den vergangenen Jahren einschlägige Projekte zur schulischen Gewaltprävention geleitet und durchgeführt hat (siehe Arbeitsbericht 2009), wird die Evaluation leiten.

4.2 Abgeschlossenes Forschungsprojekt

Kollektivistische Entwertungen in der Schule. Zur Verbreitung und zum Umgang mit Facetten rechtsextremer Deutungsmuster in Bremer und Bremerhavener Schulen

| | |
|------------------------|---|
| Ziel: | Erkenntnisgewinnung über Verbreitung und Ausdrucksformen kollektivistischer Ab- und Entwertungen in der Schule, über die Umgangsweisen und Integrationsstrategien gegen diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen und ihre Wirkungen sowie über die Bedeutung von Umfeld- und schulischen Rahmenbedingungen für die Verbreitung von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Mit Blick auf die Arbeitspraxis des Beratungsnetzwerkes geht es um die Verbesserung seiner Anschlussfähigkeit an die konkreten Problemlagen der Schulen, die gezielte Weiterentwicklung des Pools an Netzwerkpartnern, der Unterstützung bei der (Weiter-)Entwicklung bestehender und neuer Angebote für Schulen sowie der Stimulation von konkreten Kooperationsprozessen mit den beteiligten Schulen. |
| Laufzeit: | Juni 2009 – März 2010 |
| Projektleitung: | Dr. Frank Meng |
| Durchführung: | Dr. Frank Meng und Dr. Ursula Dreyer |
| Finanzierung: | <i>pro aktiv gegen rechts</i> : Mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven, im Rahmen des Bundesprogramms „kompetent. für Demokratie“: Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |

Die Institution Schule ist zugleich Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse und wichtigste staatliche Sozialisationsinstanz. Sie ist konfrontiert mit einer Vielfalt an sozialen Lebenslagen, individuellen Lebensstilen, sexuellen Orientierungen, ethnisch definierten Selbst- und Fremdkonzepten, politischen und weltanschaulichen Überzeugungen oder religiösen Bindungen und Überzeugungen. Diese Heterogenität sichtbar zu machen, die einzelnen (Dis-) Positionen im Rahmen der Identitätsbildung herauszufordern und in kollektive Meinungsbildungsprozesse einzubinden, Spielräume für Veränderungsprozesse zu schaffen und zugleich einen demokratischen Wertekanon zu befördern, der kulturelle Vielfalt anerkennt, ist eine zentrale Aufgabe von Schule.

Die Virulenz rechtsextremer Ideologiefragmente oder gar dezidiert rechtsextremistischer Einstellungsmuster fordert Schule deshalb in besonderer Weise heraus. Mit der ideologischen und gruppenbezogenen Entwertung verschiedener sozialer, kultureller, weltanschaulicher, ethnischer oder religiöser Trägergruppen verkörpert der Rechtsextremismus mit all seinen Facetten einen aggressiven Dominanzanspruch, der die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz auf der Basis von Demokratie und Menschenrechten grundsätzlich negiert. Er bedroht unmittelbar ein konstruktives und solidarisches Miteinander in einer pluralen Gesellschaft.

Das Forschungsprojekt diene der umfassenden Gewinnung von Erkenntnissen über die Verbreitung rechtsextremistischer Einstellungen bzw. rechtsextremer Ideologiefacetten im Bremer Schulsystem der Sekundarstufe I. Dabei wurden mit einem qualitativen Ansatz (Interviews, themenzentrierte Gruppendiskussionen) quantitative Befunde aus vergangenen und

laufenden Untersuchungen⁴ ergänzt und vertieft. Darüber hinaus sollten – mit einem Fokus auf Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamophobie und Etabliertenvorrechte – die Aktivitäten der am Projekt beteiligten Schulen gegen Rechtsextremismus und für interkulturelle Kompetenz einer vorläufigen Wirkungsanalyse unterzogen werden. Das Projektteam von *pro aktiv gegen rechts* wollte mit Hilfe der Befunde ihre Beratungs- und Vernetzungstätigkeit im Handlungsfeld Schule noch zielgerichteter und inhaltlich fundierter als bisher ausrichten. Dies galt gerade auch für Vorfeldinterventionen durch den Ausbau präventiver Maßnahmen.

Im Ablauf stellte sich das Verfahren wie folgt dar:

1. Zunächst erfolgten **Standortanalysen**, die sowohl die strukturellen Gelingensbedingungen einer funktionierenden Pluralität im umliegenden Wohnquartier berücksichtigen, als auch die konkreten Rahmenbedingungen der Schulen selber (Ausstattung, programmatische Ausrichtung).
2. Daran schlossen sich **Expertengespräche** mit den Schulleitungen bzw. schulischen Experten für das Themenfeld (leitfadengestützte Interviews) an.
3. Als dritte und zentrale Erhebungsebene folgten themenzentrierte **Gruppendiskussionen** mit ausgewählten Schülergruppen, für die aufgrund ihres Engagements von einem kritischen-solidarischen Blick auf ihre Schule und ihren Schulalltag ausgegangen werden konnte.

Insgesamt waren zehn Schulen des Landes Bremen (sieben in Bremen, drei in Bremerhaven) an der Erhebung beteiligt.

Es ergaben sich einige hoch interessante Befunde. Erfreulich ist zunächst der Befund, dass dezidiert rechtsextreme Ideologieangebote im Bereich der Sekundarstufe I im Lande Bremen offenbar keine Bindungsfähigkeit besitzen. Ebenfalls spielen – bekanntermaßen verbreitete – antisemitische und überraschend auch homophobe und islamophobe Einstellungen kaum eine Rolle im Schulalltag. Dagegen sind kulturalistisch hergeleitete Negativzuschreibungen an ethnische Minderheiten (Gewalt, Kriminalität, Lernschwäche) unter Schülern und Lehrenden sehr verbreitet und in übergeordneten Diskursen über gesellschaftliche Problemlagen offenbar auch legitimiert. Das konkrete Miteinander in der Schule bleibt hiervon jedoch weitgehend unberührt. Außerdem fällt auf, dass Verhaltensmuster von Alteingesessenen oder gar diskriminierende Strukturen durchweg nicht problematisiert werden.

Als besonders alarmierend ist eine außerordentlich starke Verbreitung von Mobbing zu sehen, das unmittelbar verknüpft zu sein scheint einerseits mit einer fehlenden Auseinandersetzung mit und Wertschätzung von soziokultureller Vielfalt und andererseits mit gesellschaftlich vermittelten Winner-Looser-Konstruktionen. Je nach milieubedingter Normalitätsvorstellung werden Jugendliche aufgrund ihrer soziokulturellen Selbstverortung, ihrer sozialen Kompetenzen und Verhaltensmuster oder aufgrund ihrer sozialen Lagen (z. B. Hartz IV-Empfänger in bürgerlichen Quartieren) dauerhaft schikaniert und herabgesetzt. Selbst unsere sozial engagierten Gesprächsteilnehmenden sahen Solidarität mit den Opfern und Zivilcourage als ungeeignete Strategien an, da sie befürchteten, so selbst zum Opfer zu werden. Insgesamt lassen sich durchaus autoritäre Binnenstrukturen in den Schulen zeigen, die außerhalb des relativen Schutzraums Schule anschlussfähig sind an menschenfeindliche Ideologieangebote. Jugendliche werden somit nicht angemessen auf eine Gesellschaft vorbereitet, in der sie sich gegen verbreitete kollektivistische Entwertungen selbstbewusst behaupten können.

⁴ Vgl. z. B. T. Leithäuser u. F. Meng (2003): Ergebnisse einer Bremer Schülerbefragung zum Thema Gewalterfahrungen und extremistische Deutungsmuster, hrsg. vom Bremer Senat; gegenwärtig läuft eine große quantitative Untersuchung der Universität Hamburg (P. Wetzels u. a.) an Bremer Schulen, die sich in Teilen auch gruppenbezogenen Entwertungsprozessen widmet.

Neben veränderten gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Vermarktlichung von Sozialbeziehungen, zunehmende soziale Ungleichheit) verantworten auch die pädagogischen Herangehensweisen der Schulen diese Entwicklung. Bei der Sicherung des Schutzraums Schule wird inzwischen sehr auf die (durchaus kollektive) Entwicklung und Durchsetzung von Normen inklusive Sanktionskataloge gesetzt. Außerdem orientiert sich die politische Bildung zunehmend am Ziel einer fortwährenden Konsensbildung. Vielfalt erscheint dadurch bestenfalls als Postulat, das lediglich außerhalb der Schule (also im ungeschützten Raum) seine Berechtigung hat und im Schulalltag weitgehend unerwünscht ist. Durch die Regeldichte, mit der sich viele Schüler durchaus positiv identifizieren, erwächst aus der faktischen Vielfalt innerhalb des Schulalltags kaum Konfliktstoff entlang von klassischen Diskriminierungsmerkmalen (Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung usw.). Dies wiederum veranlasst die Schulverantwortlichen zu der Einschätzung, dass interkulturelles Lernen (im weitesten Sinne) keine vordringliche Aufgabe sei. Eine Verbindung von Mobbing und fehlender Auseinandersetzung mit Vielfalt wird hier nicht erkannt. Der Bericht ist auf der Homepage der Akademie abrufbar (s. u.).

Im Laufe des Jahres 2010 wurden die Ergebnisse in den beteiligten Schulen, im Landesinstitut für Schule, beim Senator für Jugend, auf einer Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung und natürlich beim Mittelgeber auf mehreren Sitzungen vorgestellt. Gegenwärtig arbeitet die Akademie gemeinsam dem Beratungsnetzwerk *pro aktiv gegen rechts* und drei Schulstandorten an einer Weiterführung des Projektes, wobei die Finanzierung für 2011 noch nicht abgesichert ist. Dabei soll es im Besonderen um die inhaltliche und methodisch-didaktische Weiterentwicklung der politischen Bildung durch Beratungs-, gemeinsame Schulentwicklungs- und Fortbildungsaktivitäten gehen.

Dreyer, U./Meng, F. (2010): Kollektivistische Entwertungen in der Schule: Zur Verbreitung von und zum Umgang mit Facetten rechtsextremer Deutungsmuster in Bremer und Bremerhavener Schulen, Bremen (Auftragsarbeit für das Beratungsnetzwerk *pro aktiv gegen rechts*), Bremen, siehe im Internet:

http://www.aap.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=274015

Kapitel V: Kooperationen, Veranstaltungen, Vorträge, Publikationen etc.-

5.1 Kooperationen

Mit den folgenden Institutionen und Organisationen pflegt die Akademie eine Kooperation in den Bereichen Weiterbildung/Lehre, Beratung und Forschung:

An der Universität Bremen

- Artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit
- Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften
- Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften
- Fachbereich Rechtswissenschaften
- Institut für Arbeit und Wirtschaft
- Institut für Psychologie und Sozialforschung der Universität Bremen
- Institut für Public Health und Pflegeforschung
- Institut für Technik und Bildung der Universität Bremen
- Zentrum für Weiterbildung

Regionale Kooperationen

- Allgemeine Berufsschule Bremen
- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Bildungsvereinigung Arbeit & Leben, Bremen und Bremerhaven
- BRAS e.V. Arbeit für Bremen
- Bremer Volkshochschule
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Einzelgewerkschaften, vor allem mit der IG Metall, Ver.di, IG BAU, IC BCE und GEW
- Erwachsenenschule Bremen
- Haus der Zukunft, Bremen-Lüssum
- Landesinstitut für Schule, Bremen
- Schulzentrum an der Alwin-Lonke-Straße
- Technisches Bildungszentrum Mitte (TBZ)
- Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft WaBeQ GmbH
- Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen Wisoak

Nationale Kooperationen

- Alfabund: Forschung zur Alphabetisierung und Grundbildung
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaften (DGFE)
- Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv)
- DGB Bildungswerk, Düsseldorf
- Hans-Böckler-Stiftung
- Neue Gesellschaft für Psychologie (NGfP)
- Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft und Raumfahrt (PT-DLR)
- Sigmund-Freud-Institut
- Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Internationale Kooperationen

- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern, Schweiz
- Graduate School of Life Long Learning an der Universität Roskilde, Dänemark
- International Research Group for Psycho-societal Analysis
- Internationaler Arbeitskreis für Wissenschaft-Arbeit-Bildung, Dänemark, Deutschland, Niederlande, Österreich
- Open University England, Department of Psychology (Prof. Dr. Wendy Hollway)
- Roskilde University Center, Dänemark

5.2 Lehrtätigkeit der Dozent/innen der Akademie in den grundständigen Studiengängen der Universität Bremen

Dr. Eva Anslinger

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 11 „Human- und Gesundheitswissenschaften“ der Universität Bremen (2 SWS). Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Bürgerschaftliches Engagement in personenbezogenen Dienstleistungsberufen
- Qualitäts- und Organisationsentwicklung in Dienstleistungsberufen
- Professionstheorien
- Curriculumforschung und -entwicklung
- Situierete Lernansätze

Prof. Dr. Wilhelm Eberwein

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 12 „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ der Universität Bremen (2 SWS). Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Politische Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen
- Theoretische Ansätze und aktuelle Probleme politischer Erwachsenenbildung
- Methoden qualitativer und quantitativer Sozialforschung
- Soziologie des Betriebes und der Arbeit(sbeziehungen)
- Soziologie sozialer Ungleichheit
- Diplomanden-Kolloquium

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 12 „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ der Universität Bremen und im Fachbereich 11 „Human- und Gesundheitswissenschaften“ (8 SWS), Vertretungsprofessur „Lebenslanges Lernen, Ungleichheit und Heterogenität“ (FB 12)

Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Politische und berufliche Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen
- Soziale Ungleichheit und Lebenslanges Lernen
- Integrative Förderpädagogik beruflicher Bildungsprozesse
- Methoden qualitativer und quantitativer Sozialforschung
- Diplomanden-Kolloquium
- Curriculumansätze und Kompetenzentwicklung in Lehr- und Arbeitssituationen
- Methodik/Didaktik in Lehr-/Lernsituationen
- Konflikte in Bildungsprozessen

PD Dr. Erhard Tietel

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 11 „Human- und Gesundheitswissenschaften“ der Universität Bremen (2 SWS). Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Sozialpsychologie, Triadisches Denken, Interpretative Methoden in der Sozialpsychologie
- Arbeits- und Organisationspsychologie, Subjektivierung von Arbeit, Entwicklungen im Personalwesen, Wandel der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, Prozessberatung

5.3 Vertrauensdozenturen der Hans-Böckler-Stiftung

Prof. Dr. Wilhelm Eberwein (seit 2001)

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt (seit 2008)

PD Dr. Erhard Tietel (seit 2009)

5.4 Promotion

Frau Dr. Kerstin Schmeitzner hat im Jahr 2010 an der Leuphana Universität Lüneburg den Titel Dr. phil. erworben.

Der Titel ihrer Dissertation lautet: „Deutungsmuster von Lehrern: Eine inhaltsanalytische Untersuchung von Lehrerautobiografien aus dem 19. und 20. Jahrhundert“. Gutachter: Prof. Dr. Hartmut Titze, Institut für Bildungswissenschaft der Leuphana Universität Lüneburg.

5.5 Vorträge und Veranstaltungen an der Akademie bzw. von Akademie-Mitarbeiter/innen im Jahr 2010

Vorträge:

Berufe erkunden, Lesen, Schreiben und Rechnen „be-greifen“. Kurszyklus des Haus der Zukunft Lüssum in Kooperation mit dem ‚lea.-Projekt‘ der Akademie für Arbeit und Politik. Durchgeführt von Ute Bullert, vom 1. September 2009 bis 26. Februar 2010

„Ausbildung – bleib dran“ Konfliktberatung in der dualen Ausbildung – Rückblick und Ausblick. Vortrag von Dr. Peter Mehlis in der Arbeitsgruppe Jugendsozialarbeit des Amtes für Soziale Dienste in Bremen am 21. Januar 2010

Integrative Förderpädagogik in Fördersituationen des Übergangssystems. Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger, Theda Grabow und Moritz Müller anlässlich der Fachtagung „Kompetenzen feststellen, Kompetenzen fördern“ (lea.-Dialog) in der Arbeitnehmerkammer Bremen am 28. Januar 2010

Kompetenzen feststellen – Kompetenzen fördern. Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt beim 3. „lea.-Dialog“ am 28. Januar 2010 in Bremen

Frikadellen, Maultaschen und andere Kündigungsgründe – wie Arbeitgeber langjährige Beschäftigte loswerden. Vortrag von Jochen Dressel beim 3. Bremer Fachaustausch des Malt/Harms-Fachdienstes für berufliche Integration am 4. Februar 2010 in Bremen

Integrative Förderpädagogik im Übergangssystem. Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt beim ABC-Kongress der KOMBI Consult GmbH: Alphabetisierung für die Zukunft – Wissen bündeln, Zukunft gestalten am 4. März 2010 in Berlin

Triadic thinking and triadic competence in organisations. Vortrag mit anschließendem Workshop von PD Dr. Erhard Tietel im Master-Programm „Master in Organizational Psychology (MPO)“ der Universität Roskilde, Dänemark am 14. April 2010

What can psycho-societal approaches offer to understandings of inter-cultural and trans-cultural experiences and processes? Organisation einer Tagung durch PD Dr. Erhard Tietel als Mitglied des Executive Committees der International Research Group for Psycho-Societal Analysis vom 24. - 28. Mai 2010 am Inter-University-Center Dubrovnik, Croatia

Transcultural Spaces in Organisations. Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei der Conference of the International Research Group of Psycho-societal Analysis im Inter-University-Center in Dubrovnik, Croatia, am 25. Mai 2010

Betriebsräte als Führungskräfte und Veränderungsmanager. Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Hochschule Wismar am 5. Mai 2010

Betriebsräte als intermediäre Institution zur Gestaltung organisationaler Achtsamkeit? Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel beim Expertenworkshop „Organisationale Achtsamkeit: Ein Gestaltungskonzept für betriebliche Veränderungsprozesse“, veranstaltet vom Projektverbund 8iNNO (BMBF/ESF), koordiniert vom Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec) der Universität Bremen am 18. Juni 2010 in Bremen

Wie gelingt der Einstieg? Jugendliche mit Unterstützungsbedarf erfolgreich in die Berufsbildung integrieren. Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt beim Praxistag des BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) am 1. September 2010 in Biel/Schweiz

Berufliche Bildung und soziale Ungleichheit. Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt beim Workshop der Hans-Böckler-Stiftung: „Bildung für Alle – soziale Gerechtigkeit in der Bildung“ am 27./28. September 2010 in Frankfurt

Die Vielfalt an Konfliktlagen als Ausdruck von Heterogenität: Erfahrungen und Perspektiven des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘. Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt und Dr. Frank Meng bei der Tagung der Handwerkskammer Bremen/Akademie für Arbeit und Politik: „Gestern war anders“ am 30. September 2010 in Bremen

Schreibförderung in der Berufsschule. Workshop des Verbundprojektes „Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften“, Teilprojekt „Prozessbegleitende Diagnostik am Übergang Schule-Beruf“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung) am 4. Oktober 2010 in der Allgemeinen Berufsschule Bremen. Mit Beiträgen von Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe, Helmut Klein, Holger Foltz und Dagmar Schleypen.

Podiumsbeteiligung von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt beim Talkgespräch: „Erfolge und Stolpersteine, förderliche und hemmende Faktoren, Zukunftsperspektive schaffen“ im Forum „JederMann, jedeFrau, jederZeit“ des Fachforums des Kooperationsnetzwerkes „Zweite Chance“ am 7. Oktober 2010 in Dortmund

Die Tücken des Dreieckskontrakts. Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel beim Supervisionskonvent der Evangelischen Kirche von Westfalen am 3. November 2010 im Haus Villigst, Schwerte

Das Gremium führen – (k)eine leichte Aufgabe?! Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei einer gemeinsamen Veranstaltung der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Akademie für Arbeit und Politik am 12. Dezember 2010

Frau Prof. Dr. Eva Quante-Brandt hat als Expertin an den folgenden Veranstaltungen teilgenommen: Bildungscluster der Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf), SPD-Hearing zum Thema Durchlässigkeit (Bremen), Betriebsrätekonferenz der IG Metall (Bremen) und an der Veranstaltung der Arbeitnehmerkammer Bremen: Weiterbildung in der Krise. Stand und Perspektiven der beruflichen Qualifizierung.

PD Dr. Erhard Tietel hat als Repräsentant der Deutschen Gesellschaft für Supervision auf einer gemeinsamen Tagung von Eurocadres (des Council of European Professional and Managerial Staff) und ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) „Responsibility for Innovation“ am 15. September 2010 in Wiesbaden teilgenommen.

Die Mitarbeiterinnen des Projektes „lea.“ (Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger, Dipl.-Soz. Theda Grabow und Dipl.-Soz. Anjuscha Jäger) haben an folgenden Fachgruppentreffen teilgenommen: „Anforderungen an Schriftsprachlichkeit“. Fachgruppentreffen im Förderschwerpunkt „Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ an der Technischen Universität Dortmund vom 20.9.2010 – 21.09.2010. „Anforderungen an Schriftsprachlichkeit“. Fachgruppentreffen im Förderschwerpunkt „Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ im Institut der deutschen Wirtschaft“ in Köln vom 22.04.2010 – 23.04.2010. Statuskonferenz im Förderschwerpunkt „Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn vom 22.04.2010 -23.04.2010.

5.6 Reihen der Akademie

Bremer Beiträge zur Politischen Bildung

Meng, F./Eberwein, W. (2010): Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung. Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“.

Projektberichte aus den Akademiekursen

Nr. 23/2010, Kurs XXII, 2008 – 2010

(Dozenten: Frank Meng, Ursula Dreyer, Caterina Bartulin)

- Freiwilliges Engagement: Mehr Demokratie oder nur ein großer Bluff?
- Prekäre Lebensverhältnisse und bürgerschaftliche Gegenstrategien

5.7 Veröffentlichungen von Beschäftigten der Akademie

Anslinger, E./Quante-Brandt, E. (2011): Kompetenzerfassung bei jungen Erwachsenen im Kontext von Arbeits- und Bildungsprozessen. In: Grotlüschen, A./Kretschmann, R./Quante-Brandt, E./Wolf, K. D. (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung. Band 6 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften. Münster: Waxmann-Verlag (i.E.)

Anslinger, E./Quante-Brandt, E. (2010): Grundbildung am Übergang Schule-Beruf und die Bedeutung der individuellen Kompetenzentwicklung. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 18 (siehe: http://www.bwpat.de/ausgabe18/anslinger_quante-brandt_bwpat18.pdf)

Dreyer, U./Meng, F. (2010): Kollektivistische Entwertungen in der Schule: Zur Verbreitung von und zum Umgang mit Facetten rechtsextremer Deutungsmuster in Bremer und Bremerhavener Schulen, Bremen (Auftragsarbeit für das Beratungsnetzwerk *pro aktiv gegen rechts*), Bremen, siehe im Internet: http://www.aap.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=274015

Jäger, A./Müller, M./Quante-Brandt, E./Anslinger, E. (2011): Die Philosophie des Förderns: methodisch-didaktische Prinzipien zur Förderung schriftsprachlicher Kompetenzen junger Erwachsener und deren Umsetzung. In: Grotlüschen, A./Kretschmann, R./Quante-Brandt, E./Wolf, K. D. (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung. Band 6 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften. Münster: Waxmann-Verlag (i.E.)

Mehlis, P./Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (2010): Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose und Geringqualifizierte durch berufliche Weiterbildung. Erste Befunde aus einem Forschungsprojekt zur Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 19. Online: www.bwpat.de/ausgabe19/mehlis_etal_bwpat19.pdf (20-12-2010).

Meng, F./Eberwein, W. (2010): Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung. Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“. Bremer Beiträge zur Politischen Bildung der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 1/20

Quante-Brandt, E./Anslinger, E. (2011): Die Lust am Lernen: Motivationale Ausgangslagen junger Erwachsener in Nachlernprozessen. In: Grotlüschen, A./Kretschmann, R./Quante-Brandt, E./Wolf, K. D. (Hrsg.): Alphabetisierung und Grundbildung. Band 6 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften. Münster: Waxmann-Verlag (i.E.)

Tietel, E. (2011): Teambildung mit Betriebsratsgremien. In: Tietel, E./Kunkel, R. (Hrsg.): Reflexiv-strategische Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 152 - 186

Tietel, E. (2010): Verantwortlicher Redakteur für das Heft 1/2010: „Krisenkompetenz“ der Zeitschrift Supervision

Tietel, E. (2010): Ein Konflikt ist nichts Negatives. Interview mit Arbeitsrecht im Betrieb plus (AiB) Heft 4, S. 15

Tietel, E. (2010): Betriebsräte als intermediäre Institution zur Gestaltung organisationaler Achtsamkeit. Vortragsmanuskript, veröffentlicht auf der Homepage der Akademie (siehe: <http://www.aap.uni-bremen.de/homepages/etietel/publikationen/Vortrag-Betriebsraete-als-intermediaere-Institution-zur-Gestaltung.pdf>)

Tietel, E. (2010): Betriebsratsgremien in der Reorganisationsklemme. In: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Heft 11, S. 633

Tietel, E. (2010): Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte. Vortragsmanuskript, veröffentlicht auf der Homepage der Akademie [siehe: <http://www.aap.uni-bremen.de/homepages/etietel/publikationen/Vortrag-Betriebsratsvorsitzende-als-paradoxe-Fuehrungskraefte.pdf>]

Tietel, E./Kunkel, R. (Hrsg.) (2011): Reflexiv-strategische Beratung. Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen professionell begleiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Tietel, E./Kunkel, R. (2011): Reflexiv-strategische Beratung in der Interessenvertretung – eine Einführung. In: Tietel, E./Kunkel, R.(Hrsg.): Reflexiv-strategische Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7 - 23

Tietel, E./Kunkel, R. (2011): Reflexive Beratung für Arbeitnehmervertreter – Konzepte und Erfahrungen. Anton Hahne (Hrsg.): Beratung und Arbeitnehmerinteressen. Wismarer Hochschulschriften, Bremen: Europäischer Hochschulverlag (i.E.)

Tietel, E./Meyfeld, D. (2010): Supervision – Gewinner oder Verlierer in Finanzkrisenzeiten? Ergebnisse einer Umfrage unter den Lesern der Zeitschrift Supervision. Zeitschrift Supervision, Heft 1, S. 39 - 50

Kapitel VI: Fazit und Perspektiven

Der vorliegende Arbeitsbericht zeigt die Vielfalt der Tätigkeitsfelder der Akademie für Arbeit und Politik auf. Die inhaltliche Ausrichtung des Dreiklangs von

- Weiterbildung/Lehre
- Beratung
- Forschung

ist getragen von der Idee der Stärkung der Partizipation der Individuen am gesellschaftlichen Leben. Ein gemeinsames Ziel der Aktivitäten in Weiterbildung/Lehre, Beratung und Forschung liegt in der Befähigung der Subjekte, als Ausgangspunkt von Lernprozessen Zusammenhänge herstellen zu können (Negt), um darüber zu mehr gesellschaftlicher Autonomie und Einflussnahme zu gelangen. Bildung als gesellschaftlich vermitteltes Bewusstsein muss heute mehr denn je als selbsttätig erarbeiteter und personal verantworteter Zusammenhang dreier Grundfähigkeiten gesehen werden: „als die Fähigkeit zur Selbstbestimmungs- und Verantwortungsfähigkeit jedes Einzelnen, als Mitbestimmungsfähigkeit und als Solidaritätsfähigkeit“ (Klafki). Die Orientierung an diesen Grundfertigkeiten markiert im Verbund mit der Kategorie des Zusammenhangs die inhaltliche Ausrichtung der Angebote der Akademie. So beispielhaft in den längerfristigen Akademiekursen, die durch den biografischen Ansatz und das forschende Lernen dem Einzelnen subjektive Anknüpfungsmöglichkeiten für das Lernen eröffnen und die durch die Erlangung der Hochschulzugangsberechtigung die individuelle Kompetenzentwicklung weiter vorantreiben können.

Im Kontext von zahlreichen insbesondere auf die Arbeitswelt ausgerichteten Bildungsveranstaltungen unterstützt die Akademie den konstruktiv kritischen Dialog zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen. Die Beratungsansätze, die sich im Bereich der beruflichen Bildung und in der Arbeit mit Interessenvertretungen etabliert haben, folgen jeweils mit unterschiedlicher Gewichtung den genannten gesellschaftlichen und bildungstheoretischen Prinzipien und fördern so die Kompetenzentwicklung. Unsere Beratungsangebote stehen in einer ständigen Wechselwirkung zur beratungsbegleitenden Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Einzelnen, Gruppen und Institutionen, wie sie sich andererseits als forschungsorientierte Beratung verstehen, die die Beratenen zur forschenden Erkundung ihrer eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse anleitet. Hierbei orientieren wir uns an einem reflexiven Beratungsverständnis, demzufolge sich die Selbstreflexion(sfähigkeit) der Beratenen durch die Aufklärung der eigenen Verwicklungen und Verstrickungen in aktuelle und frühere Handlungskonstellationen erhöht. Weiterhin ist Beratung an der Akademie in der Regel mit Weiterbildung verknüpft: Nicht nur sind Instruktionen (im Sinne inhaltlich-fachlicher Inputs) genuiner Bestandteil von Beratungsprozessen. Beratung entwickelt in kontinuierlichen Lernprozessen über konkrete Problemlösungen für subjektiv bedeutsame komplexe Problemsituationen hinaus auch die grundlegende Problemlösungsfähigkeit der Beratenen.

Auch in den Forschungsprojekten der Akademie, im Bereich berufliche Bildung und Förderpädagogik, in der stufenübergreifenden Schulentwicklung und im Feld der Interessenvertretung dominieren Fragestellungen, die zum einem auf die Kompetenzentwicklung im oben beschriebenen Sinne und zum anderen auf eine Höherqualifizierung fokussieren.

Dem Anspruch der Höherqualifizierung folgend, orientiert die aap auf ein breites Spektrum von Bildungsinteressierten, immer dem Grundsatz verpflichtet, sozialen Ungleichheiten entgegen zu wirken. Für bildungsferne Zielgruppen bedeutet dies, eine fachliche Auseinandersetzung mit Lernwiderständen zu führen, um methodisch-didaktische Grundsätze in die Weiterbildungsangebote zu integrieren. Ausgehend von dieser Perspektive werden einerseits geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote für das Bildungspersonal entwickelt und andererseits

Lernmaterialien für die Zielgruppen erarbeitet. Insoweit wird ein ganzheitliches Konzept für die Aus-, Fort- und Weiterbildung durch die aap erarbeitet.

Höherqualifizierung für Erwerbstätige verlangt, individuelle Aufstiegsmöglichkeiten zu identifizieren und entsprechende Weiterbildungsangebote zu besuchen. Dabei ist die Durchlässigkeit zwischen der Arbeitswelt und der universitären Bildung von zentraler Bedeutung. Diese Übergangssituation nimmt die aap in den Blick und entwickelt ihre Bildungsangebote auch an dieser Nahtstelle weiter. Die Anerkennung beruflicher, fachlicher und politischer Kompetenzen spielt dabei eine wesentliche Rolle.

In all diesen Kontexten werden zudem Weiterbildungskonzepte entwickelt und erforscht, die sich über die Teilnehmerperspektive hinaus auch mit der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals beschäftigen.

Eine thematische Ausweitung der Angebote der Akademie besteht darin, dass zukünftig die Bedeutung der „Heterogenität“ für Bildungsprozesse und Bildungsinstitutionen in stärkerem Maße erschlossen werden soll; die Perspektive der Partizipation am gesellschaftlichen Leben und die Programmatik des Lebenslangen Lernens machen dies unerlässlich. In diesen Kontext gehört auch die eigenständige Beschäftigung mit dem Schwerpunkt „Gender“ und Management Diversity. Weiterhin bleiben in diesem Zusammenhang die besonderen Lebensbedingungen und Lebenslagen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, insbesondere verschiedene Formen der Ausgrenzung, auch zukünftig ein bedeutsames Arbeitsfeld der Akademie. Ohne die Besonderheiten der strukturellen und institutionellen Diskriminierung von Migranten/innen zu vernachlässigen, verschiebt sich der Fokus in der diesbezüglichen Herangehensweise auf horizontale Ansätze der Antidiskriminierung. Partikularistische Ausgrenzungsformen jedweder Art werden hier in den Kontext fehlender interkultureller Strukturen und Kompetenzen gestellt.

Darüber hinaus wird sich die Akademie damit auseinandersetzen, in welcher Weise der erfolgreiche biographische Bildungsansatz auf andere thematische Bereiche der Weiterbildung ausgeweitet werden kann. Hier stehen Fragestellungen im Vordergrund, die sich mit dem Bedarf an Weiterbildung für das bürgerschaftliche Engagement beschäftigen, aber ebenso die Erweiterung des Angebots längerfristiger Weiterbildungsangebote, die sich an qualifizierte Fachkräfte wendet, die den Übergang an die Universität suchen.

Ferner hat die Akademie ihre langfristigen Weiterbildungskursangebote auf der Grundlage eines Beschlusses des Akademischen Senats in eine modularisierte Angebotsform überführt, so dass in der Zukunft eine weitreichende Anerkennung für grundständige Studiengänge einschließlich der Vergabe von Credit Points möglich wird. Die Akademie befindet sich im Zertifizierungsverfahren zur „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung“. Im Mittelpunkt der Analyse und Qualitätssicherung stehen gelungene Lernprozesse in den Weiterbildungsangeboten der Akademie. Damit werden die Bedingungen für die Akquisition von Drittmitteln erfüllt, indem den Qualitätsstandards, die an Weiterbildungseinrichtungen gestellt werden, entsprochen wird.

Anhang: Leitbild der Akademie für Arbeit und Politik vom 25.10.2010

1. Identität und Auftrag

- Die Akademie für Arbeit und Politik (aap) ist eine interdisziplinäre Einrichtung der Universität Bremen und Teil des Kooperationsbereichs Universität/ Arbeitnehmerkammer Bremen. Als universitäre Einrichtung hat die Akademie den Wissenschaftstransfer als Auftrag.
- Die Akademie ist ein relevanter Teil der Weiterbildungsaktivitäten der Universität Bremen. Sie erfüllt den Weiterbildungsauftrag der Hochschulen im Lande Bremen gem. § 60 Bremisches Hochschulgesetz 2010, im Rahmen eines koordinierten Gesamtangebots von Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere der politischen und wissenschaftlichen Weiterbildung zu dienen.
- Alleinstellungsmerkmal der Akademie für Arbeit und Politik ist die Trias von Weiterbildung/Lehre, Beratung und Forschung. Diese drei Säulen der Akademie stehen nicht beziehungslos nebeneinander, sondern durchdringen sich und verweisen wechselseitig aufeinander, so, dass jede den Kontext und Orientierungspunkt für die beiden anderen bildet.
- Neben der Beratung und Forschung besteht ihr spezifischer Auftrag in der wissenschaftlichen Weiterbildung im arbeitspolitischen und arbeitsweltbezogenen Kontext. Sie ist eine Einrichtung für politische Bildung. Ihre Weiterbildungsangebote sind langfristig und berufsbegleitend.
- Die Akademie ist ein Ort des lebenslangen Lernens und ein Ort der Gestaltung von Bildungsverläufen.
- Die Akademie gibt Raum für selbstbestimmtes Lernen und zur Diskussion aktueller gesellschaftspolitischer Fragen.
- Die Forschungsperspektive der Akademie stellt Aspekte der politischen Teilhabe, sozialen Ungleichheit und deren Ursachen in den Mittelpunkt. Ihre Forschungsperspektive ist subjektbezogen und will die Stärkung der Partizipation der Subjekte fördern. Ihre Forschungstätigkeit soll der Vermittlung von akademischer und nichtakademischer Welt dienen. Forschungsleitmotiv der Akademie ist die Verknüpfung der Forschung mit Beratungs- und Weiterbildungsaktivitäten, um so zu einer Vergesellschaftung des Wissens beizutragen.

2. Werte

- Die Akademie ist den Leitziele der Universität Bremen verpflichtet. Diese sind verbindlicher Bestandteil ihres eigenen Leitbildes. Ihre Arbeitsbeziehungen werden geleitet von Kollegialität und Solidarität, Respekt und Toleranz.
- Wechselseitige Anerkennung und ein konstruktiver Umgang mit Heterogenität im Sinne einer akzeptierenden Grundhaltung sind für die Akademie nach innen und nach außen gleichermaßen verpflichtend. Diskursorientierung, Offenheit für andere und anderes und zugleich Verbindlichkeit sind für die Akademie handlungsleitende Werte.
- Eine demokratische Mitbestimmungskultur, teilnehmerorientiertes Handeln sowie solidarisches Lernen sind für die Akademie für Arbeit und Politik verbindlicher Wert.
- Die Akademie verpflichtet sich zur ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit. Die Chancengleichheit der Geschlechter sowie Familienfreundlichkeit und die Integration von jungen Wissenschaftler/innen sind wichtige Leitorientierungen der Akademie.
- Die Akademie verpflichtet sich zur Personalentwicklungsförderung ihrer Mitarbeiter/innen und fördert deren soziales und gesellschaftliches Engagement ebenso, wie das der Teilnehmer/innen in ihren Weiterbildungsveranstaltungen.

- In ihren Weiterbildungsveranstaltungen sind solidarisches Lernen, Bildung als „Wert an sich“ im Sinne „gelungenen Lernens“ sowie die Aktivierung von gesellschaftlicher Partizipation wichtige Handlungsmaxime.
- In der Forschung ist die Beachtung der „Regeln guten wissenschaftlichen Arbeitens“ für die Akademie verpflichtend.

3. Zielgruppen

- Die Akademie wendet sich mit ihren Lehr- und Weiterbildungsangeboten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende aus Betrieben und Verwaltungen sowie gezielt an Bildungsbenachteiligte.
- Sie richtet ihre Weiterbildungsangebote ferner an Ehrenamtliche, die in den betrieblichen Interessenvertretungen oder in anderen sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen tätig sind.
- Die Beratungsaktivitäten der Akademie richten sich an ihre Kooperationspartner, die Arbeitnehmerkammer, die Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen sowie an die betrieblichen Interessenvertretungen und an Unternehmen.
Sie wenden sich in den jeweiligen Projektzusammenhängen insbesondere an Auszubildende und Schüler/innen, an Praktiker/innen, Akteure/innen und Institutionen der beruflichen Bildung, sowie an Akteure/innen des „Übergangsbereichs“.
- Zielgruppen der Forschungsaktivitäten sind die jeweiligen Forschungssubjekte, mit deren Hilfe die Forschungsergebnisse generiert werden und an die die Forschungsergebnisse wieder zurückvermittelt werden. Zielgruppen sind ferner die wissenschaftliche Community, unsere Kooperationspartner sowie im Sinne des Wissenschaftstransfers die fachlich interessierte Öffentlichkeit.
- Zielgruppe von Veranstaltungen des aktuellen Wissenschaftstransfers der Akademie ist allgemein die politisch und fachlich interessierte Öffentlichkeit.

4. Allgemeine Unternehmensziele

- Allgemeines Unternehmensziel ist der Erhalt, die Sicherung, die Weiterentwicklung und der Ausbau der Akademie für Arbeit und Politik. Dazu gehören die Sicherung der personellen und finanziellen Ressourcen der Akademie, das Halten und der Ausbau von deren Universitätsstellen, sowie die Stärkung ihres finanziellen Fundaments durch weiteres Einwerben von Drittmitteln.
- Die Akademie will für Teilnehmer/innen ohne Hochschulzugangsberechtigung ein zentraler Ort lebenslangen Lernens in der Universität Bremen sein, ein Vermittlungsort für wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden, ein Ort des kritischen Denkens, ein Ort des produktiven Austausches, der Reflexion und Selbstreflexion von theoretischem und praktischem Wissen und ein Ort zur Ermutigung und Qualifizierung zur gesellschaftlichen Teilhabe und politischen Partizipation.
- In ihren Weiterbildungsveranstaltungen will die Akademie die praktische Umsetzung theoretisch erworbenen Wissens ermöglichen, die Aneignung von Handlungskompetenz durch die Teilnehmer/innen fördern und Zusammenhangswissen vermitteln.
- Die Akademie verfolgt als allgemeines Unternehmensziel, neue Formate wissenschaftlicher Weiterbildung und langfristigen Lernens zu entwickeln, die abschlussorientiert sind und den Anschluss an weiteres wissenschaftliches Lernen und Studieren ermöglichen.
- Die Interdisziplinarität der Akademie und der Zusammenhang zwischen den drei Säulen der Akademie, Weiterbildung/Lehre, Beratung und Forschung, soll gestärkt und zu den Studiengängen der Universität und der Hochschule Bremen durchlässig gestaltet werden.

- Die Interdisziplinarität der Akademie und die wechselseitige Verknüpfung ihrer drei Säulen soll als Profil geschärft sowie die Beratung und Forschung in Netzwerkstrukturen gefördert werden.
- In diesem Sinn strebt die Akademie ihren Erhalt und Ausbau unter veränderten gesellschaftlichen, politischen und universitären Strukturen an. Die Akademie will relevant für ihre Kooperationspartner bleiben und die Kooperationsbeziehungen vertiefen. Ihre Netzwerke sollen ausgebaut und konsolidiert werden.
Die Vielfalt unseres Angebots in Weiterbildung/Lehre, Beratung und Forschung soll als vitales Organisationsprinzip unserer Einrichtung erhalten bleiben. Der Anteil der politischen Bildung an den Akademieaktivitäten soll behauptet und weiter entwickelt werden.
- Die Bedeutung der Akademie für die Universität Bremen soll gestärkt und die Präsenz der Akademie in der Öffentlichkeit soll intensiviert werden.
- Die Akademie unterstützt alle Aktivitäten, die zu ihrer Verankerung in der Universität, bei ihren Kooperationspartnern und in der Politik allgemein beitragen und der Identifikation der Mitarbeiter/innen mit der Akademie für Arbeit und Politik dienen.
- Die Aktivierung und der Ausbau der personellen und materiellen Ressourcen der Akademie ist ihr ein wichtiges Anliegen. Die Akademie strebt an, ihre ökonomischen Ressourcen durch eine Verbesserung der Einnahmen aus Forschungs-, Beratungs- und Weiterbildungsaktivitäten zu stärken.
- Die Forschungsaktivitäten der Akademie haben das Ziel, Forschungsförderinstitute zu erreichen (Stiftungen, Kammern, EU-Programme, Bundesministerien, Verbände und Institute).
- Die Akademie will die Qualifizierung und Entwicklung ihrer Expertise und ihres fachdisziplinären Portfolios forcieren sowie Promotionen und Habilitationen ihrer Mitarbeiter/innen fördern.

5. Fähigkeiten

- Die Akademie kann für ihr Aufgabenprofil auf die wissenschaftlichen und vielfältigen Fachkompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen sowie auf den Wissenspool der Universität Bremen insgesamt zurückgreifen.
- Kompetenzerweiternd wirken auch die ständige Evaluation und wissenschaftliche Begleitung der Weiterbildungsveranstaltungen zum langfristigen Lernen der Akademie (Zwei-Jahres-Kurse, Ein-Jahres-Kurse).
- Kompetenzressourcen sind ferner die Interdisziplinarität der Akademie, die vor allem in der Forschung die Expertise aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zusammenführt sowie die durch langjährige Erfahrung der Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Weiterbildungs- und Beratungsformaten erworbenen sozialen, pädagogischen und didaktisch-methodischen Kompetenzen.
- In Beratungsprozessen kann auf Ressourcen, Kompetenzen und Erfahrungen in diversen Beratungsbereichen Bezug genommen werden. Eine Evaluierung durch eine enge Anbindung an Forschungsprojekte ermöglicht eine kontinuierliche Kompetenzerweiterung der Berater/innen.
- In den überwiegend drittmittelgeförderten Forschungsprojekten der Akademie können die Mitarbeiter/innen auf gewachsene Forschungskompetenzen zurückgreifen. Dabei ist eine professionelle Managementkompetenz förderlich, die mit den auf diesem Feld häufigen Unsicherheiten der Forschungsförderung umzugehen hilft.
- Die Offenheit für eigene und institutionelle Stärken und Schwächen, Humor und eine Portion Gelassenheit runden das Kompetenzprofil der Akademie ab.

6. Leistungen

- Der Zwei-Jahres-Kurs der Akademie ist ein weiterbildendes Studium der Universität Bremen. Die Akademie bietet mit ihrem Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ den Teilnehmer/innen die Möglichkeit, die fachgebundene Hochschulreife zu erwerben, die in bestimmten Fächern der Universität und der Hochschule Bremen einen Studienzugang ohne allgemeine Hochschulreife verschafft. Zugleich vermittelt der Zwei-Jahres-Kurs den Teilnehmer/innen erforderliche Kompetenzen zur Bewältigung eines anschließenden Studiums an der Universität oder der Hochschule Bremen.
- Der Ein-Jahres-Kurs „Den betrieblichen Wandel kommunikativ gestalten“ ist ein Weiterbildungskurs der Universität Bremen. Er wird ebenso, wie der Zwei-Jahres-Kurs, mit einem Universitätszertifikat abgeschlossen.
- Fester Bestandteil der Weiterbildungsaktivitäten der Akademie ist eine personenbezogene und adressatenspezifische Bildungsberatung der Teilnehmer/innen in unseren langfristigen Weiterbildungsveranstaltungen.
- Die Akademie nimmt in Veranstaltungen des Wissenschaftstransfers (wissenschaftliche Tagungen und Workshops) zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen Stellung und bietet auf dem Gebiete des Arbeits- und Sozialrechts rechtspolitische und aktuelle Informationen, die zur professionellen oder ehrenamtlichen Kompetenzerweiterung beitragen.
- Beratungs- und Begleitprojekte der Akademie unterstützen Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler sowie Ausbildungsbetriebe auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung sowie im Rahmen der betrieblichen Integration.
- Projekt- und forschungsbezogene Bildungs- und Informationsveranstaltungen dienen dem Wissenschaftstransfer und sind Bestandteil von praxis- und handlungsorientierten Forschungsprojekten.

7. Ressourcen

- Basisressource ist die finanzielle und personelle Grundausstattung der Akademie durch die Universität Bremen.
- Die finanziellen Ressourcen der Akademie werden ferner überwiegend durch Komplementärmittel ergänzt, die durch Einnahmen aus Teilnehmerentgelten, arbeitgeberfinanzierten Kursgebühren, Honoraren aus Beratungstätigkeit und Drittmitteln aus Beratungs- und aus Forschungsprojekten generiert werden.
- Ressourcen der Akademie sind die vielfältigen und gewachsenen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen in Forschung, Weiterbildung/Lehre und Beratung.
- Als universitäre Einrichtung kann die Akademie auf das Wissenschaftspotenzial der Universität Bremen zurückgreifen sowie die Beratungs- und Unterstützungsressourcen von deren Zentrum für Weiterbildung nutzen.
- Im Kooperationsbereich Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen hat die Akademie Unterstützung durch ihren Vorstand und die Kooperationspartner, durch Gewerkschaften im DGB, sowie durch deren Bildungseinrichtungen (WISOAK, Arbeit und Leben Bremen und Bremerhaven, Bildungswerk des DGB).
- Unterstützungsressourcen für die Akademie sind zahlreiche Partner aufgrund gewachsener Kooperationsbeziehungen. Anlass- und aktualitätsbezogen lassen sich durch die Aktivierung ihrer Expertennetzwerke weitere Kooperationsressourcen erschließen.
- Forschungsressourcen für die Akademie sind ihre intensiven Kontakte zu Forschungsförderinstitutionen sowie zum Wissenschaftsbereich und der wissenschaftlichen Community insgesamt.

8. Definition gelungenen Lernens, gelungener Beratung und gelungener Forschung

Gelungenes Lernen

- Ein Lernprozess ist gelungen, wenn er Zusammenhangskompetenz vermittelt und anschlussfähig an die Erfahrungen und praktischen Handlungskontexte der Teilnehmer/innen ist.
- Ein Lernprozess ist gelungen, wenn er die Bereitschaft zur politischen Partizipation stärkt und neue Perspektiven im Handeln eröffnet.
- Ein Lernprozess ist gelungen, wenn er sich in ein Arrangement lebenslangen Lernens einfügt.
- Ein Lernprozess ist gelungen, wenn er zu systematischem wissenschaftlichen Arbeiten und zur Bewältigung von Studienanforderungen befähigt, biografiegestaltende Leistungen des Individuums zur Folge hat, sowie zur individuellen Stabilisierung, Kompetenzerweiterung und Kompensation versäumter Bildungschancen beiträgt.
- Ein Lernprozess ist gelungen, wenn er die Problemlösungsfähigkeiten von Teilnehmer/innen fördert.
- Ein Lernprozess ist gelungen, wenn er zu weiteren formalen und informellen Lernprozessen anregt und ganz allgemein Neugierde und die Freude am Lernen weckt.

Gelungene Beratung

- Beratungsprozesse sind gelungen, wenn sie die Mündigkeit, Handlungs- und Selbstorganisationsfähigkeit der Beratenen erhöhen, zu einer Aktivierung der Beratenen führen und die Hilfe zur Selbsthilfe fördern.
- Beratungsprozesse sind gelungen, wenn sie zu einer Kompetenzerweiterung der Beratenen führen, deren Reflexivität und Selbstreflexivität erhöhen, und die Beratenen zur forschenden Exploration ihrer Lebens- und Arbeitskontexte anleiten. Sie sind gelungen, wenn sie zur Klärung von Aufgaben und Zielen eines Handlungskonzeptes und zur Klärung von Rolle, Strukturen und Beziehungen beitragen.
- Beratungsprozesse sind gelungen, wenn sie nachhaltige Prozessveränderungen und strukturelle Veränderungen ermöglichen. Sie sind gelungen, wenn sie Prävention und Intervention ermöglichen und frühzeitig zur Vermeidung von Konflikten oder zur Lösung von Problemen und Konflikten beitragen.
- Eine klientenbezogene Beratung ist gelungen, wenn ihr Angebot niedrigschwellig und bedarfsorientiert ist.

Gelungene Forschung

- Forschungsprozesse sind gelungen, wenn Erkenntnisse gewonnen werden, die an wissenschaftliche Diskurse anschlussfähig sind.
- Forschungsprozesse sind gelungen, wenn sie auf einen gesellschaftspolitischen Diskurs Einfluss nehmen und auf eine Veränderung der Praxis zielen.
- Forschungsprozesse sind gelungen, wenn sie wissenschaftliche Standards anwenden, die hinsichtlich des Forschungsdesign angemessen sind.
- Forschungsprozesse sind gelungen, wenn sie eine Integration der Forschungsergebnisse in Lehrveranstaltungen der Universität und der Akademie ermöglichen.
- Forschungsprozesse in den Forschungsfeldern Weiterbildung, Beratung und Kompetenzentwicklung sind gelungen, wenn sie dazu beitragen, das Profil der Akademie für Arbeit und Politik zu schärfen, und die Anschlussfähigkeit an formale Bildungsprozesse für bildungsbenachteiligte Zielgruppen stärken.
- Forschungsprozesse sind gelungen, wenn sie die Interdisziplinarität zwischen den fachlichen Schwerpunkten der Akademie für Arbeit und Politik entfalten helfen.
- Forschungsprozesse sind gelungen, wenn sie Theorie- Praxis- Schleifen bereits in den Forschungsprozess implementieren und für die Forscher/innen ihrerseits reflexive Beratungsschleifen ermöglichen (z.B. durch Forschungssupervision).

Direktion: Verwaltung:

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Prof. Dr. Wilhelm Eberwein

Christina Volkmer

| Weiterbildung/Lehre | Forschung | Beratung |
|--|---|---|
| Jochen Dressel Prof. Dr. Wilhelm Eberwein Dr. Peter Mehlis Dr. Frank Meng Prof. Dr. Eva Quante-Brandt PD Dr. Erhard Tietel | Prof. Dr. Wilhelm Eberwein Jessica Heibült Anjuscha Jäger Eva Kubsch Dr. Peter Mehlis Dr. Frank Meng Prof. Dr. Eva Quante-Brandt PD Dr. Erhard Tietel | Jochen Dressel Ulf Kuhlemann Dr. Frank Meng Prof. Dr. Eva Quante-Brandt PD Dr. Erhard Tietel Sabine Tschardtke Birgit Allen Hella Flau Stefan Maschack Evelyn Passchler Dr. Kerstin Schmeitzner |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“</i> ■ <i>Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder + Mitarbeitervertreter/-innen</i> ■ <i>Lehre in den Fachbereichen 11: Human- und Gesundheitswissenschaften und 12: Erziehungs- und Bildungswissenschaften</i> | <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften...</i> ■ <i>Ausbildung - Bleib dran - Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen</i> ■ <i>Evaluation für BIWAQ/IdA</i> ■ <i>Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt</i> ■ <i>Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals...</i> | <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Akademie-Dialog zu Politik, Arbeit, Gesellschaft und Kultur</i> ■ <i>Arbeitsrecht aktuell</i> ■ <i>Coaching für Betriebsratsvorsitzende</i> ■ <i>Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in Bremen und Bremerhaven</i> ■ <i>Hafenlogistik Bleib dran</i> |