

"Im Dschungel der Maßnahmen" - eine Bewerbungstrainerin berichtet

Bericht aus dem Innenleben der Arbeitslosenverwaltung - Buch von Isabel Horstmann, erschienen im EWK-Verlag, Kühbach (ISBN-Nummer: 978-3-938175-40-8, 202 Seiten, 11,90 Euro).

Inhalt

Einführung	6
Naiv reingestolpert: Die „Existenzgründung“	13
Im Hier und Jetzt	24
Allerlei Alpträume und Arschkarten	26
Verschärfte Bestimmungen	26
Doppelt hält besser	29
Parteienbildung und Polarisierung	32
Mobil und allen Umständen?	35
Die Bewerbungstrainerin muss auch ins Bewerbungstraining	39
Weiterbildungsbedarf und Umschulungen	42
Der Dozent als potentieller Arbeitsloser	45
Ein Teufelskreis	49
Umschüler und Vermarktung	51
Sechsmonatige Zertifizierung zwangswiederholt	57
Junge Leute brauchen Liebe	63
Firma zahlt nicht; Nachweispflicht beim Arbeitslosen;	
Gelder gesperrt	63
Firma zwingt Angestellte selbst zu kündigen,	
Arbeitsamt sperrt wegen Kündigung die Gelder	67
Junge Ausländer(innen) zur Stellenbeschaffung ausgenutzt	67
Von Abschiebung bedroht	70
Praktika und Praktiken	73
Agentur für Arbeit hält Zusagen nicht ein –	
mehrere tausend Euro Schaden	73
Illusion Übernahme	75
Praktikumsinflation	76
Groteske Bewertungen	79
Nutzen der Trainings für Arbeitgeber und Firmen?	85
<u>Destruktive Auswirkungen der Unfreiwilligkeit</u>	93
Wer sich in Gefahr bringt, kommt darin um	93
Eingesperrt und im falschen Film	100
Verlust der Nebentätigkeiten	102
Ein paar Hartz-Bemerkungen	105
Wie werde ich Fallmanager	107
Comeback@50 oder warum sich keiner traut, die Älteren deutsch anzusprechen	113
Behördensprache und Psychologie	117

Eigeninitiative in Zwang verwandeln	117
Unwort „Maßnahme“	125
Verflechtung von Bildungsinstituten und Agentur für Arbeit bzw. Hartz IV-Verwaltungen	127
Inhaltliche Überschneidungen	127
Personelle und konzeptionelle Verflechtungen	129
Kontrolle – Kontrolle!	134
Zulässigkeit mündlicher Vereinbarungen?	137
Unterströmung oder das Kapitel von Schäfchen, Hasen, Igel, Trampelpfaden in der Wüste und kargen Koppeln	140
Abgespaced oder die ultimative Erklärung	145
Fazit	150
Anhang	159
Niederschrift aus 1998	159
Kleiner Überblick über die Arbeitsmarktpolitik in den letzten 150 Jahren	178
Quellen	201

Einführung

Ich habe sehr viele Bewerbungs- und Kommunikationstrainings durchgeführt oder daran mitgewirkt. Insgesamt war ich im Laufe der Zeit für sieben verschiedene Organisationen und Bildungsinstitute tätig und habe Trainings im Rahmen von Umschulungen, Feststellungsmaßnahmen, Berufsrückkehrerinnenkursen, Maßnahmen zur Integration junger Erwachsener in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie reine Bewerbungstrainings, teilweise mit Praktikumsanteil, betreut.

Dabei habe ich sowohl vor als auch nach der Einführung der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld, oft auch einfach nur ‚Hartz IV‘ genannt, Einblicke gewinnen und Erfahrungen sammeln können. Diese Zäsur, die ja auch unter dem Motto „Fordern und Fördern“ verkauft wurde, hat die Situation nicht verbessert, sondern verschärft. Es ist kein Umdenken erfolgt. Die Bewerbungstrainings dauern seitdem meist länger als zu Beginn meiner Tätigkeit 1998. Damals unterrichtete ich meist in einwöchigen bis zehntägigen Kursen, später waren es häufig zwei Wochen und schließlich oft vier und mehr Wochen, und im Anschluss hatten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen noch betriebliche Praktika zu absolvieren.

Die Arbeitssuchenden finden sich, oft schon ab dem ersten Besuch bei den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit, den „ARGE“ oder „Jobcentern“, in einer Maschinerie wieder, die mit sogenannten ‚Maßnahmen‘ entgegen ihrer erklärten Zielsetzung, eher hemmend, verlangsamernd oder gar verhindernd wirkt, wenn es darum geht, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Warum dies beinahe unausweichlich so sein muss, werde ich im Einzelnen anhand der Praxis und zahlreicher Fallbeispiele darlegen.

Viele dieser ‚Bildungsmaßnahmen‘ und ‚Feststellungsmaßnahmen‘, zu deren Teilnahme die Menschen unter Androhungen von Leistungskürzungen genötigt werden, stoßen sie vor den Kopf und wirken sich destruktiv auf ihre Energie, Initiative, ihr Selbstvertrauen aus. Einen Arbeitsplatz finden sie dadurch meist nicht. Darüber hinaus verlieren die Betroffenen fast zwangsläufig den Glauben an den gesunden Menschenverstand derer, die sie in diese Maßnahmen hineinschicken. Sie schwören sich, nie wieder einem

Arbeitsberater zu vertrauen, und ihnen wird plötzlich das ganze Ausmaß der Hilflosigkeit klar, das diesen aufgeblähten Apparat hervorgebracht hat, in dem sie nun wie Marionetten hin und her bewegt werden.

In den ersten Jahren meiner Tätigkeit wurden die Teilnehmer dieser Kurse fast ausnahmslos durch die Arbeitsämter, später, nach der Umbenennung im Jahre 2004, durch die örtliche Agentur für Arbeit finanziert. Die Agenturen für Arbeit erteilten Aufträge für bestimmte Maßnahmen an die Bildungsinstitute, bzw. sie gaben einem bestimmten Institut mit seinem Bildungsangebot den Zuschlag.

Die Teilnehmer für Feststellungsmaßnahmen oder Bewerbertrainings besuchten die Maßnahmen meist nicht aus eigener Initiative, sondern wurden durch ihren jeweiligen Arbeitsberater und andere damit beauftragte Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit ausgewählt, oft nach geheimnisvollen, nicht nachvollziehbaren Kriterien. Sie erschienen dann aus Furcht vor der drohenden Leistungssperre oder -kürzung im Training.

Als die Reformen im Rahmen der Agenda 2010 griffen und Anfang 2005 das als ‚Hartz IV‘ bekannte ‚Arbeitslosengeld II‘ eingeführt wurde, wurde das System der Bewerbungstrainings und Bildungsmaßnahmen in vielen Teilen unverändert oder ähnlich von den kommunalen Verwaltungsstellen für das Arbeitslosengeld II (Hartz IV) mit übernommen. In Hessen, wo ich tätig war, verwalten die Kommunen das Arbeitslosengeld II unter dem Namen ‚Jobcenter‘. Außerdem gibt es die so genannten, neu gegründeten ARGEn, eine Art Zusammenschluss der kommunalen Verwaltungen und der örtlichen Agentur für Arbeit.

Was jetzt in den Schulungen, Maßnahmen und Bewerbertrainings, die von den Verwaltungen für Arbeitslosengeld II in Auftrag gegeben werden, geschieht – so habe ich als Trainerin es erlebt – ist im Grunde das Gleiche wie schon die ganzen Jahre zuvor. Beide, Agentur für Arbeit wie die kommunalen Jobcenter, bedienen sich der gleichen oder ähnlicher Bildungsinstitute, bieten ähnliche Bildungsmaßnahmen an und vertreten die gleiche Grundhaltung.

Was bewegt, und was befähigt mich zu dieser kritischen Auseinandersetzung?

Nun, ich habe den Dschungel von innen kennengelernt.

Es wird versucht, die Präsentation der Arbeitssuchenden bei potentiellen Arbeitgebern durch ‚Maßnahmen‘ wie etwa Bewerbungstrainings zu verbessern. Dass dies immer auch eine latente Stigmatisierung derjenigen Menschen ist, die von Arbeitsplatzkürzungen betroffen oder im Niedriglohnsektor angekommen sind, wird nicht wahrgenommen oder ignoriert.

Dabei hat sich gleichzeitig ein wachsendes Beschäftigungsfeld entwickelt, auf dem sich diejenigen beweisen und bezahlen lassen können, die als Trainer daran arbeiten sollen, Arbeitssuchende zu *verbessern*. Das nennt man inzwischen den ‚Produktivfaktor Arbeitslosigkeit‘.

Der Arbeitsverwaltung ist es jedoch kaum möglich, auf die Arbeitgeber und die Veränderungsdynamik der Wirtschaft Einfluss zu nehmen. Das bestätigten auch Kollegen, die am Bildungsinstitut im ‚Außendienst‘ arbeiteten, Firmenkontakte herstellen und Arbeitsplätze akquirieren sollten.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen denjenigen Teilnehmern meiner Trainings, die bereits Hartz IV bezogen, zu jenen, die noch durch die Agentur für Arbeit im Rahmen des Arbeitslosengeld I finanziert wurden, muss besonders betont werden:

Kursteilnehmer, die im Bezug von Hartz IV standen, verfügten über extrem wenig Geld.

Ohne die sofortige Erstattung der Fahrtkosten besaßen sie meist gar nicht mehr die finanzielle Möglichkeit, überhaupt zum Kurs zu erscheinen! Das ist allerdings ein gravierender Unterschied; diese rapide Verarmung ist immens und zieht den Menschen den Boden unter den Füßen weg!

Die Bemühungen vieler führender Wirtschaftskräfte und Politiker gingen in den letzten Jahrzehnten doch ganz unbestreitbar dahin, Lohnkosten einzusparen. Menschen wurden in immer stärkerem Maße durch Maschinen und Automaten ersetzt. Viele Betriebe verlegten ihre Produktionsstätten ins Ausland, dahin, wo die Arbeitskräfte die niedrigsten Löhne akzeptieren.

Reorganisation und Umstrukturierung verhalfen Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern Stellen einzusparen. Überall wurden zudem vollwertige versicherungspflichtige Tätigkeiten in kleine Minijobs aufgesplittet. Die *Verschlinkung* von Betrieben und Organisationen zum Zweck der Kostenersparnis war das große Ziel. Nachdem diese Verschlinkungsprozesse (oft Reformen genannt) uns wirklich viele menschliche Arbeitsplätze eingespart haben, müssen wir feststellen:

Niemand hat daran gedacht, was mit all den Menschen geschehen soll, deren Arbeitsplätze eingespart wurden.

Im Gegenteil, in der allgemeinen Diskussion werden diese Menschen häufig selbst für ihre Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht und es wird ihnen zu verstehen gegeben, dass sie unfähig sind, sich gut zu präsentieren, sich zu vermarkten oder sich beständig in Arbeitsverhältnisse einzufügen. Die Abwertung eines Menschen, der über lange Jahre einen Arbeitsplatz verantwortungsvoll ausgefüllt hat, geht sehr schnell, der finanzielle Abstieg folgt auf dem Fuße.

Das Interessante daran ist, dass wir einerseits immer noch tagtäglich Politiker stolz verkünden hören, ihnen sei da und dort wieder ein Abbau an Personal gelungen, was Kosten sparen helfen würde, während sich die gleichen Figuren auf der anderen Seite mit ihrem Engagement für die Schaffung neuer Arbeitsplätze brüsten.

Politiker, die sich mit Arbeitsmarktpolitik befassen, sollten wir besser einsparen, da sie mehr Kosten als Nutzen verursachen und somit mehr oder weniger bewusst in einer Alibifunktion unterwegs sind.

Das meine ich ganz ernst. An Beispielen, die zeigen, welche Verschwendung von Ressourcen auf dem Sektor der Arbeitsmarktpolitik betrieben wird, ohne dass es den Arbeitssuchenden hilft, mangelt es nicht.

Mir geht es in den folgenden Schilderungen nicht in erster Linie darum, die gesetzlichen Regelungen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die politischen Entscheidungen darzustellen, welche die Verschärfung der Situation über viele Jahre begleitet bzw. mit herbeigeführt haben.

Der Abbau des sozialen Auffangnetzes und der Aufbau dieses unsäglichen Apparats von Zwangs-Maßnahmen für Leistungsempfänger ist selbstverständlich durch Beschlüsse und Gesetzesänderungen möglich gemacht worden. Doch diese äußeren Rahmenbedingungen und politischen Entscheidung zu rekapitulieren ist nicht meine Stärke und nicht meine Intention. Dieses Feld ist von kompetenteren Zeitgenossen bereits hinreichend beackert. Wer allerdings in aller Kürze sein Wissen auffrischen will, kann im Anhang den Abschnitt ‚Kleiner Überblick über die Arbeitsmarktpolitik in den letzten 150 Jahren‘ lesen.

Mir geht es um die Grundhaltung, mit der unsere Gesellschaft Arbeitsmarktpolitik betreibt, und vor allem um die daraus resultierenden Schwächungen und Kränkungen betroffener Menschen. Dabei richte ich den Blick speziell auf den seelischen Bereich, das Mentale, darauf, ob Menschen fröhlich, energetisch stark und genügend geschützt sich entfalten oder entwickeln können, oder ob sie stark gehemmt und geängstigt werden. Die seelische Deformierung betrifft schließlich alle Seiten, keiner ist eindeutig immer der böse Täter oder das unschuldige Opfer. Es geht mir darum, zu beleuchten, was mit denjenigen Menschen geschieht, an denen die heute geltenden Regeln durch- und umgesetzt werden, aber genau so auch darum, wie sich jene verändern, die Tag für Tag diese Regelungen anwenden und sich damit rechtfertigen können, dass sie ja *nur ihren Job tun*.

Mir geht es nicht um Schuldzuweisung, sondern darum, einen gemeinsamen Klärungsprozess anzustoßen, der mithilft, Fronten aufzulösen, sinnlose Verfügungen als solche zu erkennen und die Behördenautorität soweit zu entzaubern, dass die fraglos vorhandenen Verhärtungen aufgelöst werden können.

Dazu gehört auch der Versuch, aus meinen Erfahrungen heraus neue Ideen für die arbeitssuchenden Menschen und für den Arbeitsmarkt in diesem Lande zu entwickeln. Ich kann dabei nicht weiter gehen, als ich innerlich wirklich gekommen bin. Was ich vorschlage, bleibt fragmentarisch, unfertig, klingt für einige wohl auch etwas abstrus. Aber ich kann und will nicht so tun, als hätte ich schon einen passenden Deckel für diesen Topf, zumal es im Globalisierungszeitalter unmöglich ist, den Umfang des Topfes mit den Rändern unseres Staates gleichzusetzen.

Ich gehöre keiner Partei oder Interessensgemeinschaft an und werde auf keines der dort vorhandenen Modelle einschwenken. Meine Lösungsansätze betreffen eine andere Ebene. Und ich hoffe sehr, dass die in meinem Buch genannten Beispiele nicht benutzt werden, um die bestehende Argumentation einer Partei damit zu untermauern, welche es auch immer sei.

Doch lesen Sie zunächst meine Berichte und erleben Sie mit, was ich als freiberuflich an Bildungsinstituten tätige Bewerbungstrainerin erlebt habe. Dann urteilen Sie selbst. Nehmen Sie sich jetzt die Zeit und die Freiheit; tauchen Sie ein in eine Welt unerfüllter Hoffnungen, verschwendeter Potentiale und menschlicher Irrungen.

Isabel Horstmann

Textauszug

[Doppelt hält besser](#)

Zu Kursbeginn eines Bewerbungstrainings erschien ein Teilnehmer mit zwei Einladungen in der Hand. Er war durch die Agentur für Arbeit in beiden Anschreiben aufgefordert worden, die jeweilige Maßnahme zu besuchen. Es handelte sich um zwei verschiedene Maßnahmen, die allerdings am selben Tag und zur selben Stunde begannen, aber von verschiedenen Trägern an verschiedenen Orten ausgeführt wurden.

Nun versuchten wir zu klären, zu welchem von beiden Kursen der Eingeladene tatsächlich gehen sollte. Zunächst hingen wir in den telefonischen Warteschleifen der Arbeitsagentur fest.

Das geschieht nicht nur den Arbeitssuchenden, sondern ebenso den Dozenten an den Bildungseinrichtungen und den Verwaltungsangestellten dort. Keiner von uns erhält direkte Durchwahlen, höchstens mal über ‚Connections‘, aber da die Arbeitsberater ihr Telefon auf die Infozentralen umgeleitet haben, kann man sie meist dennoch nicht erreichen. Vor allem wenn man, wie ich, an häufig wechselnden und immer wieder neuen Standorten arbeitet, beginnt man immer wieder neu, sich die Kanäle zu erschließen und wenn man endlich Kontakte und einen Eindruck gewonnen hat, wartet schon der nächste Einsatz an einem fremden Ort. So ist es kaum möglich, ein persönliches Verständigungsnetz aufzubauen. Auch dringende Angelegenheiten lassen sich oft lange nicht klären. Alle Beteiligten können ihre eigentlichen Aufgaben nicht wahrnehmen und verbringen ihre Zeit mit solchen Telefonaten, die zu niemandem und nichts mehr führen. Schließlich meldete sich jemand in einem der telefonischen Informationszentren der Arbeitsagentur. Dieser Mensch notierte sich das Anliegen und schickte dann dem Arbeitsberater des Arbeitssuchenden eine Mail. Das ist heute der einzige Weg der Kontaktaufnahme. Der Arbeitsberater oder die Beraterin ist daraufhin angehalten, sich binnen 48 Stunden zu melden.

Wir warteten also auf diesen Rückruf. Solange bat ich den Teilnehmer, in *meiner* Maßnahme zu bleiben, sonst wäre es ja als unentschuldigtes Fehlen gewertet worden. Schließlich erfolgte ein Rückruf durch die Arbeitsagentur, und der Arbeitsberater bestätigte die eine Einladung. Von der anderen Einladung aber wusste er nichts und konnte sich auch nicht vorstellen, aus welcher Quelle sie stammte. Diese Einladungen mit Rechtsbehelfsbelehrung enthalten mittlerweile weder Durchwahlnummern noch Unterschriften. Eine Zeitlang waren die in den alten Formularen und Schreiben noch vorhandenen Namen und Durchwahlnummern mit Tippex übertüncht worden, mittlerweile fehlen sie ganz. Wer ein Schreiben bekommt, weiß nicht, an wen er sich wenden kann, wenn es Komplikationen gibt. Die Arbeitsberater wechseln derart häufig, dass ihre Klientel oft keine Ahnung hat, wer für sie zuständig ist.

Im eben erwähnten Fall war nicht mehr zu klären, wer in der Agentur für Arbeit die andere Einladung verschickt hatte. Deswegen gab es auch keine Möglichkeit, diesem Sachbearbeiter die Situation zu erklären. Ich war nicht lange genug in diesem Kurs um zu verfolgen, ob die Arbeitsagentur mit einer Leistungskürzung wegen des Nichterscheinens des Kunden bei der zweiten Maßnahme reagiert hat. Möglich wäre es zumindest gewesen. In diesem Fall hätte der Kunde die Beweislast und ein langwieriges Verfahren abzuwarten, bis die Sperre wieder aufgehoben wird.

Dass ein Mensch sich nicht zerteilen kann, ist bekannt.

Aber die stereotype Antwort auf Argumente des gesunden Menschenverstandes ist, dass *man* ja nur seine Pflicht tue und den Vorgaben entsprechen würde; alles wäre demnach *rechters* .

Dies war übrigens kein skurriler Einzelfall. Manche Teilnehmer werden mit Einladungen direkt überschwemmt, und viele sitzen schon in ihrem dritten, vierten oder fünften Bewerbungstraining innerhalb eines kurzen Zeitraumes. Auch dass, wie in diesem Fall, jemand für denselben Tag zu zwei verschiedenen Kursen an verschiedenen Orten eingeladen wurde – beide mit Beginn um 8.00 Uhr morgens – habe ich mehrfach erlebt. Da fast alle diese Vorfälle, die ich in diesem Teil des Buches schildere, seit Herbst 2004 geschehen sind, müssen wir einfach auch die Häufung immer wieder ins Auge fassen, in der in jüngster Zeit diese Missstände und Ungerechtigkeiten auftreten.

Es ist für Außenstehende sicherlich nicht vorstellbar, dass ein Dozent – anstatt die Schulungsinhalte zu vermitteln und das Training durchzuführen – unendlich viel Zeit, oft auch die Pausen und die eigene Freizeit, mit solcher Klärungsarbeit verbringt. Auch wenn der Dozent versucht, so viel wie möglich davon an die Verwaltung seiner ihn beauftragenden Institution abzugeben, es nimmt unglaublich überhand.

Parteienbildung und Polarisierung

Wenn ich mit meinen Teilnehmern sieben Stunden am Tag verbringe – von 8.00 Uhr morgens bis 15.00 Uhr, dann wachsen sie mir häufig ans Herz. Viele beginnen, sich nach einigen Tagen mehr zu öffnen, und innerhalb des Kurses werden die wirklichen Hintergründe, die Nöte und Hoffnungen einzelner oft gut bekannt. Dann ist es für mich jedes Mal schockierend, wenn von Seiten der Agentur für Arbeit oder manchmal auch durch Menschen in der Verwaltung des Bildungsträgers, in wegwerfendem und diskriminierendem Ton von meinen Teilnehmern gesprochen wird. Ich kann dann gar nicht glauben, dass wir vom gleichen Menschen reden.

Besonders empörend finde ich, dass häufig Ausländer diesen Demütigungen ausgesetzt sind. Dann erlebe ich, dass jemand, der unsere Sprache noch nicht akzentfrei beherrscht, von vielen automatisch abgewertet wird. Da ich in einer hessischen Region arbeite, in der ein hoher Anteil der Bevölkerung aus Russland, aus der Türkei, einige auch aus Indien oder Italien kommen, herrscht hier in einigen Kleinstädten ein wirkliches Multi-Kulti-Feeling. Ich finde es sehr bereichernd, wenn in meinen Kursen verschiedene Nationalitäten vertreten sind. Ich habe immer erlebt, dass meine Teilnehmer sich

untereinander gut vertragen haben, egal welcher Nation, Branche oder welchen Alters sie waren.

Es verletzt mich, wenn in abfälligem Ton von Menschen aus anderen Nationen gesprochen wird. Es handelt sich häufig um kultivierte Menschen, die Verantwortung für ihre Familie tragen. Einige davon beherrschen bis zu fünf Sprachen; einige waren in ihrer Heimat Wissenschaftler, Ingenieure, Lehrer oder Künstler, andere qualifizierte Handwerker und Arbeiter. Hier sind sie Einwanderer, Rückkehrer, Asylanten oder Gastarbeiter und sind froh, wenn sie einen Job als Produktionshelfer, Lagerarbeiter oder Küchenhilfe bekommen. Sie sind meist höflich, humorvoll und unendlich geduldig. Aus sprachlichen Missverständnissen entsteht bei ihren Sachbearbeitern wohl manchmal der Eindruck, der Arbeitsuchende wolle irgendetwas nicht klären oder offen legen oder sei nicht ganz klar im Kopf. Von vornherein wird häufig vermutet, dass der Kunde potentiell betrügerisch, hinterlistig und egoistisch ist, dass er den Willen hat, das Amt hinters Licht zu führen oder abzuzocken.

Doch nicht nur Ausländer werden abgewertet.

„Wissen Sie, ich traue hier keinem von denen“, oder: „Was wollte denn der Bursche jetzt wieder?“, wird etwa in der Verwaltung gefragt, als ob man das Recht hätte, einen erwachsenen Familienvater, nur weil er arbeitslos ist und an einer Maßnahme teilnehmen muss, so zu titulieren. Was bezwecken Menschen, wenn sie sich dieser Sprache bedienen?

Ein Grund ist sicher, dass sie sich untereinander solidarisieren wollen. Einige Sachbearbeiter und Dozenten haben anscheinend das Bedürfnis, sich im Angesicht der manchmal unwilligen Teilnehmerschar untereinander Schutz zu holen. In Krisen muss es einen Schuldigen geben und einen Unschuldigen. Da ein Dozent aus eigener Erfahrung weiß, wie schwierig das ganze Handling für einen anderen Dozenten ist, wird er ihn im Falle einer Krise eventuell schützen, indem er sich mit ihm solidarisiert und beide nun ihre Teilnehmer kritisieren, die sich das Ganze ja durch ihr *unkooperatives Verhalten* selbst zuzuschreiben hätten. In diesem Pakt sind dann meist auch der Sachbearbeiter bzw. Arbeitsberater der Agentur oder die Sekretariatsmitarbeiter des Bildungsinstituts eingeschlossen.

In der heutigen zugespitzten Situation kann dies katastrophale Folgen haben, da ein solcher subjektiver Eindruck schnell zu langen Leistungssperren von bis zu mehreren Wochen führen kann. Beispiele werden noch an anderer Stelle folgen. Gereizte Mitarbeiter haben gegenwärtig leicht die Möglichkeit, solche Sperren zu verfügen. Dann gerät der Kunde in die Widerspruchs- und Beweispflicht, und die Angelegenheit zieht sich lange hin.

Ich bin immer wieder auf Dozenten gestoßen, die von vornherein, ohne mich gut zu kennen, oder ohne einen konkreten Anlass zu haben, Pausengespräche über

- *die Arbeitslosen, die ja gar nicht arbeiten wollen*, oder das beliebte Thema
- *Wer wirklich arbeiten will, der findet doch immer noch etwas*, und
- *die, die hier her müssen, haben es nicht besser verdient*,

beginnen. Natürlich sind nicht alle Dozenten so eingestellt. Ich habe auch hoch engagierte, faire und warmherzige Kollegen und Verwaltungsmitarbeiter kennen gelernt, die sich jetzt bitte nicht angesprochen fühlen sollten!

Meist sagte ich sowohl zu meinen Teilnehmern als auch zu Kollegen, dass ich Menschen, die gar nicht arbeiten wollen, noch nicht erlebt habe. Die Gründe, warum jemand keinen Job oder nicht genügend Jobs hat, sind immer ernste Gründe. An anderer Stelle werde ich über meine Erfahrungen diesbezüglich ausführlich berichten. Ein Hauptgrund für die Arbeitslosigkeit liegt übrigens darin, dass der Markt weggebrochen ist, nicht jedoch im Versagen des ehemaligen Arbeiters oder Angestellten!

Jedenfalls schmerzt mich diese abfällige Art, über die Menschen zu reden, auch wenn ich manches Mal selbst sehr sauer auf einzelne Teilnehmer war und mich extrem gequält

fühlte. Ich versuchte jedoch gerecht zu sein und mir zu sagen, dass dies der Preis ist, den ich für meinen Anspruch, selber Bewerbungstrainings zu geben, anstatt dran teilnehmen zu müssen, zu zahlen habe.

Mobil unter allen Umständen?

Ein bestimmter Standardspruch, den ich immer wieder hörte, war das Klischee der fehlenden Mobilität des Arbeitnehmers in unserem Lande. Als Bewerbungstrainerin sollte ich diesen Punkt innerhalb des Trainings ansprechen und meine Teilnehmer nach Möglichkeit zu größerer Mobilität bewegen. Langsam aber sicher gewann ich aufgrund der Rückmeldungen meiner Teilnehmer einen abweichenden Standpunkt.

Nur selten (nicht nie!) waren in meinen Trainings Topmanager oder Führungskräfte zu finden, für die Mobilität selbstverständlich und im Beruf inbegriffen ist. Menschen aus den Berufen, die im Kurs häufig vertreten waren, standen der Forderung nach unbegrenzter Mobilität oft ablehnend gegenüber, und mittlerweile bewundere ich ihr Beharren auf ihren angestammten Wohnort mehr, als dass ich diese Haltung ablehne. Ich habe davon gelernt.

Ich möchte zunächst einige konkrete Beispiele beleuchten:

Ein Handwerker aus der Region in mittlerem Lebensalter: Er ist hier aufgewachsen, und seine Familie sowie seine Verwandten wohnen in der Nähe. Er hat etwas Geld geerbt, sich ein Haus gebaut und eine Familie gegründet. Ein Kind ist unterwegs. Lange Jahre hatte er eine Festanstellung in einer regionalen Firma, bis diese Firma schließen musste. Jetzt halten sein Freundes-, sein Verwandten- und sein ehemaliger Kollegenkreis die Augen offen und verwenden sich für ihn, damit er wieder eine Stelle findet.

Wenn er wegen einer neuen Stelle die Region verlassen würde, würde er sowohl sein Haus als auch sein berufliches Kontaktnetz und seine soziale und familiäre Einbindung aufgeben. Er ist aber kein Abenteurer, sondern ist – nicht ohne Grund – in die Fußstapfen seiner Eltern getreten, weil er nur innerhalb dieser familiären und heimatlichen Einbindung gangbare Wege gesehen hat. Soll er jetzt diese Stabilität, die ihn aufrichtet, an der er sich bisher orientierte und mit der er sich auch als Person identifiziert, aufgeben, für eine unwägbara Zukunft? Für eine Probezeit in einem weit entfernten Betrieb, dessen Stabilität und Liquidität er aus der Ferne nicht einschätzen kann, sich und seine Familie entwurzeln? Das Risiko, dass er sich und seine Angehörigen damit nachhaltig ruiniert, ist groß. Zudem hat er eine Sozialisation und Erziehung erlebt, die Ortswechsel und Überregionalität nicht einschließt oder integrieren kann, verfügt also über keine Erfahrung und Prägung darin.

Nächster Fall: Eine Arzthelferin. Sie ist jung und noch nicht gebunden. Sie ist hier aufgewachsen und hat keinen Umzug kennen gelernt, außer über wenige Kilometer. Einem Ortswechsel steht sie ängstlich und ablehnend gegenüber. Als Single gehört sie eigentlich zu dem Personenkreis, der noch am ehesten Mobilität zeigen könnte. Als Außenstehende wissen wir nicht, was wir ihr psychisch zumuten können. Ihr Freundeskreis und ihre Eltern sind hier, sie ist nicht mit Umzügen aufgewachsen und weiß nicht, wie sie sich in einer fremden Stadt einen neuen Freundeskreis aufbauen kann. Das ist die eine Seite.

Doch nicht die einzige – sehen wir das Ganze aus der Sicht des Arbeitgebers: In sehr vielen Stellenangeboten für Arzthelferinnen steht: „Nur Bewerberinnen aus der näheren Region“. Was hält den Mediziner davon ab, eine engagierte Arzthelferin aus einer fernerer Region in Betracht zu ziehen?

Dumme Frage!

Warum sollte er denn einer Bewerberin aus einer fernen Region eine Chance einräumen, wenn er gut ausgebildete Helferinnen auch in nächster Nähe findet? Er wird eine mehrmonatige Probezeit ansetzen, nach der er sich

gegebenenfalls auch gegen die neue Mitarbeiterin entscheidet. Warum sollte er dafür einen jungen Menschen über vielleicht Hunderte von Kilometern umziehen lassen? Es gibt schließlich einen Überschuss an guten Arzthelferinnen im nahen Umkreis seiner Praxis, und die Umstände und Risiken einer Neuansiedlung sind ein zu hoher Preis. Der Arbeitgeber hat kein Interesse an solcherlei Risiken und möglichen Komplikationen. Schließlich könnte ihn die neue Kraft auch aus Heimweh schnell wieder verlassen. Das gilt für sehr viele Menschen, die Berufe auf einem ähnlichen Level ausüben. Sekretärinnen, Zahnarzthelferinnen, Verkäuferinnen, Handwerker und viele andere. Es gibt in jeder Region mehr als genügend Arbeitsuchende dieser Branchen, und die Arbeitgeber können sich aus dem regionalen Pool bedienen, ohne die Risiken und Kosten einer aufwändigen Umsiedlung dieser Arbeitnehmer und ihrer Familien mittragen oder auch nur mitverantworten zu müssen. Angehörigen dieser Branchen ständig Mobilität abzuverlangen, ist in jeder Hinsicht destabilisierend und kontraproduktiv. Wir sollten zunächst die psychische Komponente beachten. Schon allein das Gebot der Menschlichkeit sollte uns dazu bewegen. Jemand gegen seinen Willen und seine Überzeugung oder Neigung zu einem Ortswechsel über weitere Entfernung zu bringen, kann nicht nur zu psychischen Schäden führen, sondern in der Folge auch teuer werden. Im Allgemeinen wissen Menschen recht gut, was sie sich zumuten können und wo ihre persönlichen Möglichkeiten sind oder was diese übersteigt. Es gibt immer Menschen, Persönlichkeiten, die von sich aus über den Tellerrand schauen, reiselustig und kontaktfreudig sind und dann auch in mehr oder weniger realistischer Selbsteinschätzung zu Ortswechseln bereit sind. Alle Risiken und Folgen kann man auch nicht vorhersehen. Sie tun dies aus ihrer eigenen Individualität heraus oder weil sie als Kinder eine mobile Lebensweise erfahren haben. Jedenfalls ziehen sie freiwillig und selbst verantwortet um. Das ist meiner Meinung nach sehr wichtig. Andere haben für sich erkannt, dass die Einbindung in die vertraute Umgebung, die Tradition und das Gefühl, in der Heimat unter Altvertrautem zu sein, ihren beruflichen und privaten Lebensweg ermöglicht. Wenn diese Strukturen auf breiter Basis zerstört werden, weil Arbeitsagenturen oder Vermittler in diesen Kreisen zunehmend Mobilität erzwingen, dann zerrüttet man Familien, Psychen und stützende private und berufliche Netzwerke. Mittelfristig werden auf diese Weise mit Sicherheit Kosten entstehen, denn durch die Vereinzelung und Isolation, die dann für viele, die es nicht schaffen, sich dauerhaft neu zu etablieren, entsteht, wird es soziale Auffangnetze geben müssen. Dann werden Sozialarbeiter oder Psychologen engagiert, die an den so entstandenen sozialen Brennpunkten Linderung schaffen sollen und so weiter und so fort. Den undifferenzierten Ruf nach mehr Mobilität halte ich für gefährlich und schädigend. Es war aber Usus, dass die Standortleiter oder Mitarbeiter der Arbeitsagenturen versuchten, mich dazu zu bewegen, den Faktor Mobilität bei meinen Teilnehmern permanent anzusprechen. Oft wurde hämisch über diejenigen geurteilt, die nicht zu ‚Mobilität‘ bereit waren. Und zwar häufig von jenen, die ganz bestimmt nicht zu Mobilität bereit waren: Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit und der Bildungsinstitute.

[Die Bewerbungstrainerin muss auch ins Bewerbungstraining](#)

Was geschieht, wenn ich oder meine Kollegen keine beruflichen Aufträge mehr bekommen oder aus dem Job aussteigen? Dann werden wir vielleicht bald unsere Zeit im Bewerbungstraining verbringen, nur nicht mehr vorne, wie bislang als Dozent, sondern als Teilnehmer zwischen den anderen Teilnehmern.

Einmal nahm eine ehemalige Dozentin für Bewerbungstraining an einer Maßnahme, die ich komplett durchführte, teil. Wie ich, war auch sie promoviert. Natürlich war mir das sehr peinlich, und ich habe mich geschämt. Das war in meiner ersten Anlaufphase in diesen Jobs, als ich noch nicht so erfahren und um einiges jünger war. Ich habe die Ex-

Kollegin damals nicht gefragt, warum sie ihren Job als Bewerbungstrainerin nicht mehr ausübte. Es war schlimm genug, dass sie mir, genau wie alle anderen, Einblick in ihren Lebenslauf gewähren musste, damit ich half, ihn zu optimieren. Mit erstaunlicher Sanftmut, die ich bis heute nur bewundern kann, saß sie die zwei Wochen ab. Sie hatte unter anderem bei dem gleichen bekannten Bildungsträger wie ich als Bewerbungstrainerin gearbeitet, aber zu einem anderen Zeitpunkt, ich kannte sie zuvor nicht.

Warum wird diese Frau ins Bewerbungstraining geschickt? Ich kann nur sagen, ein logischer Sinn steht nicht dahinter. Mit der Androhung der Leistungskürzung bringt man fast jeden dahin, vor allem, wenn derjenige oder diejenige eine Familie zu versorgen hat. Natürlich ist es in einem solchen Fall wie dem eben beschriebenen eine besonders große Demütigung.

Wenn ich keine Aufträge an Land ziehe, muss ich mich unverzüglich in Arbeitslosengeld II, d.h. Hartz IV begeben. Dann stehe ich, genau wie diese Kollegin, den Arbeitsberatern oder Fallmanagern als Futter für die Maßnahmen zur Verfügung und ebenso als Alibi für andere Dozenten, die dann, weil es ja Teilnehmer gibt, nicht arbeitslos sind, sondern Jobs haben. Jobs, welche sie aufblähen wie einen großen Heißluftballon. Jobs, durch die sie ihr Helfersyndrom ausleben können. Jobs, durch die sie ihren Testosteronspiegel, ihre Endorphine und Hormone in Schwung bringen. Jobs, die sie biochemisch aufladen und mit Vitalität erfüllen. Die Teilnehmer sind ihr täglicher ‚Stoff‘, ohne die Teilnehmer sind sie Arbeitslose, fast hätte ich gesagt, wie jeder andere auch (...).

Agil, kompetent, dienstbereit, häufig engagiert und immer in Action eilen die Dozenten um ihre Teilnehmer herum, welche im Gegenzug dann trübe, genervt und frustriert dort sitzen. Umso mehr drückt der Dozent auf die ‚Immer-Positiv-Denken‘-Tube. Es ist schon ein wahres Elend. Schließlich kommt der Dozent zu dem Schluss, dass eben doch die *richtigen* Kandidaten ins Training geschickt würden.

„Kein Wunder, so findet er nie einen Job“, oder, „das sind denn aber auch eben die, die’s nötig haben, wir kennen ja unsere Pappenheimer“, und ähnliche Sprüche mehr werden laut, angesichts der schlaffen Teilnehmerschar.

Wenn ich dann die gleichen Teilnehmer zufällig privat oder während eines Praktikums erlebt habe, waren sie völlig andere Menschen. Gesund, durchblutet, lustig und frisch. In solchen Momenten sehne ich mich sehr, die Menschen so zu erleben und nicht in dieser destruktiven und hierarchischen Rollenverteilung während des Trainings. Ich sehne mich dann manchmal, zu ihnen zu gehören, mit ihnen fröhlich sein zu können. Ich sehne mich danach, dass sie mich aus freiem Willen mögen und einbeziehen, nicht weil sie es müssen. Natürlich sind die Umgangsweisen der Teilnehmer mit dem Training und ihre Haltung dazu breit gefächert. Manche kommen ja auch freiwillig, andere sind trotz des Zwangs immer gutgelaunt, höflich und hilfsbereit. Manche, denen zu Hause schon die Decke auf den Kopf fiel, sind froh, im Training eine Tagesstruktur und neue Bekannte zu finden. Doch selbst wenn ein paar Teilnehmer froh sind, irgendwo mitmachen zu können und sei’s auch nur bei dieser Maßnahme, nichts rechtfertigt das Vorgehen des Staates, Menschen unter Androhung von Leistungskürzungen zur Teilnahme daran zu nötigen. Ich war immer stolz darauf, dass ich nie als Teilnehmerin in einem Bewerbungstraining gesessen habe. Mein Stolz verbot mir dies. Doch nach diesen Jahren in dem Job werde ich langsam mürrisch. Irgendetwas zwingt mich in die Knie. Eines Morgens werde ich aufwachen und feststellen, dass diese Jahre harter Arbeit nur eine Verzögerung waren, nur eine lange Ausweichzeit, ein monströser Umweg, eine endlose Flucht. Und dann werde ich heimkehren, als verlorene Tochter, und ein Dozent wird mich empfangen und sagen: „Meine Tochter, du bist heimgekehrt. Lange haben wir auf dich gewartet. Aber nun werden dir deine Sünden alle verziehen und wir heißen dich willkommen – im Bewerbungstraining. Erzähl uns, was hast du in den letzten Jahren erlebt?“

Und ich werde antworten: „Ich irrte herum, großer Dozent, als kleine Dozentin für Bewerbungstrainings, aber nun bin ich endlich heimgekehrt, wo ich hingehöre: auf die andere Seite, als Teilnehmerin, ins Bewerbungstraining.“

Weiterbildungsbedarf und Umschulungen

Am meisten lernte ich von meinen Teilnehmern. Klüger zu werden konnte auf verschiedene Weise geschehen. Zum Beispiel, indem ich ins Fettnäpfchen trat. In solchen Fällen hatte ich einem Teilnehmer vorschnell eine Idee unterbreitet, dahingehend, was er vielleicht noch versuchen könne, um wieder einen Job zu finden. Dann erntete ich ein müdes Lächeln, einen empörten Ausruf oder ein genervtes Stöhnen. Und ein mattes: „Wissen Sie was? Das hat mein Arbeitsberater auch schon alles gesagt. Aber das funktioniert so nicht. Glauben Sie mir, ich hab das alles schon tausendmal durch. Daran liegt es nicht, dass ich keinen Job finde.“

Und dann teilten sie mir Interna aus ihrer Branche mit, die Ursachen des Teufelskreises, in dem sie sich befanden. Einer der Gründe waren mangelnde Qualifikationen. Oft fehlt zum Beispiel eine bestimmte Qualifizierung, die gegenwärtig in der Branche die Marktchancen erhöht. Diese war in ihrer Ausbildung nicht enthalten gewesen. Hier folgen ein paar Paradebeispiele:

In den letzten Jahrzehnten sind sehr viele Menschen im Rahmen einer dreijährigen Umschulung zum Physiotherapeuten ausgebildet worden. Nicht enthalten in diesem Qualifizierungspaket ist allerdings der Kurs, in dem sie Lymphdrainage lernen und die Zulassung dafür erhalten.

Die meisten Masseur dagegen beherrschen Lymphdrainage und bieten sie an. Doch Masseur werden im Moment kaum gesucht. In fast allen Stellenangeboten können Sie lesen: „Physiotherapeut gesucht für Physiotherapiepraxis, auf Nebenbeschäftigungsbasis, mit Kenntnissen in manueller Therapie und Lymphdrainage usw. ...“ Die Masseur aber, welche die Lymphdrainage beherrschen und anbieten, haben hier keine Chance, weil sie keine Physiotherapeuten sind.

Nur die Kombination von Physiotherapeut mit Zusatzqualifikation Lymphdrainage hat im Moment aufgrund der Kosteneinsparungen im Gesundheitswesen eine gewisse Marktchance. Diese Qualifizierung muss der Physiotherapeut sich außerhalb seiner Grundausbildung einkaufen, also selbst bezahlen. Sie kostet etwa 1.250 Euro. Der durchschnittliche frischgebackene Physiotherapeut kann nach seiner Umschulung diese Summe aber nicht aufbringen.

Er versucht also, allein auf seine abgeschlossene, staatlich anerkannte Ausbildung bauend, eine Stelle zu finden. Das klappt dann häufig nicht. Je länger er nun nach seiner Umschulung ohne Arbeitsvertrag bleibt, desto weniger zählt der Abschluss. Wenn er ein halbes Jahr nach dem Abschluss der Umschulung noch nicht praktiziert, sind die Chancen gering geworden, dass ihn ein Arbeitgeber wirklich als Physiotherapeuten beschäftigen wird. Die ganze Umschulung war in diesem Fall vergeblich, zumindest hat sie nicht dazu geführt, dass der Umschüler danach eine Stelle gefunden hat, die ihn finanziell trägt.

Das ist keine Ausnahme. Viele Ausbildungen und Umschulungen sind heute so angelegt, dass sie zwar bestimmte inhaltliche Basics bieten, ihnen aber nötige spezielle Qualifikationen, die eine Fachkraft heute erst marktfähig machen, fehlen. Wer dann nicht über finanzielle Ressourcen verfügt, kann sich die notwendigen Qualifikationen oder Spezialisierungen nicht einkaufen.

Solche Umschüler sind besonders verbittert, wenn sie dann in ein vierwöchiges Bewerbertraining gesteckt werden. Sie haben eine ungefähre Vorstellung davon, was dieses Training die Arbeitsagentur kostet, welche ja den Bildungsträger beauftragt und

bezahlt. Oft bietet die Arbeitsagentur auch eine Pro-Kopf-Bezahlung, das heißt, für jeden Teilnehmer, der über einen bestimmten Zeitraum an der „Maßnahme“ teilnimmt, wird ein ausgehandelter Betrag an den Bildungsträger überwiesen. Für diesen Betrag hätte der Teilnehmer auch an jener Qualifizierung teilnehmen können, die ihn fachlich wirklich weitergebracht und ihm reelle Marktchancen ermöglicht hätte.

Oft werden *Kunden* der Arbeitsagentur aus eigener Initiative bei ihrem Arbeitsberater vorstellig und fragen um eine Finanzierung des für sie wichtigen Kurses an. Daraufhin lehnt der Arbeitsberater dieses Ersuchen ab, mit dem enttäuschenden Zusatz: „Sie haben also Interesse an Fortbildung. Dann gehen Sie doch erst mal in dieses Bewerbertraining ...“

Und schon flattert dem verdutzten Menschen eine Einladung zum Bewerbungstraining mit Rechtsbehelfsbelehrung, Androhung einer Leistungssperre und vierwöchigem Praktikumsanteil ins Haus. Dort marschiert er dann, aus Furcht vor Leistungskürzung hin und schwört sich, nie wieder seinem Arbeitsberater etwas anzuvertrauen. Die ganze Zeit rotiert in seinem Kopf und Herz die Enttäuschung und Verbitterung darüber, dass das gute Geld *in so etwas* investiert wird, nicht aber in die eigentlich nötige, fachliche Qualifizierung.

Besonders widersinnig ist es, wenn für diese kurzen und kleinen aber wichtigen Zertifizierungen kein Geld da ist, aber für die großen zwei bis dreijährigen Umschulungen dann plötzlich doch. So gab es in der Vergangenheit lange Zeiten, wo man zusehen konnte wie

- der Koch zum Bürokaufmann,
- der Bürokaufmann zum Altenpfleger,
- der Altenpfleger zum Koch

umgeschult wurde. Wenn dann diese Quereinsteiger und Umschüler nach ihrem Abschluss im mittleren Lebensalter auf dem Markt ihrer neuen Branche nach Arbeitsplätzen suchten, dann waren sie häufig nicht erfolgreich. Diese Mühle dreht sich heute nicht mehr in diesem Ausmaß. Die Arbeitsagentur ist zu der Feststellung gelangt, dass es nicht effektiv war und setzt daher auf kurzfristige Bewerbungstrainings mit Praktikumsanteil. Längere Umschulungen wurden also zusammengekürzt, immerhin. Zumindest wird das behauptet.

[Der Dozent als potentieller Arbeitsloser](#)

Die Auswirkung dieser Kürzungen ist übrigens, wenn wir unseren Blick auf die andere Seite wenden, dass die Dozenten an den Umschulungsinstituten arbeitslos werden. Für viele Fachkräfte bestimmter Branchen, die direkt im Rahmen ihres Berufes keine Beschäftigung mehr gefunden haben, war es ja bereits ein Hauptstandbein geworden, als Dozent in der Erwachsenenbildung an solchen Umschulungsstätten zu arbeiten.

Wir haben hier also eine Art sich selbst erhaltendes System. Ein Physiotherapeut etwa hilft als Dozent, einen neuen Physiotherapeuten auszubilden. Findet der neue Physiotherapeut mittel- oder langfristig keine Beschäftigung, die ihn finanziell trägt, dort, wo er eigentlich seine Aufgabe hat, zum Beispiel in einem Reha-Zentrum oder einer Physiotherapiepraxis, dann kann er immer noch als Dozent für weitere auszubildende Physiotherapeuten arbeiten. Die Frage ist dann nur, mit wie viel oder wie wenig vorhandener berufspraktischer Erfahrung er in diese Unterrichtstätigkeit einsteigt. Ausbilder sollte ja eigentlich, so wäre es ideal, jemand werden, der über mehrjährige berufliche Praxis verfügt, weiterhin dort tätig ist und anderen Menschen daraus vermittelt, was diese dann wiederum für die berufliche Praxis fit macht. Nun existiert aber in Deutschland häufig bereits eine Art Schneeballsystem im gegenseitigen Ausbilden, ohne dass genügend bezahlte Möglichkeiten zum Eintauchen in die eigentlichen Berufsfelder vorhanden wären. So erhalten sich *eigentlich lebendige* Berufe, ganz ähnlich

wie ausgestorbene Sprachen oder das Wissen um alte längst vergangene Kulturen, in weiten Teilen nur noch durch Weitergabe und Vermittlung unter theorielastigen Experten, ohne dass dem ein ausreichendes Eintauchen in den eigentlichen Bereich gegenübersteht. Der Markt dafür wäre zwar da, aber wenn die Finanzierung nicht gewährleistet ist, kommen die Anbieter bzw. die Fachkräfte und ihre Klientel nicht zusammen. Das ist heute gerade auch in Gesundheitsberufen der Fall.

Ein ganz typischer Fall aus einer weiteren Branche ist der Netzwerkadministrator, dem nach seiner Umschulung noch eine wichtige Microsoft-Zertifizierung fehlt. Ohne diese können die meisten frischgebackenen Netzwerkadministratoren ihre Umschulung schon fast wieder vergessen. Der Markt ist so übersättigt, dass sich die Arbeitgeber nur die erste Sahne herauspicken können, und so schreiben sie in ihre Stellenangebote oft völlig utopische und überladene Anforderungsprofile. Wenn man diese liest, fragt man sich, ob sie überhaupt wissen, was sie da alles hineingeschrieben haben.

Zumindest steht fest, dass die Netzwerkadministratoren mit den Basics, die in der Umschulung enthalten sind und mit ihrem gültigen Abschluss vor der Industrie- und Handelskammer keine Katze mehr hinterm Ofen hervorlocken können.

Die wichtige Microsoft-Zertifizierung findet aber nur in bestimmten größeren Städten statt und kostet ziemlich viel Geld. Die meisten können sie sich nicht leisten. Die Umschulung zum Netzwerkadministrator dagegen findet auch in vielen kleinen Provinzstädten flächendeckend statt. Daher wird sie von vielen Menschen besucht, die nicht mobil sind, weil sie am Ort eine Familie haben oder anders regional gebunden sind. Sie sind auch danach häufig nicht in der Lage, sich von ihrem Wohnort zu trennen um nach der Umschulung noch die Microsoft-Zertifizierung in einer entfernten Stadt durchzuführen. Dann sind sie nach zwei Jahren Ausbildung nach dem Abschluss wieder am Nullpunkt angelangt.

Da nun, obwohl der Markt bereits übersättigt ist, weiterhin viele Netzwerkadministratoren ausgebildet werden und auch in kleineren Städten und strukturschwachen Regionen diese Umschulungen regelmäßig stattfinden, fluten jedes Jahr wieder viele Netzwerkadministratoren den Markt, zu dem sie keinen Zugang bekommen. Wenn ich mich frage, warum dieser Unsinn in diesem Fall und in vielen ähnlichen nicht gestoppt wird, dann gelange ich, ohne dies mit Zahlen oder Fakten untermauern zu können, zu einigen möglichen Antworten:

- Es gibt keine Rückkoppelung zwischen den Arbeitsmarktzahlen bzw. Beschäftigungsstatistiken der Branche, der Arbeitsagentur und dem Schulungsträger sowie den Arbeitgebern. Alles geht munter und unkoordiniert nebeneinander her, auch wenn der Markt übersättigt ist oder die Ausbildungsprofile nicht (mehr) mit dem Marktbedarf übereinstimmen, veraltet sind. Wenn es eine Rückkoppelung geben sollte, so ist sie zumindest um einige entscheidende Jahre verzögert.
- Es ist zwar bekannt, dass es so nicht mehr sinnvoll ist, aber man will dem Umschüler nicht schon vorher den Spaß verderben. Besser, er sitzt zwei oder drei Jahre lang in einer Schulung, wenn auch ohne Chancen, denn so kommt er, zumindest in dieser Zeit, weder in der Arbeitslosenstatistik vor, noch lungert er depressiv auf der Wohnzimmercouch herum (wie die gängige Vorstellung so sein mag).
- Irgendjemand oder etwas steuert das Ganze und weiß zwar, dass der Umschüler an sich wahrscheinlich danach nicht auf dem Markt landet; aus irgendeinem Grund will dieser Jemand oder dieses Etwas jedoch den vielen an den Umschulungen tätigen Dozenten und Ausbildern ihre Jobs erhalten. Und die Dozenten brauchen schließlich ihre Klientel. Vielleicht sind Dozenten ja eine besonders energische Sorte Mensch, die es nicht ertragen kann, arbeitslos zu sein. Damit dieser Persönlichkeitstyp nicht aufsässig und in irgendeiner Form kritisch und unbequem wird, verschafft man ihm lieber auf diese Weise Jobs. Dann sind diese Leute beschäftigt und kommen nicht auf unbequeme Ideen. Vielleicht ist es Absicht, die Leute auf diese Weise in die Rollen von Dozenten und

Umschülern zu kanalisieren; damit sie sich daran menschlich und intellektuell abarbeiten und somit nicht auf dümmere, oder – noch gefährlicher – sogar klügere Gedanken kommen.

Leider fällt mir nicht mehr dazu ein, aber für weiterführende Ideen bin ich jederzeit dankbar.

Wenn ich die Anzeigen in den regionalen und überregionalen Zeitungen oder die Weiterbildungsdatenbanken im Internet sehe, dann scheint mir: Es werden weiterhin sehr viele Umschulungen angeboten, und diese richten sich nicht vorwiegend an Selbstzahler. Offensichtlich sorgen immer noch die Gelder der Arbeitsagentur bzw. der Jobcenter für die Finanzierung. Es wird zwar im Moment verbreitet, dass die Umschulungen weitgehend gestrichen werden, aber die umfangreichen Weiterbildungsdatenbanken im Internet scheinen diese Ansicht Lügen zu strafen. Allerdings kommen viele Teilnehmer an den Bewerbungstrainings mit der Auskunft in den Kurs, ihr Arbeitsberater habe ihnen mitgeteilt, eine richtige Umschulung würde aufgrund der Kürzungen nicht finanziert werden. Wie es tatsächlich aussieht, wage ich nicht zu beurteilen. Zumindest existiert das System der geförderten Umschulungen auch in denjenigen Branchen, für die der Arbeitsmarkt bereits übersättigt ist, noch in großem Umfang.

Ein Teufelskreis

Weitere Beispiele für sehr erboste Menschen, die im Bewerbungstraining gestrandet sind und sich stattdessen eigentlich eine effektive Weiterbildung erhofft hatten, sind:

- Der Elektriker, welcher z.B. eine Simatic S7-Qualifikation benötigt,
- der Mechaniker, der auf einen Kurs im Spiegelschweißen hoffte,
- der Lagerarbeiter, welcher einen Staplerschein braucht,
- der Fahrer, dem der Personenbeförderungsschein fehlt,
- die Bauzeichnerin, die eigentlich lernen muss, mit einer speziellen Bauzeichnersoftware zurecht zu kommen,
- die Bürokauffrau, die das SAP-Modul noch nicht kennt,
- und viele mehr.

Sie alle wenden sich voller Hoffnung auf Finanzierung ihrer Spezialisierung an ihre Agentur für Arbeit, und ihre Gesuche werden häufig abgelehnt. Stattdessen werden sie gegen ihren Willen (wieder mal) ins Bewerbertraining geschickt.

Allenfalls stellt der Arbeitsberater ihnen in Aussicht, dass die Agentur für Arbeit den Kurs finanziert, wenn sie die schriftliche Zusage eines Arbeitgebers für eine Arbeitsstelle bringen. Das heißt: Ein Arbeitgeber muss bereit sein, sie im Vertrauen darauf einzustellen, dass die Agentur ihre mündliche Zusage einhält, dem künftigen Angestellten die für den Job nötige Spezialisierung zu finanzieren. Da jedoch der Arbeitgeber auf dem heutigen Markt schnell jemand findet, der über die Qualifizierung und berufliche Erfahrung auf dem gesuchten Sektor bereits verfügt, ist es sehr schwer, einen Arbeitgeber aufzutun, der einen allein in der Hoffnung anstellt, dass die Arbeitsagentur ihr Versprechen einhält, und der noch dazu bereit ist, darauf zu warten.

Das ist ein ziemlicher Teufelskreis, und für Leute, die nicht über Vitamin B verfügen, kaum möglich, einen solchen idealen Arbeitgeber zu finden.

In vielen Fällen handelt es sich beim Qualifikationsbedarf um solche Spezialisierungen, die Firmen ihren Mitarbeitern üblicherweise in betriebsinternen Schulungen dann vermitteln, wenn im Betrieb neue Techniken, Methoden, Software usw. eingeführt werden, welche die Arbeitsvorgänge optimieren oder modernisieren. Aus diesem Grunde liefern die Arbeitsberater dann das Argument, wenn der Arbeitnehmer erst mal eine neue Stelle gefunden hätte, würde er ja schließlich die Schulung als betriebseigene

Weiterbildung geliefert bekommen. Häufig haben jedoch Menschen jahrelang in Firmen gearbeitet, die diese neue Methode oder Technik (noch) nicht verwendeten, oder die Mitarbeiter haben sie zumindest auf ihrem speziellen Arbeitsplatz nicht gebraucht. Wenn diese Menschen dann aufgrund einer Verkleinerung oder Schließung ihres Betriebs arbeitslos werden, haben sie ohne diese Spezialkenntnisse kaum Marktchancen. Und dann beginnt der genannte Teufelskreis.

Die wesentliche Frage, welche sich für mich aus all dem ergibt, ist: Warum werden diese kleinen aber wichtigen Spezialisierungen nicht oder kaum gefördert, für die langwierigen Umschulungen in eine andere Branche sind aber Gelder da – oder für fünf Bewerbungstrainings für nur eine Person?

Das erscheint mir wenig effektiv.

Die Wirtschaft benötigt weder Arbeitnehmer, die in ihrem vierten oder fünften Bewerbungstraining sitzen, noch in diesem Ausmaß die ständig umgeschulten Branchenwechsler. Sehr wohl aber werden qualifizierte Fachkräfte mit Spezialisierungen benötigt, die den heutigen Anforderungsprofilen gerecht werden.

Ich vermute, dass viele Arbeitsberater, ihrer Natur nach, lieber einen Kunden ins Bewerbungstraining oder eine Feststellungsmaßnahme schicken, weil diese Kurse direkt von der Agentur für Arbeit in Auftrag gegeben werden, als in eine unbekannte, branchenspezifische Qualifizierung. Das klingt ihm so unvertraut in den Ohren, er muss ja direkt befürchten, sein Kunde entgleitet ihm! Es klingt absurd, aber ich glaube, dass diese Mentalität eine Rolle dabei spielt, warum die Arbeitsagentur so schwerfällig arbeitet, bzw. sogar dem Bedarf des Marktes entgegenarbeitet.

Siehe zum Buch:

a) Infos und Bestellmöglichkeit beim Verlag

<http://www.egon-w-kreutzer.de/Newsletter%20extra/Horstmann.html>

b) Interview mit der Autorin zum Buch Teil 1

http://www.podcast.de/episode/809984/01._Im_Dschungel_der_Massnahmen_und_Teil_2

http://www.podcast.de/episode/809985/02._Im_Dschungel_der_Massnahmen

c) Leseprobe und Rezensionen beim Verlag

http://www.ewk-verlag.de/ReLaunchAY/AYF_SachWirt.html