

Arbeitsmarktpolitische Synergieeffekte

Inspiziert vom Artikel „Wie (manche) Bildungsträger funktionieren“ möchte ich ergänzen, wie (manche) Bildungsträger das Personal zum eigenen Klientel machen (können).

„Befristete Kettenverträge für Mitarbeiter von Bildungsträgern vs. Coaching von (Langzeit)arbeitslosen in Kooperation mit Agenturen und ArGen/Jobcentern“

Personal beim Bildungsträger ist (fast) immer befristet angestellt oder direkt nach Auftragslage unverbindlich auf Honorarbasis beschäftigt. Befristet Beschäftigte sollten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG § 14) maximal zweimal befristet werden. Danach sollte eine Entscheidung über eine unbefristete Anstellung erfolgen, nicht zuletzt um den Arbeitnehmer vor einer Ewigkeit in der Probezeit zu bewahren und um sog. Kettenverträge und deren Folgen zu vermeiden. Liegt jedoch ein Sachgrund für Befristungen vor, ist es möglich, eine nicht begrenzte Anzahl von Kettenverträgen abzuschließen. Alle Bildungsmaßnahmen, die von Bildungsträgern umgesetzt werden, sind naturgemäß immer auf einen bestimmten Zeitraum befristet und werden aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und wegen der Tendenz zur kontinuierlichen Kostensenkung immer kürzer.

Dies ist ein Sachgrund und eine Hintertür für Bildungsträger.

Bildungsträgerpersonal erhält auf diese Weise und bei bildungsträgerkonformer Führung alle paar Monate neue Arbeitsverträge, sofern es neue Aufträge gibt. (Gibt es diese nicht, muss sich der Arbeitnehmer beim Konkurrenz-Bildungsträger bewerben, denn irgendein Bildungsträger hat die Aufträge erhalten). Dies hat für Bildungsträger den Vorteil, Arbeitnehmer sehr schnell freisetzen zu können, wenn er weniger Personal benötigt, weil er vielleicht die eine oder andere Ausschreibung nicht gewonnen hat. Für den Arbeitnehmer hat es erhebliche Nachteile, nicht nur privat - keine Planungssicherheit, keine Familiengründung, kein Frühbucherrabatt beim Urlaub buchen, dafür Schwierigkeiten beim Autokauf per Kredit oder bei der Wohnungssuche, immer verbunden mit der Frage: Und was ist, wenn ihr Vertrag zu Ende geht? Mit dem Risiko „Arbeitslosigkeit“ können wir Ihnen Dies oder Jenes nicht anbieten!

Synergieeffekte der Arbeitsmarktpolitik – Wie Bildungsträger das Personal zum eigenen Klientel machen

Ein jeder befristet Angestellter muss sich spätestens drei Monate vor Ende seines befristeten Arbeitsvertrages bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder ArGe/Jobcenter Arbeit suchend melden. Der Grundgedanke hierfür war, frühzeitig mit dem Fördern und Fordern zu beginnen. Offensichtlich wurde dabei nicht einkalkuliert, dass die Masse der aufgrund von Befristungen Arbeit Suchenden stetig zunimmt und häufig nicht mehr bewältigt werden kann, was lange Wartezeiten auf die sog. zeitnahen Beratungstermine zur Folge hat. Der Arbeitssuchende wird dann von seinem Arbeitsvermittler angeschrieben und bekommt einen Termin mit Rechtsfolgebelehrung, weil dieser mit ihm „über seine berufliche Situation sprechen möchte“. Nur wenn der befristet angestellte Arbeitnehmer diesen Termin wahrnimmt, gilt seine Arbeitssuchendmeldung. Wenn nicht, wird er im Falle eintretender Arbeitslosigkeit direkt mit einer Sperrzeit belegt. Abgesehen davon, dass Bildungsträger es nicht gerne sehen, wenn ihre Mitarbeiter während der Arbeitszeit Terminen nachgehen, die sie nicht hätten, wenn sie einen Festvertrag hätten, entsteht eine Vielzahl von schwer verdaulichen Kausalitäten:

Sind die Kettenverträge kürzer als 3 Monate, was nicht selten vorkommt, bleibt der Arbeitnehmer durchgängig Arbeit suchend. Das heißt, er steht während er arbeitet den Anforderungen der Agentur/ArGe zur Verfügung. Wenn nicht, muss er im Falle eintretender Arbeitslosigkeit eine Sperrzeit in Kauf nehmen. In der Regel heißt das, er muss Beratungstermine wahrnehmen und Bewerbungen nachweisen, die ihm sein Bildungsträger-Arbeitsgeber aufgrund von mangelnder Loyalität übel nimmt, sofern er davon Kenntnis erlangt.

Sind die Kettenverträge länger als 3 Monate, bleibt der Arbeitnehmer zumeist auch Arbeit suchend, weil er sonst bei jeder Meldung alle Daten neu in seinem Bewerberprofil anlegen lassen muss, was von den Agenturen/ArGen nicht gern gesehen wird.

In den Gesprächen über die berufliche Situation wird der Mitarbeiter gefragt, wie er sich seine Zukunft vorstellt, warum er keinen Festvertrag vorlegen kann oder warum er denn nicht einfach etwas anderes machen möchte. Weist der Arbeit Suchende an dieser Stelle darauf hin, dass seine Verträge deshalb befristet sind, weil die

Synergieeffekte der Arbeitsmarktpolitik – Wie Bildungsträger das Personal zum eigenen Klientel machen

Bildungsmaßnahmen von der gleichen Agentur befristet sind, für die auch der Arbeitsvermittler arbeitet, hört dieser das nicht gern.

In der Regel führt der Bildungsträger-Mitarbeiter tagtäglich die gleichen Gespräche wie nun der Arbeitsvermittler mit ihm, mit den Teilnehmern seiner Maßnahme, nur mit dem Unterschied, dass seine Teilnehmer nicht berufstätig sind, während Ihnen diese Fragen gestellt werden.

Für gewöhnlich verlangt der Arbeitsvermittler dann, dass der Mitarbeiter des Bildungsträgers regelmäßig eine bestimmte Anzahl von Bewerbungen vorlegt. Tut er dies nicht, droht ihm eine Sperrzeit bei eintretender Arbeitslosigkeit. Also bewirbt sich der Mitarbeiter bei anderen Bildungsträgern und weil er schon so viel Erfahrung hat, wird er zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Da kann er aber eigentlich nicht hingehen, weil es in seine Arbeitszeit fällt. Bildungsträger sehen es, wie bereits erwähnt, nicht gerne, wenn Mitarbeiter Termine haben. Darüber hinaus kennt man sich in der sog. Bildungslandschaft und es kann nicht immer vermieden werden, dass sich Bewerbungen herum sprechen.

Schwierig wird es, wenn der Mitarbeiter offen und ehrlich damit umgeht und seinen Bildungsträger-Arbeitgeber anspricht, mit der Bitte, einen Tag Urlaub nehmen zu dürfen. Häufig ist die Vertragslaufzeit so kurz, dass die gesamte Zeit in die Probezeit fällt und somit kein Urlaub genommen werden darf. Weist er womöglich noch darauf hin, dass er sich laut Teilzeit- und Befristungsgesetz drei Monate vor Ende seines befristeten Vertrages aktiv um Arbeit bemühen muss, kann er meistens nicht mehr auf eine Verlängerung seines laufenden Vertrages hoffen, weil es ihm als mangelnde Loyalität ausgelegt wird und er somit für den Bildungsträger nicht mehr tragfähig ist. Geht der Arbeitsnehmer nicht zum Vorstellungsgespräch droht ihm eine Sperrzeit bei eintretender Arbeitslosigkeit.

Der befristet angestellte Bildungsträger-Mitarbeiter befindet sich so lange in dieser Endlosschleife, bis er die Branche wechselt.

Bekommt er Schlafstörungen, Existenzängste, ein Burnout oder Depressionen, bekommt er keine Vertragsverlängerung, denn Mitarbeiter, die wegen Krankheit

Synergieeffekte der Arbeitsmarktpolitik – Wie Bildungsträger das Personal zum eigenen Klientel machen

ausfallen, kann sich ein Bildungsträger nicht leisten, weil Bildungsmaßnahmen sehr kostengünstig kalkuliert werden müssen, um am Markt zu bestehen. Er bekommt dann aber auch kein Arbeitslosengeld I, weil er dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Sofern der medizinische Dienst der Krankenkassen keine weiteren Überraschungen bereithält, bekommt er Krankengeld, bis er genesen ist und dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung steht.

Bedingt durch die niedrigen Gehälter beim Bildungsträger bedeutet der Bezug von Arbeitslosengeld I oder Krankengeld häufig, dass der ehemalige Mitarbeiter sein Leben nicht mehr finanzieren kann, was ihn zwingt, schnellstmöglich und trotz seiner Krankheit einen neuen Job zu finden. Er findet diesen am schnellsten bei einem anderen Bildungsträger, weil er dort die meiste Erfahrung vorweisen kann (Endlosschleife).

Mit alldem muss der Mitarbeiter umgehen, während er selbst tagtäglich mit sehr ähnlichen Nöten der arbeitslosen Teilnehmer in seiner Bildungsmaßnahme kämpft und für den Teilnehmer die beste Lösung finden möchte. Schließlich hat er auch einen sozialpädagogischen Auftrag.

Er kann gar nicht anders, als den direkten Zusammenhang zwischen seiner eigenen Existenzsicherung und dem häufig auftretenden Fernbleiben der Teilnehmer bei der Bildungsmaßnahme zu verdrängen, weil er sonst bei jedem Teilnehmer, der seine Maßnahme abbricht, in Existenzängste ausbricht und schlaflose Nächte hat.

Es gilt die Faustformel: Keine Teilnehmer, keine Arbeit, keine Vertragsverlängerung für Mitarbeiter.

Die Existenz bzw. vermeintliche finanzielle Sicherheit des Bildungsträger-Mitarbeiters hängt also ganz wesentlich von der regelmäßigen Anwesenheit der Teilnehmer ab. Diese sind aber sehr häufig nicht freiwillig zum Bildungsträger gekommen, sondern in der Regel aufgrund einer Einladung mit Rechtsfolgebelehrung der Agentur/ArGe, sodass naturgemäß nicht mit regelmäßiger Anwesenheit zu rechnen ist.

Entschließt sich ein Mitarbeiter mit seinen Vorgesetzten offen zu sprechen, Verbesserungsvorschläge zu machen, die beste Lösung für Träger, Angestellte und Teilnehmer zu finden, entschließt sich der Bildungsträger oft, seinen Arbeitsvertrag, der

Synergieeffekte der Arbeitsmarktpolitik – Wie Bildungsträger das Personal zum eigenen Klientel machen

eigentlich immer in Kürze ausläuft, auslaufen zu lassen, da Probleme, die nicht mehr da sind, auch nicht mehr gelöst werden müssen.

Darüber hinaus ist der Preisverfall in der Konzeption von Angeboten für Ausschreibungen in der Arbeitsmarktdienstleistung so rasant und erheblich, dass der Bildungsträger ohnehin häufig neues Personal für weniger Gehalt einstellen muss.

An dieser Stelle geht dann der Bildungsträger-Mitarbeiter zur Agentur/ArGe, um seine eingetretene Arbeitslosigkeit zu melden. Dann hat er wieder ein Gespräch, in dem seine berufliche Situation besprochen werden soll. Arbeitsvermittler der Agenturen/ArGen werden daran gemessen wie viele Arbeitslose sie wieder in Arbeit bringen und wie viel Zeit dafür benötigt wurde (und was die Zeit im Leistungsbezug gekostet hat). Arbeit bzw. Beschäftigung/Weiterbildung ist aber auch eine Bildungsmaßnahme beim Bildungsträger. Zumindest statistisch.

Der ehemalige Bildungsträger-Mitarbeiter findet sich nicht selten per Rechtsfolgebelehrung eingeladen beim Konkurrenzbildungsträger als Teilnehmer einer Bildungsmaßnahme Bewerbungstraining wieder, die er eben noch anderenorts selbst geleitet hat.

Nun endlich schließt sich der Kreis.

BWLER würden diese Kausalkette womöglich als Synergieeffekte bezeichnen, wenn ehemalige Mitarbeiter plötzlich die Teilnehmer von morgen sind, denn so ist dafür gesorgt, dass beim Bildungsträger immer was zu tun ist. Der zukünftige Teilnehmer kann sich in der Regel nicht wehren, da Hinweise an den Arbeitsvermittler der Agentur/ArGe darauf, dass er bis vor kurzem selbst Bewerbungstrainings gegeben hat und Teilnehmer erfolgreich in Arbeit vermittelt hat, nicht zählen. Stattdessen zählt, dass er einen Vermittlungsvorschlag nicht annehmen möchte. Dann tritt die oft angedrohte Sperrzeit ein.

Mitarbeiter von Bildungsträgern sind die Teilnehmer von morgen. Es gibt sogar Bildungsträger die das kalt lächelnd zugeben, weil sie wissen, dass nichts passieren

Synergieeffekte der Arbeitsmarktpolitik – Wie Bildungsträger das Personal zum eigenen Klientel machen

kann. Sachgründe machen es möglich. Jeder Richter am Arbeitsgericht muss ihnen juristisch Recht geben, wenn auch nicht moralisch.

Bildungsträger finden zu diesen Konditionen immer schwerer Personal. Berufserfahrene suchen sich gerne Tätigkeiten zu deutlich besseren Bedingungen. In der Folge arbeiten sehr viele Berufsanfänger bei Bildungsträgern. Bis das der Vertrag sie scheidet oder sie sich anderweitig bewerben, nicht zuletzt auch deshalb, weil die sozialpädagogische Komponente, die an sich die Kernaufgabe von Sozialpädagogen darstellt, auf Grund intensiver Verwaltungstätigkeiten und der stetigen, häufig überstürzten Bewerbungen auf neue Ausschreibungen häufig zu kurz kommt. Die daraus resultierende hohe Personalfluktuationsrate steht der in den Konzepten versprochenen Kontinuität entgegen.

Die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik in ihrer jetzigen Form seit 2005 (Einführung von Hartz IV zum 01.01.2005) hat in den letzten Jahren bundesweit eine Menge Menschen zermürbt und wenig erreicht.

Betroffene sind Dozenten und Sozialpädagogen bei Bildungsträgern, Mitarbeiter bei Agenturen und ArGen, die Vorschriften befolgen müssen und denen sich der Sinn der Maßnahmeplanung auch nicht immer erschließt und natürlich die Langzeitarbeitslosen selbst und der gemeine Steuerzahler.

Von Synergieeffekten kann nur mit sarkastischem Unterton gesprochen werden, weil der Nutzen lediglich auf Geschäftsleitungsebene der Bildungsträger zu verzeichnen ist. Alle anderen Prozessbeteiligten stehen diesen Vorgängen hilflos gegenüber.

Und leider kann sich eine Endlosschleife naturgemäß nicht selbst stoppen.