

Rolf Gerhard/Gernot Graeßner

„Ich bin eine AB-Maßnahme“

Beobachtungen zur Situation von Arbeitsbeschaffungs-Projekten in der Weiterbildung

Die Szene war alltäglich, die Beobachtung ungewöhnlich: Zu Beginn einer Fortbildungstagung von hauptberuflichen Mitarbeitern in der Weiterbildung im norddeutschen Raum bat der Referent die versammelten Teilnehmer, sich doch miteinander bekannt zu machen. Ein Ritual begann: Es stellte sich vor Herr A, darauf Herr B, dann kurz Frau C, der nächste in der Sitzreihe vermeldete: "Ich bin eine AB-Maßnahme". Stutzen in der Versammlung, bei einigen Erstaunen, bei wenigen verhaltenes, dann ersterbendes Lachen. Der zunächst Namenlose verhalf dem Referenten und der Versammlung schließlich selber aus der Verlegenheit, indem er erklärte, in welchem Projekt er seit einigen Monaten arbeite, was das Ziel dieses Projektes sei, wer da noch arbeite usw. Wer denn der Träger dieses ganzen Projektes sei? "Ach so, ja die ... Volkshochschule XY".

Seitdem ausgebildete Diplompädagogen, Diplomsoziologen, examinierte Lehrer usw. sich nicht nur zigfach, sondern auch zu Hunderten auf eine freiwerdende Stelle im Erwachsenenbildungsbereich bewerben und seitdem das Arbeitsamt je nach Konjunkturlage und Gegend mal großzügiger und mal knauseriger die Arbeitsmarktstatistik verbessern wollen, gibt es sie, und zwar nicht nur vereinzelt: Jene zumeist jungen Hochschulabsolventen, die nach einem Jahr der Arbeitslosigkeit immer noch keinen Job erhalten haben, der sie hauptberuflich ernähren könnte. Dieses Jahr Arbeitslosigkeit ist immerhin eine der Voraussetzungen um in den Genuß einer "Arbeitsbeschaffungs-

Maßnahme" zu kommen und damit eine AB-Kraft zu werden. Der Zweck der ganzen Angelegenheit ist augenfällig ein dreifacher:

(1) Das Arbeitsamt übernimmt 80 % der Kosten für die AB-Maßnahme in der Hoffnung, daß der Träger, der zunächst nur 20 % bezahlen muß, mit der AB-Kraft so sehr zufrieden ist, daß er diese später fest anstellen wird.

(2) Die betroffene Person erwirbt im Laufe dieses Jahres eine Reihe von sozialen Rechten, wie z.B. den Anspruch auf Arbeitslosenhilfe; da es sich bei den Betroffenen in vielen Fällen um Berufsanfänger handelt, ist der Erwerb dieser Rechte von besonderer Bedeutung.

(3) Schließlich sind die sozialen und psychischen Folgen längerer Arbeitslosigkeit bekannt; eine sinnvolle Arbeit in einem Projekt kann dem betroffenen Arbeitslosen wieder Mut machen, sich weiterhin um einen festen Arbeitsplatz zu bemühen.

Damit jedoch das Ganze nicht quasi in ein "Normal"-Arbeitsverhältnis ausartet, wird die Unterstützung an ein Projekt gebunden; denn mit der Bewilligung des Projektes ist zugleich sein Ende abzusehen: Die Projektdauer beträgt normalerweise ein Jahr, in Ausnahmefällen gelingt es auch, eine AB-Stelle um ein weiteres Jahr zu verlängern.

1 AB-Maßnahme und Institutionen der Weiterbildung

In der Weiterbildung finden sich AB-Projekte häufig in Form von Feuerwehren für Arbeiten, die sonst nicht getan werden können, obwohl sie von allen Beteiligten als ausgesprochen wichtig angesehen werden. Der Professionalisierungsstand in der Erwachsenenbildung ist - wie wir wissen - so, daß allenfalls ein Minimalangebot kompetent organisiert und durchgeführt werden kann. Der Ein-Mann-Betrieb, der von der Verwaltung über

bildungspolitische Grundsatzentscheidungen und den Entwurf eines Programmes bis hin zur Kontrolle von Teilnehmerkarten alles in einer Person vereint, ist zwar selten geworden (heute verteilen sich diese Arbeiten meist auf 3 bis 15 Schultern), aber in jedem hauptberuflichen Mitarbeiter der Erwachsenenbildung - und zwar gleich in welcher Trägerschaft - steckt auch heute noch ein Allroundman, der "vor Ort seinen Mann zu stehen hat".

Was liegt also näher, als daß sensible Erwachsenenbildner auf die Idee kommen, die Möglichkeiten des Arbeitsamtes zu nutzen, für eine begrenzte Zeit hauptberuflich jemanden einzustellen, dem man exakt das übertragen kann, was man schon seit Jahren für wichtig hält, bei der herrschenden Überlastung aber aus eigener Kraft nicht bewältigen kann: entsprechend vielfältig ist die Arbeit von AB-Kräften, die sich in der Erwachsenenbildung tummeln: Dies reicht von der Durchführung von Sprachkursen in den lehrerknappen Vormittagsstunden über die Erhebung der Lebensbedingungen von ausländischen Bürgern in einem Stadtteil bis hin zur Organisation und Durchführung von Analphabetenkursen in einer Großstadt (siehe hierzu Schuppe/Schulz 1982).

Die Chance für eine Weiterbildungsinstitution bei der Einrichtung einer ABM-Stelle liegt also darin, die gravierendsten Defizite der täglichen Arbeit anzugehen. Von Vorteil ist, daß man einem qualifizierten Mitarbeiter einen begrenzten Arbeitsauftrag bzw. -bereich übertragen kann, den dieser ohne den üblichen erheblichen Arbeitsdruck von der Institution - zumindest für eine gewisse Zeit - zu bearbeiten verspricht; z.B. hilft er Informationsmängel über bestimmte Zielgruppen oder die Wirkung der Arbeit einer Erwachsenenbildungseinrichtung zu beseitigen. In einer solchen Problemlage wissen die Mitarbeiter der Institution vor Beginn einer AB-Maßnahme

meist sehr genau, was sie bedrückt. Sie versprechen sich als Ziel der Arbeit, daß die AB-Kraft als "Feuerwehrmann" einspringt, Informationsdefizite ausarbeitet, Bedarfserkundigungen übernimmt, Kurse durchführt oder nach Beendigung der Projektzeit den Weg weist, wie man das Problem lösen kann.

Ob sich eine Institution bei der Antragstellung darüber im klaren ist, daß es sich um Mitarbeiter handelt, die nicht nur daran interessiert sind, die von den hauptberuflichen Mitarbeitern gestellten Fragen exakt und möglichst schnell zu beantworten, sondern die auch als Person anerkannt werden wollen, die eingearbeitet werden müssen, die einen Arbeitsraum haben müssen usw., ist bisher nicht ganz sicher zu ermitteln. Die in dem Erfahrungsbericht von Monika Kirks geschilderte Qualität des Arbeitsplatzes ist sicherlich nicht die Ausnahme. Haben schon hauptberufliche Mitarbeiter in der Weiterbildung gewöhnlich keine besonders exklusiven Arbeitsräume zur Verfügung, so kann man sich leicht vorstellen, daß gerade ABM-Kräfte auf solcherlei Komfort erst recht verzichten müssen. Woher sollten denn auch die Räume, die Schreibmaschinen, die Diktaphone, die Sekretärinnenstellen, kurz alle Arbeitsbedingungen, die das Arbeiten in der Zeiteinheit effektiv machen, auch kommen? Jedermann weiß, daß das AB-Projekt zeitlich begrenzt ist; von daher ist die Bereitschaft zu einer angemessenen Ausstattung von Räumlichkeiten, wie sie für "richtige" hauptberufliche Mitarbeiter selbstverständlich und effektiv sind, meist gering. Ferner ist die Teilhabe an den Ressourcen eines Büros nicht nur eine Frage der Effektivität und der Kosten-Nutzen-Relation, sondern sie hat zugleich auch einen hohen symbolischen Wert hinsichtlich der Positionsbestimmung in der Hierarchie der Verfügungen. Wer wollte da als ABM-Kraft noch Anspruch auf Zuordnung einer Sekretärin anmelden?

2 Berufliche Identität der ABM-Kraft

Nun ist es natürlich nicht so, daß aus der Sicht der Institution eine ABM-Kraft ausschließlich für die Ausbeutung ihrer Fähigkeiten zur Abdeckung spezieller Defizite gedacht ist. Spätestens nach der Durchführung des zweiten Projektes dieser Art weiß eine Institution, daß die Einarbeitung ausgesprochen wichtig und zeitintensiv ist. Mehr noch als andere haben neue Mitarbeiter, Berufsanfänger - und besonders AB-Kräfte - Unsicherheiten in der Definition ihrer Berufsrolle; u.U. verbinden sie mit der Stelle Interessen, die nicht von vornherein identisch mit den Hoffnungen der Antragsteller sind. Zu dieser Interessenidentität bedarf es wohl einer längeren beruflichen Sozialisation. Mehrarbeit - zumindest in der Anfangsphase des Projektes - muß also von den hauptberuflichen Mitarbeitern einer EB-Institution unbedingt eingeplant werden: Konflikte dauerhafter Art wären ansonsten von vornherein einprogrammiert. Wenn eine solche Mehrarbeit in Kauf genommen wird, dann deswegen, weil die Hoffnung besteht, daß der Vollzug der weiteren Projektarbeit und vor allem das Ergebnis des Projektes später eine erhebliche Entlastung der Hauptberuflichen erbringt (die geringe Wahrscheinlichkeit, daß die das Projekt durchführende Institution zu einem späteren Zeitpunkt auf Dauer übernimmt, darf hier durchaus ohne weiteren Kommentar konstatiert werden). Die von den Mitarbeitern der Institution erhoffte spätere Entlastung kann unterschiedlicher Art sein: Zum einen kann sie, wie gesagt, darin bestehen, daß man sich durch den neuen Mitarbeiter Ergebnisse in Detailfragen erwartet, die man auch nach Beendigung des Projektes besser angehen kann (z.B. Entwicklung von Zielgruppenarbeit). In einem solchen Fall würde der Mitarbeiter relativ eigenständig arbeiten können, selbstverständlich nach genauer Absprache und in ständiger Kontrolle des Projektes (Zwi-

schenberichte sind oft vorgesehen). Im anderen Fall besteht die Erwartung der Entlastung allerdings durchaus auch darin, daß die AB-Kraft etwa bei der Programmplanung, bei der Werbung, bei der Durchführung von Kursen (z.B. in Form von Hospitation) die hauptberuflichen Mitarbeiter in erheblichem Maße von der üblichen Klein- und Routinearbeit entlasten kann. Eine solche "Assistentenfunktion" ist durchaus auch für eine begrenzte Zeit willkommen.

Ergibt sich also "die Randlage" der ABM-Kraft im institutionellen Gefüge schon durch die arbeitsrechtliche Gestaltung des Vertrages und durch die Projektform, so verstärkt sich mitunter das Gefühl, es hier nicht mit einer "vollwertigen" Kraft zu tun zu haben, noch dadurch, daß man dem neuen Kollegen durchaus zubilligt, sofort und ohne Zögern die Stelle wieder aufzugeben, wenn er etwa anderenorts ein dauerhaftes Engagement erreicht hat. Wer wollte diesem Kollegen etwa seinen Erfolg mißgönnen? Dabei wird dann durchaus mit einem weinenden und einem lachenden Auge in Kauf genommen, daß u.U. die Ziele des Projektes, vielleicht ein bis zwei Monate vor dem Abschluß, nicht mehr erreicht werden können. Häufig verschwinden die Ansätze und Zwischenergebnisse der Arbeit in der Versenkung, zumal nachfolgende ABM-Projekte wiederum unsicher sind oder aber wegen des Zeitaufwandes in der Abwicklung der Verwaltungsverfahren (die Besetzung von AB-Stellen kann mitunter Jahre dauern) sachlich kaum an die Vorarbeiten anschließen können.

Ist ein AB-Projekt für die anstellende Institution dementsprechend nicht die reine Freude, so trifft dies erst recht für die betroffene AB-Kraft zu. Der Bericht von Monika Kirks zeigt deutlich, daß sie sich in einem Ausnahmezustand befindet. Dieser Ausnahmezustand ist zunächst einmal von den Bedingungen her diktiert. Eine AB-Stelle kann nun einmal nur derjenige haben, der über eine längere Zeit hinweg nicht vom Arbeitsamt vermittelt

werden konnte. Wenn man weiß, daß gegenwärtig auf eine offene Stelle im Weiterbildungsbereich nicht selten fast 200 Bewerber kommen, so ist verständlich, daß immer mehr Bewerber mit längerer Arbeitslosigkeit rechnen müssen. Das Reservoir für AB-Stellen wächst beständig. Die Hoffnungen, die sich mit einer solchen Stelle in der Situation längerfristiger Arbeitslosigkeit für einen Berufsanfänger verbinden, sind daher vielfältig. Wenn man auch weiß, daß es sich hier nicht um eine Arbeit auf Dauer handelt, so ist doch die Freude, sich endlich einmal praktisch in seinem Beruf bewähren und seine Fähigkeiten nachweisen zu können, größer als die vielleicht mehr im Unterbewußten mitschwingenden kritischen Einschätzungen dessen, was einen in der Stelle erwartet. Zumeist handelt es sich zudem um durchaus interessante Tätigkeiten, die nicht nur als Chance der "beruflichen Bewährung" anzusehen sind, sondern auch als Erwerb zusätzlicher Qualifikationen, die für den weiteren Berufsweg nützlich sein können. Hierzu gehören z.B. extrafunktionale Qualifikationen wie der Nachweis, daß man mit den anderen Mitarbeitern durchaus kollegial und loyal zusammenarbeiten kann, oder der Nachweis, daß man in einem Spezialgebiet in sehr kurzer Zeit sehr gute Ergebnisse vorlegen kann; schließlich der Nachweis der Fähigkeit, die im Studium erworbenen theoretischen Kenntnisse in Berufswissen umzumünzen, und das in sehr kurzer Zeit.

Die Probleme stellen sich in der Arbeit dann allerdings sehr schnell heraus: Zunächst wird der AB-Kraft gezeigt, was sie machen soll. Da das Arbeitsamt die Stellenbeschreibung von der antragstellenden Institution lange vor der Einstellung einer AB-Kraft verlangt, hat man nahezu keinerlei Einfluß auf die Beschreibung des Projektes in seinen Zielen und Methoden. Vielmehr erklären einem die hauptberuflichen Mitarbeiter, warum man das Projekt so und nicht anders ange-

legt hat und warum man sich davon dieses und nicht jenes im Endergebnis erhofft. Eine Beteiligung an der Formulierung des Projektes als Voraussetzung eines guten Gelingens scheidet im Normalfall also aus. Die AB-Kraft kann eigentlich schon recht zufrieden sein, wenn sie am Anfang der Tätigkeit das Gefühl erhält, daß sie von den "hauptberuflichen Kollegen" weitgehend unterstützt wird. Das Gefühl, daß die meisten der "richtigen" Mitarbeiter dem neuen Kollegen eher skeptisch und abwartend gegenüberstehen, dürfte jedoch überwiegen. Das zweite Problem für den Berufsanfänger, der auf diese Weise seinen ersten Eintritt in den Beruf erlebt, ist die Institution selber. In der Weiterbildung gibt es bekannterweise kein Referendariat wie in der Lehrerbildung (dies sicherlich mit gutem Grund), doch steht außer Zweifel, daß eine längere, und zwar kontinuierliche Berufseinführung zum Erwerb spezifischer Qualifikationen für die Tätigkeit als hauptberuflicher Mitarbeiter durchaus erforderlich ist.*

Für eine AB-Kraft ist die Situation, in die sie von einem auf den anderen Tag gestellt wird, mitunter mehr als ein "üblicher Praxisschock". Bei der begrenzten Perspektive des Projektes von ein bzw. maximal zwei Jahren ist es von vornherein illusorisch, daß sich der neue Mitarbeiter so mit den Grundlagen der Weiterbildung auseinandersetzt, wie das üblicherweise von jedem hauptberuflichen Mitarbeiter erwartet wird.

Der Erwerb von Berufswissen, das sich z.B.

- auf die Entwicklung kommunikativer Kompetenzen innerhalb einer Institution
- auf die überzeugende Vertretung dieser Institution nach außen

* Die Einführungsseminare des DVV, die Entwicklung von Selbststudienmaterialien zur Einführung neuer Mitarbeiter usw. mögen hier ein beredtes Zeichen darstellen.

- auf die gesellschaftlichen Bedingungen von Weiterbildung
- auf die rechtlichen und finanziellen Grundlagen
- auf die didaktischen Prinzipien von Weiterbildung usw.

bezieht, wird zwar nicht explizit von der ABM-Kraft verlangt; doch ist das Gefälle der "berufswissenden" hauptberuflichen Mitarbeiter gegenüber der AB-Kraft zu groß, um zu vermeiden, daß diese nicht auf eine Lehrlingsrolle und bestenfalls auf eine gehobene Praktikantenrolle verwiesen wird. Dennoch: Die Motivation zu Beginn eines Projektes ist bei vielen ABM-Kräften wegen der langen Arbeitslosigkeit sehr groß. Es scheint, als ob sie die Frustration, die sie durch eine lange Arbeitslosigkeit aufgestaut haben, gerade in der Anfangszeit ihres Projektes durch ein mitunter hyperaktives Engagement ausgleichen wollten. Verständlich, wenn man bedenkt, daß die meisten nicht nur die gleichen Berufsfindungs- und Berufsrollenprobleme haben wie ihre fest angestellten Kollegen auch; vielmehr stehen sie noch unter dem besonderen Druck, sich beweisen zu müssen, nach langer Arbeitslosigkeit erworbene Fähigkeiten nicht verlernt zu haben, sondern im Gegenteil diese in überzeugender Weise auch in kurzer Perspektive nachweisen zu können. Ausgerechnet diese Motivation und das damit verbundene Engagement ist aber zugleich der Anlaß von Konflikten mit den festgestellten Kollegen. Diese gewinnen mitunter den Eindruck, daß die neuen Kollegen sie in ihrer Arbeit übertreffen wollen: da, wo von der AB-Kraft zunächst noch Entlastung erhofft wurde, entsteht das Gefühl, im eigenen Bereiche stellenweise überflüssig zu werden. Ausgesprochen oder unausgesprochen bewirkt die Aktivität des Schwächeren mitunter ein Gefühl der Bedrohung des Stärkeren. Damit ist ein Konflikt angelegt, in dem die verhaltene Unterstützung seitens der auf Dauer beschäftigten Mitarbeiter umschlägt in Aggression oder Gleichgültigkeit gegenüber der vermeintlichen

Anmaßung der AB-Kraft. Eine aktive Aufarbeitung des Konfliktes kommt schon deswegen nicht zustande, weil die Begrenzung des Projektes ohnehin die Aussicht auf die Beendigung des Konfliktes sozusagen auf "natürlichen Wege" sicherstellt. Selbstverständlich sind solche Konflikte auch vermeidbar, z.B. wenn die AB-Kraft einen eigenständigen, abgegrenzten Arbeitsbereich zur Verfügung hat. In einem solchen Falle würden einigermaßen günstige Voraussetzungen für die Beendigung des Projektes bestehen.

Allerdings ist nicht zu unterschätzen, daß auf das erste Engagement die Motivation bei einer AB-Kraft auch sehr schnell sinken kann, dann nämlich, wenn infolge der Arbeitsbedingungen bzw. der Anordnung in der Hierarchie des Betriebes erkannt wird, wie begrenzt die Möglichkeiten der Arbeit nicht nur zeitlich, sondern auch in den realen Wirkungsmöglichkeiten sind. Spätestens zu diesem Zeitpunkt erfolgt auf den anfänglichen Enthusiasmus eine erste Ernüchterung; diese kann bewirken, daß sich die Bestrebungen der AB-Kraft verstärken, anderenorts eine feste Stelle zu erlangen. Selbstverständlich geht dies auf Kosten des Engagements in der AB-Stelle; der Stand des Projektes spielt dann auf seiten der AB-Kraft mit Sicherheit keine entscheidende Rolle mehr. Auch wenn eine feste Stelle nicht in Aussicht steht, muß das für die Durchführung des Projektes nicht unbedingt von Vorteil sein. Vielmehr ist die Interessenlage von AB-Kräften nunmehr so definiert, daß die Begründung für die Verlängerung des Projektes ein wesentlich höheres Gewicht erhält als der Abschluß des Projektes in der vorgesehenen Zeit selbst. Die Orientierung auf die Interessen und Kommunikationsformen der maßgebenden Person, zumeist also der Leiter der Institution, hat also Priorität. Meist deckt sich der Wunsch nach einer Verlängerung des Projektes auch mit den Interessen der Institution selbst, die ja den "Nutzen" der Stelle in der Regel erst bei längerer

Projektdauer erwarten kann. Für den Stelleninhaber - und damit für die Sache auch - zeigt sich jedoch, daß die Energie, die auf die Begründung der Verlängerung der Stelle zu verwenden ist, in einem erheblichen Maße von der Durchführung des Projektvorhabens ablenkt. Der Zwang, das Projekt so zu gestalten, daß es einerseits nicht als gescheitert definiert werden kann, andererseits aber offenkundig auch vom Arbeitsamt als weiterführens-wert angesehen werden muß, hat zur Folge, daß die Gestaltung des Projektes entweder so verzögert oder so beschleunigt werden muß, daß eine Ausdehnung um ein weiteres Jahr als zwangsläufig erscheint. Sacherwägungen, die sich etwa aus der Art der Fragestellung bzw. aus der Qualität des Projektes ergeben, bleiben damit sekundär.

Das Ziel jeder EB-Institution nach größtmöglicher Adressatenorientierung mag bei diesem Verfahren schnell auf der Strecke bleiben. Zu einem solchen Zeitpunkt ist den meisten AB-Stelleninhabern klar, daß sie durch ihre Tätigkeit - wie gut ihre Arbeit auch immer sein mag - keinerlei Anspruch erwerben, an der Trägerinstitution des Projektes eine dauerhafte Anstellung zu erhalten. Erwartungen richten sich um so mehr auf Möglichkeiten einer Beschäftigung bei Institutionen, mit denen man während der AB-Tätigkeit direkt oder indirekt Bindungen anknüpfen konnte. Die Tatsache, daß eine Stelle dazu benutzt wird, die Voraussetzungen für die Besetzung einer anderweitigen Stelle zu erwerben, wird zwar sozusagen moralisch von der tragenden Institution anerkannt, ein Prozeß offener Kommunikation kann darüber allerdings aus verständlichen Gründen kaum erwachsen. Dadurch ergibt sich sowohl für die Institution als auch für den Betroffenen eine letzten Endes schizophrene Situation, in der der Inhaber einer AB-Stelle zwar einerseits seine Loyalität gegenüber der anstellenden Institution nachweisen muß, andererseits aber alles tun muß, um

dieses Verhältnis möglichst rasch zu beenden, um überhaupt eine berufliche Perspektive auf Dauer entwickeln zu können. Dies impliziert, daß er ohne Rücksicht auf die Interessen des Anstellungsträgers versuchen muß, die eigenen individuellen Interessen wahrzunehmen. So gesehen ergibt sich natürlich keine besonders günstige Konstellation für die sachlich angemessene Durchführung von AB-Projekten. Negative Erfahrungen seitens der anstellenden Trägerinstitutionen führen schließlich dazu, daß AB-Projekte nur noch sehr skeptisch beurteilt werden. Wie sich die negativen Erfahrungen auf die berufliche Sozialisation von ehemaligen AB-Kräften auswirken, kann für den Bereich der Weiterbildung nur vermutet werden. Bislang liegen hierzu nur Erfahrungsberichte vor, die noch nicht systematisch ausgewertet sind.

3 Erfahrungen in der Projektarbeit mit ABM-Kräften

Nach den vorangegangenen Ausführungen stellt sich die Frage: Ist die Durchführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nicht letzten Endes nur ein unsittliches Geschäft, zumal bereits der Begriff selber ausgesprochen negative Assoziationen wecken kann nach dem Denkmuster: Was kann eigentlich schon dabei herauskommen, wenn hier jemand eine Arbeit aufgetragen bekommt, die eigens vom Arbeitsamt für ihn beschafft und finanziert wurde? Allerdings hat der Zwang zur Berichterstattung über die Projektarbeit neben den geschilderten negativen Seiten auch ein Positives: Anhand von Erfahrungsberichten kann hier eine Tätigkeit im Erwachsenenbildungsbereich nachvollzogen werden, wie es bei der Arbeitssituation von hauptberuflichen Mitarbeitern im quartären Sektor sonst kaum möglich ist. Ein Beispiel für gelungene Arbeit ist der Bericht von Schuppe/Schulz (1982)

über Kurse für Analphabeten. Diese Kurse für eine besonders benachteiligte Gruppe von Erwachsenen wären mit Sicherheit ohne AB-Maßnahmen im Rahmen der normalen Stellenpläne nicht zu verwirklichen gewesen. Der Bericht gibt überdies recht genaue Aufschlüsse über die Problemlage einer Minderheit von Adressaten der Weiterbildungsangebote, die ohne ein gezieltes Projekt nicht erreicht worden wären. Auch die Form der Arbeit in kleinen Gruppen bis hin zum Einzelunterricht wäre unter normalen Finanzierungsbedingungen nicht möglich. Dennoch sollten zum Schluß einige kritische Fragen erlaubt sein:

- Sind die AB-Maßnahmen nicht insofern falsch konstruiert, als sie Arbeitsbeziehungen von Dauer gar nicht erst entstehen lassen?
- Sind durch die Konstruktion der AB-Maßnahmen nicht auch zugleich die Ergebnisse der Projekte in ihrem Wert a priori gemindert, da kaum Aussicht besteht, die begonnene Arbeit auf Dauer zu sichern?
- Ist den psychischen Belastungen von AB-Kräften nicht etwa dadurch zu begegnen, daß die Projektdauer erheblich verlängert wird, so daß tatsächlich eine realistische Chance besteht, eine Dauerstelle auch im Arbeitsbereich des AB-Projektes zu finden?
- Was kann getan werden, um die "Kollegen AB-Kräfte" in eine erträgliche Kommunikationssituation mit den dauerhaft Beschäftigten zu bringen?
- Welche beruflichen und psychischen Konsequenzen ergeben sich aus einer Projektstätigkeit innerhalb einer AB-Maßnahme?

Dies sind einige Fragen, die sich stellen, wenn man die Situation von AB-Projekten nicht nur für die betroffenen Stelleninhaber, sondern auch aus der Sicht der diese Stellen tragenden Institutionen beurteilt. Die Arbeitsverwaltung allerdings scheint in jüngerer Zeit vor den Problemen bereits zu kapitulieren, ohne daß sie strukturelle Alternativen anbieten kann.

Literatur

Schuppe R./Schulz, M.: Lesen und Schreiben für Erwachsene: Alphabetisierung - Ein Erfahrungsbericht aus der Volkshochschule Bielefeld. In: Dahm u.a. (Hrsg.): Werkstatt Weiterbildung. Bd. 2. München 1982