

# **Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel**

*Peter Ellguth  
Susanne Kohaut*

Die Arbeitsbeziehungen und das System der Lohnfindung in Deutschland stehen mittlerweile seit einigen Jahren heftig in der Diskussion. In diesem Zusammenhang wird immer häufiger gefordert, die Betriebsautonomie zu stärken und betriebliche Bündnisse für Arbeit zu fördern, indem vor allem das Günstigkeitsprinzip (Verbot der Abweichung vom Tarifvertrag nach unten) verändert wird. Auch die zunehmende Einführung und Nutzung von Öffnungsklauseln wird diskutiert. Der vermuteten „Erosion des Flächentarifvertrags“ und dem Thema „Stärkung der Betriebsautonomie“ wird in der Öffentlichkeit wie schon in den Vorjahren unverändert große Aufmerksamkeit entgegengebracht. Kaum wahrgenommen in der öffentlichen Diskussion werden jedoch die Betriebe, die formal zwar nicht tarifgebunden sind, sich jedoch freiwillig an einem Branchentarifvertrag (Flächentarif) orientieren. Um die tatsächliche Bindungswirkung der Flächentarifverträge für die Wirtschaft abschätzen zu können, müssen aber speziell diese Betriebe genauer betrachtet werden.

Die einzige repräsentative Datenbasis, die Ergebnisse zu den genannten Themen für Deutschland liefert, ist nach wie vor das IAB-Betriebspanel. Es enthält Informationen zu betrieblichen Interessenvertretungen seit 1993 und zur Tarifbindung seit 1995 (jeweils nur für Westdeutschland). Seit 1996 werden auch ostdeutsche Betriebe befragt. Die jüngsten Ergebnisse (von 2004) beruhen auf den Angaben von knapp 16.000 west- und ostdeutschen Betrieben. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichprobe können die Ergebnisse als repräsentativ für die rund 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angesehen werden. Zusätzlich

kann auf eine einmalige Ergänzung des IAB-Betriebspans 2003 zurückgegriffen werden, in der Betriebe ohne Tarifvertrag gefragt wurden, ob und wenn ja, in welcher Hinsicht sie sich an einem Branchentarifvertrag orientieren.

Im Folgenden werden kurz die Ergebnisse aus den aktuellen Wellen des IAB-Betriebspans dargestellt. Wir setzen damit die Berichterstattung aus dem letzten Jahr an gleicher Stelle fort. Dabei ist zu beachten, dass sich die Auswertungen zur Tarifbindung (2004) und zur Orientierung an einem Tarifvertrag (2003) auf die Gesamtwirtschaft (einschließlich öffentlichem Dienst) beziehen. Die Ergebnisse zur betrieblichen Interessenvertretung beschränken sich – wie bei unseren bisherigen Veröffentlichungen zu diesem Thema auch – auf die Privatwirtschaft (ohne Landwirtschaft). Zudem werden nur Betriebe ab 5 Beschäftigte betrachtet, da erst diese Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats erfüllen.

## **AUSMASS UND ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG**

Das System der Lohnfindung in Deutschland ist nach wie vor geprägt von überbetrieblichen Verbands- oder Flächentarifverträgen, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt werden. Löhne und Arbeitsbedingungen können aber auch auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge) oder in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden. Die besondere Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen im deutschen Arbeitsrecht kommt in ihrem Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen zum

Ausdruck. So können Regelungen in Tarifverträgen auch als Mindestarbeitsbedingungen interpretiert werden, die von tarifgebundenen Betrieben nicht unterschritten werden dürfen. Die praktische Relevanz tarifvertraglicher Regelungen wird durch das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung widergespiegelt. Sie gibt Aufschluss darüber, für welchen Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Löhne und Arbeitsbedingungen der Tarifverträge verbindlich sind. Im IAB-Betriebspanel werden, wie eingangs erwähnt, diese Daten zur Tarifbindung seit 1995 für Westdeutschland und seit 1996 auch für Ostdeutschland erhoben.

Die Flächentarifbindung zeigt in den alten wie in den neuen Bundesländern deutlich rückläufige Tendenz, die sich allerdings in den letzten Jahren zu stabilisieren scheint. In Westdeutschland ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1995 bis 2004 um rund 11 Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland

**Peter Ellguth** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Projektgruppe IAB-Betriebspanel.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und betriebliche Arbeitszeitpolitik.

e-Mail: peter.ellguth@iab.de

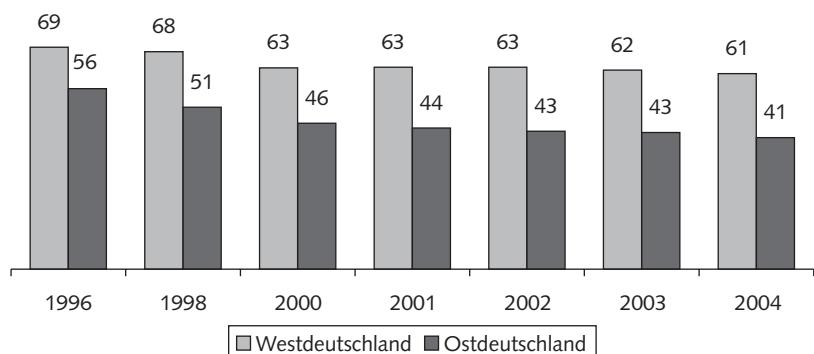
**Susanne Kohaut**, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in der Projektgruppe IAB-Betriebspanel.

Arbeitsschwerpunkte: Tarifbindung, Neu gründungen und betriebliche Innovationen.

e-Mail: susanne.kohaut@iab.de

**Abb. 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten**

Anteil der von Branchentarifverträgen erfassten Beschäftigten - in % -



Quelle: IAB-Betriebspanel.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 1: Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe 2004**

– Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	55	12	*	4	45 (30)	84 (26)
Bergbau/Energie	59	30	6	10	35 (37)	60 (63)
Grundstoffverarbeitung	42	21	2	4	56 (49)	75 (36)
Investitionsgüter	38	14	3	4	59 (43)	82 (48)
Verbrauchsgüter	54	22	2	3	45 (53)	75 (42)
Baugewerbe	64	33	1	3	35 (46)	65 (56)
Handel/Reparatur	42	16	2	5	56 (42)	79 (37)
Verkehr/Nachrichten	37	11	6	3	58 (46)	86 (36)
Kredit/Versicherung	52	25	4	*	44 (33)	67 (39)
Dienste für Unternehmen	15	12	1	2	84 (31)	86 (28)
Sonstige Dienste	40	15	3	4	58 (41)	80 (47)
Org. ohne Erwerbszweck	51	35	6	9	44 (47)	56 (39)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	88	88	6	6	6 (46)	7 (80)
Insgesamt	41	19	2	4	57 (40)	77 (40)

\*nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 2: Tarifbindung west- und ostdeutscher Beschäftigter 2004**

– Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in % –

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	68	21	*	5	31 (40)	74 (38)
Bergbau/Energie	80	62	14	21	6 (37)	17 (73)
Grundstoffverarbeitung	67	37	8	11	25 (67)	52 (49)
Investitionsgüter	65	26	7	14	28 (61)	60 (54)
Verbrauchsgüter	65	29	5	10	30 (54)	61 (45)
Baugewerbe	76	40	3	8	22 (67)	52 (61)
Handel/Reparatur	60	31	5	12	36 (52)	58 (42)
Verkehr/Nachrichten	49	25	19	27	32 (56)	48 (47)
Kredit/Versicherung	86	77	4	*	10 (60)	20 (56)
Dienste für Unternehmen	34	38	8	7	58 (32)	55 (33)
Sonstige Dienste	57	41	6	13	37 (50)	47 (52)
Org. ohne Erwerbszweck	60	29	10	24	31 (68)	47 (51)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	85	86	11	10	5 (46)	4 (50)
Insgesamt	61	41	7	12	32 (50)	48 (47)

\*nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahl.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

belief sich dieser Rückgang zwischen 1996 und 2003 sogar auf gut 15 Prozentpunkte. Bezogen auf die Betriebe betragen die entsprechenden Rückgänge der Flächentarifbindung im Westen etwa 12 und im Osten rund 9 Prozentpunkte. Wie es sich bereits in den Vorjahren abzeichnete, hat sich der Rückgang in Ostdeutschland seit 2000 jedoch verlangsamt und scheint sich nun auf einem niedrigeren Niveau zu stabilisieren (*Abbildung 1*). In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, seit 2000 annähernd konstant geblieben.

In den *Tabellen 1* und *2* sind die aktuellen Auswertungen des IAB-Betriebspanels (getrennt für die alten und neuen Bundesländer) für das Jahr 2004 dargestellt, wobei zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten unterschieden wird. Betrachtet man zunächst die Betriebe, so zeigt sich, dass hochgerechnet knapp 41 % der westdeutschen, aber nur 19 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebunden waren (*Tabelle 1*). Haus- oder Firmendarifverträge galten für knapp 2 % der Betriebe in den alten und etwa 4 % der Betriebe in den neuen Bundesländern. Der Rest, also gut die Hälfte der westdeutschen und mehr als drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Neben diesen Durchschnittswerten für West- und Ostdeutschland variiert das Ausmaß der Tarifbindung in verschiedenen Wirtschaftszweigen stark, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr wenig ändert.

Ein ähnliches Bild, aber ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn man statt der Betriebe die Beschäftigten betrachtet, für die Tarifverträge gelten (*Tabelle 2*). Hochgerechnet haben im Jahr 2004 rund 61 % der westdeutschen und etwa 41 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Firmendarifverträge galten für 7 % der westdeutschen und 12 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für gut 30 % der westdeutschen und 48 % der ostdeutschen Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag.

Betrachtet man die Tarifbindung der Betriebe nach ihrer Größe, so zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Deckungsgrad mit zunehmender Größe steigt. Das gilt sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Während für die Kleinbetriebe mit unter 10 Beschäftigten die Bran-

chentarifverträge eine untergeordnete Rolle spielen, sind Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten in der Mehrheit tarifgebunden. Auffallend ist auch die relativ große Bedeutung, die Firmen tarifverträge für ostdeutsche Betriebe haben. So haben dort rund 20 % der Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten einen eigenen Haustarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft ausgehandelt. In Westdeutschland sind es mit etwa 11 bzw. 12 % gut halb so viele. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung überrascht nicht, da vor allem große Betriebe von den Flächentarifverträgen profitieren. Für sie entfallen unter anderem aufwändige Verhandlungen, die bei Abschluss von individuellen Arbeitsverträgen notwendig würden.<sup>1</sup>

Fasst man die beiden Landesteile zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für etwa 37 % der Betriebe mit rund 58 % der Beschäftigten ein Branchentarifvertrag direkt. Etwa 3 % der Betriebe in Deutschland mit rund 8 % der Beschäftigten geben an, einen Haustarifvertrag ausgehandelt zu haben. Darüber hinaus orientieren sich viele der nicht tarifgebundenen Betriebe in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifverträgen. Dies trifft für 40 % der west- bzw. ostdeutschen Betriebe ohne formale Tarifbindung zu. Zu beachten ist hier allerdings, dass dieser Anteil nicht unmittelbar mit dem des Vorjahrs (2003) verglichen werden kann, da in 2003 nur die Betriebe, die sich hinsichtlich der Löhne am Branchentarifvertrag orientierten, betrachtet wurden. Diese Differenzierung ist in 2004 leider nicht mehr möglich, da nicht erhoben wurde, in welcher Hinsicht sich die Betriebe am Flächentarifvertrag orientieren.

Um die über die tatsächliche rechtliche Geltung hinausgehende Bedeutung der Branchentarifverträge beurteilen zu können, ist es jedoch besonders interessant, die Gruppe der nicht tarifgebundenen Betriebe, die sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, genauer zu betrachten. Deshalb sollen im Weiteren Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003 präsentiert werden. Einmalig wurden Betriebe in der Erhebung 2003 gefragt, ob sie sich hinsichtlich der Löhne und/oder anderer Regelungen wie beispielsweise bei den finanziellen Zusatzleistungen (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld), den Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs am Branchentarif orientieren.

**Tabelle 3: Tarifbindung nach Betriebsgröße 2004**

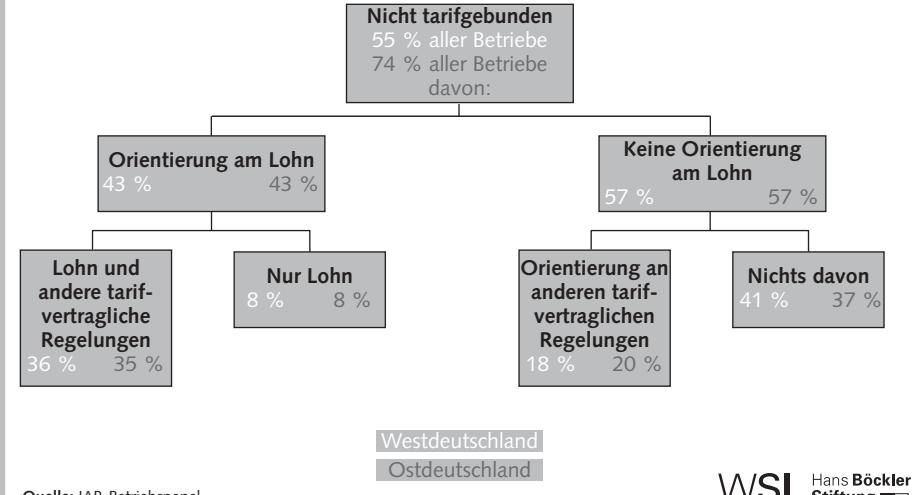
– Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in % –

Beschäftigte (am 30. 06. 2004)	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an einem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	36	15	2	3	63 (36)	82 (39)
10 bis 49	53	31	3	7	44 (53)	62 (48)
50 bis 199	59	45	8	16	33 (53)	39 (49)
200 bis 499	70	57	11	19	20 (59)	25 (57)
500 und mehr	81	65	12	20	8 (52)	15 (47)
Insgesamt	41	19	2	4	57 (40)	77 (40)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Abb. 2: Orientierung am Branchentarif 2003**



Quelle: IAB-Betriebspanel.

WSI Hans Böckler Stiftung

Abbildung 2 zeigt, in welcher Hinsicht die nicht tarifgebundenen Betriebe Tarifverträge als Orientierungshilfe verwenden. Erstaunlich ist, dass es keinen Unterschied zwischen den Betrieben ohne Tarifvertrag in West- und in Ostdeutschland gibt. Rund 43 % dieser Betriebe geben an, sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten am Branchentarif zu orientieren, während etwa 41 % der westdeutschen und 37 % der ostdeutschen Betriebe ohne tarifvertragliche Bindungen angeben, sich in keinerlei Hinsicht nach einem Branchentarif zu richten. Die Mehrzahl der Betriebe, die den Branchentarif als Messlatte für die Entlohnung verwenden, orientiert sich darüber hinaus auch hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen, der Dauer des Jahresurlaubs und/oder der finanziellen Zusatzleistungen an dem entsprechenden Branchentarif. Dies tun jeweils etwa ein Drittel der nicht tarifgebundenen Betriebe in beiden Landesteilen. Für 18 % der westdeutschen und knapp 20 % der ostdeutschen Betriebe ohne Tarifvertrag gilt der Branchentarif nur hinsichtlich seiner anderen Regelungen,

nicht aber bei der Entlohnung als Richtschnur.

Die Firmen, die sich in Bezug auf die Löhne und Gehälter am Verbandstarif orientieren, wurden 2003 zusätzlich gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne und Gehälter bezahlen. In Tabelle 4 sind die Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Etwa 70 % der westdeutschen und sogar 80 % der ostdeutschen Betriebe geben an, vergleichbare Löhne zu zahlen. Erstaunlich ist, dass 28 % der Betriebe im Westen freiwillig höhere Löhne zahlen als im Branchentarif vorgegeben. Nur 3 % der Firmen im Westen unterschreiten die tarifvertragliche Entlohnung. Im Osten hingegen zahlen nur 7 % der Betriebe, die sich am Branchentarif orientieren höhere Löhne, während 13 % unterhalb des Tarifvertrags bei der Entlohnung bleiben.

<sup>1</sup> Kohaut, S./Schnabel, C. (2003): Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen; in: Industrielle Beziehungen 2, S. 193–219

**Tabelle 4: Löhne bzw. Gehälter bei Orientierung an Branchentarifverträgen 2003**

– Anteil der Betriebe, die im Vergleich zu Branchentarifen so zahlen, in % –

Sektor	vergleichbare Löhne/Gehälter		höhere Löhne/Gehälter		niedrigere Löhne/Gehälter	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Prod. Gewerbe	60	77	36	7	5	16
Baugewerbe	69	83	29	4	2	13
Dienstleistungen (inkl. öffentl. Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck)	72	80	25	7	3	13
Gesamt	70	80	28	7	3	13

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003.



**Tabelle 5: Betriebe bzw. Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat 1993 bis 2004**

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten\*  
– Anteile in % –

	Anteil der Betriebe mit Betriebsrat	Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat
<b>Westdeutschland</b>		
1993	10	50
1994	11	51
1996	12	51
1998	10	50
2000	12	50
2002	11	50
2003	11**	48**
2004	10**	47**
<b>Ostdeutschland</b>		
1996	10	42
1998	10	38
2000	12	40
2002	11	40
2003	11**	39**
2004	10**	38**

\* Ohne Landwirtschaft.

\*\* Im Vergleich zum Vorjahr veränderte Fragestellung.

Quelle: IAB-Betriebspanel.



ben. Angesichts des hohen Kostendrucks der auf den ostdeutschen Betrieben lastet, ist es doch überraschend, dass der Anteil der Betriebe, die unter dem Branchentarif entlohnen, nicht höher liegt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass 43 % der nicht tarifgebundenen Betriebe sich an einem Branchentarifvertrag orientieren. Das entspricht rund einem Viertel aller Betriebe. Hieraus ergibt sich, dass 2003 zusätzlich zu den 59 % der Beschäftigten, für die formal ein Branchentarif gilt, weitere 17 % der Beschäftigten zumindest indirekt (und unter Umständen nur in Teilen) von den Regelungen eines Tarifvertrages profitierten. Damit wird aber auch deutlich, dass Flächentarifverträge im

mer noch eine dominierende Rolle im deutschen Lohnfindungssystem spielen.

### AKTUELLE ERGEBNISSE ZUR BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG

Nun zur zweiten tragenden Säule im bundesdeutschen dualen System der Interessenvertretung. Zunächst soll analog zur Tarifbindung ein Eindruck der quantitativen Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung bis zum aktuellen Rand (2004) vermittelt werden. Dazu sind in *Tabelle 5* Daten aus dem IAB-Betriebspanel zur Existenz von Betriebsräten in der Privatwirtschaft (Betriebe ab 5 Beschäftigte) seit 1993 für Westdeutschland und 1996 für Ostdeutschland dargestellt.

Für den Anteil der Betriebe mit gesetzlich legitimierter Interessenvertretung lässt sich weder in den alten noch den neuen Bundesländern ein eindeutiger Trend ausmachen. Die Anteilswerte schwanken um die 11 %-Marke. In Bezug auf den Anteil der Beschäftigten in den entsprechenden Betrieben ist für die letzten zwei Jahre zumindest für Westdeutschland ein leichter nomineller Rückgang unterhalb des langjährigen Niveaus feststellbar.

Allerdings ist hier zu beachten, dass sich die Fragestellung im IAB-Betriebspanel von 2002 auf 2003 verändert hat. Wie schon im Vorjahr an dieser Stelle berichtet, wurde als Reaktion auf die Diskussion um die große Diskrepanz zwischen den Angaben des DGB zur Anzahl der gemeldeten Betriebsratsgremien und den entsprechenden Ergebnissen zu den Betrieben mit Betriebsrat aus dem IAB-Betriebspanel die Frage nach betriebsspezifischen Formen der Mitarbeiterbeteiligung in den Fragebogen aufgenommen.<sup>2</sup>

Damit sollte eine mögliche Ursache für falsche Angaben von Betrieben ausgeschaltet werden. Betriebe, die die Frage nach der

Existenz eines Betriebsrats vorher u. U. in Ermangelung einer geeigneten Antwortoption bejaht haben mögen, hätten sich nun korrekt als „ohne Betriebsrat“ aber mit alternativer Partizipationsform einordnen können. Bei Präsentation der 2003er Ergebnisse hatten wir erklärt, dass diese weitgehend den Zahlen aus dem Vorjahr entsprachen. Diese weitgehende Übereinstimmung lässt sich genauer beschreiben und der (geringe) Effekt der veränderten Fragestellung für die Betriebe, die sowohl 2002 als auch 2003 existiert haben, beziffern.

Tatsächlich kann eine entsprechende Gruppe von Betrieben, die von Betriebsrat (2002) auf „betriebsspezifische Form der Mitarbeiterbeteiligung“ (2003) gewechselt haben, identifiziert werden; und zwar in einem Umfang von ca. einem halben Prozentpunkt bezogen auf Betriebe und gut einem Prozentpunkt bezogen auf Beschäftigte (ohne Tabelle). Damit wären rückblickend die Angaben (bis 2002) zur Verbreitung von Betriebsräten aus dem IAB-Betriebspanel leicht überhöht gewesen. Für die Interpretation der aktuellen 2004er Ergebnisse bedeutet dies aber, dass die Zahlen ohne eine Veränderung entsprechend höher gelegen hätten, bzw. für einen Vergleich die Zahlen bis 2002 entsprechend reduziert werden müssen. Damit bestätigt sich auch für die letzten beiden Erhebungsjahre der Eindruck der Stabilität im Deckungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung (auf einem etwas niedrigeren Niveau als bislang angenommen).

Die hinlänglich bekannten größenspezifischen Unterschiede in der Verbreitung von Betriebsräten und dem Anteil der betroffenen Beschäftigten stellen sich auch in der aktuellen Befragung wieder ein (ohne Tabelle). Nur knapp jeder 14. Kleinbetrieb (bis 50 Beschäftigte) verfügt über einen Betriebsrat. Ab 200 Beschäftigte (neue Freistellungsgrenze) erreicht der Anteil aber schon 80 % in Westdeutschland, in Ostdeutschland sind es fast drei von vier Betrieben. Prägt in betrieblicher Perspektive die große Zahl der Kleinbetriebe das Gesamtbild, so relativiert sich deren Gewicht natürlich bei Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrads (*Tabelle 5*). Die geringere Verbreitung von Betriebsrä-

<sup>2</sup> Ellguth, P./Kohaut, S. (2004): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspans 2003; in: WSI-Mitteilungen 8, S. 450–454

**Tabelle 6: Verbreitung eines Betriebsrats nach Branche 2004**

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten\* – Anteile in % –

Anteil in %	Wirtschaftszweige										
	Bergbau/ Energie/ Wasservers.	Ver- brauchs- güter	Produk- tions- güter	Investi- tions- güter	Bau- gewerbe	Handel	Verkehr/ Nach- richten	Kredit/ Ver- sicherung	Unter- nehmens- bezogene Dienstleist.	Sonst. Dienst- leistungen	Insgesamt (ab 5 Besch.)
<b>Westdeutschland</b>											
Betriebe mit Betriebsrat (BR)	53	13	20	15	5	11	23	30	7	7	10
<b>Beschäftigte in Betrieben mit BR</b>	<b>90</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>76</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>47</b>
<b>Ostdeutschland</b>											
Betriebe mit BR	37	9	15	11	3	10	11	57	11	10	10
<b>Beschäftigte in Betrieben mit BR</b>	<b>83</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>38</b>

\* ohne Landwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004.

ten im mittel- und großbetrieblichen Segment Ostdeutschlands manifestiert sich in der dort rund 9 %-Punkte niedrigeren Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung.

Ebenso bestätigen sich die erwarteten starken Unterschiede im Deckungsgrad in einzelnen Branchen und, das sowohl in Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (Tabelle 6). Nach wie vor besteht die größte quantitative Reichweite im traditionell stark mitbestimmten Bereich Bergbau/ Energie- und Wasserversorgung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Das untere Ende bilden wie gewohnt die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des Dienstleistungsbereichs, des Handels und der Bauwirtschaft.

### DAS ZUSAMMENSPIEL VON BETRIEBLICHER UND ÜBERBETRIEBLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Im Rahmen der aktuellen politischen Situation ist die Debatte um das Verhältnis von tarifvertraglicher und betrieblicher Regulierung erneut angefacht worden. Vor diesem Hintergrund soll abschließend das Zusammenspiel von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung kurz betrachtet werden.

Wie sich auch in den aktuellen Zahlen bestätigt, ist nur eine Minderheit der in der Privatwirtschaft (ab 5 Beschäftigte) beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben tätig, die zur Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zu zählen sind. Diese Zone umfasst ein gutes Drittel der Beschäftigten in Westdeutschland und nur ein Fünftel in Ostdeutschland (Tabelle 7). Bemerkenswert ist die mit 10 % relativ große Bedeutung von Betrieben mit Haustarifen und einem Betriebsrat in den neuen Bundesländern. Von

**Tabelle 7: Tarifbindung und Betriebsrat 2004**

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten\* – Anteile in % –

Anteil der Beschäftigten in %	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Privat- wirtschaft	darunter: Verarb. Gewerbe	Dienst- leistungen	Privat- wirtschaft	darunter: Verarb. Gewerbe	Dienst- leistungen
BR und Branchentarif	35	53	20	20	23	18
BR und Haustarif	6	6	6	10	10	7
BR und kein Tarif	6	8	8	9	15	11
Branchentarif und kein BR	24	13	24	16	7	17
Haustarif und kein BR	1	1	2	4	3	4
Kein Tarif und kein BR	27	18	41	42	42	44
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag	59	66	44	36	30	34
Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat	47	68	33	38	48	36

\* ohne Landwirtschaft.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 (Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungsfehlern möglich).

einer betrieblichen Vertretungslücke (Betrieb ist an einen Branchentarif gebunden, verfügt aber über keinen Betriebsrat) ist jeder vierte Beschäftigte in Westdeutschland aber nur jeder sechste in Ostdeutschland betroffen. Diese vermeintlich günstigere Situation in den neuen Bundesländern ist allerdings nur der dort geringeren Reichweite der Tarifbindung geschuldet, die sich in deutlicher ausgeprägten „weißen Flecken“ der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ äußert. Während in Westdeutschland „nur“ 27 % der Beschäftigten ohne Branchentarif und ohne Betriebsrat auskommen müssen, sind dies in Ostdeutschland 42 %.

Um das Bild etwas zu erweitern und mögliche branchenspezifische Unterschiede hinsichtlich der beschriebenen „Problemzonen“ zu identifizieren, sind die Ergebnisse zur Reichweite von Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung in der Tabelle 7 zusätzlich für das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich dargestellt. Für Westdeutschland lässt sich

feststellen, dass die Kernzone des dualen Systems im Verarbeitenden Gewerbe über die Hälfte der Beschäftigten umfasst und damit weit über den Durchschnitt der Privatwirtschaft hinausreicht. Mit nur jedem fünften Arbeitnehmer fällt dagegen der Dienstleistungsbereich deutlich ab. Hier haben auch die betrieblichen Vertretungslücken (24 %) und vor allem die „weißen Flecken“ (41 %) einen ganz beträchtlichen Umfang. Im Verarbeitenden Gewerbe bleiben diese „Problemzonen“ dagegen in relativ engen Grenzen.

In Ostdeutschland ergibt sich ein etwas anderes Bild. Hier unterscheidet sich das Verarbeitende Gewerbe weit weniger vom Dienstleistungsbereich als das in den alten Bundesländern der Fall ist. Die Kernzone der Interessenvertretung ist mit 23 % nur geringfügig größer als im Dienstleistungsbereich (18 %) und wesentlich kleiner im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe Westdeutschland (53 %). Bemerkenswert sind darüber hinaus vor allem die mit 42 % beachtliche und dem Durchschnitt der

Privatwirtschaft (ebenso dem Dienstleistungsbereich) entsprechenden weißen Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft. Offensichtlich ist das Verarbeitende Gewerbe Ostdeutschlands nicht im gleichen überdurchschnittlichen Maße mit den beiden Institutionen der Interessenvertretung ausgestattet, wie das

traditionell im Westen in diesem Wirtschaftszweig der Fall ist. Für den Dienstleistungsbereich ergibt sich hingegen in den neuen Bundesländern ein in Relation weit weniger negatives Bild als in Westdeutschland.

Ein Vergleich dieser Zahlen mit denen des Vorjahres zeigt sowohl für die gesamte

Privatwirtschaft als auch die beiden betrachteten Wirtschaftsbereiche keine interpretierbaren Unterschiede (ohne Tabelle). Damit kann für die letzten Jahre auch in Bezug auf die quantitative Reichweite des Zusammenspiels der beiden Regulierungsebenen von einer stabilen Entwicklung gesprochen werden.

## Berufliche Orientierung und Potenzialanalyse für arbeitslose Jugendliche

Andreas H. Bröker

### AUSGANGSLAGE

Es ist hinlänglich bekannt, dass die Übergänge von Schule zu Ausbildung sowie von Ausbildung in Erwerbstätigkeit für junge Menschen besonders kritische und auch risikoreiche Situationen darstellen: Eine erhebliche Anzahl von ihnen, ca. 1,3 Mio. im Alter von 20–29 Jahren, bleibt ohne beruflichen Abschluss; zu den Hintergründen gehören laut Berufsbildungsbericht 2004 erhebliche Abbruchquoten bei der Berufsausbildung, im Durchschnitt über 20 % bis zu einem Spitzenwert von 30 % im Handwerk.

Ohne Gegenmaßnahmen wachsen an diesen Stellen die Gefahren einer längerfristigen bis dauerhaften Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben, der einerseits im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen der Anzahl von Erwerbspersonen generell entgegenzuwirken ist. Andererseits droht speziell bei jungen Menschen der Verlust positiver Aspekte für noch laufende Identitätsentwicklungen, der bei andauernden Perspektivlosigkeiten in Kombination mit gesellschaftlichen Diskriminierungen zu massiven persönlichen Instabilitäten führen kann: Bundesweit liegt die Selbstmordrate bei arbeitslosen Jugendlichen 6-mal so hoch wie bei in Arbeit befindlichen Gleichaltrigen. Zudem werden bei langzeitarbeitslosen Jugendlichen/jungen Erwachsenen Abhängigkeiten von staatlichen Alimentationen aufgebaut, die häufig mit finanziellen Unselbständigkeit-

ten bis hin zu Schulden und Pfändungen verbunden sind. Darüber hinaus fallen sie gesellschaftlich durch Tendenzen zu Suchtverhalten bis hin zur physischen und psychischen Abhängigkeit sowie durch teilweise unmittelbar damit verbundene Straffälligkeit auf.

Die öffentliche Hand ist in diesem Kontext im Rahmen ihrer Sozialpflicht aufgefordert, aktiv zu intervenieren, um die negativen Folgewirkungen von Jugendarbeitslosigkeit möglichst präventiv zu vermeiden, zumindest aber kurativ abzufedern.

Nicht erst seit den jüngsten Arbeitsmarktreformen gehören Jugendliche zu den besonderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen, im Kontext des neuen Sozialgesetzbuch II ist nun aber jedem und jeder Jugendlichen unter 25 Jahren ein aktivierendes Angebot zu unterbreiten. Aus einer adressatenpezifischen Arbeitsmarktpolitik wäre abzuleiten, dass die entsprechenden Projekte, Maßnahmen, Verfahren und Instrumente auf junge Menschen zugeschnitten werden, um passende Unterstützungen sowie sinnvolle Orientierungen anbieten und möglichst nachhaltige Lösungsbeiträge leisten zu können.

Insbesondere diese Zielsetzungen sowie die Klärung von Fragen zu erzielbaren Nutzenwirkungen bei den Beteiligten lagen den hier vorgestellten Kursen zugrunde, die die Chancen für Beschäftigung der Jugendlichen abschätzen sollten (Profiling) und die von zwei Beschäftigungsträgern in

Pforzheim gemeinsam im Zeitraum von Oktober 2003 bis Dezember 2004 durchgeführt wurden. Zu den determinierenden Projekthintergründen gehörte eine Arbeitsmarksituation in der Stadt Pforzheim, die zwar nicht bundesweit, aber in Baden-Württemberg zu den angespanntesten zählt: Die Arbeitslosenquote lag im Stadtkreis Pforzheim während des Jahres 2004 zwischen 10,6 % und 10,8 %. Im gesamten Agenturbezirk waren 13 % der Arbeitslosen (d.h. ca. 1.470 Personen) jünger als 25 Jahre; die Quote der Jugendarbeitslosigkeit lag bei 7,1 %.

### PROJEKTAUFBAU

Die Kosten der untersuchten Profilingkurse, jeweils 4-wöchige, durchgängig sozialpädagogisch begleitete Fördermaßnahmen für junge, arbeitslose SozialhilfeempfängerInnen, wurden aus Mitteln des Bundesprogramms JUMP Plus mit einer Co-Finanzierung durch ESF-Gelder getragen. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm das con salto-Institut Karlsruhe in Kooperation mit dem Institut für Beruspädagogik der Universität Karlsruhe (TH). Die TeilnehmerInnen bezogen im Verlauf des Projekts weiterhin Hilfe zum Lebensunterhalt vom Pforzheimer Amt für sozia-

Andreas H. Bröker, Dr., Inhaber des con salto-Instituts, Karlsruhe.  
e-mail: andreas-h.broeker@t-online.de

le Sicherung und Integration, von dem sie auch der Profilingmaßnahme zugewiesen wurden. Hier kamen adressatenspezifische Methoden im Rahmen eines modularen Aufbaus zum Einsatz: Psychosoziale Resourcenorientierte Diagnostik, mit systemischem Hintergrund geführte Einzel- und Gruppengespräche, Assessmentverfahren; EDV-Grundlagenmodul, Bewerbungstraining. Einen wesentlichen Kursbaustein stellte das eigens für die Klientel entwickelte, gesondert zertifizierte Assessment dar. Es konzentrierte sich *nicht* auf das defizit- sondern auf das ressourcenorientierte Einschätzen sowohl der Leistungen (u.a. manuelle Fertigkeiten) als auch des Verhaltens (u. a. Motivation, Lern- und Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsübernahme, Konzentration, Ausdauer, Frustrationstoleranz) der TeilnehmerInnen bei der Durchführung von Arbeitsaufgaben in den Bereichen Handwerk, Logik und Sprache sowie bei Teamarbeit. Ergänzt um weitere Ergebnisse etwa von Berufsfindungstests wurde insgesamt eine möglichst realistische Einschätzung von vorhandenen Stärken und Schwächen sowie deren Abgleich mit den Wunschvorstellungen bzw. mit den häufig negativ gefärbten Selbstbildern der jungen Menschen anvisiert.

Mit diesem Ansatz gingen die durchführenden Träger die Kurszielsetzung an, für die Jugendlichen/jungen Erwachsenen persönlich-soziale und berufliche Standortbestimmungen bzw. Orientierungen vorzunehmen sowie konkrete Anschlussperspektiven und weitere Verfahrensschritte für ein Fallmanagement jeweils individuell zu erarbeiten.

## PROJEKTERGEBNISSE

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf insgesamt 75 TeilnehmerInnen in zehn Profilingkursen im untersuchten Zeitraum von 10/2003 bis 12/2004.

## VERMITTLUNGSHEMMENISSE

Die KursteilnehmerInnen im Alter von 17 bis 24 Jahren, zu etwa ein Drittel Mädchen/junge Frauen, 77 % Deutsche (inkl. ca. 5 % AussiedlerInnen), 23 % mit ausländischer Nationalität, wiesen zu großen Teilen die aus der Literatur bekannten vermittelungshemmenden Merkmale auf, teilweise in gesteigertem Umfang und in multipler Form:

**Tabelle 1: berufliche Anschlussperspektive nach Geschlecht**

		Schulabschluss	Ausbildung	subventionierte Arbeit	reguläre Arbeit	berufl. Weiterbildung/Praktika	Gesamt
männlich	Anzahl	4	9	8	18	3	42
	%	9,5	21,4	19,0	42,9	7,1	100,0
weiblich	Anzahl	4	6	2	15	1	28
	%	14,3	21,4	7,1	53,6	3,6	100,0
Gesamt	Anzahl	8	15	10	33	4	70
	%	11,4	21,4	14,3	47,1	5,7	100,0

Quelle: Eigene Erhebungen und Auswertungen.



**Tabelle 2: Soziale/persönliche Verfahrensschritte nach Geschlecht**

		keine Angabe	psych. Therapie	Drogen-entzug-/therapie	Schuldnerberatung	Deutschkurs	Gesamt
männlich	Anzahl	13	8	10	7	4	42
	%	31,0	19,0	23,8	16,7	9,5	100,0
weiblich	Anzahl	14	5	3	3	3	28
	%	50,0	17,9	10,7	10,7	10,7	100,0
Gesamt	Anzahl	27	13	13	10	7	70
	%	38,6	18,6	18,5	14,3	10,0	100,0

Quelle: Eigene Erhebungen und Auswertungen.



- keine abgeschlossene Berufsausbildung: 97 %,<sup>1</sup>
- gesundheitliche Einschränkungen: 47 %,<sup>2</sup>
- Verschuldung: 45 %,
- gerichtliche Verurteilung: 37 %,
- kein Hauptschulabschluss: 30 %
- Drogenkonsum: 22 %

## NUTZENASPEKTE

Im zeitlichen Rahmen von jeweils vier Wochen gelang es, für alle TeilnehmerInnen der insgesamt zehn Profilingkurse zum einen berufliche und zum anderen soziale/persönliche Standortbestimmungen sowie Anschlussperspektiven im Sinne von *mittelfristig* anvisierten Zielen zu entwickeln und dem Auftraggeber (Amt für soziale Sicherung und Integration) konkrete Verfahrensschritte für das weitere Fall-Management (Case-Management) vorzuschlagen.

Die ermittelten beruflichen Potenziale wurden, versehen mit einigen geschlechtspezifischen Besonderheiten, bei 60–70 % der TeilnehmerInnen mit *mittelfristiger* Perspektive als ausreichende Basis für eine reguläre Arbeit oder Ausbildung eingeschätzt (Tabelle 1). Der schrittweise und kurzfristigere berufliche (Wieder-)Einstieg sollte – auch in Anbetracht der relativ angespannten Arbeitsmarktlage – vorerst durch die Aufnahme einer subventionierten Arbeit oder einer entsprechenden Fördermaßnahme erfolgen. Damit zu verbinden war zudem die Umsetzung der not-

wendigerweise entwickelten Lösungsansätze für die persönlich-sozialen Problemlagen, für deren Klärung reguläre Arbeitsverhältnisse in der Regel zudem nicht den erforderlichen Rahmen bieten können (Tabelle 2).

Von Seiten der befragten Ämter und Einrichtungen von Anschlussmaßnahmen gab es durchgängig positive Rückmeldungen zu den Profilingkursen. Das bezog sich sowohl auf das kooperative Zusammenspiel und den organisatorischen Verlauf als auch auf die erreichten Ergebnisse. Die erarbeiteten Vorschläge für weitere Verfahrensschritte und die verfassten Profilingberichte wurden sowohl vom Pforzheimer Amt für soziale Sicherung und Integration als auch von den Trägereinrichtungen als passend und gut verwertbar eingeschätzt. Auf diese Weise war zum einen die Basis gelegt, um fachlich fundierter und mit weni-

1 Über 40 % – vor allem deutsche Jugendliche – hatten bereits eine Lehre begonnen und wieder abgebrochen.

2 Etwa 60 % der Einschränkungen waren durch ein Attest belegt; der ärztliche Nachweis fehlte vor allem bei psycho-sozialen Verhaltensauffälligkeiten, u.a. in Form von persönlichen Instabilitäten und Einschränkungen. Hinzu kamen (meist negative) Erfahrungshintergründe aus der elterlichen Familie und/oder aus dem näheren sozialen Umfeld: Trennungen/Scheidungen der Eltern (54 %); Alkoholkonsum (15 %) und Gewaltanwendung (14 %) durch Erwachsene.

**Tabelle 3: Erwerbs- und Einkommenssituation nach Geschlecht**

		Verbleib nach den Profilingkursen							Gesamt
		in Arbeit, nicht gefördert	in Arbeit, gefördert	in Arbeit, 1-€-Job	(Weiter-) Bildung/ Praktika	arbeitslos mit (kommunalen) Leistungen	arbeitslos, ohne Leistungen	verzogen/ unbekannt/ sonstig	
männlich	Anzahl	5	7	5	0	8	0	4	29
	%	17,2	24,1	17,2	0,0	27,6	0,0	13,8	100,0
weiblich	Anzahl	2	4	1	2	3	1	2	15
	%	13,3	26,7	6,7	13,3	20,0	6,7	13,3	100,0
Gesamt	Anzahl	7	11	6	2	11	1	6	44
	%	15,9	25,0	13,6	4,5	25,0	2,3	13,6	100,0

Quelle: Eigene Auswertungen; Datenabgleich Arbeits- und Sozialverwaltung.

ger zeitlichen Verzögerungen die weiteren Case-Management-Schritte zur Förderung der Jugendlichen/jungen Erwachsenen einzuleiten. Zum anderen bestand – nach Klärung von Datenschutzfragen – die Möglichkeit, den Aufwand in der jeweils nachfolgenden Förderung ressourcenschonend zu reduzieren, etwa durch das Vermeiden von Dopplungen bei Eingangsbefragungen und Standardeinschätzungsverfahren oder das Verkürzen von Einarbeitungs- bzw. Probezeiten.

Hinzu kamen eine von allen Beteiligten bestätigte, ausgesprochen hohe und durchgängige Motivation der KursteilnehmerInnen sowie ihre betont positiven Rückmeldungen bzw. Bewertungen, die auch in einer Abbruchquote von lediglich 8 % zum Ausdruck kamen: Die Zufriedenheit der Jugendlichen/jungen Erwachsenen bezog sich einerseits auf die ermittelten Standortbestimmungen und vereinbarten Anschlussmaßnahmen sowie andererseits auf Ablauf und Inhalt aller Kursmodule, auch des teilnehmerspezifischen Assessmentverfahrens, das sich im Verlauf der Profilingkurse zu einem zentralen, auch von sozialpädagogischer Seite aus akzeptierten Baustein entwickelt hatte.

## ERWERBSPOTENZIALE

Um die Tragfähigkeit der vorgenommenen Einschätzungen ansatzweise zu überprüfen, wurde für die ersten 44 KursteilnehmerInnen mit dem notwendigen Mindest-Time-Lag von sechs Monaten zusätzlich eine Momentaufnahme zur Erwerbs- und Einkommenssituation nach der Profilingmaßnahme durchgeführt (Stand: Dezember 2004). Mittels eines Datenabgleichs von Sozial- und Arbeitsverwaltung ergaben sich angesichts der dargelegten Komplexität von Vermittlungshemmnissen im positiven Sinn überraschende Ergebnisse: Fast 55 % der ehemaligen Kursteilnehme-

rInnen befanden sich in einer Beschäftigung, wozu – gerade bei männlichen Personen – in wachsendem Maß 1-Euro-Jobs zählten. Lediglich 27 % der befragten KursabsolventInnen waren zum Jahresende 2004 weiterhin oder erneut arbeitslos, bei der Agentur für Arbeit entsprechend gemeldet und im Bezug von kommunalen Leistungen. Für sechs Jugendliche/junge Erwachsene blieb die Situation ungeklärt, u.a. da sie zwischenzeitlich den Agenturbezirk bzw. die Stadt verlassen hatten (*Tabelle 3*).

Bei der Einschätzung dieser Ergebnisse gilt es zu beachten, dass bei Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit großen (beruflichen) Unstetigkeiten zu rechnen ist, das hat die qualitative Analyse von einzelnen Biographien deutlich gezeigt. Gleichzeitig sind aber aus den eruierten Erwerbssituationen Belege für vorhandene berufliche und persönliche Ressourcen und Motivationspotenziale abzuleiten, die es gezielt zu fördern gilt.

## FAZIT IM ARBEITSMARKTPOLITISCHEN KONTEXT

Zu den Nutzenwirkungen der im Zeitraum von 10/2003 bis 12/2004 untersuchten Profilingkurse zählten auf der sehr motivierten TeilnehmerInnenseite sowohl Hilfen zur besseren persönlichen Einschätzung von Stärken und Schwächen als auch zur beruflichen Standortbestimmung und zur zukünftigen Berufsorientierung. Auf der Seite der involvierten Ämter und Maßnahmeträger konnte auf den erstellten Profilingberichten aufgebaut werden, einerseits für die systematische Umsetzung weiterer Schritte im Case-Management, andererseits um Ressourcen bei Eingangsbefragungen und Einarbeitungsphasen einzusparen und den eigenen Aufwand zu reduzieren. Aus sozial- und berufspädagogischer Sicht ist gerade für lernungsgewohnte

Personenkreise zu empfehlen, an Profilingkurse möglichst übergangslos auch Maßnahmen mit Erfahrungssituationen des konkret-praktischen Arbeitslebens anzuschließen, um zu einer umfassenden Einschätzung des jeweiligen beruflichen, persönlichen und sozialen Potenzials zu gelangen.

Der durchgängigen Zielerreichung innerhalb der Profilingkurse und des Kooperationsgefüges standen aber ab der zweiten Jahreshälfte 2004 neben einer anhaltend angespannten Arbeitsmarktlage sich verschärfende externe arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen gegenüber. Andauernd unklare gesetzliche Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der Hartz-Reformen hatten – in Baden-Württemberg verstärkt durch Kommunalwahlen im Juni 2004 –, zu Entscheidungsverzögerungen und Rückzugstendenzen der lokalen Akteure geführt. Die jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten wurden auf das Notwendigste reduziert sowie (wieder) auf die eigenen LeistungsempfängerInnen konzentriert. In der Folge wurden – auch für arbeitslose Jugendliche – zum einen Kapazitäten bei Fördermaßnahmen reduziert und zum anderen das Angebotspektrum qualitativ dezimiert, vorrangig auf so genannte 1-Euro-Jobs als massenhafte Low-Cost-Lösung. Für den Pforzheimer Agenturbezirk bedeutete das, gegenüber Vor-Hartz-Situationen von gemeinsamer Beschäftigungsförderung, insbesondere bei Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen, einen deutlichen Rückschritt in den Kooperationsstrukturen. Darüber hinaus kam es in der Pforzheimer Trägerlandschaft zu erheblichen Umbrüchen, in deren Folge das nachweislich erfolgreiche Pforzheimer Stufenmodell zur beruflichen Re-Integration von SozialhilfeempfängerInnen und Langzeitarbeitslosen an zentralen Stellen beschnitten und in seinem sozialen sowie re-integrativen We-

senskern entscheidend verkürzt wurde.<sup>3</sup> Die verknüpften Finanzlagen führten insofern weniger zu Qualitätsbetrachtungen, sondern zu destruktiven Tendenzen in der regionalen Angebotslage und Trägerlandschaft. Zu den Ursachen zählen teilweise europaweite Massenausschreibungen von Maßnahmen und zentrale Vergaben durch die Regionaldirektion, häufig zu Dumping-Preisen, deren Höhe per se keine anspruchsvolleren Inhalte und fachlichen Standards mehr zuließ.

Vor diesem Hintergrund ließen sich die in den Profilingkursen mit den Jugendlichen/jungen Erwachsenen vereinbarten persönlichen und beruflichen Anschlussmaßnahmen ab Spätsommer 2004 im über das Profilingprojekt hinausgehenden, zwischen Agentur für Arbeit und Kommune zudem unabgestimmten, Case-Management kaum noch nahtlos und in wachsendem Umfang inhaltlich nur noch eingeschränkt realisieren. Damit entstanden für betroffene junge Menschen kaum nachzuvollziehende Widersprüchlichkeiten, denn

einer selbstinitiierten oder durch Sanktionsierungen *eingeforderten* Leistungsbereitschaft fehlte offensichtlich das notwendige politische bzw. gesellschaftliche Pendant, die konsequente *Förderung* vor allem zusätzlicher Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für jugendliche (Langzeit-) Arbeitslose. Ihre Finanzierung könnte – analog zu den früheren Möglichkeiten im Rahmen des Bundessozialhilfegesetzes (jetzt SGB XII) – durch eine beschäftigungspolitische Aktivierung des Arbeitslosengeld II, d. h. durch die direkte Umwandlung von passiven Transferzahlungen in aktive Eingliederungsleistungen bzw. in Arbeitsentgelte, erfolgen.<sup>4</sup>

Ein schlüssiges und junge Menschen überzeugendes Prinzip „Fördern und Fordern“ wird in diesem Kontext die quantitativ und qualitativ notwendigen Angebotsinhalte – mit integrierter präventiver Gesundheitserziehung<sup>5</sup> – erst einmal durch auf jugendliche Arbeitslose zugeschnittene Profilingmaßnahmen eruieren und im Rahmen eines systematischen Fallmanage-

ments zugänglich machen müssen.<sup>6</sup> Dazu gehören in Fällen von unbegründeten Ablehnungen von adäquaten Förderangeboten sicherlich auch jugendgerechte Sanktionierungen.

3 Bröker, A. H., (2002): Sozialverträgliche und praxisorientierte Beschäftigungsförderung – ein kommunales Beispiel aus Pforzheim; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 113–119.

Die Kürzungsmaßnahmen trafen auch die beiden projektdurchführenden Träger und die Profilingkurse selbst: Budgetkürzungen durch geringere SGB II-Mittel und durch zusätzlich reduzierte ESF-Kontingente führten trotz durchweg positiver Ergebnisse zur Einstellung des Profilingprojekts zum Ende seiner Laufzeit.

4 Bröker, A. H./Schönig, W. (2004): Kosten-Nutzen-Relationen bei Sozialer Arbeit – Beschäftigungsförderung für Langzeitarbeitslose; in: WSI-Mitteilungen 8, S. 421–427.

5 G. I. B. (2003): Arbeitslosigkeit und Gesundheit, G. I. B.-Info 4, Bottrop.– IAB (2003): Arbeitslos – Gesundheit los – Chancenlos?, IAB-Kurzbericht 4.

6 Bröker, A. H. (2005): Re-Integrationspotenziale von arbeitslosen Jugendlichen fördern. Erscheint demnächst im Peter Lang Verlag, Frankfurt/Main.