

## **bvaa-Gütesiegel für Beschäftigungsträger**

### **PRÄAMBEL**

- Das *bvaa-Gütesiegel-Beschäftigung* soll gegenseitige Erwartungen und Erfahrungen von Trägern und Auftraggebern in eine vertrauensvolle Kooperation führen.
- Das *bvaa-Gütesiegel-Beschäftigung* versteht sich als eine freiwillige Selbstverpflichtung des Betriebes für eine bestimmte Qualität seiner Arbeit. Das *Gütesiegel* ist auch ein Angebot für eine öffentliche Debatte über qualitative Mindeststandards.
- Das *Gütesiegel-Konzept* ist ein Ergebnis vieler Diskussionen im bvaa über Qualität in der öffentlich geförderten Beschäftigung. Es ist zudem die logische Konsequenz der bildungs-, ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, die in der bvaa-Satzung fest geschrieben sind.
- Der bvaa hat sich für die Variante einer bvaa-internen *Gütesiegel-Vergabe* entschieden – also nur bvaa-Mitglieder können es erwerben. Die Vergabe erfolgt auf Antrag eines bvaa-Mitglieds nach einem fest gelegten Verfahren.
- Einige der ausgewählten *Gütesiegel-Merkmale* greifen auf Bestandteile gängiger Zertifizierungsverfahren (z.B. AZWV-Richtlinien) zurück, andere sind selbst gesetzte Mindeststandards. Andere *Gütesiegel-Merkmale* finden sich auch in Maßnahmebedingungen der Auftraggeber wieder; sie gelten aber nicht immer für alle Maßnahmentearten und werden deshalb mit aufgeführt.
- Die *Gütesiegel-Merkmale* beschränken sich auf *harte*, also zu jeder Zeit bewertbare und nachprüfbare *Faktoren*, sie bilden also eher das konzeptionelle Gerüst des Betriebes ab.  
Bestimmte innerbetriebliche inhaltliche und qualitative Zielvorgaben ( Betriebsklima / Personalentwicklung / Vermittlungskompetenzen...) lassen sich nicht in allgemein-gültige, abprüfbare Kategorien fassen; sie gelten deshalb als *weiche Faktoren* und finden sich eher in den jeweiligen individuellen Unternehmensphilosophien wieder.

**berliner Verband für Arbeit und Ausbildung - bvaa**

Berlin, den 8.9.2008

Für den Vorstand  
Michael Haberkorn