

Sass, Erich

Working Paper

Job Transfer an der Zweiten Schwelle: Übergang Jugendlicher aus
außerbetrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung in Beschäftigung.
Rahmenkonzept und Praxisbeispiele

Arbeitspapier, No. 42

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Sass, Erich (2001) : Job Transfer an der Zweiten Schwelle: Übergang Jugendlicher aus außerbetrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung in Beschäftigung. Rahmenkonzept und Praxisbeispiele, Arbeitspapier, No. 42, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116501>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Erich Sass

***JobTransfer
an der Zweiten Schwelle***

JobTransfer an der Zweiten Schwelle

**Übergang Jugendlicher aus außerbetrieblicher
und überbetrieblicher Ausbildung in Beschäftigung**

Rahmenkonzept und Praxisbeispiele

Erich Sass

Diese Expertise wurde im Rahmen des Arbeitsschwerpunktes „Bündnis für Arbeit“ der Hans-Böckler-Stiftung erstellt, Informationen über aktuelle Entwicklungen finden sich in den BöcklerBoxen „Qualifizierung“ und „Beschäftigungspolitik“ auf der Homepage der Hans-Böckler-Stiftung www.boeckler.de

Erich Sass arbeitet in der pragma gmbh in Bochum.

Impressum

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-

Fax: (02 11) 77 78-188

E-Mail: Winfried-Heidemann@boeckler.de

Redaktion: Winfried-Heidemann, Referat Qualifikation

Best.-Nr.: 11042

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, November 2001

DM 17,60 / € 9,00

Inhalt

1. Einführung	5
2. Problembeschreibung	7
3. Fördermöglichkeiten und Förderprogramme	9
Bundesanstalt für Arbeit	9
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JUMP)	10
Europäische Förderprogramme	11
4. Handlungsfelder und Instrumente an der Zweiten Schwelle	17
Handlungsfeld 1: Prävention	19
Handlungsfeld 2: Orientierung, Bewerbungstraining, Vermittlung	20
Handlungsfeld 3: Vermittlung von Berufspraxis / Erhalt von Qualifikationen	29
Handlungsfeld 4: Förderung der räumlichen Mobilität	36
Handlungsfeld 5: Unternehmensgründung	37
5. Ein Rahmenkonzept zur Förderung der beruflichen Mobilität für Jugendliche an der Zweiten Schwelle	39
6. Umsetzung in Brandenburg: Das Projekt TRANS – MOBIL	45
7. Anhang	47
7.1 Instrumente an der Zweiten Schwelle: Projektbeispiele und Kontakte	49
7.2 Informationen zum Europäischen Sozialfonds: Kontaktpersonen in den Landesministerien	58
7.3 Literatur	60
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	63

1. Einführung

Jugendliche, die nach ihrer schulischen Ausbildung in die Arbeitswelt eintreten wollen, stehen zunächst vor dem Problem, eine adäquate Ausbildungsstelle im Dualen System oder eine andere Form der beruflichen Erstausbildung zu finden. Ist diese erste Schwelle überwunden – was einem nicht unerheblichen Teil der Auszubildenden nur durch zusätzliche außerbetriebliche bzw. überbetriebliche Ausbildungsangebote gelingt – und die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, sehen sie sich mit einem weiteren, häufig weitaus gravierenderen Problem konfrontiert. An dieser so genannten „Zweiten Schwelle“ – gemeint ist die Schnittstelle zwischen beruflicher Erstausbildung und Eintritt in eine vollwertige Erwerbsarbeit – entscheidet sich für die jungen Berufsanfängerinnen und -anfänger, ob sie ihre in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch in eine erfolgreiche Berufskarriere umsetzen können. Gerade Jugendlichen, die über den betrieblichen Bedarf hinaus ausgebildet wurden – aber nicht nur diesen – gelingt es häufig nicht, eine adäquate Anschlussbeschäftigung zu finden. Dies zwingt sie in eine geringer qualifizierte und bezahlte Tätigkeit zu wechseln, eine weitere Qualifizierung anzuschließen oder in die Arbeitslosigkeit. An der Zweiten Schwelle werden somit Weichenstellungen vorgenommen, die für die weitere Berufslaufbahn der jungen Ausgebildeten von entscheidender Bedeutung sind. Nur wer diese erfolgreich überwindet, hat berechtigte Aussichten auf ein erfolgreiches Erwerbsleben.

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation der letzten Jahre haben die Probleme an der Zweiten Schwelle zugenommen. Auch wenn dies Jugendliche aus über- und außerbetrieblicher Berufsausbildung und Jugendliche aus den neuen Bundesländern in besonderem Maße betrifft, sind auch Jugendliche aus normalen Ausbildungsverhältnissen nicht vor Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit an der Zweiten Schwelle geschützt. Großbetriebe nutzen das Überangebot, um nur den Jahrgangsbesten die Weiterbeschäftigung anzubieten; Klein- und Mittelbetriebe, insbesondere im handwerklichen Bereich, betrachten Auszubildende häufig als kostengünstige (aber voll einsatzfähige) Arbeitskräfte, die nach Ausbildungsabschluss nicht als vollwertige Fachkräfte mit der entsprechenden Vergütung weiterbeschäftigt werden (können).

In diesem Rahmenkonzept sollen, nach einer kurzen Beschreibung der Problemlage an der Zweiten Schwelle, Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie der Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt für Jugendliche, die über Bedarf bzw. außerbetrieblich ausgebildet wurden, erleichtert werden kann. Ziel ist, ein Konzept zu entwickeln, das an verschiedenen Standorten einsetzbar ist und den Bedürfnissen der Beteiligten weitgehend gerecht wird. Dabei steht die besondere Problemlage in den neuen Bundesländern im Vordergrund.

Hierzu werden zunächst die vorhandenen Fördermöglichkeiten und -instrumente der Bundesanstalt für Arbeit und des Sofortprogrammes zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beschrieben. Anschließend wird ein Überblick über ähnlich gelagerte Projekte gegeben. In diese Recherche wurden sowohl Projekte mit einem direkten Bezug zur Problematik an der Zweiten Schwelle aufgenommen, als auch solche aus anderen arbeitsmarktpolitischen Feldern und mit anderen Zielgruppen. Im Vordergrund steht hier der Innovationsgehalt der Instrumente und ihre mögliche Übertragbarkeit auf die anvisierte Zielgruppe. Dort, wo die Instrumente als besonders innovativ und übertragenswert erscheinen, werden sie zusätzlich durch die kurze Darstellungen von Praxisbeispielen illustriert. In einem dritten Schritt wird versucht, ausgewählte Instrumente zu einem Rahmenkonzept zur Überwindung der Probleme an der Zweiten Schwelle zusammenzuführen. Dieses umfasst sowohl Maßnahmen, die bereits während der Berufsausbildung einsetzen müssen als auch solche, die eingesetzt werden können, wenn der direkte Übergang in die Erwerbsarbeit nach Abschluss der beruflichen Ausbildung nicht gelingt.

Eine Reihe von Elementen dieses Rahmenkonzeptes werden im Projekt TRANS – MOBIL des Qualifizierungsförderwerkes Chemie (QFC) Halle in der Arbeitsmarktreion Cottbus bereits umgesetzt. Das Konzept dieses Projektes wird abschließend kurz beschrieben.

2. Problembeschreibung

Nach wie vor ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Bundesländern durch einen starken Nachfrageüberhang gekennzeichnet. Laut Berufsbildungsbericht der Bundesregierung konnten dort im Jahr 1999 9.773 Jugendliche nicht in eine Berufsausbildung vermittelt werden. Gerade einmal 691 Ausbildungsplätze blieben in allen 5 neuen Ländern unbesetzt.¹ Während in den alten Ländern die Angebot-Nachfrage-Relation mit 100,6 Prozent ausgeglichen war, betrug diese in den neuen Bundesländern nur 93,7 Prozent.² Auch wenn es sich dabei um rein rechnerische Größen mit nur sehr geringem Aussagewert über die Problemlagen in konkreten Regionen und Berufsfeldern handelt, lassen sie doch einen eindeutigen Trend erkennen, der durch die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bestätigt wird. Während in den alten Bundesländern in den letzten Monaten durchweg eine Erholung zu verzeichnen war, ging diese positive Entwicklung fast vollständig an den neuen Ländern vorbei. So registrierten die Arbeitsämter in den alten Ländern Ende August 2001 2.446.500 Arbeitslose. Das waren 2.800 mehr als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote betrug 7,3 Prozent. In den neuen Ländern wurden 1.342.300 Arbeitslose gezählt, 5.300 mehr als im August 2000. Die Arbeitslosenquote erreichte hier 17,1 Prozent.³

Die allgemeine konjunkturelle Schwäche führt zu einem geringen Personalbedarf bei den Unternehmen und verringert die Bereitschaft, Ausbildungsplätze zu schaffen. Dabei liegt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in den neuen Bundesländern mit 28,4 Prozent allerdings nur knapp unter der der alten Bundesländer. Hier bieten 30 Prozent aller Betriebe Ausbildungsplätze an.⁴

Die gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsberechtigung haben in Westdeutschland 56,5 Prozent der Betriebe und in Ostdeutschland 46,3 Prozent.⁵

Jugendliche in den neuen Bundesländern verlassen das Schulsystem eher mit dem Wunsch nach einer Ausbildung im Dualen System als dies in den alten Bundesländern der Fall ist.

Nach einer im Herbst 1999 durchgeführten Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung streben rund 49 Prozent der ostdeutschen Schulabgängerinnen und 69 Prozent der Schulabgänger eine betriebliche Berufsausbildung an. Im Westen äußerten 40 Prozent der jungen Frauen und 57 Prozent der jungen Männer diesen Wunsch.⁶

34 Prozent der weiblichen und 53 Prozent der männlichen Schulabgänger in Ostdeutschland konnten diesen Wunsch auch realisieren (Westen: 29 Prozent der weiblichen, 51 Prozent der männlichen).⁷

Um diesem Bedarf, der gleichzeitig durch den Eintritt besonders geburtenstarker Jahrgänge auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt erzeugt wurde, zumindest teilweise gerecht werden zu können, haben zahlreiche Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen und über ihren eigentlichen Bedarf hinaus ausgebildet. Zusätzlich wurden aus der öffentlichen Hand vollfinanzierte, außerbetriebliche Ausbildungsplätze eingerichtet.

Der Anteil der aus Mitteln der Arbeitsverwaltung geförderten Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Gesamtzahl ist in den neuen Bundesländern unverhältnismäßig höher als in den alten. So wurden in den neuen Bun-

1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2000, Bonn 2000, S. 240.

2 Vgl. ebd. S.236ff.

3 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im August 2001, Pressemitteilung vom 05.09.2001, Nürnberg, S.1.

4 Berufsbildungsbericht, a.a.O., S. 128.

5 Ebd. S. 126.

6 Vgl. ebd. S. 49.

7 Ebd. S. 49ff.

desländern von 133.799 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (Sept. 1999) 29.774 (ca. 22 Prozent) öffentlich gefördert. Im Westen waren dies 34.571 von 497.216 abgeschlossenen Verträgen (ca. 7 Prozent).⁸

Betriebliche Ausbildung über Bedarf bzw. außerbetriebliche Ausbildung bedeutet für die Jugendlichen, dass die Eintrittsprobleme in den Arbeitsmarkt nach hinten verschoben werden. Etwa 58 Prozent aller Ausgebildeten werden in den alten Bundesländern vom Ausbildungsbetrieb übernommen. In den neuen Ländern sind dies nur 46 Prozent.⁹ Für Absolventen und Absolventinnen außerbetrieblicher Berufsausbildung stellt sich die Situation vielfach noch weitaus schlechter dar. So waren z.B. bundesweit 71 Prozent der außerbetrieblich ausgebildeten Absolventinnen und Absolventen aus kaufmännischen Berufen direkt nach Abschluss der Ausbildung arbeitslos. Drei Monate nach dem Abschluss waren dies noch immer 45 Prozent, wobei nur 31 Prozent eine Beschäftigung im erlernten Beruf gefunden hatten. Alle anderen jobbten in Anlern Tätigkeiten (6 Prozent), hatten eine Weiterbildung bzw. ein Studium begonnen (13 Prozent) oder standen aus anderen Gründen (Wehrdienst, Zivildienst, Familie) dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (5 Prozent).¹⁰

Angesichts der hohen Gesamtarbeitslosigkeit ist es für junge ausgebildete Fachkräfte nicht nur schwer, im erlernten Beruf tätig zu werden, ihr vordringliches Problem ist es vielmehr, überhaupt eine Arbeit zu finden. Viele Unternehmen nutzen das Überangebot, um für weniger qualifizierte Tätigkeiten gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Insbesondere Ausgelernten aus außerbetrieblichen Berufsausbildungen fehlt es häufig an betrieblicher Praxis, was ihnen den Schritt über die Zweite Schwelle in eine der Ausbildung entsprechende Berufstätigkeit zusätzlich erschwert.

Jugendliche aus überbetrieblichen Ausbildungsgängen kommen häufig aus einem benachteiligten sozialen Umfeld und haben oft nur mit großer Mühe die Ausbildung und die abschließende Prüfungsphase absolviert. Eine direkt nach der Prüfung einsetzende Arbeitslosigkeit wirkt demotivierend und kann bei längerer Dauer dazu führen, dass Erlerntes vergessen wird und dieser Prozess der Dequalifizierung die Berufsfähigkeit nachhaltig mindert. Verschuldung, Suchtverhalten oder Delinquenz können weitere Folgen eines misglückten Einstiegs in die Arbeitswelt sein.

8 Vgl. ebd. S. 23.

9 Vgl. ebd. S. 154.

10 Vgl. ebd. S. 160. Die Zahlen beruhen auf einer Befragung des Bundesinstitutes für Berufsbildung unter den Absolventen der Sommerprüfung 1999.

3. Fördermöglichkeiten und Förderprogramme

Im Folgenden werden die vorhandenen Fördermöglichkeiten und -programme der Bundesanstalt für Arbeit und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit „Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ (JUMP), die zur Minderung der Probleme an der Zweiten Schwelle eingesetzt werden können, kurz vorgestellt. Darüber hinaus gibt es für diese Zielgruppe eine Reihe von zusätzlichen Fördermöglichkeiten der verschiedenen Bundesländer, auf die hier im einzelnen nicht eingegangen werden kann sowie Förderprogramme der Europäischen Union. Letztere bieten eine Reihe von Möglichkeiten zur individuellen Förderung von Erwerbslosen oder auch zur Initiierung von Modellprojekten und internationalen Kooperationen – auch an der Zweiten Schwelle.

Bundesanstalt für Arbeit

Jugendliche, die sich nach Abschluss der Berufsausbildung arbeitslos melden, können zunächst die im Sozialbesetzbuch III, Arbeitsförderungsrecht, für alle Erwerbslosen festgeschriebenen Unterstützungsleistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch nehmen. Dabei handelt es sich im einzelnen um

- die Unterstützung der Vermittlung (§ 37) auch unter Beteiligung von Dritten,
- die Übernahme von Bewerbungskosten (bis 500 DM im Jahr) und Reisekosten bei Bedarf (§ 46),
- die Förderung von Trainingsmaßnahmen zur Eignungsüberprüfung (bis 4 Wochen), zum Bewerbungstraining, zur Unterstützung der Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit (bis zwei Wochen) und zur Vermittlung von notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten zur Aufnahme einer Berufstätigkeit oder einer Aus- bzw. Weiterbildung (bis acht Wochen) (§ 48ff)
- Mobilitätshilfen bei der Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (§§ 53ff)
 - Übergangsbeihilfe (Darlehen bis zu 80 Prozent der ersten Entgeltabrechnung)
 - Ausrüstungsbeihilfe (bis 500 DM)
 - Fahrtkostenbeihilfe (berücksichtigungsfähige Fahrtkosten der ersten 6 Monate)
 - Trennungskostenbeihilfe (bis 500 DM, bis 6 Monate)
 - Umzugskostenbeihilfe (Darlehen für die Umzugskosten, bis 2 Jahre nach Aufnahme der Beschäftigung)
- Übernahme von Weiterbildungskosten (§§ 81ff)
 - Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung
 - Fahrtkosten
 - Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung
 - Kinderbetreuungskosten

Gefördert werden können auch Maßnahmen im Ausland, Praktika, Fernunterricht und Selbstlernmaßnahmen. (§§ 88ff)

Weitere (indirekte) Unterstützungsleistungen für erwerbslose Jugendliche ergeben sich aus der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) (§§ 260 ff, § 416) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) (§§ 272ff, § 415), die den Trägern solcher Maßnahmen gewährt wird.

Darüber hinaus können die örtlichen Arbeitsämter bis zu 10 Prozent der im Eingliederungstitel enthaltenen Mittel nach eigenem Ermessen zur aktiven Arbeitsmarktförderung einsetzen. Diese „Freie Förderung“ ermöglicht es der Arbeitsverwaltung, relativ schnell auf die regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarktes zu reagieren.

Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (JUMP)

Das von der Bundesregierung im Dezember 1999 beschlossene und mit Beschluss vom November 2000 fortgesetzte Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit umfasst neben verschiedenen Angeboten zur Förderung der beruflichen Ausbildung und von nicht ausbildungsgerechten Jugendlichen auch Unterstützungsangebote für erwerbslose Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung¹¹.

Dabei handelt es sich um

- **Angebote zur beruflichen Nach- und Zusatzqualifizierung (Art. 7)**

Jugendliche, die die gesetzlichen Voraussetzungen des SGB III zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nicht erfüllen, können in Maßnahmen, welche ihre berufliche Eingliederung erleichtern und ihre beruflichen Praxiserfahrungen vertiefen, mit einem Unterhaltsgeld bis zu 1000 DM unterstützt werden. Jugendlichen ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld oder -hilfe kann eine Pauschale zum Lebensunterhalt von 700 DM gewährt werden.

- **Lohnkostenzuschüsse (Art. 8)**

Die Arbeitsaufnahme von Jugendlichen, die mindestens 3 Monate arbeitslos sind, kann durch Lohnkostenzuschüsse an die Arbeitgeber gefördert werden. Diese müssen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden mit den Jugendlichen eingehen. Der Lohnkostenzuschuss kann für längstens 24 Monate gewährt werden und beträgt 60 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (bei einer Bewilligungsdauer von bis zu 12 Monaten), bzw. 40 Prozent (bis zu 24 Monate).

- **Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Art. 9)**

Die Zuweisung in eine ABM mit integrierter beruflicher Qualifizierung erfolgt nur, wenn eine Vermittlung in Arbeit oder Qualifizierung nicht möglich ist. Die Teilnehmer müssen außerdem mindestens drei Monate arbeitslos und von längerer Arbeitslosigkeit bedroht sein. Der Qualifizierungs-Anteil der Maßnahme soll mindestens 30 Prozent und höchstens 50 Prozent der Dauer der Gesamtmaßnahme betragen. Die Träger können eine Bezuschussung des Arbeitsentgelts von 100 Prozent erhalten. Außerdem können die Maßnahmekosten für die berufliche Qualifizierung und die Kosten der Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen gefördert werden.

- **Beschäftigungsbegleitende Hilfen (Art. 10)**

Mit beschäftigungsbegleitenden Hilfen sollen Jugendliche gefördert werden, die aus in der Person liegenden Gründen kein Beschäftigungsverhältnis begründen oder festigen können. Gefördert werden Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung von Fachpraxis und Fachtheorie und zur sozialpädagogischen Begleitung. Erstattet werden den Trägern Personal-, Sach- und Verwaltungskosten für maximal sechs Monate.

- **Mobilitätshilfen (Art. 11a)**

Arbeitslose Jugendliche (mindestens 3 Monate arbeitslos) aus den neuen Bundesländern¹², die dort keine Arbeit finden, können zur Unterstützung der Vermittlung zusätzliche Mobilitätshilfen erhalten. Dazu können die Arbeitsämter in den betroffenen Regionen bis zu 5 Prozent der ihnen zugewiesenen Mittel für Mobilitätsmaßnahmen einsetzen. Die Mobilitätshilfen sollen individuell zugeschnitten sein und

11 Als Jugendliche gelten junge Frauen und Männer, die das 25. Lebensjahr zu Beginn der Maßnahme noch nicht vollendet haben (Art. 1, Absatz 3)

12 Diese Regelung gilt auch für Jugendliche aus den alten Bundesländern in den Arbeitsamtsbezirken, in denen die Jugendarbeitslosigkeit 1999 über dem Bundesdurchschnitt lag.

können z.B. auch die Übernahme von Umzugskosten, die Kosten für wöchentliche Familienheimfahrten oder die notwendigen Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung beinhalten. Auch eine einmalige Mobilitätsprämie ist möglich.¹³

- **Kombination von Maßnahmen (Art. 12)**

Die verschiedenen Leistungen können, soweit dies als sinnvoll oder erforderlich erscheint, miteinander kombiniert werden.

Förderprogramme der Europäischen Union

Alle neuen Bundesländer (und für einen Übergangszeitraum auch der Ostteil der Stadt Berlin) sind nach den Maßgaben der EU-Kommission als so genanntes „Ziel 1-Gebiet“ definiert und haben somit einen besonderen Anspruch auf Fördermittel der Europäischen Union.

Zur Förderung von Maßnahmen für Jugendliche an der Zweiten Schwelle sind vor allem verschiedene Programme des Europäischen Sozialfonds (ESF) oder auch des Programms Leonardo II von Interesse. Allen EU-Programmen ist gemein, dass sie 2000/01 neu aufgelegt worden sind bzw. werden und noch keine großen Erfahrungen aus dieser neuen Förderphase vorliegen.

Europäischer Sozialfonds (ESF)

Die Vergabe der im Rahmen des Europäischen Sozialplans bereitstehenden Fördermittel¹⁴ obliegt dem Bund bzw. den Ländern, welche in der Regel eine Kofinanzierung der einzelnen Projekte leisten müssen somit ihre eigenen Förderprioritäten setzen können. Aus diesem Grund können hier nur sehr generelle Aussagen zu diesen Förderprogrammen und deren Anwendungsmöglichkeiten in Projekten an der Zweiten Schwelle gemacht werden¹⁵.

Die finanzielle Unterstützung des ESF wird vor allem in Form von Zuschüssen zugunsten von Einzelpersonen verwendet, aber auch für die Verbesserung von Strukturen und Systemen sowie für flankierende Maßnahmen und technische Hilfe.

In Form von Zuschüssen für Personen sind förderfähig:

- Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Ausbildungsvorbereitung, Weiterbildung, Orientierung und Beratung;
- Beschäftigungshilfen und Hilfen zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit;
- akademische Ausbildung im Bereich Forschung, Wissenschaft und Technologie;
- Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten einschließlich des Bereichs der öffentlich geförderten Beschäftigung.

Mit flankierenden Maßnahmen sollen die Rahmenbedingungen der Förderung verbessert werden. Gefördert werden können:

- Bereitstellung von Diensten und Einrichtungen für Leistungsempfänger, einschließlich der Bereitstellung von Betreuungsdiensten für abhängige Personen
- Sozialpädagogische Begleitmaßnahmen
- Sensibilisierung, Information und Werbung bezüglich des ESF.

13 Laut Meldung der Leipziger Volkszeitung wird zum Beispiel im Arbeitsamtsbezirk Oschatz Jugendlichen der Umzug in den Westen mit einer Mobilitätsprämie von 6.000 DM „versüßt“. Vgl. Leipziger Volkszeitung vom 01.03.01: Arbeitsamt beschließt Mobilitätshilfe für Wegzug.

14 Für den Förderzeitraum 2000-2006 beträgt die Fördersumme rund 1,5 Mrd. EURO für die Bundesrepublik.

15 Eine Adressenliste mit den beratenden Kontaktpersonen in den entsprechenden Landesministerien befindet sich im Anhang.

Ein kleiner Teil der ESF-Mittel steht für innovative Maßnahmen und technische Hilfe zur Verfügung. Hiervon können Maßnahmen finanziert werden, die für die Vorbereitung, die Begleitung und Bewertung der ESF-Tätigkeiten in den Mitgliedstaaten erforderlich sind. Dazu gehören auch Pilotprojekte, Studien sowie der Erfahrungs- und Informationsaustausch.

Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Auch die Gemeinschaftsinitiative EQUAL (Start 2001) wird aus Mitteln des ESF finanziert. In ihr wurden die Erkenntnisse aus den abgeschlossenen Gemeinschaftsinitiativen Beschäftigung und ADAPT zusammengeführt. Sie soll dazu beitragen, transnationale Partnerschaften zu fördern. Finanziert wird dabei die Entwicklung neuer Methoden zur Bekämpfung jeglicher Formen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Ungleichheit im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL verfolgt das allgemeine Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verhindern und zu bekämpfen, die Humanressourcen zu entwickeln sowie die berufliche und soziale Integration von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen zu fördern. Damit sollen ein hohes Beschäftigungsniveau, die Gleichstellung von Frauen und Männern, eine nachhaltige Entwicklung sowie der wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt gefördert werden. EQUAL verfolgt das spezifische Ziel, Diskriminierungen und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen.¹⁶

Bundesprogramm „Xenos“

Für die nächsten Jahre stellt die Bundesregierung mindestens 25 Millionen DM jährlich aus den dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung stehenden ESF-Mitteln für das Programm „Xenos“ bereit. Mit diesen Mitteln sollen Projekte gefördert werden, die zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beitragen. Die ESF-Mittel müssen durch nationale Mittel kofinanziert werden, z.B. durch Leistungen des Bundes, der Länder, Kommunen, der Bundesanstalt für Arbeit oder durch Eigenmittel der Projektträger, Unternehmen oder Teilnehmer von Maßnahmen.

Das Programm XENOS verfolgt das Ziel, Maßnahmen, die sich gegen die Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft richten, mit Ansätzen gegen Fremdenfeindlichkeit, Intoleranz und Rassismus zu koppeln. Projekte oder Projektverbünde im Rahmen von XENOS müssen dabei zwei Aspekte miteinander verbinden: Arbeitsmarktbezogene Aktivitäten sollen inhaltlich und/oder methodisch-didaktisch mit Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gekoppelt werden. Ansatzpunkte bieten beispielsweise die Berufsschulen, Einrichtungen der Berufsorientierung, Betriebe, Beschäftigungsgesellschaften und Träger außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übernehmen gemeinsam die inhaltliche Steuerung des Programms. Als die den Europäischen Sozialfonds verwaltende Stelle ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für die finanzielle und administrative Abwicklung verantwortlich. Die efp – Europabüro für Projektbegleitung GmbH wird als nationale Koordinierungsstelle inhaltliche und finanztechnische Aufgaben der Programmumsetzung übernehmen und darüber hinaus Projektträgern und Antragstellern bei der Planung und Durchführung ihrer Projekte Hilfestellung leisten.¹⁷

16 Vgl. Bundesrepublik Deutschland: Entwurf eines Programms Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2000 bis 2006, Berlin 2000, S. 117. Weitere Informationen unter: <http://www.xenos-d.de/>

17 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt; Berlin 2000, S. 3ff

Aktionsprogramm LEONARDO II

„Leonardo da Vinci“ ist ein Aktionsprogramm der EU zur Berufsbildung. Es wurde 1994 gestartet und ist ab Januar 2000 in seine zweite Phase eingetreten, die am 31. Dezember 2006 endet. Im Mittelpunkt des Programms steht die Förderung eines „Europas des Wissens“, was die Festigung eines europäischen Raums der Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung einschließt.

Das Programm unterstützt die Politik der Mitgliedsstaaten im Bereich des lebenslangen Lernens. Es fördert länderübergreifende innovative Aktionen zur Aneignung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die den umfassend informierten, mündigen Bürger ausmachen und dessen Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Durch Förderung gemeinsamer Maßnahmen ermöglicht das Programm zudem eine Verbindung mit anderen Gemeinschaftsinitiativen, insbesondere mit den Programmen Sokrates und Jugend.

Die großen Leitlinien der zweiten Phase von Leonardo da Vinci sind im Ratsbeschluss vom 26. April 1999 festgelegt. Dort wird die Notwendigkeit bekräftigt, Qualität, Innovation und europäische Dimension in den Systemen und der Praxis der Berufsbildung durch länderübergreifende Zusammenarbeit weiterzuentwickeln.

Mehre Jahre gültige Aufrufe der Gemeinschaft zur Antragseinreichung sind für die Jahre 2000-2002, 2003-2004 und 2005-2006 vorgesehen. Sie enthalten die jährlichen Einreich- und Auswahlfristen für Projektanträge und legen insbesondere die jeweiligen an den Programmzielen orientierten Prioritäten fest.¹⁸

Aktionsprogramm SOKRATES

Die zweite Phase des europäischen Aktionsprogramms SOKRATES hat am 1. Januar 2000 begonnen und endet am 31. Dezember 2006. Sie stützt sich auf die Erfahrungen der ersten Phase (1995 – 1999). Das Programm wurde für einen Zeitraum von sieben Jahren mit 1.850 Mio. Euro ausgestattet.

SOKRATES wendet sich an alle Orte des Lernens und an alle Bildungsabschnitte von der Vorschule bis hin zur Universität und zur Erwachsenenbildung. In allen Bildungsbereichen tritt SOKRATES für die Zusammenarbeit in Europa ein. Diese kann in der Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen (innerhalb Europas) bestehen, in der Ausarbeitung gemeinsamer Projekte, im Aufbau europaweiter Netze (Verbreitung von Ideen und vorbildlichen Methoden) oder in der Durchführung von Untersuchungen und vergleichenden Analysen.

SOKRATES richtet sich an alle Akteure im Bildungsbereich:

- Schüler während der Pflichtschulzeit, Studierende, junge, aber auch ältere Lernwillige
- Lehrkräfte in der Ausbildung oder bereits aktive Lehrkräfte
- sonstige in Bildungseinrichtungen tätige Personen, Verwaltungs- und Leitungspersonal
- Bildungseinrichtungen aller Art
- alle interessierten externen Akteure: Beamte und Entscheidungsträger, lokale und regionale Behörden, Elternvereinigungen, Sozialpartner, Unternehmen, Verbände und Nichtregierungsorganisationen

Das Programm soll zur Ausbildung der am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen beitragen, soziale Ausgrenzung und Schulversagen bekämpfen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen fördern. Dabei wird den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und dem Erlernen der verschiedenen europäischen Sprachen eine besondere Bedeutung eingeräumt.

¹⁸ Vgl.: http://www.europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2_de.html.

Weitere Informationen: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hermann-Ehlers-Strasse 10, D-53113 Bonn, T. (49-228)107 16 08, F. (49-228)107 29 64, M. leonardo@bibb.de.

Das Aktionsprogramm SOKRATES umfasst acht Aktionen:

- Aktion 1: COMENIUS – Schulbildung
 - Schulpartnerschaften
 - Aus- und Weiterbildung des Schulpersonals
 - Netze für Schulpartnerschaften und für die Ausbildung des Schulpersonals
- Aktion 2: ERASMUS – Hochschulbildung
 - Europäische Zusammenarbeit der Hochschulen
 - Mobilität von Studierenden und Dozenten
 - Thematische Netze
- Aktion 3: GRUNDTVIG – Erwachsenenbildung und andere Bildungswege
- Aktion 4: LINGUA – Sprachunterricht und Sprachenerwerb
- Aktion 5: MINERVA – Offener Unterricht und Fernlehre sowie Informations- und Kommunikationstechnologien im Bildungswesen
- Aktion 6: BEOBACHTUNG UND INNOVATION
- Aktion 7: GEMEINSAME AKTIONEN
- Aktion 8: FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Gefördert werden:

- Transnationale Mobilität von Personen im europäischen Bildungswesen sowie Pilotprojekte im Rahmen multilateraler Partnerschaften zur Entwicklung innovativer Bildungskonzepte und zur Verbesserung der Qualität des Bildungswesens
- Förderung der Fremdsprachenkenntnisse und des interkulturellen Verständnisses sowie der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien im Bildungsbereich
- Transnationale Kooperationsnetze zur Erleichterung des Austausches von Erfahrungen und bewährten Praktiken, Beobachtung und vergleichende Analysen von Bildungssystemen und Bildungspolitik sowie Maßnahmen zum Informationsaustausch und zur Verbreitung innovativer Ansätze

Antragsberechtigt sind in der Regel die Bildungseinrichtungen.¹⁹

Die einzelnen Aktionen werden von verschiedenen nationalen Agenturen betreut und beraten.²⁰

Aktionsprogramm „Jugend“

Das Aktionsprogramm „Jugend“ ist das neue Jugendprogramm der Europäischen Union und seit dem 18.05.2000²¹ rechtsgültig beschlossen. Die Gesamtfördersumme beträgt 520 Mio. Euro für 7 Jahre. Es umfasst und ersetzt die bisherigen Programme JUGEND FÜR EUROPA und Europäischer Freiwilligendienst (EVS).

Mit diesem Programm soll die Zusammenarbeit von Jugendorganisationen aus unterschiedlichen Ländern gefördert werden, indem Jugendlichen außerhalb von Schule und Arbeitsplatz eine Plattform für gemeinsame Projekte kultureller, sozialer oder anderer Art geboten wird. Es soll vor allem über Austauschmaßnah-

¹⁹ Vgl. <http://www.na-bibb.de/sokrates/index.htm>.

²⁰ Informationen zu den deutschen Agenturen unter <http://europa.eu.int/comm/education/socrates/nat-est.html#de>.

²¹ Veröffentlichung am 18.5.2000, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft L 117.

men, Initiativprojekte, die Teilnahme an freiwilligen Sozialdiensten sowie die Erarbeitung von Studien über Jugendfragen, insbesondere im Zusammenhang mit benachteiligten Gruppen, verwirklicht werden. Das Programm wendet sich an Jugendverbände und -gruppen mit Jugendlichen im Alter von 15 bis 25 Jahren sowie an Jugendbetreuer und Verantwortliche von Jugendämtern und anderen staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen der Jugendpflege.

Regionale Prioritäten im neuen Programm JUGEND sollen einen Beitrag zum Stabilitätspakt in Südosteuropa leisten. Im Vordergrund steht auch die Zusammenarbeit mit den Staaten der GUS und im Mittelmeerraum.

Ca. 70 Prozent der Programmmittel werden von den Nationalagenturen²² verwaltet, d.h. Anträge werden hier entgegengenommen, bewertet und entschieden sowie Förderungen ausgezahlt und abgerechnet. Die Nationalagenturen des Programms sollen neben der Informations- und Beratungsarbeit eine aktivere Rolle im Bereich Fortbildung übernehmen. Sie können künftig selbst oder in Kooperation mit Dritten konkrete Maßnahmen anbieten. Daneben wird es Ausschreibungen/Aufrufe zur Antragstellung der Europäischen Kommission im Bereich Fortbildung, Studien etc. geben.

22 Das ehemalige „Deutsche Büro Jugend für Europa“ ist vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auch als Nationalagentur für JUGEND eingesetzt worden und heißt jetzt: „Jugend für Europa – Deutsche Agentur JUGEND“, Kontakt: <http://www.bnu.de/deutsch/jfe.htm>.

4. Handlungsfelder und Instrumente an der Zweiten Schwelle

Kurzdarstellung der Instrumente

Im Folgenden werden Instrumente und entsprechende Projektbeispiele dargestellt, die zur Unterstützung von Jugendlichen an der Zweiten Schwelle eingesetzt werden bzw. eingesetzt werden könnten. Berücksichtigt werden nicht nur Instrumente und Projekte, die sich direkt an die angesprochene Zielgruppe richten, sondern auch solche, die zur Beschäftigungsförderung in anderen arbeitsmarktpolitischen Bereichen und für andere Zielgruppen genutzt werden und deren Übertragung auf die Problembewältigung an der Zweiten Schwelle sinnvoll erscheint.

Die beschriebenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Projekte werden fünf Handlungsfeldern zugeordnet. (vgl. Übersicht 1) Diese Zuordnung soll dazu dienen, die Orientierung zu erleichtern. In der Praxis ist eine klare Zuordnung der Projekte zu einzelnen Handlungsfeldern in der Regel nicht möglich. Verschiedene Instrumente werden in unterschiedlichen Handlungsfeldern genutzt, und die Arbeit der meisten Projekte beschränkt sich nicht auf das Handeln in einem Feld.

Die kurze Beschreibung der Instrumente wird durch die Nennung entsprechender Praxisprojekte, in denen sie eingesetzt werden, ergänzt. Eine Übersicht mit den Kontaktadressen aller recherchierten Projekte findet sich im Anhang. Arbeitsmarktpolitische Instrumente, die für das zu entwickelnde Rahmenkonzept an der Zweiten Schwelle von besonderem Interesse erscheinen, werden darüber hinaus durch eine kurze Beschreibung eines ausgewählten Fallbeispiels illustriert.

Übersicht 1

Arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Förderung von Jugendlichen an der Zweiten Schwelle

Handlungsfeld 1: Prävention

- Förderplan
- Ausbildungsverbund

Handlungsfeld 2: Orientierung, Bewerbungstraining, Vermittlung

1. Orientierung

- Assessment
- Potenzialanalyse / Berufswegeplanung
- Coaching / Mentoring

2. Bewerbungstraining

3. Stellenakquise und Vermittlung

- eigenes Marketing (Anzeigen, Internetpräsenz. ...)
- internetgestützte Stellensuche
- Jobhunting

4. JobClubs

Handlungsfeld 3: Vermittlung von Berufspraxis / Erhalt von Qualifikationen

- Vermittlung von Praktika in der Region
- Vermittlung von Auslandspraktika / Au pair
- Arbeitsassistent
- Lohnkostenzuschüsse / zeitlich befristete Tätigkeit / Qualifizierung durch Beschäftigung
- Nachqualifizierung / Weiterbildung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Freiwilliges soziales, ökologisches Jahr / Aktionsprogramm „Jugend“
- Freiwilliges Soziales Trainingsjahr
- Bürgerjahr
- Freiwilligenarbeit

Handlungsfeld 4: Förderung der räumlichen Mobilität

- bidirektionale Projekte der Arbeitsverwaltung
- Vermittlung von Arbeitsplätzen im Ausland

Handlungsfeld 5: Unternehmensgründung

- Transfergesellschaft
- Zweite-Schwelle-Betrieb

Handlungsfeld 1: Prävention

1.1 Förderplan

Der Förderplan ist ein Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH), in dem den TeilnehmerInnen das Angebot gemacht wird, die Anforderungen an sich selbst und die Wünsche an die begleitenden pädagogischen Fachkräfte in schriftlicher Form festzuhalten.

Die TeilnehmerInnen erklären sich per Unterschrift bereit, regelmäßig an den abH-Angeboten teilzunehmen. Nach einer Kennenlernphase und einem Erstgespräch wird ein individueller Förderplan erstellt. Dieser enthält Angaben über die kognitiven Voraussetzungen des Jugendlichen, über die notwendige unterrichtliche und sozialpädagogische Förderung und über seine Außenkontakte. Es werden Ziele formuliert, die konkret messbar und realistisch sind. Dabei wird an den Kompetenzen der Beteiligten und nicht an ihren Defiziten angesetzt. Der Förderplan und die damit verbundenen Konsequenzen werden kontinuierlich in Einzelgesprächen reflektiert. Dabei bestimmen die Jugendlichen das Tempo ihrer Entwicklung selbst, das heißt dass Ziele auch neu definiert bzw. umdefiniert werden können. Durch die gemeinsame Erfolgskontrolle soll gewährleistet werden, dass das Ausbildungsziel eng mit der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen verbunden bleibt.

Die ausbildungsbegleitende Förderung findet in Kleingruppen und bei Bedarf auch individuell statt. Während der gesamten Ausbildung ist ein enger Kontakt zu den ausbildenden Betrieben, der Berufsschule und der Berufsberatung unabdingbar.

Der Förderplan ist mittlerweile zu einem weit verbreiteten Instrument der arbeitsmarktpolitischen Förderung von Jugendlichen geworden. Die Grundidee, Ziele und Vorgehensweisen schriftlich zu fixieren und in regelmäßigen Statusgesprächen zu überprüfen, hat auch Eingang in andere arbeitsmarktpolitische Felder gefunden. So werden zum Beispiel auch mit Arbeitsuchenden Sozialhilfeempfängern, die nach der Maatwerk-Methode vermittelt werden, vertragsähnliche Regelungen getroffen. Entsprechende Eingliederungspläne, in denen die Rechte und Pflichten der Erwerbslosen genau definiert sind, sollen demnächst auch die Arbeitsvermittlung der Arbeitsverwaltung unterstützen.²³

Langjährige Erfahrungen mit dem Förderplan für Jugendliche gibt es zum Beispiel beim Bildungsträger IMBSE e.V. in Moers. 1998 wurde hier die Arbeit mit individuellen Förderplänen in den Abteilungen Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und arbeitsbegleitende Hilfen (abH) verbindlich eingeführt.

Praxisbeispiel²⁴

- IMBSE Moers

1.2 Ausbildungsverbund

Die berufliche Ausbildung in einem Ausbildungsverbund soll dazu beitragen, die Probleme an der Zweiten Schwelle für Absolventen und Absolventinnen aus überbetrieblichen Ausbildungsgängen zu mindern. Hauptsächlich der Lernort, auch im arbeitsrechtlichen Sinne, bleibt der überbetriebliche Ausbildungsträger. Hier werden ausbildungsbegleitende Hilfen, insbesondere in Prüfungsphasen, angeboten. Durch möglichst viele betriebliche Einsätze, vor allem im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, soll eine realitäts- und wirtschaftsnähere Berufsausbildung gewährleistet werden. Die individuell festgelegten Praktika (erstes Ausbildungsjahr) und längeren betrieblichen Einsätze (zweites und drittes Ausbildungsjahr) in privatwirtschaftlichen Betrieben der Region vermitteln stärkere Praxiserfahrungen als eine rein außerbetriebliche Ausbildung. Durch

²³ Vgl: Süddeutsche Zeitung vom 13.03.2001: Regierung plant mehr Pflichten für Arbeitslose.

²⁴ Kontaktadressen der hier und im folgenden genannten Praxisbeispiele finden sich im Anhang.

die persönlichen Kontakte zu Betrieben der Region werden gleichzeitig die Chancen auf eine Einstellung nach Ausbildungsabschluss erhöht.

In einem Ausbildungsverbund aus einem überbetrieblichen Ausbildungsträger und mehreren privatwirtschaftlichen Unternehmen können die Vorteile der überbetrieblichen Ausbildung (mehr Möglichkeiten der fachlichen und sozialpädagogischen Unterstützung) mit denen der dualen Berufsausbildung (größerer Praxisbezug) sinnvoll verknüpft werden.

Ausbildungsverbünde von Trägern überbetrieblicher Berufsausbildung mit gewerblichen Unternehmen setzen sich zunehmend als Alternative zur reinen überbetrieblichen Berufsausbildung durch.

Praxisbeispiel

- Ausbildungsverbund Schwellenabbau Felsberg

Kurzbeschreibung: „Ausbildungsverbund Schwellenabbau“

Leitbetrieb des „Ausbildungsverbund Schwellenabbau“ ist die Jugendwerkstatt Felsberg e.V.. Deren Auszubildende im Elektriker- und Malerhandwerk durchlaufen Praktika in jeweils drei bis fünf Handwerksbetrieben. Dabei ist im ersten Jahr der Berufsausbildung die Jugendwerkstatt hauptsächlicher Lernort. Die Auszubildenden wechseln zunächst nur für verschiedene kürzere Praktika in die Kooperationsbetriebe. Im zweiten Jahr beschränkt sich die Ausbildung im Leitbetrieb auf insgesamt etwa drei Monate, und das dritte Ausbildungsjahr wird völlig im Betrieb absolviert. Die Jugendwerkstatt unterstützt die Auszubildenden jetzt noch mit verschiedenen Hilfs- und Unterstützungsangeboten, z.B. in der Prüfungsvorbereitung. Alle Rechte und Pflichten der Kooperationspartner werden in Rahmenvereinbarungen fixiert.²⁵

Handlungsfeld 2: Orientierung, Bewerbungstraining, Vermittlung

2.1. Orientierung

2.1.1 Assessment

Assessment-Center, zunächst als Instrument zur Personalauswahl im Bereich Führungskräfte entwickelt, werden zunehmend auch in anderen Bewerbungsverfahren oder als Orientierung zum Einstieg in eine Ausbildung oder eine berufliche Tätigkeit eingesetzt.

Assessment-Verfahren eignen sich vor allem zur Orientierung von Jugendlichen vor der Berufsausbildung. An der Zweiten Schwelle können sie eingesetzt werden, um Jugendlichen, die keinen direkten Einstieg in eine Erwerbstätigkeit finden, eine Möglichkeit der (Neu)Orientierung zu geben.

Dabei handelt es sich um mehrtägige Workshops, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre praktischen, kognitiven und sozialen Kompetenzen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen erproben können. Dabei werden sie von ausgebildeten Fachkräften anhand von vorher erstellten Beobachtungsprofilen beobachtet. Diese Beobachtungen werden mit den Teilnehmern in einem Auswertungsgespräch reflektiert. Dabei werden Empfehlungen für den weiteren Berufsweg ausgesprochen und ein Berufswegeplan erstellt.

²⁵ Vgl.: Deutsches Jugendinstitut e.V.: Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendarbeit“ 1998 – 2001 – Verzeichnis der Modellprojekte, München 1998, S.54ff.

Ziel des Assessments ist, Fehlentscheidungen vorzubeugen und die Stärken und Potenziale der Jugendlichen besser zu erfassen. Dadurch können Ausbildungsabbrüche und berufliche Misserfolgserlebnisse verringert werden.

Praxisbeispiele

- IMBSE Moers
- Service-Center für wirtschaftsnahe Qualifizierung und Beschäftigung, Grimma

Kurzbeschreibung: Projekt „Start – Stärken ausprobieren, Ressourcen testen“, IMBSE Moers

Das Projekt Start²⁶ wurde seit 1998 im Rahmen des Bundesprogramms „Förderung der Erprobung neuer Wege der Arbeitsmarktpolitik“ am IMBSE in Moers entwickelt und beruht stark auf niederländischen Erfahrungen. Die im Rahmen des Projektes durchgeführten Assessment Center (AC) richten sich an sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche in der Phase der beruflichen Orientierung und dauern zehn Tage. Nach einer Orientierungsphase (1 Tag) wird den Jugendlichen in 3 Berufsfeldern (z. B. Verkauf, Maler und Lackierer, Metall) für jeweils 3 Tage die Gelegenheit gegeben, typische Aufgaben des Berufsfeldes zu erfahren und dabei etwas über ihre Stärken, Fähigkeiten und Vorlieben zu erfahren²⁷. Zu jeder Aufgabe gibt es detaillierte Beobachtungsprofile. Diese versetzen die Beobachterinnen und Beobachter in die Lage, ihre Beobachtungen systematisch auszuwerten und zu individuellen Fähigkeitsprofilen zu verdichten. In einem Auswertungsgespräch, welches nach dem AC stattfindet, wird dieses mit den Jugendlichen ausgewertet und anschließend eine schriftliche Förderempfehlung zur weiteren Berufswegeplanung gegeben.

2.1.2 Potenzialanalyse / Berufswegeplanung

Auch wenn kein ausführliches Assessment-Verfahren vorgeschaltet wird, arbeiten viele Ansätze zur beruflichen Integration von Erwerbslosen mit der Potenzialanalyse und einer anschließenden Berufswegeplanung. In persönlichen Gesprächen, zum Teil unter Einsatz von Fragebögen, werden die Stärken und Schwächen der TeilnehmerInnen ermittelt. Diese Potenzialanalyse geht weit über die Gespräche zur Erstellung von Bewerberangeboten bei der Arbeitsverwaltung hinaus. Neben den beruflichen und fachlichen Kompetenzen werden auch solche ermittelt, die im außerberuflichen Bereich, also im familiären Umfeld oder auch in der Beschäftigung mit einem Hobby oder in der Freiwilligenarbeit, erworben wurden.

Aus dieser Potenzialanalyse sowie den Zielvorstellungen der Beteiligten wird ein Berufswegeplan entwickelt, der in der Regel schriftlich fixiert wird. Zum Teil verpflichten sich die Erwerbslosen auch schriftlich zur Einhaltung festgelegter zeitlicher Vorgaben (vgl. Förderplan). In regelmäßigen Statusgesprächen wird das Erreichen von (Teil-)Zielen überprüft, bzw. die Zielvorgabe korrigiert oder umdefiniert.

Die Potenzialanalyse / Berufswegeplanung ist besonders geeignet, die tatsächlichen Zielvorstellungen der Beteiligten zu ermitteln. So sind zum Beispiel für eine junge Frau, die nach der Berufsausbildung eine Familienphase mit gleichzeitiger Teilzeitarbeit anstrebt, andere Formen der weiteren Unterstützung notwendig als für eine Arbeitsuchende, deren Ziel eine möglichst gut bezahlte Vollzeiterwerbstätigkeit ist.

26 Vgl. Druckrey, Petra: Start – Stärken ausprobieren, Ressourcen testen – ein neues Projekt am IMBSE, Moers o. J., auch unter: <http://www.chat-cafe.de/webdir/assessment/aufsatz/text.htm>.

27 Vgl. ebd. S. 5.

Praxisbeispiele

- JobClub Dortmund
- Jump.in Jobclub, Dortmund
- Zebra Hamburg
- NOWA Start, Köln, Berlin
- L.M.A.A. Wolgast
- Startbahn-Köln

2.1.3 Coaching / Mentoring

Mit „Coaching“ oder auch „Mentoring“ werden Formen der Orientierung bezeichnet, die auf persönlichen Eins-zu-eins-Beziehungen basieren. In der Regel werden Arbeitsuchenden Personen zur Seite gestellt, die über Erfahrungen auf dem berufspraktischen Feld, über besondere persönliche Kompetenzen und / oder über besondere Kontakte zum anvisierten Berufsfeld verfügen. Dies können fremde Personen sein oder auch Menschen aus dem weiteren persönlichen Umfeld der Betroffenen (Verein, ehemaliger Lehrer, ...). Diese Mentoren führen mit den Jugendlichen Gespräche über ihre beruflichen Zielvorstellungen, schaffen Kontakte in die Arbeitswelt und begleiten sie in Bewerbungsverfahren. Neben der direkten persönlichen Begleitung wird auch mit Verfahren experimentiert, die auf reinen Internet-Kontakten basieren.

Praxisbeispiele

- Telementoring, NRW
- Crash, Kath. Kirchengemeinde St. Bonifacius Hamm

Kurzbeschreibung: TeleMentoring

In NRW wird im Projekt TeleMonitoring eine Form der persönlichen Begleitung erprobt, die auf das Internet als Medium der Kommunikation setzt. Angesprochen werden sollen vor allem benachteiligte Jugendliche, die mit anderen Möglichkeiten der Ansprache nicht mehr erreicht werden. In Internetcafés werden sie auf diese Möglichkeit des Coaching aufmerksam gemacht. Mit den Mentoren (Freiwillige unterschiedlichen Alters und aus verschiedenen Berufen) nehmen sie per E-Mail Kontakt auf. Der gesamte weitere Kontakt geschieht ausschließlich über dieses Medium und kann dementsprechend von beiden Beteiligten ohne großen Aufwand beendet werden.

Träger des Projektes ist die Europäisches Zentrum für Medienkompetenz GmbH (ecmc) in Marl. Während der Modellphase (Sept. 99 – Sept. 00) meldeten sich über die Ansprache in sechs ausgewählten Internetcafés in NRW 95 Jugendliche, davon entsprachen 77 der anvisierten Zielgruppe (14 – 24 Jahre).²⁸ Für etwa 60 Jugendliche (Mentees) konnten Mentoren gefunden werden. Damit lag die Matchingquote bei ca. 90 Prozent. Insgesamt konnten 102 Mentoren und Mentorinnen angeworben werden, die zum größten Teil bereit waren, auch zwei Jugendliche zu betreuen. Das Potenzial wurde also bei weitem nicht ausgeschöpft. Mehr als die Hälfte der Mentorinnen und Mentoren kam aus dem Beratungs- und Dienstleistungsbereich (37 Prozent) sowie aus kaufmännischen Berufen (25 Prozent). Ihre Arbeit wurde nicht vergütet.

28 Vgl. Europäisches Zentrum für Medienkompetenz GmbH: Ergebnisse der Begleitforschung zum Pilotprojekt TeleMentoring, Marl 2001, auch: <http://www.telementoring-nrw.de/news/indexbegleitf.html>. Alle folgenden Angaben sind dieser Veröffentlichung entnommen.

Durchschnittlich haben sich die Paare fast zwei mal pro Woche geschrieben, wobei im Minimum eine und im Maximum zehn Mails pro Woche ausgetauscht wurden. Die Teilnehmer schrieben sich durchschnittlich annähernd 10 Wochen lang. Dabei reichte die Spannweite von einer Woche bis hin zu zehn Monaten.

Der überwiegende Anteil (73 Prozent) der Mentees war mit dem ihnen zugewiesenen Partner (sehr) zufrieden. 18 Prozent beurteilten ihre Partner als „befriedigend“. Über die Hälfte der befragten Mentoren war mit ihren Mentees zufrieden (sehr gut bis befriedigend). Knapp 37 Prozent bewerteten ihre Mentees allerdings mit „mangelhaft“ bis „ungenügend“. Etwa 10 Prozent gaben hier keine Antwort.

Insgesamt wird das Projekt von allen Beteiligten als erfolgreich beurteilt. Kritik am Projekt wurde eher von den Mentoren als von den Jugendlichen geäußert. 15 Prozent der Mentoren beurteilten Tele-Mentoring als „mangelhaft“ und „ungenügend“, was in erster Linie der unzureichenden Kommunikation zwischen den Partnern zugeschrieben wird.

Nach der Modellphase wird das Projekt TeleMonitoring ab 2001 weitergeführt.

2.2 Bewerbungstraining

Beratungen und Trainings zu Bewerbungsverfahren sind Bestandteil nahezu aller Angebote zur Integration Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt. Sie beinhalten in der Regel Kurseinheiten zur Recherche und Analyse von Stellenanzeigen in Printmedien und Internet, Nutzung der entsprechenden Medien (incl. SIS / AIS System des Arbeitsamtes), zum Verfassen aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Qualifikationsprofil, Anschreiben, etc.) und zum Training von Bewerbungsgesprächen. Hinzu kommen Informationen über verschiedene Bewerbungsverfahren (schriftlich, telefonisch, Initiativbewerbung). In den meisten Kursen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch bei der Zusammenstellung ihrer individuellen Bewerbungsunterlagen unterstützt.

Praxisbeispiele

- Go Working Rügen
- JobClub Dortmund
- Jump.in Jobclub
- L.M.A.A. Wolgast

2.3 Stellenakquise und Vermittlung

2.3.1 Eigenes Marketing (Anzeigen, Internetpräsenz. ...)

Viele der Bewerbungstrainings (s.o.) enthalten Angebote zur Selbstdarstellung bzw. zum Selbstmarketing von Erwerbslosen, die weit über die Erstellung herkömmlicher Bewerbungsunterlagen hinaus reichen. Dazu gehört die Gestaltung von Anzeigen und Faltblättern, CD-Roms oder auch Internet-Auftritten. Diese können zur Verbesserung der individuellen Präsentation eingesetzt werden oder auch ganze Gruppen (z.B. Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Jobclubs) dem Arbeitsmarkt präsentieren. Auch mit der Arbeitssuche mittels Videoclip im lokalen Fernsehen (Arbeitsamt Stuttgart) oder durch die Ausrichtung einer messeartigen Großveranstaltung (Oberhausen) wird experimentiert.

Praxisbeispiele

- Jump.in Jobclub Dortmund
- Akademie Überlingen Bünde/Lübbecke GmbH
- Arbeitsamt Stuttgart (Fernsehen)
- „Go for Work ! Chance 2000“, Oberhausen (Großveranstaltung)

Kurzbeschreibung: Jump.in Jobclub für Jugendliche²⁹

Das Projekt Jump.in Jobclub für Jugendliche wird von der Deutschen Angestellten – Akademie (DAA) im Bildungswerk der DAG e.V. in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Dortmund durchgeführt. Das Angebot wendet sich an junge Arbeitssuchende oder Ausbildungsplatzsuchende einschließlich Ungelernter unter 25 Jahren. Ziel ist die berufliche und soziale Integration der Jugendlichen durch eine wirk-same individuelle Hilfestellung bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche. Zur zielgerichteten und niedrigschwelligen Ansprache der Jugendlichen wurden insgesamt 8 Anlaufstellen (Internetcafés) in Jugendfreizeitstätten oder Schulen in verschiedenen Dortmunder Stadtbezirken eingerichtet. Das Angebot ist inhaltlich und methodisch auf die speziellen Lebenslagen und Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet. Die Räume sind mit Telefonen, Personalcomputern mit Internetzugang, PC's mit Drucker und Scanner, Kopiergerät sowie Fax ausgestattet und können in der Regel 6 Stunden (Internetnutzung), bzw. 2 Stunden (Workshop-Angebote) am Tag genutzt werden.

In dieser Zeit können die Jugendlichen Bewerbungsunterlagen erstellen und aktualisieren. Die pädagogischen Mitarbeiter unterstützen und beraten sie dabei, indem sie die Berufswege und die bisherigen Aktivitäten der Jobsuche analysieren, Unterlagen sichten, Vorschläge zur Verbesserung machen und in Einzel- und Gruppenberatungen Verhaltensmodifikationen mit den Jugendlichen erarbeiten. Die pädagogischen Fachkräfte begleiten die Teilnehmer bei Bedarf auch zu relevanten Terminen. Diese sind nicht auf unmittelbar berufsbezogene Anlässe beschränkt, sondern sollen auch dazu beitragen, das Gesamtumfeld zu verbessern.

Die Beschäftigung mit dem Medium Internet ist zum einen Motivation für die Jugendlichen das Job-Club-Angebot wahrzunehmen, zum anderen verbessern sie durch die begleitete Nutzung ihre Internet-Qualifikation und nutzen das Medium gleichzeitig für Bewerbungsaktivitäten. Hierzu wurden an den einzelnen Standorten spezielle Seiten eingerichtet, auf denen sich die Jugendlichen mit Foto, Berufswunsch und Kurzbiografie darstellen können³⁰. Diese Seiten sind von unterschiedlicher Qualität und Aussagekraft und stellen einen ersten Versuch der Internetpräsenz dar. Darüber, ob potentielle Arbeitgeber auch auf diese Seiten zugreifen, liegen noch keine Erfahrungen vor.

2.3.2 Internetgestützte Stellensuche

Neben dem Stellen-Informationen-Service (SIS) und dem Arbeitgeber-Informationen-Service (AIS) der Bundesanstalt für Arbeit gibt es mittlerweile eine ganze Reihe internetgestützter Angebote zur Stellensuche. Auch privatwirtschaftlich organisierte Systeme sind in der Regel für Stellensuchende nicht kostenpflichtig und eignen sich zum einen, um schnell einen Überblick über die Stellenanzeigen aus Tages- und Wochenzei-tungen sowie der Fachpresse zu bekommen, zum anderen können Stellensuchende dort eigene Stellenge-

29 Vgl.: DAA Ruhr-Mitte: jump.in Jobclub für junge Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende. Ein offenes Weiterbildungs- und Internetpro-jekt zur Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Projektbeschreibung, Dortmund o. J. Alle folgenden Angaben sind dieser Pro-jektbeschreibung entnommen.

30 Vgl. z.B. <http://www.jumpin-do.de/wesf/TeilnehmerInnen.htm>.

suche eingeben bzw. einen Link zur eigenen Internetpräsenz einfügen. Auch für die Suche nach Praktikumsstellen bestehen eigene Angebote.

Ein besonders ausdifferenziertes System zur internetgestützten Stellenvermittlung ist von der RAG Bildung mit dem JobExplorer entwickelt worden. Auch wenn dieses System einer externen Nutzung über das Internet derzeit nicht zugänglich gemacht ist, ist es ein gutes Beispiel für die vielfältigen Möglichkeiten des neuen Mediums.

Praxisbeispiele:

- <http://www.jobexplorer.de>
- <http://www.praktikum.de/>
- <http://www.digijob.de/>
- <http://www.jobscout24.de/>
- <http://www.monster.de/>
- <http://www.job-net-online.de/>
- <http://www.versum.de>

Kurzbeschreibung: JobExplorer³¹

Mit dem Datenbanksystem JobExplorer hat die RAG Bildung, ein Tochterunternehmen der Ruhrkohle AG, ein Instrument geschaffen, mit dem über einen EDV-gestützten Datenabgleich in kürzester Zeit Bewerber und Bewerberinnen auf freie Arbeitsstellen außerhalb und innerhalb des RAG-Konzerns vermittelt werden können. Das Instrument spielt eine wesentliche Rolle in den Personalanpassungsprozessen des Unternehmens, die durch den massiven Personalabbau im Bergbau notwendig wurden. So konnten seit Einsatz des JobExplorers in einem Jahr fast 12.000 Beschäftigte des Konzerns auf neue Arbeitsplätze vermittelt werden, davon die meisten auf externe Stellen. Die Personalpolitik des Unternehmens ermöglicht jedem Beschäftigten den sofortige Wechsel auf eine neue Arbeitsstelle oder in eine Anpassungsqualifizierung.

Der JobExplorer wurde von einem Team junger Programmierer der RAG Bildung in Dortmund entwickelt. Er beruht auf einer SAP-kompatiblen Datenbank mit diversen Suchmöglichkeiten und wird ständig aktualisiert und weiterentwickelt. Das System ist in das konzerninterne Intranetsystem eingestellt. Eine externe Nutzung über das Internet ist zur Zeit nicht möglich.

In den JobExplorer sind derzeit die Personaldaten von etwa 62.000 Beschäftigten eingespeist. Dabei handelt es sich zunächst um die in den Personalabteilungen vorhandenen SAP-Personaldaten. Über Erhebungsbögen und zunehmend auch über persönliche Mitarbeitergespräche werden zusätzliche Daten über Schulausbildung und Studium, Berufsausbildung, den beruflichen Werdegang, Zusatzqualifikationen, die bisherigen Tätigkeiten, Sprachkenntnisse, Veränderungsbereitschaft, Mobilität und Tätigkeitswünsche aufgenommen. Hinzu kommen in der erweiterten Stammdatenabfrage Einträge zur gewünschten Arbeitszeit, Auslandserfahrungen und Einkommensvorstellungen. In Form einer Eigenbewertung, die mit einer Fremdbewertung eines Vorgesetzten abgeglichen wird, können darüber hinaus vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen beschrieben werden.

Insgesamt 100 Personalvermittlungsberater (PVBs), unterstützt von weiteren 100 Datentypisten, sorgen dafür, dass diese personenbezogenen Daten in das System aufgenommen und gepflegt werden.

31 Alle Angaben der folgenden Kurzbeschreibung beruhen auf einem Gespräch mit Herrn Bremer, RAG Bildung, am 21.03.01.

Alle Suchkriterien sind so aufbereitet, dass sie mit den in der Stellenakquise erfassten Daten kompatibel sind. So werden z.B. bergbautypische Begriffe wie „Reviersteiger“ mit allgemein üblichen Begriffen („Führungstätigkeit auf mittlerer Ebene“) übersetzt, um so einen schnellen und treffsicheren Abgleich zu gewährleisten.

Die Stellenakquise wird von insgesamt 10 Stellenakquisiteuren geleistet. Diese erfassen freie Stellen innerhalb und außerhalb des Konzerns und stellen die entsprechenden Daten in den Job-Explorer ein. Die vorhandenen Bewerberangebote werden mittels der Suchfunktion mit den Stellenangeboten abgeglichen. Im nächsten Schritt werden die für einen Wechsel auf den entsprechenden Arbeitsplatz in Frage kommenden Beschäftigten vom zuständigen PVB informiert, bei Interesse die notwendigen Modalitäten geklärt und der Wechsel eingeleitet.

Neben diesem begleiteten Verfahren besteht für die Beschäftigten die zusätzliche Möglichkeit, sich im Intranet des Unternehmens, an einem so genannten „Kiosk“, eigenständig über die Stellenangebote zu informieren. Für Mitarbeiter ohne EDV-Erfahrung werden die Stellenangebote weiterhin an den schwarzen Brettern der Einsatzbetriebe ausgehängt.

Neben der Hauptfunktion „ Steuerung des Personalabbaus durch gezielte Stellenvermittlung“ bietet das Instrument auch Möglichkeiten der internen Personalentwicklung. Die umfassenden Informationen über die Beschäftigten erleichtern die Suche nach geeigneten Mitarbeitern für neue Funktionen oder auch die Zusammenstellung von Teams und Arbeitsgruppen.

Alle Eingaben erfolgen unter Erfüllung der entsprechenden Datenschutzbestimmungen und sind mit der betrieblichen Mitbestimmung der RAG abgestimmt.

Der JobExplorer kann derzeit nur konzernintern genutzt werden. Eine Nutzung durch externe Unternehmen, Bildungsträger oder Stellensuchende über internetgestützte Anwendungen ist technisch möglich, wird aber von der Konzernleitung zur Zeit noch abgelehnt. Obwohl das ausgereifte System vielfältige Möglichkeiten des kommerziellen Einsatzes bietet, wird der konzerninternen Nutzung als Steuerinstrument des Personalabbaus im Bergbau ein klarer Vorrang gegeben.

2.3.3 Jobhunting

Viele Anbieter von Bewerbungstrainings und Orientierungskursen führen gleichzeitig eine Stellenakquise durch und bieten zum Teil auch Vermittlungsleistungen an. Dabei wird aktiv auf Unternehmen zugegangen und dort der zukünftige Bedarf an Arbeitskräften erfragt. Dies geschieht in der Regel telefonisch, z.T. auch im persönlichen Gespräch. Dazu werden in der Regel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bildungsträgers eingesetzt, in einem Berliner Projekt wird auch mit der Ansprache von Unternehmen über ein Call-Center experimentiert.

Der aktive Zugang auf die Personalabteilungen regionaler Betriebe ist stark von der Maatwerk-Methode inspiriert, die in den Niederlanden entwickelt wurde, um Sozialhilfeempfänger in Arbeit zu bringen, und die auch in Deutschland weite Verbreitung gefunden hat.

Es muss zwischen Ansätzen unterschieden werden, die sich auf eine reine Stellenakquise beschränken und solchen, die auch Vermittlungsleistungen anbieten. Seit mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) 1994 das staatliche Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben wurde, können auch private Arbeitsvermittler tätig werden. Hierzu ist eine entsprechende Lizenz der Arbeitsverwaltung notwendig.

Praxisbeispiele

- SCI Moers
- JobClub Strausberg
- LOGIN Telefondienstleistung GmbH / Berlin (Call-Center)
- RAN Helmstedt
- Arbeit und Leben Berufs- u. Weiterbildungszentrum gGmbH
- Jobbörse am Prenzl'berg
- Zukunftswerkstatt Düsseldorf
- RABaZ „Regionale Arbeits- und Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher“, Niedersachsen
- JOB – Jugendliche ohne Betriebspraxis in Arbeit, Nordhausen
- Jugendliche ins Handwerk, Schwerin

2.4 JobClubs

Der JobClub-Ansatz verbindet eine Reihe der oben genannten Instrumente. In zeitlich befristeten Kurseinheiten finden sich Stellensuchende zusammen und entwickeln, begleitet durch Fachpersonal, individuelle Strategien der Stellensuche. Charakteristisch für diesen Ansatz ist der hohe Anteil gegenseitiger Hilfe und Unterstützung zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Dieser Selbsthilfegedanke unterscheidet den Ansatz von den meisten der zuvor dargestellten Instrumente und Projekte. Dabei wird der Begriff „Job-Club“ – da nicht geschützt – allerdings auch für solche Angebote genutzt, die diesem Selbsthilfegedanken nicht völlig entsprechen³².

Praxisbeispiel

- JobClub Dortmund

Kurzbeschreibung: JobClub Dortmund³³

Das Projekt wurde von der Arbeitsstelle für soziale Gemeindeentwicklung – Seelsorge in Berufs- und Arbeitswelt in Dortmund entwickelt und wird in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Dortmund und verschiedenen Kirchengemeinden durchgeführt. Nach einer Modellphase (1996 – 1998) und einer zweiten Projektphase (1999 – 2001), die beide mit ABM-finanzierten Fachkräften umgesetzt wurden, soll in einer dritten Phase (ab 2001) erstmals eine fest angestellte Kraft das Projektmanagement übernehmen.

Die JobClubs werden aus Mitteln der Arbeitsverwaltung (ABM), Spenden und Sponsoring sowie durch die Unterstützung von Kirchengemeinden finanziert.

Zielgruppe sind Erwerbslose unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Qualifikation. Ein JobClub wurde mit Beschäftigten einer Transfergesellschaft durchgeführt; insgesamt drei speziell für Frauen. Zu einem JobClub nur für Jugendliche wurden Überlegungen angestellt, bisher aber nicht in die Praxis umgesetzt.

32 Ein Beispiel dafür ist der oben beschriebene Jump.in JobClub der DAA in Dortmund. Im Gespräch mit den Mitarbeitern wurde deutlich, dass hier der zunächst geplante gruppenorientierte Ansatz in der Praxis eher einem individuellen Beratungsansatz gewichen ist.

33 Alle folgenden Angaben beruhen auf den Veröffentlichungen: Arbeitsstelle für soziale Gemeindeentwicklung – Seelsorge in Berufs- und Arbeitswelt: JobClubs – ein Kooperations- und Planungsmodell für Kirchliche Verbünde und Stadtteilpartner, Dortmund 2001 und Duve, Brigitte: JobClubs Ein Modellprojekt in Dortmund 1996 – 1998, Dokumentation und Evaluation, Dortmund 1999, sowie auf verschiedenen Gesprächen mit den Koordinatoren und Koordinatorinnen.

Ziele sind, Arbeitsuchenden den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu ermöglichen und Perspektiven mit Selbsthilfecharakter zu entwickeln, wenn nicht sofort ein Arbeitsverhältnis aufgenommen werden kann. Außerdem werden die Sensibilisierung für die Situation Erwerbsloser und die Aktivierung des sozialen Umfelds in den Gemeinden und Stadtteilen als wichtige Ziele genannt.

In Gruppen von 8 – 15 Personen nahmen insgesamt 90 Frauen und 41 Männer zwischen 20 und 56 Jahren an den 11 JobClubs der Modellphase teil. In der zweiten Phase waren es 153 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (95 Frauen, 58 Männer). In den Seminargruppen kamen Arbeitsuchende aus unterschiedlichen Berufsfeldern, verschiedenen Alters und mit unterschiedlicher Dauer der Arbeitslosigkeit zusammen. Die JobClubs dauern jeweils zwei Wochen (ganztags) oder vier Wochen (halbtags). Die Teilnahme ist freiwillig. Allerdings verpflichteten sich die Teilnehmer nach einem Vorgespräch zur regelmäßigen Teilnahme. In der geringen Teilnahmegebühr (50 DM) ist ein Mittagessen enthalten.

Die Seminarkonzeption umfasst feste Bausteine, die Teil jedes JobClubs sind. Dazu gehören Angebote zur Orientierung und Persönlichkeitsstärkung (Stärken-/ Schwächenanalyse, Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung ; Betrachtung und Klärung der eigenen Situation, Informationen zu Rechten und Ämterkontakten, Entspannungstechniken; Motivationsarbeit) und zu Bewerbungstraining und -beratung (Berufs- und Zukunftsplanung / Zielkorrektur, Erstellen von Qualifikationsprofilen, Anzeigenanalyse und -erstellung, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Erlernen und Erproben von Bewerbungstechniken, Vor- und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen, Initiativbewerbungen / Eigenaktivitäten / Kreative Arbeitsuche, Herstellung von Kontakten zu Unternehmens- und Personalchefs, Arbeitsmarktanalyse, Suche nach möglichen (neuen) Aufgabenfeldern, Information zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Information zu Chancen und Risiken bei Nebenverdiensten). Die Angebote der einzelnen JobClubs werden jeweils auf die Bedürfnisse und Anregungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugeschnitten.

Neben den zwei Projektentwicklerinnen treten Mitarbeiter des Arbeitsamtes sowie Firmenvertreter (Personalchefs) als Referenten auf. Besuche im Berufsinformationszentrum des Arbeitsamtes und Werkstattangebote (EDV-Nutzung, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Einzelgespräche ...) ergänzen das Angebot. Nach der zwei- bzw. vierwöchigen Seminarphase finden jeweils zwei Nachtreffen statt. Weitere (informelle) Treffen werden von den Gruppen selbst organisiert.

Auch wenn der Wiedereinstieg der Teilnehmerinnen und Teilnehmerin die Erwerbstätigkeit oberstes Ziel und eindeutiges Erfolgskriterium ist, schätzen es die Initiatoren als eher unrealistisch ein, dass alle Beteiligten dieses Ziel erreichen. Aufgrund der ungünstigen Lage auf dem Dortmunder Arbeitsmarkt halten sie das Projekt auch dann für erfolgreich, wenn die Teilnehmer durch Praktika, Weiterbildungen, Nebenerwerb, etc. in die Nähe des Arbeitsmarktes gelangen, nicht in die Langzeitarbeitslosigkeit abrutschen und für sich selbst Ziele und Strategien zur Gestaltung des weiteren Berufs- und Lebensweges entwickeln.

Trotz dieser eher vorsichtig, qualitativ beschriebenen Erfolgsdefinition stellt sich die in Zahlen messbare Erfolgsbilanz der Dortmunder JobClubs durchaus positiv dar: Von 102 Teilnehmern der Modellphase hatten ca. vier Monate nach Beendigung des JobClubs etwa zwei Drittel in irgendeiner Form Arbeit gefunden (feste Stelle: 27, ABM: 6, 630-Mark-Job: 5, Arbeit in einem Zeitarbeitsunternehmen: 3) oder eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen (27). Arbeitslos waren noch 19 TeilnehmerInnen.

In der zweiten Phase waren von 91 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die mit zeitlichem Abstand befragt werden konnten, noch 16 arbeitssuchend, 23 in einer Weiterbildung und 52 in Arbeit (28 feste

Stelle, 9 befristete Stelle, 11 ABM, 4 Honorartätigkeit / freiberuflich). Diese Quoten entsprechen anderen Arbeitsmarktinterventionen mit weit höherem Zeit-, Personal- und Finanzaufwand.

Der Verlauf und die inhaltliche Gestaltung der JobClubs wird von den Teilnehmern überdurchschnittlich positiv eingeschätzt. Sachkenntnis, Stoffbeherrschung und praktische Anwendbarkeit des Gelernten werden als „recht gut“, und der Einfluss des JobClubs auf die Lernbereitschaft und den Wunsch nach Weiterbildung wird gleichfalls positiv bewertet. Als „überaus positiv“ wird die Teilnehmerorientierung, das Lernklima und die Qualität der sozialen Interaktion eingeschätzt.

Handlungsfeld 3: Vermittlung von Berufspraxis / Erhalt von Qualifikationen

3.1 Vermittlung von Praktika in der Region

Betriebliche Praktika sind Bestandteil nahezu jeder Qualifizierungsmaßnahme und zum Teil auch von Angeboten zur Orientierung. Gerade jungen Arbeitsuchenden bieten sie die Möglichkeit, ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen in der Praxis zu erproben und Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern zu knüpfen.

Die Vermittlung entsprechender Praktikumsstellen gehört zu den Aufgaben der Bildungsträger.

Praxisbeispiele

- Go Working Rügen
- Service-Center für wirtschaftsnahe Qualifizierung und Beschäftigung, Grimma

3.2 Vermittlung von Auslandspraktika / Au pair

Durch Praktika im Ausland kann nicht nur das fachliche Können erprobt, sondern es können auch die Sprachkompetenzen erweitert und Vorurteile abgebaut werden. Insbesondere längere Auslandsaufenthalte fördern die Selbstständigkeit und das Selbstvertrauen von Jugendlichen.

Für Jugendliche mit einer Nähe zu rassistisch gefärbten Jugendszenen kann ein Aufenthalt in einer fremden Kultur selbstbildverändernd wirken. Längere Auslandsaufenthalte, wie zum Beispiel bei Au pair-Tätigkeiten, erscheinen für Jugendliche ohne klare Zukunftsperspektive als eine Art Moratorium, in der eine solche entwickelt werden kann. Für die Bildungsträger bedeutet die Vermittlung von Auslandspraktika einen Mehraufwand. Gleichzeitig dürfte aber auch die Motivation der TeilnehmerInnen mit der Aussicht auf einen Aufenthalt im Ausland steigen. Auslandsaufenthalte von Jugendlichen können aus dem Aktionsprogramm „Jugend“ (s.o.) der Europäischen Union gefördert werden.

Praxisbeispiele

- ESTA Bildungswerk Detmold
- Fortbildung für arbeitslose Köchinnen/Köche und Restaurantfachfrauen/-männer mit einem 12-wöchigen Praktikum in Tirol, Sömmelda
- JUMP „Junge Menschen – Portal zu Europa“, Brandenburg
- Sonderprogramm. Europäisches Jahr für Jugendliche / Berlin
- Berufliche Fortbildung in Israel, Magdeburg

Kurzbeschreibung: Fortbildung für arbeitslose Köchinnen/Köche und Restaurantfachfrauen/-männer mit einem 12-wöchigen Praktikum in Tirol (Österreich)³⁴

Träger des Projektes ist das Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw) Sömmerda in Thüringen. Seit 1996 wird hier arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Berufsabschluss im gastronomischen Bereich eine zwölfmonatige Fortbildung mit der Zusatzqualifikation Österreichische Küche inklusive einem Praktikum im Gastland angeboten.

Mit Unterstützung der österreichischen Arbeitsverwaltung konnten renommierte Hotels in Urlaubsgebieten des Landes gefunden werden, die sich mit der Bereitstellung von Praktikumsplätzen am Projekt beteiligen.

Die Fortbildung gliedert sich in drei Abschnitte, in denen jeweils bis zu 20 Jugendliche ihre bisherigen Berufserfahrungen als Köchin/Koch oder Restaurantfachfrau/-mann anwenden, diese festigen und sich neues Wissen aneignen. Im ersten Teil (12 Wochen) werden Fremdsprachenkenntnisse (Englisch, Französisch) und die Kenntnisse in Deutsch, Mathematik, EDV, Lerntechniken, Arbeitssicherheit, Hygiene, Umweltschutz sowie Betriebswirtschaft aufgefrischt und verbessert. Im zweiten Teil (26 Wochen) werden die Teilnehmer mit der österreichischen Küche vertraut gemacht. Neben dem Erlernen von Fachausdrücken in der Landessprache und Fachausdrücken im österreichischen Service werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dahin geführt, selbstständig österreichische Gerichte und Menüs zusammenzustellen und diese zuzubereiten.

Im dritten Teil der Fortbildung (12 Wochen) wird ein Praktikum in renommierten Hotels in Feriengebieten Tirols (Mayerhofen, Fügen, Achensee) absolviert. Hier werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen vollkommen in den Arbeitsalltag integriert, wie er für den gastronomischen Bereich typisch ist, und arbeiten auch in Schichtdiensten an Wochenenden und Feiertagen. Mit dem Praktikum bietet sich für die Jugendlichen die Möglichkeit einer Festeinstellung in den Hotels und Restaurants der Tiroler Region. Etwa ein Drittel der Beteiligten blieb bisher in Österreich und unterschrieb dort einen längerfristigen Arbeitsvertrag, andere nutzen die Wintersaison für eine Weiterbeschäftigung. Nach Abschluss der Ausbildung erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat des Trägers, in dem detailliert die absolvierten Module mit Arbeitsinhalten und -abläufen nachgewiesen werden. Dieses Arbeitszeugnis erhöht nachweislich ihre Bewerbungschancen.

3.3 Arbeitsassistenz

Das Instrument „Arbeitsassistenz“ ist in der Behindertenarbeit entwickelt worden und soll Beschäftigten mit körperlichen oder geistigen Behinderungen ermöglichen, in normalen, erwerbswirtschaftlich orientierten Betrieben zu arbeiten. Die/der begleitende Arbeitsassistentin / Arbeitsassistent unterstützt sie bei der Verrichtung der Arbeit, aber auch in Kommunikationsprozessen mit MitarbeiterInnen und Vorgesetzten.

An der Zweiten Schwelle kann dieser Ansatz Jugendlichen aus überbetrieblichen Ausbildungen mit besonderen sozialen oder kognitiven Problemen dabei unterstützen, den Weg in eine geregelte Erwerbstätigkeit zu finden. Hier können die Arbeitsassistenten zum einen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz bzw. einer Praktikumsstelle eine Mittlerfunktion einnehmen, zum anderen können sie in der ersten Phase der Beruf-

34 Vgl.: Schreiber, Elke: Österreichische Küche: Ein transnationales Betriebspraktikum für junge ThüringerInnen, in: Deutsches Jugendinstitut e.V.: Fit für Leben und Arbeit. Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen, München und Leipzig 2000, S.179ff. Alle folgenden Angaben beruhen auf diesem Projektbericht.

stätigkeit bei betrieblichen Problemen intervenierend eingreifen. Damit können schnelle Abbrüche in der Anfangsphase verhindert bzw. einer Kündigung entgegengewirkt werden.

Entsprechende Modellprojekte sind im Rahmen des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendarbeit“ bereits seit 1994 durchgeführt worden.³⁵

Praxisbeispiel

- Förderkreis Jugend-Umwelt- Landwirtschaft e.V. Weimar

3.4 Lohnkostenzuschüsse / zeitlich befristete Tätigkeit / Qualifizierung durch Beschäftigung

Lohnkostenzuschüsse (LKZ) erscheinen als ein geeignetes Instrument, Jugendlichen an der Zweiten Schwelle den Einstieg in eine Berufstätigkeit zu erleichtern. Nach den Richtlinien zur Durchführung des Jump-Programmes sind Jugendliche förderberechtigt, die mindestens drei Monate arbeitslos sind und bei denen die Gefahr einer länger andauernden Arbeitslosigkeit besteht (eine außerbetriebliche Ausbildung gilt als besonderes Arbeitslosigkeitsrisiko). Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die mit diesen Jugendlichen begründet werden, kann ein zeitlich befristeter Lohnkostenzuschuss als Ausgleich für anfängliche Minderleistung des eingestellten Jugendlichen gewährt werden. Er beträgt bei einer Bewilligungsdauer von zwölf Monaten 60 Prozent und bei einer Bewilligungsdauer von 24 Monaten 40 Prozent des tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgelts. Die aktuellen Auswertungen des Jump-Programmes haben gezeigt, dass LKZ ein besonders wirksames Instrument zur (Wieder-)Eingliederung von Jugendlichen sind. So ist insbesondere in den neuen Bundesländern dieses Instrument zum meistgenutzten innerhalb des Jump-Programms geworden. Über 50 Prozent aller hier geförderten Maßnahmen des Jahres 2000 waren LKZ-Maßnahmen.³⁶

Zeitlich befristete Tätigkeiten eröffnen für Jugendliche an der Zweiten Schwelle Möglichkeiten, sich weiter zu qualifizieren, Berufspraxis zu sammeln und Kontakte zu Betrieben zu knüpfen. Derartige Ansätze machen dann besonderen Sinn, wenn sie mit einer berufsbegleitenden Fortbildung verbunden werden, in der Fachkenntnisse vertieft bzw. an die aktuelle Entwicklung angepasst werden.

Den Arbeitgebern eröffnen über LKZ bezuschusste bzw. zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit einer relativ risikofreien und kostengünstigen Personalauswahl. Inwieweit hier Mitnahmeeffekte zum Tragen kommen, müssen Verbleibsuntersuchungen nach Ablauf der geförderten Phase zeigen.

Praxisbeispiele

- JOB – Jugendliche ohne Betriebspraxis in Arbeit, Nordhausen
- Jugenddienstleistungszentrum, Annaberg-Buchholz
- Jugendliche ins Handwerk, Schwerin
- GAP Gesellschaft für Arbeitsförderung und Personalentwicklung mbH / Rostock

35 Vgl.: Braun, Frank: „Arbeitsassistenten“ – Hilfen an der zweiten Schwelle für außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche. Deutsches Jugendinstitut e.V., München und Leipzig 1996.

36 Vgl. Dietrich, Hans: JUMP, das Jugendsofortprogramm. Unterschiede in den Förderjahrgängen 1999 und 2000 und Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahmeende, IAB Werkstattbericht Nr. 3 / 26. 2. 2001, Nürnberg.

Kurzbeschreibung: Jugendliche ins Handwerk³⁷

Träger des von Juni 1998 bis April 2000 durchgeführten Projektes war das Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Schwerin. Zielgruppe waren arbeitslose Jugendliche zwischen 21 und 25 Jahren mit einem über- oder außerbetrieblichen Ausbildungsabschluss. Ziel war es, die jungen Fachkräfte in Handwerksbetriebe der Schweriner Region zu vermitteln. Dazu wurden die Teilnehmer zunächst in einem vierwöchigen Training auf ein betriebliches Praktikum vorbereitet. Dieses Praktikum (8 Wochen) wurde anschließend in Betrieben absolviert, bei denen ein grundsätzlicher Bedarf an Nachwuchskräften festgestellt wurde. Die Betriebe wurden von den Projektbetreuerinnen auf die Möglichkeit der öffentlichen Förderung von anschließenden Arbeitsverhältnissen hingewiesen und bei Bedarf im Antragsverfahren unterstützt. In dieser, auf ein Jahr begrenzten Beschäftigungsphase wurde den Teilnehmern das zusätzliche Angebot gemacht, Zusatzqualifikationen zu erwerben. Hierzu standen 300 Bildungsstunden zur Verfügung, die per Bildungsscheck abgerufen werden konnten.

Im ersten Maßnahmedurchgang haben 50 Fachkräfte das vierwöchige Training absolviert und 40 das Betriebspraktikum durchlaufen. Von diesen wurden 23 in ein anschließendes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Möglichkeiten der zusätzlichen Qualifizierung wurden nicht so stark genutzt, wie erwartet. Nach Aussage der Bundesanstalt für Arbeit ist dieses Modell für junge Fachkräfte geeignet, deren Qualifikationsmerkmale zu den Anforderungen der Betriebe passen und keine aufwendige Nachqualifizierung notwendig ist.³⁸

3.5 Nachqualifizierung / Weiterbildung

Angebote zur Nachqualifizierung und der Weiterbildung machen dann Sinn, wenn sie mit einer konkreten Beschäftigungsperspektive verbunden sind. Jugendliche an der Zweiten Schwelle dürften im direkten Anschluss an die Berufsausbildung und der diese abschließenden Prüfungsphase allerdings nur schwer zum weiteren Lernen zu motivieren sein.

Vor allem eine Fortbildung in verschulten, kursorientierten Lernformen dürfte in dieser Phase auf wenig Interesse stoßen. Sinnvoller erscheinen berufsbegleitende Qualifizierungen (s.o.) oder in Einzelfällen individuelle Maßnahmen, die auf einen konkreten, nach Abschluss zu besetzenden Arbeitsplatz zugeschnitten sind. Derartige Qualifizierungen „nach Maß“ werden zum Beispiel vom Programm „Zweite Karriere“ in Thüringen (hier allerdings für erwerbslose Akademiker über 40) gefördert.

Praxisbeispiele

- Berufsbildungszentrum Jena
- Lohn und Brot Kontor Hamburg
- JOB – Jugendliche ohne Betriebspraxis in Arbeit, Thüringen
- GAP Gesellschaft für Arbeitsförderung und Personalentwicklung mbH / Rostock
- „Zweite Karriere“, Thüringen

37 Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Fit für Leben und Arbeit. Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste 24/00, Nürnberg 2000, S.2753ff.

38 Ebd. S. 2754.

3.6 Arbeitnehmerüberlassung

Die Übernahme von Jugendlichen nach der Berufsausbildung in eine Gesellschaft zur Arbeitnehmerüberlassung ist eine immer häufiger genutzte Möglichkeit der Vermittlung von Berufspraxis durch bezahlte Arbeit. Insbesondere wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht gewerblich sondern gemeinnützig betrieben wird und, wie in der nordrhein-westfälischen Gesellschaft START, Tariflöhne gezahlt werden, kann Zeitarbeit für Berufseinsteiger eine sinnvolle Alternative sein.

Neben der Möglichkeit, Berufspraxis zu erwerben, führt der Kontakt mit den Entleihunternehmen häufig zu Festanstellungen. So hatten bis 1999 ca. 45 Prozent der 8.000 ausgeschiedenen START-Beschäftigten (46 Prozent gelten als schwer vermittelbar) einen neuen Arbeitsplatz, zumeist im Entleihbetrieb, gefunden.³⁹ Grundbedingung für erfolgreiche Arbeitnehmerüberlassung ist allerdings, dass es einen Markt, d.h. ausreichend entleihbereite Unternehmen, gibt. Sind diese in der Region nicht vorhanden, erscheint eine Kooperation mit Verleihunternehmen in einer Partnerregion sinnvoll.

Erfahrungen mit Arbeitnehmerüberlassung an der Zweiten Schwelle werden in den Neckarwerken Stuttgart seit 1996 gemacht. Hier werden über Bedarf ausgebildete Jugendliche in die dafür eigens gegründete Tochterfirma Tewateratio übernommen und von dort in die Muttergesellschaft sowie in externe Unternehmen ausgeliehen.⁴⁰

Im Landkreis Ludwigslust (Mecklenburg-Vorpommern) wurde im November 2000 ein Projekt zur Arbeitnehmerüberlassung an der zweiten Schwelle gestartet, das aus Mitteln des Landes und des Kreises finanziert ist.⁴¹

Praxisbeispiele

- Neckarwerke Stuttgart (NWS) / Tewateratio
- Arbeitnehmerüberlassung im Landkreis Ludwigslust
- START / NRW

3.7 Freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr / EU-Aktionsprogramm „Jugend“

Die Ableistung eines Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahres stellt insbesondere für junge Frauen, die nicht zum Wehr- oder Zivildienst verpflichtet sind, die Möglichkeit dar, Erfahrungen im außerfamiliären Bereich und in fremden Berufsfeldern zu sammeln. Insbesondere in (Neu-)Orientierungsphasen kann das Jahr als eine Art Moratorium genutzt werden, um Entscheidungsprozesse, welche die weitere Berufslaufbahn betreffen, durch weitere berufliche Erfahrungen zu vereinfachen.

Im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) leisten Jugendliche im Alter von 17 bis 27 Jahren ganztätig pflegerische, erzieherische und hauswirtschaftliche Hilfstätigkeiten. Es wird pädagogisch begleitet und besteht aus einer praktischen Tätigkeit an einer Einsatzstelle und fünf einwöchigen Seminaren. Der Einsatz erfolgt in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege einschließlich der Kinder- und Jugendhilfe oder in Einrichtungen der Gesundheitshilfe, vor allem in Krankenanstalten, Altersheimen, Kinderheimen, Kindertagesstätten, Jugendzentren, Einrichtungen zum Schutz von Mädchen und Frauen vor Gewalt, Erholungsheimen sowie in Einrichtungen für körperlich oder geistig Behinderte und in Einrichtungen, die Familienhilfe leisten. Das FSJ kann auch im europäischen Ausland geleistet werden, wenn der Träger seinen Hauptsitz im Inland hat. Das monatliche Taschengeld beträgt ca. 400,-- DM, hinzu kommen freie Unterkunft und Verpflegung, Kleidergeld, Fahrtko-

39 Vgl. Neue Westfälische vom 26.05.2000: START-Zeitarbeit 1999 mit 2,4 Millionen Mark Überschuss.

40 Vgl. Ballauf, Helga: Leasen statt feuern. In: Die Mitbestimmung 11/99, S. 42ff.

41 Vgl.: Schweriner Volkszeitung vom 11.01.01: Nur eins zählt: Jobs für junge Menschen. Hoffnungsvoller Projektanlauf bei ibu und Start.

stenzuschuss sowie Urlaub. Während des FSJ besteht Anspruch auf weiteren Bezug von Kindergeld, Waisenrente etc. und volle Absicherung durch die Sozialversicherung.

Das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) ist ein Angebot an junge Frauen und Männer zwischen 16 und 27 Jahren, die ein Jahr lang in einer Einrichtung des Natur- und Umweltschutzes oder der Umweltbildung arbeiten und lernen wollen. Das FÖJ besteht aus einer praktischen Tätigkeit an einer Einsatzstelle und fünf einwöchigen Seminaren. Es bietet die Möglichkeit, Persönlichkeit sowie Umweltbewusstsein zu entwickeln und für Natur und Umwelt zu handeln. Dabei ist ein bestimmter Schulabschluss keine Voraussetzung. Einsatzmöglichkeiten bestehen im gesamten Umwelt- und Naturschutzbereich. Einige Einsatzstellen sind auch für Menschen mit Behinderungen geeignet. Auch das freiwillige ökologische Jahr kann im europäischen Ausland geleistet werden, wenn der Träger seinen Hauptsitz im Inland hat. Die Vergütung besteht in einem monatlichen Taschengeld von ca. 300,- DM, neben Zuschüssen für Unterkunft, Verpflegung, Fahrtkosten, Arbeitskleidung usw. sowie Urlaub. Auch hier besteht Anspruch auf Weiterbezug des Kindergeldes, Waisenrente etc. und volle Absicherung in der Sozialversicherung.

In verschiedenen Projekten, wie zum Beispiel im Projekt „Ökologisches Jahr für Jugendliche – ÖJJ“ des ISB – Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH in Berlin wird die Beschäftigung in ökologischen Tätigkeitsfeldern mit dem nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen verbunden.

Eine weitere Möglichkeit für Jugendliche sich freiwillig im gemeinnützigen Bereich zu engagieren, bietet das neue Aktionsprogramm „Jugend“ der Europäischen Union (Beschluss vom 18.05.2000). Es umfasst und ersetzt die bisherigen Programme JUGEND FÜR EUROPA und Europäischer Freiwilligendienst (EVS)⁴².

Praxisbeispiel

- Ökologisches Jahr für Jugendliche – ÖJJ, Berlin

3.8 Freiwilliges Soziales Trainingsjahr

Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr (FSTJ) richtet sich arbeitslose Jugendliche in sozialen Brennpunkten und strukturschwachen ländlichen Regionen. Der Modellversuch (zunächst für 1000 Jugendliche) ist Bestandteil der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiierten Programmplattform „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C).

Ziel des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres ist es, Jugendlichen ohne Zugang in herkömmliche Ausbildungs- und Arbeitsangebote Wege in das Erwerbsleben zu öffnen, sie zu qualifizieren, insbesondere ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern.

Die Jugendlichen verbinden dazu die einjährige praktische Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung, einem Verein, einem sozialen Betrieb im Stadtteil mit der Teilnahme an in der Regel extern angebotenen individualisierten Qualifizierungsmodulen. Kernpunkte des FSTJ sind die Freiwilligkeit und das individuelle, flexible Angebot, aber auch die Beteiligung der jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an kommunalen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen. Während des Trainingsjahres erhalten die Jugendlichen ein Taschengeld / Verpflegungspauschale von 500,00 DM monatlich und sind gesetzlich krankenrenten- und sozialversichert.

Zur Umsetzung des Modellversuches sind bundesweit 43 Büros eingerichtet worden. Koordiniert wird er von der Stiftung SPI in Berlin und durch das Deutsche Jugendinstitut (DJI) wissenschaftlich begleitet.⁴³

42 Detaillierte Informationen zum Programm „Jugend“ bei Jugend für Europa, Deutsche Agentur JUGEND beim IJAB e.V., Hochkreuzallee 20, 53175 Bonn, Telefon: 0228 / 9506-0, Telefax: 0228 / 9506-222.

43 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Entwicklung und Chancen junger Menschen, Berlin 2001. Weitere Informationen unter: <http://www.fstj.de>.

Praxisbeispiel

- QB Job Train Dortmund Innenstadt-Nord

3.9 Bürgerjahr

Im Bürgerjahr, wie es vom Behindertenreferat des Evangelischen Stadtkircherverbandes Essen entwickelt wurde, wird Personen in beruflichen Orientierungsphasen eine zeitlich befristete Niedriglohtätigkeit angeboten. In dieser Zeit können Erfahrungen in Berufsfeldern des sozialen Bereiches (z.B. Behindertenassistenz, Gemeindearbeit) gesammelt und in praktischer Tätigkeit die eigenen Fähigkeiten überprüft werden. Das Bürgerjahr richtet sich an ehemalige Zivildienstleistende, die ihre Erfahrungen vertiefen wollen, und Erwerbslose, die einen (Wieder-)Einstieg in die Erwerbsarbeit suchen (z.B. Frauen nach einer Familienphase), aber auch an Erwerbstätige, die sich in Form eines Sabbatjahres neu orientieren wollen oder Auszubildende (z.B. Heimerziehungspflege), welche die Arbeit im Bürgerjahr als Praktikum nutzen. Die Arbeit wird mit einem Niedriglohn, der sich knapp oberhalb des Sozialhilfesatzes bewegt, entlohnt. Finanziert wird das Projekt im Wesentlichen aus Mitteln der Arbeitsverwaltung (Strukturanpassungsmaßnahmen) und Erlösen aus den erbrachten Dienstleistungen.⁴⁴

Praxisbeispiel

- Bürgerjahr Essen

3.10 Freiwilligenarbeit

Mit „Freiwilligenarbeit“ sind solche Tätigkeiten gemeint, die unentgeltlich im Rahmen der Arbeit gemeinwohlorientierter Organisationen geleistet werden. Freiwilligenarbeit ist keine Alternative zur bezahlten Erwerbsarbeit, kann aber in bestimmten Fällen dazu geeignet sein, Phasen der Arbeitslosigkeit sinnvoll zu überbrücken und den Wert erworbener Qualifikationen zu erhalten. Absolventen der beruflichen Erstausbildung oder von beruflichen Fortbildungen, die direkt nach der Ausbildung keine bezahlte Arbeit finden, können über ein zeitweises, unbezahltes Engagement ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und den negativen Begleiterscheinungen der Erwerbslosigkeit entgegenwirken. Außerdem bringt die unbezahlte Tätigkeit die Stellensuchenden in die Nähe zu potenziellen Arbeitgebern im Dritten Sektor.

In den neuen Bundesländern hat eine Reihe von Projekten, die im Rahmen des Modellprojektes „Lernen im sozialen Umfeld“ umgesetzt wurden, gute Ergebnisse gebracht und Erwerbslosen nicht nur Beschäftigung verschafft, sondern sie auch an der sozialen und kulturellen Entwicklung ihrer Regionen beteiligt.⁴⁵

Praxisbeispiele

- Projekte im Projektzusammenhang „Lernen im sozialen Umfeld“

44 Zum Essener Bürgerjahr siehe auch: Sass, Erich: Kein Job und doch in Arbeit – Freiwilligenarbeit als Instrument der Arbeitsmarktpolitik? Bochum 2000, S.123ff.

45 Vgl. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.): Lernen im sozialen Umfeld -Zwischenbilanz zum regionalen Modellprojekt, Quem-Report Heft 59, Berlin 1999.

Handlungsfeld 4: Förderung der räumlichen Mobilität

4.1 Bidirektionale Projekte der Arbeitsverwaltung

Um Erwerbslose, insbesondere junge Fachkräfte, dazu zu bewegen, in anderen Regionen eine Beschäftigung aufzunehmen, sind verschiedene Arbeitsämter in den neuen Bundesländern dazu übergegangen, Kontakte zu Arbeitsmarktreionen mit hohem Arbeitskräftebedarf, vor allem in Bayern⁴⁶ und Baden-Württemberg, zu schaffen und mit entsprechender Förderung die Mobilität der Arbeitsuchenden zu verbessern. Dabei kann es sich sowohl um saisonale Aushilfstätigkeiten handeln⁴⁷ als auch um den völligen Wechsel in ein anderes Bundesland. Diese Mobilitätsbereitschaft wird von einzelnen Arbeitsämtern mit Prämien bis zu 6.000 DM vergütet. Darin sind Umzugsprämien sowie Einmalzahlungen bis zu 2.000 DM enthalten. Außerdem werden Schnupperfahrten mit Hotelübernachtung⁴⁸ und Unterstützung bei der Wohnungssuche angeboten.⁴⁹ Unternehmen mit Personalbedarf und Zeitarbeitsfirmen versuchen mit so genannten Jobbörsen oder -messen, die in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit veranstaltet werden⁵⁰, Stellensuchende über die Möglichkeiten in ihrem Unternehmen zu informieren.

Die Bemühungen zur Förderung der räumlichen Mobilität zeigen wachsenden Erfolg: 1998 haben 30.000 Personen aus den neuen Bundesländern eine Arbeit in einem alten Bundesland aufgenommen, 1999 waren es mehr als 43.000, und für das Jahr 2000 wird mit fast 50.000 Personen gerechnet.⁵¹

Praxisbeispiele

- Kooperation Arbeitsamt München – Ueckermärcher Bildungsverein Schwedt
- „Job-Bonus“ – Arbeitsamt Cottbus
- Kooperation der Arbeitsämter Aibach und Eberswalde
- Mobilitätshilfen Arbeitsamt Oschatz
- Kooperation Arbeitsamt Dessau mit verschiedenen Arbeitsämtern in Baden-Württemberg

Kurzbeschreibung: „Job-Bonus“

„Job-Bonus“ ist die Bezeichnung für eine beim Arbeitsamt Cottbus seit August 2000 eingeführte Prämie in Höhe von 5000 Mark für Arbeitslose, die für die Aufnahme einer neuen Stelle einen Umzug in Kauf nehmen. Finanziert wird der Zuschuss aus Mitteln des Arbeitsamtes (§ 10, freie Förderung). Dazu muss ein Arbeitsvertrag von mindestens einem Jahr auf einem versicherungspflichtigen Arbeitsplatz vorlegt werden. Die erste Hälfte des Geldes wird bei Arbeitsantritt ausgezahlt, die zweite nach Ende der Probezeit. Bis Ende Januar 2001 wurden etwa 800 Anträge auf eine entsprechende Förderung bewilligt.

46 So beziffert der Präsident der Handwerksammer für München und Oberbayern die Zahl der freien Stellen in seiner Branche auf rund 20.000. Vgl. Die Welt vom 20.03.01: Headhunter suchen Männer im Blaumann.

47 Vgl. Aibacher Nachrichten vom 20.03.01: Für Arbeit von Brandenburg nach Aichach. Ämter planen gemeinsam Einstellung als Saisonkräfte.

48 Vgl. ebd.

49 Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 07.03.01: Lockruf des Westens.

50 Vgl. Südwest Presse vom 11.10.00: Bald Fachkräfte aus Sachsen.

51 Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 07.03.01 a.a.O.

4.2 Vermittlung von Arbeitsplätzen im Ausland

Ähnlich wie die Arbeitsaufnahme in anderen Bundesländern bietet auch die Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland für junge Fachkräfte gute Chancen des Verdienstes und der Verbesserung von Qualifikationen. Insbesondere in Ländern mit geringer Arbeitslosigkeit, wie den Niederlanden oder Österreich, aber auch in Irland, werden mobilitätsbereiten Stellensuchenden attraktive Angebote gemacht. Die Vermittlung auf Arbeitsplätze im Ausland wird von den Arbeitsämtern und z.T. auch von Bildungsträgern unterstützt. Im nordrhein-westfälischen Grenzgebiet zu den Niederlanden und anderen grenznahen Standorten finden Messen statt, auf denen sich niederländische Unternehmen deutschen Arbeitskräften präsentieren.⁵²

Praxisbeispiele

- Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifizierung (ZAQ), Oberhausen
- Informationstag „Arbeitsmarkt Europa“, Arbeitsamt Saarbrücken

Handlungsfeld 5: Unternehmensgründung

5.1 Transfergesellschaft

Transfergesellschaften – eine Weiterentwicklung der Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS- Gesellschaften) – werden gegründet, wenn in betrieblichen Krisensituationen Massenentlassungen bevorstehen. Dazu müssen die Beschäftigten aus dem Altunternehmen ausscheiden und in eine so genannte „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit“ überführt werden, die dann alle Arbeitgeberfunktionen übernimmt.

Vorrangiges Ziel der Transfergesellschaften ist die schnelle Eingliederung der Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt. Dazu werden verschiedenen Outplacement- Maßnahmen (Orientierung, Bewerbungstraining, Jobhunting) angeboten. Hinzu kommen gegebenenfalls externe Praktika und Qualifizierungsangebote. Wichtiges Instrument ist außerdem die Arbeitnehmerüberlassung.

Die Beschäftigten von Transfergesellschaften erhalten in der Regel etwa 90 Prozent ihrer vormaligen Lohnbezüge. Die Lohnzahlungen und die Kosten für den Betrieb der Transfergesellschaft werden zum einen aus Beiträgen der abgebenden Unternehmen (Transfersozialplan) und der Beschäftigten (teilweiser Verzicht auf Abfindungszahlungen), im Wesentlichen aber aus Mitteln der Arbeitsverwaltung getragen. Strukturkurzarbeitergeld (§§ 175ff. SGB III) und Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (§§ 254ff. SGB III) sind hier die wesentlichen Finanzierungsquellen⁵³.

Praxisbeispiele

- Mypegasus Beteiligungs-GmbH
- BTG mbH (Beschäftigungs- und Transfergesellschaft) Minden
- PPS Personal, Produktions- und Servicegesellschaft mbH / Salzgitter AG

52 Vgl. Saarbrücker Zeitung vom 07.03.01: Jobs im Ausland: Irland Geheimtipp.

53 Ausführlicher zu Transfergesellschaften: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Wenn Personalabbau droht – Beschäftigungshilfen bei betrieblichen Krisen, Düsseldorf, 1998; Eberhardt, André; Sass Erich: Vom Sozialplan zur Transfergesellschaft. Förderinstrumente einer flexiblen und sozialverträglichen Arbeitsmarktpolitik in der deutschen Stahlindustrie, Bochum 2000; Knuth, Matthias / Vanselow, Achim: Über den Sozialplan hinaus – Neue Beschäftigungsperspektiven bei Personalabbau, Berlin, 1995; Kirsch, Johannes; Knuth, Matthias; Krone, Sirikit; Mühge, Gernot: Ein Instrument mit vielen Gesichtern. Zweiter Zwischenbericht zur Begleitforschung zu den Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen nach §§ 254ff. SGB III, IAB Werkstattbericht 7/2000, Nürnberg 2000.

5.2 Zweite-Schwelle-Betrieb

In Unternehmensgründungen, die mit „Zweite-Schwelle-Betrieb“ oder auch „Beschäftigungsinitiative“ beschrieben werden, wird versucht, durch die Entwicklung marktfähiger Angebote neue Arbeitsplätze für junge Fachkräfte zu schaffen, die keinen direkten Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt finden. Hauptgesellschafter derartiger Unternehmen sind in der Regel Träger der beruflichen Bildung. Die Projekte lassen sich zumeist nicht vollkommen aus Markterlösen finanzieren, was eine zusätzliche Förderung aus öffentlichen Mitteln erforderlich macht. Der Erfolg der Projekte ist in erster Linie von der zugrundeliegenden Geschäftsidee und vom (regionalen) Marktpotenzial abhängig. Zweite-Schwelle-Betriebe finden ihre Marktnischen vor allem im handwerklichen Bereich (Tischler, Baunebengewerbe, Renovierung, ...) und im Bereich Dienstleistung (personennahe Dienstleistungen, Umzug u. Transport, Recycling, ...). Kunden sind häufig Einrichtungen des Dritten Sektors oder auch öffentliche Einrichtungen. Da es sich in der Regel um subventionierte Betriebe handelt, kann es zu Konflikten mit anderen Anbietern (Handwerksbetrieben, etc.) kommen.

Praxisbeispiele

- Anderholz, München
- Zweite-Schwelle-Werkstatt, München
- Projob – Service-Agentur GVM, Grevesmühlen

Kurzbeschreibung: Projob – Service-Agentur GVM

Die Projob – Service-Agentur GVM wird vom Verein „Ambulante Hilfen“, einem Träger der beruflichen Bildung in Grevesmühlen, Mecklenburg-Vorpommern, getragen. Die Service-Agentur hat ihre Arbeit im Februar 2001 aufgenommen und bietet Dienstleistungsangebote jeder Art für private Haushalte und Unternehmen. Die Marktnische wird im schnellen und kostengünstigen Vorhalten von Dienstleistungen, die von normalen Markt nicht abgedeckt werden, gesehen. Dazu gehören z.B. Schneeschaukeln und Fensterputzen, aber auch Kurierdienste und Büroarbeiten.

In dem Projekt sind derzeit 12 Jugendliche zwischen 19 und 23 Jahren mit verschiedenen Berufsabschlüssen, wie Hauswirtschafterin, Bürokauffrau, Tischler, Maler oder Trocken- und Metallbauer, beschäftigt. Sie sind in einer zweimonatigen Trainingsphase auf ihre Einsätze vorbereitet worden. Das Beschäftigungsprojekt wird aus Mitteln der Arbeitsverwaltung finanziert. Während der Beschäftigung im Projekt durchlaufen die Jugendlichen ein Bewerbungstraining und werden bei der Stellensuche unterstützt.⁵⁴

54 Vgl. Ostseezeitung vom 05.02.01: Service-Agentur nicht als Konkurrenz betrachten. Jugendliche stehen als Dienstleister zur Verfügung; Ostseezeitung vom 12.03.01: Aus der Kreisstadt kommen kaum Aufträge für Projob.

5. Ein Rahmenkonzept zur Förderung der beruflichen Mobilität für Jugendliche an der Zweiten Schwelle

Im Folgenden werden verschiedene der zuvor vorgestellten Ansätze und Instrumente zu einem Rahmenkonzept zusammengeführt, welches dazu beitragen soll, die berufliche Mobilität von Jugendlichen an der Zweiten Schwelle zu fördern. Dabei wurden insbesondere solche Ansätze berücksichtigt, die geeignet erscheinen, den besonderen Problemen von Absolventinnen und Absolventen überbetrieblicher bzw. außerbetrieblicher Berufsausbildungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Dabei hat deren schnelle Vermittlung in eine vollwertige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt immer die erste Priorität.

Frühzeitige Orientierung

Grundgedanke dieses Vorschlags für ein Rahmenkonzeptes zur Mobilitätsförderung von Jugendlichen an der Zweiten Schwelle ist die möglichst frühe Konfrontation der Auszubildenden mit den Problemen und Chancen, die sich für sie nach Abschluss der überbetrieblichen Ausbildung ergeben. Hierzu werden Maßnahmen vorgeschlagen, die schon während der Ausbildung stattfinden müssen. Die ausbildungsbegleitende Mobilitätsagentur, diverse Praktika und ein Bewerbungstraining am Ende der Berufsausbildung sollen dazu führen, dass die Jugendlichen im Idealfall direkt nach der Ausbildung eine Berufstätigkeit beginnen zu können.

Förderung der räumlichen Mobilität

Die Auszubildenden müssen frühzeitig damit vertraut gemacht werden, dass eine Stellensuche im unmittelbaren regionalen Umfeld erfolglos bleiben kann und eine Orientierung auf andere Bundesländer, evtl. auch auf das Ausland, erfolgen muss. Entsprechenden Schwellenängsten kann mit Praktika in einer Partnerregion oder im Ausland bereits während der Berufsausbildung entgegengewirkt werden.

Die Frage, ob mit der verstärkten Abwerbung von jungen Fachkräften nicht ein weiteres „Ausbluten“⁵⁵ der ostdeutschen Regionen befördert wird, ist nicht von der Hand zu weisen. Kritiker der Mobilitätsförderung mit dem Ziel „Alte Bundesländer“ weisen auf einen künftigen Fachkräftebedarf auch in den neuen Bundesländern hin und sehen den „Aufschwung Ost“ durch den Weggang gut ausgebildeter junger Menschen und den damit einhergehenden Kaufkraftverlust ernsthaft gefährdet.⁵⁶ Die Bundesanstalt für Arbeit, die mit großzügigen Mobilitätshilfen den Umzug in die westlichen Bundesländern unterstützt, entgegnet solchen Argumenten, dass sie als Bundesbehörde nicht nur dem regionalen Arbeitsmarkt verpflichtet ist, sondern jede Arbeitsaufnahme zu fördern hat.⁵⁷

Die Entscheidung, ob zur Aufnahme einer regulären Erwerbsarbeit ein Umzug in eine andere Region in Kauf genommen wird, muss letztendlich von den Jugendlichen selbst getroffen werden. Arbeitssuchenden, die zu diesem Schritt nicht bereit sind, können Angebote der Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt, in einer Transfergesellschaft oder auch in der Bürger- oder Freiwilligenarbeit (siehe oben) gemacht werden. Letztere Arbeitsformen mögen der regionalen Entwicklung zuträglich und für ältere Erwerbslose sinnvoll sein. Die Frage ist aber, welche individuellen Perspektiven für Jüngere mit solchen Beschäftigungsformen verbunden sind. Gerade eine biografischen Phase, in der viele Entscheidungen für den weiteren Lebensweg fallen, sollte von einer gewissen Stabilität und Planungssicherheit geprägt sein. Unsichere Arbeitsverhältnisse, ABM-

55 Vgl. Badische Zeitung vom 13.02.01: Und ewig lockt der Westen.

56 Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 07.03.01, a.a.O.

57 Vgl. Leipziger Volkszeitung vom 27.02.01: Arbeitsamt sponsert Umzug in den Westen.

Stellen und immer wiederkehrende Phasen der Arbeitslosigkeit sind kein guter Einstieg in ein gelungenes Berufsleben. Aus diesem Grund erscheint es für Jugendliche an der Zweiten Schwelle sinnvoll, allen Ansätzen Vorrang zu geben, die einen schnellen Einstieg in die bezahlte Beschäftigung ermöglichen, sei es in der Region oder in einem anderen Bundesland.

Transfergesellschaft

Für Ausgebildete, die nicht sofort einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Region finden, und auch keine Arbeitsaufnahme in einem anderen Bundesland oder im Ausland anstreben, schlagen wir vor, ihnen eine maximal einjährige Perspektive in einer Transfergesellschaft oder einem vergleichbaren Unternehmen anzubieten. Damit könnte vermieden werden, dass die Jugendlichen nach den Anstrengungen der Abschlussprüfungen in ein Loch fallen und erworbene Kompetenzen durch Arbeitslosigkeit schnell entwertet werden. Übergeordnetes Ziel dieser Transfergesellschaft ist die Orientierung auf den ersten Arbeitsmarkt. Es muss auf jeden Fall vermieden werden, dass die Beschäftigung in der Transfergesellschaft zum Selbstzweck wird. Die Erfahrungen mit den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, insbesondere in den neuen Bundesländern, haben gezeigt, dass ein längerfristiges Verbleiben zur weiteren Dequalifizierung und Stigmatisierung der Beschäftigten beitragen kann und somit ihrer Eingliederung kontraproduktiv entgegensteht. Alle Aktivitäten, wie Arbeitnehmerüberlassung, Praktika, Fortbildung etc., müssen dem vorrangigen Ziel „Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt“ untergeordnet werden.

Hier stellt sich allerdings die Frage nach der Rechtsform und der Finanzierung einer solchen Gesellschaft, zumal die für Transfergesellschaften im herkömmlichen Sinne eingesetzten Finanzierungsinstrumente zur Förderung von Jugendlichen nach einer überbetrieblichen Ausbildung nicht eingesetzt werden können.

In der Regel geben sich Transfergesellschaften, die als „betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit“ aus dem Stammunternehmen ausgegründet werden, die Rechtsform einer GmbH. Eine solche Rechtsform wäre auch für die vorgeschlagene Transfergesellschaft an der zweiten Schwelle sinnvoll. Gesellschafter können Bildungsträger, regionale Institutionen (IHK, HWK), kommunale Stellen oder auch an Ausbildungsverbünden beteiligte Kleinbetriebe und Gewerkschaften sein.

Für die Finanzierung herkömmlicher Transfergesellschaften stehen Beiträge der Betriebe und der Beschäftigten zur Verfügung, die in Interessensausgleichen und Sozialplänen ausgehandelt werden. Hinzu kommen zwei wichtigen Finanzierungsinstrumenten der Arbeitsverwaltung: Das Strukturkurzarbeitergeld (§§ 175ff. SGB III) und die Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (§§ 254ff. SGB III). Alle genannten Instrumente kommen für eine Finanzierung einer Transfergesellschaft an der Zweiten Schwelle nicht in Frage.

Ein entsprechendes Transferangebot für Jugendliche müsste in erster Linie aus Mitteln der Arbeitsverwaltung finanziert werden. Hier ist zu prüfen, ob für den Unterhalt der Beschäftigten das Instrument „Unterhaltsgeld“ (§§ 153 ff SGB III) in Anspruch genommen werden kann. Hinzu können Mittel aus der Freien Förderung (§ 10 SGB III) und andere Unterstützungsleistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme und der Mobilität (s.o.) kommen.

Ziel sollte es sein, einen Teil des notwendigen Finanzbedarfs über Arbeitnehmerüberlassung und Dienstleistungsangebote selbst zu erwirtschaften. Da aber die Vermittlung der jungen Fachkräfte auf den ersten Arbeitsmarkt oberstes Ziel sein muss, ist ein Betrieb ohne öffentliche Bezuschussung nicht realistisch.

Weitere Förderungsmöglichkeiten können sich aus Programmen der Europäischen Union (z.B. EQUAL, Leonardo) oder aus Programmen des Bundes und der Länder ergeben.

Insgesamt erscheint es sinnvoll, in verschiedenen Modellprojekten mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen und Finanzierungsmodellen zu experimentieren. In solchen Projekten kann eine „best practise“ ent-

wickelt werden, die auf längere Sicht auch zu Veränderungen im SGB, bzw. zur Schaffung eines neuen Regelinstrumentes der Arbeitsförderung führen kann.

Maßnahmen

Im Einzelnen sollte ein umfassendes Rahmenkonzept zur Förderung von Jugendlichen an der Zweiten Schwelle folgende Maßnahmen enthalten:

A Maßnahmen während der Berufsausbildung

- Ausbildungsbegleitende Mobilitätsagentur

Bereits vom ersten Tag der Berufsausbildung an werden den Auszubildenden in Form von regelmäßigen Gruppen- und Einzelangeboten Angebote zur Berufswegeplanung und zur Mobilitätsförderung gemacht. Dazu gehören:

- Erstellung eines Förderplans, Verabredung von Zielen und Teilzielen
- Informationen zu Arbeitsmarktchancen im Ausbildungsberuf / auf dem regionalen bzw. überregionalen Arbeitsmarkt, in der Partnerregion
- Informationen zu Mobilitätshilfen
- Beratung in rechtlichen, finanziellen und persönlichen Fragen

Ziele: Die Jugendlichen werden schon während der Berufsausbildung auf die Probleme an der zweiten Schwelle vorbereitet.

Psychologische Mobilitätsbarrieren werden frühzeitig ausgeräumt.

- Kontaktaufnahme zu Unternehmen und Arbeitsverwaltungen in Regionen mit Arbeitskräftebedarf (möglichst in einer Partnerregion) und zu Unternehmen und Bildungsträgern im Ausland

Ziele: Akquise von Praktikumsstellen und Arbeitsplätzen

Aufbau langfristiger Kooperationsbeziehungen, Vernetzung

- Durchführung von **Praktika** in der Partnerregion und im Ausland

Es erscheint sinnvoll, in den Verlauf der Berufsausbildung mindestens zwei obligatorische Praktika in der Partnerregion und ein zusätzliches Auslandspraktikum einzuplanen. Hinzu können noch verschiedene Praktika in der Region kommen. Diese Praktika müssen vermittelt und anschließend begleitet werden. (Auch deshalb erscheint die Kooperation mit nur einer Partnerregion sinnvoll.)

Ziele: Verbesserung der Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen

Abbau von Schwellenängsten

Verbesserung der sprachlichen, sozialen und fachlichen Kompetenz

- Bewerbungstraining

Berufswege-Planung und Bewerbungstraining sollten in den letzten Monaten der Berufsausbildung stattfinden und Folgendes enthalten:

- eine Potenzialanalyse und die Erstellung aussagekräftiger, individueller Qualifikationsprofile
- Verbindliche Verabredung individueller mittelfristiger Ziele (1 Jahr), Planung des weiteren Berufsweges
- Erstellung aussagefähiger Bewerbungsunterlagen in Papier- und Internetformat
- Training von Bewerbungsgesprächen

- Information über / Training von verschiedenen Bewerbungsformen (Telefon, Initiativbewerbung etc.)
- Information zu Möglichkeiten und Techniken der Stellenakquise (Anzeigen, SIS, Internet, ...)
- Information zu Zivil- / Wehrdienst, freiwilliges soziales / ökologisches Jahr, Europäische Freiwilligendienste, Au pair, durch Dritte finanzierte Praktika, ...)
- Informationen zu Fortbildungsmöglichkeiten

Ziele: jede/r Jugendlicher verfügt über:

- klare Berufsperspektiven (mindestens für ein Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung)
- ausreichend Informationen und Kenntnisse zur Umsetzung der individuellen Ziele
- aussagefähige Bewerbungsunterlagen
- ein internetfähiges Qualifikationsprofil

B Maßnahmen nach der Berufsausbildung

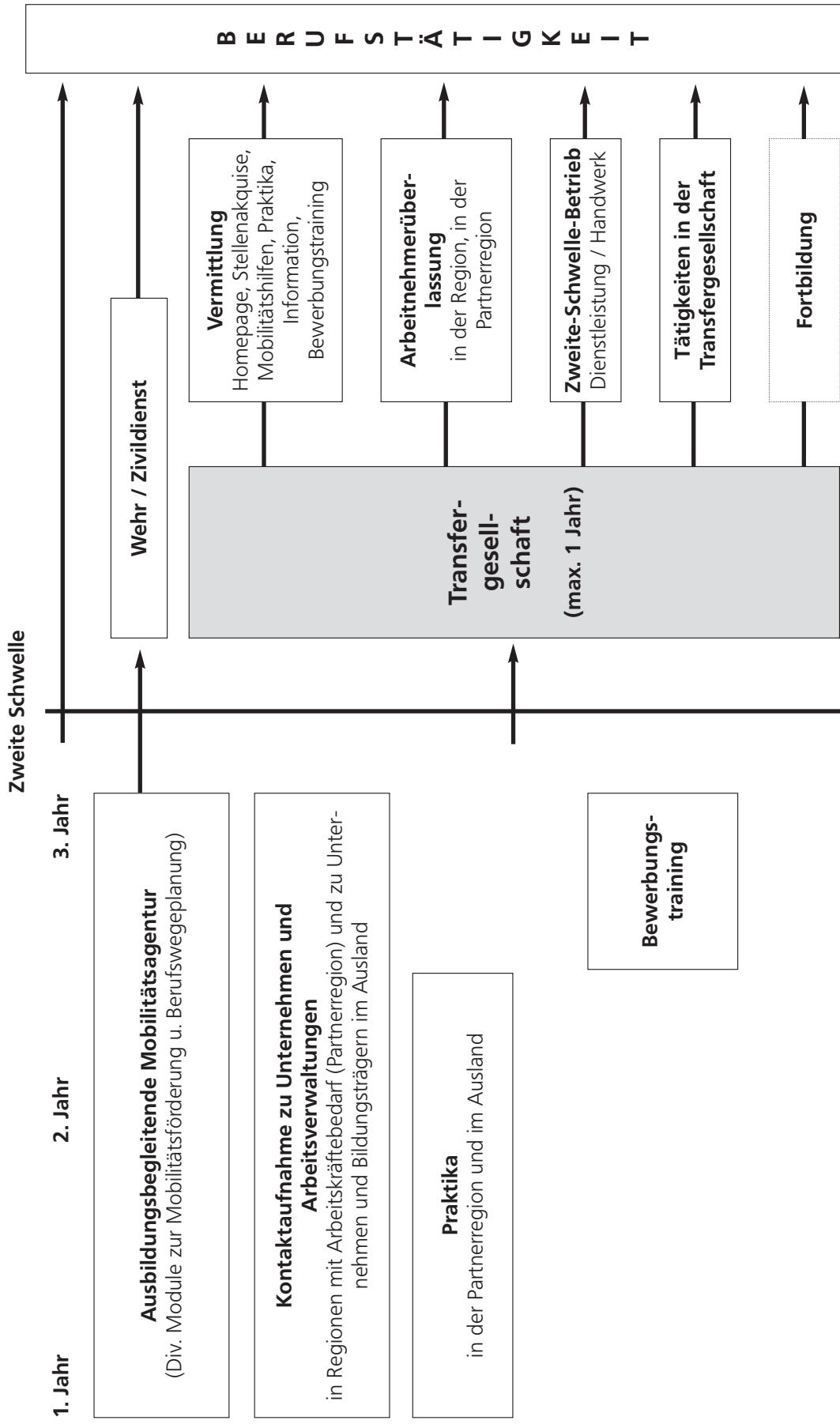
- Allen Ausgelernten, die nach der Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz finden, wird das Angebot gemacht, für maximal 1 Jahr in eine Gesellschaft (Transfergesellschaft, Arbeitsstiftung) einzutreten, die den Transfer auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt. Junge Männer, die zunächst den Zivil- oder Wehrdienst ableisten möchten, erhalten die Möglichkeit, nach dessen Ableistung für ein Jahr in die Gesellschaft einzutreten. Die Beschäftigten dieser Transfergesellschaft erhalten einen Grundlohn. Dieser könnte etwa die Höhe der letzten Ausbildungsvergütung haben und kann durch Prämien (z.B. beim Einsatz in der Arbeitnehmerüberlassung) aufgestockt werden.
- Die als GmbH organisierte Transfergesellschaft erbringt für die Beschäftigten folgende Leistungen:
 - Erstellung und Pflege einer Homepage, auf der alle Bewerberangebote der Beschäftigten eingesehen werden können
 - Platzierung der Bewerberangebote / Qualifikationsprofile in allen einschlägigen EDV-gestützten Systemen (AIS, ggf. Jobexplorer der RAG Bildung, Internetstellenbörsen, ...)
 - Öffentlichkeitsarbeit für die Homepage (Suchmaschinen, Faltblatt an Unternehmen, ...)
 - Stellenakquise, ständige Information der Beschäftigten über freie Arbeits- bzw. Praktikumsstellen
 - Beratung zu Unterstützungsangeboten zur Förderung der räumlichen Mobilität
 - Weitere Unterstützung in Bewerbungsverfahren (Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen, individuelle Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, ...)
 - Vermittlung weiterer Praktika, vor allem im Ausland und in der Partnerregion
 - Arbeitnehmerüberlassung (in Eigenregie oder mit einem Partnerunternehmen)
 - Aufbau eines eigenen Dienstleistungsangebotes
 - Informationen zu Fortbildungsmöglichkeiten, eigene Fortbildung
 - Beratung in rechtlichen, finanziellen, persönlichen Fragen
- Die Beschäftigten stehen der Transfergesellschaft mit ihrer vollen Arbeitskraft zur Verfügung und tragen damit auch zum Erhalt der Gesellschaft bei. Sie können für folgende Tätigkeiten (in der Reihenfolge der Priorität) eingesetzt werden:
 1. Bewerbungsaktivitäten
 2. Arbeitnehmerüberlassung (in der Region, in der Partnerregion)
 3. Praktika (in der Partnerregion, im Ausland)
 4. Eigenes Dienstleistungsangebot (Zweite-Schwelle-Betrieb)
 5. Tätigkeiten für die Transfergesellschaft (z.B. Pflege der Datenbank / Homepage, Verwaltungstätigkeiten, handwerkliche Tätigkeiten)
 6. Fortbildung

Übersicht 2:

Rahmenkonzept: JobTransfer an der zweiten Schwelle

Maßnahmen während der Berufsausbildung

Verbleib nach der Berufsausbildung



6. Umsetzung in Brandenburg: Das Projekt TRANS – MOBIL

Im Projekt „TRANS – MOBIL“ (Untertitel: „Modellvorhaben zur Förderung der beruflichen Mobilität, durch Koordinierung transregionaler betrieblicher Praktika im Rahmen der betrieblichen Erstausbildung für Jugendliche, die über Bedarf ausgebildet und durch den Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden sowie zielgerichtete Unterstützung beim Einstieg in das Berufsleben“) in Trägerschaft des Qualifizierungsförderwerkes Chemie GmbH (QFC)⁵⁸ werden verschiedene der im oben skizzierten Rahmenkonzept vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt.

Mit dem Projektantrag reagiert der Träger auf die oben beschriebene Situation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt und will Jugendlichen, die über Bedarf oder außerbetrieblich ausgebildet werden, den Schritt über die Zweite Schwelle erleichtern. Die QFC GmbH verfügt über umfassende Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, vor allem mit der Initiierung von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitsämtern und der Entwicklung ergänzender Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte aus der chemischen Industrie.⁵⁹ Zur Lausitzer und Mitteldeutschen Bergbau-Verwaltungsgesellschaft (LMBV), deren Auszubildende aus überbetrieblicher Ausbildung vorrangige Zielgruppe des Projektes sind, bestehen langjährige Kooperationsbeziehungen.

Die Projektidee beruht auf Erfahrungen mit einem ausbildungsbegleitenden Seminarprogramm, das von der QFC für Auszubildende der Ausbildungsplatzinitiative entwickelt wurde. Mit Hilfe dieses Programms sollen soziale und interkulturelle Kompetenzen sowie die Fremdsprachenkenntnisse der Auszubildenden verbessert werden. Bestandteil des Programms sind auch Seminare und Praktika im Ausland. Durch dieses Angebot konnten bereits vielfältige Kontakte zu Unternehmen in der Region und im Ausland auf- und ausgebaut werden, die auch zu erfolgreichen Vermittlungen von Teilnehmern führten. So fanden zum Beispiel fünf Jugendliche nach einem Praktikum in Italien einen Arbeitsplatz in der deutschen Niederlassung eines italienischen Unternehmens.⁶⁰

Im Projektantrag wurde vorgeschlagen, eine Koordinierungsstelle einzurichten, welche die Mobilität der Jugendlichen an der Zweiten Schwelle unterstützt. Dazu sollen Unterstützungsleistungen in Bewerbungsprozessen angeboten und überregionale Arbeits- und Praktikumsplätze akquiriert und vermittelt werden. Den Jugendlichen sollen bereits während der Ausbildung zusätzliche Praktika in Regionen mit erhöhten Arbeitskräftebedarf angeboten werden.⁶¹ Die Dienstleistungen der Koordinierungsstelle sollen dazu beitragen, Schwellenängste abzubauen und die Kreativität der Jugendlichen bei der Stellensuche zu fördern.⁶² Das Angebot wendet sich an Auszubildende (ab Mitte des zweiten Ausbildungsjahres), aber auch an Jugendliche (insbesondere benachteiligte Jugendliche), die nach der Ausbildung keinen Arbeitsplatz gefunden haben. Für die letztgenannte Zielgruppe sollen in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern individuell zugeschnittene Angebote entwickelt werden.⁶³ Dies können, neben Praktika, auch andere Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt, wie Zeitarbeit oder Teilzeitbeschäftigung, sein.

58 Vgl. Badische Zeitung vom 13.02.2001: Und ewig lockt der Westen.

59 Das QFC ist ein Unternehmen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (BCE).

60 Vgl. Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH: „TRANS – MOBIL“ Modellvorhaben zur Förderung der beruflichen Mobilität, durch Koordinierung transregionaler betrieblicher Praktika im Rahmen der betrieblichen Erstausbildung für Jugendliche, die über Bedarf ausgebildet und durch den Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden sowie zielgerichtete Unterstützung beim Einstieg in das Berufsleben, unveröffentlichter Projektantrag, Halle 2001, S. 2.

61 Vgl. ebd. S. 3.

62 Hierzu sollen Kontakte mit der Region Villingen-Schwenningen aufgenommen werden.

63 Vgl. QFC 2001 aa.O., S. 4.

Die Tätigkeitsfelder der Koordinierungsstelle werden im Einzelnen wie folgt beschrieben:

- Beratung der Auszubildenden zur Vorbereitung auf den Berufsabschluss
- Kontaktaufnahme mit regionalen und überregionalen Unternehmen mit dem Ziel, Praktikumsplätze mit nachfolgenden Arbeitsangeboten einzuwerben
- Akquise von Praktikumsbetrieben im In- und Ausland
- Nutzung der regionalen und überregionalen Kontakte der Arbeitsämter und der QFC GmbH zum weiteren Aufbau eines stabilen Netzwerks
- Organisation und Durchführung von Bewerbungstraining
- Unterstützung der Jugendlichen zu eigener Jobrecherche im SIS Angebot der Arbeitsämter – Einrichtung und Pflege der einer eigenen Internetpräsentation (Auswertung der regionalen und überregionalen Stellenanzeigen, Internet-Café)
- Sammlung von Angeboten für Praktika, die durch Dritte finanziert werden (z.B. Carl-Duisberg-Gesellschaft, Deutsch-Französisches Jugendwerk etc.)
- Informationen über Zivildienststellen, freiwilliges soziales und ökologisches Jahr
- Publizieren der Angebote mittels Faltblätter
- Fortgesetzte Betreuung des Auszubildenden und des Betriebes während des Praktikums (Koordinierung und Förderung spezifischer betrieblicher Ausbildung zwischen Ausbildungsstätten und Unternehmen)
- Angebote zur ausbildungsbegleitenden Qualifizierung für Auszubildende mit Inhalten aus den Bereichen soziale Kompetenz, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelles Lernen durch Vermittlung von Kurzseminaren im In- und Ausland
- Betreuung und Unterstützung Jugendlicher, die nach der Ausbildung arbeitslos sind und die Angebote noch nutzen möchten
- Prozessbegleitende Evaluierung als Handlungsempfehlungen für weitere Lösungsangebote⁶⁴

Das Modellprojekt wird seit April 2001 im Arbeitsamtsbezirk Cottbus (Senftenberg) durchgeführt. Es ist zunächst auf ein Jahr ausgelegt. Bei Erfolg soll es auf drei Jahre verlängert werden. Der Personalbedarf wird mit einer Stelle Projektleitung, zwei Stellen Beratung und einer Stelle Verwaltung veranschlagt.⁶⁵

Wichtige Partner sind das Arbeitsamt Cottbus, die Ausbildungsbetriebe und Bildungseinrichtungen der Region sowie Kammern und Gewerkschaften. Über die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und deren Landesbezirken sollen auch Unternehmenskontakte in unterschiedlichen Regionen geschaffen werden und die Betreuung der Jugendlichen vor Ort unterstützt werden.⁶⁶

Mit dem Projekt TRANS-MOBIL macht die Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH einen ersten Schritt hin zu einer effektiven Unterstützung von Jugendlichen an der Zweiten Schwelle. Bei den massiven Arbeitsplatzproblemen in den neuen Bundesländern kann ein derartiges Projekt nicht zu einer umfassenden Problemlösung in den betroffenen Regionen beitragen, wohl aber individuelle Lösungswege für Jugendliche eröffnen. Mit dieser Zielsetzung bietet das Projekt die Möglichkeit, neue Wege der Mobilitätsförderung zu erproben und über eine jugendgemäße Ansprache die anvisierten Zielgruppen zu erreichen.

64 Vgl. ebd.

65 Ebd. S. 5.

66 Vgl. ebd. S. 8.

Anhang

- 7.1 Instrumente an der Zweiten Schwelle:
Projektbeispiele und Kontakte**
- 7.2 Informationen zum Europäischen Sozialfonds:
Kontaktpersonen in den Landesministerien**
- 7.3 Literatur**

7.1 Instrumente an der Zweiten Schwelle: Projektbeispiele und Kontakte

In den folgenden Übersichten werden zu den einzelnen Handlungsfeldern an der zweiten Schwelle Projektbeispiele mit Kontaktpersonen oder Kontaktadressen aufgeführt.

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
Handlungsfeld 1: Prävention • Förderplan • Ausbildungsverbund	IMBSE Moers (Förderplan) Ausbildungsverbund Schwellenabbau Felsberg (Ausbildungsverbund)	Petra Druckrey Tel. (02841) 9173-45 Jugendwerkstatt Felsberg e.V. Reiner Eberle Tel. (05662) 949723 juwesta.Felsberg@t-online
arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
Handlungsfeld 2: Orientierung, Bewerbungstraining, Vermittlung	IMBSE Moers Projekt Start (Assessment)	Petra Druckrey Tel. (02841) 9173-45
1. Orientierung • Assessment • Potenzialanalyse / Berufswegeplanung • Coaching / Mentoring	Service-Center für wirtschaftsnahe Qualifizierung und Beschäftigung (Assessment + Praktikum)	Gerd Becker Tel. (03437) 91 18 36 AWO_SCQB_Grimma @t-online.de
2. Bewerbungstraining	JobExplorer (Internetgestützte Stellenakquise und Vermittlung)	RAG Bildung GmbH Tel. (02041) 161549 www.ragbildung.de
3. Stellenakquise und Vermittlung • eigenes Marketing (Anzeigen, Internetpräsenz. ...) • internetgestützte Stellensuche • Jobhunting	JobClub Dortmund (Orientierung, Berufswegeplanung, Bewerbungshilfen, etc in 14-tägigen Gruppenangeboten)	Arbeitsstelle für soziale Gemeindeentwicklung Seelsorge in Berufs- und Arbeitswelt Ludger Drebber Tel. (0231) 83 98 02 seelsorge.b.u.a.@cityweb.de
4. JobClubs	Jump.in Internet Jobclub Dortmund / DAG (Stelleakquise, Bewerbung, Beratung per Internet oder persönlich im Internet-Café)	DAA Ruhr-Mitte Münsterstr. 119 44135 Dortmund Max Pferdekämper Tel. / Fax (02 31) 2 86 27 23 daa@jumpin-do.de http://www.jumpin-do.de/

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
	Go Working Rügen (Vermittlung, Beratung, Praktika)	CJD Garz, Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands, Gemeinnütziger Verband e.V. Regina Bindernagel Tel. (038304) 8 41 10 rueg-nvp@t-online.de
	Telementoring (Coaching per Internet)	Ecmc Europäisches Zentrum für Medienkompetenz GmbH, Tel. (02365) 9404-34 Dr. Barbara Gehrke Denis Wildschütz bgehrke@ecmc.de http://www.telementoring-nrw.de
	Crash (persönliches Mentoring)	Kath. Kirchengemeinde St. Bonifacius Hamm Tel. (02381) 944007
	Zebra Hamburg (Orientierung, Beratung)	Zentrum zur beruflichen Qualifizierung und Beratung e.V. Tel. (040) 853560 info@zebra-Hamburg.de
	Inline / Activa Enschede NL (Aktivierung, Motivierung, Überwachung des Suchverhaltens von Jugendlichen)	Activa Enschede Tel. (+31) 53 4814536 info@activa.nl
	L.M.A.A. Wolgast Lasst Mich Auch Arbeiten (Orientierung, Bewerbung)	Sabine Heger / Andrea Greiner-Jean Tel. (03836) 23 75 20 / 23 77 88
	SCI Moers Maatwerk-Ansatz (Jugend in Arbeit)	Karl-Heinz Theussen 02841 / 9578-0
	JobClub Strausberg (Stelleakquise, Bewerbung, Beratung ...)	Andrea Ehm (0 33 41) 25 09 50 jobclub-srb@onlinehome.de http://www.jobclub.de
	Startbahn Köln (Beratung, Bewerbungstraining, Kontaktanbahnung ...)	Startbahn Köln GmbH Tel. (02 21) 1 60 79-0 startbahn@startbahn-koeln.de http://www.startbahn-koeln.de/start.html

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
	NOWA START (junge Frauen, Köln, Berlin / Orientierung, Qualifizierung, in Berlin Stellenakquise in Zusammenarbeit mit einer Werbeagentur)	IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Köln Cornelia Ogiolda Tel. (0221) 4728-600 IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Berlin Tel. (030) 2152040
	RAN Helmstedt (Headhunting für Benachteiligte)	Regionale Arbeitsstelle zur beruflichen Eingliederung junger Menschen in Niedersachsen (RAN) (05351) 424053
	LOGIN Telefondienstleistung GmbH / Berlin (Akquisition von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Jugendliche durch ein Call Center)	LOGIN Telefondienstleistung GmbH Frau Feldner Tel. (030) 55137-0
	Arbeit und Leben Berufs- u. Weiterbildungszentrum gGmbH / Engelsdorf (neue Formen der Arbeitsvermittlung)	Thomas Möller Tel. (0341) 6564716 Top-Job@t-online.de
	Akademie Überlingen Bünde/Lübbecke GmbH (Zertifikate Internetkompetenz)	Frau Schnier, Herr Tautz Tel.: (0 52 23) 47 90
	Jugend in Arbeit z.B. Kreis Paderborn (Vermittlung)	Kreis Paderborn Christiane Lindemann Tel.: (0 52 51) 30 83 48
	Evangelischer Verein zur Förderung der Initiativen gegen Arbeitslosigkeit e.V. (E.V.I.) / Fürstenwalde (Youthstart / Step by Step, Jugendhilfebetrieb)	Evangelischer Verein zur Förderung der Initiativen gegen Arbeitslosigkeit e.V. (E.V.I.) Tel. (03361) 69669-0
	Jobbörse am Prenzl'berg (Jobakquise, -vermittlung)	Jobbörse am Prenzl'berg Tel. (030) 4286120/21

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
	Zukunftswerkstatt Düsseldorf (passgenaue Vermittlung)	Armin Weiss Te. (0211) 173020 zwd@zwd.de http://www.zwd.de/ start_personal.htm
	Arbeitsamt Stuttgart (Vorstellung von Arbeitslosen im Fernsehen)	Herr Pohl (0711) 920-0
	RABaZ „Regionale Arbeits- und Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher“ Vermittlung an 30 Standorten in Niedersachsen	Braunschweig: Renate Nacke, Christiane Schiller RAN, Münzstraße, Tel. (0531) 46078
	„Go for Work! Chance 2000“ (Großveranstaltung mit Messecharakter) Arbeitsamt Oberhausen	Arbeitsamt Oberhausen Tel. (0208) 44304
	Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellsc haft Brandenburg (Regionaler Arbeitsmarktmanager)	Angelika Ahrens Tel. (033 81) 25 06 80 BAS-Brandenburg@t-online.de

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
Handlungsfeld 3: Vermittlung von Berufspraxis / Erhalt von Qualifikationen • Vermittlung von Praktika in der Region • Vermittlung von Auslandspraktika / Au pair • Arbeitsassistent • Lohnkostenzuschüsse /zeitlich befristete Tätigkeit / Qualifizierung durch Beschäftigung • Nachqualifizierung / Weiterbildung • Arbeitnehmerüberlassung • Freiwilliges soziales, ökologisches Jahr / Aktionsprogramm „Jugend“ • Bürgerjahr • Freiwilligenarbeit	ESTA Bildungswerk Detmold (Auslandspraktika) Lohn und Brot Kontor Hamburg (Nachqualifizierung, Beschäftigung) Förderkreis Jugend-Umwelt-Landwirtschaft e.V. Weimar (Arbeitsassistent) Fortbildung für arbeitslose Köchinnen/Köche und Restaurantfachfrauen/-männer mit einem 12-wöchigen Praktikum in Tirol Sömmerda JUMP „Junge Menschen – Portal zu Europa“ Schwarzheider Verein "Endstation Zukunft Brandenburg" (Praktika in London) Sonderprogramm. Europäisches Jahr für Jugendliche / Berlin (Praxisjahr im Ausland) Berufliche Fortbildung in Israel (Praktika, Vermittlung, Beratung ...) Go Working Rügen (Trainingsmaßnahmen und betriebliche Praktika)	ESTA-Bildungswerk e.V. Bad Oeynhausen Tel. (05731) 157-0 http://www.esta-bw.de Lohn und Brot Kontor – Gesellschaft für Erwerbsarbeit und Berufsbildung Tel. (040) 757576 Förderkreis Jugend-Umwelt-Landwirtschaft e.V. Weimar Tel. (03643) 4370 Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw), Berufsbildungsstätte Sömmerda Frau Schellerer Tel. (03634) 32 93-0 Verein "Endstation Zukunft Brandenburg" Schwarzheide Arbeitsamt Bad Liebenwerda Tel. (035341) 40-0 bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V. Manfred Ißleib Tel. (030) 3 10 05-0 E-Mail: bbw@bbw-berlin.de BAJ- Magdeburg e.V. Frau Kootz Tel. (0391) 4082080, (0391) 404-8061 BAJ@©.mdlink.de CJD Garz, Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands, Gemeinnütziger Verband e.V. Regina Bindernagel Tel. (038304) 8 41 10 rueg-nvp@t-online.de

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
	JOB – Jugendliche ohne Betriebspraxis in Arbeit Thüringen (Beschäftigung, Vermittlung, Teilqualifikation)	BBJ Servis GmbH Thüringen Angelika Grunitz / Gudrun Bretschneider Tel. (0361) 59840-0 bbj@bbj-thueringen.de
	JOB – Jugendliche ohne Betriebspraxis in Arbeit (Arbeit für ein Jahr für Facharbeiter, Lohnkostenzuschuss, Vermittlung, Bewerbungstraining, Zusatzqualifikation)	Horizont e.V. Geschäftsstelle Tel. (03631) 99 40 53 oder (0 36 31) 99 41 03 Frau Grashof http://www.th-online.de/vereine/horizont_e_V/pfeil.html
	Jugenddienstleistungs-zentrum Annaberg-Buchholz (Beschäftigung, Vermittlung, Qualifikation)	Institut für Ausbildung Jugendlicher gGmbH Prof. Dr. Werner Thomas Tel. (03733) 17070 IAJ.Prof.Thomas@tira.de http://www.tira.de/iaj
	Jugendliche ins Handwerk Schwerin (Beschäftigung, Vermittlung, Praktika ...)	Handwerkskammer Schwerin Gundemar Warsow, Christiane Vorpahl Tel (0385) 64350 hwk-schwerin.btz@t-online.de http://www.hwk-schwerin.de
	Service-Center für wirtschaftsnahe Qualifizierung und Beschäftigung (Assessment + Praktikum)	s.o.
	GAP Gesellschaft für Arbeitsförderung und Personalentwicklung mbH / Rostock (ABM / Fortbildung /Beratung / Vermittlung)	Bernd Baumann Tel. (0381) 121 04 22 Regiestelle GAP: Tel. (0381) 77 89 40 in Rostock gapbb@t-online.de europa-job.de
	START NRW	START Zeitarbeit NRW Tel. 0203/29 51 90 www.start-nrw.de
	Neckarwerke Stuttgart (NWS) / Tewaterio (Arbeitnehmerüberlassung an der zweiten Schwelle)	Neckarwerke Stuttgart Tel. (0711) 16585-0

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
	Arbeitnehmerüberlassung im Landkreis Ludwigslust	Ibu-institut für berufsbildung und umschulung GmbH Christian Rosenkranz Tel. (038757)507-0 Fax: 507-18 c.rosenkranz@ibu-europe.de r.bierschenk@ibu-europe.de
		Berufsbildungsstätte START GmbH Herr Udo Schomann Dr.-Raber-Str. 2 19230 Hagenow Tel.: (0 38 83) 61 14-0 u.schomann@start-gmbh.de
	Bürgerjahr Essen (Niedriglohnarbeitsplätze in der sozialen Arbeit, hoher Anteil an Selbstbestimmung)	Ev. Stadtkirchenverband Essen Behindertenreferat Klaus von Lüpke Tel. (0201) 2205 124/5
	Ökologisches Jahr für Jugendliche – ÖJJ Berlin	ISB – Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH Helmut Kinne Tel. (030) 21 50 87 16 oder (030) 21 50 87 0 info@isb-berlin.de http://www.isb-berlin.de
	Freiwilliges Soziales Trainingsjahr	Stiftung SPI Servicebüro FSTJ Petra Dinkelacker Sabine Klemz Tel. 030 – 69 81 80 13 Fax: 030 – 69 81 80 14 servicebuero@fstj.de
	QUEM Projekte (Freiwilligenarbeit, z.T. nach Qualifizierungen)	Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (030) 42187515

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
Handlungsfeld 4: Förderung der räumlichen Mobilität • bidirektionale Projekte der Arbeitsverwaltung • Vermittlung von Arbeitsplätzen im Ausland	bidirektionale Projekte der Arbeitsverwaltung zur Organisation von Ausgleichsbewegungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt (München, Coburg, Bamberg, Leipzig Bautzen – Freising	Arbeitsamt München Tel. (089) 5154-0 Arbeitsamt Coburg Tel. (09461) 93-0 Arbeitsamt Bamberg Tel. (0951) 9128 – 0 Arbeitsamt Leipzig Tel. (0341) 913 -0 Arbeitsamt Freising Tel. (08161) 171 -0 freising@arbeitsamt.de Arbeitsamt Bautzen Tel. (03591) 66-0
	Modellprojekt im bayrischen Arbeitsmarktbündnis, Projekt „Ausbildung und Wohnen“, Fortbildungszentren der bayrischen Wirtschaft	Wolfgang Braun Arbeitsamt München Tel. (089) / 5154-0
	Projekt AA München – Ueckermärcher Bildungsverein Schwedt	Wolfgang Braun Arbeitsamt München Tel. (089) 5154-0 Hermann Rademacker dji Tel. (089) 62306-144
	Vermittlung in die Niederlande (von Oberhausen zu Fa. Licent / NL)	Tertia AG Herr Platzeck Tel:(0208) 8240980 mobil: (0173) 9556243 tps.oberhausen@TERTIA.de http://www.tertia-tps.de/geschaeftsstellen/oberhausen.html
		Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifizierung (ZAQ) Tel. (0208) 85 000 5 info@zaq-oberhausen.de http://www.zaq-oberhausen.de/

arbeitsmarktpolitische Interventionsmöglichkeiten	Projektbeispiele	Kontakt
Handlungsfeld 5: Unternehmensgründung • Transfergesellschaft • Zweite-Schwelle-Betrieb	Mypegasus Beteiligungs-GmbH	Tel: (07121) 34 75 – 0 Fax (07121) 34 75 – 15 E-Mail: info@mypegasus.de www.mypegasus.de
	PPS Personal-, Produktions- und Servicegesellschaft mbH	Telefon 0 53 41 / 21-01 Telefax 0 53 41 / 21-27 27 www.pps-service.de
	BTG mbH	Helmut Eckoldt Tel. (0251) 2997-811 BTG_Phoenix@t-online.de
	Anderholz Möbelwerkstatt München (Jugendhilfebetriebs als „Zweite-Schwelle-Werkstatt“)	Anderwerk GmbH Annette Hofmeister Tel. (089) 83 06 84, (089) 82 03 09-19 anderwerk@anderwerk.de
	AQUA Marburg (Arbeit, Ausbildung für benachteiligte Jugendliche)	Jugendkonflikthilfe Marburg e.V. Projekt „AQUA“ Maria Flohrschütz Tel. (06421) 69 09-10
	Zweite-Schwelle-Werkstatt München (Schreinerwerkstatt f. benachteiligte Jugendliche nach Berufsausbildung)	INBUS GmbH Annette Hofmeister / Barbara Törl Tel. (089) 830684
	Service-Agentur ProJob Grevesmühlen (Dienstleistungsagentur von Jugendlichen u. 25)	SeminarCenter 2001 Herr Holfter Tel. (0381) 79 043 Fax (0381) 79 044 http://www.seminar-center.de

7.2 Informationen zum Europäischen Sozialfonds

Kontaktpersonen in den Landesministerien

Name/Adresse	Telefon	Telefax
Herrn MR Albert Bonnet Sozialministerium Baden-Württemberg Postfach 10 34 43 70029 Stuttgart	0711-123.3614	0711-123.3999
Herrn MR Gerhard Dittmann Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit Postfach 43 01 32 80792 München	089-1261.1514	089-1261.1645
Herrn ORR Peter Walch Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen Storkower Str. 134 10407 Berlin	030-9022.2623	030-9022.2875
Frau Hildegard Jansen Senator für Arbeit und Frauen der Freien Hansestadt Bremen Contrescarpe 73 28195 Bremen	0421-361.4481	0421-361.18187
Herrn Hans Nauber Frau Ursula Iseler Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales Hamburger Str. 118 22083 Hamburg	040-42863.2843	040-42863.3369
Herrn MR Helge Harff Herrn Albert Roloff Hessisches Sozialministerium Dostojewskistr. 4 65187 Wiesbaden	0611-817.3486 0611-817.3490	0611-890.8420
Herrn MR Gosling Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales Gustav-Bratke-Allee 2 30169 Hannover	0511-120.3043	0511-120.3098
Herrn LMR Dr. Bürger Herrn MR Bernd Trimpop Herrn Michael Rosentreter Herrn Willi Riepert Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen Breite Str. 27-31 40213 Düsseldorf	0211-8618.3307 0211-8618.3348 0211-8618.3702 0211-8618.3117	0211-8618.3126 0211-8618.3418 0211-8618.3418 0211-8618.3126

Name/Adresse	Telefon	Telefax
Frau Astrid Sandhop Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz Bauhofstr. 9 55116 Mainz	06131-16.2699	06131-16.2098
Frau Dr. Eva Backes-Miller Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Str. 23 66119 Saarbrücken	0681-501.3227	0681-501.3302
Herrn OAR Rolf Engel Frau Fanny Biadacz Ministerium für Arbeit, Soziales, Jugend und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein Adolf-Westphal-Str. 4 24143 Kiel	0431-988.5367 0431-988. 5646	0431-988.5416
Frau Gisela Mehlmann Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg Heinrich-Mann-Allee 107 14473 Potsdam	0331-866.5330	0331-866.5999
Herrn MR Eberhard Messmann Ministerium für Arbeit und Bau Mecklenburg-Vorpommern Werderstr. 124 19055 Schwerin	0385-588.3920	0385-588.3092
Herrn MR Erhard Kaufmann Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit des Freistaats Sachsen Wilhelm-Buck-Str. 2 01097 Dresden	0351-564.8530	0351-564.5509
Herrn RL Wolfgang Beck Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt Seepark 5-7 39116 Magdeburg	0391-567.4625	0391-567.4522
Herrn MR Gerd Fuchs Herrn Gerhard Hiemeyer Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur Max-Reger-Str. 4-8 99096 Erfurt	0361-3798.3798.530 0361-3798.3798.531	0361-3788.805

7.3 Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, (Hrsg.):** Lernen im sozialen Umfeld – Zwischenbilanz zum regionalen Modellprojekt, Quem-Report Heft 59, Berlin 1999
- Arbeitsstelle für soziale Gemeindeentwicklung – Seelsorge in Berufs- und Arbeitswelt:** JobClubs – ein Kooperations- und Planungsmodell für Kirchliche Verbünde und Stadtteilstadtteilpartner, Dortmund 2001
- Ballauf, Helga:** Leasen statt feuern. In: Die Mitbestimmung 11/99
- Braun, Frank:** „Arbeitsassistenten“ – Hilfen an der zweiten Schwelle für außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche, Deutsches Jugendinstitut e.V., München und Leipzig 1996
- Bundesanstalt für Arbeit:** Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im August 2001, Pressemitteilung vom 05.09., Nürnberg 2001
- Bundesanstalt für Arbeit:** Fit für Leben und Arbeit. Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste 24/00, Nürnberg 2000
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung:** Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderungsrecht – in der Fassung vom 16. Dezember 1997
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:** XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt; Berlin 2000
- Bundesministerium für Bildung und Forschung:** Berufsbildungsbericht 2000, Bonn 2000
- Bundesrepublik Deutschland:** Entwurf eines Programms Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2000 bis 2006
- DAA Ruhr-Mitte:** jump.in Jobclub für junge Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende. Ein offenes Weiterbildungs- und Internetprojekt zur Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Projektbeschreibung, Dortmund o.J.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.):** Wenn Personalabbau droht – Beschäftigungshilfen bei betrieblichen Krisen, Düsseldorf, 1998
- Deutsches Jugendinstitut e.V.:** Fit für Leben und Arbeit. Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen, München und Leipzig 2000
- Deutsches Jugendinstitut e.V.:** Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendarbeit“ 1998 – 2001 – Verzeichnis der Modellprojekte, München 1998
- Dietrich, Hans:** JUMP, das Jugendsofortprogramm. Unterschiede in den Förderjahrgängen 1999 und 2000 und Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahmeende, IAB Werkstattbericht Nr. 3 /26.2.2001, Nürnberg
- Druckrey, Petra:** Start – Stärken ausprobieren, Ressourcen testen – ein neues Projekt am IMBSE, Moers o. J.
- Duve, Brigitte:** JobClubs Ein Modellprojekt in Dortmund 1996 – 1998, Dokumentation und Evaluation, Dortmund 1999
- Eberhardt, André; Sass Erich:** Vom Sozialplan zur Transfergesellschaft. Förderinstrumente einer flexiblen und sozialverträglichen Arbeitsmarktpolitik in der deutschen Stahlindustrie, Bochum 2000
- Knuth, Matthias / Vanselow, Achim:** Über den Sozialplan hinaus – Neue Beschäftigungsperspektiven bei Personalabbau, Berlin, 1995

Kirsch, Johannes; Knuth, Matthias; Krone, Sirikit; Mühge, Gernot: Ein Instrument mit vielen Gesichtern. Zweiter Zwischenbericht zur Begleitforschung zu den Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen nach §§ 254ff. SGB III, IAB Werkstattbericht 7/2000, Nürnberg 2000

Sass, Erich: Kein Job und doch in Arbeit – Freiwilligenarbeit als Instrument der Arbeitsmarktpolitik? Bochum 2000

Sass Erich, Schrader Michel: Mobilitätsförderung für un- und angelernte ArbeitnehmerInnen, Bochum 2000

Schreiber, Elke: Österreichische Küche: Ein transnationales Betriebspraktikum für junge ThüringerInnen, in: Deutsches Jugendinstitut: Fit für Leben und Arbeit. Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen, München und Leipzig 200

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen „Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, „Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung“ und „Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: „Die Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift „South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«Network und EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 -225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung** 