

Expertise

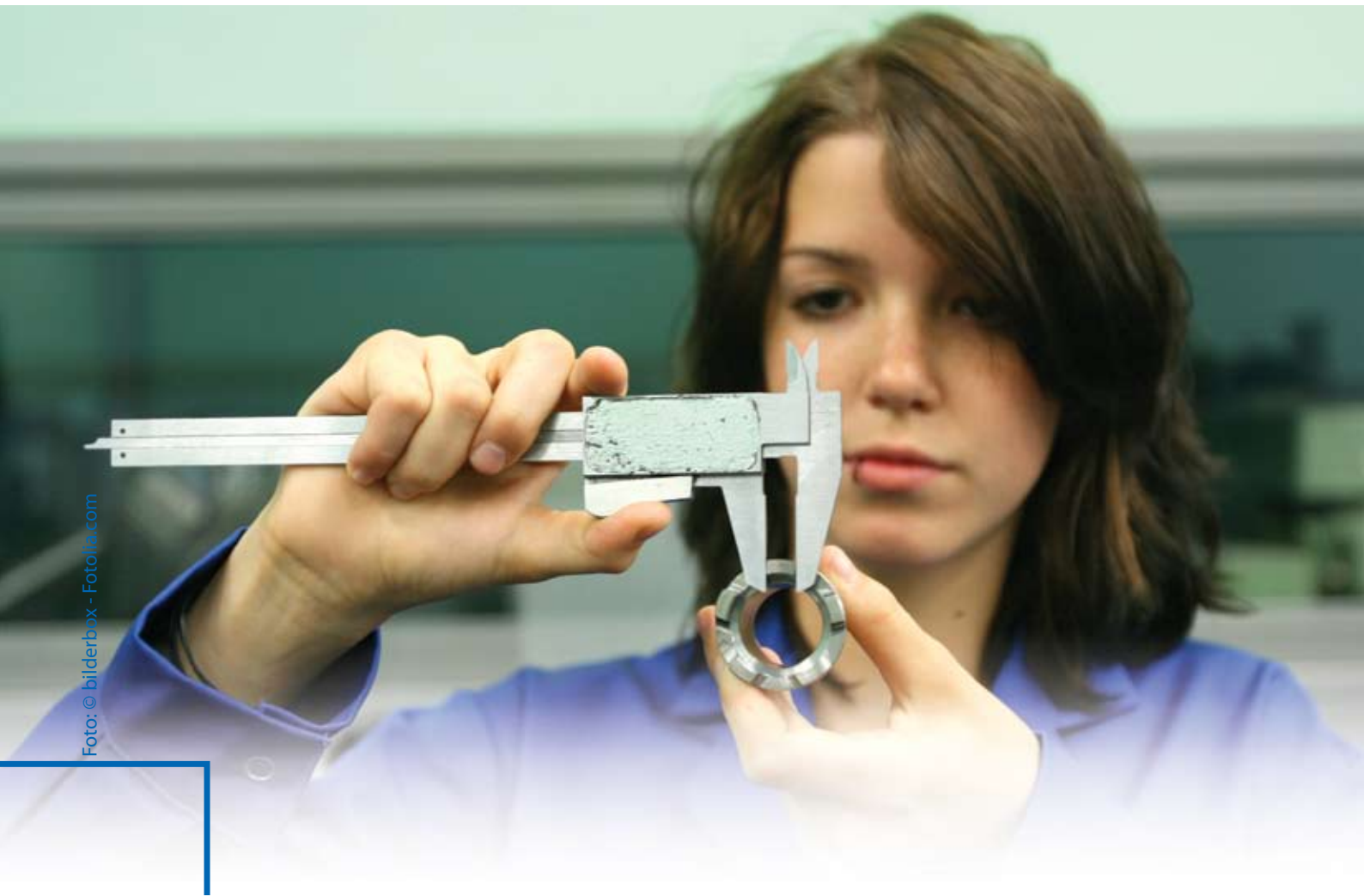


Foto: © bilderbox - Fotolia.com

Neue Arbeitsmarktpolitische Instrumente für Jugendliche

erstellt von INBAS GmbH, Offenbach, Januar 2009

Impressum:

Den Auftrag für die vorliegende Expertise erteilte:

Der PARITÄTISCHE Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin

Ansprechpartnerin: Tina Hofmann, Referentin für Jugendsozialarbeit
Tel. 030-24636-325
Fax 030-24636-110
E-Mail: jugendsozialarbeit@paritaet.org
www.jugendsozialarbeit-paritaet.de
www.paritaet.org

Die Expertise wurde erarbeitet durch:

INBAS
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53
63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0
Fax: 0 69 / 2 72 24-30
E-Mail: inbas@inbas.com
Internet: <http://www.inbas.com>

Projektleitung: Joachim Winter
Autorin: Petra Lippegauß-Grünau

Herausgeber:
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V.

Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 - 24636-0
Telefax +49 (0) 30 - 24636-110

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß § 10 Absatz 3 MDStV: Dr. Ulrich Schneider

1. Auflage, April 2009

Die Erarbeitung wurde gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Inhalt

Einführung	3
1 Gegenstand, Fragen und Anlage der Expertise	6
1.1 Beschäftigungszuschuss gem. § 16a SGB II (Jobperspektive)	6
Fragestellung der Expertise.....	7
1.2 Eingliederungs- und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer.....	7
Fragestellung der Expertise.....	7
1.3 Einstiegsqualifizierung für Jugendliche	8
Fragestellung der Expertise.....	9
1.4 Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung	9
Fragestellung der Expertise.....	10
1.5 Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung	10
Fragestellung der Expertise.....	11
1.6 Forschungsdesign	11
2 Quantitative Aussagen und Entwicklungen	13
3 Forschungsergebnisse und Stellungnahmen	16
3.1 Übergeordnete Ergebnisse.....	18
3.2 Lohnkostenzuschüsse.....	30
3.2.1 Beschäftigungszuschuss gem. § 16a SGB II (Jobperspektive).....	30
3.2.2 Eingliederungszuschuss und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer.....	34
3.3 Einstiegsqualifizierung für Jugendliche	36
3.4 Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung	43
3.5 Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung	47
3.6 Zusammenfassung erster Erkenntnisse	51

4 Umsetzung in der Praxis	54
4.1 Übergeordnete Ergebnisse.....	55
4.2 Lohnkostenzuschüsse.....	57
4.2.1 Beschäftigungszuschuss gem. § 16a SGB II (Jobperspektive).....	57
4.2.2 Eingliederungszuschuss und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer.....	59
4.2.3 Qualitätsanforderungen für Lohnkostenzuschüsse	61
4.3 Einstiegsqualifizierung für Jugendliche	62
4.4 Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung	67
4.5 Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung	72
4.5.1 Umsetzung in den Ländern	72
4.5.2 Qualitätsstandards für die vertiefte Berufsorientierung (VBO)	80
4.5.3 Zusammenfassung der Bewertungen zur Umsetzung der Instrumente	87
5 Abschließende Bewertung und Empfehlungen	89
6 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	93
Literatur	97
Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen	104
Verzeichnis der Tabellen/Abbildung.....	105
Anhang	106
Interviewleitfaden	106
Vertiefte Berufsorientierung – Landesprogramme	109

Einführung

Im Oktober 2007 führte der Gesetzgeber neue arbeitsmarktpolitische Instrumente insbesondere zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit ein. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit berichtete am 2.7.2007, dass unter 375.961 arbeitslosen jungen Menschen bereits 91.021 Langzeitarbeitslose waren (vgl. BAG KJS 2007, 1).

Mit dem neuen Gesetz¹ sollten die Qualifizierung und die Beschäftigungschancen insbesondere derjenigen jungen Menschen unter 25 Jahren nachhaltig erhöht werden, denen berufliche Qualifikationen fehlen, deren Eingliederung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft durch Vermittlungshemmnisse wie gesundheitliche Einschränkungen, Schulden etc. erschwert ist. Von der Eingliederung in Betriebe versprach man sich den Abbau der Vermittlungshemmnisse und eine soziale Integration.

Zu diesem Zweck führte der Gesetzgeber den *Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer* (§ 421o SGB III), den *Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer* (§ 421p SGB III) sowie die *sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung* (§ 241a SGB III) ein. Die bislang als Sonderprogramm durchgeführte *betriebliche Einstiegsqualifizierung Jugendlicher* wurde in das SGB III übernommen (§ 235b SGB III). Zusätzlich erweiterte das Gesetz für die Gruppe der Schülerinnen und Schüler die Möglichkeiten der *vertieften Berufsorientierung* (§ 241q i. V. m. § 33 SGB III). Über das Gesetz hinaus wurde parallel ein *Beschäftigungszuschuss* (§ 16a SGB II) in Form eines Arbeitgeberzuschusses eingeführt.

Damit kamen zum bereits bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium für unter 25-Jährige weitere Maßnahmen hinzu – obwohl bereits im Vorfeld von unterschiedlichen Seiten unisono Kritik an der Unüberschaubarkeit geübt worden war. „Allerdings erscheint es wenig sinnvoll, für jede Zielgruppe ein eigenes arbeitsmarktpolitisches Instrument ins Leben zu rufen und beispielsweise immer neue Formen von Eingliederungszuschüssen zu implementieren“ (Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung 2007, 347). Forderungen hatten gelautet, den detaillierten, komplexen und intransparenten Instrumentenkasten zu bereinigen (vgl. Eichhorst/Zimmermann 2007, 14), die Problemwahrnehmung zugunsten einer Sicht auf die Betroffenen zu verändern und arbeitsmarktpolitische Ziele, Instrumente und Organisationsstrukturen grundsätzlich zu überprüfen und neu zu bewerten (vgl. Baethge-Kinsky u. a. 2008, 4).

Das Institut der deutschen Wirtschaft sprach von einem aufgeblähten Instrumentenkasten, insbesondere mit gleich drei neuen Lohnsubventionen setze die Regierung erneut auf „Rezepte, die sich schon in der Vergangenheit vielfach als untauglich erwiesen haben“ (IW 2007, 6).

Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit hatten auf die Risiken hingewiesen, die aufgrund der Unübersichtlichkeit und der Aufsplitterung der Instrumente für die Jugendlichen selbst bestehen, und eine „koordinierte Gesamtstrategie“ (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2007) gefordert, ein einheitliches Konzept, das kohärente Förderung, individuelle Betreuung und Transparenz ermöglicht und regional eingebunden ist.

¹ Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen

Vor diesem Hintergrund beauftragte der PARITÄTISCHE das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) mit der hier vorliegenden Expertise zu den neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Der PARITÄTISCHE ist im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit² mit der Federführung für die Bearbeitung des Themenschwerpunkts „Arbeitsmarktpolitik und Jugendsozialarbeit“ betraut. Im Rahmen dieser Zuständigkeit sollte die Einführung und Umsetzung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente für Jugendliche fachlich begleitet und – soweit möglich – systematisch erfasst und ausgewertet werden. Die Ergebnisse dieser Expertise sollen fachpolitisch verwendet werden können. Anliegen der Expertise ist es v. a. zu überprüfen, welche ersten Erfahrungen bei der Umsetzung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Jugendliche gemacht werden, was die Umsetzung hindert bzw. fördert. Welchen Nutzen entfalten die Instrumente für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen und welche Einschätzungen gibt es von Trägerseite? Ergänzen die neuen Instrumente bereits vorhandene Fördermaßnahmen sinnvoll oder behindern sich die Instrumente ggf. gegenseitig?

Die Aufgabe, eine solche Expertise zu den einzelnen Instrumenten zu erstellen, stieß in der Durchführung an die Bruchstellen, die im Vorfeld bereits erkennbar gewesen waren. Unterschiedliche Beteiligte, die in die Expertise z. B. durch Interviews, die Teilnahme an Workshops oder Anfragen eingebunden waren, nahmen Probleme unterschiedlich wahr:

Die dem Gesetz, den Instrumenten und ihrer Durchführung zugrunde liegende Logik orientierte sich an den Paradigmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik und zielte somit „vor allem auf die ‚Verfügbarmachung‘ der Arbeitskraft“ (Ochs u. a. 2006, 129). Ursachen von Arbeitslosigkeit und Ansatzpunkte zu ihrer Überwindung werden hier individuell begründet. Die Umsetzung der Instrumente ist nicht zuletzt geprägt von der Aufgabe der Bundesagentur, ein „Massengeschäft“ zu organisieren (vgl. Baethge-Kinsky 2008, 22).

Die Herangehensweise der Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit aus Wohlfahrtsverbänden, Fachverbänden, von Trägern oder Fachinstituten ist eher pädagogisch und sozialpolitisch geprägt; hier wird daran angeknüpft, dass Ursachen für Benachteiligungen, für verwehrte Zugänge zum Arbeitsmarkt und zur Gesellschaft auch auf struktureller Ebene zu suchen sind. Das Engagement ist darauf ausgerichtet, individuelle Entwicklung und Teilhabe zu ermöglichen – dafür sollen im Einzelfall flexible und miteinander kombinierbare Werkzeuge verfügbar sein, die unbürokratisch einsetzbar sind und Gestaltungsspielräume lassen. Aus diesem Grund mochten einige Befragte im Interview den Schwerpunkt nicht auf einzelne Instrumente legen, dies hätte erfordert, sich auf eine Problemwahrnehmung und eine Zersplitterung einzulassen, die nicht ihrem Selbstverständnis entsprachen.

Wenig Interesse an einer Beteiligung im Rahmen dieser Expertise zeigten angefragte Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite, die sich selbst im Hinblick auf diese Instrumente als nicht auskunftsfähig bezeichneten.

² Im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit haben sich am 1.7.2007 sieben bundesweite Organisationen zusammenschlossen: die Arbeiterwohlfahrt (AWO), die Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS), die Bundesarbeitsgemeinschaft der örtlich regionalen Träger der Jugendsozialarbeit (BAG ÖRT), der Paritätische Gesamtverband (der PARITÄTISCHE), das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und der Internationale Bund (IB). Als gemeinsame Koordinations- und Kommunikationsplattform dient der Kooperationsverbund der fachlichen Positionierung und Umsetzung jugendpolitischer Vorhaben. Sein Ziel ist es, die gesellschaftliche und politische Teilhabe von benachteiligten Jugendlichen zu verbessern.

Im Ergebnis wird eine Expertise vorgelegt über Instrumente, über die in der Fachlandschaft kaum jemand sich selbst als Experte oder Expertin definiert – Begründungen dafür werden im Text deutlich werden.

Das erste Kapitel beantwortet die Fragen: Worum geht es in dieser Expertise? Wie wurde sie gemacht? Hier werden die untersuchten arbeitsmarktpolitischen Instrumente und die auf sie bezogenen Forschungsfragen sowie das Forschungsdesign vorgestellt.

Wie viele Jugendlichen und junge Erwachsene werden erreicht? Quantitative Aussagen trifft *das zweite Kapitel*.

Wie sind die Instrumente in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Ziele einzuschätzen? Welche Wirkungen sind intendiert, welche werden erreicht? Diese Leitfragen stehen *im dritten Kapitel* im Mittelpunkt, es stellt die Ergebnisse aus relevanten Forschungsergebnissen und Positionspapieren bzw. Stellungnahmen vor.

Wie sieht die praktische Umsetzung aus? Ergebnisse dazu wurden in erster Linie durch Gespräche und Interviews mit Experten und Expertinnen, durch Recherchen und Workshops generiert. Sie werden *im vierten Kapitel* präsentiert.

Was folgt daraus? Aus den Gesamtergebnissen leitet schließlich *das fünfte Kapitel* Empfehlungen zur Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für junge Menschen unter 25 Jahren ab.

Wir danken allen, die diese Studie durch ein Interview, Auskünfte oder Hinweise, durch einen Vortrag oder einen fachlichen Beitrag zum Workshop unterstützt haben. Die Auffassungen der Beteiligten variierten, die hier zusammengefassten Bewertungen und Empfehlungen sind deshalb nicht als Konsens aller Beteiligten zu verstehen.

1 Gegenstand, Fragen und Anlage der Expertise

Die Expertise untersucht, ob die vorgesehene Umsetzung der Instrumente gelingt und inwieweit diese dazu beitragen, die Integration von jungen Menschen zu befördern, deren Zugänge zu Ausbildung, Arbeit und Teilhabe (aufgrund so genannter Vermittlungshemmnisse) bislang verwehrt sind. Sie geht damit zu einer übergeordneten Fragestellung nach, unter denen alle Instrumente beleuchtet werden. Zusätzlich wurden die einzelnen Instrumente in Hinblick auf spezifische Fragen untersucht (Abschnitte 1.1 - 1.6).

Die Expertise nutzte drei Untersuchungsebenen:

1. Auswertung vorhandener Stellungnahmen und Forschungsergebnisse sowie Statistiken insbesondere der Bundesagentur für Arbeit,
2. Durchführung eigener Untersuchungen (Experteninterviews, Recherchen),
3. Durchführung von Workshops mit Expertinnen und Experten.

Zunächst werden die einzelnen Instrumente, ihre gesetzliche Grundlage und Bestimmungen zu ihrer Durchführung dargestellt, ergänzt durch die Fragen, die diese Expertise an sie stellt. Es folgt die Beschreibung der Arbeitsweise.

1.1 Beschäftigungszuschuss gem. § 16a SGB II (Jobperspektive)

Die Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II wenden sich an Menschen über 18 Jahre, die auf absehbare Zeit keine Chance auf Arbeit haben, d. h. an Langzeitarbeitslose mit mindestens zwei weiteren Vermittlungshemmnissen, „durch die in ihrer Gesamtbetrachtung die Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sind“ (BA 2007b, 13). Als solche Vermittlungshemmnisse nennt die Arbeitshilfe der BA: „besonders lange Dauer der Arbeitslosigkeit, fehlender Schul- und/oder Berufsabschluss, erhebliche gesundheitliche (u. a. psychische) Einschränkungen, mangelnde Sprachkenntnisse, Analphabetismus, Überschuldung, Wohnungslosigkeit, Suchtprobleme und Vorstrafen“ (ebd.).

Die Förderung von Jugendlichen durch den Beschäftigungszuschuss soll mit Hinweis auf das breit gefächerte arbeitsmarktpolitische Instrumentarium auf Ausnahmefälle beschränkt werden. Die Beschäftigungsförderung ist nachrangig zu Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung, der beruflichen Weiterbildung und zur Förderung beruflicher Rehabilitation.

Die Förderung erfolgt in drei Phasen:

1. Nach einer Aktivierungsphase von mindestens sechs Monaten soll eine Eingliederungsvereinbarung geschlossen werden.
2. Nach sechs Monaten wird eine nachvollziehbare Prognoseentscheidung getroffen, die dokumentiert, dass eine Integration auch mit dem Einsatz von Eingliederungsleistungen innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich ist.
3. Nach 24 Monaten wird eine zweite Prognose erstellt, der ggf. eine unbefristete Förderung folgt.

Bei einer tariflichen Bezahlung und (i. d. R.) einer Vollzeitstelle werden bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes gefördert, die Beschäftigungsverhältnisse sind

von der Versicherungspflicht ausgenommen. Die Förderung konnte zunächst nur von gemeinnützigen Organisationen, seit dem 1. April 2008 von Arbeitgebern aller Branchen in Anspruch genommen werden.

Fragestellung der Expertise

Im Rahmen dieser Expertise sollte untersucht werden, ob die Träger der Jugendsozialarbeit Konzepte zur Umsetzung des neuen Beschäftigungszuschusses entwickeln und inwiefern hierbei eine zielgruppenspezifische Umsetzung erkennbar ist.

1.2 Eingliederungs- und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Qualifizierung und der Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen wurden der „Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer“ (EGZ Jug § 421p SGB III) und der „Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer“ (EGZ Quali § 421o SGB III) eingeführt.

Der „**Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer**“ wendet sich an jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren mit Berufsabschluss, die vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung arbeitslos waren. Der Zuschuss wird in Höhe von 25 Prozent bis höchstens 50 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts und für die Dauer von längstens 12 Monaten gewährt.

Der „**Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer**“ ist für Jugendliche ohne Berufsabschluss gedacht, auch sie müssen vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung arbeitslos gewesen sein. Der Qualifizierungszuschuss beträgt 50 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts für längstens 12 Monate. Mindestens 15 Prozent des Zuschusses müssen für die Qualifizierung der Jugendlichen verwendet werden. Damit gemeint ist die „betriebsnahe Vermittlung von arbeitsmarktverwertbaren Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und auf einen beruflichen Abschluss vorbereiten können“ (BA 2007a, 9). In diesem Rahmen können auch Qualifizierungsbausteine und/oder Ausbildungsbausteine genutzt werden. Der Qualifizierungsanteil muss im Antrag dargelegt und durch einen Nachweis bescheinigt werden.

Bei der Förderung der beiden Lohnzuschüsse werden Bruttoarbeitsentgelte von höchstens 1.000 Euro monatlich zugrunde gelegt. Die Förderung kann von Arbeitgebern in Anspruch genommen werden, die Qualifizierung kann auch durch einen Träger durchgeführt werden. Während üblicherweise für Eingliederungszuschüsse Nachbeschäftigungsfristen gelten, bestehen diese beim Qualifizierungszuschuss nicht, „um die Attraktivität des EGZ Quali zu erhöhen“ (ebd., 10).

Fragestellung der Expertise

Die Expertise sollte Antworten erbringen, inwiefern die Lohnkostenzuschüsse einen Beitrag dazu leisten, die Jugendarbeitslosigkeit weiter zu senken, ob sie die Integration benachteiligter Jugendlicher in Arbeit effektiv unterstützen und ob Creaming- oder Mitnahmeeffekte zu

erkennen sind. Beim Qualifizierungszuschuss war besonders von Interesse, welche Qualifizierungsleistungen die Unternehmen erbringen, ob beim Einsatz des Qualifizierungszuschusses der Gesetzesnachrang beachtet wird und ob Leistungen, die auf die Erreichung eines Berufsabschlusses abzielen, vorrangig zur Anwendung kommen.

1.3 Einstiegsqualifizierung für Jugendliche

Die Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) wurde aus einem Sonderprogramm in das Arbeitsförderungsrecht überführt (§ 235b SGB III). Sie soll dazu dienen, Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit zu vermitteln und zu vertiefen. Sie dauert sechs bis zwölf Monate und ist vorgesehen für

- „bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsbewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungsaktionen keinen Ausbildungsplatz haben,
- Auszubildende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen, und
- lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende“ (SGB III, § 235b).

Mit der Aufnahme in das SGB III wurde die Altersgrenze aufgehoben, förderfähig sind nun auch junge Erwachsene.

Die Einstiegsqualifizierung soll auf einen anerkannten Ausbildungsberuf vorbereiten, aus diesem Grund ist ein Vertrag zu unterschreiben und der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle anzuzeigen. Der Betrieb muss die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten bescheinigen, die zuständige Stelle soll ein Zertifikat ausstellen. Neben gewerblichen Betrieben sind nun auch öffentliche Arbeitgeber förderfähig.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Unterhaltszuschuss, der auf Antrag des Arbeitgebers von den Agenturen für Arbeit bzw. Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende erstattet wird: zurzeit monatlich 212 Euro plus Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Zur Durchführung verweist die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Website³ auf die Richtlinie zur Durchführung des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm-Richtlinie – EQJR) vom 28. Juli 2004.

Mit der Einführung des § 241a SGB III wurde die sozialpädagogische Begleitung bei Teilnahme an einer EQJ gesetzlich verankert.

³ Letzter Zugriff am 20.11.2008.

Fragestellung der Expertise

Die Expertise sollte Erkenntnisse erbringen, ob sich infolge der Integration der Leistungen in das SGB III die Zielgruppen der EQ verändert haben. Einen zweiten Schwerpunkt bildeten der vorgesehene Einsatz von Qualifizierungsbausteinen und hier die Fragen, ob im Rahmen der EQ absolvierte und bestätigte Qualifizierungsbausteine in einer folgenden Ausbildung angerechnet werden und ob dies zu Verkürzungen der Ausbildungszeit führt. Schließlich sollte untersucht werden, ob infolge der Ablösung des Bundesprogramms und des Zuständigkeitswechsels hin zu den Agenturen für Arbeit und Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende Veränderungen in der Förderung feststellbar sind (z. B. Förderlücken).

1.4 Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung

Während einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz oder einer Einstiegsqualifizierung kann nach § 241a Abs. 1 SGB III sozialpädagogische Begleitung durchgeführt werden. Diese richtet sich an lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche (die in den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit als Auszubildende bezeichnet werden, vgl. BA 2007c).

Träger können bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen gefördert werden, um die betriebliche Eingliederung benachteiligter Auszubildender in den Arbeitsprozess durch begleitende sozialpädagogische Betreuung zu stabilisieren.

Darüber hinaus sind gemäß § 241a Abs. 2 SGB III⁴ auch Maßnahmen zur Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben mit bis zu 500 Beschäftigten bei administrativen und organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Berufsausbildung, der Berufsausbildungsvorbereitung und der Einstiegsqualifizierung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Auszubildender förderfähig. Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn gleichartige Leistungen nach einem Bundes- oder Landesprogramm erbracht werden.

In den Verdingungsunterlagen wurden vier Module öffentlich ausgeschrieben (vgl. BA 2007d):

1. Vorbereitung Ausbildungsberechtigung Betriebe,
2. Prüfung Berufseignung Jugendliche, Matching,
3. Unterstützung/Begleitung nach Vertragsabschluss,
4. Sozialpädagogische Begleitung (BvB betrieblich + EQJ).

Anträge konnten Betriebe stellen, eine Fördervoraussetzung bildete die Einbindung in regionale Netzwerke.

⁴ Beziehungsweise § 16absatz 1 Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) i. V. m. § 241a SGB III.

Fragestellung der Expertise

Im Fokus steht, wie die Umsetzung der neuen Leistung in den Ausschreibungen der BA seitens der Träger bewertet wird, und inwiefern sich das neue Instrument als leistungsfähig erweist, um benachteiligte Jugendliche in Ausbildung zu verhelfen. Untersucht werden soll zudem, ob dieses Instrument mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) verknüpft wird.

1.5 Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung

Berufsorientierung gehört nach § 33 SGB III zu den verpflichtenden Aufgaben der Agentur für Arbeit; sie soll „über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten“ (§ 33 SGB III). Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung (VBO) und Berufswahlvorbereitung (§ 33 Satz 3 bis 5 SGB III) sollen das vorhandene Angebot der Schulen und der Agenturen für Arbeit ergänzen. Durch die bessere Vorbereitung auf die Berufswahl soll auch der Anteil der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber verringert werden.

Vertiefte Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen:

- umfassende Information zu Berufsfeldern,
- Interessenerkundung,
- Eignungsfeststellung/Kompetenzfeststellung,
- Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung,
- fachpraktische Erfahrungen im Betrieb,
- Reflexion eigener Eignung, Neigungen und Fähigkeiten sowie verbesserte Selbsteinschätzung,
- Realisierungsstrategien,
- sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung.

Die Maßnahmen sind für die Schüler/innen kostenlos. Nicht gefördert werden Coaching von Einzelpersonen, Koordinierung oder reines Bewerbungstraining. VBO muss bei einer Förderung nach § 33 SGB III in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden und ist auf maximal vier Wochen begrenzt.

Mit der *erweiterten vertieften Berufsorientierung* (§ 421q SGB III) wurde befristet bis Ende 2010 die Möglichkeit geschaffen, Berufsorientierungsmaßnahmen über einen Zeitraum von vier Wochen hinaus und innerhalb des Unterrichts durchzuführen. Damit besteht auch die Möglichkeit, Elemente modular zu bündeln und kontinuierliche Maßnahmen anzubieten, die das ganze Schuljahr begleiten.⁵

⁵ Geschäftsanweisungen zu beiden Formen – Maßnahmen der VBO nach § 33 S. 3-5 SGB III und Maßnahmen der erweiterten VBO gemäß § 33 S. 3-5 SGB III i. V. m. § 421q SGB III – liegen seit Juni 2008 vor.

Gefördert werden kann nur, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent beteiligen, Kofinanzierer können sein: Land, Kommune, Kammern, Schulen, Fördervereine der Schulen, Betriebe und in Ausnahmefällen auch Träger oder Trägerverbände. Beabsichtigt ist mit der erweiterten VBO die Initiierung von Landesprogrammen zur Kofinanzierung, hier dürfen auch ESF-Landesmittel eingebracht werden.

Fragestellung der Expertise

Die zu bearbeitende Fragestellung zielt auf diese Landesprogramme – hier sollten unterschiedliche Konzepte der Länder, ihre Qualität und Quantität untersucht werden. Die Expertise fragte, inwieweit die BA das mit den vorgenommenen Änderungen angestrebte Ziel erreicht, die Angebote der vertieften Berufsorientierung auszuweiten und ob es gelingt, die vorhandenen Landesprogramme zur beruflichen Orientierung mit dem SGB III-Instrument sinnvoll zu verknüpfen oder ob es parallele, unabgestimmte Angebote gibt. Sie untersuchte, inwiefern mit den Angeboten der vertieften Berufsorientierung benachteiligte Jugendliche erreicht und hierfür Angebote an Schulformen gemacht werden, die zu niedrigen Schulabschlüssen führen (z. B. Förderschulen und Hauptschulen). Damit verbunden war die Frage, in welchem Umfang die Träger der Jugendsozialarbeit an der Durchführung der Angebote beteiligt sind.

1.6 Forschungsdesign

Untersuchungen und Veranstaltungen zur Expertise fanden in der Zeit von April bis November 2008 statt.

In einem Start-Workshop mit ausgewählten Expertinnen und Experten wurden die formulierten Fragestellungen überprüft, INBAS erarbeitete einen modifizierten Fragenkatalog.

Bei Recherche und Auswertung wurden folgende Instrumente eingesetzt:

1. Auswertung vorhandener Sekundärdaten (Bundesagentur für Arbeit, IAB, BIBB, andere Begleitforschungen etc.) sowie vorliegender Expertisen, Untersuchungsergebnisse, Ergebnisberichte, Positionspapiere,
2. eigene Recherchen im Feld, einschließlich der Befragung ausgewählter Expertinnen und Experten, dazu gehörten neben Informationskontakten per Telefon und E-Mail 11 ausführliche telefonische Interviews.

Drei Fachgespräche fanden auf der Grundlage von Fachbeiträgen und Zwischenergebnissen mit Expertinnen und Experten in Offenbach statt:

- 1. Workshop am 24. September 2008 zu den Schwerpunktthemen: Einstiegsqualifizierung, sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Hilfen nach § 241a,
- 2. Workshop am 25. September 2008 zu den Schwerpunktthemen: Vertiefte Berufsorientierung, Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II, Eingliederungs- und Qualifizierungszuschuss nach § 421o und p SGB III,
- 3. Workshop am 24. Oktober 2008 zum Thema:
Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente – Bewertung und Anregungen zur Weiterentwicklung.

An den Fachgesprächen nahmen Expertinnen und Experten für Arbeitsmarktpolitik teil. Beteiligt waren u. a. Vertreterinnen und Vertreter des Kooperationsverbundes, der Träger, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesagentur für Arbeit, ein Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie in der Arbeitsmarktpolitik tätige Landesberatungsgesellschaften und Institute.

Die Arbeitsergebnisse dieser Fachgespräche gingen in die Expertise ein.

2 Quantitative Aussagen und Entwicklungen

Die in die Expertise einbezogenen Instrumente werden in sehr unterschiedlichem Umfang umgesetzt. Einen Überblick über den Bestand der Teilnehmerinnen und Teilnehmer laut Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit gibt Tabelle 1. Alle Angaben bis auf die zum Beschäftigungszuschuss sind endgültige Werte und stammen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zeitreihen EGZ-QZ-EQ-200901). Die Angaben zum Beschäftigungszuschuss sind der Förderstatistik „Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen unter 25 Jahren“ entnommen, auch dabei handelt es sich um endgültige Werte. Im nachfolgenden Text wurden nähere Angaben zur Entwicklung der Instrumente z. T. dieser Statistik entnommen, Zahlenangaben weichen dabei z. T. geringfügig von der o. g. Zeitreihe ab, da in dieser die Informationen der zugelassenen kommunalen Träger nicht enthalten sind.

Tabelle 1: Statistischer Überblick (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)

Instrument	Bestand Oktober 2008	darunter SGB II
Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung nach § 421q	15.778	12
Einstiegsqualifizierung	9.588	2.083
Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer	1.803	730
Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer	272	193
Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II ⁶	293	293
Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Hilfen § 241a SGB III	235	77

VERTIEFTE UND ERWEITERTE BERUFSORIENTIERUNG (VBO)

Während die Bundesagentur in den Förderstatistiken schon quantitative Aussagen macht, weisen die Gesprächspartnerinnen und -partner innerhalb der Bundesagentur für Arbeit darauf hin, dass mit der Teilnehmendenerfassung erst begonnen wurde, so dass noch keine verwertbaren Daten vorliegen. Tatsächlich erscheinen die Erfassung jedes Schülers/jeder Schülerin sowie eine Differenzierung nach Rechtskreisen bei jeder einzelnen Veranstaltung problematisch.

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik. Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen unter 25 Jahren im Rechtskreis SGB III und SGB II (endgültige Daten) Berichtsmonat Oktober 2008.

Laut der in den Förderstatistiken der BA für Oktober 2008 vorgelegten Zahl von 15.778 Teilnehmenden (Bestand⁷) ist VBO das Instrument mit der weitesten Verbreitung. Sie entspricht jedoch bei weitem nicht der Planzahl, die sich in der Summe der Länderaktivitäten ergibt (s. Kap. 4.5). Die Zahl derjenigen Teilnehmenden, die zum Rechtskreis SGB II gehören, wird nur mit 12 angegeben, das Instrument würde demnach im Rechtskreis SGB II so gut wie nicht angewendet. (Bei dieser Zahl sind allerdings auch Erfassungsfehler zu vermuten.)

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG

Bei der Aufnahme des Gesetzes in das SGB hatte der Gesetzgeber seinen Berechnungen 40.000 Förderfälle jährlich zugrunde gelegt (vgl. Deutscher Bundestag 2007a, 8).

Die Bestandszahlen für die EQ werden in der Förderstatistik „Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen unter 25 Jahren“ für Oktober 2008 mit 9.941 angegeben und liegen nach dieser Statistik⁸ um 37 Prozent unter dem Vorjahresmonat⁹. Da dieser Monat aufgrund der Frist vom 30. September möglicherweise nicht aussagekräftig ist, werden hier die vorläufigen Zahlen aus Januar 2009 hinzugezogen, sie betragen 14.839 Teilnehmende und blieben ebenfalls um 38,7 % unter den Werten des Vorjahresmonats, im Dezember hatten sie geringfügig darunter gelegen.¹⁰ Die Zugänge bis Oktober 2008 betragen 20.453 und lagen fast 30 % unter denen des Vorjahres¹¹.

Mit 2.141¹² Teilnehmerinnen und Teilnehmern stammte im Oktober 2008 weniger als ein Viertel aus dem Rechtskreis SGB II. (Zum Vergleich: Bei der Zahl aller Arbeitslosen unter 25 Jahren betrug der Anteil derjenigen aus dem Rechtskreis SGB II mit 168.350 von rund 303.534 rund 55 Prozent, bei den unter 20-Jährigen sogar rund 65 Prozent.)¹³

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS FÜR JÜNGERE ARBEITNEHMER

Bei der Einführung des Gesetzes war von 19.000 Förderfällen pro Monat ausgegangen worden (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 16/5714, 8).

Im Oktober 2008 betrug der Bestand 1.803 Geförderte¹⁴, davon waren 730 Personen dem Rechtskreis SGB II zuzuordnen, das sind 40 Prozent. Die Förderzahlen sind leicht zurückgegangen, im Juli 2008 hatten sie einmalig über 2.000 gelegen.

⁷ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit EGZ-QZ-EQ-200901

⁸ Die Zeitreihe EGZ-QZ-EQ-200901 gibt dagegen für Oktober 2007 nur 10.529 Förderfälle an.

⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik. Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen unter 25 Jahren im Rechtskreis SGB III und SGB II (endgültige Daten). Berichtsmonat Oktober 2008

¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit Förderstatistik. Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente ohne Förderinformationen der zKT. Berichtsmonat: Januar 2009.

¹¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik. Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen unter 25 Jahren im Rechtskreis SGB III und SGB II (endgültige Daten). Berichtsmonat Oktober 2008

¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik. Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente – Deutschland SGB II (endgültige Daten) Berichtsmonat Oktober 2008

¹³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Berichtsmonat Oktober 2008. Tabelle 10: Arbeitslose nach Rechtskreisen.

¹⁴ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit EGZ-QZ-EQ-200901

BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS (JOBPERSPEKTIVE)

Der Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II hat sich in den Monaten August 2008 (212 Förderfälle) bis November 2008 (293 Förderfälle) beständig auf sehr niedrigem Niveau nach oben entwickelt, die Zugänge seit Jahresbeginn werden bis Oktober 2008 mit 315 angegeben.¹⁵

Hier muss berücksichtigt werden, dass dieses Instrument eigentlich nicht für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen (U25) vorgesehen war. Der Bestand *aller* Geförderten betrug im Oktober 18.220¹⁶, diese Zahl erreicht auch bei einer Hochrechnung bei weitem nicht die bei der Gesetzeseinführung angestrebte Zahl von 55.000 Förderfällen für das Jahr 2008 (vgl. Deutscher Bundestag 2007b, 6).

QUALIFIZIERUNGSZUSCHUSS FÜR JÜNGERE ARBEITNEHMER

Die Zielzahl für den Qualifizierungszuschuss war mit 28.500 Förderfällen benannt worden (vgl. Deutscher Bundestag 2007a, 8).

Die tatsächliche Zahl der jüngeren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Lohn mit einem Qualifizierungszuschuss nach § 421p SGB III gefördert wurde, betrug im Oktober 2008 nur 272 Bestandsfälle.

Der Anteil der Personen aus dem Rechtskreis SGB II machte mit 193 (Bestand) über 70 Prozent aus¹⁷ und lag damit noch über dem Anteil der SGB-II-Zugehörigen an allen Arbeitslosen unter 25 Jahre von 55 Prozent.

SOZIALPÄDAGOGISCHE BEGLEITUNG UND ORGANISATORISCHE HILFEN

Eine sozialpädagogische Begleitung hatte der Gesetzgeber für ca. 20.000 Fälle geplant, bei der Ausschreibung der Leistungen nach § 241a SGB III wurden insgesamt (Module 1 bis 4) noch 11.300 Module ausgeschrieben. Tatsächlich betrug die Zahl der Geförderten im Oktober 235, davon kamen 77 Förderfälle aus dem Rechtskreis SGB II.

¹⁵ Vgl. ebd.

¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Berichtsmonat Oktober 2008 (vorläufige und hochgerechnete Zahlen)

¹⁷ Vgl. ebd., Prozentzahl eigene Berechnung

3 Forschungsergebnisse und Stellungnahmen

In diesem Kapitel werden Ergebnisse aus Forschungsprojekten und Stellungnahmen vorgestellt, die für das Thema relevant sind. Dazu wurden aktuelle verfügbare Forschungsberichte, Fachbeiträge und Positionspapiere der Akteure der Jugendsozialarbeit, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, des BMAS, der BA und von Forschungsinstituten sowie Materialien der Anhörungen im Deutschen Bundestag gesichtet und ausgewertet. (Im Kapitel 5 folgen konkrete Umsetzungen, die sich aus Untersuchungen der Praxis ergeben haben.)

Die Einführung der Gesetze für moderne Dienstleistungen war von Evaluationsaufträgen des Bundestages begleitet, so dass für die Umsetzung der ersten Gesetze umfangreiche Ergebnisse zur Verfügung stehen (vgl. BMAS 2006), hinzukommen Angaben des IAB. Explizite Ergebnisse zu den neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten lagen während der Erstellung der Expertise noch nicht vor. Eine Untersuchung von Stellungnahmen und Ergebnissen zur Umsetzung der neuen Instrumente war aus diesem Grund nicht den Planungen entsprechend möglich – insbesondere nicht in Bezug auf Instrumente, die in der Praxis kaum umgesetzt werden. Aktuelle Positionspapiere beziehen sich in erster Linie auf den neuen Gesetzentwurf zur Neuordnung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Es werden deshalb in diesem Kapitel Forschungsberichte und Positionspapiere mit übergeordneten Erkenntnissen, z. B. über die Zielgruppe U25 hinaus und aus der Zeit vor der Einführung einbezogen, sofern sie Hinweise zu einer adäquaten Implementierung aus Sicht der Zielgruppe erbringen.

ZIELE UND ERFOLGSKRITERIEN

Das Gelingen der Umsetzung zu untersuchen, setzt voraus, Erfolgskriterien festzulegen, die sich aus den (explizit oder implizit) mit der Arbeitsmarktpolitik verbundenen Zielen ergeben. Mit der Einführung des Vierten Gesetzes zur SGB III Änderung im Jahr 2007 nannte der Gesetzgeber als Ziel: „Bildungsschwache Jugendliche und junge Erwachsene, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sollen daher die Chance erhalten, sich am Arbeitsplatz zu bewähren und ihre Qualifikation zu verbessern. Mit der Integration in Betriebe sollen sie auch in sozialer Hinsicht profitieren und über die Erwerbsintegration eventuell noch bestehende Vermittlungshemmnisse abbauen“ (Deutscher Bundestag Drucksache 16/5714, 1).

Arbeitsmarktpolitik ist in Bezug auf ihre Ziele aufgefordert, eine Balance herzustellen zwischen Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit auf der einen und sozialpolitischem Auftrag auf der anderen Seite (vgl. Bernhard u. a. 2008a, 6).

Die Einführung der Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hatte bisherige Schwerpunkte stärker zu Effizienzfragen hin verlagert. Nicht nur die Evaluation der Umsetzung der Hartz-Gesetze kritisierte die einseitige Entwicklungsrichtung: „Die konsequente Umsetzung einer *betriebswirtschaftlichen* Kostenreduzierung für die Versicherungsgemeinschaft sowie die bisher starke Ausrichtung auf das Mengenziel ‚Integrationen‘ führen dazu, dass das Ziel einer frühzeitigen Intervention zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit ... und damit zur Minimierung von Kosten für die Volkswirtschaft insgesamt sowie weitere im SGB III festgelegte ökonomische und sozialpolitische Ziele zu weit aus dem Blickfeld der Bundesagentur

für Arbeit geraten. Diese Strategie führt insbesondere zu Konflikten mit den längerfristigen Erfordernissen im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (BMAS 2006, X).

Ganz ähnlich erinnert die Studie „Arbeitsmarktpolitik: Nachsteuern oder neu orientieren“ der Otto-Brenner-Stiftung (vgl. Baethge-Kinsky u. a. 2008) an die „Vorstellung, dass Arbeitsförderung zu den sozialen Rechten, also zur ‚Sozialbürgerschaft‘ gehöre“ (ebd., 8). Sie kritisiert, dass die politische Prämisse „Hauptsache Arbeit“ Arbeitsmarktpolitik weitgehend auf ihre ökonomische Funktion reduziere, während soziale Funktionen wie u. a. der Ausgleich von Benachteiligungen und die Vermeidung von Ausgrenzung im Zeitalter aktivierender Arbeitsmarktpolitik außer Acht geraten seien (vgl. ebd.).

Der Gesetzentwurf zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente richtet sich demgemäß wieder stärker an sozialpolitischen Zielen aus: „Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden“ (§ 1 Abs. 1 SGB III im Gesetzentwurf).

Erfolgskriterien leiten sich aus den jeweils unterschiedlichen Zielen und Perspektiven ab. Auf der Makroebene werden gesamtwirtschaftliche Effekte aktiver Arbeitsmarktpolitik untersucht, z. B. auf den Stellenvermittlungs- oder Matching-Prozess, die Arbeitskosten oder Produktivität der Teilnehmenden, den Lohnfindungsprozess und das Arbeitsangebot (vgl. Bernhard u. a. 2008a, 43-46; Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung o. J.). Effekte auf der Makroebene können im Rahmen dieser Expertise nicht untersucht werden. Hingewiesen sei aber auf die aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung, die erhebliche Kosten und Einsparpotenziale beziffert.¹⁸

Für die Wirkungsforschung legt der Gesetzgeber fest, dass diese die Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten, regionale und volkswirtschaftliche Nettoeffekte und die Effizienz der Maßnahmen untersucht (vgl. Bernhard u. a. 2008a, 9). Wirkungsanalysen des IAB bewerten dementsprechend Erfolge (hier von Eingliederungszuschüssen) z. B. nach Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, nach der Verringerung der Arbeitslosenzahlen und des Bezugs von Arbeitslosengeld II (vgl. Bernhard 2008b, 3).

Die Evaluation der Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt führt neben der Arbeitsmarktintegration und der Strukturwirksamkeit auch die Beschäftigungsfähigkeit auf, darunter fallen „eine berufsfachliche, eine psychosoziale und eine gesundheitliche Dimension“ (BMAS 2006, XXI).

Den Blick auf die Effekte für „Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen“ öffnet schließlich (u. a.) eine Vergleichsstudie des IAB zur internationalen Arbeitsmarktpolitik. Auch hier werden Beschäftigungseffekte untersucht (die für die Zielgruppe tendenziell negativ ausfielen), die Studie ergänzt aber: „Für das weiter gefasste Ziel der Aktivierung – den Abbau sozialer Exklu-

¹⁸ „Die mangelhafte Integration junger Menschen in die Arbeitswelt verursacht ganz erhebliche gesellschaftliche Folgekosten. Durch grundlegende bildungspolitische Weichenstellungen könnten für die Jahre 2007 bis 2015 insgesamt 13,4 Milliarden Euro an direkten und 15,9 Milliarden Euro an indirekten Kosten bei der Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung eingespart werden. Hinzu kämen Wertschöpfungspotenziale durch den nachträglichen Erwerb von Berufsabschlüssen von gering qualifizierten Arbeitnehmern in Höhe von 21,5 Milliarden Euro“ (vgl. http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A00F0A-584B9247/bst/hs.xsl/nachrichten_90745.htm).

sion – können jedoch positive Effekte beobachtet werden“ (Fromm/Sproß 2008, 7); genannt werden die Lebenszufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ihr Selbstvertrauen, das Aufbrechen sozialer Isolation, die Bewältigung von Problemen und die Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten; vgl. ebd.). Auch in der Stellungnahme zum neuen Gesetzentwurf fordert das IAB, die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Bezug auf soziale Stabilisierung und Beschäftigung genauer zu beobachten (vgl. Deutscher Bundestag. Ausschuss für Arbeit und Soziales 2008, 31).

Die vorliegende Expertise, die im Auftrag des PARITÄTISCHEN Gesamtverbandes entstand, betrachtet arbeitsmarktpolitische Instrumente unter einer jugend- und sozialpolitischen Perspektive. Sie soll Anregungen liefern für die fachpolitische Debatte im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, „Lobbyarbeit für benachteiligte junge Menschen in Gesellschaft und Politik fachlich fundiert weiter zu intensivieren“ (Würfel 2008, 2). Im Mittelpunkt der Untersuchungen stehen benachteiligte junge Menschen – die arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden unter der Fragestellung untersucht, inwiefern sie zu deren Kompetenzentwicklung in fachlicher und persönlicher Hinsicht, zur Berufsorientierung und Lebensbewältigung, zur dauerhaften Integration in Beruf und Gesellschaft beitragen und inwiefern sie Zugänge zu (Aus-)Bildung, Arbeit und Teilhabe eröffnen.

In die Zeit der Erhebungen von Daten zu den einzelnen Instrumenten fielen bereits Planungen und Debatten zum Gesetzentwurf zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Diese prägten auch die Aussagen in Interviews und Positionspapieren. Der Gesetzentwurf wurde am 7. Oktober 2008 vom Bundeskabinett beschlossen und trat zum 1. Januar 2009 in Kraft.

3.1 Übergeordnete Ergebnisse

Jugendliche und junge Erwachsene mit ungünstigen Voraussetzungen – mit Vermittlungshemmnissen – stellen die zentrale Zielgruppe der arbeitsmarktpolitischen Instrumente dar. Ihre Aussichten, erfolgreich in Arbeit oder Beruf einzumünden, sind in erheblichem Maße eingeschränkt. „Besonders betrifft dies Jugendliche mit schlechtem oder fehlendem Schulabschluss sowie leistungsschwache und sozial benachteiligte Jugendliche“ (BIBB 2007, 1).

Angesprochen sind vor allem junge Menschen, die an verschiedenen Stationen des Übergangs von Exklusionsprozessen bedroht oder betroffen sind, dazu gehören u. a. Schülerinnen und Schüler ohne Aussicht auf einen Schulabschluss, schulmüde bzw. schulfrustrierte Jugendliche, Frühabgängerinnen und -abgänger, Jugendliche in oder nach Maßnahmen, arbeitslose Jugendliche, Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher. Diese Zielgruppen sind im Verständnis dieser Expertise nicht durch einheitliche (etikettierende und stigmatisierende) Defizite zu determinieren,¹⁹ ihre Lern- und Leistungspotenziale variieren ebenso wie ihre Denk- und Handlungsmuster. Viele dieser Jugendlichen (insbesondere aus dem Rechtskreis SGB II) sind gezwungen, ihre Entwicklungsaufgaben aus Handlungskontexten heraus zu bewältigen,

¹⁹ Die Kritik am Benachteiligtenbegriff kann hier nur kurz aufgegriffen werden, hingewiesen werden soll aber auf die stigmatisierenden Effekte der Definitionen von „Benachteiligungen“ und „Vermittlungshemmnissen“ in Verbindung mit dem Entlastungseffekt, den solche individuellen Zuschreibungen für Verantwortliche haben (vgl. dazu Ulrich 2002). „Sozial benachteiligt“ oder „lernbehindert“ ist ein Jugendlicher vor allem deshalb, weil er die Norm, eine betriebliche Lehrstelle zu finden, verletzt“ (ebd., 8).

die vom „Normalitätsmuster“ abweichen, z. B. aus Kontexten von Armut, Bildungsferne, Vernachlässigung und/oder Gewalt (vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH 2008, 16ff; Helsper/ Hummrich 2005; Heitmeyer 2005; Lippegaus-Grünau 2008, 123ff). Die Studie „Chancen für Jugendliche ohne Berufsabschluss“ weist z. B. auf junge Mütter hin, deren Integration in den Beruf besonders problematisch ist (vgl. Goltz/Christe/Bohlen 2008, 34f). Unter den jungen Arbeitslosen unter 25 Jahre aus dem Rechtskreis SGB II befanden sich im Jahr 2005 immerhin 160.000 junge Frauen in Mutterschutz oder Elternzeit, ein Drittel allein erziehend, die Hälfte mit einem Partner, der arbeitslos oder nur geringfügig beschäftigt war (vgl. Popp u. a. 2006). Den meisten Müttern (ca. 70 Prozent) fehlten sowohl Berufs- als auch Schulabschluss. Wie das Beispiel zeigt, ergeben sich Benachteiligungen aus verwehrteten Zugängen und fehlender sozialer Anerkennung. Diese Formen der Ausgrenzung haben nicht nur persönlichkeitszerstörende, sondern auch gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Nachteile (vgl. Heinrich-Böll-Stiftung 2008, 8).²⁰

In der Umsetzung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden im o. g. Sinne benachteiligte Gruppen zumindest nicht überwiegend erreicht. Die Instrumente, die in nennenswerter Quantität umgesetzt werden – die erweiterte vertiefte Berufsorientierung und die Einstiegsqualifizierung – richten sich in der Praxis i. d. R. an einen breiten Kreis von Jugendlichen bis hin zu Schülerinnen und Schülern der Gymnasien (s. Kap. 4.5 und 4.7). Das Spektrum der arbeitsmarktpolitischen Instrumente umfasst dabei sehr unterschiedliche Stationen, beginnend in den 7. Klassen allgemeinbildender Schulen bis hin zu jungen Erwachsenen, die langzeitarbeitslos sind oder eine Patchwork-Biografie aufweisen.

Forderungen, die Zielgruppen in angemessener Quantität zu berücksichtigen, werden in erster Linie in Forschungen zu EQ erhoben (vgl. Kap. 3.3). Stellungnahmen aus dem Bereich der Jugendsozialarbeit mahnen darüber hinaus qualitative Berücksichtigungen an, d. h. Konzepte, die sich an den Voraussetzungen und Bedürfnisse der Zielgruppe benachteiligte Jugendliche orientieren.

Die qualitativen Anforderungen an arbeitsmarktpolitische Instrumente für die Zielgruppe U25 werden im Folgenden übergreifend begründet und dargestellt. Sie leiten sich aus Voraussetzungen dieser Zielgruppe ab. Diese Anforderungen gehen über eine Bewertung der Einzelinstrumente hinaus und zeigen auf, was das Instrumentarium insgesamt leisten müsste, um diese Zielgruppe adäquat zu fördern.

²⁰ „Dass ein immer größer werdender Teil der Bevölkerung mit dem deutlich erhöhten Risiko leben muss, den Anschluss an die Bildungs- und Wissensgesellschaft zu verlieren oder erst gar nicht den Einstieg zu finden, hat gesellschaftliche Bedeutung. Davon sind die Wirtschaftskraft, die sozialen Sicherungssysteme und auch die innere Sicherheit eines Landes betroffen“ (Heinrich-Böll-Stiftung 2008, 8).

BEITRÄGE ZU BILDUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

In modernen Bildungszielen steht die Integration in den Arbeitsmarkt an exponierter Stelle, sie ist gleichberechtigt mit den mit ihr untrennbar verbundenen Dimensionen Entwicklung der Persönlichkeit und Teilhabe an der Gesellschaft (vgl. Arbeitsstab Forum Bildung 2001, 1). „In einer auf Pluralität und ständigem Wandel gegründeten Gesellschaft kann der Weg zur Realisation dieses umfassenden Bildungsbegriffs nur über den Erwerb von Kompetenzen führen, die den Einzelnen zur Orientierung und zum produktiven Umgang mit Pluralität und Wandel befähigen“ (ebd., 2).

Im Widerspruch zu diesen Zielen gelingt es in der Schule häufig nicht, benachteiligte Jugendliche in der Entwicklung ihrer Kompetenzen angemessen zu unterstützen, in ihr finden Ausleseprozesse und Weichenstellungen für die zukünftigen Positionen der Gesellschaftsmitglieder im gesellschaftlichen Gefüge statt (vgl. Hurrelmann 2007, 81). Insbesondere Angehörige so genannter bildungsferner Schichten entsprechen nicht den geforderten Verhaltensnormen. „In dem Maße, in dem Schülerinnen und Schüler diesem schulisch geforderten Habitus zu genügen vermögen, werden Erfolg und Versagen verteilt“ (Helsper/Hummrich 2005, 98).

Am Ende einer Schulkarriere hat – wie die PISA-Studie 2002 (vgl. Baumert u. a. 2002) zeigte – eine erhebliche Zahl von Schulabsolventinnen und -absolventen Erlebnisse des (partiellen) Scheiterns zu verarbeiten: „An internationalen Standards gemessen ist das Ausmaß des institutionell bedingten Schulversagens – und das heißt auch: das Ausmaß strukturbedingter Demütigungen – in allen Ländern der Bundesrepublik sehr hoch, insbesondere aber in den alten Ländern. In Extremfällen sind mehr als die Hälfte aller 15-Jährigen im Verlauf ihrer Schulzeit einmal ausgegrenzt worden: Teils wurden sie vom ersten Schulbesuch zurückgestellt, teils mussten sie Klassen wiederholen oder in eine Schulform mit geringerem Prestige absteigen“ (ebd., 67).

In dieser Phase des Übergangs in den Beruf haben viele benachteiligte junge Menschen – häufig im Zusammenwirken schulisch, sozio-kulturell und familiär bedingter Benachteiligungen (vgl. Goltz/Christe/Bohlen 2008, 35) – eigene Fähigkeiten nicht kennen gelernt, Lern- und Leistungspotenziale nicht ausgeschöpft und für eigene Stärken keine Wertschätzung erhalten. Ein beachtlicher Teil ist – wie die Debatte über die Ausbildungsreife zeigt (vgl. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2006) – für den erfolgreichen Abschluss der Schule, für die Aufnahme einer Ausbildung nicht ausreichend ausgestattet, auf eine eigenverantwortliche Berufswahl und Lebensplanung noch nicht vorbereitet.

An dieser Stelle werden von der Arbeitsmarktpolitik Kompensationsangebote gefordert, insbesondere die „Kompensation ungleicher schulischer Bildungsmöglichkeiten und darüber vermittelter Integrationschancen in Arbeit („Bildungsarmut““ (Baethge-Kinsky u. a. 2008, 6). Damit ist nicht nur das einmalige Nachholen eines Bildungsabschlusses gemeint, sondern der Aufbau von Motivation und Verantwortung für eine erfolgreiche Lernkarriere im Sinne des „lebenslangen Lernens“ (vgl. ebd.; Heinrich-Böll-Stiftung 2008, 8), dies kann auch die Überwindung von Lernwiderständen und Bildungsferne umfassen (vgl. Faulstich/Bayer 2006).

Nicht nur das Institut der deutschen Wirtschaft kritisiert, dass das Grundproblem der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung gelöst werden müsse. Anstatt aber die Länder „und sich selbst in die Pflicht zu nehmen, versucht die

Bundesregierung die Versäumnisse der Bildung mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu reparieren“ (IW 2007, 8).

BEACHTUNG VERÄNDERTER ERWERBSBIOGRAFIEN

Die neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zielen darauf, junge Menschen, die eine Ausbildung oder Arbeit suchen, bei ihrer Integration ins Erwerbsleben zu unterstützen. Dabei wird davon ausgegangen, dass betriebliche Kontakte die Integration in die Arbeitswelt und somit die soziale Integration bewirken – dies impliziert die Annahme, dass ein „Einstieg“ über ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zu einer „normalen Beschäftigung“ und einem „normalen Leben“ führt.

Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass die Veränderungen am Arbeitsmarkt Erosionen der Erwerbsbiografien bewirken (vgl. Baethge-Kinsky u. a. 2008, 5-6), die vor allem junge Menschen treffen – und darunter gering Qualifizierte in besonderem Maße.

Aussichten junger Menschen auf ein Normalarbeitsverhältnis sind deutlich geringer als die Erwachsener. Der DGB bezeichnet junge Menschen als „Vorreiter der Deregulierung am Arbeitsmarkt“ (ebd., 7). Sie münden – trotz im Durchschnitt höherer Bildungsabschlüsse im Vergleich zu Erwachsenen – eher in prekäre Beschäftigung, gekennzeichnet durch befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, mangelnde Entwicklungsperspektiven und niedrige Einkommen. Eine Befragung junger Berufseinsteigerinnen und Einsteiger in Deutschland durch das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes) hat gezeigt, dass sogar in der Gruppe relativ privilegierter junger Menschen Patchwork-Biografien immer häufiger werden. Befragt wurden junge Menschen mit Ausbildungsabschluss – nur ein Drittel der Befragten hatte nach der Ausbildung keine Erfahrung mit Arbeitslosigkeit oder atypischen Arbeitsverhältnissen. Die Studie zeigt, dass insbesondere unter 25-Jährige große Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. „Jede/r Zweite in dieser Gruppe blickt bereits auf einen Erwerbsverlauf nach Ende der Ausbildung zurück, der durch verschiedene Arbeitsverhältnisse und häufig durch mehrfache Arbeitslosigkeitsphasen (30%) geprägt ist“ (Fuchs 2008, 18). Gleichzeitig zeigt die Studie, dass als Übergangslösung geplante atypische Arbeitsverhältnisse wie Praktika oder Leiharbeit, befristete, Teilzeit- oder Honorarjobs i. d. R. nicht zu einer kontinuierlichen Erwerbsarbeit führen. Je häufiger in der Biografie atypische Arbeitsverhältnisse vorkommen, umso häufiger treten auch Phasen von Arbeitslosigkeit auf (vgl. ebd., 61). Die Studie spricht von einer „stark verunsicherten Generation“ (DGB Jugend 2007, 5).

Über nationale Grenzen hinweg treffen die Folgen der Globalisierung vor allem gering qualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene – u. a. in Form stark anwachsender Quoten prekärer Beschäftigungsformen (Blossfeld u. a. 2007, 6). Das Forschungsprojekt GLOBALIFE, das von 1999 bis 2006 an den Universitäten Bielefeld und Bamberg angesiedelt war, untersuchte die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe der Bevölkerung in 17 OECD-Ländern (vgl. Blossfeld u. a. 2007) sowohl allgemein als auch länderspezifisch. Auch diese Forscherinnen und Forscher sprechen von einer „zunehmenden allgemeinen Unsicherheit“ (ebd., 3) als genereller Auswirkung der Globalisierung.

Betroffen sind vor allem gering qualifizierte Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, da Bildung als Tauschwert eine immer größere Bedeutung erhält. Als neue Anforderungen müssen junge

Menschen eigene Wege finden jenseits tradierter Handlungsmuster und normierter Vorstellungen; um mit dieser Unsicherheit umzugehen, müssen sie Veränderungskompetenz entwickeln.

Wittwer betont, dass Veränderungssituationen Krisen bedeuten, die zu neuen Verhaltensweisen zwingen können, dass sie gleichzeitig neue Entwicklungschancen bieten, und er mahnt die Förderung von „Veränderungskompetenz“ als „Navigator der beruflichen Entwicklung“ an (Wittwer 2007, 3). Neue Konzepte müssten die Frage beantworten, wie denn der/die Einzelne mit Veränderung umgehen bzw. sie produktiv verarbeiten kann.

Stellungnahmen fordern, die veränderten Ausgangslagen auch zur Grundlage neuer arbeitsmarktpolitischer Konzepte und Instrumente zu machen. „Arbeitsmarktpolitik, die im Wesentlichen vorübergehende Störungen auf dem Arbeitsmarkt abfedern und überbrücken kann, ist mit den Mustern unsicherer Erwerbsbeteiligung und Ausgrenzung am Arbeitsmarkt überfordert“ (Baethge-Kinsky u. a. 2008, 6).

KONTINUIERLICHE ABSCHLUSSBEZOGENE QUALIFIZIERUNG

Die Einführung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zielte u. a. auf die Verbesserung der Qualifizierung von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen. Sie sollen sich am Arbeitsplatz bewähren und ihre Qualifikation verbessern.

Das Ziel, die Ausbildungschancen aller – auch der förderungsbedürftigen – Jugendlichen zu verbessern, unterstreicht auch die Bundesregierung mit der Einführung des Ausbildungsbonus und der Berufseinstiegsbegleitung. Durch welche Art von Qualifikation Ausbildungschancen verbessert werden, bleibt allerdings in diesem Gesetz wie in den Vorgaben zu neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten offen. Vielfach scheint die Erfahrung von „Arbeitswirklichkeit“ per se als Qualifizierung zu gelten.

Zielstellungen „der Einbindung der Berufsausbildungsvorbereitung in betriebliche Leistungsprozesse“ hat Heisler untersucht (vgl. Heisler 2005). Die betrieblichen Erfahrungen sollen helfen, eigene Neigungen und Eignungen in Hinblick auf eine Berufswahl zu überprüfen, Sekundärtugenden und erste beruflich-fachliche Kenntnisse zu vermitteln. Intendiert ist mit der Qualifizierung, Teilnehmende arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen an „ausbildungsrelevante Leistungsanforderungen und betriebliche Leistungsprozesse heranzuführen“ (ebd., 5). Die Teilnahme am Arbeitsprozess an sich weist Parallelen zur Arbeit Ungelernter auf und unterliegt betriebswirtschaftlichen Bedingungen und Anforderungen. Lernen im Arbeitsprozess stellt darüber hinaus konzeptionelle Anforderungen an organisierte Qualifizierungsprozesse, an gezielte Prozesse und Methoden, die „anhand der Bearbeitung eines Auftrags, einer Aufgabe o. Ä. Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten an Jugendliche vermitteln“ (ebd., 6) – und somit deutlich über das klassische Vormachen/Nachmachen, erst recht über „ausbildungsfremde“ Tätigkeiten hinausgehen.

Eine besondere Bedeutung haben in der Fachdiskussion zertifizierte Teilqualifikationen, z. B. Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteine²¹. Diese bewertet der Hauptausschuss des BIBB als einen „Erfolg versprechenden Ansatz“ zum Erwerb einer qualifizierten Berufsausbildung (Hauptausschuss des BIBB 2008, 5). Erste berufliche Erfahrungen sollen unter Wahrung des Berufsprinzips mit der Vermittlung ausbildungsrelevanter Grundkenntnisse und -fertigkeiten verbunden werden. Mit den Qualifizierungsbausteinen soll angestrebt werden, die Qualität der Berufsvorbereitung zu verbessern, Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen und denjenigen, die einen Ausbildungsabschluss (noch) nicht schaffen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Vorgesehen sind Qualifizierungsbausteine im Zusammenhang dieser Expertise im Rahmen des EQ(J) wie auch bei Qualifizierungszuschüssen. Wie vorliegende Studien zeigen, bilden sie in der Praxis des EQ aber keineswegs den Regelfall (s. Kap. 4.2). Laut der BIBB-Vorstudie zum § 241a SGB III kannten 59,3 Prozent der befragten Betriebe keine Qualifizierungsbausteine (vgl. Seyfried u. a. 2008, 11); befragt worden waren zudem nur Betriebe, die eine sozialpädagogische Betreuung nach § 421m SGB III beantragt und erhalten hatten. Ob diese Tendenzen auch auf eine Umsetzung im Rahmen der Qualifizierungszuschüsse zutreffen, kann aufgrund der sehr geringen Fallzahlen noch nicht beurteilt werden.

In unterschiedlichen Positionspapieren wird daher zum einen die Forderung nach einer „Ausbildung für alle“ erneuert. Diese erhebt auch der Hauptschuss des BIBB (vgl. BIBB 2007, 2). Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit hatte zeitgleich mit der Einführung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente gemahnt: „Wenn dieses Ziel auf Jugendliche beschränkt wird, die ausbildungsfähig und ausbildungswillig sind, werden benachteiligte Jugendliche ausgeschlossen“ (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2007, 2).²²

Er fordert deshalb insbesondere für Jugendliche des Rechtskreises SGB II, Ausbildungsziele explizit festzuschreiben und längerfristige flexible modulare Ausbildungen zu entwickeln, mit denen benachteiligte Jugendliche Zugang zu Ausbildung erhalten und diese in Teilschritten bewältigen (vgl. Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2008a, 6).

Die Sozialwissenschaftliche Forschungsstelle des Meinwerk-Instituts überlegt parallel dazu Möglichkeiten, den Deutschen Qualifikationsrahmen – das Äquivalent zum Europäischen Qualifikationsrahmen²³ – zu nutzen, um auch die unterhalb einer Ausbildung vorhandenen Kompetenzen junger Menschen aufzugreifen (vgl. Preißer 2008).

²¹ Ausbildungsbausteine sind abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufsbildes, sie werden lernergebnisorientiert (outcomeorientiert) gestaltet, d. h. es wird aufgezeigt, was Absolventen nach Bearbeitung eines Bausteines können sollen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine, vgl. <http://www.jobstarter.de/de/1208.php>.

²² Entsprechend wurden in der Stellungnahme u. a. der Vorrang berufsvorbereitender und ausbildungsfördernder Instrumente vor Arbeitsgelegenheiten und Beschäftigungszuschüssen gefordert.

²³ Mit dem 2004 in der Maastrichter Erklärung vom Europäischen Rat beschlossenen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) sollen Transparenz und Mobilität innerhalb und zwischen den nationalen Bildungs- und Beschäftigungssystemen gefördert werden (vgl. Hanf/Rein 2007, 8). Acht im EQR definierte Kompetenzstufen sollen Qualifikationen international vergleichbar machen, dabei ist Qualifikation als „Bündel von kompetenzbezogenen Lernergebnissen“ (ebd., 9) zu verstehen. Welchen Standards die Lernergebnisse entsprechen, prüfen dafür zuständige Stellen, sie beurteilen und validieren diesen Prozess. Das nationale Äquivalent, der angestrebte Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), soll bildungsbereichsübergreifend und international anschlussfähig sein. Er zielt nicht (nur) auf die Abbildung von Wissen und Bildungsabschlüssen, sondern auf Kompetenzen und berufliche Handlungsfähigkeit. Die Lernergebnisse (Qualifikationen) sollen unabhängig von Bildungsabschlüssen, unterschiedlichen Niveaus von Tätigkeitsanforderungen und Kompetenzprofilen zugeordnet werden (vgl. ebd., 8).

GANZHEITLICHE INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG

Betrachtet man die oben angesprochene Ausgangssituation benachteiligter junger Menschen im Übergang Schule – Beruf und nimmt wahr, dass es sich hier um Jugendliche und junge Erwachsene handelt, die unter erschwerten Bedingungen eine Reihe von altertypischen Entwicklungsaufgaben zu bewältigen haben (vgl. Heisler 2005; IN VIA/Deutscher Caritasverband 2008), dann zieht diese Erkenntnis die Forderung nach stabilisierenden Hilfen und einer flankierenden Betreuung nach sich. Diese muss (neben der Berufsorientierung) auch die Persönlichkeitsentwicklung unterstützen (vgl. Der Paritätische Wohlfahrtsverband 2007, 4). Schon die Definition von Benachteiligung, wie sie u. a. der Hauptausschuss des BIBB verwendet, impliziert diese Notwendigkeit: „Als benachteiligt gelten junge Menschen mit individuellem Förderbedarf, die ohne besondere Hilfen keinen Zugang zu Ausbildung und Arbeit finden und ihre soziale, berufliche und persönliche Integration in die Gesellschaft nicht allein bewältigen können ...“ (BIBB Hauptausschuss 2007, 1). Diese Jugendlichen benötigen i. d. R. Beratung und gezielte Unterstützung, entsprechend empfiehlt der Hauptausschuss als gemeinsames Vorgehen unterschiedlicher Akteure und über Zuständigkeiten hinaus die „Begleitung der individuellen Förderverläufe bis hin zur beruflichen Integration“.

Aus der Kenntnis der Zielgruppe ist dies eine zentrale Forderung in der Jugendsozialarbeit: „Notwendig ist eine kontinuierliche und individuelle Förderung aller Jugendlichen, die sie zu einer Ausbildung hinführt und ihnen in jedem Fall eine berufliche Anschlussperspektive bietet“ (IN VIA/Deutscher Caritasverband 2008, 2)²⁴.

Als Ergebnis langjähriger Wirkungsforschung zu Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik weist auch das IAB in der Anhörung zum neuen Gesetzentwurf auf die Notwendigkeit „weiterer Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für besonders arbeitsmarktferne Personen“ (vgl. Deutscher Bundestag 2008, 31); gemeint sind Personen des Rechtskreises SGB II, hier müssten Ziele wie soziale Stabilisierung und Beschäftigungsfähigkeit stärker beachtet werden.

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit differenziert das Angebot begleitender Ansätze im Übergang. Sie sollten frühzeitig einsetzen, Elemente der Kompetenzfeststellung, der Bildungsplanung und der individuellen Unterstützung verbinden, partizipativ angelegt und als „Hilfen aus einer Hand“ organisiert sein. „Die Begleitung darf nicht der Förderlogik einzelner Instrumente oder Institutionen folgen, sondern muss die Interessen und Berufswünsche der jungen Menschen zum Ausgangspunkt der individuellen Unterstützung machen“ (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2007, 5).

²⁴ Hierzu hat die Bundesregierung 2008 die Berufseinstiegsbegleitung eingeführt.

KOORDINIERTER GESAMTSTRATEGIE GEGEN JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Studien zeigen, dass Jugendarbeitslosigkeit und allgemeine Arbeitslosigkeit unterschiedliche Gesichter haben und dementsprechend unterschiedliche Maßnahmen erfordern.

Der DGB weist zunächst darauf hin, dass die Jugendarbeitslosigkeit unterschätzt wird. Das Risiko junger Menschen, arbeitslos zu werden, ist nach einer aktuellen Studie des DGB (vgl. DGB 2008) doppelt so hoch wie das der gesamten Erwerbsbevölkerung.²⁵ Dabei ist die Dauer der Arbeitslosigkeit junger Menschen meist kürzer, im Juli 2008 betrug sie im Durchschnitt 14,6 Wochen, bei allen Arbeitslosen aber 40,7 Wochen (vgl. ebd., 3). Über sechs Monate sind nur 20,5 Prozent der Jüngeren arbeitslos (vgl. ebd., 5), überdurchschnittlich hoch ist der Anteil in Berlin, Bremen und Sachsen.

Erhebliche Unterschiede konstatiert der DGB für Arbeitslosigkeit junger Menschen aus den verschiedenen Rechtskreisen. Jugendliche aus dem Rechtskreis SGB II sind länger arbeitslos – der Anteil derjenigen, deren Arbeitslosigkeit schon über sechs Monate dauert, beträgt bei Betreuten der Grundsicherung rund 72 Prozent. Im Rechtskreis SGB III waren es nur rund 28 Prozent (ebd., 6).²⁶ Ein Zusammenhang mit den Voraussetzungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus dem Rechtskreis SGB II ist offensichtlich: Hier liegen die Quoten erfolgreicher Schul- und Ausbildungsabschlüsse unter dem Durchschnitt, in den Familien, die als Bedarfsgemeinschaften „Hartz IV“ empfangen, häufen sich Benachteiligungen und unterschiedliche Problemlagen.

In der Stellungnahme zum neuen Gesetzentwurf wird deshalb vom DGB eine Unterstützung angemahnt, die über die bisherigen Hilfen hinausgeht: eine „ganzheitliche Betreuung und Vermittlung aller Arbeitslosen ab dem ersten Tag“ (Deutscher Bundestag 2008, 12). Schwierigkeiten werden auch an der Schnittstelle zwischen den Systemen und im SGB-II-Bereich in der Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Trägern gesehen. „So ist vor allem die Kombination von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und sonstigen sozialen Leistungen völlig unbefriedigend. Dies ist eine der Hauptursachen dafür, dass der ‚harte Kern‘ der Langzeitarbeitslosen nach wie vor zu wenig Hilfen erhält“ (ebd.).

Die Herausforderung, der Jugendarbeitslosigkeit wirksame Hilfen entgegenzusetzen, kann nicht allein über arbeitsmarktpolitische Programme und Instrumente bewältigt werden, sie erfordert ein Zusammenwirken von (Berufs-)Bildungspolitik, Wirtschaft und regionalen Akteuren. Auch die Studie der Otto-Brenner-Stiftung resümiert: „Überdenken muss man sicherlich auch die bisher nach Ressorts und Rechtskreisen getrennt geregelte Bildungsförderung und die damit verbundenen Zuständigkeiten für Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik“ (Baethge-Kinsky 2008, 41).

Seit vielen Jahren wird die Forderung erhoben, wiederkehrenden Episoden von Arbeitslosigkeit durch integrierte Handlungskonzepte vorzubeugen. Ein solches fordert u. a. der Hauptausschuss des BIBB: „Die berufliche Qualifizierung und Integration junger Menschen muss

²⁵ „Im Laufe des Jahres 2007 meldeten sich insgesamt 1.724.967 unter 25-Jährige arbeitslos. Bei durchschnittlich 404.911 Arbeitslosen pro Monat hat sich der Bestand der arbeitslosen Jüngeren innerhalb des letzten Jahres viermal umgeschlagen. Im Vergleich dazu: Insgesamt hat sich der Bestand der Arbeitslosen in 2007 zweimal umgeschlagen“ (DGB 2008, 3).

²⁶ In Deutschland waren im Juli 2008 insgesamt 69.253 junge Menschen unter 25 Jahren länger als sechs Monate arbeitslos, von denen gehörten 19.159 (27,7%) zum Rechtskreis SGB III, 50.094 (72,3%) zum Rechtskreis SGB II. Unter allen 362.665 Arbeitslosen unter 25 Jahren machten die Zugehörigen zum Rechtskreis SGB III dagegen 47,3 Prozent aus, die zum SGB II 52,7 Prozent (vgl. ebd., 6).

als gesamtgesellschaftliche Aufgabe erkannt und finanziert werden. Einzelprogramme können der Situation quantitativ und qualitativ nicht gerecht werden. Ein konsolidiertes System der beruflichen Integrationsförderung benötigt ein durchgängiges Beratungs- und Begleitsystem sowie zusammenhängende Förderwege auf den vier Ebenen: Berufsorientierung ..., Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung junger Erwachsener“ (BIBB 2008, 2).

Auch Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit rufen seit langem nach frühzeitig einsetzenden Unterstützungssystemen im Übergang Schule – Beruf (vgl. IN VIA/Deutscher Caritasverband 2008, 4) und fordern „ein gestuftes Vorgehen mit auf den Einzelfall abgestimmten Förderketten“, die „in einer Eingliederungsvereinbarung zu dokumentieren“ sind (ebd.).

Ein diesen Ansprüchen entsprechendes Rahmenkonzept hatte INBAS 2001 für die Modellversuchsreihe „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ vorgelegt. Es betonte die Kooperation aller Akteure als wichtiges Element für die erfolgreiche Umsetzung einer „Förderung aus einem Guss“. Zielsetzung war die Entwicklung und Erprobung einer kohärenten Förderstruktur für die berufliche Integration (benachteiligter) Jugendlicher. Darunter wurde eine Förderstruktur verstanden, welche Ausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und arbeitsbegleitende Aus- und Weiterbildung inhaltlich und organisatorisch wirkungsvoll und nachhaltig verzahnt und die Anschlussfähigkeit der Maßnahmen durch ein verbindendes Bezugssystem herstellt. Sie sollte individuelle Qualifizierungswege, die an die Bedürfnisse, die Persönlichkeits- und Leistungsstrukturen der Jugendlichen sowie an den Qualifikationsbedarf des (regionalen) Arbeitsmarkts anknüpfen, ebenso ermöglichen wie eine Förderung individueller Qualifizierungsverläufe jenseits abgegrenzter Maßnahmenstrukturen. Aus diesem Wege sollte sie Angebote bereitstellen, die sowohl die Chancen nachhaltiger beruflicher Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf verbessern als auch die Effektivität und Effizienz des Fördersystems steigern.

Das Rahmenkonzept forderte den Aufbau bzw. die Erweiterung von Kooperationsverbänden und Netzwerken auf lokaler und regionaler Ebene und nannte als wichtige Akteure in diesem Feld: allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Jugend- und Sozialämter, die Agenturen für Arbeit, Kammern, Wirtschaftsverbände und Betriebe, Gewerkschaften, freie Träger der Jugend- und Jugendberufshilfe und andere Maßnahmeträger. Die Planungen entsprachen den Absichten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) stärker und verbindlicher in ein Gesamtsystem der beruflichen Bildung zu integrieren. Dementsprechend bestand das ursprüngliche Ziel des Konzepts Neue Förderstruktur darin, das System der beruflichen Integrationsförderung insgesamt weiterzuentwickeln: beginnend bei der Berufsorientierung über die Berufsvorbereitung und die Berufsausbildung bis zum Eintritt in Arbeit. (In der Umsetzung wurde die Neue Förderstruktur auf die BvB beschränkt, vgl. INBAS 2007).

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit sieht die Realität von einem kohärenten System des Übergangs weit entfernt (vgl. Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2007, 3), die Instrumente seien aufgesplittert und kaum oder nicht aufeinander bezogen. Er fordert, sie zu überprüfen und in einen lokalen und regionalen Zusammenhang zu stellen, das heißt, arbeitsmarktpolitische Instrumente in ein regionales Übergangsmangement einzubinden und Jugendliche im Rahmen einer Übergangsbegleitung „individuell und prozesshaft“ (ebd.) zu unterstützen.

Auch kommunale Träger setzen sich dafür ein, arbeitsmarktpolitische Instrumente in ein regionales und lokales gemeinsames Konzert unterschiedlicher Akteure einzubringen. „Langzeitarbeitslosigkeit bekämpft man nicht mit dem ‚idealen Instrumentenkatalog‘, sondern durch ein wirkungsvolles Zusammenspiel von arbeitsmarktbezogenen und sozialen Dienstleistungen, von Projekten und förderlichen Strukturen, von der Vernetzung mit lokalen Partnern“ (Hintzsche 2008, 42).

GLEICHBEHANDLUNG DER ANGEHÖRIGEN BEIDER RECHTSKREISE

Erhebliche Unterschiede existieren zwischen den beiden Rechtskreisen. Hier werden vor allem Ungleichbehandlungen beanstandet, die in der „Fragmentierung der Arbeitsmarktpolitik in zwei Rechtskreise mit getrennten Umsetzungsstrukturen“ (Reissert 2007, 75) begründet liegen.

In einer Stellungnahme, die sich nicht nur auf die Zielgruppe U25 bezieht, weist Müller-Schoell darauf hin, dass die Aufteilung der Rechtskreise eine neue Situation gebracht hat für den alten Konflikt zwischen „den finanziellen Konsequenzen einer Versicherungslogik und den darüber hinaus gehenden Problemen von Massenarbeitslosigkeit“ (Müller-Schoell 2007, 1ff). Während zu Zeiten des Arbeitsförderungsgesetzes die Bundesanstalt für Arbeit auch für die Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht worden sei, entlastete die Aufteilung in zwei Rechtskreise die Bundesagentur von weitergehenden sozialen Konsequenzen wie Arbeitslosigkeit, verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Exklusion (vgl. ebd. 3). Da sich die BA gegenwärtig eher am Abbau der Arbeitslosigkeit im ALG I und an erwirtschafteten Überschüssen messe, würden Kunden segmentiert. „Praktisch bedeutet das SGB II den schwächeren Schutz vor Abwärtsspiralen und den schwächeren Anspruch auf Dienstleistungen und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, ohne Ansehen der tatsächlichen Bedarfe.“ Mit einer „weitgehenden Fixierung auf Arbeitsgelegenheiten“ könnten nur wenigen Perspektiven eröffnet werden, die Aufteilung der Rechtskreise verhindere, dass Arbeitslose maßgeschneidert und bedarfsgerecht unterstützt werden können (vgl. ebd., 8).

Auch das Ergebnis der Evaluation zur Umsetzung der „Hartz-Gesetze“ hatte die Trennung der Rechtskreise als „eine der größten Achillesfersen der deutschen Arbeitsmarktpolitik“ bezeichnet (BMAS 2006, 207) und im Rahmen von Reformen eine einheitliche, rechtskreisübergreifende Arbeitsmarktpolitik gefordert. Diese sollte verbunden werden mit einer Diskussion über die Zielsetzung der Bundesagentur im Bereich des SGB III, ob sich diese als „eine nach rein betriebswirtschaftlichen Prinzipien handelnde Versicherungsanstalt“ (ebd.) verstehe oder auch sozialpolitische Aufgaben wahrnehmen.

Dieser Kritik entsprechend zielt das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf eine bessere rechtskreisübergreifende Arbeitsmarktpolitik. Der dargestellte Konflikt wird damit aufs Neue ausgelöst: Von Arbeitgeberseite wurde in der Debatte über den Gesetzentwurf diese Richtung als „Einfallstor für versicherungsfremde Leistungen“ kritisiert. „Auf keinen Fall darf die Arbeitslosenversicherung darüber hinaus gesetzlich in eine organisatorische und finanzielle Verantwortung für Empfänger der staatlichen Fürsorgeleistung im SGB-II-Bereich gedrängt werden. Dies ginge Hand in Hand mit dem Vorschlag des Bundesarbeitsministers für kooperative Jobcenter, die letztlich nichts anders wären als ein mit Hilfe der BA errichtetes ‚Bundessozialamt‘ unter dem BMAS“ (Deutscher Bundestag 2008, 6).

Positionen u. a. aus der Jugendsozialarbeit, dem DGB und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Erwerbslosen- und Sozialhilfeinitiativen e. V. (BAG SHI) kritisieren die Ungleichbehandlung der jungen Menschen in beiden Rechtskreisen (vgl. Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2007; DGB 2008; Garms 2007). Hier wirke sich auch negativ aus, dass die Sanktionsregelungen für die Zielgruppe U25 im Jahr 2006 mit dem Ziel einer erzieherischen Wirkung noch einmal verschärft worden waren (vgl. Garms 2007). Während junge Menschen aus dem Rechtskreis SGB III freiwillig und als Bewerberinnen bzw. Bewerber auf Angebote der Bundesagentur zurückgreifen, sind junge Menschen aus dem Rechtskreis SGB II verpflichtet, Angebote anzunehmen – sonst drohen Sanktionen in Form sofortiger Sperrung der Geldleistungen für drei Monate. (Erwachsenen werden Geldleistungen nur um 30 Prozent gekürzt.) Von den Sanktionen sind über die Jugendlichen hinaus Eltern und Haushalte mit betroffen, diese Regelung führt eher zu familiären Konflikten und Verweigerungshaltungen (vgl. ebd.) als zu einer eigenaktiven Integrationsbereitschaft.

Vor dem Hintergrund der alarmierenden Tatsache, dass von ca. 1 Mio. betreuten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rechtskreis SGB II im Herbst nur rund 16.000 als Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber galten, hatte der PARITÄTISCHE die Studie „Ausbildungschancen von Jugendlichen im SGB II“ (Förster 2008) in Auftrag gegeben. Diese erbrachte folgende Erkenntnisse (vgl. Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2008a):

- Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Rechtskreis SGB II sind aufgrund der strengeren Zumutbarkeitsregeln stärker gezwungen, sich abweichend vom Wunschberuf auf andere Angebote einzulassen.
- Je älter die jungen Erwachsenen werden, umso seltener werden Vermittlungsangebote in Ausbildung gemacht, das gilt insbesondere für diejenigen, die auf die Altersgrenze 25 zugehen.
- Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Rechtskreis SGB II erhalten häufig keine Hilfen „aus einer Hand“, da vielfach nach wie vor die Agenturen für Arbeit die Ausbildungsvermittlung übernehmen.
- Ein sehr großer Teil wird „quasi automatisch“ in Arbeitsgelegenheiten vermittelt, von denen nur jeder Dritte Qualifizierungsanteile enthält. Es fehlt an niedrigschwelligen modularen Angeboten und längerfristigen Förderprozessen, stattdessen entstehen Förderlücken, in denen Maßnahmeerfolge verpuffen.
- Der Förderung der Grundsicherungsträger mangelt es an für diese Zielgruppe unerlässlicher kontinuierlicher Förderung durch kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und an regionaler institutioneller Kooperation.
- Im Gesetzestext existiert kein Ausbildungs- oder Qualifizierungsziel – die Vermittlung ungelerner junger Menschen in Arbeit wird damit genauso positiv bewertet wie in Ausbildung.

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit fordert deshalb Gesetzesänderungen im SGB II, die die Steuerung stärker auf das Ziel Ausbildung ausrichten und die Umsetzungspraxis im SGB II verbessern. In die Zielplanungen (zwischen BMAS und BA) müssten auch kleinschritti-

ge Integrationsfortschritte aufgenommen und für die Zielgruppe passende modulare Angebote entwickelt werden.

Die kritischen Ergebnisse in Bezug auf die Umsetzung im Bereich der Grundsicherung bestätigen Erfahrungen (zurückgehend auf Schilderungen Betroffener sowie von Beratungsininitiativen) der BAG SHI, die diese in einer Stellungnahme zum Gesetzentwurf von 2007 geäußert hatte.²⁷ Sie monierte als zentrales Problem erhebliche Widersprüche zwischen den Intentionen des Gesetzgebers, den Anwendungsmöglichkeiten und der Umsetzung und verwies auf Ergebnisse des Bundesrechnungshofes zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende von 2006: „Die Vermittlungsaktivitäten der Grundsicherungsstellen wiesen in der Mehrzahl der vom Bundesrechnungshof geprüften Fälle bei wesentlichen Qualitätsmerkmalen unterschiedliche, zum Teil erhebliche Mängel auf. So hatten die Grundsicherungsstellen mit einem Drittel der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen noch keinerlei strategische Gespräche geführt (...). Entgegen der gesetzlichen Verpflichtung hatten sie in etwa der Hälfte der geprüften Fälle keine Eingliederungsvereinbarungen geschlossen“ (zitiert nach Garms 2007). Aus Sicht der BAG SHI sind dagegen eine individuelle Zusammenarbeit, die „im Idealfall auf Beidseitigkeit und Freiwilligkeit“ (ebd.) zwischen Fallmanager und Hilfebedürftigen beruht, eine bessere Qualifizierung und ein Ende der Überlastungssituation notwendige Voraussetzungen für eine passgenaue Integration. Sie fordert darüber hinaus eine Stärkung der Mitwirkungs- und Kooperationsmöglichkeiten und der sozialpädagogischen Begleitung (vgl. ebd.).

Während sich die hier zitierten Institutionen für mehr Gleichbehandlung einsetzen, fordern die kommunalen Träger zugunsten der Betroffenen differenzierte Instrumente, um auf Unterschiede angemessen reagieren zu können. Sie wollen für die Umsetzung des SGB II „Handlungs- und Gestaltungsspielräume im Einzelfall, in Bezug auf einzelne Gruppen und lokale Besonderheiten“ (Hintzsche 2008, 42) sowie für die Rechtskreise *unterschiedliche* Instrumente, die die besonderen individuellen und sozialen Bedarfslagen der ALG-II-Empfänger und -empfängerinnen, insbesondere in großstädtischen Ballungsräumen, berücksichtigen.

²⁷ Hier bezogen auf alle SGB-II-Empfänger/innen mit Vermittlungshemmnissen.

3.2 Lohnkostenzuschüsse

Lohnkostenzuschüsse sind Zahlungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sie unterstützen als beschäftigungsbegleitende Maßnahmen i. d. R. zeitlich befristet eine reguläre Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt,²⁸ sie sollen einerseits Kosten der Arbeit senken und so betriebliche Produktivitätsnachteile ausgleichen, andererseits dem Beschäftigten ermöglichen, Erfahrungen am Arbeitsmarkt zu sammeln.

Sie sind (streng genommen) zu unterscheiden von Kombilohnmodellen, die sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten. „Kombilöhne gehen davon aus, dass insbesondere im Niedriglohnbereich Arbeitsplätze nicht besetzt werden können ... Anders als Lohnkostenzuschüsse (an Arbeitgeber) sehen Kombilöhne (an Beschäftigte) als wichtigstes Hindernis zu zusätzlicher Beschäftigung nicht fehlende Arbeitsplätze, sondern ungenügend motivierte Arbeitskräfte an. Entsprechend soll ... speziell Personen mit geringem Verdienstpotezial eine Motivation zur Aufnahme einer Beschäftigung gegeben werden“ (Kaltenborn 2001, 11).

Vom Verständnis dieser IAB-Studie (ebd.) abweichend, versucht der Gesetzgeber individuelle Vermittlungshemmnisse mit der Einführung dreier neuer Formen von Lohnkostenzuschüssen zu überwinden.

3.2.1 Beschäftigungszuschuss gem. § 16a SGB II (Jobperspektive)

Die Jobperspektive steht nur im Rechtskreis SGB II zur Verfügung, der Beschäftigungszuschuss wendet sich somit gezielt an Langzeitarbeitslose, die Leistungen der Grundsicherung beziehen. Er soll Arbeitssuchende mit einer ggf. dauerhaften Förderung in die Lage versetzen, sich von Leistungen der Grundsicherung unabhängig zu machen, sich zu stabilisieren und Perspektiven zu entwickeln.

Angesprochen sind vor allem Menschen, „die im bisherigen aktiven Förderungssystem häufig vernachlässigt wurden, weil sie als nicht (mehr) arbeitsmarktlich integrierbar eingestuft werden“ (BA 2007b, 2). Bei der Einführung der JobPerspektive hatte Klaus Brandtner, der damalige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Sprecher der SPD Bundestagsfraktion, noch eine deutliche Abgrenzung der Zielgruppe gefordert: „Es geht um arbeitsmarktferne, arbeitslose Bezieher von Arbeitslosengeld II, bei denen die Kluft zwischen ihrem persönlichen Profil und den von den Arbeitgebern nachgefragten Anforderungen so groß ist, dass sie mit den derzeitigen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nicht überbrückt werden kann“ (Brandtner 2007, 7). Er betonte, dass u. a. jüngere Arbeitslose nicht zur eigentlichen Zielgruppe gehören, es könne aber im Einzelfall möglich sein, auch ihnen in diesem Rahmen „einen Start in den Job zu ermöglichen“ (ebd., 8). Auch der Gesetzentwurf hatte Erwachsene ab 25 Jahren als Zielgruppe des Beschäftigungszuschusses vorgesehen (vgl. Deutscher Bundestag 2007b 1), erst im Gesetzgebungsverfahren wurden auch junge Menschen ab 18 Jahren aufgenommen. Angestrebt wurde die Förderung von insgesamt 100.000 Beschäftigten, diese Zielzahl sollte ab 2010 erreicht werden (vgl. ebd, 6).

²⁸ Hierzu gehört außerdem die Gründungsförderung.

Der Beschäftigungszuschuss nach § 16a konnte zunächst nur von gemeinnützigen Organisationen in Anspruch genommen werden, an der Umsetzung konnten sich Integrationsbetriebe gem. SGB IX und gemeinnützige Einrichtungen der sozialen Arbeit und Beschäftigungsförderung beteiligen. Gewerbliche Unternehmen können die Förderung seit dem 1. April 2008 nutzen.

Auf eine Anfrage zu ersten Ergebnissen im Rahmen der Expertise teilt die Fachabteilung der Bundesagentur für Arbeit schriftlich mit, das Instrument werde aus folgenden Gründen „nur sehr verhalten“ angenommen:

- Vor der Ausweitung auf die Erwerbswirtschaft habe eine Konkurrenz mit anderen Maßnahmen bestanden.
- Es gäbe wenig Interesse gemeinnütziger Träger, da die Förderhöhe nicht ihren Erwartungen entspräche, z. T. könne die Attraktivität durch Ko-Finanzierungen erhöht werden.
- Die Einstellungsbereitschaft sowohl der Träger als auch der Privatwirtschaft sei aufgrund des zu erbringenden Eigenanteils von 25 Prozent gering.
- In der Privatwirtschaft gäbe es bei der Beschäftigung integrationsferner Personen Befürchtungen (zu lange Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, geringe Motivation und negative Rückwirkung auf die Belegschaft, hohe Kosten durch Einarbeitung und Betreuung).
- Die Förderkonditionen anderer Instrumente und Zielgruppen seien für potenzielle Arbeitgeber interessanter.
- Die Vorschaltung der verpflichtenden Aktivierungsphase von sechs Monaten verlängere den Entscheidungsprozess bei den Trägern der Grundsicherung.

In der Altersgruppe U25 wird der Beschäftigungszuschuss deutschlandweit mit einem Zugang von 185 Förderfällen von Januar bis Juli 2008 faktisch kaum umgesetzt.²⁹ Entsprechend rar sind Untersuchungen und Stellungnahmen bezogen auf die Nutzung des Instruments für diese Altersgruppe.

Eine Ausnahme bildet eine Studie der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), Bottrop im Auftrag der JobCenterARGE Dortmund, die wegen ihres besonderen Ansatzes weiter unten vorgestellt wird. Herangezogen werden können zusätzlich Positionen aus der Zeit der Planung bzw. Einführung des Gesetzes, sie beleuchten bereits die kritischen Aspekte, die sich jetzt in den geringen Umsetzungszahlen spiegeln.

Die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände hatte im Juni 2007 in einer Stellungnahme zum Vierten Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen die Instrumente zunächst positiv bewertet, aber die Sorge geäußert, dass Zielkonflikte entstehen könnten, da u. a. für den kostenintensiven Beschäftigungszuschuss keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung gestellt würden. Gleichzeitig hatte sie als ergänzende Regelung auch für den Beschäftigungszuschuss eine sozialpädagogische Begleitung und die „dauerhafte Förderung“ (Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände 2007, 5) der

²⁹ Näheres zur Umsetzung erbrachten Experteninterviews, s. Kap. 5.2.1.

Qualifizierungskosten gefordert, da damit zu rechnen sei, „dass der Personenkreis nicht nur in der ersten Zeit der Maßnahmen, sondern möglicherweise dauerhaft über eine stark geminderte Leistungsfähigkeit verfügt“ (ebd.).

Das Institut der deutschen Wirtschaft kritisiert den Beschäftigungszuschuss grundlegend (IW 2007, 6f).³⁰ Neben Bedenken aus der Sicht der Wirtschaft – hier werde „ein ‚dritter‘ oder ‚sozialer‘ Arbeitsmarkt auf Kosten der Steuerzahler“ (ebd., 6) eingerichtet – und dem Hinweis auf Wettbewerbsverzerrung (ebd., 7), thematisiert das Institut auch Probleme für die Betroffenen:

- Ihre Chancen auf Vermittlung verschlechterten sich durch einen Verbleib in marktfernen Maßnahmen.
- Es sei nicht nachvollziehbar, wie jemand, der die Anforderungen eines Arbeitsplatzes am regulären Arbeitsmarkt nicht erfüllen könne, auf einer Vollzeitstelle arbeiten könne.
- Mit einer unbegrenzten Förderung werde ein „dauerhaftes Abhängigkeitsverhältnis“ (ebd.) von staatlichen Transfers geschaffen.
- Schließlich sei es finanziell attraktiver, als schwer vermittelbar eingestuft auf dem dritten Arbeitsmarkt zu arbeiten, als „gegen die eigenen Defizite anzugehen, die zur schweren Vermittelbarkeit führen“ (ebd.).

Koch und Kupka, wissenschaftliche Fachkräfte des IAB, hatten im März 2007 für die Friedrich-Ebert-Stiftung eine Studie zur geförderten Beschäftigung von leistungsgeminderten Langzeitarbeitslosen erstellt (vgl. Koch/Kupka 2007). Sie sehen gute Gründe, junge Menschen unter 25 Jahren generell von einer dauerhaften Förderung auszuschließen, damit sie in anderen Kontexten Qualifikationen erwerben können. Da ihre Entwicklung noch nicht abgeschlossen sei, sei auch nicht von dauerhaft fehlenden Integrationschancen auszugehen, hier empfehlen die Autoren stattdessen Berufsvorbereitung, Qualifizierungsmaßnahmen oder ggf. Arbeitsgelegenheit (AGH) mit Qualifizierungsanteilen.

Diesen Empfehlungen entsprechend äußerte sich auch die Jugendberufshilfe skeptisch. So forderte der PARITÄTISCHE im März 2007: „Bundesweit sollte jedoch festgelegt werden, dass Jugendliche grundsätzlich nicht in langfristige Beschäftigungsangebote des Integrationsarbeitsmarktes vermittelt werden. Für Jugendliche sollte der bedingte Rechtsanspruch auf unverzügliche Vermittlung konsequent umgesetzt werden und dabei der Heranführung und Vermittlung in eine Ausbildung höchste Priorität eingeräumt werden“ (Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband 2007, 1).

Einen anderen Ansatz wählt die JobCenterARGE Dortmund: Sie möchte mit Hilfe der JobPerspektive gezielt neue Integrationschancen entwickeln für Personengruppen, die besondere Vermittlungshemmnisse haben und „deren Eingliederungschancen auf den 1. Arbeitsmarkt minimal sind“ (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH 2008, 5). Aus diesem Grund beauftragte sie die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), Bottrop, für die Gruppe langzeitarbeitsloser junger Menschen „mit Lernbehinderungen und Entwicklungsstörungen“ (ebd.) Beschäftigungspotenziale am sozialen Arbeitsmarkt zu erforschen

³⁰ „Der Beschäftigungszuschuss ist ein Beispiel für kostspieligen Aktionismus. Er löst nicht das Problem schwerer Vermittlungshemmnisse, sondern verdeckt es unter Aufwendung zusätzlicher Finanzmittel. Dies nutzt der Bundesregierung, die sich kurzfristig niedriger Arbeitslosenzahlen rühmen kann – allerdings auf Kosten der Betroffenen, deren Chancen auf reguläre Beschäftigung weiter schwinden“ (ebd., 7).

und mit zielgruppenspezifischen Leistungspotenzialen abzugleichen. Die von der G.I.B., Bottrop in Zusammenarbeit mit dem Büro für sozialwissenschaftliche Arbeit Herne erstellte Studie zielt auf Möglichkeiten einer dauerhaften Beschäftigung nach § 16a SGB II. Um die Zielgruppe detailliert zu beschreiben, wurden in der Zeit von April bis August 2008 gruppenspezifische Daten ausgewertet, in Bezug auf mögliche Beschäftigungsfelder wurden Interviews mit ausgewählten Expertinnen und Experten sowie Zielgruppenangehörigen geführt.

Die 67 in die Untersuchung einbezogenen Jugendlichen waren im Durchschnitt zwischen 21 und 22 Jahre alt, zwei Drittel hatten die Förderschule mit Abschluss verlassen, über 80 Prozent hatten einen anerkannten Reha-Status. Ein erheblicher Teil hatte bereits Maßnahmekarrieren hinter sich, 50 Prozent hatten zunächst eine BvB, dann eine AGH durchlaufen. 83 Prozent waren länger als ein Jahr, 37 Prozent schon länger als zwei Jahre arbeitslos gemeldet. Ein erheblicher Teil lebte in Bedarfsgemeinschaften des SGB II. Die Studie betont Zusammenhänge zwischen den individuellen und den sozialen Faktoren, sie weist darauf hin, dass ca. 60 bis 90 Prozent der Lernbehinderten aus sozial benachteiligten Familien stammen (vgl. ebd., 8). (Die Ergebnisse der Experteninterviews liefern eine detaillierte und – auch für Insider – ausgesprochen lesenswerte Beschreibung der Zielgruppe, ihres sozialen Umfeldes, ihrer Vermittlungshemmnisse und ihrer Potenziale für eine berufliche Integration.)

Als mögliche Beschäftigungsfelder nannten die Vertreterinnen und Vertreter der sozialen Unternehmen: Produktion/Lager/Logistik, Garten-/Landschaftsbau/Gemüseanbau, Gastronomie und Veranstaltungsmanagement, Quartiersservice und den haushaltstechnischen Bereich, haushaltsnahe Dienstleistungen, Second-Hand-Marketing. In der Regel müsse es sich um „Helfertätigkeiten ohne große Entscheidungserfordernis“ handeln (ebd., Anhang Folie 9). Eine Dauerbeschäftigung setze aber ebenso ein arbeitsplatzbezogenes Auswahlverfahren und eine Arbeitserprobung sowie flankierende Angebote voraus. Hierzu wurde eine verbindliche Nachbetreuung mit einem Schlüssel von 1:12 bis 1:15 für notwendig gehalten (vgl. ebd., 33ff). Die Studie stellt praxisorientierte Überlegungen zur Finanzierung vor, z. B. durch die Bündelung eines Qualifizierungszuschusses, und weist auf die Möglichkeit der Nachbetreuung im § 16a SGB II im Gesetzentwurf zur Neuorganisation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente hin. Da nicht alle Arbeitsfelder Erlöse am Markt erwirtschafteten, z. B. die für sehr geeignet gehaltenen „Tafeln“, müsse der Eigenanteil über projektbezogene Kofinanzierungen gedeckt werden. Auch hier gibt die Studie Hinweise zum möglichen Einbezug weiterer Förderprogramme, z. B. das neue ESF-Förderprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier – BIWAQ“ des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (ebd., 36ff).

3.2.2 Eingliederungszuschuss und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer

Eingliederungszuschüsse gelten für den Bereich aller Arbeitslosen als die wirksamsten Instrumente der Eingliederung in den Arbeitsmarkt (vgl. Bernhard u. a. 2008a, 4, 35; BMAS 2006, XIII). Für den Bereich der Arbeitslosenversicherung hatte die Hartz-Evaluation ergeben, dass Geförderte drei Jahre nach der Förderung seltener arbeitslos und häufiger in regulärer Beschäftigung waren (vgl. Bernhard u. a. 2008b, 1). Allerdings muss bei einem Vergleich beachtet werden, dass der Eingliederungszuschuss erst bei Eintritt in eine Beschäftigung gewährt wird, während andere Maßnahmen im Vorfeld einsetzen (vgl. ebd., 4).

Untersuchungen des IAB im SGB-II-Bereich zeigten, dass eher Personen mit besseren Voraussetzungen gefördert werden: „Sie sind im Durchschnitt jünger, verfügen über eine bessere Ausbildung, und ihre letzte Erwerbstätigkeit liegt weniger lange zurück“ (ebd., 3), die Verfasserinnen und Verfasser der IAB-Studie sprechen von einer „Positiv-Auswahl“ (ebd.). Frauen werden erheblich unterrepräsentiert gefördert.

Junge Erwachsene sind im Vergleich zu ihrer Quote unter den Arbeitslosengeld-II Beziehenden deutlich überproportional unter den Geförderten vertreten (vgl. ebd., 2). Ihr Anteil hat sich in den letzten drei Jahren verdreifacht, was auf die Aktivierungspflicht und auf das Auslaufen des Jugendsofortprogramms zurückgeführt wird (vgl. Bernhard u. a. 2008a, 34).

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS FÜR JÜNGERE ARBEITNEHMER

Zum Eingliederungszuschuss (EGZ) wurden zur Einführung des Gesetzes Stellungnahmen verschiedener Ausrichtung vorgelegt, bei denen unterschiedliche Zielgruppen im Blick sind.

Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) lehnte die Einführung des EGZ grundsätzlich ab und begründete dies mit einer zu hohen Förderung, mit der Mitnahmeanfälligkeit und mit möglichen Stigmatisierungseffekten. „Es ist unakzeptabel, kurzfristige Arbeitslosigkeit bei jungen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung pauschal als Vermittlungshemmnis zu interpretieren“ (ZDH 2007, 3). Stattdessen empfahl er niedrige Einstiegsgehälter zum Ausgleich von Minderleistungen (vgl. ebd., 4).

Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit hatten darauf hingewiesen, dass auch für ausgebildete Fachkräfte Qualifizierungsanteile vorgeschrieben sein sollten, um zu verhindern, dass berufliche Qualifikationen veralten oder verloren gehen. Für einen Teil der jungen Menschen sollten auch Sprachförderung und Kinderbetreuung angeboten werden (vgl. BAG KJS 2007, 2).

QUALIFIZIERUNGSZUSCHUSS

Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit hatten in Stellungnahmen zuvor gefordert, den Qualifizierungszuschuss gezielt für die Jugendlichen zu verwenden, die (noch) nicht für eine Ausbildung in Frage kommen. Diese benötigten eine Form der Qualifizierung, die über eine betriebliche Qualifizierung hinausgehe, individuell mehr als 15 Prozent betrage und von erfahrenen Trägern durchgeführt werde (vgl. BAG KJS 2007, 2).

Der Zentralverband des deutschen Handwerks hatte den Qualifizierungszuschuss grundsätzlich begrüßt und ihn als geeignetes Instrument für Altbewerberinnen und -bewerber gewertet. Auch er kritisierte allerdings die starre Ausgestaltung der Anteile von Lohnkostenzuschuss und Qualifizierung und forderte, diese auf das Individuum und die betrieblichen Anforderungen abzustimmen (vgl. ZDH 2007, 3).

Dass ein Instrument wie der Qualifizierungszuschuss bei einer Einbindung in ein angemessenes Gesamtkonzept sinnvoll sein könnte, zeigt die Studie „Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildung“ (Goltz/Christe/Bohlen 2008). Die Befragung in Betrieben der Caritas und der Privatwirtschaft zu Eingliederungschancen Ungelernter führte u. a. zu folgenden Ergebnissen:

- Die Konkurrenz um Einfacharbeitsplätze nimmt zwar zu, für die Integration in die Arbeitswelt wird aber nicht immer ein Berufsabschluss vorausgesetzt, überwiegend stellt er *relevantes Zugangshemmnis* dar. „Ist diese Hürde geschafft, können sich für Ungelernte durchaus weitere betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten ergeben“ (ebd., 203).
- Als Anforderungen an die Arbeitskräfte nannten die betrieblichen Befragten am seltensten berufsfeldbezogene Grundlagen, Praxiserfahrungen und Schulabschluss, da diese über *Kompetenzerwerb am Arbeitsplatz* erworben werden können. Gefragt waren stattdessen Schlüsselkompetenzen: Leistungsmotivation, Zuverlässigkeit und Flexibilität (ebd., 206).
- Ungelernte Arbeit bedeutet keinesfalls immer einfache Arbeit, vielfach handelt es sich um *Mischarbeitsplätze mit durchaus anspruchsvollen Aufgaben*.

Die Verfasserinnen und Verfasser der Studie ziehen den Schluss, dass die Entwicklungschancen über ungelernete Arbeit stärker genutzt werden könnten, hier böten sich auch Potenziale für berufliche Aufstiege (vgl. ebd., 212). Dabei sei mit Arbeitsbeginn die Integration nicht erfolgreich abgeschlossen, eine gezielte Integrationsstrategie müsse über die unmittelbare Arbeitsaufnahmen hinaus reichen, eine Perspektive wäre z. B. eine berufsbegleitende Nachqualifizierung.

In einem solchen Konzept wird der (scheinbare) Widerspruch einer Integration in Arbeit oder Ausbildung aufgehoben. Ein Einstieg für „arbeitsmarkt- und bildungsferne“ junge Menschen könnte über Arbeit gelingen, ggf. mit einer stabilisierenden Unterstützung. Der Qualifizierungszuschuss könnte genutzt werden, um Zugänge zu schaffen und gleichzeitig Entwicklungen in Richtung Qualifizierung anzustoßen. Die aktuellen Ansätze, über Lohnkostenzuschüsse finanzielle Anreize für eine Einstellung zu schaffen, müssten aus Sicht der Studie daraufhin überprüft werden, „inwieweit sie mit einer Strategie der vorbereitenden und begleitenden Qualifizierung verbunden sind“ (ebd., 215).

3.3 Einstiegsqualifizierung für Jugendliche

Die Einstiegsqualifizierung (EQ), früher im Rahmen des Sonderprogramms mit der Bezeichnung EQJ geführt, wurde durch den Nationalen Ausbildungspakt initiiert; in diesem Rahmen verpflichtete sich die Wirtschaft zunächst, jährlich mindestens 25.000, ab 2007 40.000 EQ-Plätze bereitzustellen.

Die Maßnahme verfolgt eine doppelte Zielsetzung: EQ soll sowohl zu einer Verbesserung der Zugangschancen benachteiligter Jugendlicher als auch zu einer Steigerung der betrieblichen Ausbildungsleistungen führen (vgl. BA 2007c). Die Praktika sollen eng an die Berufsausbildung im dualen System angekoppelt werden, sie orientieren sich an modularen Konzepten der Berufsausbildung mit Qualifizierungsbausteinen. Erworbene Qualifikationen sollen dokumentiert und bestätigt und ggf. auf eine Ausbildung angerechnet werden.

Im November 2008 absolvierten nach der Förderstatistik knapp 9.400 junge Menschen eine EQ, das sind mehr als 50 Prozent weniger als im November des letzten Jahres. Damit ist die Zahl der EQ-Teilnehmenden der BA-Statistik zufolge nach der Aufnahme des Instruments in das SBG III massiv zurückgegangen.

ERGEBNISSE DER BEGLEITFORSCHUNG

Die Begleitforschung stellte Erfolge des Sonderprogramms heraus (vgl. Becker/Grebe/Asmus 2008):

- Die Wirtschaft hat mehr Plätze bereitgestellt als versprochen. Zugesagt waren 25.000 Plätze pro Jahr, im dritten Programmjahr wurden 42.000 Plätze angeboten (vgl. ebd., 5). Einen großen Anteil daran hatten Klein- und Kleinstunternehmen, ihr Anteil stieg im dritten Jahr auf über 80 Prozent.
- Die Zielgruppe sei (größtenteils) erreicht worden, da jede bzw. jeder zweite „keinen oder höchstens einen Hauptschulabschluss“ besaß und ein Drittel einen Migrationshintergrund aufwies (vgl. ebd., 9). Zwar verfügten rund 20 Prozent „über einen mittleren und höheren Schulabschluss, hatten keinen Migrationshintergrund, waren jünger als 20 Jahre oder gehörten nicht zur Gruppe der Altbewerber“ (ebd., 10). Es sei jedoch möglich, dass diese individuelle Vermittlungshemmnisse aufwiesen, z. B. eine eingeschränkte Mobilität.
- Die Übergangsquote (hier in Bezug auf betriebliche Ausbildung) stieg von 56,5 Prozent im ersten auf 65,5 Prozent im dritten Programmjahr. Dabei gab es kaum Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Der hohe Anteil der Übergänge in Ausbildung wird zurückgeführt auf eine „passgenauere Selektierung“ (ebd., 11) sowohl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch der Betriebe. Die Einmündungseffekte waren in einer Kontrollgruppe im dritten Kontrolljahr allerdings ähnlich hoch angestiegen, was auf die konjunkturellen Entwicklungen zurückgeführt wurde (vgl. ebd., 12).
- Im dritten Programmjahr wurden 53,1 Prozent der Praktikantinnen und Praktikanten vom EQJ-Betrieb in Ausbildung, 4 Prozent in Arbeit übernommen (vgl. ebd.).
- Ausbildungsleistungen stiegen: 20 Prozent der teilnehmenden Betriebe hatten zuvor

nicht ausgebildet. Von diesen führte anschließend ein Drittel erstmals eine Ausbildung durch, und zwar überwiegend mit dem EQJ-Praktikanten/der EQJ-Praktikantin. Gleichzeitige Verdrängungseffekte werden nur für das erste Programmjahr quantifiziert, in diesem senkten 30 Prozent ihre Ausbildungsleistung, die Quote nahm dann ab.

- Rund die Hälfte der Teilnehmenden hatte die Berufsschule besucht (vgl. ebd., 8).
- Missbrauch der Jugendlichen als „billige Arbeitskraft“ komme mit ca. 2 Prozent relativ selten vor (vgl. ebd., 9).

Als verbesserungswürdig bewertet der Bericht den Zielgruppenbezug und die Dokumentation bzw. Bestätigung erworbener Kompetenzen. Nur bei ca. einem Drittel der Teilnehmenden waren keine Vermittlungshemmnisse erkennbar, hier müsse die Vermittlungspraxis überprüft und darauf hingewirkt werden, dass die Zielgruppe gezielter gefördert wird. Da fast 50 Prozent weder Zertifikat noch Zeugnis (vgl. ebd., 8) erhalten, empfehlen die Verfasser, die Ausstellung nachzuhalten bzw. Maßnahmen zur Erhöhung der Ausstellungsquoten zu ergreifen, z. B. durch ein standardisiertes Schreiben (vgl. ebd., 16).

STELLUNGNAHME DES ZENTRALVERBANDES DES DEUTSCHEN HANDWERKS

Die Arbeitgeberseite begrüßte diese Ergebnisse. In seiner Stellungnahme vom Juli 2007 bewertete der ZDH das EQJ mit Hinweis auf die Vermittlungsquoten in Ausbildung und die gestiegenen Ausbildungsquoten der Betriebe als effektiv und effizient; eine Finanzierung aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit wurde allerdings als falsch angesehen, diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe müsse aus Steuermitteln finanziert werden. Zur Umsetzung wandte der ZDH sich gegen die geforderten Bescheinigungspflichten, um kleinere Betriebe nicht durch administrative Aufgaben zu überfordern, eine Bescheinigung der vermittelten Kenntnisse solle besser nur auf Antrag erfolgen und Zertifikate „nicht nach dem Gießkannenprinzip verteilt werden“ (ZDH 2007, 2).

ERGEBNISSE AUS REGIONALSTUDIEN

Regionalstudien zur Umsetzung des EQJ im Westlichen Ruhrgebiet (vgl. Kühnlein/Klein 2005) und in Sachsen-Anhalt (vgl. Dahme/Kühnlein 2007) erbrachten zumeist kritische Ergebnisse (s. u.). Diese werden im Folgenden durch Ergebnisse einer Regionalstudie über die ersten drei Jahre EQJ in München ergänzt.

Erreichen der Zielgruppe

Kühnlein/Klein stellten fest, dass die eigentliche Zielgruppe kaum erreicht wird. Sie verwiesen darauf, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in EQJ von ihren sozialstatistischen Merkmalen eher mit Auszubildenden vergleichbar seien als mit Jugendlichen der Berufsvorbereitung (vgl. Tabelle 2). Aus Eigeninteresse heraus wählten viele Betriebe die „Besten“ aus, eine Vorselektion nahmen auch Beratungsfachkräfte der BA bzw. Fallmanagerinnen und -manager der ARGE n vor (vgl. Kühnlein 2008a, 6), da in der Regel Jugendliche mit Bewerberstatus ausgewählt werden. Die Autorin zitiert einen Vertreter einer Handwerkskammer: „Die eigentlich bedürftigen Zielgruppen ... würden, systematisch verfehlt“ (ebd., 8).

In München wurden dagegen deutlich größere Anteile an Hauptschülerinnen und Hauptschülern erreicht als in der Bundesrepublik insgesamt. Mit 31 Prozent war besonders der Anteil derjenigen, die nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, verhältnismäßig hoch – unter der gleichaltrigen Münchener Bevölkerung beträgt ihre Quote nur 28 Prozent (vgl. Hanslmeier 2008, 13).

Tabelle 2: Schulabschlüsse der EQJ-Praktikant/inn/en

Schulabschlüsse der EQJ-Praktikant/innen			
Im Vergleich zu Auszubildenden im Dualen System der Berufsausbildung und berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA (Ausbildungsjahr: 2005/2006)			
	EQJ	Berufsausbildung	Berufsvorbereitung
ohne Abschluss	4,5 %	4,6 %	42,6 %
HS-Abschluss	45,9 %	28,2 %	35,5 %
Fachoberschulreife	42,1 %	49,9 %	18,5 %
(Fach-)Hochschulreife	7,5 %	15,4 %	1,1 %

Quelle: Kühnlein 2008b (nach 4. Zwischenbericht der Begleitforschung und Statistische Ämter des Bundes und der Länder)

Auswahl und Eignung der Betriebe

Kühnlein verweist auf den Kontext des EQJ, es sei ein Beispiel für einen Paradigmenwechsel in der Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung, bei dem der Betrieb als Lern- und Ausbildungsort wieder mehr Bedeutung erhalten soll (Dualisierung der Benachteiligtenförderung), hier werde vor allem auf die „Vorteile des Lernens im Betrieblichen Arbeitsprozess focussiert“ (Kühnlein 2008a, 1). Die Verantwortung für die Qualität (Inhalte, Reichweite, Übertragbarkeit, Anschlussfähigkeit) liege aber beim einzelnen Betrieb – ob und wie tatsächlich Berufsvorbereitung bzw. Qualifizierung stattfindet, bleibe beliebig. Besonders problematisch sei, dass auch Betriebe einbezogen werden sollen, die bisher nicht ausgebildet haben, da „kann eigentlich auch jede Döner-Bude ein EQ-Praktikum anbieten“, wird ein Vertreter einer Agentur für Arbeit zitiert (ebd., 9).

In München betrug der Anteil der Betriebe, die zuvor keine Auszubildenden beschäftigt hatten, im Jahr 2006/2007 31 Prozent, dies waren in der Regel kleine Betriebe, in denen vielfach Frauen beschäftigt wurden (vgl. Hanslmeier 2008, 16). Von ihnen übernahmen im Anschluss 52 Prozent die Jugendlichen aus dem EQJ, die Quote liegt geringfügig unter der Quote derjenigen, die von Ausbildungsbetrieben übernommen wurden (56 Prozent, ebd., 25).

In der Befragung der EQJ-Teilnehmenden in München hatte die Mehrheit von guten Erfahrungen berichtet, sie waren mit der Betreuung in den Betrieben und der Vermittlung berufsrelevanter Informationen und Fertigkeiten überwiegend zufrieden. Einige berichteten aber auch, dass sie ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten mussten und wenig über den Beruf lernen

konnten. Sie kritisierten unbezahlte Überstunden oder schlechte Betreuung, und einige hatten den Eindruck, als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden (vgl. ebd., 33).

Berufsschule

Ein „noch nicht ansatzweise geklärtes Problem“ (Kühnlein/Klein 2005, 35) sei der Berufsschulbesuch. Der Einstieg erfolge im Ausbildungsjahr zu spät, die Fachklassen des dualen Systems hätten schon begonnen, auch der Blockunterricht passe nicht zum EQJ. Da die Repräsentanten der Berufsschule bei der Konzipierung des EQJ nicht beteiligt waren, sei auch die Rolle der Berufsschule ungeklärt, es fehlten „jegliche pädagogische Konzepte für eine sinnvolle Integration und Beschulung von EQJ-Praktikanten“ (ebd., 36).

Auch in München erwiesen sich flexible Eintritte bei der Beschulung zunächst als Problem. Insgesamt besuchten im Jahr 2006/2007 80 Prozent der EQJ-Teilnehmenden die Berufsschule, von ihnen berichteten 40 Prozent von Verzögerungen beim Eintritt – im Durchschnitt 5,64 Wochen (vgl. Hanslmeier 2008, 18). Aus dieser Gruppe hatten 67 Prozent Probleme aufgrund der Verzögerung.

Dass der Berufsschulbesuch dennoch tendenziell positiv bewertet wird, zeigt die Befragung der Jugendlichen. Auf einer Skala von 1 bis 10 (1 für „sehr hilfreich“, 10 für „gar nicht hilfreich“) bewerteten die Münchener EQJ-Teilnehmenden die Nützlichkeit des Berufsschulunterrichts im Durchschnitt mit 4,17, ihr Wohlfühlen in der Klasse mit 2,86 (vgl. ebd.).

Qualifizierungsbausteine

Ein „echter Konstruktionsmangel“ liegt nach Kühnlein bei der Anrechenbarkeit auf die Berufsausbildung vor. Mit den Qualifizierungsbausteinen werde der Einstieg in die Modularisierung betrieben, ohne diesen Ansatz konsequent konzeptionell umzusetzen. Da die Qualifizierungsbausteine vielfach nicht erfolgreich absolviert oder nicht bescheinigt werden und z. T. die Berufsschule nicht besucht wird, könne das EQJ nicht auf eine Ausbildung angerechnet werden. So „können die EQJ-Maßnahmen daher auch nicht zur Verkürzung der Warteschleifen beitragen, sondern haben im Gegenteil selbst den Charakter einer Warteschleife bzw. verlängern nicht nur die Probezeit, sondern die Dauer der Ausbildung selbst um 6 – 12 Monate“ (Kühnlein/Klein 2005, 39).

Andere Studien ergaben, dass die Anforderungen der Qualifizierungsbausteine an der Realität der meisten Betriebe vorbeigehen (vgl. Seyfried 2008; Kloas/Kramer 2008, 4), viele Betriebe sind nicht informiert und/oder überfordert. Wie gering die Bedeutung der Qualifizierungsbausteine in der Praxis ist, belegt auch die Tatsache, dass dieses Thema in der Regionalstudie aus München nicht vorkommt.

Branchen- und betriebsspezifische Unterschiede

Nach Einschätzung der von Dahme/Kühnlein befragten Kammern und Agenturen für Arbeit liegt ein eindeutiger Schwerpunkt des EQJ im personalintensiven Dienstleistungsbereich, auffällig viele EQJ finden in Branchen und Berufen statt, die sich durch hohe Abbruchquoten in der Ausbildung und geringe Übernahmequoten nach der Ausbildung auszeichnen. Um hier Missbrauch vorzubeugen, genehmigen z. B. Kammern in Sachsen-Anhalt keine EQ-Praktika

in Friseurbetrieben – in anderen Bundesländern werden im Friseurhandwerk die meisten EQJ-Plätze angeboten (vgl. Dahme/Kühnlein 2007, 36).

Auch in München sind im Tätigkeitsfeld Friseurin mit 17 von 57 so viele weibliche EQJ-Teilnehmende wie in keinem anderen eingesetzt (vgl. Hanslmeier 2008, 19).

PRÜFBERICHT DES BUNDESRECHNUNGSHOFES

Die Umsetzung des Programms durch die Bundesagentur für Arbeit hatte der Bundesrechnungshof geprüft, er monierte u. a. folgende Mängel (vgl. BRH 2006):

- Die Integrationserfolge in betriebliche Ausbildung seien deutlich niedriger als durch die Begleitforschung angegeben. (Dies bestätigte die Antwort der BA – vgl. BA 2006 –, die für das Jahr 2005 im Durchschnitt eine Übergangsquote in Ausbildung von 42,3 Prozent ausweist. Im AA-Bezirk Schwerin lag die Quote nur bei 31,3 Prozent). Der Bundesrechnungshof hatte bei seiner Überprüfung z. B. in Dessau sogar nur eine Quote von 21,3 Prozent festgestellt.
- Die BA sei ihrer Verpflichtung zur Erfolgskontrolle nicht ausreichend nachgekommen. Sie habe von ihr wahrzunehmende Aufgaben an andere delegiert und sich zu sehr auf die Kammern und die Begleitforschung verlassen. Integrationserfolge (s. o.), Abbrüche und unklare Verbleibe³¹ würden nicht differenziert genug, z. T. auch widersprüchlich oder falsch erhoben.
- Der Qualifikationszuwachs werde nicht ausreichend überprüft, in der Praxis werde das Zertifikat vielfach nur auf Anforderung der Jugendlichen ausgestellt. Hier forderte der Bundesrechnungshof die BA auf, eine zuverlässige Ausstellung der Bescheinigungen sicherzustellen.
- Die BA habe es weitgehend versäumt, Missbrauch und Mitnahmeeffekten vorzubeugen, indem sie Arbeitgeber unzureichend berate und die Fördervoraussetzungen nicht sorgfältig überprüfe. (Dies bestätigte auch die BA in ihrer Antwort, in der Praxis zeichneten sich „erhebliche Mitnahme- und Verdrängungseffekte von regulären Ausbildungsplätzen ab“ BA 2006, 6). Laut Bundesrechnungshof seien zudem z. T. weisungswidrig subventionierte Programme gefördert worden. Kontrollen durch die BA seien auch in Bezug auf die Auszahlung der Praktikumsvergütung und die Anmeldung zur Sozialversicherung notwendig.
- Der Bundesrechnungshof sieht eine Überschneidung von Zielgruppen und Konzepten des EQJ und der Phase der Übergangsqualifizierung in BvB. Er empfahl deshalb u. a., das EQJ auf ausbildungsreife Jugendliche zu konzentrieren, dann könne auch die sozialpädagogische Begleitung wegfallen. Für „berufliche unorientierte, noch nicht ausbildungsreife oder sozial benachteiligte Jugendliche (stunden) andere, in der Regel besser geeignete Förderinstrumente zur Verfügung“ (BRH 2006, 5).

Mit der Überführung des Sonderprogramms ins SGB III traf die Bundesregierung eine andere Entscheidung: Obwohl sich gezeigt hatte, dass das EQJ die Zielgruppe – Jugendliche, die

³¹ Die Eingabemaske COMPAS NT der BA sieht nur den Verbleibsgrund, nicht aber den Austrittsgrund vor, Abbrüche werden statistisch nicht erfasst. „Im Ergebnis wurde für über 50 Prozent der abgeschlossenen EQJ-Fälle nach Auskunft der Bundesagentur bei ‚sonstiger Verbleib‘ oder ‚Verbleib unbekannt‘ dokumentiert“ (BRH 2006, 21).

„noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,“ – in der Umsetzung weder angemessen erreicht noch fördert, wurde das EQJ um die Gruppe der lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen erweitert und die Altersgrenze aufgehoben. Die bisherigen Richtlinien wurden nicht verändert, d. h., auf die beanstandeten Mängel wurde zumindest an dieser Stelle nicht reagiert.

NEUERE ERKENNTNISSE

Neuere Studien, die belegen könnten, welche Veränderungen sich aus der Überführung ins SGB ergeben haben, liegen bislang kaum vor. Gertrud Kühnlein setzte ihre Regionalstudien in Sachsen-Anhalt bis November 2007 und in Bremen im Jahr 2008 fort. Ihre Ergebnisse zeigen eine kaum veränderte Praxis (vgl. Kühnlein 2008b). Sie weist vor allem auf eine Reihe offener Fragen bzw. Aufgaben hin:

- die Auflösung des Widerspruchs zwischen der Selektionspraxis (s. o.) und der Erreichung der vorgesehen Zielgruppen,
- die Sicherstellung der Ausbildungsqualität im Lernort Betrieb wie in der Berufsschule,
- die Einbindung von Qualifizierungsbausteinen in modulare Berufsbildungskonzepte und berufsbildungspolitische Reformen,
- die verbindliche Zertifizierung und Anrechnung erbrachter Lernleistungen,
- die Festlegung verbindlicher Vorgaben, um Missbrauch zu verhindern,
- die Regelung der Zuständigkeiten für inhaltliche Gestaltung und Überprüfung von Standards sowie eine Klärung der Rollen.

Die Autorin verweist auf Modelle der „Vorlehre“ in der Schweiz und der „Integrativen Berufsausbildung“ in Österreich. Bei beiden hat die Berufsschule eine tragende Rolle, ihr Besuch ist ebenso Pflicht wie die Anrechnung der hier erbrachten Lernleistungen auf das erste Lehrjahr. Die Vergütung lehnt sich an die reguläre Ausbildungsvergütung an (vgl. ebd., 10).

Die Vorlehre in der Schweiz

Die Vorlehre versteht sich als ein Brückenangebot für Jugendliche mit schulischen Defiziten, die die Schulpflicht bereits hinter sich und die Berufsrichtung abgeklärt haben. Sie besuchen an zwei Tagen pro Woche die Berufsschule und gehen an drei Tagen in den Betrieb. Dieser muss zur Ausbildung berechtigt sein. In der Vorlehre vermitteln die Betriebe erste Grundlagen zur Arbeits- und Berufspraxis. Die Teilnehmenden („Vorlehrling/Vorlehrrfrau“) führen ein Lerntagebuch, das auch alle Berichte, Pläne, Zielvereinbarungen, Leistungsnachweise enthält. Betrieb und Teilnehmende/r schließen einen Vertrag ab. Der Lohn beträgt 90 % der Vergütung des ersten Lehrjahres.

Integrative Berufsausbildung in Österreich

Die integrative Berufsausbildung (IBA) löste im 2003 in Österreich die Vorlehre ab. Sie wendet sich an Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen, d. h. Jugendliche, die über den Arbeitmarktservice nicht in eine Lehrstelle vermittelt werden konnten und sonderpädagogischen Förderbedarf aufweisen, die keinen oder einen schlechten Hauptschulabschluss haben oder die behindert sind. Die IBA kann entweder die Lehrzeit verlängern (in der Regel um ein Jahr) oder den Erwerb einer Teilqualifikation durch Einschränkung der Teile des Berufsbildes ermöglichen. Es muss in jedem Einzelfall durch den Arbeitmarktservice bestätigt sein, dass eine Vermittlung in eine normale Lehre nicht möglich ist.

Die IBA-Lehrlinge durchlaufen zunächst einen Clearingprozess und werden bei der Suche nach einer Lehrstelle für die IBA unterstützt. In der verlängerten Lehrzeit gehen sie an drei Tagen pro Woche in den Betrieb und besuchen an zwei Tagen die Berufsschule. Die IBA soll in Lehrbetrieben durchgeführt werden, findet aber z. T. auch in Ausbildungseinrichtungen statt. Zwischen dem Betrieb und dem Lehrling/der Lehrfrau wird ein Lehrlingsvertrag abgeschlossen. Die Entlohnung ist unterschiedlich geregelt, überwiegend werden die IBA-Lehrlinge genauso bezahlt wie reguläre Lehrlinge. Der Betrieb erhält einen monatlichen Zuschuss, bei einem Grossteil beträgt dieser 302 €.

Der Berufsschulunterricht ist Pflicht. Es gelten für die Lehrlinge mit verlängerter Lehrzeit die gleichen Bildungsziele und Inhalte wie in der regulären Lehre. Z. T. werden die IBA-Lehrlinge in die normalen Klassen aufgenommen, z. T. werden (z. B. in Wien) gesonderte Systeme der Beschulung gebildet.

Voraussetzung für die Maßnahme ist eine Berufsausbildungsassistenz. Sie unterstützt die Jugendlichen, die Akteure, legt gemeinsame Ziele fest, dokumentiert den Prozess und hilft bei krisenhaften Ereignissen wie Ausbildungsplatzwechsel. Der Personalschlüssel ist unterschiedlich, bei einer Zuständigkeit des Bundessozialamtes beträgt er 1:20, beim Arbeitmarktservice 1:100.

(Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft/KMU Forschung Austria 2006)

3.4 Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung

Die Bundesagentur hatte die Maßnahmen nach § 241a SGB III im Herbst 2007 ausgeschrieben und den Beginn für Januar 2008 geplant. Die Ausschreibung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007d) umfasste:

Tabelle 3: Module der Ausschreibung nach § 241a SGB III

Modul	Gegenstand	Ausgeschriebene Module
1	Vorbereitung Ausbildungsberechtigung Betriebe	2.100
2	Prüfung Berufseignung Jugendliche, Matching	2.500
3	Unterstützung/Begleitung nach Vertragsabschluss	2.700
4	Sozialpädagogische Begleitung (BvB betrieblich + EQJ)	4.000

SOZIALPÄDAGOGISCHE BEGLEITUNG

Der Aufnahme ins Gesetz war eine Vorstudie des BIBB vorausgegangen (vgl. Seyfried/ Schmitt/ Keck 2008), in der 231 Betriebe befragt wurden, die eine Förderung der sozialpädagogischen Betreuung noch nach § 421m SGB III für das EQJ oder eine betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung beantragt hatten. (Im § 421m SGB III wurde die sozialpädagogische Betreuung durch den Arbeitgeber „eingekauft“). Neben Fragen der sozialpädagogischen Begleitung wurde in der BIBB-Studie der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen untersucht.

Die Zielgruppe, die in den Betrieben eingesetzt war, bestand überwiegend aus jungen Männern (75,4%) über 18 Jahren (64,1%) ohne Migrationshintergrund (67,3%) und mit Hauptschulabschluss (56,5%). Als Probleme dieser Jugendlichen benannten die Betriebe: unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule, Lernprobleme/Lernunwilligkeit, individuelle und soziale Probleme (vgl. ebd., 5). Bei den Betrieben handelte es sich vielfach um Handwerksbetriebe (47,2%) oder Betriebe aus dem Handel (25,15%), überwiegend mit unter 10 Angestellten (58,1%) (vgl. ebd., 7).

Die Zusammenarbeit mit der sozialpädagogischen Begleitung bezog sich auf folgende Aspekte (ebd., 10):

- „Erstellung und Abstimmung eines Förderplans (26,8%),
- Abstimmung einer gemeinsamen Zielsetzung (46,4%),
- Beratung und Hilfe in inhaltlichen Bereichen (25,8%),
- Berufsschulprobleme (26,3%),
- Probleme im Betrieb (27,8%),
- andere, u. a. persönliche Probleme (24,9%).“

Die Studie zeichnet ein kritisches Bild (aus der Sicht der Betriebe) über die Qualität der Kooperation zwischen sozialpädagogischer Begleitung und Betrieben (vgl. ebd., 9f):

- Nur in 64,9 Prozent der Fälle hatte zu Beginn ein Grundsatzgespräch über Inhalte und Vorgehen stattgefunden.
- Bei ca. einem Fünftel gab es keine direkte Kooperation zwischen Betrieb und Betreuung, die Kooperation erfolgte überwiegend am Telefon.
- Gut ein Drittel der Betriebe war weniger oder kaum zufrieden, zusätzliche 16 Prozent gaben dazu keine Antwort. Kritisiert wurde, dass die Begleitung selten oder gar nicht erschien oder öfter wechselte bzw. dass ein schlechtes Verhältnis zum Betrieb oder dem/der Jugendlichen bestand.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe wünschten sich ein verbindliches Grundsatzgespräch zu Beginn, z. T. eine Klärung der Inhalte und Aufgaben, feste Ansprechpersonen, ein festgelegtes Zeitvolumen, flexible, auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmte Zeitanteile, eine Integration der Betreuung in den betrieblichen Ablauf und/oder mehr Kontakt.

Im Ergebnis zeichnet die Studie das Bild einer Förderung, die weit hinter den konzeptionellen Ansätzen der Benachteiligtenförderung, hinter berufs- und sozialpädagogischen Grundsätzen zurückbleibt. Sie kritisiert u. a., dass in der Mehrzahl weder eine Förder- und Qualifizierungskonzeption noch eine ganzheitliche, auf berufliche und soziale Selbstständigkeit zielende Eingliederungsstrategie zu erkennen war. Die sozialpädagogische Betreuung blieb auf Krisenhilfe beschränkt, Kooperation im Sinne von Teamarbeit kam so gut wie nie vor.

Eine weitere Befragung führte das bfz Bildungsforschung im Rahmen des Projektes „Professionalisierung in der Benachteiligtenförderung“ durch (vgl. Kramer/Res 2008). Diese Studie bezieht sich auf das ganze Feld der Benachteiligtenförderung. Es wurden 17 Bildungsdienstleister und 15 Betriebe befragt, die Untersuchungen ergaben grundsätzlich einen großen Bedarf an externen Dienstleistungen in Bezug auf die Benachteiligtenförderung. Die Verfasserinnen und Verfasser differenzieren zwei Hauptgruppen:

1. Diejenigen, die „Hilfe zur Selbsthilfe“ anfordern, äußern Weiterbildungsbedarf im Bereich ihrer pädagogischen Kompetenzen, trauen dem Betrieb aber zu, einen großen Teil der Unterstützungsleistungen für benachteiligte Jugendliche intern zu leisten.
2. Diejenigen, die externe (pädagogische) Unterstützung anfordern, tun dies, weil sie den Mehraufwand nicht leisten können, dazu gehören Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung, aber auch sprachliche Förderung.

Zusätzlich werden finanzielle Ausgleichszahlungen für den erhöhten Aufwand beim Einsatz benachteiligter Jugendlicher erwartet.

Auch in dieser Studie äußern die Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe hohe Erwartungen an die Kooperation mit dem Bildungsträger. Sie möchten eng und unmittelbar mit den zuständigen Fachkräften und den Berufsschullehrkräften zusammenarbeiten, das umfasst auch einen Informationsaustausch und den Einfluss auf Lehrinhalte. In Bezug auf die Jugendlichen erwarten sie, dass diese psychologisch und pädagogisch begleitet und stabilisiert werden, sie

sollen vor allem beim Erwerb sozialer Kompetenzen Unterstützung erhalten. Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe möchten selbst qualifiziert werden, um mit benachteiligten Jugendlichen adäquat umgehen zu können (vgl. ebd., 25).

ORGANISATORISCHE UNTERSTÜTZUNG/EXTERNERES AUSBILDUNGSMANAGEMENT

Die mit dem Gesetz ermöglichten organisatorischen Hilfen sind ein Ausschnitt dessen, was unter dem Titel „Externes Ausbildungsmanagement“ in unterschiedlichen Modellversuchen und Projekten bereits seit einigen Jahren in Deutschland erprobt wurde. Die Modelle stehen in konzeptionellem Zusammenhang mit der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, mit der Modernisierung und Flexibilisierung der dualen Ausbildung und/oder mit der Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung. Ergebnisse solcher Modellprojekte geben wichtige Anregungen für die Gestaltung dieses Instruments.

Der Modellversuch „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung (Externes Ausbildungsmanagement)“ wurde bis 2006 vom Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern (zab) in Nürnberg durchgeführt und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb) wissenschaftlich begleitet (vgl. Westhoff/Zeller 2004). Er war eingebettet in neue flexible Konzepte beruflicher Bildung und sollte Flexibilitätsprinzipien in neuen Berufen erproben. Das Ausbildungsmanagement sollte dabei über Beratung und rein administrative Entlastung der Betriebe hinaus in betriebliche Strukturen integrierbar sein. Der Modellversuch ging davon aus, dass insbesondere kleinere Betriebe externes Expertenwissen zur Umsetzung neuer Ausbildungskonzepte brauchen können. Dies erfordert allerdings von Bildungsträgern, über ihre bisherigen Kernbereiche (Berufsorientierung, Benachteiligtenförderung, Prüfungskurse etc.) hinaus neue Angebotsformen zu entwickeln und gemeinsam mit den Kunden neue Formen der Kooperation, der Vermittlung, der Qualifizierung und der Integration in den Betrieb wie in Ausbildungsverbünde/Netzwerke zu entwickeln.

Aus der Sicht des Modellversuchs reicht es nicht aus, fehlende Ressourcen im Betrieb durch externe Angebote zu unterstützen. Neue Konzepte setzen umfassender bei der Planung und Gestaltung der (Aus-)Bildung an und wirken aktivierend auf die Betriebe ein. „Externes Ausbildungsmanagement muss *intern* mitgestaltet und mit vollzogen werden können, damit Ausbildungskompetenz im Betrieb ausgebaut werden kann“ (ebd., 11).

Im Modellversuch wurde in Befragungen ein unterschiedlich gewichteter Bedarf an folgenden Dienstleistungen deutlich (vgl. Sailmann/Neumann 2005)³²:

³² Unterschieden wurde hier die Art des gewünschten Angebots nach informieren, beraten/vernetzen, mitwirken/übernehmen oder übernehmen /anleiten.

Tabelle 4: Bedarf an Dienstleistungen des externen Ausbildungsmanagements

Modellversuch „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung (Externes Ausbildungsmanagement)“

Leistungen vor der Ausbildung:	Leistungen während der Ausbildung:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des Fachkräfte- und Personalbedarfs ▪ Auswahl passender Ausbildungsberufe ▪ Unterstützung bei der Bewerberauswahl ▪ Berufseignungstest für Schüler/innen ▪ Ausbildungsplanung ▪ Organisation von Verbundausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturierung der Ausbildungsinhalte ▪ Ausbildungssequenzen zu überfachlichen Themen ▪ Unterstützung bei Prüfungsfragen ▪ Administrative Aufgaben ▪ Sozialpädagogische Betreuung ▪ Schulung zu Innovationen und aktuellen Themen ▪ Umgang mit rechtlichen Problemen

Ein so verstandenes Ausbildungsmanagement trägt im Resümee der Modellversuchs-Akteure dazu bei, in kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben die Qualität der Bildung zu verbessern und gleichzeitig die Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen, so verbessert es auch Ausbildungs- und Berufschancen junger Menschen (vgl. Westhoff/Zeller 2008, 12).

Es geht damit weit hinaus über rein additive Bausteine einer sozialpädagogischen Betreuung oder organisatorischen Unterstützung und liefert gleichzeitig Anhaltspunkte, wie die Akzeptanz der Betriebe und eine für alle Seiten fruchtbare Kooperation gelingen kann: durch eine Einbettung in ein anspruchsvolles gemeinsames Konzept und integrierte Ansätze.

Ein solches Konzept setzt „Hilfen aus einer Hand“ voraus. Entsprechend fordert der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom Oktober 2008 „flexible, außerdem verlässliche Dienstleistungsangebote (v. a. Ausbildungsmanagement, Stützunterricht für Jugendliche, sozialpädagogische Begleitung)“ (Kooperationsverbund JSA 2008b, 17), für die es bisher kein geeignetes Regelinstrument gibt. Hilfen nach SGB III müssten vor allem mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zu kombinieren sein. (Mittlerweile werden in den Ausschreibungen beide Instrumente verbunden.)

3.5 Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung

„Berufsorientierung“ – diese Aufgabe steht derzeit im Mittelpunkt einer Vielzahl von Programmen und Konzepten, denen nicht immer ein einheitliches Begriffsverständnis zugrunde liegt. Der Antwort auf die Frage, was vertiefte und erweiterte Berufsorientierung ist, setzt zunächst die Klärung der Frage „Was ist Berufsorientierung?“ voraus.

BERUFSORIENTIERUNG

Aus der wissenschaftlichen Begleitung des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA-Programm) wurde 2006 eine Expertise zur „Berufsorientierung an Schulen mit Ganztagsangebot“ vorgelegt (vgl. Butz 2006). Sie weist auf typische Kennzeichen der bis dato üblichen klassischen Berufsorientierung an Schulen hin: Berufsorientierung bestehe „vielerorts aus einem oft schlecht vorbereiteten Betriebspraktikum, einem BIZ-Besuch, dem Einüben von Bewerbungsroutinen sowie praktischem Tun in einem Fach Arbeitslehre“ (ebd., 2). Sie konzentriere sich auf den direkten Übergang in Ausbildung und beschränke sich auf die Abschlussklassen der Sekundarstufe I. Schließlich orientiere sie sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes und nicht an den Bedürfnissen der Jugendlichen, aus diesem Grund werde ihr von Seiten der Jugendlichen bei ihrer Berufs- und Lebensplanung wenig Bedeutung zugemessen. Allerdings halte ein „neuer Geist“ Einzug in die Schulen – Berufsorientierung gewinne an Bedeutung, eine große Menge an Projekten werde entwickelt, die aber selten in einheitliche Konzepte eingebunden seien.

Für ein notwendiges Konzept zur Berufsorientierung gibt Butz eine Reihe von Anregungen. Er betont, dass der Begriff Orientierung zwei Facetten habe, das „Auf-etwas-orientiert-Sein“, aber ebenso die persönliche Standortbestimmung „Ich muss mich erstmal orientieren“ (ebd., 4). Beide Facetten müssten im Verständnis der Berufsorientierung beachtet werden. Entsprechend definiert Butz: „Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite. Beiden Seiten, und damit auch der Prozess der Berufsorientierung, sind sowohl von gesellschaftlichen Werten, Normen und Ansprüchen, die wiederum ständigem Wandel unterliegen, als auch technologischen und sozialen Entwicklungen im Wirtschafts- und Beschäftigungssystem geprägt“ (ebd.).

Berufsorientierung³³ stehe damit vor der doppelten Herausforderung, pädagogische Ziele zu verfolgen, die der Persönlichkeitsentwicklung dienen (z. B. in Bezug auf Lebenschancen, Verständnis und Einsicht, Handlungsoptionen, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit) und gleichzeitig die Berufswahl- und Ausbildungsfähigkeiten der Jugendlichen zu stärken, damit sie Anforderungen der Wirtschaft bewältigen können. Diese Auseinandersetzung der/des Einzelnen mit der Arbeits- und Berufswelt müsse sich in den jeweiligen lebensweltlichen Kontext einfügen und die Jugendlichen für die Gestaltung ihrer individuellen Arbeits- und Berufsbiographie stärken, es gehe um den „Aufbau einer biographischen Selbstkompetenz“ (ebd., 7).

³³ Butz bezieht sich hier auf berufsorientierenden Unterricht.

So verstandene „schülerzentrierte Ansätze zur Berufsorientierung“ umfassen folgende Funktionen (vgl. ebd., 12ff):

1. Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt, über weiterführende Bildungsmöglichkeiten und die Förderung der Kompetenz, diese zu verarbeiten, z. B. BIZ-Besuch, Berufsberatung, internbasierte Informationen, Kontakt mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitswelt.
2. Vermittlung arbeitsweltlicher Systemkenntnisse und Mitwirkungsmöglichkeiten, d. h. eine Verbindung der arbeitsweltbezogenen Themen mit dem jeweiligen Selbstkonzept und sozialräumlichen Kontexten, z. B. durch Lernortkooperationen, virtuelle Lernwerkstätten etc.,
3. praktische Erfahrungen durch Blockpraktika, Praxistage, Projektarbeiten,
4. arbeitsweltbezogene Kompetenzförderung mit dem Ziel der Ausbildungsreife, durch die „Förderung handlungsorientierter umfassender Lernkonzepte wie Schülerfirmen oder selbstständiges Projektlernen, also Lernformen, die den Schüler aus seiner Konsumentenhaltung im Bildungsbereich herauslösen und auf seine Akteursrolle im arbeitsweltlichen Kontext vorbereiten“ (ebd., 16), dabei gehe es nicht nur um die Förderung einzelner Kompetenzen, sondern auch um deren notwendiges Zusammenspiel,
5. Abgleich der individuellen Kompetenzen und der Anforderungen der Arbeitswelt, z. B. durch stärkenorientierte Kompetenzdiagnostik/Assessment-Center,³⁴
6. Austarierung von Erwerbstätigkeit und Lebensplanung (work-life-balance) wie auch die Auseinandersetzung mit nicht-beruflichen Formen der Arbeit und mit Erwerbslosigkeit, z. B. durch Fantasienspiele und künstlerische Auseinandersetzungen sowie Zukunftswerkstätten.

Ein solches Konzept der Berufsorientierung muss Eltern stärker einbeziehen und erfordert, den Lebensraum der/des Jugendlichen und somit den individuellen Charakter der Berufsorientierung wahrzunehmen. Hier müssten eine Kommunikationskultur erstellt, Vertrauen auf- und gegenseitige Vorurteile abgebaut werden (vgl. ebd., 19).

Internationale Studien, die Berufs- und Bildungsberatung in den Mitgliedsländern der OECD untersuchten, stellten in allen Ländern ähnliche Tendenzen fest: Vielfach fand Berufsorientierung additiv zu schulischen Curricula statt und konzentrierte sich auf kurzfristige Entscheidungssituationen in der Bildungskarriere. Allmählich entwickle sich international ein Verständnis, das den Kompetenzerwerb, die biografische Gestaltungskompetenz im Wandel ins Zentrum des schulischen Lernens stelle. Hier bleibt das deutsche Verständnis offensichtlich hinter der internationalen Entwicklung zurück: „Some (arbeitslehre in Germany, for example) focus mainly on understanding the world of work and its demands. Most, however, also include attention to self-awareness and the development of skills for making decisions and managing transitions. In an lifelong context, this broader approach is highly desirable“ (OECD 2004, 44).

³⁴ Butz fasst die Punkt 5 und 6 zusammen.

Dieses breite Verständnis wird auch im Netzwerk „Berufswahl-SIEGEL“ vertreten (vgl. Arbeitsgruppe SIEGEL Standards 2008). Das Netzwerk wurde im Jahr 2004 gegründet, um die bereits seit dem Jahr 1999 in Ostwestfalen bestehenden Aktivitäten auszuweiten. Mit dem Siegel, das Schulen erhalten können, die in regionalen Netzwerken festgelegte Kriterien erfüllen, sollen u. a. die berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern verbessert, die Kooperation von Schulen und externen Partnern optimiert und Qualität entwickelt werden. Das Netzwerk entstand unter der Leitung der Bertelsmann Stiftung, die sich zukünftig zurückziehen will (vgl. www.berufswahl-siegel.de).

Die „Arbeitsgruppe Siegel Standards“³⁵ fordert Standards für die Berufsorientierung. Sie richtet Berufsorientierung an den Bildungszielen des Forum Bildung aus: Persönlichkeitsentwicklung, Teilhabe an der Gesellschaft und Beschäftigungsfähigkeit. Auch sie betont dementsprechend, dass es nicht nur darum gehe, Anforderungen der Arbeitswelt zu erfüllen, sondern Fähigkeiten und Bereitschaft zu Eigenaktivität, zur Gestaltung der Arbeitswelt und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu entwickeln. Arbeit bedeute über den materiell-finanziellen Aspekt hinaus auch Sinnstiftung und weise gesellschaftlichen Status zu. Deshalb sei Beschäftigungsfähigkeit umfassend zu verstehen – diese Erkenntnis erfordere auch, den Umgang mit Arbeitslosigkeit und mit anderen Formen von Erwerbsarbeit, Bürgerarbeit und Ehrenamt zu erlernen.

Zur Berufsorientierung gehören deshalb aus Sicht der Arbeitsgruppe

1. Kenntnisse: Orientierungswissen bezogen auf Wirtschaft, Berufe, Arbeitswelt, relevante Institutionen, berufsorientierende Angebote,
2. Kompetenzen: Entwicklung personaler, fachlicher, methodischer, interkultureller und sozialer „arbeits- und berufsweltrelevanter Kompetenzen“,
3. Persönlichkeit: Stärkung und Ermutigung, „das Leben nach der Schule mit der heute notwendigen Offenheit, Zielstrebigkeit und Frustrations- und Ambiguitätstoleranz anzugehen“ (ebd.).

Um diese Vorstellungen umzusetzen, fordert die Arbeitsgruppe, dass jede Schule ein auf ihre jeweiligen Bedingungen passendes Berufsorientierungskonzept entwickelt und dabei regionale Kooperationspartner einbezieht. Dieses Konzept soll flexibel auf die individuellen Neigungen und Förderbedarfe eingehen und im Rahmen einer Evaluation auch nach Abgang aus der Schule beobachten, was aus den Schülerinnen und Schülern wird.

Aus den vorgestellten Studien geht hervor, dass Berufsorientierung umfassend als Befähigung junger Menschen verstanden wird, die vor ihnen liegenden Aufgaben im Übergang zu bewältigen. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe setzt eine Kultur der Individualisierung voraus und erfordert eine schülerzentrierte Perspektive.

Die Qualität bestehender Berufsorientierungsangebote lässt sich daran messen, ob diese Anforderungen erfüllt sind. Eine Untersuchung der „Gemeinsamkeiten und Unterschiede“ bei SIEGEL-Kriterienkatalogen der unterschiedlichen Regionen“ (Wust/Butz o. J.) stellt fest, dass in den unterschiedlichen Regionen große Unterschiede zu verzeichnen sind:

In fast allen SIEGEL-Katalogen sind ökonomische Themen, Projekte, Praktika, die Einbindung externer Akteure, außerschulische Informationsangebote und die Qualifikation der Lehrkräfte

³⁵ Margareta Brauer-Schröder, Bert Butz, Harald Drescher, Manfred Hübner und Ulrike Lexis.

angesprochen. In keinem Katalog findet man dagegen die Themen Arbeitslosigkeit, Jobs und Übergangssystem. Fragen der work-life-balance sind fast ganz außer Acht gelassen, auch soziale Kontexte wie Migrationshintergrund kommen selten vor.

Die Kriterienkataloge sind fast durchweg auf Angebote der Schule konzentriert, eine aktive Einbindung der Jugendlichen und Erfolge in Bezug auf die Schülerinnen und Schüler selbst werden kaum untersucht. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass „die Jugendlichen als die eigentlichen Akteure und Zielgruppen der Berufsorientierung in den Kriterienkatalogen etwas zu kurz zu kommen“ drohen (ebd., 2). Nur ein Kriterienkatalog (aus der Weser-Ems-Region) stellt „kompromisslos die Schüler bzw. die Lernfortschritte der Schüler in den Mittelpunkt“ (ebd.), hier lauten die Themenblöcke: Persönlichkeitsstärkung (personale und soziale Kompetenzen), Leistungsqualifizierung (schulfachliche Anforderungen, Verständnis der Wirtschafts- und Arbeitswelt, Leistungsverhalten) und Eignungsorientierung (im Unterricht, in Lernortkooperation und unter Einbezug externer Berater).

In allen genannten Studien wird trotz der Fokussierung auf Jugendliche und auf soziale Kontexte die Beratung/Begleitung einzelner Jugendlicher durch externe Partner wie die Jugendberufshilfe ausgeblendet.

ERWEITERTE VERTIEFTE BERUFSORIENTIERUNG

Die vertiefte Berufsorientierung nach § 33 SGB III und deren Erweiterung durch den § 421q ergänzen das oben beschriebene Regelangebot der Schulen. Sieht man sich unter der Prämisse des geforderten erweiterten Verständnisses die Vorgaben des § 241q zur vertieften Berufsorientierung an, so stelle man fest, dass hier durchaus ein Schwerpunkt auf der Stärkung der individuellen Aspekte Kompetenzen, Entscheidung, Strategie liegt, ebenso ist sozialpädagogische Unterstützung einbezogen. In den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit werden folgende Kernelemente aufgeführt:

- „Umfassende Informationen zu Berufsfeldern (allgemein und speziell)
- Interessenerkundung
- Vertiefte Eignungsfeststellung durch Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung
- Fachpraktische Erfahrungen durch Einbindung des Lernortes Betrieb/betriebliche Praktika
- Reflexion von Eignung, Neigung und Fähigkeiten zur Verbesserung der Selbsteinschätzung
- Realisierungsstrategien
- Sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung“ (BA 2008b, 1).

Aus dem Feld der Jugendberufshilfe hat IN VIA Deutscher Verband Qualitätsleitlinien zu Berufsorientierungsprozessen von Schülerinnen und Schülern vorgelegt (vgl. Bohlen/Rosner 2007). Die darin postulierten Ziele stimmen weitgehend mit den o. g. Forderungen der Bundesagentur für Arbeit überein, öffnen aber den Blick für die Notwendigkeit und die Möglichkeiten von Beratung und Betreuung. Demnach soll Berufsorientierung einen Beitrag liefern

zu einem gelingenden Übergang von der Schule in die Berufswelt und sie soll Kompetenzen vermitteln, mit denen Menschen neue Situationen und Anforderungen bewältigen. Im Rahmen der Berufsorientierung müssten über die Vorbereitung auf die Arbeitswelt hinaus auch die Aspekte Lebensplanung und Berufswahlkompetenz kontinuierlich thematisiert werden. Als Teilzeile ergeben sich daraus: Ermöglichung schulischen Erfolgs, Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Entwicklung von Berufswahlkompetenz, Erweiterung des Berufswahlspektrums und die Integration in Ausbildung (ebd., 11ff).

IN VIA stellt Module und eine Vielfalt von Methoden für „eine ressourcen- und lebensweltorientierte Unterstützung und Begleitung der/des Jugendlichen“ (ebd., 21) vor. Die Leitlinien empfehlen eine kooperative Berufsorientierung „mit einem professionellen Beratungsangebot“, dies trage der Erkenntnis Rechnung, dass das Wirkungsfeld über die Schule hinausgehe, es schließe „auch Eltern und andere Bezugspersonen, den Sozialraum, Betriebe und andere Unternehmen, Kammern, Agenturen für Arbeit, Fachstellen der Jugendhilfe sowie weitere Fachkräfte und Ehrenamtliche mit ein“ (ebd., 23). Dementsprechend legt IN VIA für die vertiefte Berufsorientierung fachliche Prinzipien fest, die deutlich über die im schulischen Bereich diskutierten Ansätze hinausgehen und notwendige Haltungen formulieren wie z. B. Kompetenzansatz, Lebensweltorientierung, Werteorientierung/-haltung, Gender Mainstreaming und interkulturellen Ansatz, aber auch die Förderung des ehrenamtlichen Engagements und Lobbyarbeit für benachteiligte Jugendliche.

Die Stärkung der Berufsorientierung und die Verbesserung der Rahmenbedingungen durch eine Aufnahme ins Gesetz (im Jahr 2007) wurden dementsprechend von der Jugendsozialarbeit als „dringend notwendig“ begrüßt (vgl. Der Paritätische Wohlfahrtsverband 2007, 6). Hatte man erwartet, dass auch die Seite der Arbeitgeber eine bessere Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf die Arbeitswelt durch eine erweiterte vertiefte Berufsorientierung positiv bewertet, wird man über die kritische und eindimensionale Stellungnahme des ZDH überrascht sein. Der ZDH empfiehlt, nur in Ausnahmefällen auch während der Unterrichtszeit VBO durchzuführen, die Berufsorientierung dürfe aber nicht „systematisch zu Lasten des zu vermittelnden Lehrstoffes durchgeführt werden“ (ZDH 2007, 4). Bei durchschnittlich 12 Wochen unterrichtsfreier Zeit existiere „allgemein genügend Spielraum für Schüler, Einblick in die berufliche Praxis zu gewinnen“ (ebd.).

3.6 Zusammenfassung erster Erkenntnisse

In der Arbeitsmarktpolitik ist die Ausstattung junger Menschen mit notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen gefordert, um in sich immer wieder verändernden beruflichen und persönlichen Situationen mit neuen Anforderungen zurechtzukommen.

Dazu müssen arbeitsmarktpolitische Instrumente zum einen stärker als bisher in Bildungskonzepte, z. B. des lebenslangen Lernens, eingebunden werden. Von zahlreichen Fachleuten wird gefordert, dass arbeitsmarktpolitische Instrumente sich am Ziel einer „Ausbildung für alle“ orientieren, um Arbeitsmarktchancen zu eröffnen und zu erhalten. Dazu sollten modulare Ausbildungen – unter Wahrung des Berufskonzepts – entwickelt werden, die benachteiligten Jugendlichen flexible und individuelle Wege zum Beruf ermöglichen. Gleichzeitig müssten Kompetenzen und Qualifikationen derjenigen, die (noch) keine Ausbildung abgeschlossen haben,

identifiziert, dokumentiert und zertifiziert und in (kontinuierliche) Qualifizierungsprozesse eingebunden werden. Hier wird kritisch angemerkt, dass Qualifizierung am Arbeitsplatz nicht automatisch erfolge, sondern Anforderungen an organisierte Lernprozesse sicherstellen muss.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weisen darauf hin, dass die so genannte Normalbiografie erodiert, und sie fordern, diese Veränderungen auch in der Arbeitsmarktpolitik zur Kenntnis zu nehmen. Arbeitsmarktpolitische Instrumente müssten junge Menschen, denen biografische Brüche bevorstehen oder deren Patchwork-Biografien bereits begonnen haben, dazu befähigen, neue Verhaltens- und Anpassungsstrategien zu entwerfen (vgl. Blossfeld u. a. 2007, 6f.) und im Wandel erwerbsbiografische Gestaltungskompetenz zu entwickeln (vgl. Hendrich 2005). Aus der Erkenntnis, dass innerhalb von veränderten Erwerbsbiografien Arbeitslosigkeit vielfach die Gestalt wiederkehrender Episoden annehmen wird, müssen arbeitsmarktpolitische Instrumente in ein flexibles Konzept immer wieder möglicher Überbrückungs- und Einstiegshilfen eingefügt werden. Hier wird gefordert, arbeitsmarktpolitische Instrumente zum Bestandteil einer Gesamtstrategie bildungs-, berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Qualifizierung und Integration jedes und jeder Einzelnen zu machen und sie regional in Konzepte und Strukturen des regionalen Übergangsmangements einzubinden.

Sollen arbeitsmarktpolitische Instrumente benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene wirksam unterstützen, müssen Konzepte deren Ausgangslagen berücksichtigen und die daraus resultierenden Bedürfnisse nach ganzheitlicher individueller Unterstützung realisieren. Entsprechend fordert vor allem die Jugendberufshilfe, alle Instrumente mit Hilfen zur Persönlichkeitsentwicklung und sozialpädagogischer Begleitung auszustatten. Über das einzelne Instrument hinaus sollte eine kontinuierliche Unterstützung sichergestellt werden, die an verschiedenen Stellen der Biografie immer wieder zu Verfügung steht und Bildungs- und Entwicklungsverläufe begleitet. Dies erfordere verlässliche und professionelle Beratungsstrukturen, übergreifende und unabhängige „Hilfen aus einer Hand“ in Kooperation mit anderen Akteuren des regionalen Übergangssystems.

Die Fragmentierung der Rechtskreise und die betriebswirtschaftliche Ausrichtung der Bundesagentur berge die Gefahr, Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Rechtskreis SGB II zu Berechtigten zweiter Klasse zu machen. Hier wird eine Umsteuerung gefordert, die Gleichbehandlung und Zugänge aller Jugendlichen zu allen Förderangeboten sicherstellt (vgl. IN VIA/Deutscher Caritasverband 2008, 5). Für die individuell, gruppenbezogen und regional angemessene Förderung müssten flexible Instrumente und Handlungsspielräume zur Verfügung gestellt und im SGB II müsste der Vorrang der Ausbildung für alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente gesetzlich festgeschrieben und umgesetzt werden.

Bezogen auf die einzelnen Instrumente werden überwiegend folgende Positionen bezogen:

Ein *Beschäftigungszuschuss* (nach § 16a SGB II) wird vor dem Hintergrund der Forderungen zur dauerhaft angelegten Qualifizierung überwiegend nicht als adäquates Angebot für junge Menschen gewertet, da er Entwicklungspotenziale vernachlässige und zu einer dauerhaften Abhängigkeit führe. Neue Studien zeigen aber, dass er jungen Menschen, die aufgrund besonderer Vermittlungshemmnisse wie Lernbehinderungen und Entwicklungsverzögerungen keine Ausbildungsperspektive und nur minimale Chancen am derzeitigen Arbeitsmarkt haben, Tätigkeitsfelder im sozialen Arbeitsmarkt eröffnen kann, sofern eine Betreuung und ggf. eine Kofinanzierung gewährleistet ist. Eingliederungszuschüsse werden in der Fachwelt grundsätz-

lich als geeignete Instrumente zur Eingliederung bewertet, sie werden aufgrund der Fördervoraussetzungen aber kaum umgesetzt.

Diese Einschränkung gilt ebenso für den *Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Er bietet für arbeits- und bildungsferne junge Menschen Chancen als Baustein in einer Förderkette, die sie an den Arbeitsmarkt heranführt und langfristig auf berufliche Qualifizierung zielt. Dazu wird insbesondere innerhalb der Jugendberufshilfe gefordert, ihn als Teil eines anspruchsvollen Qualifizierungskonzepts zu verankern, das Kompetenzerwerb am Arbeitsplatz zum Ausgangspunkt für ganzheitliche Entwicklung macht.

Die *Einstiegsqualifizierung* bewegt sich im Konfliktfeld der Interessen der Betriebe und der Anforderungen benachteiligter Zielgruppen. Dieser Konflikt wird in der Praxis zuungunsten tatsächlich Benachteiligter gelöst, die als Zielgruppe unterrepräsentiert sind. Hier fordern u. a. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die regionale Studien durchführten, Regelungen und Standards in Bezug auf Qualifizierung, Zertifikate, Berufsschulunterricht und Anrechnung auf eine spätere Ausbildung sowie die Einbindung der (auch) in der EQ eingesetzten Qualifizierungsbausteine in das Konzept einer modularen beruflichen Bildung. Ebenso müssten Zuständigkeiten klar aufgeteilt und die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert werden, um qualitative Mindeststandards zu sichern und Missbrauch zu vermeiden.

Wie Modellversuche zeigen, sind *sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung* Erfolg versprechend, wenn sie eingebunden werden in das Konzept eines umfassenden externen Ausbildungsmanagements (EXAM), das Betriebe darin unterstützt, mit benachteiligten Jugendlichen flexible (modulare) Konzepte moderner beruflicher Bildung umzusetzen. Ein solches EXAM findet nicht additiv statt, sondern qualifiziert betriebliche Bildungsleistungen durch kooperative und integrierte Ansätze.

Eine (*vertiefte*) *Berufsorientierung* müsse – so Forderungen aus dem Umfeld des Berufswahl-siegels – die Bedürfnisse der Jugendlichen zum Ausgangspunkt nehmen und auf die Entwicklung von Selbstkompetenz, auf Eigenverantwortung und Selbstständigkeit zielen. Sie soll junge Menschen befähigen, die Anforderungen der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu kennen, sich mit ihnen auseinanderzusetzen und die eigene Berufsbiografie und Lebensplanung zu gestalten. Dazu soll sie über die Normalbiografie und den „Lebensberuf“ hinaus vielfältige und facettenreiche Lebenswege und Arbeitsformen sowie die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens in den Blick nehmen. Eine derart breit angelegte Berufsorientierung erfordert die Kooperation unterschiedlicher Akteure. Aus der Jugendberufshilfe werden diese Ziele unterstützt und Standards vorgelegt, die u. a. eine fachliche Haltung, z. B. die anwaltliche Funktion der Jugendberufshilfe als Grundlage der berufsorientierenden Arbeit thematisieren. Die Vorbereitung auf Berufsorientierung und Lebensplanung, die Verbindung von Berufsorientierung und Beratung/Begleitung soll ermöglichen, junge Menschen als Personen in ihrem sozialen Kontext wahrzunehmen, die Entwicklung ihrer Kompetenzen und gelingende Übergänge zu unterstützen.

4 Umsetzung in der Praxis

Um den aktuellen Stand der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu untersuchen, wurden im Rahmen der hier vorliegenden Expertise 11 Interviews mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Arbeitsmarktpolitik geführt; zusätzlich fanden drei Workshops statt, an denen insgesamt 30 Fachleute beteiligt waren.

Als Experte/Expertin in Interviews und/oder Workshops beteiligten sich:

Michael Backhaus	Jugendberufshilfe Thüringen e. V.
Prof. Dr. Carsten Becker	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH – GIB, Berlin
Carolina Böhm	SPI Consult GmbH, Berlin
Thomas Börner	Ausbildungsverbund Neumünster
Elise Bohlen	IN VIA Deutscher Verband e. V., Freiburg
Günther Buck	Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA), Stuttgart
Jürgen Döllmann	Kolpingwerk Deutschland, Köln
Dorothee Esch-Nienaaß	IN VIA Aachen
Thomas Gericke	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH – GIB, Berlin
Thomas Gerner	Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn
Kathrin Göggel	Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn
Christian Hampel	Landesarbeitsgemeinschaft Kath. Jugendsozialarbeit NRW, Köln
Ulrike Hestermann	Internationaler Bund, Frankfurt am Main
Tina Hofmann	DER PARITÄTISCHE Gesamtverband, Berlin
Kristin Huber	Jobcenter Kiel
Silvana Jeske	SPI Consult GmbH
Ralph Kersten	Regionales Übergangsmanagement, Offenbach am Main
Hartmut Kleinikell	GSI Consult gGmbH, Stuttgart
Stefan Körzell	Deutscher Gewerkschaftsbund Frankfurt a. M.
Dr. Gertrud Kühnlein	Sozialforschungsstelle/Technische Universität Dortmund
Doris Leymann	Bundesarbeitsgemeinschaft der örtlich regionalen Träger der Jugendsozialarbeit (BAG ÖRT), Berlin
Ragna Melzer	AWO Bundesverband e. V.
Ralf Nuglisch	DER PARITÄTISCHE, Berlin

Andrea Pingel	Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit, Berlin
Andreas Richter	Helmut Ziegner Berufsbildung gGmbH, Berlin
Albert Schepers	Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH – G.I.B., Bottrop
Evelyn Thate	Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
Uwe Vogt	Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
Walter Würfel	Internationaler Bund (IB), Frankfurt am Main
Caroline Zieger	Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft – WABEQ, Bremen.

Die Ergebnisse der Interviews, der Fachgespräche wie zusätzlicher Recherchen werden im ersten Teil dieses Kapitels zusammengefasst, die Abschnitte geben Meinungsbilder der Befragten und Beteiligten wieder – die nicht von allen in gleicher Weise geteilt werden – und zeigen zahlreiche Beispiele für Programme, Projekte und Praxiserfahrungen.

Der Abschnitt zur Vertieften Berufsorientierung spiegelt eine abweichende Arbeitsweise: Um über die Interviews hinaus vergleichbare Erkenntnisse zu gewinnen, wurden hier in erster Linie eigene Recherchen betrieben und einzelne Interviews mit Koordinierungsverantwortlichen geführt. Hier werden überwiegend Programme und ihre Bestandteile aufgeführt und einer vergleichenden Bewertung unterzogen. Diese Ergebnisse wurden in Fachgesprächen diskutiert.

4.1 Übergeordnete Ergebnisse

Durch das im Oktober 2007 eingeführte Vierte Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen sollte – lt. Auskunft des BMAS – eine große Bandbreite von Angeboten ermöglicht werden, bestehend aus Prävention in der Schule, Berufsvorbereitung, Unterstützung der Ausbildung und Eingliederung in Arbeit, dabei lag ein Hauptaugenmerk auf dem präventiven Bereich, d. h. auf einer stärkeren Berufsorientierung und auf zusätzlichen Angeboten für Benachteiligte.

Viele Befragte aus der Jugendsozialarbeit bewerteten in Interviews und im Fachgespräch die Umsetzung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente bezogen auf diese Ziele als wenig erfolgreich, sie führten folgende Gründe an:

- **Unübersichtlichkeit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente**

Es herrsche eine „heillose Maßnahmeverwirrung bei den Betrieben“, zumal sich Förderbedingungen schnell ändern und sich z. T. widersprechen – hier fehle die Koordination.

- **arbeitsmarktpolitische Ausrichtung an der Wirtschaft/den Betrieben**

Bei den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten handele es sich ums „kleine Happen, von denen man sich große Wirkung verspricht“ (ein Vertreter der JUGENDSOZIALARBEIT). Ihr Konzept unterstelle, dass Arbeitgeber über finanzielle Anreize dazu gebracht

werden können, sich auch benachteiligten Zielgruppen zuzuwenden. Das entspreche aber nicht der Realität gerade in Klein- und Mittelbetrieben, die häufig nur geringe Planungshorizonte und wenig Möglichkeiten der Unterstützung hätten. Der Auftrag der Jugendsozialarbeit spiele kaum eine Rolle; Träger ließen sich z. T. instrumentalisieren.

- **Zielgruppenferne bzw. Selektion**

Für die Zielgruppe der Jugendsozialarbeit seien die Instrumente größtenteils nicht geeignet, diese richten sich eher an Jugendliche, die betrieblichen Anforderungen bereits genügen. Durch die hohe Personalfuktuation in BA und ARGEn seien profunde Kenntnisse der Zielgruppen seltener geworden, die Denkweise der BA- Fachkräfte orientiere sich an wenigen Kategorien und an der Vorstellung, mit etwas Kompensation und Individualisierung müsse jeder und jede Jugendliche es schaffen, dafür reiche der Satz von Instrumenten. Die Bedürfnisse der Zielgruppe und ihre Voraussetzungen seien häufig nicht mehr bekannt. (Andererseits sei ein großes Engagement zu verzeichnen, möglichst alle Jugendlichen in Ausbildung zu bringen).

- **Mangel an Qualifizierung und Begleitung**

Qualifizierung und Begleitung finde zu wenig und – wenn überhaupt – zu bruchstückhaft statt. Der Vorrang von Ausbildung sei nicht immer sichergestellt, insbesondere bei Lohnzuschüssen. Die Instrumente ermöglichten eher eine weitgehend zufällige Einzelförderung als eine kontinuierliche individuelle Förderung im Sinne der Jugendlichen, zumal Eingliederungsvereinbarungen kaum formuliert würden, häufig aus Textbausteinen bestünden und nicht auf den Einzelfall bezogen seien.

- **Ungleichbehandlung durch die Fragmentierung der Rechtskreise**

Die Aufteilung der Rechtskreise führe zu z. T. unterschiedlichen Angeboten. Bei SGB- II-Jugendlichen würden AGH einer Zuweisung in BvB häufig vorgezogen. „Es kann nicht sein, dass Jugendliche unterschiedlich behandelt werden, weil ihre Eltern anders gefördert werden“, so eine Vertreterin der Jugendsozialarbeit. Während es in der Fachdebatte durchaus einen Dissens über die Notwendigkeit einer unterschiedlichen Förderung gäbe, müsse aber die einheitliche Forderung lauten: „Gleicher Zugang aller Jugendlichen zu allen Instrumenten“.

Der Erfolg der Instrumente könne – nach Einschätzung der Jugendsozialarbeit wie des DGB (Bewertung im Interview) – größer sein, wenn die Instrumente flexibler wären, wenn auf bestehende Kooperationen und Netzwerke aufgebaut werden könnte. Mehrere Befragte kritisieren, dass durch neue Instrumente Unklarheiten, Doppelstrukturen und/oder Förderkonkurrenzen entstehen, statt Programme und Maßnahmen aufeinander abzustimmen und ein transparentes und überschaubares Angebot zu schaffen.

In den Interviews wie in den Workshops wiederholten sich die Forderungen nach kohärenten Fördersystemen, die die verschiedenen Förderprogramme über unterschiedliche Zuständigkeiten und Rechtskreise hinweg verzahnen und in systematisch angelegten Übergangsmagements regional vernetzen. Dringend notwendig sei eine „Gesamtkonzeption“, in der unterschiedliche Ministerien (BMAS, BMBF, BMFSFJ) ihre Programme bündeln und Aktivitäten des Bundes und der Länder koordiniert werden.

Eine kohärente Förderung verlangt verlässliche Förderrichtlinien, langfristige Planungshorizonte und kontinuierliche Betreuungsangebote, die derzeit aufgrund der Anwendung des Ver-

gaberechts nicht möglich sind. Die Ausschreibungen haben aus Sicht der Jugendsozialarbeit zu bedenklichen Entwicklungen geführt:

- zu wechselnden Trägern, die kaum noch einen fachlichen Anspruch haben,
- zu Fluktuation, die Kooperation und wachsende Beziehungen und sich entwickelnde regionale Konzepte verhindert („Gift für die Betriebe“),
- zu Dumpingpreisen, die Qualität nicht zulassen,
- zu wachsenden Problemen, Fachleute zu bekommen, da das Arbeitsfeld aufgrund der Arbeitsbedingungen unattraktiv ist.

Insbesondere die Zusammenarbeit mit Betrieben, die vielfach als Aufgabe der Zukunft gesehen wird, müsse neu organisiert werden. Die derzeitige Finanzierungsstruktur sei für Träger unwirtschaftlich, wenn sie z. B. Jugendliche in eine betriebliche Maßnahme vermitteln statt eine langfristige BvB anzubieten. Andererseits liege in den Betriebskontakten auch die Chance einer Horizonterweiterung. Einzelne Träger bieten unabhängig von der BA Betrieben Dienstleistungen an, z. B. PC-Kurse für Handwerksbetriebe, Mitarbeiterbetreuung bei Problemen, die Durchführung von (ergänzenden) Ausbildungsabschnitten oder Ausbildungsdienstleistungen. Vorgeschlagen werden „*triale Konzepte*“ zwischen Betrieben, Trägern und Leistungserbringern (s. auch S. 70).

4.2 Lohnkostenzuschüsse

Lohnkostenzuschüsse wurden nur in wenigen Interviews besprochen, sie bildeten ein Schwerpunktthema des ersten Workshops, hier gab Albert Schepers, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) Bottrop, eine fachliche Einführung.

4.2.1 Beschäftigungszuschuss gem. § 16a SGB II (Jobperspektive)

In der Praxis entwickeln Träger der Jugendsozialarbeit kaum Konzepte zur Vermittlung schwer vermittelbarer Langzeitarbeitsloser U25.

Kofinanzierungen bieten den Interviews zufolge nur einige Bundesländer: In Hessen besteht für Träger die Möglichkeit, ESF-Mittel über anderweitige Landesprogramme (PiA und Perspektive II) zu nutzen, in Thüringen kann der Beschäftigungszuschuss um 15 Prozent aus Landes-ESF-Mitteln aufgestockt werden.

Das Land Berlin hat sich verpflichtet, einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor (ÖBS) aufzubauen, und nutzt dafür auch den Beschäftigungszuschuss. Für dessen Gewährung muss eine positive Stellungnahme des Bezirks bzw. der Stadt vorliegen. Bei den Tätigkeitsfeldern muss es sich außerdem um ausgewählte Arbeitsinhalte handeln, die einen gesellschaftlichen Mehrwert erbringen. Hierfür wurden bestimmte Themenschwerpunkte wie z. B. die Stärkung der kulturellen Bildung oder die Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund gewählt. In Ergänzung zur Förderung gem. § 16a SGB II fördert das Land die weiteren Personalkosten (25 %) und die Sachkosten. Obwohl der Gesetzgeber auch die Zuweisung von jüngeren Hilfeempfängern zulässt, schließt das Land Berlin in seinen Regelungen eine Förderung von Jugendlichen in diesem Instrument aus.

Wie die Diskussion der Workshops ergab, gelingt teilweise eine Kofinanzierung über ergänzende ESF-Mittel. Einzelne Kommunen entscheiden sich, zusätzliche Mittel aus eingesparten Kosten der Unterkunft einzubringen.

Erfahrungen aus der JobPerspektive NRW

Nordrhein-Westfalen stellt zur Umsetzungsunterstützung der JobPerspektive im Rahmen der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktförderung begleitende Hilfen für die Entwicklung und Flankierung zur Verfügung. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW fördert zurzeit (Februar 2009) insgesamt 39 Projekte zur Flankierung des Kombilohns bzw. der JobPerspektive. Deren Aufgabe ist es, Arbeitsplätze zu akquirieren und passgenau zu besetzenvermitteln sowie Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben (nicht aber bei der Arbeit zu begleiten). Ca. 70 Prozent aller entstandenen JobPerspektive-Arbeitsplätze in NRW sind auf die Mitwirkung der Flankierungsprojekte zurückzuführen.

Bereits im Vorfeld des § 16a SGB II wurde in NRW auf Initiative des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums unter dem Titel Kombilohn NRW flächendeckend der Einsatz von Lohnzuschüssen erprobt (Förderung durch die SGB-II-Träger über § 16a Abs. 2 Satz 1 SGB II oder AGH-Entgeltvariante). Die von den beteiligten ARGEn und Optionskommunen entwickelten unterschiedlichen Fördermodelle wurden durch die Einführung des § 16a SGB II hinsichtlich der Zielgruppen und der Förderkonditionen weitgehend vereinheitlicht. So ist die Zielgruppe des § 16a SGB II enger gefasst (Langzeitarbeitslosigkeit, mindestens zwei Vermittlungshemmnisse, vorangegangene sechsmonatige Aktivierungsphase); diese Veränderung wirkte sich zunächst negativ auf die Förderzahlen aus, inzwischen ist ein deutlicher Anstieg der Zahlen festzustellen. Im Januar 2009 wurden in NRW insgesamt 6.637 Personen über den § 16a SGB II gefördert. Darunter waren 110 Personen unter 25.

Aus telefonischen Anfragen bei der BA und bei Landeseinrichtungen sowie aus Interviews wurde deutlich, warum der Beschäftigungszuschuss bundesweit weit weniger als geplant (s. S. 15) und in der Altersgruppe U25 kaum genutzt wird. Es wurden folgende Begründungen aufgeführt:

- Der Beschäftigungszuschuss steht in *Förderkonkurrenz* zu den Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und den Zusatzjobs. Für gemeinnützige Träger, die keine Erlöse am Markt erwirtschaften können, ist eine Finanzierung auf Basis eines Zusatzjobs häufig günstiger. Beschäftigungsinitiativen oder Integrationsunternehmen, die am Markt tätig sind, haben z. B. Vorteile bei der Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante, weil z. T. leistungsfähigere Zielgruppen zugewiesen werden, als dies beim § 16a SGB II der Fall ist.
- Die Aussage der BA, die *Förderhöhe* entspreche nicht den Erwartungen bzw. Kostenkalkulationen der Träger, wurde durch Träger bestätigt. Die Fördervoraussetzungen reichten nicht aus, da insbesondere durch Zielgruppen mit Mehrfachhandicaps kein Eigenanteil erwirtschaftet werden könne.
- Das *Matching* zwischen Bewerberinnen bzw. Bewerbern und Stellenanforderungen sei auf dem Arbeitsmarkt oft nicht gegeben. Arbeitgeber äußerten Befürchtungen in

Hinblick auf längere Zeiten der Arbeitsunterbrechung, geringere Motivation, negative Rückwirkung auf die Belegschaft (gleiche Bezahlung für weniger Leistung) sowie hohe Kosten durch Einarbeitung und Betreuung, wenn sie benachteiligte Personen einstellen. Sie bevorzugten andere Instrumente (z. B. EGZ) und andere „Kunden“ mit weniger ausgeprägten Hemmnissen.

- Zum Teil – z. B. in NRW – sind Unsicherheiten bei der *Identifikation der Zielgruppe* und der Handhabung der Auswahlkriterien zu verzeichnen. Aufgrund der sechsmonatigen Aktivierungsphasen und der teilweise langwierigen Bewilligungsprozesse gäbe es oft zu wenig potenzielle Kunden im Bewerberpool. Im ländlichen Bereich sind die Bewerberinnen und Bewerber z. T. nicht mobil.
- Die für Förderentscheidungen Verantwortlichen scheuten die *langfristige finanzielle Bindung* im Eingliederungstitel.
- Da es sich um eine subventionierte Beschäftigung für Langzeitarbeitslose handelt, die auf Dauer angelegt ist, werde das Instrument von den ARGEn *weniger für die Altersgruppe U25* eingesetzt. Für diese gäbe es ausreichend andere Maßnahmen. Grundsicherungsstellen bevorzugten andere Förderleistungen für diese Zielgruppen, die geeignet sind, die Jugendlichen auf eine Ausbildung vorzubereiten oder an eine ungeforderte Beschäftigung heranzuführen.

4.2.2 Eingliederungszuschuss und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer

Zur Umsetzung der Eingliederungs- bzw. der Qualifizierungszuschüsse für jüngere Arbeitnehmer ergaben Interviews und Recherchen wenige Erkenntnisse. Wie die Statistiken (s. S. 15) zeigen, wird der Qualifizierungszuschuss kaum, der Eingliederungszuschuss etwas häufiger umgesetzt. Ein in der Fachdiskussion oft benannter Grund für die geringen Zahlen liegt im systematischen Widerspruch der Fördervoraussetzung (mindestens sechs Monate Arbeitslosigkeit) und der Aktivierungspflicht – somit kommen nur wenige Jugendliche für eine Förderung nach den §§ 421o und 421p SGB III in Frage.

Umfangreichere Erfahrungen zum Eingliederungs- und zum Qualifizierungszuschuss gibt es in NRW, diese stellte Albert Schepers, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, Bottrop, vor; sie beziehen sich auf eine Nutzung der beiden Instrumente im Rahmen von „Jugend in Arbeit plus“.

Erfahrungen aus „Jugend in Arbeit plus“ NRW

In NRW gibt es seit fast 10 Jahren das Programm „Jugend in Arbeit“, das einen eigenen Lohnkostenzuschuss enthält. Es wurde bis 2008 u. a. aus dem ESF finanziert. Da die Zuwendungen des ESF für NRW um ein Drittel gekürzt und die Prioritäten auf die Berufsvorbereitung und die Berufsausbildung verlagert wurden, entstand großer Einspardruck. Gleichzeitig gab es schlechte Erfahrungen mit parallel angebotenen ähnlichen Landes- und Bundesprogrammen. Vor diesem Hintergrund entstand das Konzept, im Rahmen von „Jugend in Arbeit plus“ die neuen Instrumente der §§ 421o und 421p SGB III zu nutzen. Die bisherige Landesförderung der Beschäftigungsbeihilfen sowie der berufsbegleitenden Qualifizierung wurde ab dem 2.1.2008 eingestellt, „Jugend in Arbeit plus“ als flankierendes Angebot ausgerichtet.

„Jugend in Arbeit plus“ kombiniert in der heutigen Fassung:

1. Beratung der Jugendlichen durch unterschiedliche Träger
2. Vermittlung durch Fachkräfte der Industrie- und Handels- und Handwerkskammern mit
3. Eingliederungs- und Qualifizierungszuschüssen aus den Bundesprogrammen.

In der Regel sind die ARGE n, Optionskommunen und Agenturen für Arbeit die Durchführenden, sie entscheiden und bewilligen, die Betriebe beantragen die Förderung. Die Vermittlungsfachkräfte müssen sich mit der ARGE abstimmen, sie erhalten eine Stellenfinanzierung aus dem Landesprogramm, die Beraterinnen und Berater (ca. 250) werden dagegen über Fallpauschalen aus dem Landesprogramm finanziert.

Bei der Umsetzung dieser neuen Regelung ergaben sich Zugangsprobleme, in deren Folge die Zuweisungszahlen in die Initiative „Jugend in Arbeit plus“ im 1. Halbjahr 2008 deutlich zurückgingen³⁶ und erst in der Jahresmitte wieder anstiegen.³⁷ Es zeigte sich, dass die Eingliederungs- und Qualifizierungszuschüsse nach den §§ 421o und 421p SGB III für die Zielgruppe arbeitsmarktfremde Jugendliche wenig geeignet sind: Die Fördervoraussetzungen des § 119 SGB III zur sechsmonatigen Arbeitslosigkeit entsprechen nicht den Lebensumständen der Zielgruppen, hier sind förderschädliche Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit eher typisch (s. o.). Hinzu kommt, dass der Einbezug des Arbeitgeberservice die Bewilligungsverfahren sehr aufwändig macht. Als praktische Konsequenz wird im Rahmen von „Jugend in Arbeit plus“ überwiegend das alte Förderinstrument Eingliederungszuschuss nach § 217 SGB III eingesetzt. Er ist allerdings als spezielle Norm nachrangig, denn es muss der Nachweis erbracht werden, dass die Anwendung der §§ 421o und 421p SGB III im Einzelfall nicht möglich ist. Sinnvoll sei in vielen Fällen eine kontinuierliche Förderung, die Integrationserfolge durch eine neue Maßnahme direkt im Anschluss aufrechterhält. Insofern ist es ein negativer Aspekt des Förderangebotes, eine sechsmonatige Arbeitslosigkeit zur Voraussetzung der weiteren Förderung zu machen.

³⁶ Projektiert waren 6.000 bis 7.000 Zuweisungen, umgesetzt wurden im ersten Halbjahr aber nur 1.270 Förderfälle.

³⁷ Hier müssen auch übliche Umstellungsprobleme berücksichtigt werden.

Von Seiten der Jugendsozialarbeit wurde der Qualifizierungszuschuss grundsätzlich als taugliches Instrument bewertet, um benachteiligte Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings sei es z. T. notwendig, einer derartigen geförderten Beschäftigung eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung oder ein anderes Förderangebot voranzustellen, in dem die Jugendlichen auf die spätere Tätigkeit vorbereitet werden. Dies werde von den ARGE n und Agenturen für Arbeit oftmals mit dem Hinweis auf die Fördervoraussetzungen verweigert.

Gleichzeitig wurden in Interviews und in den Workshops flankierende Hilfen für die Teilnehmenden gefordert. Matching-Probleme ergäben sich insbesondere in Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit, hier bestehe kein Bedarf, arbeitsmarktnahe Jugendliche mit einem Kombilohn zu fördern. Bei arbeitsmarktfernen Jugendlichen aber reiche der Kombilohn alleine nicht aus, um die Beschäftigungsbereitschaft der Arbeitgeber zu wecken.

4.2.3 Qualitätsanforderungen für Lohnkostenzuschüsse

Die Ergebnisse der Interviews und der Fachgespräche ergaben aus Sicht der Jugendberufshilfe folgende Qualitätsanforderungen an eine Gestaltung von Lohnkostenzuschüssen:

1. Lohnkostenzuschüsse für benachteiligte Zielgruppen erfordern eine *Begleitstruktur: eine Beratung der Arbeitgeber* bei der Einrichtung und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses und eine *flankierende Begleitung* der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beides trägt dazu bei, erfolgreiche Beschäftigung zu sichern und mögliche Mitnahmeeffekte zu verhindern.
2. Die Anforderungen der Lohnzuschüsse müssen die Ausgangsbedingungen von *Zielgruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen*, z. B. mit psychischen Erkrankungen oder Suchtproblematiken, berücksichtigen. Sehr schwache Personengruppen benötigen flexible Konditionen und Ansätze für eine soziale Stabilisierung, Beschäftigung und Heranführung an eine Arbeitsaufnahme (z. B. stundenweise Beschäftigungen und Arbeitserprobungen).
3. In der Altersgruppe U25 müssen alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die mit Lohnkostenzuschüssen arbeiten, einen Qualifizierungsanteil beinhalten, um Entwicklungsmöglichkeiten auszuschöpfen und zu unterstützen.
4. Um individuelle Entwicklung zu ermöglichen und die Beschäftigung als Ausgangspunkt für neue Wege wahrzunehmen, sollten Förderungen zeitlich begrenzt bzw. immer wieder überprüft werden, sie sollten als Teil von Förderketten geeignet sein.
5. Durch Lohnkostenzuschüsse geförderte Beschäftigungsverhältnisse müssen eine Existenzsichernde Entlohnung ermöglichen und dürfen nicht zur Verfestigung eines Niedriglohnssektors beitragen, der die Beschäftigten weiterhin in Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen belässt.
6. Ein Lohnzuschuss-Konzept braucht eine einfache/unbürokratische Struktur und ggf. Möglichkeiten der (öffentlichen) Kofinanzierung.

4.3 Einstiegsqualifizierung für Jugendliche

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des EQJ-Sonderprogramms durch die Berliner GIB GmbH (vgl. Becker u. a. 2008) wurden auf S. 38 bereits vorgestellt. Über die Umsetzung der Einstiegsqualifizierung nach der Aufnahme ins SGB III liegen aus der Praxis nur wenige Erkenntnisse vor. Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit weisen darauf hin, dass ihre Träger in die Umsetzung i. d. R. nicht involviert sind. Die wissenschaftliche Begleitforschung soll jedoch fortgesetzt werden.

Im Rahmen der Expertise wurde Dr. Gertrud Kühnlein, die die bereits in Kap. 3 vorgestellten Regionalstudien durchführte, als Expertin befragt. Sie stellte Ergebnisse der drei Forschungsprojekte, bei denen Kammern und Multiplikatoren befragt wurden (nicht Betriebe oder Jugendliche), auch im ersten Workshop vor. Die Studien fanden 2005 (östliches Ruhrgebiet), 2006/2007 (Sachsen-Anhalt) und 2008 (Bremen) statt, die letztgenannte Studie also nach der Überführung der EQ in das SGB III.

ZIELGRUPPEN

Laut BMAS sind in der Konzeption des EQ die Zielgruppen breit beschrieben – zu ihnen gehören sowohl Personen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven als auch benachteiligte junge Menschen und Personen, denen die erforderliche Ausbildungsreife (noch) fehlt. Die Einstiegsqualifizierung sei als betriebliches Angebot ein bevorzugtes Instrument im Übergangssystem, allerdings habe sich aufgrund der zwischenzeitlich wesentlich entspannteren Lage am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Bedarf verringert. Für die Zielgruppe der Jugendberufshilfe komme das Instrument derzeit allenfalls nachrangig in Frage, hier seien BvB wegen des Förderbedarfs der Zielgruppen geeigneter und als Leistung auch vorgesehen. Der Erfolg des Instruments mache es aber unwahrscheinlich, dass mit der Abnahme der Bewerberzahlen (dem Verschwinden der Marktbeteiligten) auch das Instrument vom Markt genommen werde.

Nach der Erkenntnis von Gertrud Kühnlein werden benachteiligte Jugendliche durch das EQ kaum erreicht, die Teilnehmenden ähneln eher den Jugendlichen, die in Ausbildung einmünden (s. S. 40). Die durch das Gesetz vorgegebene *Zielgruppenbeschreibung* sei allerdings so weich, dass die Zielgruppe fast nicht verfehlt werden könne. Fachkräfte der ARGEn, Agenturen für Arbeit und Optionskommunen hätten große Interpretationsspielräume und könnten aus einem großen Fundus von Jugendlichen schöpfen. Die Vorgabe, dass Jugendliche nicht ausbildungsfähig sein sollen, widerspreche z. T. der Tatsache, dass sie einen Bewerberstatus haben, den sie nur mit attestierter Ausbildungsreife erhalten. Das führe zu Konstruktionen wie „bedingt ausbildungsfähig“, „Jugendliche, die noch nicht voll für eine klassische Ausbildung geeignet sind“ etc.. Faktisch finde durch die Zuschreibung der handelnden Akteure eine Zurückstufung von Marktbenachteiligten, eine ex-post-Bescheinigung individueller Vermittlungshemmnisse statt. Durch die Aufnahme in das SGB III seit Oktober 2007 veränderten Zielgruppen sich bislang noch nicht, es gäbe z. B. trotz der anders lautenden Vorgaben immer noch Abiturientinnen und Abiturienten in der EQ. Die einzelbetriebliche Verantwortung führe in der Regel nicht dazu, dass besonders benachteiligte Zielgruppen gefördert werden. Zudem sei die Entwicklung stark konjunkturabhängig.

Im Fachgespräch des Workshops wurde EQ überwiegend als Instrument für marktbenachteiligte Jugendliche gewertet, insbesondere als Brückeninstrument für bestimmte Teilgruppen,

die zwar die erforderlichen Voraussetzungen mitbringen, am Ausbildungsmarkt aber nicht ohne weiteres Zugang finden, z. B. Altbewerber und -bewerberinnen und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Für originär benachteiligte Zielgruppen mit Förderbedarf komme dieses Instrument kaum in Frage, hier seien die Betriebe einerseits wenig interessiert und andererseits überfordert, wenn nicht sozialpädagogische und sonstige Hilfen unbürokratisch zur Verfügung ständen. Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit thematisierten den Widerspruch zwischen den auf Betriebe ausgerichteten Zielen des EQ: Eine Förderung originär Benachteiligter setze pädagogische Erfahrungen in einem Betrieb voraus, dies widerspreche jedoch der Zielsetzung, gleichzeitig auch neue, unerfahrene Betriebe anzusprechen, um diese für Ausbildung zu gewinnen.

QUALIFIZIERUNG, BERUFSSCHULUNTERRICHT UND ANRECHNUNG AUF AUSBILDUNG

In Bezug auf die Qualifizierung ist – so Gertrud Kühnlein – eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit zu verzeichnen. Aus den Kammern werde geäußert, dass die Betriebe mit Qualifizierungsbausteinen nicht zurechtkommen. Verlässliche Daten dazu würden aber nirgends erhoben.

Große Unterschiede bestehen beim Besuch der Berufsschule. In Sachsen-Anhalt werde kein Berufsschulunterricht angeboten, das Wirtschaftsministerium begründe dies mit dem Wunsch, möglichst viele Betriebe einzubeziehen. In der Konsequenz bestehe ohne den zweiten Lernort (in Sachsen-Anhalt) nicht die Möglichkeit, das EQ auf das erste Ausbildungsjahr anzurechnen. In Bremen und NRW kann der Berufsschulunterricht besucht werden, die Umsetzung wird aber nicht überprüft. Entsprechend werde die grundsätzlich mögliche Anrechnung sehr rigoros gehandhabt, Kühnlein weist darauf hin, dass die im Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung (vgl. Becker u. a. 2008) angegebenen 20 Prozent sich auf entsprechende Vorgespräche, nicht auf tatsächliche Anrechnungen beziehen.

Berufsschulische Qualifizierung in der Nürnberger Berufsschule³⁸

Aus Nürnberg stammt ein positives Beispiel zur berufsschulischen Qualifizierung in der Einstiegsqualifizierung. Die Berufsschule 4, das „Kompetenzzentrum für Kaufmannsberufe“ in Nürnberg hat seit 2004 eigene EQ(J)-Klassen eingerichtet. Hintergrund der Einrichtung von Sonderklassen war die Annahme, dass bei einer Einschulung dieser Zielgruppe – überwiegend Absolventinnen und Absolventen der Hauptschule – in die Fachklassen (z. B. für Bank, Groß- und Außenhandel) ein Scheitern der EQJ-Schülerinnen und -Schüler vorprogrammiert gewesen wäre. Die Schule hatte seit vielen Jahren nur in Ausnahmefällen Hauptschülerinnen und Hauptschüler aufgenommen, der Fachunterricht zeichnet sich durch ein hohes Anspruchsniveau und hohe Leistungsdichte aus.

Die Schule entwickelte ein eigenes EQ(J)-Curriculum mit fächerübergreifenden handlungs- und EDV-orientierten Qualifizierungsmodulen. Diese orientieren sich an den Inhalten des Unterrichts in den Jahrgangsstufen des jeweiligen Berufes (im Schuljahr 2008/2009: Einzelhandelskaufmann).

Es wird besonderer Wert auf schüleraktive und eigenverantwortliche Lernformen (z. B. Teamarbeit und Portfolio-Methode) gelegt, damit soll gezielt negativen Lernerlebnissen und einer passiven Grundhaltung entgegengewirkt werden. Im Vordergrund steht der Erwerb von Schlüsselkompetenzen, es sollen Lern- und Verhaltensformen trainiert werden. Die Eingliederung der zunächst ständig wechselnden Schülerinnen und Schüler wird durch pädagogische Maßnahmen aufgefangen: durch ein Partnermodell mit „alten“ Schülerinnen und Schülern und binnendifferenzierte Angebote, unterstützt durch entsprechende Sozialformen und ein motivierendes Lernklima. Erfolge werden konsequent kontrolliert und die Ergebnisse der Schuljahre evaluiert (vgl. Kührt 2006).

Zur Überraschung der Verantwortlichen hat fast die Hälfte der Betriebe den übernommenen Praktikantinnen und Praktikanten ein halbes Jahr Ausbildungszeitverkürzung gewährt. Die Berufsschule hat in diesem Schuljahr für diese Auszubildenden eine eigene „Verkürzerklasse“ eingerichtet.

FÖRDERKONKURRENZ

Ein zentrales Thema innerhalb der Workshops war die Förderkonkurrenz insbesondere zwischen EQ und BvB. Während der Vertreter des BMAS betonte, dass für Benachteiligte vorrangig BvB in Frage kommen, halten Vertreterinnen und Vertreter der Jugendsozialarbeit für wahrscheinlich, dass auf Dauer der Ausbau und die Verstetigung von EQ sowie die Veränderung der Zielgruppenbeschreibung zu einer Verringerung von BvB führen werden. Schon jetzt berichten Träger, dass bei einer Verlängerung der BvB-Verträge im Rahmen der Optionsregelung 10 bis 20 Prozent gekürzt wurden. Es wurde vermutet, dass diese Tendenzen Auswirkungen der neuen Regelungen sind (oder aber einer Planwirtschaft, die mit ihren Planungszahlen nicht kurzfristig auf tatsächliche Bedarfe reagieren kann).

³⁸ Die Schule betreibt eine eigene Website zum EQJ mit Ergebnissen von Schülerbefragungen, Konzepten, Modulplänen etc.: http://www.kubiss.de/bildung/projekte/schb_netz/b4_projekte/schueler/eqj_2005/index.htm.

Gründe für diese Tendenz werden innerhalb der Jugendsozialarbeit z. T. in einem Richtungswechsel zu betriebsnahen Ansätzen auch für (originär) Benachteiligte gesehen – in Verbindung mit einer möglichen Kostensenkung. Diese Bemühungen sind aus Sicht eines Vertreters der Jugendsozialarbeit insofern berechtigt, als die derzeitigen trägerseitigen Instrumente tatsächlich sehr überdimensioniert und für Marktbeteiligte oft nicht angemessen seien.

Die Fachdiskussion der Workshops ergab eine Reihe von Vorteilen betriebsnaher Maßnahmen für Benachteiligte: Sie haben ein positives Image, einen geringeren Stigmatisierungseffekt, steigern Motivation, Identifikation und Verbindlichkeit der Jugendlichen und können neue Zugänge verschaffen. Gleichzeitig sind sie Ausdruck der Verantwortungsbereitschaft der Arbeitgeber. Eine betriebliche Durchführung setze aber eine fundierte Entscheidung im Einzelfall und einen funktionierenden „Unterstützungsapparat“ voraus. Dazu müssen Regulierungsbedarfe wahrgenommen (s. u.) und Qualitätsstandards analog zum Konzept der Benachteiligtenförderung festgelegt werden.

POSITIVE UND NEGATIVE EFFEKTE

Von den meisten Interviewten wurde bestätigt, dass die EQ Übergänge in Ausbildung fördert. Kritische Stimmen meinen, EQ verringere die Jugendarbeitslosigkeit, indem sie Jugendliche von der Straße holt, das Angebot fungiere als „Verschiebebahnhof“. Ob zusätzliche Ausbildungsplätze entstehen, sei spekulativ. Einen erkennbaren Nutzen hätten (nur) jene etwa 50 Prozent der Jugendlichen, denen der Übergang in Ausbildung gelinge, die anderen 50 Prozent seien eben die „Generation Praktikum“.

Experten aus dem BMAS wie aus der Begleitforschung der GIB Berlin betonten die verbesserten Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Deren Übergangsquoten seien genauso gut wie die der Jugendlichen ohne einen solchen. Außerdem trage EQ zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze bei.

Gertrud Kühnlein als Autorin mehrerer Regionalstudien stellte die Frage, ob es sich eher um einen „Brückenschlag in Ausbildung“ oder ein „Schnäppchen für Arbeitgeber“ handele, um ein Instrument, das betriebliche Ausbildung substituieren. Praktika würden hier aus öffentlichen Mitteln finanziert, ohne das jemand wissen wolle, was konkret passiert. Nicht berufliche Bildung stehe im Vordergrund, die Berufsschule werde sogar als bürokratisches Hemmnis betrachtet. Aus diesem Grund gebe es in vielen Kammern doppelt so viele betriebliche Bewerber wie Plätze. Interesse bestehe insbesondere bei Branchen, in denen Praktikantinnen und Praktikanten frühzeitig als Arbeitskräfte eingesetzt werden könnten. Da der Gebrauch des Instrumentes nicht näher definiert sei, fehle auch die Voraussetzungen für die Feststellung von Missbrauch. Beim gegenwärtigen Stand könne Missbrauch nur festgestellt werden, wenn Jugendliche sich beschweren bzw. den Missbrauch anzeigen.

In Bezug auf die bildungspolitische Signalwirkung sei eher das Motto „Hauptsache Betrieb“ erkennbar als eine Systematisierung der Berufsausbildungsvorbereitung. Faktisch wurde – im Falle einer Übernahme – für diese Jugendlichen ein viertes Jahr der Ausbildung eingeführt. Die EQ verändere indirekt berufliche Bildung insofern, als sie zur Modularisierung der Ausbildung beitrage, ohne aber überprüfbare Qualifizierung zu betreiben. Dieser Effekt werde aber nicht kommuniziert.

QUALITÄTSANFORDERUNGEN

Schwachstellen des EQ wurden sowohl von Kühnlein als auch von den Vertreterinnen und Vertretern der Jugendsozialarbeit in der Offenheit der Regelungen gesehen. Sollte die EQ als Instrument erhalten und auch auf originär benachteiligte Jugendliche ausgerichtet werden, müsse sie qualitativ weiterentwickelt werden. Dazu gehören eine Identifizierung der Regulierungsbedarfe, eine erhöhte Formalisierung und die Unterstützung der Qualitätsentwicklung.

Als Qualitätskriterien wurden insbesondere von den Vertreterinnen und Vertretern der Jugendsozialarbeit – z. T. in Anlehnung an Gertrud Kühnlein – gefordert:

- Die Zielgruppen des bisher auf Marktbenachteiligte zugeschnittenen Instruments müssen eindeutig festgelegt und die Konzepte – in Anlehnung an Erfahrungen der Benachteiligtenförderung – auf benachteiligte Jugendliche abgestimmt werden.
- Die Eignung des jeweiligen Betriebs für die EQ ist zu definieren und zu überprüfen.
- Tätigkeits- und Qualifizierungsinhalte müssen geklärt werden.
- Ein Zertifikat muss als verpflichtende Leistung der Kammern festgeschrieben werden, diese sollten positiven Einfluss auf die Qualifizierung nehmen.
- Der Berufsschulunterricht muss Bestandteil der EQ sein, hier ist ein zielgruppenspezifischer Unterricht vorzusehen, der den Anschluss an Ausbildung gewährleistet.
- Eine bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung – der Benachteiligtenförderung entsprechend – muss konzeptioneller Bestandteil der EQ sein. Sie orientiert sich an den Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber und darf nicht nur über bürokratische Umwege vom Betrieb beantragt werden.
- Um einen ausreichenden „Unterstützungsapparat“ zu nutzen, müssen neue Kooperationsformen „auf Augenhöhe“ zwischen betrieblichen Partnern und Jugendberufshilfe entwickelt werden, hierzu gehören feste Ansprechpartner auf beiden Seiten.
- Um Übergänge zu sichern, muss die EQ in ein regionales Übergangsmanagement eingepasst werden, alle Akteure müssen eingebunden sein.
- Konzeptionell muss die EQ – um Warteschleifen und Sackgassen zu vermeiden – in eine zu entwickelnde Gesamtstrategie arbeitsmarktpolitischer Instrumente integriert werden. So muss geklärt werden, welche Rolle die Berufseinstiegsbegleitung übernehmen kann.

4.4 Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung

Informationen über die Umsetzung des § 241a SGB III lagen den befragten Fachkräften aus dem Kooperationskreis kaum vor, auch im BMAS und in der BA konnte dazu keine Auskunft erteilt werden.

Erfahrungen aus dem ersten Vergabeverfahren wurden im Interview von Thomas Börner, Ausbildungsverbund Neumünster, berichtet.

Erfahrungen im Ausbildungsverbund Neumünster

Die Maßnahmen nach § 241a SGB III wurden in der Vorweihnachtszeit des Jahres 2007 ausgeschrieben und laufen seit Mitte Januar 2008. Beworben hatten sich in der Region fast alle Bildungsträger, den Zuschlag erhielt die Bietergemeinschaft des Ausbildungsverbundes. In ihrem Konzept wird das System aller vier Module verknüpft. Der Ausbildungsverbund arbeitet in enger Kooperation mit Betrieben und verfügt über einen „funktionierenden Außendienst“.

In der Umsetzung stellt der Betrieb einen Antrag, es ergeht ein Bewilligungsbescheid der Arbeitsagentur bzw. der ARGE für Betrieb und Träger, aber es wird kein Vertrag abgeschlossen. Bei den ARGEN gäbe es ein großes Kontingent an Jugendlichen, die z. T. maßnahmemüde sind, aber noch unvermittelt. Sie hätten häufig wenig Mut, wenig Eigeninitiative. Sie erhalten von den Fallmanagerinnen und -managern eine schriftliche Information und müssen sich beim Träger melden. Freiwilligkeit sei nicht gegeben, Druck werde durch mögliche Leistungskürzungen ausgeübt. Insofern werde ein großer Teil erreicht und durchlaufe zunächst das Modul 2 (Prüfung der Berufseignung). Der Träger trifft mit den Jugendlichen eine Zielvereinbarung. Die Teilnehmenden an der EQ bekämen von den Fallmanagerinnen und -managern die sozialpädagogische Begleitung (Modul 4) zukünftig als Regelfall angeboten. Der Träger erhält eine Liste mit allen Betrieben und allen Namen der Jugendlichen.

Das Vergabeverfahren für die Einführung eines neuen Instrumentes bewertet Herr Börner als „nicht Erfolg versprechend“ und führt eine Reihe von Kritikpunkten an:

- Der bürokratische Aufwand sei viel zu hoch.
- Um gute Qualität zu bieten, war die Ausschreibung zu kurzfristig und ungünstig terminiert (Vorweihnachtszeit).
- Die Einführung hätte ein Marketing erfordert, das auf diese Art und Weise nicht möglich war.
- Die EQ liefen bereits seit Oktober, für diese Jugendlichen kam das Angebot zu spät.
- In der Region hat das REZ Hannover ausgeschrieben, Bedarfsträger waren regional drei ARGEN und die Agentur für Arbeit, die sich untereinander nicht abgesprochen hätten.

Die Zusammenarbeit mit den Fallmanagerinnen und -managern der ARGEn schilderte Herr Börner als wesentlich intensiver als mit den Fachkräften der Agentur für Arbeit, in den ARGEn funktionierten Abläufe schneller. Die Teamleitung habe die Nutzung der Instrumente zur Pflicht gemacht. Bei einigen Fachkräften der Berufsberatung fehle noch das Bewusstsein für das Instrument Ausbildungsmanagement, da sie schwerpunktmäßig mit Maßnahmebetreuung beschäftigt seien. In Einzelfällen gelinge es jedoch bereits, das Produkt zu nutzen.

Auch die betriebliche Seite werde weniger gesehen, hier sei zu empfehlen, die Berufsberatung stärker mit dem Arbeitgeberservice zu verknüpfen.

Vom Konzept her bewertete er die Verknüpfung von EQ und Hilfen nach SGB III sinnvoll – von 20 durchgeführten Modulen wurden bisher nur drei abgebrochen.

Positive Effekte sieht er zunächst für die Jugendlichen, sie profitierten von einem „Kümmerer“, der Mut macht, aber auch Druck. Diese Begleitung sichere den Übergang in Ausbildung. Ein wichtiger Beitrag sei schon die Tatsache, dass es jemanden gibt, der fragt, ob der Betrieb übernimmt. Ebenso könne die Begleitung Missbräuche verhindern, schwarze Schafe unter den Betrieben könnten durch dieses Instrument identifiziert werden.

Für den Träger sei diese Art der Vergabe zunächst unattraktiv, er habe zunächst ein hohes Risiko und müsse in Vorleistung treten, der Ertrag stelle sich später ein, hier müssen sich die Träger auf einen stärker kaufmännischen Ansatz umstellen. Bei den Bedarfsträgern sei das Produkt z. T. noch nicht akzeptiert, seine Vorteile noch nicht erkannt.

Vergleichbare Erfahrungen zur Umsetzung des SGB III stellte Herr Richter, Helmut Ziegner Berufsbildung gGmbH, Ausbildungszentrum Schlachtensee Berlin, beim zweiten Workshop dar.

Die Diskussion der Workshops ergab folgende Erkenntnisse:

- Das Interesse, benachteiligte Jugendliche in ihrer Ausbildung zu unterstützen, muss nicht zwangsläufig das Interesse des Betriebs sein – es ist Aufgabe und Selbstverständnis der Träger, sich für diese Jugendlichen einzusetzen. Betriebe fragen die Angebote nicht von sich aus ab, Zugänge können über aktive und gezielte Werbung bei Betrieben eröffnet werden. (Hier weist der Vertreter der BA darauf hin, dass dies bei den laufenden Maßnahmen auch Aufgabe der beauftragten Bildungsträger sei.)
- Kooperationsbeziehungen erfordern ein Vertrauensverhältnis zwischen Trägern und Betrieben, förderlich sind gewachsene regionale Strukturen. Diese Erkenntnis widerspricht dem Vergaberecht. Unternehmer sind wenig motiviert, eine Zusammenarbeit mit fremden Personen und Institutionen anzufordern, bei bestehenden Kontakten möchten sie mit diesen Personen/Einrichtungen kooperieren.
- Das aktuelle Verfahren verpflichtet Träger, in hohem Maße Ressourcen vorzuhalten, die bislang nicht ausgeschöpft werden, das wirtschaftliche Risiko wird auf die Träger verlagert. Aus Trägersicht ist das Instrument somit unattraktiv und unwirtschaftlich.
- Der erhebliche Widerspruch zwischen den geplanten und umgesetzten Zahlen liegt nach Meinung der Träger auch in bürokratischen Verfahren begründet.

- Leistungen und Instrumente müssten besser zu kombinieren sein, um eine Förderung auf den Einzelfall abzustimmen, z. B. AbH und Ausbildungsmanagement. (Aus dem BMAS wird darauf hingewiesen, dass eine Kombination von Leistungen möglich ist.)
- Problematisch wirkt sich die doppelte Zielsetzung aus: Es sollen zum einen Betriebe mit Problemen bei der Organisation der Berufsausbildung so unterstützt werden, dass sie Ausbildungskapazitäten anbieten. Zum anderen sollen diese Ausbildungskapazitäten für benachteiligte Jugendliche geschaffen werden. Insofern gestaltet sich das Instrument auch wesentlich anspruchsvoller als parallel verlaufende Förderinitiativen z. B. im Rahmen des Programms Jobstarter.

Als Alternative zur bisherigen Förderung werden von Seiten der Jugendsozialarbeit „triale Konzepte“ vorgeschlagen, damit ist hier ein sozialrechtliches Dreiecksverhältnis zwischen Träger, Betrieb und Agentur für Arbeit, Optionskommune oder ARGE gemeint. In diesen entwickeln Träger umfassende Dienstleistungspakete für individuelle Fälle und je nach Bedarf in den Betrieben. Dieses Angebot soll auch die Bereitschaft der Betriebe fördern, benachteiligte Jugendliche auszubilden.

Ein Beispiel für ein solches Projekt stellte Ralf Nuglisch, Paritätischer Landesverband Baden-Württemberg vor.

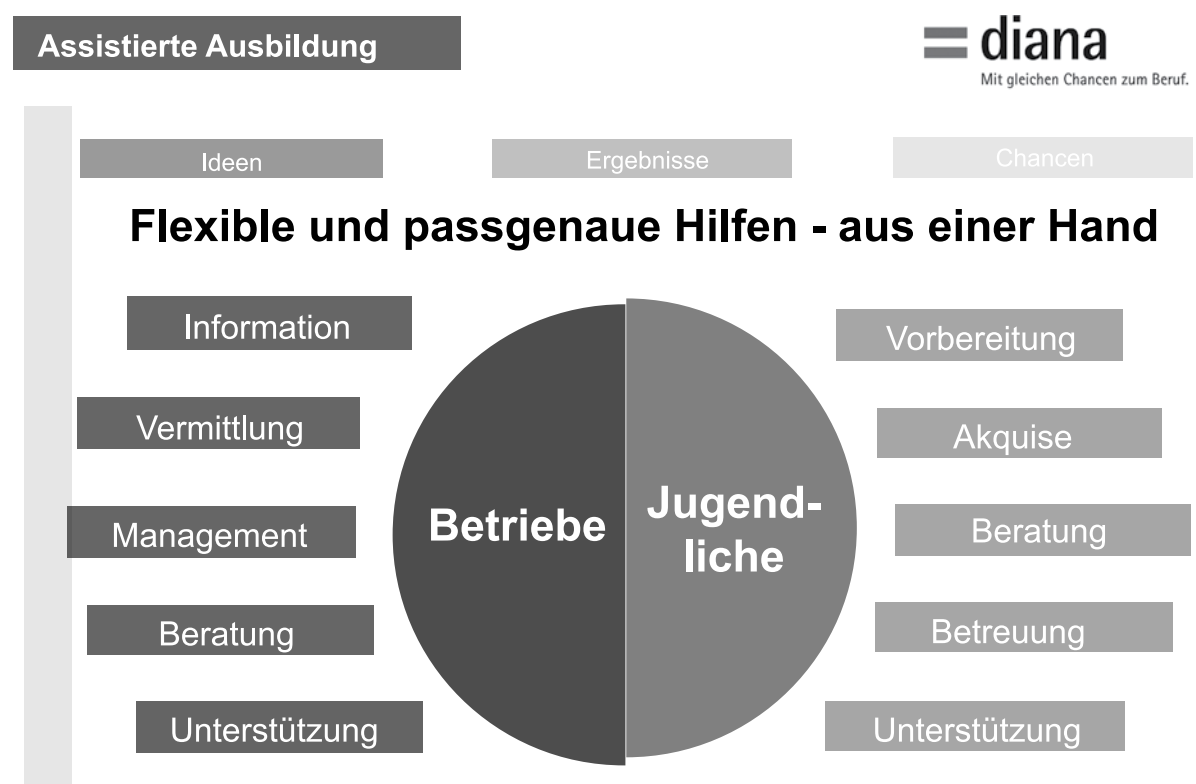
diana-Modell „Assistierte Ausbildung“

Das Modell diana arbeitete am ersten Ausbildungsmarkt mit benachteiligten Zielgruppen. Dies gelang, weil es den Auszubildenden wie den Betrieben eine Assistenz zur Seite stellte. Das Projekt entwickelte gendergerechte Angebote der beruflichen Orientierung und Qualifizierung für junge Frauen und Männer in Kooperation mit Betrieben; es lief vom Oktober 2004 bis September 2008 und wurde gefördert durch das Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg und aus Mitteln des ESF. Beteiligt waren das Diakonische Werk Baden-Württemberg, der Paritätische Baden-Württemberg, Träger der Jugendberufshilfe in Esslingen, Freiburg, Heilbronn, Offenburg, Stuttgart und Tuttlingen sowie 125 Betriebe des ersten Arbeitsmarkts.

Zielgruppen dieses Projektes waren junge Frauen und Männer mit individuellen Beeinträchtigungen, sozialen und/oder Arbeitsmarktbenachteiligungen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Altbewerberinnen und Altbewerber sowie wegen Elternschaft und genderuntypischer Berufsorientierung am Ausbildungsmarkt Benachteiligte. Das Projekt zielte u. a. darauf, ihnen eine betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dazu erprobten die Akteure ein neues Ausbildungs- und Kooperationsmodell in der Zusammenarbeit von Betrieben und Trägern der Jugendberufshilfe. Insbesondere sollten Ausbildung und Elternschaft vereinbar gestaltet und eine genderuntypische Berufswahl unterstützt werden.

Betriebe und Jugendliche erhielten, wie die folgende Abbildung zeigt, flexible und passgenaue Hilfen aus einer Hand. Die Betreuung der Auszubildenden war kontinuierlich angelegt und reichte von der Bewerbung bis zur Abschlussprüfung, dazu gehörten neben Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung auch die Auseinandersetzung mit spezifischen Fragen wie Betreuungsproblemen, Einkünften aus zahlreichen Quellen oder der Rolle von Männern in Frauenberufen. Für die Betriebe wurde die Kommunikation mit Eltern oder der Berufsschule hergestellt, das Konfliktmanagement übernommen oder organisatorische Fragen wie der Umgang mit jüngern Müttern in Betrieb geklärt.

Abbildung: Flexible und passgenaue Hilfen im Modell diana



Das Projekt diana blickt auf beachtliche Erfolge zurück:

- Es gab ein sehr großes Interesse insbesondere von jungen Müttern (über 500 Anfragen).
- Die Zielgruppen wurden erreicht. In Stuttgart wurde der Projektansatz von der ARGE mit 180 Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB II übernommen.
- Im Gesamtprojekt gab es einen erheblichen Teil von Auszubildenden, die zuvor mehrere Jahre arbeitslos waren, die unter physischen oder psychischen Beeinträchtigungen litten und/oder Schulden hatten.
- Die Zahl der akquirierten Ausbildungsplätze für Teilzeitausbildungen und genderuntypische Ausbildung im Projekt waren doppelt so hoch wie angestrebt (72:145).
- Rund 57 Prozent der Ausbildungsplätze wurden von den Betrieben neu oder zusätzlich bereitgestellt.
- Rund 75 Prozent der Betriebe gaben an, dass das Betreuungsangebot für die Auszubildenden maßgeblich ausschlaggebend für ihr Ausbildungsengagement war.
- Eine feste Betreuung während Ihrer Ausbildung hielten rund 88 Prozent aller Teilnehmenden für sehr wichtig.
- Die Quote der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse lag bei den Teilzeitausbildungen (95,7%) und den genderuntypischen Berufen (97,3%) noch über den durchschnittlichen Prüfungserfolgen aller Berufe in Baden-Württemberg (Im Jahr 2006: 93,1%).
- Nach der Ausbildung verblieben bei den Teilzeitausgebildeten 54,2 Prozent im Ausbildungsbetrieb, 12,5 Prozent fanden Beschäftigung in einem anderen Betrieb. Bei den Auszubildenden in genderuntypischen Berufen war es 39 Prozent bzw. 36,6 Prozent. Lediglich rund 12 Prozent aller Auszubildenden waren nach ihrem Ausbildungsabschluss arbeitslos.

Aus Sicht der Projektverantwortlichen resultieren die hohen Erfolgsquoten aus einer zielgruppenbezogenen Ausbildungsakquise, der Ausbildung in Wunschberufen und passgenauen Bedingungen.

Erhebliche Probleme bereitet die Fortsetzung dieses erfolgreichen Modells. Eine adäquate Förderung des Modells ist mit Regelinstrumenten des SGB III noch nicht möglich. Im SGB II konnte bislang auf die sonstigen weiteren Leistungen zurückgegriffen werden, solange die Auszubildende oder der Auszubildende weiter einen Anspruch auf Leistungen aus dem SGB II hatten. Hier müssten Möglichkeiten geschaffen werden, z. B. AbH und Ausbildungsmanagement in ausreichendem Zuschnitt zu kombinieren und weitere Förderungen ggf. auch aus der Jugendhilfe einzubinden.

Weitere Informationen: www.diana-esf.de

4.5 Vertiefte und erweiterte Berufsorientierung

Im Jahr 2008 stockte die Bundesagentur für Arbeit die Mittel für die „Vertiefte Berufsorientierung“ auf 70 Mio. € auf. Mit der *erweiterten vertieften Berufsorientierung* nach § 421q SGB III, die den § 33 SGB III ergänzt, wollte die BA nach Aussage der Fachabteilung vor allem Landesprogramme initiieren, um die schulische Berufsorientierung zu ergänzen und auszuweiten. Dabei sollte verstärkt darauf hingewirkt werden, dass als Kofinanzierung Geldmittel (und nicht Lehrerstunden oder Räumlichkeiten) erbracht werden.

Im Rahmen dieser Expertise wurde untersucht, welche Landesprogramme in welchen Ländern entstanden sind und was diese kennzeichnet. Dazu wurden Internetrecherchen genutzt, Fachtagungen besucht, Anfragen an Ministerien gestellt und einzelne Interviews mit Koordinierungsverantwortlichen geführt. Die Ergebnisse diskutierten Fachleute in den Workshops. Das folgende Kapitel stellt zunächst die unterschiedlichen Umsetzungsformen vor. Daraus werden im zweiten Teil Standards für die (erweiterte) vertiefte Berufsorientierung (VBO) abgeleitet.

4.5.1 Umsetzung in den Ländern

In fast allen Bundesländern sind Programme vorhanden, die Mittel der erweiterten vertieften Berufsorientierung nutzen und aus Landesmitteln kofinanzieren; in der Regel wurden dazu (Rahmen-)Vereinbarungen auf Landesebene zwischen der Regionaldirektion der BA und dem Land getroffen. In Bayern existiert keine solche Vereinbarung, dort werden die VBO-Mittel für die bestehende „Hauptschulinitiative“ der Bayrischen Staatsregierung verwendet. (Neben den Landesprogrammen existieren eine Reihe von kleineren Modellen zur erweiterten vertieften Berufsorientierung sowie Projekte, die nach § 33 SGB finanziert werden, diese sind ebenso wenig Gegenstand dieser Expertise wie sonstige Aktivitäten zur Berufsorientierung.)

Eine Synopse über die verschiedenen Landesprogramme zur erweiterten vertieften Berufsorientierung ist im Anhang zu finden. Die verschiedenen Ansätze in den Ländern zusammenfassend ergibt sich ein sehr buntes Bild von Umsetzungsformen.

ZIELGRUPPEN UND ZIELE

In sechs Ländern (Bayern, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) werden die Programme genutzt, um gezielt die *Übergangschancen benachteiligter Schülergruppen* zu verbessern. In diesen Ländern werden als *Zielgruppen* der VBO überwiegend Hauptschulgruppen angesprochen, bei denen im Übergang von der Schule in den Beruf Probleme vermutet werden: Schülerinnen und Schüler aus sozialen Brennpunkten, Abschlussgefährdete, junge Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen). Diese Programme setzen vielfach einen Schwerpunkt auf Prävention und Flankierung (z. B. in Schleswig-Holstein), sie zielen darauf, die Quoten erfolgreicher Hauptschulabschlüsse und die Übergangsquoten in Ausbildung zu erhöhen. Dazu sollen die Schülerinnen und Schüler in ihren Kompetenzen und ihrem Selbstbewusstsein gestärkt, ermutigt („Du schaffst das“ – Programm in Rheinland-Pfalz), individuell gefördert und auf ihrem Weg in den Beruf begleitet werden. Durch praktisch-handwerkliche Projekte und Praktika, z. T. in Kooperation mit der Wirtschaft, sollen Bezüge zur Arbeitswelt entstehen, das Berufswahl-

spektrum erweitert und „erfolgreiche Handwerker“ (Bayern) vorbereitet werden. In Hessen unterstützt das Programm „Sprache und Integration“ ausgewählte Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Der größere Teil der Landesprogramme richtet sich an ein breites Spektrum von Schülerinnen und Schülern. In sechs Ländern (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, NRW, Sachsen-Anhalt, Thüringen) führen die Programme (oder Teile daraus) als Adressatinnen und Adressaten alle Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen auf. Weitere Programme (Saarland, Sachsen) beziehen sich auf Hauptschulen, Realschulen und Gesamtschulen. In drei Programmen bzw. Programmteilen (Baden-Württemberg, Hamburg, NRW) werden neben Haupt- und Gesamtschulen Förderschülerinnen und Förderschüler explizit angesprochen. Viele Programme legen Schwerpunkte auf die 9. und 10. Klassen, z. T. setzen sie auch in der 7./8. Klasse ein. Diese *Programme für allgemeinbildende Schulen* zielen darauf, Kompetenzen zu erfassen und Talente zu entdecken, Praxisbezüge zu stärken, Berufsinformationen zu intensivieren, Berufswahlentscheidungen zu optimieren und die Übergangsquoten in die duale Ausbildung zu verbessern. Einige Programme sollen dazu beitragen, zukünftige Fachkräfte für bestimmte Branchen und/oder für Klein- und Mittelbetriebe zu sichern, z. B. im Teilprogramm „Zukunft.Metall“ in Brandenburg.

Mecklenburg-Vorpommern bildet eine Ausnahme. Hier werden die Mittel der VBO genutzt, um die Studierneigung der *Absolventinnen und Absolventen des Gymnasiums* zu steigern. Damit soll auch der Ausbildungsmarkt beim Doppelentlassjahrgang 2008 in Mecklenburg-Vorpommern³⁹ entlastet werden.⁴⁰ Explizite Angebote für Gymnasien gibt es darüber hinaus in NRW, hier ermöglicht einer der 10 vorgesehenen Bausteine ein duales Orientierungspraktikum in der Sekundarstufe II; das Angebot soll vor allem Jugendlichen „aus eher bildungsfernen Herkunftsmilieus oder mit Migrationshintergrund“ Zugänge zum Studium erleichtern. Ebenso werden in Berlin Angebote auch für Gymnasien konzipiert. In der Hauptstadt verweist man auf zahlreiche Angebote für Hauptschulen und legt den Schwerpunkt in der VBO bewusst alternativ an: in das Programm sind 10 Hauptschulen, 20 Realschulen, 20 Gesamtschulen und 20 Gymnasien einbezogen, die Ziele⁴¹ sind mit denen anderer zielgruppenbezogener Angebote identisch.

Zusammenfassend lassen sich verschiedene Schwerpunkte von Berufsorientierung identifizieren. Programme orientieren sich:

1. an spezifischen Zielgruppen, ihrer Lebenslage und ihnen zugeschriebenen Problemen
2. am Individuum, seinen Kompetenzen und Entwicklungsstrategien

³⁹ Hier wurde in diesem Schuljahr das verkürzte Abitur eingeführt.

⁴⁰ In Mecklenburg-Vorpommern weist das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus auf umfangreiche Aktivitäten zur Berufsorientierung außerhalb der VBO hin, u. a. auf das seit 1998 entwickelte Programm Berufsfrühorientierung, mit dem Jugendliche ab Klasse 7 Orientierungshilfen und Beratung für die Berufswahl erhalten. Durch dieses Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung wurden in einer Vielzahl von Projekten über 40.000 Jugendliche unterstützt, sich in der Freizeit, in den Ferien und seit 2006 auch im Schülerbetriebspraktikum intensiv und aktiv auf ihre Berufswahlentscheidung vorzubereiten. Dabei thematisieren die Akteure über die Festlegung auf einen Beruf hinaus die Vorbereitung auf eine Arbeitswelt im Wandel: „Neben der beruflichen Orientierung und Beratung vermitteln die Kurse einen Einblick in die zunehmende Dynamik und Mobilität des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes“ (<http://www.bfo-mv.de/cms/index.php>).

⁴¹ Vertiefung berufs-/betriebskundlicher Kenntnisse und Erfahrungen in der Arbeitswelt, vertiefte Eignungsfeststellung, Verbesserung des beruflichen Entscheidungsverhaltens, Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Berufswegeplanung und Bewerbung um einen Ausbildungsplatz.

3. an der Arbeitswelt, den Anforderungen der Betriebe und Branchen und ggf. ihren (zukünftigen) Bedarfen.

Dass sich unterschiedliche Ausrichtungen nicht widersprechen müssen, zeigt das Programm Berufsstart in Thüringen, es vereint die Orientierung am Individuum und an den Bedarfen der Betriebe:

Berufsstart plus in Thüringen⁴²

Das Projekt „Berufsstart in Thüringen“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der Thüringer Handwerkerkammern, der Industrie- und Handelskammern, der Agentur für Arbeit, des Kultusministeriums und des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit. 20 Bildungsbegleiterinnen und Bildungsbegleiter sind bei den Kammern angesiedelt und unterstützen ca. 10.000 Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in den Beruf. Ihre Arbeit beginnt in Klasse 7 und soll bis zum erfolgreichen Übergang in Arbeit, Ausbildung oder Ersatzmaßnahme fortgesetzt werden. Sie umfasst – aufeinander aufbauend – Kompetenzdiagnosen und Berufsorientierungsbausteine in Bildungseinrichtungen und Betrieben und Prozessberatung für den Schüler bzw. die Schülerin und die Eltern; in den Klassen 9 und 10 kommen weitere Angebote wie Internet-Kurse und Bewerbungstraining hinzu. Die Jugendlichen erleben ihre Stärken, erwerben erste berufliche Kompetenzen, treffen Berufswahlentscheidungen, entwickeln Perspektiven und knüpfen wichtige Kontakte.

Gleichzeitig setzt das Programm auf Dienstleistungen für Schulen und für Betriebe. Die Betriebe sollen durch die betrieblichen Bausteine die Möglichkeiten erhalten, Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber Kosten sparend kennen zu lernen und auszuwählen. Berufsberatung und Bildungsbegleitung bieten ausbildungswilligen Betrieben auf Wunsch eine Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, deren Kompetenzprofile den beruflichen Anforderungsprofilen entsprechen. Sie vermitteln ggf. Förder- und Unterstützungsangebote wie externes Ausbildungsmanagement, AbH oder Kooperative Ausbildung. Die Schulen können bei der Erstellung und Beratung eines Schulkonzepts zur Berufsorientierung und bei der Entwicklung von schulischen Förderangeboten beraten werden und Fortbildungen in Anspruch nehmen.

KONZEPTE UND INHALTE

Die über VBO und Landesmittel finanzierten Programme sind in Einzelfällen *umfassende Konzepte*, die die Ergebnisse einer längeren Entwicklungsphase aufgreifen und Mittel der erweiterten vertieften Berufsorientierung nach § 421q SGB III in die Konzepte einbinden, so z. B. für das integrierte Handlungskonzept „Schule und Arbeitswelt“ in Schleswig-Holstein.⁴³ Auch das o. g. Thüringer Programm stellt eines der abgestimmten Berufsorientierungskonzepte dar. Diese sind in Kooperation zahlreicher Akteure im Übergang Schule – Beruf entstanden und breit bzw. flächendeckend angelegt, sie folgen einer festgelegten Philosophie und umfassen aufeinander aufbauende Bausteine zur Berufsorientierung.

⁴² <http://www.berufsstartplus-thueringen.de>

⁴³ http://www.schleswig-holstein.de/MJAE/DE/Arbeitsmarkt/Foerderung/SchuleArbeitswelt/SchuleArbeitswelt_node.html_nnn=true

Während das Thüringer Programm und das Schleswig-holsteinische Handlungskonzept landesweit ausgerichtet sind, geben die Programme in den Großstädten Bremen und Berlin der kleinräumigen Verankerung mehr Gewicht. Sie binden die vertiefte Berufsorientierung in regionale Netzwerke, runde Tische im Quartier oder Schulkonzepte ein.

Vertiefte Berufsorientierung im Bremer Westen

Das Bremer Projekt „Vertiefte Berufsorientierung im Bremer Westen“ der Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (WaBeQ) ist in einem Stadtteil mit hoher Arbeitslosenquote und hohem Migrationsanteil angesiedelt. Es zielt darauf, die hier sehr geringe Vermittlungsquote in Ausbildung zu verbessern. Das Projekt verbindet die vertiefte Berufsorientierung u. a. mit Mitteln aus dem Programm „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ – LOS. Neben berufspraktischen Projekten, zusätzlichen Praktika, stundenweiser Sozialarbeit an Schule und Ausflügen zu Betrieben, Messen, Veranstaltungen der Bundesagentur kooperiert das Projekt mit einem Seniorenzentrum. Eine Klasse einer Förderschule hat gemeinsam mit den Seniorinnen und Senioren biografische Erfahrungen reflektiert und das Theaterstück „Werdegänge“ entwickelt und aufgeführt.

Schulkonzepte im Berliner Projekt BVBO

In Berlin werden die Konzepte des Landesprogramms zur Berufsorientierung von Bildungsdienstleistern mit den Schulen gemeinsam entwickelt.

An vielen Schulen finden regelmäßige Runde Tische statt, die dem schulinternen Austausch über die Berufsorientierung dienen. An diesen Runden sind die Schulleitungen, Teile des Kollegiums, die Bundesagentur für Arbeit sowie die außerschulischen Partner beteiligt. Ziel dieser Umsetzung des Landesprogramms ist die nachhaltige Wirkung, in allen beteiligten Schulen soll im Kollegium ein Verständnis und ein gemeinsames Schulkonzept zur Berufsorientierung verankert werden.

Die Auswirkung dieses Vorgehens ist, dass das Berliner Landesprogramm von einer großen Heterogenität gekennzeichnet ist, je nach Schulart, Schulstandort und Schülerklientel.

Diese Heterogenität bietet den Vorteil, dass jede einzelne Schule mit ihren gewachsenen Strukturen der Berufsorientierung wahrgenommen und daran ansetzend die Arbeit vertieft wird.

In unterschiedlichsten Gewichtungen finden berufspraktische Erkundungen, Kompetenzprofilung, begleitete berufspraktische Erfahrungen in Betrieben, die intensive Selbstbeobachtung und Vorbereitung auf Bewerbungssituation bis hin zur Zielorientierung vor dem Verlassen der gymnasialen Oberstufe statt.

Den Weg einer modularen Auswahlstruktur beschreiten Programme wie „Zukunft fördern“ in NRW. Hier werden 10 Module zur Wahl gestellt, deren Förderung jede Schule beantragen kann. (Diese sollen an die individuelle Bedürfnisse und die regionalen Bedingungen angepasst werden). Die Module decken, wie die folgende Darstellung zeigt, ein breites Repertoire an Möglichkeiten ab, binden externen Sachverstand ein, bleiben aber zunächst Bruchstücke, die ggf. erst in Schulen in ein kontinuierliches und abgestimmtes Konzept eingepasst werden.

Module des Programms Zukunft fördern in NRW⁴⁴

1. Berufsorientierungsbüro (BOB)

Das Berufsorientierungsbüro (BOB) ist eine zentrale Anlaufstelle für die Berufswahlorientierung an einer Schule und dient als Informations- und Beratungszentrum für Schülerinnen und Schüler. Im BOB werden sämtliche Aktivitäten der Berufswahlorientierung an der Schule koordiniert, hier finden neben Recherchen zur Berufskunde auch Bewerbungssimulation, Präsentationsschulung und Verhaltenstrainings sowie Beratungsgespräche und Elternarbeit statt.

2. Berufsorientierungscamp

Berufsorientierungscamps sind in der Regel mehrtägige, praxisbezogene Fortbildungen für Schulklassen, die außerhalb der Schule stattfinden und von außerschulischen Trainern unterstützt werden. Sie umfassen Übungen und Aufgaben aus dem Sozialtraining oder der Erlebnispädagogik, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Üben eines Vorstellungsgesprächs etc. und zielen darauf, individuelle Stärken und Potenziale zu erkennen und zu nutzen, personale und soziale Kompetenzen zu stärken.

3. Kompetenzfeststellung

Alle Schülerinnen und Schüler der 8. Jahrgangsstufe nehmen an einem variablen und zielgruppenadäquaten Testverfahren teil. Es kommen Online-Tests, handlungsorientierte Tests sowie herkömmliche schriftliche Tests in Betracht. Für die Durchführung beauftragt die Schule einen externen, spezialisierten Partner, z. B. einen Bildungsträger. Die Einwilligung des Schülers/der Schülerin und der Eltern ist Voraussetzung für die Teilnahme.

4. Vertiefte Berufsorientierung an Förderschulen

Das Modul umfasst die Themen Kompetenzanalyse, Erstellung eines individuellen Fähigkeits- und Qualifikationsprofils, Präsentation und Kommunikationsverhalten im Bewerbungsprozess und Reflexion der Modulinhalte. Der individuelle Entwicklungs- und Lernprozess soll reflektiert und die Fortführung geplant werden. Eingebunden werden sollen die Berufswahlkoordinator/inn/en, die Integrationsfachkräfte, die Ansprechpartner/innen der BA sowie ggf. weitere externe Personen.

5. Förderkurse für Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte

Externe Bildungsträger entwickeln gemeinsam mit der Schule ein Konzept für eine Berufsorientierungs-AG mit einem Schwerpunkt auf Sprachförderung. Darin werden Lese- und Lerntechniken vermittelt, die die Schülerinnen und Schüler in der Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Zukunftsvorstellung anwenden. Anschließend werden mit den Schülerinnen und Schülern individuelle Bewerbungsunterlagen erstellt.

⁴⁴ <http://www.partner-fuer-schule.nrw.de/zukunft/module.php?modul=an>

6. Schülerfirmen

Schülerfirmen werden als pädagogisches Projekt der Schule verstanden und sollen Gelegenheiten bieten, selbstorganisiert in einer möglichst realitätsnahen Betriebsstruktur (selbst hergestellte) Produkte oder Dienstleistungen zu vertreiben und dabei mindestens kostendeckend zu arbeiten. Als Antrag eingereicht werden Unternehmensidee und Umsetzungsplanung.

7. Schülerbetriebspraktika im Ausland

Im Rahmen von Schulpatenschaften oder in Kooperation mit ausländischen Industrie- und Handelskammern oder Partnerbetrieben sollen Schülerbetriebspraktika im Ausland organisiert werden.

8. Duales Orientierungspraktikum in der Sekundarstufe II

Das Duale Orientierungspraktikum unterstützt Jugendliche der Sekundarstufe II dabei, sich über weiterführende Bildungsmöglichkeiten zu informieren. Es umfasst eine Hospitationswoche an einer Hochschule incl. einer individuellen Beratung durch die Zentrale Studienberatung und eine Hospitation in einem korrespondierenden, akademisch geprägten Tätigkeitsbereich.

9. Theaterpädagogisches Berufswahltraining

Professionelle Schauspieler und Schauspielerinnen oder (mehrsprachige) Pädagoginnen und Pädagogen bereiten Schülerinnen und Schüler mit Rollenspielen und szenischen Darstellungen auf das Berufsleben vor. Schwerpunkte des Trainings sind zum einen Wahrnehmungsübungen und Phantasiereisen zu unterschiedlichen Berufsbildern. Zum anderen werden Szenen gespielt, die Vorstellungsgespräche, Praktika und schwierige Situationen aus dem Berufsalltag thematisieren.

10. Sozial-Praktikum

Externe Experten (Trainer, Honorarkräfte usw.) oder Träger der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiter-Samariter-Bund NRW, Caritas, Johanniter usw.) entwickeln gemeinsam mit der Schule ein Konzept für ein Sozialpraktikum mit einem Schwerpunkt auf Sozialkompetenz.

In einer einmal wöchentlich stattfindenden Arbeitsgemeinschaft (AG) werden die Schülerinnen und Schüler auf das Praktikum vorbereitet. Hier erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, persönliche und soziale Kompetenzen zu thematisieren, zu reflektieren und dadurch Alternativen zu bisherigen Denk- und Verhaltensmustern zu finden. Die Jugendlichen erhalten Einblicke in Berufsfelder aus sozialen Bereichen und absolvieren ein Praktikum. Sie präsentieren ihre Erfahrungen in einer Abschlussveranstaltung.

ZENTRALE THEMEN

Die Bausteine der in der Synopse auf S. 113 aufgeführten Landesprogramme lassen sich - wenn auch nicht immer eindeutig - verschiedenen zentralen Themen im Berufsorientierungsprozess zuordnen:

Tabelle 5: Themen im BO-Prozess – Angebote in Länderprogrammen

Themen im BO-Prozess – Angebote in Länderprogrammen	
Kompetenzfeststellung:	Assessment-Center, schriftliche Stärken und Interessen-Erhebungen, Berufseignungstest, Talentchecks, Talentseminare, Interessenerkundungen
Kompetenzentwicklung	Berufsorientierungscamp, Theaterpädagogik, Rollenspiele, Training, sozialer Kompetenzen, Förderkurse, Bewerbungstrainings, Kurse (u. a. PC/Internet), Freizeitangebote, kreative und erlebnispädagogische Angebote
Bildungs-/Berufswegebegleitung	Lernbegleitung, Coaching, sozialpädagogische Begleitung, Bildung und Betreuung am Nachmittag, individuelle Beratung
Information zu Berufen	Berufsorientierungsbüro, Gruppenveranstaltungen, Uni-Tage, Workshops zu berufskundlichen Themen, Einsatz schulexterner Expertinnen und Experten
Orientierung auf Berufsfelder/Studium	Girls in Technics, Sozial-Praktikum, Aktivprogramm zur Stärkung der Branchenkompetenz, Aktivitäten zur Steigerung der Studierneigung
Praxis/Projekte	Berufsbezogene Projekte, Erstellung von handwerklichen oder künstlerischen Produkten, Schülerfirmen, Werkstatttage, Praxistage, Berufsorientierung in Bildungseinrichtungen
Arbeitswelt	Schnupperexkursionen, zusätzliche Betriebspraktika, Patenschaften, Einzelgespräche in Betrieben, Sozial-Praktika, Orientierungspraktikum Sek. II, Auslandspraktika
Vermittlung	Praktikumsatlas, Akquisition von Praktikums- oder Ausbildungsstellen
Biografiearbeit	Theaterpädagogik
Netzwerkarbeit	Elternarbeit, regionale Kooperationen mit sozialen Einrichtungen und Institutionen, Dienstleistungen für Betriebe und Schulen (Fortbildungen).

Mit den Angeboten der Landesprogramme ist ein breites Spektrum an Bausteinen zur Berufsorientierung entstanden. Es überwiegen auf der einen Seite Angebote zur Kompetenzfeststellung und -Förderung, auf der anderen Seite Bausteine, die die Anforderungen der Berufe und der Arbeitswelt verdeutlichen. Seltener wird Berufsorientierung als persönliche Standortbestimmung verstanden; die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und der Abgleich

mit Anforderungen aus Arbeitswelt und Gesellschaft werden ebenso wenig explizit genannt wie die Ausarbeitung individueller Ziele und Strategien auf dem Hintergrund von Biografie und Lebenswelt. Damit hängt auch der gesellschaftliche Rahmen zusammen: die Frage der möglichen Verwirklichung von Zukunftschancen z. B. als Frau, als Mann, als Angehörige oder Angehöriger eines bestimmten Milieus, als zukünftiger Elternteil und/oder als Staatsbürger bzw. -bürgerin wird nur in Ausnahmefällen im Rahmen der Berufsorientierung thematisiert.

BETEILIGTE UND ORGANISATIONSFORMEN

An der Umsetzung der Landesprogrammen beteiligt sind in allen Ländern die Vertreterinnen und Vertreter der Agentur für Arbeit, der Schulen sowie der Betriebe, überwiegend werden auch Bildungsbegleiterinnen und -begleiter oder sozialpädagogische Fachkräfte und Bildungsträger einbezogen. Je nach Schwerpunkt sind dies eher Einrichtungen bzw. Angestellte der Kammern/Innungen oder der Jugendsozialarbeit.

Während bei einigen Programmen (im Wettbewerb) Koordinierungsstellen an Träger vergeben werden, sind in anderen Ländern durch den intendierten Kontakt zur Wirtschaft die Bildungsträger oder Einrichtungen „gesetzt“. In NRW ist nur eine mittelbare Beteiligung von Trägern vorgesehen, hier beantragen die Schulen in Eigenregie Fördermittel und beziehen bei einigen Modulen Träger ein. In Baden-Württemberg werden Lehrkräfte durch Träger qualifiziert, für sie neue Ansätze der Kompetenzfeststellung selbst durchzuführen.

In Interviews im Rahmen dieser Expertise wurde darauf hingewiesen, dass die neuen Landesprogramme zum Teil zur Verschlechterung gewachsener Kooperationen führen. Andernorts sind durch die Neugestaltung neue verbindlichere Kooperationsformen entstanden: die Jugendsozialarbeit werde von Schulen ernster genommen, sie sei nicht nur angedockt. Insbesondere durch eigene Antragstellung gehe die Schule stärker in die Verantwortung, hilfreich seien die Aushandlung von Kooperationsverträgen und die gemeinsame Erarbeitung von Curricula bzw. Konzepten zur Berufsorientierung.

In Berlin wird die Schule in ihrer Entwicklung durch das Projekt ergänzend unterstützt:

Ergänzende Organisationsberatung für Schulen im Berliner VBO Projekt

Bei den Beteiligten in Berlin wird die organisatorische Umsetzung von vertiefter Berufsorientierung vor allem als eine Herausforderung für die einzelne Schule verstanden, von deren Kooperation, Offenheit und Veränderungsbereitschaft die nachhaltige Wirksamkeit der Berufsorientierung im Wesentlichen abhängt.

Im Berliner Landesprogramm besteht deshalb ergänzend die Möglichkeit einer schulischen Organisationsberatung. Schulen erhalten Angebote zur Unterstützung bei der Erarbeitung eines Schulkonzepts zur Berufsorientierung, für die Verankerung der Leitidee im Kollegium und für Fortbildungen des Kollegiums.

So soll in der Hauptstadt dazu beigetragen werden, die Schulen nach einem eventuellen Auslaufen der Programme zu befähigen, den Schülerinnen und Schülern die nötigen Hilfen für den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben zu vermitteln.

4.5.2 Qualitätsstandards für die vertiefte Berufsorientierung (VBO)

Die Fachgespräche der Workshops setzen sich mit der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Angebote auseinander; von vielen Expertinnen und Experten wurden fachliche Standards gefordert, die dazu dienen, die Qualität der Angebote zu entwickeln, zu messen und zu vergleichen.

Im Rahmen dieser Expertise erarbeitete konzeptionelle Eckpunkte und fachliche Standards für die vertiefte Berufsorientierung werden im Folgenden vorgestellt. In ihre Entwicklung sind Ergebnisse folgender bereits vorliegender Veröffentlichungen zu Standards aufgenommen worden:

- Qualitätsleitlinien zu Berufsorientierungsprozessen von Schülerinnen und Schülern, hrsg. von IN VIA (Bohlen/Rosner 2007)
- Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf, hrsg. vom IMBSE und dem BIBB, (BQF-Transferprojekt) (Druckrey 2007)
- Standards für Berufsorientierung. Unverzichtbare Qualitätsmerkmale guter Berufsorientierung nach dem Verständnis des Netzwerkes Berufswahl-SIEGEL (Arbeitsgruppe SIEGEL Standards 2008) sowie die vergleichende Aufstellung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei SIEGEL-Kriterienkatalogen (Wust/Butz o. J.).
- Qualitätsstandards zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen (OloV), (INBAS 2008).

KONZEPTIONELLE ECKPUNKTE

Verständnis von Berufsorientierung

Vertiefte Berufsorientierung wird hier in Anlehnung an die Arbeitsgruppe SIEGEL Standards verstanden als ein Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen und Kompetenzen des/der Jugendlichen auf der einen und Möglichkeiten, Bedingungen und Anforderungen von Arbeitswelt und Gesellschaft auf der anderen Seite (vgl. Arbeitsgruppe SIEGEL Standards 2008, 4). Dieser Prozess wird geprägt von Werten, Normen und Anforderungen einer Gesellschaft im ständigen Wandel und von der jeweils spezifischen Lebenswelt.

Ziel: Bewältigung der Aufgaben im Übergang Schule – Beruf

Schüler und Schülerinnen im Übergang Schule – Beruf sollen einen Platz in Arbeitswelt und Gesellschaft finden, der zu ihrer Person, ihren Kompetenzen, ihrer „Berufung“ passt, an dem sie gute Leistungen erbringen und aus dem sie Zufriedenheit schöpfen können. Dazu müssen sie sich heute im Beruf veränderten und sich weiter wandelnden Anforderungen stellen. Sie sollen sich in einer Arbeitswelt zurecht finden, die i. d. R. keinen Lebensberuf und keine Normalbiografie in Aussicht stellt, sondern eine ständige Anpassung an neue Herausforderungen verlangt. Hier sind nicht mehr nur Kenntnisse und Fähigkeiten eines Berufes gefragt, sondern übergreifende Kompetenzen und lebenslanges Lernen in einer medial und global geprägten Wissensgesellschaft. Deshalb kann sich die Aufgabe der Jugendlichen nicht auf Berufswahl oder gar eine Berufswahlentscheidung beschränken.

Die berufsbezogenen Prozesse stehen in enger Verbindung mit privaten Entwicklungsaufgaben, die Jugendliche einer verunsicherten Generation (s. S. 23) bewältigen müssen: Identitätsbildung, Finden ihrer eigenen Männer- oder Frauenrolle, Überwindung von kulturellen und milieuspezifischen Barrieren, Existenzsicherung, Zukunftsplanung, Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft etc.

Vertiefte Berufsorientierung soll jeden Schüler und jede Schülerin auf die Bewältigung dieser Aufgaben vorbereiten. Der Begriff „vertiefte Berufsorientierung“ ist dabei umfassend zu verstehen. Er bezieht folgende Bereiche ein:

- Informationen über Berufe, Arbeitswelt und Wirtschaft sowie praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Berufsfeldern und in Betrieben, daraus abgeleitet Kenntnisse der jeweiligen Anforderungen
- Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Perspektiven und daraus resultierenden Anforderungen (u. a. Thema Arbeitslosigkeit, Übergangssystem, Auseinandersetzung mit sich verändernden Erwerbsbiografien und Lebensmustern)
- „Sich-selbst-bewusst-sein“ in Bezug auf eigene Kompetenzen, Interessen, Neigungen und Ziele auf dem Hintergrund einer reflektierten Biografie und Lebenswelt
- Integration in die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit: Austarieren von vorhandenen Kompetenzen und gestellten Anforderungen, Festlegen von individuellen Zielen und persönlichen Strategien zur Lebensplanung, Berufswahlentscheidungen, Aufbau von Ressourcen und unterstützenden Netzwerken.

Eine so verstandene vertiefte Berufsorientierung ermutigt, motiviert und stärkt junge Menschen, ihre Aufgaben individuell und (möglichst) eigenverantwortlich zu bewältigen. Sie unterstützt sie, Kompetenzbündel zu entwickeln, wie sie der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2006 unter dem Begriff „Ausbildungsreife“ zusammengefasst hat (vgl. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2006).

Beispiele für Themen und Inhalte*

Subjekt (Persönlichkeit)		Objektive Anforderungen			Auseinandersetzung/Planung	
Kompetenzfeststellung	Kompetenzentwicklung	Berufe und Bildungswege	Praxis	Arbeitswelt		Gesellschaft
Verfahren zum Erleben persönlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und beruflicher Neigungen, z. B.: biografische Verfahren handlungsorientierte Verfahren (Arbeitsproben, AC) systematische Beobachtungen Berufswahltests	Angebote, die die Entwicklung pers., soz., meth. (und fachl.) Kompetenzen fördern, z. B.: Sozialtraining Erlebnispädagogik Methodentraining Kreativitätstraining Theaterprojekte „Benimm-Schule“ PC-Führerschein Kompetenzraster Bewerbungstraining	Gelegenheiten, Informationen über Berufe zu erhalten/nutzen, z. B.: Berufsorientierungsbüro Infoveranstaltungen Internet Bücher, Materialien BIZ Messen Info-Mobile Gespräche mit Azubis, Fachleuten Projekte zu Berufsbildern Kontakte zu Berufsschulen	Erfahrungsräume für vielseitige praktische Tätigkeiten/Entwicklung fachl. Kompetenzen, z. B.: praktische Projekte Dienste an Schule (Sanitätsdienst) Brötchenverkauf Praxistage Schülerfirmen Praktikum bei Trägern Probierwerkstätten Förderung des Unternehmensgeists**	Vorbereitete und begleitete Erfahrungen in Betrieben, z. B.: Zusatzpraktikum Ferienpraktikum Girls' Day Boys' Day Betriebserkundungen Lernangebote am alternativen Lernort Betrieb	Informationen und Anregungen zum gesellschaftlichen Leben, z. B.: Planspiele Projekte zur Gesellschaft im Wandel Umgang mit Arbeitslosigkeit Wege durch das Übergangssystem Kooperation mit sozialen Einrichtungen Alltagsbewältigung Heranführen an Ehrenämter/gesellschaftliche Mitwirkung	Entwicklung von Planungs- und Berufswahlkompetenz, z. B.: Berufsorientierungseminar Portfolioarbeit (z. B. Berufswahlpass) individuelle Entwicklungsplanung Strategien zur Entscheidungsfindung Zukunftswerkstatt (work-life-balance) Berufswegeplanung individuelle Beratung/Begleitung
Kooperation						
von Schulen, Betrieben, Agentur für Arbeit, Verbänden/Kammern, Trägern der Jugendberufshilfe, Berufsschulen, sozialen Einrichtungen, regionalen Akteuren im Übergang, Eltern/Bezugspersonen, Vereinen ...						

* Anregungen dazu stammen von Teilnehmenden des Seminars „Berufsorientierungskonzept erstellen“ im Rahmen der Fortbildungsreihe Übergangsmanagement (Amt für Lehrerbildung Hessen) durchgeführt vom ibbw – Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. – am 5./6. Dezember 2008 in Grünberg, Hessen

** Z. B. über eine Beteiligung beim Network for Entrepreneurship Deutschland, vgl. <http://www.nfte.de>

Zielgruppen: Schülerinnen und Schüler vor dem Übergang Schule – Beruf unter Berücksichtigung von Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Die Notwendigkeit, sich mit den Anforderungen einer modernen (Arbeits-)Welt auseinanderzusetzen und eigene Kompetenzen zu deren Bewältigung zu reflektieren und zu entwickeln, betrifft zunächst Schülerinnen und Schüler aller Schulformen. Vertiefte Berufsorientierung verlangt deshalb für alle eine „neue Lernkultur“ (vgl. Niemeyer 2005): eine schülerzentrierte Perspektive, eine Kultur des Befähigens, aus der heraus Individualisierung und Flexibilisierung selbstverständlich ebenso werden wie die Vielfalt von Lernformen und Lernorten unter Einbezug verschiedener Kooperationspartner.

Vertiefte Berufsorientierung wendet sich⁴⁵ in besonderer Weise an diejenigen Schulformen, Schüler und Schülerinnen, deren Übergang von der Schule in den Beruf unter erschwerten Bedingungen stattfindet. Dabei geht es weniger um die Definition von Problemgruppen („Migrationshintergrund“, „bildungsferne Milieus“), als um eine aufmerksame Wahrnehmung der jeweils besonderen Herausforderungen im Prozess der Auseinandersetzung mit sich selbst und der (Arbeits-)Welt. (Eine besondere Förderung ist dann nicht nötig, wenn Aufmerksamkeit für Individualität und im jeweiligen Einzelfall adäquate Unterstützung selbstverständlich sind.)

QUALITÄTSSTANDARDS ZUR PÄDAGOGISCHEN HALTUNG

1. Individualisierung/Subjektorientierung

Im Mittelpunkt der vertieften Berufsorientierung steht der Schüler bzw. die Schülerin mit seinen/ihren jeweils unterschiedlichen Interessen, Neigungen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Vertiefte Berufsorientierung fördert die Persönlichkeitsentwicklung, sie zielt auf Teilhabe an der Gesellschaft und Beschäftigungsfähigkeit/Ausbildungsreife des Individuums.

2. Biografie- und Lebensweltbezüge

Vertiefte Berufsorientierung unterstützt den Schüler bzw. die Schülerin, die eigene Biografie und die persönliche Lebenswelt zu reflektieren. Jede/r erhält individuell adäquate Anregungen und Unterstützung, um auf diesem Hintergrund den eigenen Lebensweg in Beruf und Alltag zu gestalten und Ziele für die Zukunft zu entwickeln.

3. Kompetenzansatz

Vertiefte Berufsorientierung verschafft den Schülerinnen und Schülern Gelegenheiten, sich als kompetent zu erleben und eigene Stärken zu erkennen, dazu vermittelt sie positive Erfahrungen und ermutigt zu eigenen Wegen. Alle Projekte und Programme sind darauf ausgerichtet, Entwicklung zu ermöglichen und Zugänge zu fördern. Sie nehmen keine Selektion nach Eigenschaft im Interesse Externer vor.

⁴⁵ Der formulierten Absicht des Gesetzes zur Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen entsprechend.

4. Partizipation/Eigenverantwortung

Prozesse der vertieften Berufsorientierung unterstützen den Schüler/die Schülerin sich selbst und seine/ihre Kompetenzen eigenverantwortlich zu entwickeln. Dementsprechend bestimmt der Schüler bzw. die Schülerin eigene Wege und wählt die dazu passenden Angebote. Er/sie ist in alle ihn/sie betreffenden Vorgängen und Entscheidungen aktiv einbezogen, diese sind transparent und für ihn/sie verständlich.

5. Gender Mainstreaming

Vertiefte Berufsorientierung regt Jugendliche an, bei der Entwicklung von Lebensperspektiven und Berufsplanungen geschlechtsspezifische Rollenfixierungen zu überwinden. Dazu werden Rollenzuschreibungen thematisiert und Anregungen organisiert, die geeignet sind, das jeweilige Repertoire an Denk- und Verhaltensmustern und die individuellen Berufs- und Identitätsvorstellungen zu erweitern.

6. Cultural Mainstreaming

Die Unterschiedlichkeit der Schüler und Schülerinnen, ihre verschiedenen sozio-kulturellen, religiösen, regionalen und persönlichen Voraussetzungen werden wahrgenommen, wertgeschätzt und berücksichtigt. Individualisierung als Ressource und Vielfalt als Bereicherung werden in den Angeboten der VBO aktiv aufgegriffen, Förderung erfolgt i. d. R. innerhalb des Gesamtangebotes ohne stigmatisierende Sonderwege.

7. Persönliche Würde/Datenschutz

Die persönliche Würde jedes Teilnehmers und jeder Teilnehmerin wird geachtet, es werden nur Daten erhoben und dokumentiert, die für die seine/ihre Entwicklung hilfreich sind. Die Ergebnisse gehören dem Schüler bzw. der Schülerin und dürfen nur bei schriftlicher Einwilligung derselben und ihrer Eltern an Dritte weitergegeben werden.

QUALITÄTSSTANDARDS ZUR EINBINDUNG DER ANGEBOTE

8. Einbindung in ein systematisches Gesamtkonzept

Zur vertieften Berufsorientierung wird an jeder Schule ein eigenes Berufsorientierungskonzept entwickelt, das mindestens Ziele, Schwerpunkte, Abfolgen, Beteiligte, Aufgaben und Erfolgskontrollen festschreibt. Die einzelnen Bausteine bauen innerhalb dieses Gesamtkonzepts systematisch aufeinander auf.

9. Kooperation

Vertiefte Berufsorientierung wird geplant und durchgeführt als kooperatives Konzept zwischen Schulen, Betrieben, Berufsberatung, Trägern der Jugendsozialarbeit und weiteren relevanten Akteuren (s. u.). Kooperationsstrukturen werden vertraglich vereinbart und verbindlich gestaltet. Elternarbeit ist ein elementares Kennzeichen der VBO, dies umschließt auch neue Wege zu schulfernen Elternhäusern.

10. Abstimmung im regionalen Übergangsmanagement

Alle Angebote werden abgestimmt auf das regionale Angebotsspektrum von Hilfen im Übergang Schule – Beruf und in bestehende Konzepte (Sozialraum, regionale Förder- und Integrationskonzepte etc.) eingebunden. Vorhandene Maßnahmen, Strukturen und Erfahrungen werden nach Möglichkeit genutzt. Dazu werden die regionalen Akteure in die Entwicklung von Projekten einbezogen, sie kooperieren nach Möglichkeit im Rahmen eines regionalen Übergangsmanagements mit den Verantwortlichen der vertieften Berufsorientierung.

11. Lebenswelt- und Sozialraumorientierung

VBO stellt Bezüge zur Lebenswelt/zum Sozialraum des Schülers bzw. der Schülerin her. Sie umfasst Angebote, die individuelle Lebenswelt vorzustellen und zu reflektieren. Sie bindet Aktivitäten in den jeweiligen Sozialraum ein und bezieht dabei die Familie, relevante Gemeinschaften, lokale Unternehmen und Geschäfte, soziale Institutionen, Behörden, öffentliche Räume und Plätze ein.

STANDARDS ZUR KOMPETENZFESTSTELLUNG UND -ENTWICKLUNG

12. Kompetenzfeststellung

Ein Kernelement der VBO ist die individuelle Kompetenzfeststellung. Da Kompetenzen verstanden werden als selbstorganisiertes Handeln in spezifischen Anforderungssituationen, kommen handlungsorientierte Verfahren zur Anwendung; sie untersuchen die Ausprägung überfachlicher Kompetenzen, Potenziale und berufsbezogener Neigungen. Diese Verfahren werden ergänzt durch biografische Ansätze und Verfahren der Selbst- und Fremdbeschreibung (u. a. Berufswahltests).

Die für Kompetenzfeststellung geltenden spezifischen Standards zur professionellen Umsetzung und zur systematischen Beobachtung (vgl. Druckrey 2007) werden eingehalten.

Um eine die Schule ergänzende Perspektive einzubringen und zu ermöglichen, findet Kompetenzfeststellung außerhalb von Schule statt und wird von externen Expertinnen und Experten durchgeführt, die eng mit den jeweiligen Lehrerinnen und Lehrern kooperieren.

13. Kompetenzentwicklung

Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung werden als Grundlage einer gezielten Kompetenzentwicklung genutzt. Dazu bietet die VBO Wahlbausteine zur Kompetenzförderung an, diese trainieren personale, soziale und methodische Kompetenzen und helfen den Jugendlichen, Aufgaben in der Phase der Berufswahl und Lebensplanung besser zu bewältigen.

Für die unterschiedlichen Trainings (z. B. Sozialtraining, Erlebnis- und Theaterpädagogik) werden (auch) Lernorte außerhalb der Schule genutzt und externe Expertinnen und Experten einbezogen.

QUALITÄTSSTANDARDS ZU ANFORDERUNGEN AUS ARBEITSWELT UND GESELLSCHAFT

14. Kenntnisse über Berufe und Bildungswege

Die VBO stärkt die Informationskompetenz des Schülers bzw. der Schülern, indem sie Gelegenheiten schafft, sich selbst über Berufe, deren Bedingungen und Anforderungen sowie über Bildungswege zu informieren. Informationsangebote werden vielfältig und aktivierend gestaltet, sie regen an, sich auf individuellen Wegen mit den Berufen auseinanderzusetzen.

15. Praktische Erfahrungen

VBO ermöglicht Schülerinnen und Schülern (im Vorfeld eines Praktikums) praktische Erfahrungen durch Projekte mit Berufstätigen (z. B. aus Handwerk oder Kunst), durch praktische Dienstleistungen innerhalb und außerhalb von Schulen, Wettbewerbe und/oder Schülerfirmen. Insbesondere benachteiligte Schülergruppen erhalten Gelegenheiten, ihre praktischen Kompetenzen in Werkstätten bei Bildungsträgern auszuprobieren. Die Erfahrungsfelder werden breit angelegt und beschränken sich nicht auf einzelne „typische“ Berufe.

16. Erfahrungen in der realen Arbeitswelt

Echte Erfahrungen in der realen Arbeitswelt werden in mehreren Schuljahren aufeinander aufbauend und in Vielfalt ermöglicht. Alle Angebote, insbesondere Praktika⁴⁶ werden intensiv vorbereitet und begleitet. In den Betrieben wird eine fachgerechte Betreuung abgesichert. Das Erlebte wird systematisch aufgearbeitet und in Hinblick auf Anforderungen, persönliche Erkenntnisse und Konsequenzen ausgewertet.

17. Bedingungen und Anforderungen der Gesellschaft

VBO bereitet Schülerinnen und Schülern (realistisch) auf eine möglicherweise wechsel- und bruchstückhafte Erwerbsbiografie vor und stattet sie mit Informationen und Kompetenzen aus, diese zu bewältigen und zu gestalten. Sie regt junge Menschen an, sich mit gesellschaftlichen Veränderungen, Rahmenbedingungen und Anforderungen wie Ausbildungsnot, Arbeitslosigkeit und sozialer Ungleichheit auseinanderzusetzen und befähigt sie, berufliche Alternativen zu planen, z. B. sich im Übergangssystem zu Recht zu finden. VBO umfasst auch Kompetenzen für das Leben in der Zivilgesellschaft (z. B. Umgang mit Behörden, Einhalten der Gesetze) und die Motivation zu aktiver Mitwirkung in der Gesellschaft (z. B. in Ehrenämtern und Initiativen).

QUALITÄTSSTANDARDS ZUR INDIVIDUELLEN AUSEINANDERSETZUNG UND PLANUNG

18. Individuelle Berufsorientierung

Elementarer Teil der VBO ist die kontinuierliche individuelle Standortbestimmung. Schüler und Schülerinnen erhalten Gelegenheiten, festgestellte Kompetenzen und erlernte/erlebte Anforderungen der bevorzugten Berufe abzugleichen und daraus persönliche Konsequenzen in Hinblick auf eine Berufswegeplanung zu ziehen. Sie werden dabei unterstützt, persönliche

⁴⁶ Vgl. Bergzog 2008

Strategien zur Entscheidungsfindung, Bewerbung und Einmündung zu entwickeln, umzusetzen und deren Erfolg zu überprüfen.

19. Work-Life-Balance

Die Berufswahl wird eingebettet in eine individuelle Entwicklungsplanung, die Privatleben und Alltag mit umfasst, z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

20. Sozialpädagogische Begleitung / Berufseinstiegsbegleitung

Bei der Bewältigung ihrer individuellen Aufgaben im Übergang Schule – Beruf werden die Schülerinnen und Schüler bei Bedarf zusätzlich von externen Fachkräften unterstützt. Dafür steht ein bedarfsgerechtes professionelles Angebot zur Verfügung, das Kontinuität auch über das Verlassen der allgemeinbildenden Schule hinaus absichert (Beratung, Coaching, Berufseinstiegsbegleitung).

QUALITÄTSSTANDARDS ZU PROFESSIONALITÄT UND EFFIZIENZ

21. Professionalität

Alle Angebote werden professionell vorbereitet, durchgeführt und ggf. ausgewertet. Das erfordert für das jeweilige Angebot qualifiziertes Personal, die Eignung der beteiligten Akteure und Institutionen sowie die für die jeweiligen Angebote und Methoden erforderliche sachliche und räumliche Ausstattung.

22. Qualitätsentwicklung und Effizienzbewertung

Die Ergebnisse der VBO werden in Hinblick auf die Erreichung der postulierten Gesamtziele und bezogen auf die individuellen Erfolge untersucht – auch über das Ende der allgemeinbildenden Schule hinaus. Anhand der vorgelegten Qualitätsstandards wird die Qualität der vertieften Berufsorientierungsangebote stetig überprüft und weiter entwickelt.

4.5.3 Zusammenfassung der Bewertungen zur Umsetzung der Instrumente

Die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für unter 25-Jährige wird von den in dieser Expertise Befragten überwiegend als wenig erfolgreich beurteilt. Insbesondere die Expertinnen und Experten aus der Jugendsozialarbeit kritisieren die aus ihrer Sicht zu einseitig an Betrieben orientierte Ausrichtung, die Unübersichtlichkeit, die Zielgruppenferne, den Mangel an Qualifizierung und Begleitung und die Ungleichbehandlung in den beiden Rechtskreisen.

Bei den Beschäftigungszuschüssen spielt die Gruppe U25 in der Praxis fast keine Rolle, sie werden in erster Linie für ältere Arbeitslose verwendet. Bei Jüngeren bevorzugen ARGEN und optierende Kommunen i. d. R. andere Instrumente, u. a. um Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Eine Studie in Dortmund hat Beschäftigungschancen erforscht, die sich mit der JobPerspektive für besonders Benachteiligte am sozialen Arbeitsmarkt ergeben.

Auch die beiden Instrumente Eingliederungszuschuss und Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wenig bzw. kaum genutzt. Eine wesentliche Ursache liegt im Widerspruch zwischen den Fördervoraussetzungen (sechs Monate Arbeitslosigkeit) und der Aktivierungspflicht⁴⁷. Von Seiten der Jugendsozialarbeit wird der Qualifizierungszuschuss als sinnvolles Instrument betrachtet, wenn er in Förderketten eingebunden werden kann.

Bei der Einstiegsqualifizierung scheint sich nach der Aufnahme ins SGB III nicht viel geändert zu haben: Die Zielgruppen entsprechen i. d. R. eher Auszubildenden als Benachteiligten. Die Eignung der Betriebe wird nicht untersucht, es fehlen verbindliche Regelungen zu Zertifikaten, zu Qualifizierungsbausteinen und zum Berufsschulunterricht und somit zur Anrechnung auf die Ausbildung. Entsprechend können auch Erfolge und Missbrauch des Instrumentes nicht bewertet werden. Für viele Marktbenachteiligte funktioniert das Instrument als Brücke zur Ausbildung, gleichzeitig bedeutet es eine verlängerte Ausbildung. Gute EQ-Beispiele kommen aus Bayern, dort scheinen aufgrund der geringeren Arbeitslosenquoten die Zielgruppen eher erreicht zu werden. In Nürnberg setzte die kaufmännische Berufsschule 4 ein zielgruppenadäquates Unterrichtskonzept erfolgreich um, fast die Hälfte der Praktika wurde in den letzten Jahren auf die darauf folgende Ausbildung angerechnet.

Bezogen auf sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung nach § 241a SGB III üben Träger erhebliche Kritik am Konzept und am Vergabeverfahren: das Verfahren sei für Betriebe zu bürokratisch und für Träger zudem unwirtschaftlich, die Ausschreibung zerstöre gewachsene Kooperationsverhältnisse. Die doppelte Zielsetzung – Betreuung Benachteiligter und Akquise neuer Ausbildungsplätze – sei unrealistisch. Gefordert wird eine stärkere Verknüpfung von AbH mit diesem Instrument. Projekte der Jugendsozialarbeit, so das Projekt diana, zeigen erfolgreiche Ansätze trialer Konzepte zwischen Betrieben, Trägern und Leistungserbringern durch „passgenaue Hilfen aus einer Hand für Jugendliche und Betriebe“.

Zur vertieften Berufsorientierung sind neben vielen anderen Projekten 15 Landesprogramme entstanden. Sie variieren erheblich in ihren Zielgruppen und Zielen, nur ein kleinerer Teil hat sich explizit die Förderung Benachteiligter zur Aufgabe gemacht. Besonderes Gewicht haben die Kompetenzfeststellung und die Vorbereitung auf berufliche und betriebliche Anforderungen. Zum Teil wird versucht, Interessen der Wirtschaft mit der vertieften Berufsorientierung zu verbinden, z. B. durch eine Vorselektion der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung. Die zahlreichen und vielfältigen Bausteine sind nur in Einzelfällen in Handlungs-, Schul- oder regionale Konzepte eingebunden.

⁴⁷ Mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden Ausnahmen von der Voraussetzung einer sechsmonatigen Arbeitslosigkeit definiert, so ist in Zukunft die vorherige Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit nicht mehr förderschädlich.

5 Abschließende Bewertung und Empfehlungen

Diese Expertise ging der Frage nach, ob die vorgesehene Umsetzung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente gelingt und inwieweit diese dazu beitragen, die Integration von jungen Menschen zu befördern, deren Zugänge zu Ausbildung, Arbeit und Teilhabe (aufgrund so genannter Vermittlungshemmnisse) bislang verwehrt sind. Sie sollte hinderliche und förderliche Kriterien herausarbeiten, ihren gegenseitigen Einfluss und ihren Nutzen bzw. Erfolg einschätzen.

Der Erfolg eines Instrumentes bemisst sich zunächst an den festgelegten Zielen. Worauf zielt aber die Arbeitsmarktpolitik für unter 25-Jährige in Deutschland? Es bleibt offen, ob die Tendenzen der letzten Jahre, als „Massengeschäft“ möglichst viele junge Menschen zu vermitteln, dominierend bleibt (und in der Konsequenz weiterhin zur Selektion zwischen Kundengruppen und Rechtskreisen führt), oder ob mit Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik auch sozial- und berufsbildungspolitische sowie fachliche Ziele verfolgt werden. Innerhalb der Instrumente führt das Bemühen, unterschiedliche Interessen zu bedienen – z. B. in der Einstiegsqualifizierung benachteiligte Gruppen zu fördern und gleichzeitig neue Ausbildungsbetriebe zu akquirieren – zu Zieldivergenzen.

Nur einzelne Instrumente wenden sich aktuell an benachteiligte Zielgruppen, dies sind diejenigen, deren Förderzahl minimal bleiben: Beschäftigungszuschuss und Qualifizierungszuschuss, z. T. auch Hilfen nach § 241a SGB III. Sie sind zwar für diese Gruppen vorgesehen, die Förderbedingungen stimmen aber nicht mit den Anforderungen und Voraussetzungen der Zielgruppen bzw. der betrieblichen Realität überein. Erkenntnisse und Konzepte der Benachteiligtenförderung bzw. der Jugendsozialarbeit, die viele Jahre Zielgruppenerfahrung bündeln, werden nicht aufgegriffen. Die Instrumente mit nennenswerten Förderzahlen – Einstiegsqualifizierung und vertiefte Berufsorientierung – zielen zumindest überwiegend auf Jugendliche ohne besondere Vermittlungshemmnisse, zum Teil treffen sie eine „Positiv-Auswahl“. Ihre Konzepte legen Schwerpunkte darauf, junge Menschen an die Anforderungen der Wirtschaft heranzuführen.

In Hinblick auf die Integration benachteiligter Jugendlicher kann deshalb nicht von einer erfolgreichen Umsetzung der untersuchten Instrumente gesprochen werden. Dem postulierten Ziel, die Qualifizierung und Beschäftigungschancen von Personen mit Vermittlungshemmnissen zu erhöhen, entspricht die Umsetzung allenfalls bedingt. Konzepte werden in der Mehrzahl der Förderfälle (vor allem bei EQ und VBO) nicht an Benachteiligten orientiert, Erfolge nicht am Erreichen der Zielgruppe gemessen.

Selbst bei vorhandenen deutlichen Schwerpunktverschiebungen in der Zielgruppe werden die postulierten Größenordnungen bei weitem nicht erreicht: die Instrumente Beschäftigungszuschuss und Qualifizierungszuschuss werden kaum umgesetzt, die Bestandszahlen in EQ ging nach der Integration in das SGB III erheblich zurück. Allein die vertiefte Berufsorientierung wird annähernd bundesweit in großem, aber nicht zu quantifizierendem Umfang aufgebaut – allerdings noch sehr bausteinhaft.

Ein Zusammenhang zwischen den Instrumenten, ein logischer Aufbau oder eine gegenseitige Ergänzung auch mit bereits vorhandenen Instrumenten ist nicht zu erkennen, eher ein loser Zusammenhang eines „Werkzeugkastens“.

Als konzeptioneller roter Faden ist in der Arbeitsmarktpolitik für diese Altersgruppe allenfalls die Intention zu erkennen, dass junge Menschen sich „auf dem Arbeitsmarkt bewähren“. Die Vorstellung, dass das Problem allein durch den „Klebeeffekt“ zu lösen sei, erweist sich gerade für benachteiligte Gruppen als trügerisch, sie entspricht nicht dem komplexen Ursachengefüge der Jugendarbeitslosigkeit. Hier müsste die Problemsicht geändert werden, Arbeitsmarktpolitik muss neue Entwicklungen wie die Anforderungen eines globalen Arbeitsmarktes und veränderte Erwerbsbiografien ebenso wahrnehmen wie gesellschaftliche Hintergründe von Arbeitslosigkeit und ihre Folgen für das Individuum.

Isolierte oder rein additive Instrumente zu Schulunterricht, Praktikum oder betrieblicher Beschäftigung erweisen sich als untauglich, wenn sie nicht zu den jeweils spezifischen Ausgangslagen passen, sich nicht in bestehende Konzepte einfügen oder aufgrund enger Förderrichtlinien an bürokratischen Hürden scheitern. Die Unübersichtlichkeit und Aufsplitterung arbeitsmarktpolitischer Instrumente birgt insbesondere für die Jugendlichen Risiken, deren Schulkarriere bereits durch Misserfolge, Brüche und demotivierende Strukturen gekennzeichnet ist.

Eine tatsächliche Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente erfordert ein neues *arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept*, wie es seit Jahren von der Jugendsozialarbeit wie von vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gefordert wird. Ein solches muss über politisch bedingte Richtungswechsel hinaus den Stand der Fachdebatte aufgreifen. Dazu liegen eine Reihe von Forschungsergebnissen und Vorschlägen (aus Forschungsberichten und Positionspapieren) wie auch praktische Erfahrungen (in Modellversuchen, im internationalen Bereich) vor. Ein solches konsolidiertes System der beruflichen Integrationsförderung sollte folgende Kennzeichen aufweisen:

- Es legt Ziele eindeutig fest: Das arbeitsmarktpolitische Konzept ist darauf ausgerichtet, junge Menschen zu befähigen, die Kompetenzen zu entwickeln, die sie brauchen, um Aufgaben einer modernen Arbeitswelt und des Alltags zu bewältigen. Es stärkt und ermutigt sie, auf dem Hintergrund ihrer Biografien und Lebenswelten einen eigenen Weg zu finden und diesen so eigenverantwortlich wie möglich zu gehen. Es zielt auf Persönlichkeitsentwicklung, Teilhabe an der Gesellschaft und auf qualifizierte und dauerhafte die Existenz sichernde Beschäftigung.
- Ein Gesamtkonzept neuer Arbeitsmarktpolitik setzt früh, spätestens in der 7. Klasse der allgemeinbildenden Schule an und bietet ein abgestimmtes System umfangreicher und vielfältiger Module, die junge Menschen qualifizieren, sie zur Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen wie mit den Anforderungen der Arbeitswelt anregen und Zugänge zu Ausbildung/Beschäftigung schaffen. Es endet erst bei dauerhafter Beschäftigung und sozialer Integration bzw. ist eingebunden in (regionale) Konzepte des lebenslangen Lernens.
- Alle Instrumente bauen gestuft aufeinander auf und sind als Teile von Förderketten kombinierbar. Das kohärente Fördersystem bietet kontinuierliche Beratungs- und Begleitstrukturen.
- Über die Trennung von Rechtskreisen und Zuständigkeiten hinweg werden in gemeinsamer Verantwortung von Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Jugend- und Sozialpolitik kohärente Systeme entwickelt und gefördert, die eine „Förderung aus einem Guss“ ermöglichen.

Zugänge zu den Bausteinen erhalten alle Personen in gleicher Weise, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einem Rechtskreis.

- Im Mittelpunkt steht der/die Betroffene. Um den einzelnen Menschen zu erreichen und zur Eigenaktivität zu ermutigen, werden die individuellen/lebensweltlichen Voraussetzungen, Muster und Bedürfnisse wahrgenommen und zum Ausgangspunkt der Förderung gemacht. Hierfür sind flexible Instrumente mit Gestaltungs- und Handlungsspielräumen (z. B. Teilzeitstellen) auf der einen Seite und qualifiziertes Personal mit Zielgruppenkompetenzen (Kenntnisse, Haltungen, Umsetzungsideen etc.) auf der anderen unerlässlich. Insbesondere bei der Arbeit mit benachteiligten Zielgruppen werden fachliche Erfahrungen, Feldkompetenz und Expertenwissen (aus Benachteiligtenförderung, Berufspädagogik, Modellprojekten) eingebunden.
- Alle Instrumente enthalten Qualifizierungselemente, die nach Möglichkeit modular zu einer Ausbildung führen. Das Konzept orientiert sich an der Prämisse: „Ausbildung für alle“ (an diesem Ziel sollte auch das SGB II ausgerichtet werden). Vermittlungshemmnisse werden als Herausforderungen verstanden, auf individuellen Wegen Zugänge zu qualifizierter Arbeit zu schaffen. Bei jungen Menschen, die zunächst in einem Beschäftigungsverhältnis gefördert werden, werden Qualifizierungsmöglichkeiten identifiziert und genutzt.
- Neue Arbeitsmarktpolitik setzt an den tatsächlichen Bedingungen der veränderten Arbeitswelt an: sie ermöglicht Einstiege in dauerhafte und Existenz sichernde Arbeit und unterstützt gleichzeitig junge Menschen, in wechselhaften Erwerbsbiografien Verhaltens- und Anpassungsstrategien zu entwickeln, um die eigene Position in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu verbessern.
- Arbeitsmarktpolitische Instrumente sind in kooperative Konzepte der Schulen, der Betriebe, der Träger, des regionalen Übergangsmanagements oder weiterer Akteure des Sozialraums eingebunden, dabei wird die Qualität der Kooperation bestimmt durch Fachlichkeit, Verbindlichkeit und Kontinuität.
- Betriebe als zentrale Kooperationspartner werden durch arbeitsmarktpolitische Instrumente motiviert, sich in sozialpolitischer Verantwortung für Ausbildung und Beschäftigung Benachteiligter zu engagieren. Dieses Engagement muss zu ihren Bedarfen und Bedingungen passen, die wiederum von den Bedürfnissen der Jugendlichen und den komplexen – und manchmal unklaren – Erwartungen der Leistungserbringer abweichen können. Um Interessen der Betriebe und Qualifizierungs- und Integrationsbedürfnisse der Zielgruppen zu differenzieren, werden *im Sinne der Jugendlichen* verbindliche Regelungen über Rechte, Pflichten und Ergebnisse getroffen. (So könnte sich die EQ an den Regelungen in Österreich⁴⁸ orientieren: Integration in die Ausbildung und damit ein klarer Status einschließlich Berufsschulpflicht sowie eine zusätzliche Betreuung.) Für eine Beteiligung der Arbeitgeber in Schulen sollten Arbeitgeberorganisationen ethische Standards festlegen, die eine Instrumentalisierung der Angebote verhindern.
- Kooperation mit Betrieben erfordert Vertrauen und Kontinuität. Einen Teil neuer Gesamtkonzepte bilden von daher triale Konzepte, die arbeitsmarktpolitische Angebote nicht additiv verstehen, sondern externe Kooperation und interne Mitgestaltung verbind-

⁴⁸ Siehe S. 43

den. Arbeitsmarktpolitik stellt Regelinstrumente für flexible und verlässliche Dienstleistungsangebote zur Verfügung.

- Um den Erfolg arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu überprüfen, werden analog zur Klärung der Ziele Bewertungskriterien und Qualitätsstandards festgelegt, diese orientieren sich über quantitative Ergebnisse hinaus an individuellen Entwicklungs- und Bewältigungserfolgen.

Ein solches Konzept hilft jungen Menschen, ihren Weg in den Beruf auch über Hürden hinweg zu finden. Diesen Weg eigenverantwortlich gehen zu können, erfordert Wahlmöglichkeiten und die selbstbestimmte Entfaltung der Persönlichkeit. *„Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.“* (Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 12 Abs. 1).

6 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Im Oktober 2007 führte der Gesetzgeber neue arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit ein: den *Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer* (§ 421o SGB III), den *Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer* (§ 421p SGB III) sowie die *sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung* (§ 241a SGB III). Die bislang als Sonderprogramm durchgeführte *betriebliche Einstiegsqualifizierung Jugendlicher* wurde in das SGB III übernommen (§ 235b SGB III). Zusätzlich erweiterte das Gesetz für die Gruppe der Schülerinnen und Schüler die Möglichkeiten der *vertieften Berufsorientierung* (§ 241q i. V. m. § 33 SGB III). Über das Gesetz hinaus wurde parallel ein *Beschäftigungszuschuss* (§ 16a SGB II) in Form eines Arbeitgeberzuschusses eingeführt.

Mit dem neuen Gesetz⁴⁹ sollten die Qualifizierung und die Beschäftigungschancen insbesondere derjenigen jungen Menschen unter 25 Jahren nachhaltig erhöht werden, denen berufliche Qualifikationen fehlen, deren Eingliederung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft durch Vermittlungshemmnisse wie gesundheitliche Einschränkungen, Schulden etc. erschwert ist.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Expertise stand die Fragestellung, wie die Umsetzung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Jugendliche verläuft und welchen Nutzen die Instrumente für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen entfalten.

Im Ergebnis dieser Expertise muss festgestellt werden, dass die „neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ nur bedingt dazu beitragen, die Zielgruppe der jüngeren Menschen, die tatsächlich durch besondere Vermittlungshemmnisse benachteiligt sind, zu qualifizieren und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern. Zielwidersprüche zwischen dem Ziel hoher Vermittlungszahlen und einer angemessenen Förderung Benachteiligter führen dazu, dass die eigentliche Zielgruppe sowohl quantitativ als auch als konzeptionell in den Hintergrund gedrängt wird.

Von den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sind der *Beschäftigungszuschuss* und der *Qualifizierungszuschuss* besonders auf die Zielgruppen der Jugendsozialarbeit zugeschnitten – mit beiden Instrumenten zusammen wurden im Oktober 2008 gerade 565 junge Arbeitslose⁵⁰ (Planzahl: 28.550) gefördert. Beim Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsausbildung lagen die Zahlen mit knapp 2.000 Förderfällen im August etwas höher (Planzahl: 19.000 Förderfälle).

Auch sozialpädagogische Begleitungen und organisatorische Hilfen wurden in den ersten neun Monaten nach Einführung des Instruments faktisch kaum in Anspruch genommen, von den vorgesehenen 20.000 Förderungen der sozialpädagogischen Betreuung sind im Oktober 2008 nur 235 Förderfälle realisiert worden, diese beziehen sich auf alle Module⁵¹.

Höhere Förderzahlen weisen nur die *vertiefte Berufsorientierung* und die *Einstiegsqualifizierung* auf. Für die vertiefte Berufsorientierung darf aufgrund der Erhebungsschwierigkeiten an

⁴⁹ Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen

⁵⁰ Quellenangaben zu allen Förder- und Zielzahlen s. Kap. 2.

⁵¹ In der Ausschreibung wurden neben der sozialpädagogischen Begleitung die Vorbereitung der Betriebe auf Ausbildungsberechtigung, die Prüfung der Berufseignung Jugendlicher (Matching) und die Unterstützung/ Begleitung nach Vertragsabschluss ausgeschrieben.

der Aussagekraft der vorhandenen Zahlen (15.778 Teilnehmende im Oktober 2008) gezweifelt werden⁵². Das Instrument ist insofern erfolgreich, als in fast allen Bundesländern Landesprogramme zur Umsetzung der vertieften Berufsorientierung entstanden sind und umgesetzt werden. Nur ein Teil der Programme wendet sich allerdings gezielt an benachteiligte Gruppen, z. B. aus Haupt- und Förderschulen.

Die Zahlen Jugendlicher in der Einstiegsqualifizierung sind nach der Aufnahme ins SGB III deutlich zurückgegangen, von den angestrebten 40.000 Plätzen pro Jahr wurde mit rund 10.000 Plätzen im Jahr 2008 nur rund ein Viertel besetzt. Unter den Geförderten ist die angestrebte Zielgruppe zumindest nicht die Regel, die Praktikantinnen und Praktikanten entsprechen von ihren Voraussetzungen her eher Auszubildenden als Teilnehmenden berufsvorbereitender Maßnahmen. Dem Rechtskreis SGB II gehörte weniger als ein Viertel der Geförderten an.

Auf der Seite der qualitativen Effekte untersuchte diese Expertise, inwiefern die Umsetzung der Instrumente durch neue Konzepte und Ideen, Modelle und Programme dazu beiträgt, Jugendarbeitslosigkeit zu vermindern und Übergänge benachteiligter junger Menschen in Ausbildung und Arbeit dauerhaft und wirksam zu erhöhen, dazu sollten insbesondere Beiträge zur Qualifizierung der Zielgruppen überprüft werden.

Die neuen Eingliederungs- und Qualifizierungszuschüsse für junge Menschen konnten u. a. aufgrund von z. T. paradoxen Programmvorgaben nur schwer umgesetzt werden. So kamen aufgrund des Erfordernisses einer vorhergehenden – mindestens sechsmonatigen - Arbeitslosigkeit nur wenige Jugendliche für die Förderung in Betracht. Außerdem steht die o. g. genannte Fördervoraussetzung im Widerspruch zur Aktivierungspflicht gemäß SGB II.⁵³

Erfahrungen zu verschiedenen *Lohnkostenzuschüssen* aus NRW zeigen, dass Instrumente wie Eingliederungs- und Qualifizierungszuschüsse wirksame Integrationshilfen sein können. Dazu müssen sie Qualitätsanforderungen erfüllen, die bei den Instrumenten nach § 421o und p derzeit nicht gegeben sind. Von zentraler Bedeutung ist eine Begleitstruktur für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmerin wie für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer. Die Maßnahmen müssen auf die Lebensbedingungen von Jugendlichen mit besonderen Vermittlungshemmnissen abgestimmt werden, einen verbindlichen Qualifizierungsteil enthalten und in kontinuierliche Förderung eingebunden werden können, schließlich sollte der Verdienst die Existenz der geförderten Personen sichern.

In *Qualifizierungszuschüssen* werden in der Fachdebatte gute Möglichkeiten für einen Kompetenzerwerb am Arbeitsplatz und eine aufbauende Qualifizierung gesehen. Dies setzt aber eine Integrationsstrategie voraus, die über eine unmittelbare Arbeitsaufnahme hinausreicht, z. B. im Rahmen einer beruflichen Nachqualifizierung.

Der neue Beschäftigungszuschuss bietet Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben auch für diejenigen langzeitarbeitslosen Menschen, die im derzeitigen Verteilungskampf am Arbeitsmarkt nur minimale Chancen haben. Der Beschäftigungszuschuss wird jedoch für die Zielgruppe jüngerer Langzeitarbeitsloser in der Praxis kaum genutzt, sondern eher ältere Arbeitslose werden gefördert. Bei Jüngeren bevorzugen die Träger der Grundsicherung i. d. R. andere

⁵² Da Landesprogramme z. T. flächendeckend angelegt sind, könnten die Zahlen tatsächlich deutlich höher sein.

⁵³ Im Zuge des Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden die Fördervoraussetzungen gelockert. Bestimmte Tatbestände, die zu einer Unterbrechung der vorhergehenden Arbeitslosigkeit führen, werden zugunsten einer Fördermöglichkeit anerkannt.

Instrumente, u. a. um Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Die Umsetzung des Beschäftigungszuschusses gestaltet sich aufgrund der vorgegebenen Finanzierungsbedingungen häufig als schwierig. Im gemeinnützigen Bereich (so z. B. im Bereich der „Tafeln“) kann die erforderliche Kofinanzierung durch die Träger häufig nicht erbracht werden. Bei Zielgruppen mit weniger ungünstigen Voraussetzungen besteht die Gefahr, bei einer dauerhaft angelegten Förderung vorhandene Entwicklungspotenziale junger Menschen nicht wahrzunehmen und nicht auszuschöpfen.

Zur *Einstiegsqualifizierung* erbrachte die Expertise – abweichend von den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung – verschiedene kritische Bewertungen. Zwar wird positiv bewertet, dass die Maßnahme Jugendliche „von der Straße holt“, dies unterstützt vor allem Altbewerberinnen und Altbewerber. In vielen Regionen werden Studien zufolge die eigentlichen Zielgruppen jedoch systematisch verfehlt, das Instrument bietet stattdessen den Betrieben die Möglichkeiten, junge Menschen mit Bewerberstatus einzustellen und eine Bestenauslese vorzunehmen. Die Umsetzung der Einstiegsqualifizierung legt die Verantwortung für die Qualität der Qualifizierung in die Hände der Betriebe – dies ist umso problematischer, als mit dem Instrument auch Betriebe ohne Ausbildungserfahrung akquiriert werden. Die Hälfte der Praktikantinnen und Praktikanten erhält weder ein Zeugnis noch ein Zertifikat, über die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen gibt es keine Erkenntnisse und die angestrebte individuelle Anrechnung auf Ausbildungszeiten scheitert vielfach am nicht geregelten Berufsschulbesuch. Der Bundesrechnungshof fordert Erfolgskontrollen, um Missbrauch und Mitnahmeeffekten vorzubeugen.

Zur Weiterentwicklung des Instruments müssten Qualitätsanforderungen gestellt, abgesichert und überprüft werden. Sie betreffen eine klare Definition der Zielgruppen und eine Anpassung der Konzepte, die Eignung der Betriebe, die Klärung der Tätigkeits- und Qualifizierungsinhalte, den regelmäßigen Besuch der Berufsschule, eine bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung und eine Einbindung in ein regionales Übergangsmanagement. Positive Beispiele aus dem Süden geben Anregungen für die Weichenstellungen: in Nürnberg entstehen benachteiligtengerechte Berufsschulkonzepte, in der Schweiz und in Österreich werden vergleichbare Maßnahmen mit einer Ausbildung verbunden, sie sichern gleichzeitig den Ausbildungsstatus.

Zur *sozialpädagogischen Begleitung und organisatorischen Unterstützung* gibt es Kritik an der Ausgestaltung und an der Umsetzung des Instrumentes. Durch die Ausschreibungen blieben Chancen für Benachteiligte ungenutzt, so die Kritik v. a. seitens der Träger. Betriebe müssten für eine Einstellung Benachteiligter gewonnen und bei deren Qualifizierung unterstützt werden, hierzu seien kontinuierliche und verlässliche Kontakte erforderlich, Ausschreibungen zerstörten aber häufig gewachsene Kooperationsstrukturen und Vertrauensverhältnisse.

Hinsichtlich der Ausgestaltung des Instrumentes wird kritisch angemerkt, dass die doppelte Zielsetzung der Förderung – stärkerer Einbezug von benachteiligten Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung und Akquise neuer Ausbildungsplätze – unrealistisch ist. Fachlich sinnvoll wäre überdies eine Verknüpfung von ausbildungsbegleitenden Hilfen mit diesem Instrument – diese ist in der Umsetzung von der Bundesagentur für Arbeit bislang aber nicht vorgesehen⁵⁴. Die mit dem Gesetz ermöglichten organisatorischen Hilfen sind außerdem nur ein Ausschnitt

⁵⁴ Für 2009 sind seitens der BA gemeinsame Ausschreibungen von ausbildungsbegleitenden Hilfen und Ausbildungsmanagement geplant.

dessen, was in unterschiedlichen Modellversuchen und Projekten bereits für eine erfolgreiche Umsetzung des externen Ausbildungsmanagements erprobt wurde: Erfolgreiche Konzepte setzen umfassend bei der Planung und Gestaltung der Ausbildung an und gehen über reine Unterstützungsleistungen der Betriebe weit hinaus.

Im Rahmen der *erweiterten vertieften Berufsorientierung* sind in fast allen Bundesländern Landesprogramme entstanden. Sechs davon richten sich gezielt an Schülergruppen, die aus Sicht der Programmverantwortlichen besonderer Unterstützung bedürfen, z. B. in Hauptschulen; andere Programme oder Programmteile beziehen Schülerinnen und Schüler aus Gymnasien ein. Die Programme setzen ein breites Spektrum an Bausteinen um, es überwiegen einerseits Angebote, die Kompetenzen feststellen und andererseits solche, die Schülerinnen und Schüler auf die Anforderungen der Berufe vorbereiten. Zum Teil wird versucht, Interessen der Wirtschaft mit der vertieften Berufsorientierung zu verbinden, z. B. durch eine Vorselektion der Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung. Die zahlreichen und vielfältigen Bausteine sind nur in Einzelfällen in Handlungs-, Schul- oder regionale Konzepte eingebunden.

Ein einheitliches Verständnis des Begriffs Berufsorientierung oder ein übergreifendes Konzept sind in der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Angebote noch nicht ersichtlich. Nur in Ausnahmefällen berücksichtigen die Konzepte, dass in einer sich wandelnden Gesellschaft Normalitätsmuster ihre Gültigkeit verlieren, dass weder die Anpassung an aktuelle Anforderungen des Arbeitsmarktes noch kurzfristige Entscheidungen für einen Beruf ausreichen, sondern die Ausbildung biografischer Gestaltungskompetenz gefragt ist. Für eine fachliche Weiterentwicklung der Berufsorientierung wurden im Rahmen dieser Expertise konzeptionelle Eckpunkte und Qualitätsstandards erarbeitet (siehe Kapitel 4.5.2). So verstandene Berufsorientierung zielt darauf, jungen Menschen eine Standortbestimmung zwischen eigenen Kompetenzen und Anforderungen der Gesellschaft bzw. der Arbeitswelt zu ermöglichen und sie auf ihren individuellen Wegen zu unterstützen.

Sieht man sich das gesamte Spektrum der arbeitsmarktpolitischen Instrumente an, ist weder ein Zusammenhang der einzelnen Instrumente noch ein aufeinander aufbauendes Konzept zu erkennen. Als „roter Faden“, lässt sich allenfalls das Motto „Hauptsache Betrieb“ festmachen, junge Menschen sollen sich in Arbeit „bewähren“.

Forschungsberichte, Stellungnahmen der Fachverbände wie auch Expertinnen und Experten kritisieren den Charakter des „Werkzeugkastens“ in der Arbeitsmarktpolitik, das Nebeneinander unverbundener Instrumente, die isoliert und kurzfristig geplant sind und additiv oder gar in Förderkonkurrenz zu anderen eingesetzt werden. Erschwerend kommen die Trennung von Zuständigkeiten, die Fragmentierung der Rechtskreise, geringe Handlungsspielräume sowie eine hohe Fluktuation der Akteure hinzu.

Für eine Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wird deshalb ein integriertes Gesamtkonzept in Kooperation der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Sozial- und Jugendpolitik empfohlen, das regional in bestehende Strukturen eingepasst wird. Es soll sich an den Zielen der „Ausbildung für alle“ und der „gesellschaftlichen Teilhabe für alle“ orientieren, von den Lebenskontexten und Perspektiven der Betroffenen ausgehen und für den Einzelfall flexible und miteinander kombinierbare Werkzeuge zur Verfügung stellen, die im Rahmen einer kontinuierlichen, modular aufeinander aufbauenden Förderung genutzt werden können.

Literatur

- Arbeitsgruppe SIEGEL Standards (2008). Standards für Berufsorientierung. Unverzichtbare Qualitätsmerkmale guter Berufsorientierung nach dem Verständnis des Netzwerkes Berufswahl-SIEGEL ([http://www.berufswahl-siegel.de/184.0.html?&tx_jppageteaser_pi1\[backId\]=1](http://www.berufswahl-siegel.de/184.0.html?&tx_jppageteaser_pi1[backId]=1), letzter Zugriff am 8.1.2008)
- Arbeitsstab Forum Bildung (2006): Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen. Vorläufige Leitsätze des Forum Bildung. Bonn (<http://www.forum-bildung.de/files/Leitsaetze-bq.pdf>, 21.09.2006).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2006): Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ): Umsetzung. Nürnberg (internes Papier).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007a): Eingliederungszuschuss (EGZ) – Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (EGZ-SB) – Eingliederungszuschuss für Ältere – Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (EGZ-Quali) – Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer (EGZ-Jug). Geschäftsanweisungen (Stand: 01.10. 2007). Nürnberg.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007b): SGB II Arbeitshilfe Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II – JobPerspektive – Stand 01.10.2007. Nürnberg.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007c): Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach § 241a Abs. 1 SGB III. Geschäftsanweisungen (Stand: Oktober 2007). Nürnberg.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007d). Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung einer Rahmenvereinbarung über Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung nach § 241a Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie § 16 Abs. 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) i. V. m. § 241a SGB III / 2007.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2008a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Förderstatistik. U25 – endgültige Daten. Einsatz ausgewählter arbeitsmarktpolitischer Instrumente Deutschland. Berichtsmonat Juli 2008. Nürnberg (<http://www.pub.Agentur für Arbeit.de/hst/services/statistik/detail/a.html>).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2008b): Geschäftsanweisungen vertiefte Berufsorientierung, Nürnberg
- Baethge-Kinsky, Volker u. a. (2008): Arbeitsmarktpolitik: Nachsteuern oder neu orientieren? Anstöße zu einer überfälligen Debatte. Projektbericht. OBS-Arbeitsheft 55. Frankfurt/Main, Otto-Brenner-Stiftung.
- BAG KJS – Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (2007): Gesetzentwurf zum vierten Änderungsgesetz SGB III – Die BAG KJS und der Deutsche Caritasverband beziehen Stellung (<http://www.jugendhilfeportal.de/wai2/showcontent.asp?ThemaID=5198>).
- Baumert, Jürgen u. a. (2002): PISA 2000 – Die Länder der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Zusammenfassung zentraler Befunde. Berlin.
- Becker, Carsten/Grebe, Tim/Asmus, Jürgen (2008). Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm – Abschlussbericht. Berlin (<http://www.Agentur für Arbeit.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschlies>

sung/Publikation/pdf/Abschlussbericht-GIB-EQJ-Programm.pdf).

- Bernhard, Sarah u. a. (2008b): Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen. IAB-Kurzbericht 12/2008. Nürnberg.
- Bernhard, Sarah u. a. (2008a): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB Forschungsbericht 2/2008. Nürnberg.
- Bergzog, Thomas (2008): Beruf fängt in der Schule an. Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase. Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauptausschuss (2007): Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen. Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pressemitteilung_50_2007_anlage_empfehlung_ha.pdf).
- Blötz, Ulrich (2008): Planspiele in der beruflichen Bildung: Auswahl, Konzepte, Lernarrangements, Erfahrungen: Aktueller Planspielkatalog 2008 (Fachbuch mit CD-ROM). Bielefeld.
- Blossfeld, Hans-Peter u. a. (2007): Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 667-691.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006). Material zur Information. Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006. Berlin (http://www.bmas.de/core-media/generator/10128/die_wirksamkeit_moderner_dienstleistungen_am_arbeitsmarkt.html).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Material zur Information. Auf einen Blick: Die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Berlin.
- Bohlen, Elise/Rosner, Regina (2007): Berufsorientierungsprozesse von Schülerinnen und Schülern. Qualitätsleitlinien. Paderborn.
- Brandtner, Klaus (2007): Jobperspektive – Arbeit für Langzeitarbeitslose ohne Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt“ (http://www.klausbrandtner.de/db/docs/doc_13816_2007329143944.pdf)
- BRH – Bundesrechnungshof (2006): Mitteilung an die Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) – Teilstudie: Umsetzung. Bonn (internes Papier).
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft/KMU Forschung Austria (2006): Integrative Berufsausbildung Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes. Endbericht. Wien. <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/6FD3E4C8-6BB4-45ED-9930-117251908129/0/IntegrativeBerufsausbildungEndbericht.pdf>
- Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände (2007): Gesetzentwürfe der Fraktionen CDU/CSU und SPD Berlin (http://www.bagarbeit-news.de/fileadmin/user_upload/Staedtetag_zu_JobPerspektive_0707.pdf).
- Butz, Bert (2006). Berufsorientierung an Schulen mit Ganztagsangebot. Eine Expertise im Auftrag des BLK-Verbundsprojekts Lernen für den Ganzttag“ (Brandenburg). Ahrensburg (http://www.ganztag-blk.de/cms/upload/pdf/brandenburg/Butz_Berufsorientierung.pdf)
- Dahme, Heinz-Jürgen/Kühnlein, Gertrud (2007). Die Erprobung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur beruflichen Integration von Jugendlichen. Arbeitspapier 146. Düs-

seldorf: Hans Böckler Stiftung.

- Der Paritätische Wohlfahrtsverband (2007). Stellungnahme des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zum 1. Zweiten Gesetz zur Änderung des Zweiten Sozialgesetzbuch 2. Vierten Gesetz zur Änderung des Dritten Sozialgesetzbuch. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2007a): Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD. Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen (Drucksache 16/5714 vom 19.06.2007). Berlin.
- Deutscher Bundestag (2007b): Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD. Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen (Drucksache 16/5715 vom 19.06.2007). Berlin.
- Deutscher Bundestag – Ausschuss für Arbeit und Soziales, 16. Wahlperiode (2008): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 24. November 2008 in Berlin zum Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente – Drucksache 16/10810. Berlin.
- Deutscher Caritasverband (2008): Stellungnahme zum Referentenentwurf der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 29.05.2008. Freiburg i. Br.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand (2008): Jugendarbeitslosigkeit wird unterschätzt. In: Arbeitsmarkt aktuell 08/2008.
- DGB-Jugend (2008): DGB Index Gute Arbeit. Die wichtigsten Ergebnisse (http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/dgb-index_2007/die_ergebnisse_2007)
- Diakonie Bundesverband (2008): Positionspapier. Berlin.
- Druckrey, Petra (2007): Qualitätsstandards. Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Bonn, Moers: BIBB und IMBSE. (http://www.kompetenzen-foerdern.de/imbse_qualitaetsstandard.pdf).
- Druckrey, Petra/Lippegaus, Petra (2006): Handbuch Kompetenzcheck Ausbildung NRW. Instrumente zur Kompetenzfeststellung, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. (<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Projekte/Kompetenzcheck/Handbuch.pdf>)
- Eichhorst, Werner/Zimmermann, Klaus F. (2007): Dann waren's nur noch vier ... Wie viele (und welche) Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik brauchen wir noch? Eine Bilanz nach der Evaluation der Hartz-Reformen. IZA DP No. 2605. (<http://www.ftp.iza.org/dp2605.pdf>)
- Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hg.) (2006): Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung. Hamburg.
- Förster, Heike (2008): Ausbildungschancen von Jugendlichen im SGB II. Expertise. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Fromm, Sabine/Sproß, Cornelia (2008). Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern? IAB-Kurzbericht 4/2008. Nürnberg.
- Fuchs, Tatjana (2008). Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation, Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (<http://www.bmas>).

de/coremedia/generator/26142/f375_forschungsbericht.html)

- Garms, Hinrich (2007): BAG-SHI-Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen „Verbesserung der [Qualifizierung und] Beschäftigungschancen von [jüngeren] Menschen mit Vermittlungshemmnissen“ (<http://www.bag-shi.de/sozialpolitik/arbeitslosengeld2/stellungnahme-2007-07-02>)
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2008): Untersuchung zu Beschäftigungspotenzialen im Segment „Sozialer Arbeitsmarkt in Dortmund“ im Rahmen der „JobPerspektive – Umsetzung des § 16a SGB II“. Bottrop.
- Golz, Marianne/Christe, Gerhard/Bohlen, Elise (2008): Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildung. Problemanalyse – Beschäftigungsfelder – Förderstrategien. Freiburg.
- Hanf, Georg/Rein, Volker (2007): Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen – eine Herausforderung für Berufsbildung und Bildungspolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2/2007, S. 7-12.
- Hanslmeier, Robert (2008). Betriebliche Einstiegsqualifizierung Jugendlicher. Untersuchung über die ersten drei Jahre der betrieblichen Einstiegsqualifizierung in München. München.
- Heinrich-Böll-Stiftung, Schulkommission (2008): Bildungsgerechtigkeit im Lebenslauf. Damit Bildungsarmut nicht weiter vererbt wird. ... (<http://www.boell.de/bildungskultur/bildungskultur-5212.html>)
- Heisler, Dietmar (2005): Die Einbindung der Berufsausbildungsvorbereitung in betriebliche Leistungsprozesse. Gegenüberstellung betrieblicher und außerbetrieblicher berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. In: bwp@ 9/2005 (<http://www.bwpat.de>)
- Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2005): Deutsche Zustände, Folge 3, Frankfurt a. M.
- Helsper, Werner/Humrich, Merle (2005): Erfolg und Scheitern in der Schulkarriere: Ausmaß, Erklärungen, biografische Auswirkungen und Reformvorschläge. In: Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder- und Jugendbericht (Hg.): a. a. O., S. 95-173.
- Hendrich, Wolfgang (2005): Erwerbsbiografische Gestaltungskompetenz als Perspektive für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung. In: Niemeyer, Beatrix (Hg.), a. a. O., S. 19-40.
- Hintzsche, Burkhard (2008): Erfahrungen mit den Instrumenten des SGB II aus kommunaler Sicht. In: Bundesnetzwerk ARGEn SGB II/Verein Beschäftigungspolitik kommunal e. V.: Netzwerk SGB II: Planung, Produktion und Steuerung von Eingliederungsleistungen im SGB II. Dokumentation der Tagung vom 25. bis 26. August 2008 in Potsdam, S. 37-42.
- Hurrelmann, Klaus (2007): Lebensphase Jugend. 9. aktualisierte Auflage. Weinheim und München.
- IN VIA/Deutscher Caritasverband (2008): Wege zur beruflichen Integration gering qualifizierter junger Menschen (Position). Berlin und Freiburg.
- INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (2007): Ergebnisse, Konzepte und Perspektiven für die Berufsausbildungsvorbereitung. Berichte und Materialien. Band 17. Offenbach a. M.
- INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (2008): Qualitätsstandards zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen (OloV). 3. Auflage. Offenbach a. M. (<http://www.olov.inbas.com/qualitaetsstandards/broschuere.html>)

- IW – Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag von Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) und WirtschaftsWoche (2007): Arbeitsmarktpolitik. Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und Modernisierung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes. Köln (<http://www.insm-merkeltmeter.de/eingliederungs--und-qualifizierungszuschsse-fr-junge-arbeitnehmer.html>)
- Kaltenborn, Bruno (2001): Kombi-Löhne in Deutschland. Eine systematische Übersicht. IAB Werkstattbericht Nr. 14 vom 5.12.2001. Nürnberg.
- Kloas, Peter-Werner/Kramer, Beate (2007). Schlussbericht Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung (http://www.teil4.de/zwh/projekte/p_bqf/schlussbericht_bqf_071205.pdf).
- Koch, Susanne/Kupka, Peter (2007). Geförderte Beschäftigung für leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO-Diskurs März 2007 (http://www.bagarbeit-news.de/fileadmin/user_upload/FES_Gutachten_gefoerderte_Besch_ftigung_Mrz07_0507.pdf).
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2007): Positionspapier zur Ausbildungssituation und Förderung benachteiligter Jugendlicher. Ausbildung für Alle – ein Ziel mit Konsequenzen für die Förderung benachteiligter Jugendlicher. Berlin.
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2008): Positionspapier. Vorrang für Ausbildung. Position des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit zu den Ausbildungschancen im Rechtskreis SGB II. Berlin.
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2008b). Stellungnahme. Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente – Stellungnahmen zum Gesetzentwurf, insb. zu den wesentlichen Neuregelungen für Jugendliche im SGB II und SGB III. Berlin.
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2008c). Stellungnahme. Stellungnahme des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit zum Gesetzentwurf „Fünftes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen“. Berlin.
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (o. J.): Positionspapier zum „Ausbildungsplatzzuschuss“ – Initiative zur Schaffung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche. Berlin.
- Kramer, Manuela/Res, Michael (2008): Benachteiligtenförderung aus betrieblicher Sicht – Untersuchungsergebnisse einer Befragung betrieblicher Ausbildungsexperten. Nürnberg bfz Bildungsforschung (<http://www.f-bb.de/projekte/ausbildung-und-bildungsplanung/ausbildung-und-bildungsplanung-detail/proinfo/professionalisierung-in-der-benachteiligtenfoerderung.html>).
- Kühnlein, Gertrud (2008a): Dualisierung der Benachteiligtenförderung? Strategien zur (Wieder-)Gewinnung der Betriebe als Lernort und bildungspolitische Konsequenzen. Erscheint in: ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 4/2008, S. 283-297.
- Kühnlein, Gertrud (2008b): Einstiegsqualifizierung: Vorstellung von Forschungsergebnissen zu Erfahrungen aus ausgewählten Regionen. Unveröffentlichte Präsentation zum INBAS Fachgespräch am 24. und 25. September 2008. Offenbach a. M.

- Kühnlein, Gertrud/Klein, Birgit (2005): Ein Jahr Erfahrung mit EQJ in der Region westliches Ruhrgebiet. Dortmund (http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2005-755-5-1.pdf)
- Kürht, Peter (2006). Die berufliche Einstiegsqualifizierung an der B4. Unterrichtskonzept für zwei EQJ-Klassen im Schuljahr 2005/06. Stadt Nürnberg Kaufmännische Berufsschule 4 Kompetenzzentrum für Kaufmannsberufe (http://www.kubiss.de/bildung/projekte/schb_netz/b4_projekte/schueler/eqj_2005/B4_EQJ_0405_Schlussbericht.pdf)
- Kurth, Markus (2008): Bewertung des Referentenentwurfes eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des BMAS. Berlin.
- Lippegas, Petra (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: Kompetenzen feststellen, Ausbildungsreife fördern. (Hrsg.: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH). Offenbach am Main (Kurzfassung: http://www.inbas.com/download/verlag/2430_pub_bm_band18_web_kurzfassung.pdf).
- Lippegas-Grünau, Petra (2008): Kompetenzen erkennen und entwickeln. Sozialpädagogisch orientierte Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf, dargestellt am Beispiel einer Diagnose- und Trainingseinheit für benachteiligte Jugendliche. Hannover (vorgelegte Dissertation).
- MAGS – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (o. J.): Jobperspektive in Nordrhein-Westfalen. Eckpunkte zur Umsetzung. Düsseldorf.
- Müller-Schoell, Till (2007): Arbeitsmarktpolitik in zwei Regelkreisen. Eingangsthesen zum 3. Panel der Fachtagung „Über „Hartz“ hinaus – Stimmt die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik? 29./30. März 2007, Berlin. In: MonApoli (<http://www.monitor-arbeitsmarktpolitik.de>)
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2006): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Ein Konzept für die Praxis. Nürnberg, Berlin (<http://www.pakt-fuer-ausbildung.de>, 17.05.2007).
- Niemeyer, Beatrix (Hg.) (2005): Neue Lernkulturen in Europa? Prozesse, Positionen, Perspektiven. Wiesbaden.
- Nuglisch, Ralf/Roller, Martin (o. J.): Mit gleichen Chancen zum Beruf. Assistierte Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Ideen und Ergebnisse. Stuttgart. (http://www.diana-esf.de/downloads/mit_gleichen_chancen_zum_beruf.pdf)
- Ochs, Peter u. a. (2006): Organisatorischer Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 2, Evaluationsbericht 2006. Saarbrücken.
- OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridgeing the Gap. (<http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf>)
- Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband (2007): Paritätische Positionen zur Weiterentwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung. Berlin.
- Preißer, Rüdiger (2008). Rolle der Kompetenzfeststellungsverfahren in der Jugendsozialarbeit – Expertise erstellt im Rahmen des Projekts: Kompetenzerwerb am Lernort Jugendsozialarbeit Erfassung der Learning outcomes in den Arbeitsfeldern der Jugendsozialarbeit zur Nutzung von Anforderungen von Qualifikationsrahmen. Paderborn. Die Studie wird veröffentlicht im Newsletter der Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen „Kompetenzfeststellungsverfahren mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund“, Newsletter

Nr. 11, Dezember 2008 (<http://nord.jugendsozialarbeit.de/> / unter: Downloads Newsletter für Pro-Aktiv-Centren und Jugendwerkstätten).

- Reissert, Bernd (2007): Funktionen und Impulse der Arbeitsmarktpolitik. Impuls. In: Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO-Diskurs Zukunft des Sozialstaats – Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, November 2007.
- Sachverständigenkommission Zwölfter Kinder und Jugendbericht (Hg.) (2005): Kompetenzerwerb von Kindern und Jugendlichen im Schulalter. München.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung (2007): Jahresgutachten 2007/2008: „Das Erreichte nicht verspielen“. Sechstes Kapitel: Arbeitsmarkt: Auf dem Weg zu mehr Beschäftigung. Reutlingen, S. 308-383 (http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/jg07_vi.pdf).
- Sailmann, Gerald/Neumann, Florian (2005): Modellversuch: Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung. Ringvorlesung, 15.07.2005. (<http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Ringvorlesung/Modellversuch%20Externes%20Ausbildungsmanagement.pdf>)
- Schiewerling, Karl (2008): Flexible Förderansätze für Langzeitarbeitslose. In: Arbeitnehmergruppe Aktuell – Informationsschrift der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Oktober 2008, S. 20-22.
- Seyfried, Brigitte/Schmitt, Helmut/Keck, Brigitte (2008): Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben. Forschungsprojekt 3.4.201. Abschlussbericht. Bonn: BIBB.
- Ulrich, Joachim Gerd (2002): „Benachteiligung“ – ein schillernder Begriff? Stigmatisierung im Bereich der außerbetrieblichen Lehrlingsausbildung (<http://www.bibb.de/de/914.htm>, 04.03.2008).
- Weißflog, René (2007): Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen (<http://www.aus-portal.de/aktuell/gesetze/01/index:8491.html>).
- Westhoff, Gisela/Zeller, Beate (2004): Externes Ausbildungsmanagement – Instrument zur Sicherung der Modernisierung der betrieblichen Ausbildung. In: BWP 2/2004, S. 9-12.
- Wittwer, Wolfgang (2007): Veränderungskompetenz. Navigator der beruflichen Entwicklung. In: Berufsbildung, 103-104/2007, S. 3-7.
- Würfel, Walter (2008): Vorstellung des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit auf dem Parlamentarischen Empfang, Berlin, 20. Februar 2008 (Redebeitrag).
- Wust, Christoph/Butz, Bert (o. J.). Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei SIEGEL-Kriterienkatalogen (http://www.netzwerk-berufswahlsiegel.de/uploads/tx_jpdownloadbox/Kriteriensynopse.pdf)
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2007): Stellungnahme zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen (http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Sozial-und-Tarifpolitik/Stellungnahmen/Qualifikations-Kombi_Jugendliche__DS_5714.pdf).
- ZEW – Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (o. J.): Aktive Arbeitsmarktpolitik. Mannheim (<http://www.zew.de/de/publikationen/evaluation/aktiveAMPolitik.php>).

Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen

AbH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
AC	Assessment Center
AG	Arbeitsgemeinschaft
AGH	Arbeitsgelegenheiten
ALG	Arbeitslosengeld
ARGE	Arbeitsgemeinschaften (hier nach § 44b SGB II zwischen Agenturen für Arbeit und kommunalen Trägern) als Träger der Grundsicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung
BAG KJS	Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit
BAG JSA	Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit
BAG-SHI	Bundesarbeitsgemeinschaft der Erwerbslosen- und Sozialhilfeinitiativen e. V.
BBE	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen für Jugendliche und junge Erwachsene
BBiG	Berufsbildungsgesetz
bfz	Berufliche Fortbildungszentren
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMJFFG	Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit
BQF	Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIA-TRAIN	Diagnose- und Trainingseinheit im Übergang Schule – Beruf
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EGZ	Eingliederungszuschuss
EQJ/EQ	Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
gpc	Good Practice Center

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IMBSE	Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V. Moers
INBAS	Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Offenbach a. M.
INSM	Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW
MV	Modellversuch
NRW	Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development)
OloV	Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen
PISA	Programme for International Student Assessment (internationale Schülervergleichsstudie)
SGB	Sozialgesetzbuch
SPI	Sozialpädagogisches Institut Berlin
SWA	Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben
VBO	vertiefte Berufsorientierung
ZEW	Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Statistischer Überblick (Quelle: Bundesagentur für Arbeit)	13
Tabelle 2: Schulabschlüsse der EQJ-Praktikant/inn/en	38
Tabelle 3: Module der Ausschreibung nach § 241a SGB III	43
Tabelle 4: Bedarf an Dienstleistungen des externen Ausbildungsmanagements	46
Abbildung: Flexible und passgenaue Hilfen im Modell diana	70
Tabelle 5: Themen im BO-Prozess – Angebote in Länderprogrammen	78

Anhang

Interviewleitfaden

Die Leitfragen wurden im Einzelfall je nach Themenschwerpunkt ausgewählt bzw. variiert.

1. Allgemeine Fragen

1. Wie ist der Stand der Umsetzung (Zahlen, Statistiken)? Warum gibt es z. T. so wenige Förderfälle?
2. Wer führt welche Instrumente durch? Wer bewirbt sich?
3. Welche Konzepte zur Umsetzung entwickeln die Träger?
4. Wie gestaltet sich die Auswahl der Teilnehmenden? Welche Instrumente werden für Zielgruppen der Jugendsozialarbeit genutzt? Werden die Zielgruppen der Jugendsozialarbeit in die Förderung einbezogen? Wenn nein, warum nicht?
5. Inwiefern ist hierbei eine zielgruppenspezifische Umsetzung erkennbar (z. B. Lebensweltorientierung)?
6. Wie verändern sich Zielgruppen durch die Einführung der neuen Instrumente?
7. Wie wird der Vorrang von Ausbildung sichergestellt?
8. Inwiefern gelingt es, Qualifizierungselemente umzusetzen?
9. Welche Unterschiede bestehen in der Förderung von Teilnehmenden aus den verschiedenen Rechtskreisen (SGB II und SGB III)? Welche Unterschiede ergeben sich in der Umsetzung in ARGEN oder durch kommunale Träger?
10. Welchen regionalen Unterschieden bestehen, wo sind landesweite oder regionale Programme zur Kofinanzierung entstanden?
11. Welches sind bevorzugte Instrumente? Welche Ursachen hat diese Bevorzugung?
12. Wie beeinflussen sich die Instrumente gegenseitig? Wie fügen sie sich in das bestehende Spektrum ein? Wie werden sie aufeinander abgestimmt? Welche Kombinationen sind möglich? Wo ergeben sich Konkurrenzen?
13. Inwiefern tragen die Instrumente zur Beendigung oder Verringerung von Hilfebedürftigkeit (TN-bezogen), zur Aufnahme einer Ausbildung bzw. zur Verringerung von Jugend Arbeitslosigkeit bei? Welchen Nutzen haben die TN (bezogen auf jedes Instrument)?
14. Welche (sonstigen) positiven, welche negativen Effekte zeichnen sich ab? Wer profitiert in welcher Weise von dieser Maßnahme (Teilnehmer/innen, Träger, Makroebene)?
15. Wie werden Mitnahmeeffekte vermieden?
16. Wo werden Schwachstellen deutlich?
17. Welche Erfahrungen machen die Träger mit der Vergabe und den Verträgen? Wie beurteilen die Träger die Vergabe?
18. Wie kooperieren Agenturen für Arbeit, ARGEN, kommunale Träger mit den Trägern der Jugendsozialarbeit?

19. Welche Umsetzungsstandards werden entwickelt (bzw. sind implizit handlungsleitend)?

2. Auf einzelne Instrumente bezogene Fragen

2.1 BESCHÄFTIGUNGSZUSCHUSS GEM. § 16A SGB II

(siehe Abschnitt 1, Fragen 1, 2, 3)

20. Wer ist im Trägerspektrum beteiligt?
21. Inwiefern nutzen gewerbliche Unternehmen die seit ab April 2008 mögliche neue Förderung?
22. Welche Zielgruppen werden hier bevorzugt eingesetzt?
23. Werden Konzepte auf diese Zielgruppe zugeschnitten?

2.2 EINGLIEDERUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSZUSCHUSS FÜR JÜNGERE ARBEITNEHMER

(siehe Abschnitt 1, insbes. Fragen 4, 5, 10, 11, 12)

24. Befördert das Instrument die Arbeit Jugendlicher im Niedriglohnssektor?
25. Wie erfolgt die Qualifizierung?
26. Kann das Instrument mit der modularen Nachqualifizierung verbunden werden?

2.3 EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG FÜR JUGENDLICHE

27. Sind infolge der Ablösung des Bundesprogramms und des Zuständigkeitswechsels hin zu den Agenturen für Arbeit und Trägern der Grundsicherung Veränderungen in der Förderung feststellbar (z. B. Förderlücken)?
28. Verändern sich infolge der Integration der Leistungen in das SGB die Zielgruppen des EQJ?
29. Werden im EQJ absolvierte und bestätigte Qualifizierungsbausteine in einer folgenden Ausbildung angerechnet? Führt dies zu Verkürzungen der Ausbildungszeit?

2.4 SOZIALPÄDAGOGISCHE BEGLEITUNG UND ORGANISATORISCHE UNTERSTÜTZUNG BEI BETRIEBLICHER BERUFS-AUSBILDUNG UND BERUFS-AUSBILDUNGSVORBEREITUNG

(siehe Abschnitt 1, Fragen 10, 11, 12)

30. Wie wird die Umsetzung der neuen Leistung in den Ausschreibungen der BA seitens der Träger bewertet?
31. Ist eine Verknüpfung mit den Ausbildungsbegleitenden Hilfen möglich und sinnvoll? Wie kann sie ggf. organisiert werden?

2.5 VERTIEFTE UND ERWEITERTE BERUFSORIENTIERUNG NACH § 421q UND § 33 SGB III

32. Welche unterschiedlichen Konzepte sind insbesondere aufgrund von Kofinanzierungen der Länder entstanden?
33. Erreicht die Bundesagentur für Arbeit das mit den vorgenommenen Änderungen angestrebte Ziel, die Angebote auszuweiten?
34. In welchen Schulformen entstehen welche Modelle? Welches ist ihr besonderer Beitrag?
35. Inwiefern sind Träger der Jugendsozialarbeit nachhaltig beteiligt?
36. Wer sind die Beteiligten? Wie werden Verträge gestaltet? Wie verändert sich das Verhältnis von Trägern und Schulen durch dieses Instrument?

Vertiefte Berufsorientierung – Landesprogramme⁵⁵

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/Rahmen
Baden-Württemberg	Kompetenzanalyse an Haupt- und Sonderschulen	Profil Assessment-Center (AC)	alle Haupt- und Sonderschüler/innen flächendeckend	Qualifizierung der Lehrkräfte durch das CJD
	Talenteschmiede Baden-Württemberg „Mit Talent zur erfolgreichen Berufsorientierung und beruflichen Selbstständigkeit“	Betreuung von Schülern durch „Talentcoaches“ Unterschiedliche Talentechecks Talente-Seminar	Angebot an alle Schüler/innen aller allgemeinbildenden Schulen	Projekt der „NaturTalent Stiftung“
Bayern	Keine Vereinbarung zu einem Landesprogramm zwischen Regionaldirektion und Land Verwendung von Mitteln der vertieften Berufsorientierung im Rahmen der „Hauptschulinitiative“ der Bayerischen Staatsregierung u. a. kombinierbar mit „Praxis an Hauptschulen“	Unterschiedliche Projekte i. d. R. Praxistage in Einrichtungen der Kammern (Nutzung vorhandener Kapazitäten) Erstellung von Produkten in berufsrelevante Projekten in Kooperation mit externen Partnern (z. B. Handwerker/innen, Künstler/innen, Betriebe) Praxistage, Kurse, AGs, Einsatz von außerschulischen Expert/inn/en	flächendeckend an allen Hauptschulen Schüler/innen von HS in sozialen Brennpunkten	Programm der Bayerischen Staatsregierung, gesteuert durch das Kultusministerium (Grundlage: Pakt Hauptschule und Wirtschaft – gemeinsam zum Erfolg) Projektmittel Anträge der Schulen auf Projektförderung

⁵⁵ Die Tabelle stellt vorläufige Ergebnisse aufgrund von Internetrecherchen und Anfragen bei der Bundesagentur für Arbeit, sowie zusätzlich bei verschiedenen Länderministerien und weiteren Einrichtungen dar. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der erhaltenen Aussagen besteht nicht

	z. B. „Berufsstart PLUS Gesellschaft für berufliche Bildung	5 aufeinander aufbauende Praxismodule in verschiedenen Berufsfeldern In Werkstätten der GbF oder deren Kooperationspartnern (u. a. Innungen) Auswertung mit Fähigkeitsprofil (Langfristige) Begleitung durch zwei Bildungsbegleiter/innen weitere Unterrichtseinheiten	Schwerpunkt Hauptschulen, z. T. auch Realschulen und Gymnasien Schüler/innen aus 13 Hauptschulen in drei Landkreisen und Stadt Schweinfurt ab Klasse 7 (vor dem regulären Betriebspraktikum in der 8. Klasse)	z. T. Sammelanmeldungen bei Kammern etc. über Fachlehrer bzw. Schulleiter
Berlin	Vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler (BVBO)	Wochenendworkshops zu berufskundlichen Themen Maßnahmen der Kompetenzfeststellung Patenschaftsmodelle Werkstatttage Bewerbungstraining Teilnahme an Uni-Tagen Gruppenveranstaltungen für Abiturient/inn/en Individuelle Beratungen für Abiturient/inn/en	Schüler/innen von Gesamtschulen, Gymnasien, Hauptschulen, Realschulen, sonstige 6.389 TN bis Juli 2008	Zentrale Koordinierung: SPI Große Programmfreiheit Konzepte durch Runde Tische an den Schulen Beteiligung von Trägern konzeptioneller Bestandteil Finanzierung von TN-Stunden für Träger Vertrag der Träger mit koordinierender Stelle

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/ Rahmen
Brandenburg	<p>18. Innopunkt-Kampagne: Systematische Arbeitswelt und Berufsorientierung⁸</p> <p>Landesprogramm LASA Brandenburg</p> <p>Rahmenkooperationsvereinbarung mit Innopunkt 18</p>	<p>BOSS – Brandenburger Oberschulen und Schüler stärken durch praktisches Lernen und Coaching</p> <p>(Netzwerkarbeit, Fortbildungen, Veranstaltungen, Berufswegecoaches, Unternehmenskontakte, Beratungen zur Implementation des Praxislernens)</p> <p>„Zukunft.Metall“</p> <p>Praxisnahe Arbeitswelt- und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern im Branchenkompetenzfeld Metall der Region Eisenhüttenstadt</p> <p>(Praktikumsatlas, -vermittlung, Gastvorlesungen, Uni vor Ort, Girls in Technics, Frauenratschlag, Berufsorientierungsprogramm 2010, Aktivprogramm zur Stärkung der Branchenkompetenz)</p> <p>Ziel: u. a. Zukunftssicherung KMU</p> <p>LiBB – Lernbegleitung im Bildungsverbund</p> <p>(Praktika, Gespräche zur Arbeitswelt, Netzwerkarbeit, Veranstaltungen, Projekttag)</p>		<p>LASA Brandenburg</p> <p>7 Projektträger</p> <p>Schulen, Sozialarbeiterinnen</p> <p>Unternehmen, Kammern, öffentlicher Dienst, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, Gründungsberatungen, Vereine</p> <p>Wirtschaftsförderung</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Netzwerke</p> <p>Projektträger</p>

⁵⁶ Informationen aus: Innopunkt 18. 18. Innopunkt-Kampagne: Systematische Arbeitswelt und Berufsorientierung. Dokumenta-

		<p>BOB- Berufsorientierung in Brandenburg</p> <p>Regionale Arbeitswelt- und Berufsorientierung im LK Oberhavel</p> <p>KompASS – Kompetenzagentur für Schülerinnen und Schüler (Kl. 7: Kleinprojekte, Exkursion, Freizeitangebote, Kl. 8: Praktika beim Träger, Exkursion, Freizeitangebote, Kl. 9: Praktika beim Träger, Exkursion, Freizeitangebote, Soziale Trainings)</p> <p>Frosch – Frühorientierung für Schüler (Vorstellung von Ausbildungsrichtungen und -bedingungen in Einrichtungen, 2 Tage Praxislernen, 10 Tage Theorie, 5 Tage Betriebserkundungen, Betreuung und Auswertung von Praktika, Fortbildung von Lehrern)</p>	<p>Oberschulen, Gesamtschulen, Förderschulen, Gymnasien</p>	
--	--	---	---	--

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/Rahmen
Bremen	<p>„Vertiefte Berufsorientierung (VBO) im Bremer Westen sowie kleinere Projekte</p> <p>Bestandteil des Paktes für Ausbildung</p>	<p>Pädagogisch begleiteter Prozess der Berufsfindung</p> <p>Theaterpädagogisches Bewerbungstraining</p> <p>Rollenspiele zum Vorstellungsgespräch</p> <p>Verschiedene Kursangebote (praktische Kurse, PC ...)</p> <p>Kreative und erlebnispädagogische Angebote (Segeltour)</p>	<p>Schulen im Bremer Westen – Stadtteil mit hohen AL-Quote und hohem Anteil von Bewohner/innen/n mit Migrationshintergrund</p> <p>5 Hauptschulen</p> <p>2 Förderschulklassen</p>	<p>Anträge gemeinnütziger Träger</p> <p>Bewilligung von Projektbudget (Nachweis von TN-Zahlen und Stundenzahlen)</p> <p>Koordinierende Stelle: Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (WaBeQ)</p>
Hamburg	<p>VBO in unterschiedlichen Projekten umgesetzt</p> <p>u. a.: Das Hamburger Hauptschulmodell</p>	<p>Stärken und Interessenerhebung (Bögen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung)</p> <p>Erstellung von Datenerfassungsbögen/ Meldung an Berufsberatung</p> <p>Einzelgespräche der Schüler/innen mit einem Personalverantwortlichen eines Partnerbetriebes</p> <p>Beratung und Begleitung der Jugendlichen im Bewerbungsprozess (Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Aufgabenplan, Kontrolle)</p>	<p>alle staatlichen Schulen, aus denen Hauptschulabgänger hervorgehen (HS, Integrierte HS/RS, GS)</p> <p>350 Abgangsklassen an 97 Schulen</p>	<p>Hamburger Netzwerk der Initiative für Beschäftigung</p> <p>Koordinierungsstelle Ausbildung bei der Arbeitsstiftung Hamburg</p> <p>Beteiligte: Schule, Berufsberatung, Unternehmensvertreter</p>

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/ Rahmen
Hessen	Modellprojekt „Sprache und Integration“	Sprachförderunterricht Kompetenzanalyse Bewerbungstraining Ausbildungsplatzcoaching	Schüler/innen der 8. Klassen mit Migrationshintergrund Hauptschulen in vier Schulamtsbezirken	Teilnehmerauswahl in Zusammenarbeit mit dem Psych. Dienst der BA
	„SchuB-Klassen“ (Lernen und Arbeiten in Schule und Betrieb)	2 Praxistage, 3 Tg. Schule pro Woche Systematische praxisorientierte Verknüpfung der Lernorte Lernen in Fächerverbänden berufsbezogene Projektarbeit Kennen lernen von mindestens drei Berufsfeldern in vier Halbjahren Kompetenzfeststellung individuelle und sozialpädagogische Förderung / Erstellung von Förderplänen Berufswegeplanung	Schüler/innen der Jahrgangsstufen 8 und 9 mit geringer Aussicht auf das Erreichen des Hauptschulabschlusses Schuljahr 2007/08: 68 Hauptschulen 13 Förderschulen 10 Gesamtschulen (1747 Schüler/innen)	Klassengröße 12-15 Team aus Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften (0,5 pro Klasse) Mitarbeit im regionalen Bildungsnetzwerk Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern Antragstellung und Abwicklung über die SchuB-Geschäftsstelle

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/ Rahmen
Mecklenburg Vorpommern	Maßnahmen zur vertieften Studienorientierung (Entlastung des Ausbildungsmarktes beim Doppelentlassjahrgang 2008 in MV)	Aktivitäten zur Steigerung der Studierneigung (unterschiedliche Veranstaltungen an den Hochschulen vor Ort, z. B. Schnupperpraktika)	Absolvent/inn/en der Sek II	Hochschulen stellen Anträge an regionale Agenturen für Arbeit
Niedersachsen	Aktive Berufswahlvorbereitung (ABV)	<ul style="list-style-type: none"> • Modul A: Berufswegplanung Kompetenzfeststellung und Handlungsplanung (5 Tage) • Modul B: Berufsstartbegleitung Betriebs- oder Praxistage, individuelle Begleitung, Stellenakquisition und Bewerbung, Training zur kommunikativen und sozialen Kompetenz (40 Wochen je 4 bis 5 Stunden) 	<p>Hautschüler/innen der 8. Klassen</p> <p>Hauptschüler/innen der 9. Klassen</p> <p>Ab Schuljahr 2008/2009 flächendeckendes Angebot</p>	<p>Für Schuljahre 2008/09 und 2009/10</p> <p>Im 1. Halbjahr 2008 „Abruf“ von zwei Modulen A und B durch Schulen</p> <p>Ab Schuljahr 2008/09 Weiterbildung nur von Modul A (insgesamt 204 Module)</p> <p>Abruf über 46 Leitstellen der „Regionen des Lernens“</p> <p>Koordinierung/Durchführung: Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft</p> <p>In VBOP Finanzierung von 50 Prozent der berufsorientierenden Angebote nach § 33 SGB III</p>
	VBOP – Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung an Hauptschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung • Praxistage/Betriebliche Phasen • Offene schulische Curricula <p>(Modifizierte Ausweitung des Modellkonzepts „AQB – Abschlussquote erhöhen, Berufsfähigkeit steigern“, der seit 2007 von BA und Kultusministerium durchgeführt wird).</p>	22 Regionen mit jeweils 1 Klasse (25 Schüler/in-nen) für abschlussgefährdete Jugendliche	
	Berufsorientierung für Schüler/innen Sek. II	In Vorbereitung durch Kultusministerium und BA für 2009		

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/Rahmen
Nordrhein-Westfalen	„Zukunft fördern – vertiefte Berufsorientierung gestalten“	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufsorientierungsbüro (BOB) 2. Berufsorientierungscamp 3. Kompetenzfeststellung 4. Vertiefte Berufsorientierung an Förderschulen 5. Förderkurse für Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte 6. Schülerfirmen 7. Schülerbetriebspraktika im Ausland 8. Duales Orientierungspraktikum in der Sekundarstufe II 9. Theaterpädagogisches Berufswahltraining 10. Sozialpraktikum 	Schwerpunkte: Haupt- und Gesamtschulen sowie Förderschulen	<p>Antragsteller: Schulen (Onlineantrag)</p> <p>Koordinierung und Förderungszusage: Stiftung Partner für Schule unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit</p> <p>Kofinanzierung des Landes u. a. durch die Berechnung der eingesetzten Lehrerstunden</p> <p>Kaum Beteiligung von Trägern (Kann-Bestimmung bei Kompetenzfeststellung)</p>
Rheinland Pfalz	<p>Vereinbarung der Regionaldirektion mit dem Arbeitsministerium</p> <p>Förderung von über 60 Projekten nach regionalen Bedarfen</p>	<p>Feststellung von Begabungen und Fähigkeiten</p> <p>Vermittlung von Kenntnissen</p> <p>Unterstützung der Berufswahlentscheidung</p> <p>Begleitung des Berufswahlprozesses</p>	<p>Jugendliche mit Unterstützungsbedarf, vor allem mit Migrationshintergrund, gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen</p> <p>z. T. bereits ab Kl. 5 möglichst flächendeckend</p>	<p>Projektanträge der Träger in Ergänzung des regionalen Übergangsmanagements</p>

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzei- chen/ Rahmen
Saarland	Initiative „Du schaffst das!“ Vertiefte Berufsorien- tierung als Teil eines Plotprojektes (Reform- klassen)	Kompetenzfeststellung Individuelle Berufsorientierung und Berufswegeplanung Schnupperexkursionen in verschiedenen Betrieben (Berufsfeldern) Bildung und Betreuung am Nachmittag Einbeziehung der Eltern Training sozialer Kompetenzen	Vier erweiterte Realschulen und zwei Gesamtschulen Schüler/innen ab Klasse 7	Einbindung der VBO in ein Projekt (Reformklassen) mit folgenden Kennzeichen: ⇒ Intensive Förderung durch Teams (Kooperationskul- tur) ⇒ Sozial-Coaching ⇒ Veränderte Lernkultur (orientiert an Erfahrungen aus der Produktionsschule)
Sachsen	Berufsorientierung und weitere Verbesserung der Ausbildungsreife (Teil des Programms: Betriebliche Ausbildung hat Zukunft! Bündnis für Ausbildung 2008 Kollegium „Berufsbil- dung und Fachkräfte für Sachsen“)	Projekte wie Kompetenzfeststellung für Schüler in Vorabgangsklassen Vertiefte Praxisorientierung in Betrieben (Flächendeckende Einführung des Berufswahlpasses, Qualitätssiegel für Berufs- und Studienori- entierung als Regelverfahren, Einrichtung der Landesserviceestelle Schule – Wirtschaft, Schulprojekt für Schüler mit Lern- schwierigkeiten)	Schüler/innen in den Vorabgangsklassen Haupt- und Realschulen	Einrichtung einer Landes-ser- vicestelle Schule – Wirtschaft Projekte der Schulen und Agenturen für Arbeit unter Einbeziehung der Wirtschaft

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/Rahmen
Sachsen-Anhalt	BRAFO Berufswahl richtig angehen, frühzeitig orientieren	<p>Modul I:</p> <p>Stärken-Schwächen-Analysen (AC)</p> <p>Interessenerkundungen in bis zu 4 Berufsfeldern</p> <p>Auswertungen, Kompetenzfeststellungen, Zielvereinbarungen</p> <p>Modul II:</p> <p>Praktikumsplatzsuche</p> <p>Zusätzliches 5-tägiges Betriebspraktikum</p> <p>Nachbereitung</p>	Schuljahrgänge 7 und 8 aller Sekundar- und Gesamtschulen	<p>Träger: regionale Bildungszentren vor Ort</p> <p>Sozialpädagogische Begleitung aller Module</p> <p>Teilnahmezertifikat mit Empfehlungen und Hilfestellungen für jede/n TN</p>

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/Rahmen
Schleswig-Holstein	<p>Additiver Bestandteil des Handlungs-konzepts Schule + Arbeitswelt</p> <p>(Handlungskonzept plus)</p> <p>Umsetzung in regionalen Maßnahmepaketeten</p> <p>Gemeinsame Verantwortung zuständiger Ressorts und abgestimmte Finanzierung</p> <p>Aufbau regionaler Netzwerke/koordinierender Strukturen</p>	<p>Kompetenzfeststellung: Assessment/Potenzialanalyse</p> <p>Berufsfelderproben (bei Trägern)</p>	<p>Schüler/innen, die gefährdet sind, den HS-Abschluss nicht zu erreichen ab 8. Kl.</p> <p>76 zusätzliche Hauptschulen</p>	<p>Projektförderung</p> <p>Antrag an die Agenturen vor Ort</p> <p>Antragsteller: koordinierender Bildungsträger</p> <p>Bewilligungszeitraum: nur bis Ende des Haushaltsjahres, nicht des Schuljahres</p> <p>Bestandteile der Bewilligung:</p> <p>Kooperationsvereinbarungen auf regionaler Ebene</p> <p>Auflagen (Netzwerkarbeit, Schulprofil, ...)</p> <p>Anforderungen an die Träger (aus SH, mit Erfahrungen, vorhandenen Strukturen, QM etc.)</p>

Land	Programm	Inhalte/Bausteine	Zielgruppen/ Größenordnung	Konzeptionelle Kennzeichen/Rahmen
Thüringen	Berufsstart Plus Arbeitsmarktorientierte Berufswahl-vorbereitung	<p>7. Klasse: Berufseignungstest in der Schule Kompetenzdiagnosen bei einem Bildungsträger Einwöchiger berufsfeldbezogener Berufs- orientierungsbaustein in Bildungseinrichtungen</p> <p>Ab 8. Klasse: Zweiter Orientierungsbaustein Ein bis zwei berufsbildbezogene Bausteine im <i>Betrieb</i></p> <p>In Klasse 9 + 10: Intensive Bewerbung Betriebliche Bausteine Internetkurse Bewerbungstraining Unterstützung durch die Bildungsbegleitung</p>	Schüler/innen der Klassen 7 – 10 der Regel- und Gesamtschulen 110 Schulen	<p>Projekt umfasst</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Prozessuale Beratung (Coaching) ⇒ Dienstleistungen für Betriebe, Schulen und Kooperation mit der Berufsberatung <p>Fortsetzung und Ausweitung des vierjährigen Modellversuchs „Berufsstart“:</p> <p>Durchführende: 20 Bildungsbegleiter/innen der Kammern</p>