Dr. Jürgen Thiel

Thesenpapier zum Vortrag: Mehr Arbeit und Ausbildung im Quartier durch Kooperation von Arbeits- und Sozialämtern: Anknüpfungspunkte SGB III und BSHG – Die Experimentierklausel in der Praxis

■ 1. Der Sozialstaat darf nicht zum Verschiebebahnhof werden, in dem junge Menschen von einem Amt zum andern geschickt werden. Ziel ist, die Jugendlichen bei der Umsetzung ihrer Lebensentwürfe zu unterstützen. Dabei soll statt einer Einengung ausschließlich auf die berufliche Orientierung eine Ausrichtung auf Lebensorientierung gleichermaßen gefördert werden.

■ 2. Das Gesetz der Stunde ist der Abbau der so genannten Regelungsdichte. Die Stadt Frankfurt/Main und das Arbeitsamt Frankfurt haben einen Wegweiser durch Angebote und Maßnahmen der Jugendberufshilfe erarbeitet, der zutreffend „Frankfurter Dschungelbuch" genannt wurde.

Das BSHG, das SGB III sowie das KJHG müssen stärker auf gemeinsame Finanzierungsmöglichkeiten ausgerichtet werden. Die große Anzahl der vielen *Good Practice*-Beispiele darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Rahmen für das gemeinsame Handeln von unterschiedlichen Institutionen und Partner/innen vor Ort durch gesetzliche Restriktionen eng gesteckt ist. Obwohl Appelle und Empfehlungen zur intensiveren Zusammenarbeit vor Ort in ihrer Wirksamkeit nicht unterschätzt werden sollten, bleibt die Tatsache, dass die vorhandenen Strukturen Ressortegoismen eher stärken, ressourcenübergreifendes Denken eher verhindern.

■ 3. Die Vergabe- und Finanzierungspraxis bei öffentlichen Aufträgen muss überprüft werden. Projekt- und Finanzierungsmanagement muss professioneller werden, d.h. insbesondere sind bei der Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von Projekten mittel- und langfristige Auswirkungen zu berücksichtigen. Dumpingpreise und knallharter Wettbewerb stehen häufig im Widerspruch zu Qualität und qualitätsadäquater Vergütung der Mitarbeiter/innen in der Jugend- und Bildungsarbeit.

■ 4. Die Angebote für Jugendliche müssen der Heterogenität ihrer Lebenssituationen entsprechen. „Maß–nehmen" statt Maßnahmen ist die Forderung. Die notwendige weitere Individualisierung der Angebote bedürfen aber einer Änderung von Programmen, die zielgruppenspezifische Voraussetzungen definieren, z.B. für Benachteiligte, Ausländer, Lernbeeinträchtigte, Sozialbenachteiligte. Jugendliche mit besonderem Förderbedarf unterscheiden sich eben nicht ausschließlich nach formalen Kriterien. Die Forderung, die Jugendlichen "da abzuholen, wo sie stehen, und sie begleiten, wohin sie wollen" setzt den Kompetenzansatz und nicht den Defizitansatz voraus. Ohne vorangegangene Kompetenzfeststellung sollte kein Jugendlicher in ein Qualifizierungsangebot geschickt werden, ohne individuelle Förderplanung sollte kein Qualifizierungsprozess beginnen.

■ 5. Das neue Modellvorhaben des BMBF und der BA „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" will Angebote der Schule, Angebote der Ausbildungsvorbereitung der Ausbildung und Angebote der Nachqualifizierung flexibler gestalten und miteinander verzahnen.

■ 6. Arbeiten im Netzwerk heißt, gemeinsame Qualitätsstandards zu erarbeiten, sich darüber zu verständigen, was Prozessqualität bedeutet, einheitliche Definitionen von Methoden und eine verstärkte Transparenz zu schaffen. Die Beteiligten müssen sich darüber im klaren sein, dass die Überprüfung der Effizienz und Effektivität der finanzierten Angebote für jede Institution bedeutet, dem anderen das eigene Tun zu begründen, darzulegen und einsichtig zu machen. Diese Auswirkungen einer „Strategie der gläsernen Taschen" müssen nicht nur den Leiter/inne/n der Institutionen, sondern allen Mitarbeiter/inne/n klar sein. Um Netzwerkarbeit vor Ort zu betreiben, bedarf es mehr als nur der Forderung nach Netzwerkarbeit, Voraussetzung ist die Professionalisierung der eigenen Arbeit.

Sir Peter Ustinov hat einmal gesagt: „Es gibt kein schöneres Gefühl als Hunger, kurz bevor man zur Speisekarte greift".

Die Bundesanstalt für Arbeit und die Arbeitsämter haben lange Hunger gehabt, und nun endlich ist die Speisekarte da. Für Liebhaber/innen der Küche kommt es jetzt darauf an, die Regionalküche mit einigen exotischen Früchten zu garnieren. Das war in so einem umfassenden, strukturellen Ansatz aus bisheriger Sicht nicht möglich.

Allerdings gibt es inzwischen viele verschie-

dene Speisekarten. Es gibt die Speisekarte des Arbeitsministeriums vom Jugendsofortprogramm angefangen bis zur Zusammenarbeit Arbeitsamt und Sozialamt. Es gibt die Speisekarte vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft in der Umsetzung der Beschlüsse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung für die intensivere Förderung von Benachteiligten. Es gibt die Speisekarte der freien Förderer.

Deshalb bringt der Hunger auf neue Ansätze, die Vielzahl der neuen Speisekarten neben aller Freude auch neue Probleme mit sich. Am Ende soll es eine Speisekarte werden. Die Frage stellt sich, wer für die Speisekarte verantwortlich ist, wer sie letzten Endes zusammenstellt.

Kontakt:
Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg
Referatsleiter I b 5
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
Telefon: 0911/ 1792173
Juergen.Thiel@arbeitsamt.de

Leitfaden:

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Förderinstrumente nach dem SGB III

I. Maßnahmen beim Übergang von der Schule in den Beruf

I.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen junge Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung unterstützen, ihre berufliche und soziale Handlungskompetenz stärken und dazu beitragen, ihre individuellen Chancen für eine dauerhafte Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu verbessern.

Ziel muss es deshalb sein – ausgehend von konkreten und dauerhaften Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit Jugendlicher –, ein breites Spektrum von Berufsausbildungsmöglichkeiten sowie Berufstätigkeiten insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene mit bisher geringen Bildungschancen zugänglich zu machen und ein Scheitern der Berufsausbildung zu vermeiden.

Soweit kein entsprechendes und ausreichendes schulisches Angebot zur Verfügung steht, initiieren und fördern die Arbeitsämter berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen.

Bisherige Erfahrungen belegen, dass häufig ein ganzes Bündel von Ursachen und Abläufen zur Ausbildungslosigkeit und der Entstehung von Vermittlungshemmnissen führt. Das soziale Umfeld, die schulische Vorbildung, Geschlecht, Nationalität, Alter, die Art und Schwere einer Behinderung sowie die Ausbildungsplatzsituation beeinflussen direkt oder indirekt die individuellen Chancen auf einen qualifizierten Einstieg in das Berufsleben.

Voneinander völlig unabhängige Merkmale, wie z.B. Nationalität und Geschlecht, können in bestimmten Konstellationen genauso wie schulische Vorbildung und biographische Entwicklung zu einer besonderen Benachteiligung von Teilgruppen unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen führen.

Um den unterschiedlichen Maßnahmezielen und den Förderbedarf der Teilnehmer/innen Rechnung zu tragen, sind folgende Maßnahmekategorien zu bilden:

1.1 tip-Lehrgang

Der tip-Lehrgang richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z.B. durch

- fehlende Motivation,
- vielfache Bildungsdefizite,
- soziale Beeinträchtigung,
- Straffälligkeit,
- ehemalige Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit,
- Abbruch beruflicher Bildung,
- Scheitern in der Arbeit.

Ziel des Lehrgangs ist: testen, ob die eigenen Vorstellungen vom gewählten Berufsfeld und die Berufsrealität zusammenpassen, sich informieren, welche Anforderungen die Berufe stellen und probieren, ob sich persönliche Fähigkeiten auch tatsächlich einsetzen lassen.

Der tip-Lehrgang kann gezielt als „Vorschaltmaßnahme“ eingesetzt werden, d.h. dass der Lehrgang direkt mit anderen Maßnahmen der Berufsvorbereitung verzahnt werden kann. Ein ggf. auch vorzeitiges Überwechseln in andere Lehrgänge ist möglich – sogar bei ein und derselben Einrichtung. Vorteil: Lange Wartezeiten werden sinnvoll überbrückt, und Quereinsteiger in die berufliche Bildung können besser erreicht werden.

Grundausbildungslehrgang

G-Lehrgänge zielen auf die Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung ab. In der Regel nehmen Jugendliche und junge Erwachsene teil, die aufgrund fehlender Ausbildungsmöglichkeiten in keinem Ausbildungsverhältnis stehen. Dabei sollte die Motivation der Teilnehmer/innen für eine berufliche Ausbildung erhalten bzw. gefestigt und ihre Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden.

Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE)

Ziel der BBE-Lehrgänge ist die intensive Unterstützung der Teilnehmer/innen, Stabilisierung ihrer Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung. Sofern eine Ausbildung voraussichtlich nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen.

Der BBE-Lehrgang hat zur Zielgruppe insbesondere:

- sozial Benachteiligte,
- Aussiedler/innen und Ausländer/innen,
- Jugendliche und junge Erwachsene mit

beruflich schwerwiegenden Bildungsdefiziten,
- An- und Ungelernte,
- Jugendliche, die wegen vorübergehenden Entwicklungsschwierigkeiten im physischen oder psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind,
- Strafentlassene undStrafgefangene.

Grundsätze der Durchführung

Dem übergreifenden Maßnahmeziel eine Verbesserung der Bildungs- und Integrationschancen für Jugendliche und junge Erwachsene – ist angesichts der heterogenen Zielgruppen, komplexen Problemlagen und regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen beim Übergang Schule-Ausbildung besonders dadurch zu entsprechen, dass bei der inhaltlichen, zeitlichen wie organisatorischen Ausgestaltung eine größtmögliche Individualisierung und Flexibilisierung der Lehrgangskonzeptionen angestrebt wird.

Flexibilisierung

Um die verschiedenen Zielgruppen möglichst umgehend aufnehmen zu können, hat sich der individuelle Maßnahmebeginn nicht nur mehr ausschließlich an schulischen Jahresrhythmen oder dem Beginn von Ausbildungsjahren zu orientieren. Nur durch eine Flexibilisierung der Anfangstermine ist es möglich, „Quereinsteiger/ Wiedereinsteiger" (z.B. Ausbildungsabbrecher) ohne Wartezeiten in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zu integrieren.

Binnendifferenzierung

Den unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und der individuellen Lernbereitschaft sowie Leistungsfähigkeit ist weitgehend durch Differenzierung zu entsprechen.

Individueller Förderplan

Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer/innen setzt voraus, dass zu Beginn der Maßnahme und in deren Verlauf geeignete diagnostische Verfahren angewendet werden, die die Grundlage für das Erstellen individueller Förderpläne bilden.

Der Bildungsträger hat für jede/n Teilnehmer/in einen individuellen Förderplan zu entwerfen, der im Verlauf der Maßnahme kontinuierlich fortgeschrieben wird (prozessbegleitende methodisch-didaktische Planung) und mit dem Arbeitsamt abgestimmt wird.

Zweck des Förderplans ist die systematische, individuelle Förderung aller Teilnehmer/innen, ohne dass jedoch starr an einmal gefassten Zielsetzungen und Vorgehensweisen festgehalten wird.

Modularisierung der Lehrgangsangebote

Die Planung individueller Lehrgangsverläufe setzt voraus, dass thematisch und zeitlich eingrenzbare Qualifizierungssequenzen, Beratungs- und Förderangebote kombiniert werden können, die Lehrgangsinhalte unter curricularen Gesichtspunkten entsprechend modularisiert werden. Module und Bausteine dürfen den ganzheitlichen Aspekt der Förderziele nicht auflösen. Insbesondere folgende Module sind vorzusehen:

- nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses
- Betriebspraktika
  Betriebspraktika haben sich als ein effizienter Weg zur beruflichen Orientierung und damit letztendlich zur beruflichen Eingliederung bewährt. Die Zielsetzung der Betriebspraktika kann nur erreicht werden, wenn eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmer/innen, eine Vorbereitung der Betriebe, eine Praktikumsbegleitung, eine Nachbetreuung der Praktika und eine teilnehmerbezogene Auswertung erfolgt.
  Zahl und Dauer der Betriebspraktika richten sich – auch im Hinblick auf den individuellen Förderplan – nach der Zweckmäßigkeit im Einzelfall. Die Dauer der Betriebspraktika soll im Regelfall 50 % der Maßnahmedauer nicht übersteigen, die Obergrenze von 75 % der Maßnahmedauer darf nicht überschritten werden.
- Informations- und Kommunikationstechniken
  Informations- und Kommunikationstechniken sind Schlüsseltechniken einer Vielzahl von Wirtschaftsbereichen und Berufen. Die praxisorientierte Hinführung zu diesen Techniken ist daher als integrativer Bestandteil der praktischen und theoretischen Lernziele in besonderer Weise geeignet, die Chancen der Teilnehmer/innen zu erhöhen.
- Bewerber/innen-Training
  Die Teilnehmer/innen sind ausführlich zu informieren über die erreichbaren Ausbildungsstellen und Arbeitsplätze, die beruflichen Bildungs- und deren Förderungsmöglichkeiten, die Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme, relevante arbeits- und sozialrechtliche Fragen.
  Das Bewerber/innen-Training zielt insgesamt ab auf:
  > die Gestaltung schriftlicher Bewerbungen,
  > das Verfahren bei Vorstellungsgesprächen,
  > die Befähigung zu eigeninitiativem Handeln für die Nutzung des Stellen- und Bil-

dungsangebotes.

- Vermittlung von Grundfertigkeiten und -kenntnissen
  Den Teilnehmer/inne/n werden Grundfertigkeiten und -kenntnisse aus Teilgebieten geregelter beruflicher Bildungsgänge in einem gemeinsam gefundenen Berufsfeld vermittelt. Die Träger haben mindestens drei unterschiedliche Berufsfelder anzubieten. Für die arbeitslosen Jugendlichen, die bereits über berufliche Erfahrung verfügen, ist eine sehr individuelle Abstimmung des Lernzieles erforderlich. Die Berufsfelder müssen sich am örtlichen Arbeitsmarkt orientieren und sind in entsprechenden Betriebspraktika sinnvoll zu verknüpfen.
- Sozialpädagogische Arbeit
  Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind komplexe berufsvorbereitende und -orientierende sozialpädagogisch unterstützte Bildungsvorhaben. Sozialpädagogische Arbeit ist integrativer Bestandteil aller berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Hauptziel der sozialpädagogischen Arbeit muss es sein, die Teilnehmer/innen in ihrer psychosozialen Entwicklung zu unterstützen. Im Bereich des sozialen Lernens ist die Gruppenfähigkeit der Teilnehmer/innen zu entwickeln. Soweit die Teilnehmer/innen nicht mit einer Unterstützung durch das Elternhaus rechnen können, muss ihnen zur Bewältigung persönlicher Probleme eine Bezugsperson zur Seite stehen. Insbesondere wenn Teilnehmer/innen aus schwierigen sozialen Verhältnissen kommen, müssen Sozialpädagog/innen die damit verbundenen Probleme und Konflikte so bearbeiten, die Teilnehmer/innen frei werden und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Geltung bringen können.

Ausländer/innen

Den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen kommt erhebliche Bedeutung zu, die individuelle Ausbildungsmotivation ebenso wie die Wettbewerbsfähigkeit junger Ausländer/innen zu entwickeln, zu halten und zu stärken. Die Bemühungen um eine weitere Verbesserung der Berufsbildungssituation und der beruflichen Qualifizierungschancen müssen vor allem auch auf ausländische Mädchen gerichtet werden.

Bei Planung und Durchführung sind die ausländerspezifischen Belange – insbesondere die Beseitigung von Sprachdefiziten – besonders zu berücksichtigen, um teilnehmenden jungen Ausländer/inne/n gezielte Hilfe zulassen zu kommen können, derer sie zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder einer Arbeit bedürfen.

Aussiedler/innen

Die berufsvorbereitenden, insbesondere aussiedlerspezifischen Bildungsmaßnahmen haben grundlegend beizutragen, dass die berufliche Qualifikation den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt wesentlich erleichtert. Gleichzeitig vermittelt dieser Weg eine neue Identifikation im neuen Kulturraum.
Dabei ist besonders zu achten auf:
> die vorhandene Sprachkenntnisse, deren Stand sowie der Anwendbarkeit vorerworbener Kenntnisse,
> die den Zeitpunkt der Einreise (dem Einreisealter der Jugendlichen, also ob diese als Seiteneinsteiger in höhere Klassenstufen des deutschen Schulsystems einmünden),
> die das Stadium des individuellen Sozialisationsprozesses und der vorhandenen Fähigkeit, die Orientierungs- und Wertverluste durch radikale Brüche in der bisherigen Erfahrungswelt zu bewältigen.

Der Eingliederungsprozess wird insbesondere durch Betriebspraktika unterstützt, die auf den Berufsalltag und die spezifischen Betriebsbedingungen gezielt vorbereiten.

Im Vordergrund aussiedlerspezifischer Hilfen steht zunächst eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen in bezug auf Sprachfähigkeit und grundsätzliche Anpassungsbereitschaft. Eine Kombination von Spracherwerb z.B. nach dem „Garantiefonds“ und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist sinnvoll, d.h. die Berufsberatung hat darauf hinzuwirken, dass Angebote zum Spracherwerb wohnortnah (insbesondere aus organisatorischen Gründen) eingerichtet werden.

I.2 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) unterstützen die Berufsausbildung in Betrieben durch Angebote, die über betriebs- und ausbildungsübliche Maßnahmen hinausgehen.
Sie umfassen insbesondere:

- Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
- Förderung des Erlernens von Fachpraxis und Fachtheorie,
- sozialpädagogische Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolges.

Ausbildungsbegleitende Hilfen haben sich nicht allein auf die Aufarbeitung schulischer Defizite zu beschränken. Je nach den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen kann der Schwerpunkt der Fördermaßnahme auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung oder der Ebene des Abbaus von Lerndefiziten und -problemen liegen. Bei der Förderung von Fachtheorie und Fachpraxis wird besonders viel Wert auf die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten gelegt, z.B. mit anderen zusam-

menarbeiten, Kontaktfreudigkeit zu entwickeln, Aufgabe oder Aufträge selbständig und eigenverantwortlich zu bearbeiten.

Ausbildungsbegleitende Hilfen ergänzen die betriebliche Ausbildung. Anlässe für eine abH-Förderung können zum Beispiel sein:

- persönliche Krisen
- Schwierigkeiten im sozialen Umfeld,
- Lernschwierigkeiten, Prüfungsängste,
- Sprachprobleme,
- Verständnisschwierigkeiten in Fachpraxis oder Fachtheorie.

Sie sollen in erster Linie als Vermittlungshilfe eingesetzt werden, damit mit Hilfe von abH eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung ermöglicht wird. Insbesondere bei lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen sind die ausbildungsbegleitenden Hilfen vom ersten Tag der Ausbildung an einzusetzen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen sind initiativ auch während der Berufsausbildung einzusetzen, um zu vermeiden, dass während der Ausbildung auftretende Schwierigkeiten zu einem Abbruch der Ausbildung führen. Für Auszubildende, die entweder eine außerbetriebliche Ausbildung oder eine mit abH unterstützte betriebliche Ausbildung abgebrochen haben, sind Übergangshilfen zu gewähren. Sie umfassen in erster Linie Beratung und Unterstützung während der Zeit der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz. Neben der Aufarbeitung der Abbruchgründe und der Unterstützung der „Neuorientierung“ nach dem Abbruch umfassen diese Hilfen insbesondere auch Hilfen bei Bewerbungen, Aufarbeitung von Misserfolgserlebnissen bei Bewerbungen und ggf. Hilfen bei der Wohnungssuche.

I.3 Außerbetriebliche Ausbildung

Vorrang hat stets die Vermittlung einer Ausbildungsstelle in einem Betrieb. Erst wenn aufgrund von Bildungs- und Sprachdefiziten oder sozialen Schwierigkeiten eine betriebliche Ausbildung auch mit abH nicht möglich ist, kommt eine Ausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung in Frage.

Die Ausbildung, in außerbetrieblichen Einrichtungen benachteiligter Jugendlicher kann gefördert werden, wenn die vorherige Teilnahme an einer mindestens 6-monatigen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme erfolgt ist.

Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen wird von Bildungsträgern durchgeführt und besteht – wie die betriebliche Ausbildung – aus der praktischen Ausbildung und dem Besuch der Berufsschule. hinzu kommen Betriebspraktika, Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische Begleitung. Die Auszubildenden erhalten vom Träger eine Ausbildungsvergütung. Gefördert wird das 1. Ausbildungsjahr der außerbetrieblichen Ausbildung und – falls eine Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis auch mit abH nicht möglich ist – die Fortsetzung der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung.

I.4 Kombination Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen

Ziel dieser kombinierten Maßnahmeform „Arbeiten und Lernen“ ist es, ausbildungsunwillige jüngere Arbeitslose unter 25 Jahren doch noch an eine Berufsausbildung heranzuführen oder die Einmündung in ein Dauerarbeitsverhältnis zu verbessern. In den Maßnahmen werden den Teilzeit-ABM mit in der Regel ergänzenden Teilzeitbildungsmaßnahmen angeboten. Die Teilnehmer/innen erhalten Arbeitsentgelt und gleichzeitig werden Qualifizierungselemente vermittelt.

II. Übergang von Ausbildung und Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit

II.1 Übergangshilfen

Hilfen zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Diese Hilfen richten sich an Ausgebildete, die nach dem Ausbildungsabschluss von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitslos sind. Sie bestehen vor allem in Beratung und Unterstützung während der Zeit der Arbeitssuche, insbesondere bei Bewerbungen. Dies kann u.a. erfordern: enge Zusammenarbeit mit der AVuAB, Hilfen bei Kontakten zu Arbeitgebern, Hilfen bei der Aufarbeitung von Misserfolgserlebnissen bei Bewerbungen, Unterstützung bei der Suche nach einer Unterkunft, wenn ein Arbeitsplatz nur bei Unterbringung außerhalb des bisherigen Wohnorts erreichbar ist.

Hilfen zur Festigung eines Arbeitsverhältnisses

Diese Hilfen richten sich an Ausgebildete, die einen Arbeitsplatz gefunden haben. Sie umfassen vor allem Beratung und Unterstützung in der Anfangsphase der Berufstätigkeit. Hierzu gehören beispielsweise die Erörterung von Anfangsschwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei drohenden oder aufgetretenen Konflikten, Hilfen zur Stabilisierung des persönlichen Umfelds, damit sich der Ausgebildete in der Anfangsphase voll auf die Sicherung seines Arbeitsplatzes konzentrieren kann und Fehlzeiten ausgeschlossen werden (z.B. Unterstützung gegenüber Behörden, bei Entschuldigungsproblemen, bei der Wohnungssicherung, im Falle von Jugendge-

richtsmaßnahmen).

Weitere in Betracht kommende Hilfen

Beratungsangebote in Form von Einzel- und/ oder Gruppenberatung, Angebote eines (auch wiederholten) Trainings für Bewerbungen einschließlich Einstellungstests, persönlichkeitsstabilisierende Hilfen (auch im Sinne einer aufsuchenden Sozialarbeit), insbesondere in berufsbiographischen Krisensituationen, präventive Maßnahmen und Beratungsangebote im Bereich Drogen, Alkohol, Entschuldung, Jugendgerichtsmaßnahmen, Wohnungssicherung u.a., Unterstützung beim Umgang mit Betrieben, Behörden u.a.

II.2 Trainingsmaßnahmen bei einem Träger oder einem Betrieb

Trainingsmaßnahmen für jüngere Arbeitslose an der zweiten Schwelle sind besonders geeignet zur

Unterstützung der Selbstsuche und der Vermittlung, insbesondere durch Bewerber/innen-Training und Beratung über Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche, sowie

> der Prüfung der Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit, Dauer bis zu zwei Wochen,

> Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fähigkeiten, um eine Vermittlung in Arbeit erheblich zu erleichtern, Dauer bis zu acht Wochen,

> Feststellung der Eignung für eine Leistung der aktiven Arbeitsförderung (z. B. berufliche Weiterbildung), Dauer bis zu vier Wochen.

Während der Teilnahme an einer Maßnahme kann das Arbeitslosengeld bzw. die Arbeitslosenhilfe weiter gewährt werden. Daneben können Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, die Kosten für die erforderliche Arbeitskleidung, Kinderbetreuungskosten, Kosten einer notwendigen auswärtigen Unterbringung sowie Fahrkosten übernommen werden.

Trainingsmaßnahmen tragen in hohem Umfang dazu bei, die berufliche Eingliederung zu forcieren und zu erreichen.

II.3 Eingliederungszuschüsse

Zuschüsse an Arbeitgeber/innen für die Beschäftigung jüngerer Arbeitnehmer/innen sind zu gewähren, wenn sie einer besonderen Einarbeitung bedürfen oder wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Umstände erschwert ist.

Den Zuschüssen werden die vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten – tariflichen/ ortsüblichen – Arbeitsentgelte sowie die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zugrunde gelegt. Höhe und Dauer der Förderung richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung der Arbeitnehmer/innen und den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Eingliederungszuschüsse werden nur für Arbeitsverhältnisse des „Ersten“ Arbeitsmarktes gewährt. Die gesetzlich verankerte Nachbeschäftigungspflicht gewährleistet in der Regel eine längere Eingliederung.

II.4 Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose

Zuschüsse an Arbeitgeber sind zu gewähren, wenn sie langzeitarbeitslosen jüngeren Arbeitnehmer/inne/n ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bieten. Höhe und Dauer des Zuschusses richtet sich nach der Dauer der Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmer/innen. Bemessungsgrundlage ist das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt zu Beginn des Arbeitsverhältnisses.

II.5 Eingliederungsvertrag

Arbeitgeber und jüngere, insbesondere langzeitarbeitslose Arbeitnehmer/innen können einen Eingliederungsvertrag zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses bis zur Dauer von 6 Monaten abschließen, dem das Arbeitsamt zustimmen muss. Arbeitgeber haben damit die Möglichkeit, den Beschäftigten zu erproben, einzuarbeiten und zu qualifizieren; der Beschäftigte kann seine Fähigkeiten und Kenntnisse unter normale Arbeitsbedingungen nachweisen. Der Eingliederungsvertrag kann von beiden Partnern jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden. Der Arbeitgeber erhält für Zeiten ohne Arbeitsleistung das von ihm zu leistende Entgelt und hierauf entfallende Beiträge zur Sozialversicherung.

II.6 Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen sind für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Jüngere an der zweiten Schwelle einzusetzen, wenn sie für eine berufliche Eingliederung notwendig sind. Die Teilnahme kann insbesondere gefördert werden, wenn berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten festgestellt, erhalten, erweitert oder der technischen Entwicklung angepasst werden.

An finanziellen Hilfen können die anlässlich der Teilnahme unmittelbar entstehenden, notwendigen Weiterbildungskosten gewährt werden. Hierzu gehören Lehrgangskosten, Kosten für Eignungsfeststellungen, Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung, Kinderbetreuungskosten. Als Lehrgangskosten können Lehrgangsgebühren, Kosten für Lernmittel, Arbeitskleidung, Prüfungsstücke und Prüfungsgebühren erstattet werden.

Zur Sicherung des Lebensunterhalts kann bei Vollzeitmaßnahmen ein Unterhaltsgeld und unter bestimmten Bedingungen bei Teilzeitmaßnahmen ein Teil-Unterhaltsgeld gewährt

werden.

Erfahrungsgemäß werden die Eingliederungschancen durch die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erheblich verbessert. Hohe Praktikumsanteile können auch die von Arbeitgebern stets geforderte Berufserfahrung in gewissem Umfang ersetzen.

II.7 Strukturanpassungsmaßnahmen

Mit der Beschäftigung bei Arbeiten, die der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt, der Verbesserung des Angebots bei den sozialen Diensten oder der Jugendhilfe (in den neuen Bundesländern auch Erhöhung des Angebots im Breitensport, freie Kulturarbeit, Vorbereitung/ Durchführung denkmalpflegerischer Maßnahmen/ städtebaulicher Erneuerungsmaßnahmen/ Denkmalschutz sowie Verbesserung des Wohnumfeldes) dienen, werden Kenntnisse und Berufserfahrung vermittelt. Der Einsatz ist auf Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte begrenzt, die Anspruch auf Arbeitslosengeld/ Arbeitslosenhilfe haben oder bei Arbeitslosigkeit erfüllt hätten und die ohne die Zuweisung auf absehbare Zeit nicht in Arbeit vermittelt werden können.

Eine Förderung ist nur möglich, wenn die Durchführung der Maßnahme dazu beiträgt, neue Arbeitsplätze zu schaffen oder dies zum Ausgleich von Arbeitsplatzverlusten, die infolge von Personalanpassungsmaßnahmen in einem erheblichen Umfang entstanden sind oder entstehen und sich auf dem örtlichen Arbeitsmarkt erheblich nachteilig auswirken, erforderlich ist. Die Maßnahmen tragen somit erheblich dazu bei, die berufliche Eingliederung zu verbessern oder gar zu ermöglichen.

Dem Träger werden Zuschüsse zum Arbeitsentgelt in der Regel bis zu 36 Monaten gewährt. Die Höhe es pauschalen Festbetrags wird jährlich neu berechnet und im Bundesanzeiger veröffentlicht. Für das Jahr 1998 betrug dieser Zuschuss monatlich maximal 2.162 DM für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen.

Darüber hinaus können in den neuen Bundesländern/Berlin-West zusätzliche Personaleinstellungen in gewerblichen Wirtschaftsunternehmen erfolgen.

Die in Strukturanpassungsmaßnahmen angeeigneten praktischen Kenntnisse und Erfahrungen erweitern den Berufshorizont der jüngeren Arbeitnehmer/innen und erhöhen somit die Integrationschancen in das Berufsleben.

II.8 Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung

Die Beschäftigung in ABM vermitteln jüngeren, vorrangig längerfristig arbeitslosen Arbeitnehmer/inne/n Praxiserfahrungen und verbessern damit die Chancen, in eine Dauerbeschäftigung einzumünden. Die Maßnahmen können auch mit einer zusätzlichen Qualifizierung und/oder sozialpädagogischen Betreuung ergänzt werden. Die Förderung ist nur möglich, wenn die zu verrichtenden Arbeiten zusätzlich sind und im öffentlichen Interesse liegen.

II.9 Freie Förderung

Der bis 10 % mögliche Einsatz an Mitteln der aktiven Arbeitsförderung für die Freie Förderung lässt den Arbeitsämtern Spielraum, die gesetzlich geregelten aktiven Arbeitsförderungsleistungen zu erweitern.

Beispielhaft ist ein seit 1997 im Rahmen der Erprobung zusätzlicher/ neuer Wege durchgeführtes Trainerprogramm für Absolvent/inn/en nach der Berufsausbildung in Hannover zu nennen. Zunächst nehmen die Jugendlichen im Rahmen einer Trainingsmaßnahme an einem Praktikum in Betrieben bis zu zwölf Wochen teil (Eignung vier Wochen, Test acht Wochen). Für das nachfolgende Berufstraining im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses von mindestens 18 Monaten werden dem Arbeitgeber für den Jugendlichen für sechs Monate ein Zuschuss gewährt. Die Akquirierung der Praktikums-/Berufstrainingsplätze erfolgt bei diesem Projekt durch die Kreishandwerkerschaft Hannover.

Besonders erfolgreich sind hier die Eingliederungen in den Bereichen EDV, Büro und Metall. In einer Vielzahl von Fällen haben sogar Arbeitgeber zwar Zuschüsse für den Zeitraum des Berufstrainings beantragt, die Leistungen dann jedoch nicht abgerufen. Eine nicht unerhebliche Anzahl von Arbeitgebern haben nach Beschäftigungen von geförderten Jugendlichen weitere Jugendliche ohne Förderung eingestellt.

Solche Projekte lassen sich künftig bundesweit in Kombination mit Trainingsmaßnahmen und der Freien Förderung realisieren.