

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie

Research Report

Berufspraktika als arbeitsmarktpolitisches Instrument: Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche im Auftrag des AMS Österreich

AMS info, No. 474/475

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2020) : Berufspraktika als arbeitsmarktpolitisches Instrument: Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 474/475, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247460>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Berufspraktika als arbeitsmarktpolitisches Instrument

Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die im Jahr 2019 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ realisiert wurde,² widmet sich der Recherche von Good-Practice-Beispielen von »Berufspraktika« in ausgewählten europäischen Ländern, die – ähnlich wie die Arbeitserprobung bzw. das Arbeitstraining des AMS in Österreich – als arbeitsmarktpolitische Instrumente etabliert sind. Explizit ausgenommen sind Berufspraktika im Rahmen von berufsbildenden schulischen Ausbildungsgängen oder z.B. Praktika, die im Rahmen von Hochschulstudien absolviert werden, bzw. Praktika im Sinne betrieblicher Traineeprogramme.

Berufspraktika werden oft für die berufliche Orientierung oder zum Sammeln beruflicher Erfahrungen eingesetzt. Sie können auch in umfassendere Maßnahmen integriert sein, die z.B. das Nachholen eines Abschlusses umfassen. Eindeutig nicht in den Bereich der Berufspraktika, wie sie in der vorliegenden Studie definiert sind,³ fallen Pflichtpraktika, die in vielen Ausbildungs- und Studiengängen vorgeschrieben sind. Berufspraktika im Sinne der vorliegenden Studie sind somit mit aktiver Arbeitsmarktpolitik verbundene Einsätze in Unternehmen.

Diese Studie fokussiert sich vor allem auf die praxis- bzw. betriebsnahe Anwendung der Maßnahmen, Angebote des 2. Arbeitsmarktes wurden nur dann miteinbezogen, wenn sie einen klaren Fokus auf die Vermittlung in Unternehmenspraktika haben. Dabei wurden nicht nur alleinstehende Berufspraktika untersucht, sondern auch Angebote, bei denen ein Praktikum (z.B. Schnupperwochen oder Arbeitserprobungen) in einem Betrieb in eine längerfristige Maßnahme (wie z.B. Ausbildung oder Umschulung) integriert ist.

Die Länderauswahl erfolgte zweistufig: Zunächst wurden zehn Länder (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Schweiz und Slowenien)

überblicksmäßig analysiert, um herauszufinden, wo innovative Ansätze oder umfassende Programme angeboten werden. Daran anschließend wurden fünf Länder (Belgien, Deutschland, Niederlande, Schweiz, Slowenien) für eine Detailrecherche sowie Good-Practice-Beispiele für eine genauere Analyse ausgewählt.

2 Belgien

2.1 Überblick

Belgien zeichnet sich durch seine regional differenzierten Angebote aus, und es werden unterschiedliche Maßnahmen je nach Region in Wallonien, Flandern, Ostbelgien und Brüssel-Hauptstadt angeboten. Je nachdem, wo eine arbeitssuchende Person gemeldet ist, sind entweder Le Forem (Wallonien), VDAB (Flandern), das Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (Ostbelgien) oder Actiris (Brüssel-Hauptstadt) zuständig. Somit gibt es in Belgien kein nationales Arbeitsmarktservice, abgesehen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, das in allen Regionen für das Arbeitslosengeld zuständig ist.

2016 kam es zu einer weiteren Regionalisierung von Zuständigkeiten, was u.a. die Angebote im Bereich der Berufspraktika betroffen hat, die bis dahin belgienweit mehr oder weniger einheitlich gehandhabt wurden. Seit 2016 wurden diese Maßnahmen in den einzelnen Regionen reformiert oder auch teilweise ganz abgeschafft, so z.B. das Einstiegspraktikum in Flandern, das durch neue Programme ersetzt wurde. Laut befragter Expertin herrscht im Bereich der Praktika in Belgien nunmehr ein großes »Wirrarr«: Jede Region hat eigene Maßnahmen, und es gibt keine umfassende Untersuchung zu den angebotenen Programmen (Expertinneninformation).

Die »Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen« (»individuele beroepsopleiding in de onderneming«, »contrat formation-insertion« bzw. »formation professionnelle individuelle en entreprise«) wird als einzige Maßnahme in ganz Belgien angeboten und hat zum Ziel, Arbeitssuchende durch die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu fördern, die zum gewünschten Berufsprofil passt. Die Maßnahme ist nur für jene Berufe vorgesehen, für die es nicht genug BewerberInnen gibt und für die entweder keine Ausbildung in Weiterbildungseinrichtungen angeboten wird oder

¹ www.wiab.at.

² Die Langfassung dieser Studie erscheint als AMS report 140/141. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13091 im Menüpunkt E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes.

³ Näheres dazu im Kapitel 2.1.1 in der Studienlangfassung.

eine lange Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz besteht.⁴ Mit Hilfe des regionalen Arbeitsamtes bilden Unternehmen Arbeitsuchende einen bis maximal sechs Monate lang aus; dazu erstellen die Unternehmen einen Trainingsplan, um den TeilnehmerInnen die jeweiligen benötigten Kompetenzen zu vermitteln. Die Unternehmen zahlen während der Ausbildung keinen Lohn oder Sozialabgaben, sondern – je nach Lohnkategorie – eine fixe monatliche Prämie an die PraktikantInnen. Nach der individuellen Berufsausbildung in Unternehmen müssen die TeilnehmerInnen zumindest für den Zeitraum des Praktikums (üblicherweise sechs Monate) in die Unternehmen übernommen werden.⁵

2.2.1 Flandern

In Flandern werden im Vergleich über die Regionen hinweg sehr umfassende Maßnahmen angeboten, wobei unterschiedliche Programme bereitgestellt werden.

Ein »Berufspraktikum« (»beroepsinlevingsstage«, kurz: BIS) stellt in Flandern einen rechtlichen Rahmen dar, um ein bezahltes Praktikum in einem Unternehmen durchführen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeits-, sondern um einen Ausbildungsvertrag, wobei vor allem darauf abgezielt wird, die benötigten Kompetenzen für einen spezifischen Arbeitsplatz zu vermitteln. An einem BIS können sowohl Arbeitsuchende als auch Beschäftigte, Selbständige, StudentInnen und AusländerInnen, die in Belgien arbeiten dürfen, teilnehmen. Ausgenommen sind allerdings Pflichtpraktika, die zum Erwerb eines Diploms oder eines Freien Berufes notwendig sind. Im Rahmen eines BIS wird ein Trainingsplan erstellt, der mit VDAB⁶ abgestimmt wird. VDAB überprüft auch, ob die angeführten Kompetenzen vermittelt wurden – ein BIS kann mindestens einen und bis zu sechs Monate dauern.⁷

Das »Ausbildungspraktikum« (»opleidingsstage«) betrifft Personen, die bei VDAB oder einer anerkannten Trägerorganisation einen Kurs besuchen und dabei die Möglichkeit erhalten, direkt in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Die Unternehmen stellen einen Trainingsplan sowie Unterstützung durch die Praktikumsleitung bereit. Die Dauer des Praktikums ist von der jeweiligen Ausbildung abhängig, maximal sechs Monate – durchschnittlich sind es zwei bis drei Monate.⁸

Das »Berufsorientierungspraktikum« (»beroepsverkennde stage«, BVS) dient dem Kennenlernen von Berufen direkt am Arbeitsplatz und richtet sich an arbeitsuchende Personen. Das Unternehmen erstellt einen Trainingsplan, stellt eine Praktikumsleitung als Ansprechperson zur Verfügung und kümmert sich um die Anmeldung bei der Sozialversicherung. Dieses Praktikum kann zwischen einem und 30 Tagen dauern.⁹ Ein »Berufsorientierungspraktikum« kann entweder zur Identifikation von passenden Berufen (»jobdoelwit bepalen«) oder zur Eruierung von Kompetenzlücken (»competentiekloof bepalen«) genutzt werden.

4 Vgl. www.unizo.be/images/res357524_2.pdf [2019-06-25].

5 Vgl. <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo> [2019-06-27].

6 Der VDAB ist das öffentliche Arbeitsbeschaffungamt für Flandern. Die Amtssprache ist Niederländisch (www.vdab.be/deutsch).

7 Vgl. www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst [2019-06-27].

8 Vgl. www.vdab.be/opleidingen/opleidingsstage und www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkveraring/Werkplekieren_folder_werkzoekenden.pdf [2019-06-27]. Vgl. ebenso VDAB 2017, Seite 31.

9 Vgl. www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkveraring/Werkplekieren_folder_werkzoekenden.pdf [2019-06-27].

Diese Maßnahme ist für jene Personen geeignet, die noch relativ weit vom Eintritt auf den Arbeitsmarkt entfernt sind, und soll eine erste Orientierung ermöglichen, wie der jeweilige »Wunschberuf« in der Praxis aussieht bzw. welche Kompetenzen für einen erfolgreichen Arbeitsmarktübertritt benötigt werden.

Des Weiteren gibt es für Arbeitsuchende mit einer möglichen Arbeitsunfähigkeit das Angebot, ein »Aktivierungspraktikum« (»activeringsstage«) von bis zu sechs Monaten in einem Unternehmen zu absolvieren. Die Dauer richtet sich nach den zu vermittelnden Kompetenzen der TeilnehmerInnen, je weiter diese also vom Arbeitsmarkt entfernt sind, desto eher werden die sechs Monate in Anspruch genommen, da auf das Lerntempo der TeilnehmerInnen Rücksicht genommen wird.¹⁰ Das Praktikum ist für die Unternehmen kostenlos und zielt auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ab.¹¹

Das »Praktikum für Berufserfahrung« (»Werkervaringsstage«, WES) bedeutet eine Möglichkeit für Arbeitsuchende, Berufserfahrung zu sammeln und ihre generischen Kompetenzen zu verbessern. Es zielt somit nicht auf berufliche Kompetenzen ab, für die es andere Angebote gibt, sondern fördert allgemeine Kompetenzen, die an allen Arbeitsplätzen benötigt werden. Dieses Praktikum dauert mindestens einen bis maximal sechs Monate.¹²

2.2.2 Ostbelgien

Auch in Ostbelgien gibt es mehrere Berufspraktika, die vom dortigen PES – dem Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) – umgesetzt werden:

Ein »Einstiegspraktikum« bietet arbeitsuchenden SchulabgängerInnen die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.¹³ Es wendet sich an gering- bis mittelqualifizierte Jugendliche und soll ihnen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt verschaffen und dadurch die Jugendarbeitslosigkeit senken. Das Praktikum dauert mindestens drei bis maximal sechs Monate.¹⁴

Ein »Arbeitsplatzprobungspraktikum« (AEP) soll arbeitsuchenden Einblicke in den Berufs- und Unternehmensalltag geben sowie erste berufliche Erfahrungen ermöglichen und dauert mindestens eine Woche bis maximal einen Monat. Dabei sollen die InteressentInnen möglichst selbst eine Praktikumsstelle finden, das Arbeitsamt kann aber auch eine Stelle vorschlagen. Die PraktikantInnen schließen einen Ausbildungsvertrag ab, aber keinen Arbeitsvertrag.¹⁵

Das »Berufsorientierungspraktikum« kommt in Ostbelgien immer weniger zum Einsatz und wird mittlerweile vom Arbeitsplatzprobungspraktikum abgelöst (Experteninterview).

2.2.3 Wallonien und Brüssel-Hauptstadt

In Wallonien bzw. von Le Forem werden im Vergleich zu Flandern und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien wenige Maßnahmen angeboten – hier konnte vor allem das gesamtbelgische Angebot der »Individuellen Berufsausbildung in Unterneh-

10 Vgl. VDAB 2018, Seite 5f.

11 Vgl. www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5320/9259_read-50375 [2019-07-22].

12 VDAB 2017, Seite 20.

13 Vgl. www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262 [2019-06-25].

14 Vgl. www.adg.be/portaldata/46/resources/dokumente/arbeitsuchende-info/11_info_asu_einstiegspraktikum_de.pdf [2019-07-17].

15 Vgl. www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5321/9248_read-50319 [2019-07-19].

men« eruiert werden sowie das Programm »alternance« – oder »Wechseltraining«. Dabei handelt es sich um ein Angebot an junge Menschen (15 bis 25 Jahre), die eine allgemeine Schulbildung mit der Ausbildung in einem beruflichen Umfeld verbinden möchten. Das Programm wird in den Bereichen »Landwirtschaft«, »Bau«, »Handwerk«, »Kfz«, »Gastronomie« und »Hotellerie«, »Verkauf« und »Soziales« in Wallonien und in der Region »Brüssel-Hauptstadt« angeboten. Des Weiteren werden in Brüssel-Hauptstadt von Actiris die »Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen« sowie das »Berufsorientierungspraktikum« (»beroepsverkennde stage«) und das »Berufspraktikum« (»beroepsinlevingsstage«) – ähnlich wie in Flandern – angeboten.

3 Deutschland

3.1 Überblick

Insgesamt gibt es in Deutschland ein sehr umfassendes und breites Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die zwar nicht ausschließlich aus einem Praktikum bestehen, aber häufig eine oder mehrere Praktikumsphasen beinhalten. Berufspraktika eignen sich sehr gut dafür, junge Menschen bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen, weshalb insbesondere bei Maßnahmen der Berufsorientierung häufig Praktikumsphasen vorgesehen sind. Angebote für Langzeitarbeitslose setzen Berufspraktika hingegen vorwiegend dafür ein, Menschen wieder an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen, berufliche Kompetenzen neu zu erwerben oder aufzufrischen und berufliche Arbeitsabläufe wieder besser kennenzulernen.

Für Menschen mit Fluchthintergrund haben Berufspraktika neben der Berufsorientierungsunterstützung wiederum die Funktion, sie an das duale Ausbildungssystem heranzuführen. Zusätzlich unterstützen Praktika die gesellschaftliche Integration und helfen, ausbildungs- und berufsbezogene Vorstellungen auf eine realistische Ebene zu bringen und konkrete Einblicke in einen Beruf zu bekommen (Experteninterview).

Es gibt auch Programme für langzeitarbeitslose Personen sowie für Menschen mit Behinderungen, die mit Blick auf die Aktivierung verbesserte Eintrittschancen in den Arbeitsmarkt Praktikumsphasen inkludieren.¹⁶

3.2 Beispiele

In den Bundesländern gibt es zahlreiche Projekte und Maßnahmen, die auf Berufsorientierung, Berufsvorbereitung sowie Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt abzielen, wobei Praktika einen wesentlichen Teil der Programme ausmachen. Die Förderprogramme werden häufig aus den Mitteln des Landes in Kooperation mit anderen Akteuren, wie z.B. der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern oder dem Europäischen Sozialfonds, finanziert.¹⁷ So hat es sich das Programm »Wirtschaft integriert« zur Aufgabe gemacht, geflüchteten und anderen Menschen mit Deutschförderbedarf einen erfolgreichen Berufsabschluss in Hes-

sen zu ermöglichen. Die Initiative unterstützt durch das Angebot einer durchgehenden Förderkette, die von der beruflichen Orientierung bis hin zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss reicht.¹⁸

Interessieren sich Jugendliche in Deutschland zum Ende der Schule für eine Ausbildung, wird im Rahmen der Berufsberatung zuerst festgestellt, ob sie als BewerberInnen für einen Ausbildungsplatz von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden können. Wenn den Personen die entsprechenden Qualifikationen und Kompetenzen fehlen, wird in der Regel als erstes Instrument die Berufsvorbereitung angewandt. Das Ziel der Berufsvorbereitung ist, dass Schulabschlüsse (z.B. Hauptschulabschlüsse) nachgeholt oder bestimmte Berufsfelder erprobt werden können. Für die Erprobung werden auch Praktika im Rahmen der »Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen« (BvB) durchgeführt, die entweder bei Trägerinstitutionen oder in Betrieben stattfinden können. Dabei gibt es Angebote, die entweder eine Person direkt in die betriebliche Ausbildung überführen oder als nächste Stufe eine »Einstiegsqualifizierung« (EQ) anstreben (Experteninterview).

Bei der »Einstiegsqualifizierung« (EQ) handelt es sich um ein betriebliches Langzeitpraktikum, das mindestens sechs, maximal zwölf Monate dauert und die Möglichkeit bietet, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erproben, wobei eine Übernahme in das Unternehmen angestrebt wird. Jugendliche und junge Erwachsene, die am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind und einen Ausbildungsberuf erlernen möchten, werden im Laufe des Praktikums an die Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit herangeführt. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Übergangschancen junger Menschen in die betriebliche Ausbildung zu verbessern und Unternehmen zur Übernahme benachteiligter Jugendlicher in eine Ausbildung zu motivieren.¹⁹

EQ wird häufig auch mit verschiedenen flankierenden Maßnahmen wie Förder- und Stützangeboten sowie sozialpädagogischen Begleit- und Assistenzangeboten kombiniert, so z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, die die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung ermöglichen sollen.²⁰

Die Inhalte der EQ orientieren sich an den Inhalten des ersten Ausbildungsjahres anerkannter Ausbildungsberufe, wobei bei Berufen, für die bundesweit abgestimmte Ausbildungsbausteine existieren, diese Bausteine in der betrieblichen EQ genutzt werden können. Auf Antrag und basierend auf dem betrieblichen Abschlusszeugnis stellt die zuständige Stelle (z.B. die Industrie- und Handelskammer) ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der EQ aus. Dieses Zertifikat kann als Grundlage für eine mögliche Verkürzung einer anschließenden Ausbildung herangezogen werden.²¹

»Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen« (BvB) werden zur Berufsorientierung und individuellen Förderung benachteiligter Jugendlicher angeboten, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügen oder deren persönliches Bewerberprofil nicht den Anforderungen des Ausbildungsmarktes entspricht. Sie sollen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet bzw. bei der beruflichen Einglie-

16 Vgl. KOFA 2018, Seite 1 ff.; Bundesagentur für Arbeit (BA) 2017b, Seite 3 f.;

Klingert/Lenhardt 2017, Seite 32; Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019b, Seite 5.

17 Vgl. HA Hessen Agentur 2018, Seite 2; J.O.I. 2019, Seite 11 ff.

18 Vgl. www.wirtschaft-integriert.de [2019-09-26].

19 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA) 2017, Seite 2.

20 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2018, Seite 285.

21 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019a, Seite 5 f. und Seite 13.

derung unterstützt werden. Insbesondere sollen die berufliche Handlungsfähigkeit gesteigert und Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden, die für eine berufliche Erstausbildung erforderlich sind. Berufsorientierung und eine realistische Berufswahl sowie die Aufnahme einer Erstausbildung bzw. das Nachholen eines Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses stehen dabei im Vordergrund.

Im Rahmen von BvB kommen auch ein längeres betriebliches Praktikum zur Berufserprobung und einige kürzere Praktikumsphasen zur beruflichen Orientierung zum Einsatz. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Praktika richtet sich nach dem individuellen Bedarf des Teilnehmenden. Die Zeit im Betrieb soll mindestens vier Wochen, jedoch nicht mehr als die Hälfte der individuellen Förderdauer (in der Regel maximal zehn Monate) betragen.²²

»Maßnahmen bei Arbeitgebern« (MAG) sind üblicherweise auf sechs Wochen begrenzt und zielen darauf ab, Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und im Rahmen eines betrieblichen Praktikums eine Erprobung und Eignungsabklärung für einen konkreten Beruf durchzuführen sowie berufsbezogene Vermittlungshemmnisse zu beseitigen.²³ MAG können auch eingesetzt werden, um im Rahmen der phasenorientierten Arbeitsmarktintegration geeignete nächste Vermittlungsschritte herauszufinden und Unternehmen von den Fähigkeiten der TeilnehmerInnen zu überzeugen.²⁴

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet zur Unterstützung des Einstieges geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt die Möglichkeit, reguläre Arbeitsmarktmaßnahmen, wie z.B. EQ oder bei verstärktem Unterstützungsbedarf EQ Plus, zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung oder Maßnahmen zu nutzen. Außerdem wurde eine Reihe spezifischer Maßnahmen für Flüchtlinge entwickelt, wie z.B. das Programm »Perspektiven für Flüchtlinge« (PerF), das auf die Feststellung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen, aber auch auf die Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse abzielt. Das Programm wird zum Teil mit Blick auf bestimmte Zielgruppen noch weiter ausdifferenziert (z.B. »PerJuF für junge Flüchtlinge«, »PerJuF-H für junge Flüchtlinge im Handwerk« und »PerF-W für weibliche Flüchtlinge«) und kann in Förderketten mit anderen Programmen, wie z.B. der »Berufsorientierung für Flüchtlinge« (BOF), kombiniert werden.²⁵

Im Rahmen einer bei der Handwerkskammer Berlin durchgeführten PerJuF-H-Maßnahme waren ein bis zwei Praktika zur Erprobung spezifischer beruflicher Kompetenzen mit insgesamt maximal sechs Wochen Dauer möglich.²⁶

In BOF können bis zu drei Ausbildungsberufe neun bis 18 Wochen lang in den Werkstätten von Berufsbildungseinrichtungen getestet werden, anschließend kann ein Ausbildungsberuf in einem vier- bis achtwöchigen betrieblichen Praktikum weiter ausprobiert werden.²⁷

4 Niederlande

4.1 Überblick

In den Niederlanden ist das »UWV Werkbedrijf« für Maßnahmen im Bereich der Berufspraktika für arbeitsuchende Personen verantwortlich. Die Gemeinden sind für jene Personengruppen zuständig, die keine Arbeitslosenunterstützung und somit Sozialhilfe erhalten. UWV arbeitet mit den Gemeinden zusammen, um auch diese Personen dabei zu unterstützen, Arbeit und / oder Aus- / Weiterbildung zu erlangen, um eine Beschäftigung zu finden.²⁸

In den Niederlanden werden verschiedene Bezeichnungen und Angebote rund um »Berufspraktika« (»stage«), »Probepraktikum« (»proefplaatsing«) und »Praktika« (»werkervaringsplek«, »werkervaringsplaats«, »stageplek«, »plaatsing«) verwendet.²⁹ Praktika werden vor allem bei jungen Menschen nach Abschluss der Ausbildung sowie bei (langzeit-)arbeitslosen Personen, denen oft die entsprechende Berufserfahrung oder auch spezifische Kompetenzen fehlen, oder bei Personen in Umschulung sowie für Personen mit Arbeitsunfähigkeit eingesetzt (Experteninformation).

»Berufspraktika« (»stage«) werden selten als alleinige Maßnahmen angeboten, sondern oft in Kombination mit einer beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung, um praktisch erproben zu können, was zuvor theoretisch vermittelt wurde (Experteninformation).

4.2 Beispiele

Das »Probepraktikum« (»proefplaatsing«) wendet sich an arbeitsuchende Personen mit Arbeitsunfähigkeit, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis in Aussicht steht, das Unternehmen sich aber unsicher ist, ob die gewünschte Leistung auch erbracht werden kann. In diesen Fällen kann für zwei Monate ein Probepraktikum mit der jeweiligen Person durchgeführt werden.³⁰

Das Angebot bietet die Möglichkeit, zwei Monate lang Erfahrungen zu sammeln und sich in der Position zu beweisen. Während der Probezeit ist es wichtig, den tatsächlichen »Lohnwert«³¹ (»loonwaarde«) eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin mit Arbeitseinschränkung oder Behinderung zu ermitteln, damit der Betrieb weiß, wie hoch die Lohnkostenzuschüsse oder Lohnkostenentschädigungen sind, wenn die Person angestellt wird.³²

Nach erfolgreichem Abschluss des Probepraktikums muss ein zumindest sechsmonatiger Vertrag abgeschlossen werden, sodass der/die TeilnehmerIn für diesen Zeitraum jedenfalls ins Unternehmen übernommen wird.³³

UWV bietet zwei aufeinander aufbauende Wiedereingliederungsprogramme für Personen an, die aufgrund von Krankheit,

²⁸ Vgl. Cedefop 2016, Seite 38.

²⁹ Näheres dazu im Kapitel 2.1.1 in der Studienlangfassung.

³⁰ Vgl. www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing [2019-07-09].

³¹ Vgl. www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonwaardebepaling [2019-07-23].

³² Vgl. www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafpraak [2019-07-09].

³³ Vgl. www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafpraak [2019-07-23].

²² Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019b, Seite 4f. und Seite 10; KOFA 2015, Seite 7.

²³ Vgl. Jobcenter Neumünster 2017, Seite 7; Jobcenter EN 2019, Seite 24.

²⁴ Vgl. Klingert / Lenhart 2017, Seite 32.

²⁵ Vgl. KOFA 2018, Seite 17.

²⁶ Vgl. Handwerkskammer Berlin 2018, Seite 5.

²⁷ Vgl. www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html [2019-10-06].

Erwerbsunfähigkeit oder einer Behinderung länger nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben: »Werkfit« und »Naar werk«.

Im Rahmen von »Werkfit« gibt es verschiedene Angebote: Jene im Bereich »Kompetenzen und Fähigkeiten stärken« werden vor allem für Personen angewandt, die längere Zeit nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben. Darunter fallen Aktivitäten der sozialen Aktivierung, wie z.B. das Wiedererlernen eines Tages- und Arbeitsrhythmus, die in Kooperation mit zertifizierten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden, sowie auch erste Einsätze an konkreten Arbeitsplätzen, bei denen unter Aufsicht Aufgaben erlernt und ausgeführt werden.³⁴

Im Rahmen der »Berufs- und Arbeitsmarktorientierung« wird u.a. ein digitaler Interessens- und Kompetenztest (LINC)³⁵ eingesetzt, der im Ergebnis einen Überblick zu persönlichen Eigenschaften, Interessen, Kompetenzen sowie daraus abgeleiteten Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt. Darauf basierend werden die Berufswahl verfeinert bzw. Einblicke in verschiedene Sektoren und Branchen des Arbeitsmarktes gegeben; in diesem Zusammenhang wird mit Praktika in Unternehmen gearbeitet, die mit Unterstützung der UWV-Büros vor Ort, aber auch von privaten Integrationsdienstleistern, die im Auftrag des UWV arbeiten, vermittelt werden.³⁶

Dabei gibt es zwei Formen von Praktika, die bei »Werkfit« zum Einsatz kommen: »Stageplek« umfassen kurze Einsätze in Unternehmen, die meist nur einige Tage dauern und zur Erkundung eines Berufsbildes genutzt werden; »werkervaringsplaats« ist die längere Variante, die üblicherweise zwischen sechs und zwölf Monaten dauert und darauf abzielt, Berufserfahrung und Arbeitsalltag zu vermitteln (Experteninformation).

»Naar werk« baut auf dem Programm »Werkfit« auf, d.h., TeilnehmerInnen an »Werkfit« können über »Naar werk« weiter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Das Programm umfasst verschiedene Reintegrationsaktivitäten, die notwendig sind, damit Personen mit Einschränkungen (z.B. Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Behinderung) Arbeit wieder aufnehmen können bzw. nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert bleiben.³⁷

Die Angebote rund um das Thema »Verankerung am Arbeitsmarkt« werden individuell darauf abgestimmt, wo ein Arbeitseinsatz für den/die TeilnehmerIn realistisch erscheint. Für manche ist ein Einsatz am 1. Arbeitsmarkt aufgrund von bestimmten Einschränkungen nicht möglich, und diese erhalten an einem geschützten Arbeitsplatz die Möglichkeit, berufliche und soziale Kompetenzen zu erwerben und sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Für alle anderen wird zunächst im Rahmen eines Kurzpraktikums (»stage/werkplek«) die Möglichkeit geboten, sich in einem Unternehmen mit einer Stelle vertraut zu machen und diese kennenzulernen. Während des Praktikums werden die TeilnehmerInnen von Reintegrationsdienstleistern begleitet. Anschließend wird analysiert, welche Optionen am Arbeitsmarkt bestehen – dabei kann ein längeres Praktikum (»plaatsing«) durchgeführt werden, das mindestens sechs Monate dauert und vom Unternehmen bezahlt wird (Experteninformation).

34 Vgl. www.staatvdiendst.nl/uwv-re-integratiediensten [2019-07-23].

35 Vgl. www.ldc.nl/alle-testen/interesses/beroepskeuzetest-linc [2019-07-10].

36 Vgl. www.staatvdiendst.nl/uwv-re-integratiediensten [2019-07-10].

37 Vgl. www.staatvdiendst.nl/uwv-re-integratiediensten [2019-07-26].

»Leerwerkloketten« (»Servicezentren für Bildung und Arbeit«) wurden 2009 gegründet und sind regionale Partnerschaften von lokalen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gemeinden und UWV.³⁸ In den Niederlanden gibt es 35 Arbeitsmarktregionen und 34 »Leerwerkloketten«.

Zielgruppen der »Leerwerkloketten« sind Arbeitsuchende, Angestellte und Studierende, aber auch Unternehmen. Arbeitsuchende können sich bei »Leerwerkloketten« für einen Lern- / Arbeitsprozess anmelden und über verschiedene Angebote der Gemeinden bzw. UWV gefördert werden, z.B. durch einen Starterzuschuss,³⁹ einen Lohnkostenzuschuss⁴⁰ oder Begleitung durch einen Job-Coach.⁴¹ Praktika und Einsätze in Betrieben sind Teil der Angebote, wobei regionale Arbeitsmarktinformationen erhoben werden und basierend auf dem vorhandenen Angebot bzw. der vorherrschenden Nachfrage die TeilnehmerInnen konkret für offene Stellen vor Ort ausgebildet werden.

5 Schweiz

5.1 Überblick

»Programme zur vorübergehenden Beschäftigung« (PvB), »Berufspraktika« und »Motivationssemester« werden in Artikel 64a Absatz 1 des Schweizer Arbeitslosenversicherungsgesetzes folgendermaßen definiert: »Als Beschäftigungsmassnahmen gelten namentlich vorübergehende Beschäftigungen im Rahmen von:

- Programmen öffentlicher oder privater, nicht gewinnorientierter Institutionen; solche Programme dürfen die Privatwirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren;
- Berufspraktika in Unternehmen und in der Verwaltung; im Falle erhöhter Arbeitslosigkeit kann der Bundesrat die Teilnahme an Berufspraktika für Personen während einer Wartezeit nach Artikel 18 Absatz 2 vorsehen;
- Motivationssemestern für Versicherte, die nach Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht einen Ausbildungsplatz suchen, wenn sie über keinen Berufsabschluss verfügen und die Schulzeit nicht mit einer Maturität abgeschlossen haben.«⁴²

5.2 Beispiele

»Programme zur vorübergehenden Beschäftigung« (PvB) sollen die beruflichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen von arbeitslosen Personen erhalten bzw. verbessern. Im Rahmen des praktischen Arbeitseinsatzes können berufliche Erfahrungen gesammelt, die Sprachkompetenz im beruflichen Alltag verbessert oder Kommunikationsfähigkeit geübt werden. Ein wichtiges Element stellt die Verbesserung der sozialen Kompetenzen dar, z.B. Teamfähigkeit, oder die Wahrnehmung im sozialen Umfeld

38 Vgl. www.lerenenwerken.nl/over-ons [2019-07-10].

39 Vgl. www.startersbeurs.nu [2019-07-10].

40 Vgl. www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-regelingen/detail/loonkostensubsidie [2019-07-10].

41 Vgl. www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/oude-wajong/tijdens-wajong-uitkering/detail/werk-vinden-en-behouden/ik-heb-hulp-nodig-bij-mijn-werk/begeleiding-van-een-jobcoach [2019-07-10].

42 Vgl. www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html#fn-a64b-1 [2019-07-11].

(Selbstbild im Vergleich zu Fremdbild), die durch eine Eingliederung in eine Arbeits- und Teamorganisation erfolgt. Bei Bedarf vermitteln spezialisierte BetreuerInnen im persönlichen Coaching die fehlenden Berufs- und Bewerbungskompetenzen, beispielsweise durch Training für ein bevorstehendes Bewerbungsgespräch.⁴³

PvB können aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung unterschiedlich gestaltet sein und enthalten generell sowohl Bildungsmodule als auch berufliche Tätigkeiten.

Bei den PvB kann zwischen zwei Ausprägungen unterschieden werden:

- »Interne PvB« sind klassische Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, die bei auf die berufliche Wiedereingliederung spezialisierten Anbietern durchgeführt werden. Diese verfügen über die nötige Infrastruktur, um viele Arbeitsuchende aufzunehmen. Dabei handelt es sich um Plätze in Ateliers (Werkstätten). Die TeilnehmerInnen werden bei den verschiedenen Tätigkeiten von professionellen Coaches begleitet, wobei sich das Programm nach den vom Anbieter bereitgestellten Möglichkeiten und den individuell für die stellensuchende Person festgelegten Zielen richtet.⁴⁴
- »Externe PvB« zielen darauf ab, Stellensuchende an den 1. Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei TeilnehmerInnen in die Belegschaft des jeweiligen Unternehmens integriert werden. Ziele der »Externen PvB« sind Förderungen der Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt, indem ihre Vermittlungsfähigkeit durch Berufserfahrung, Kompetenzen und das Knüpfen neuer Kontakte verbessert werden, wodurch in bestimmten Fällen eine direkte Übernahme durch den Einsatzbetrieb ermöglicht wird.⁴⁵

Das »Berufspraktikum« ist eine arbeitsmarktliche Maßnahme und eine Form einer vorübergehenden Beschäftigung, die darauf abzielt, einer qualifizierten versicherten Person erste Berufserfahrungen zu vermitteln oder sie wieder mit ihrem Beruf und / oder der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Es eignet sich insbesondere für junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ohne Berufserfahrungen oder WiedereinsteigerInnen.⁴⁶ Ein Berufspraktikum findet im Kompetenzbereich der Arbeitsuchenden statt und zielt darauf ab, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen. In der Regel suchen die TeilnehmerInnen den Praktikumsplatz selbst oder werden dabei von den »Regionalen Arbeitsvermittlungszentren« (RAV) unterstützt.⁴⁷

Die RAV sind dazu aufgerufen, Berufspraktika bei den Unternehmen bekannter zu machen. Die mit den Unternehmen in Verbindung stehenden RAV-Fachleute versuchen, Unternehmen zu finden, die daran interessiert sind, einen Praktikumsplatz anzubieten. Manchmal verfügt die RAV nicht direkt über Angebote, erstellt aber eine Liste mit potenziell interessierten Unternehmen. In einigen Kantonen haben die »Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen« (LAM) einen vereinfachten Prozess eingeführt, um

leichter an Praktikumsplätze zu gelangen – die Unternehmen können dann über ein Internet-Formular einfach und unkompliziert offene Plätze anbieten.⁴⁸

Das »Motivationssemester« (SEMO) unterstützt jugendliche Erwerbslose bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder nach einem anderen Einstieg in die Berufswelt, wie z.B. ein Praktikum in einem Unternehmen. Es vermittelt erste Erfahrungen im Berufsleben und hilft bei der Erarbeitung von neuen Perspektiven. Ein Motivationssemester besteht aus Bildung, Arbeit und Bewerbungstraining. Es ist eine Zwischenlösung neben den schulischen Brückenangeboten der Kantonalen Schule für Berufsbildung.⁴⁹ Die RAV vermitteln die entsprechenden Einsätze; meist führen Stiftungen oder Vereine die Motivationssemester durch.⁵⁰

Die Inhalte des SEMO können je nach kantonalem Angebot unterschiedlich sein, zumeist umfassen sie jugendspezifisches Coaching, die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem anderen Einstieg in die Berufswelt sowie Bewerbungstraining und Bewerbungsunterstützung. Im Rahmen des Praktikums bei einem oder mehreren Unternehmen werden vor allem berufsspezifische Kompetenzen, aber auch Arbeitsplanung und Problemlösekompetenz arbeitsplatznah vermittelt.⁵¹

SEMO können sowohl intern, d.h. innerhalb der durchführenden Organisationen, als auch extern und somit gemeinsam mit Unternehmen durchgeführt werden. 2016/2017 wurden 55 Prozent intern umgesetzt, 34 Prozent extern und elf Prozent sowohl intern als auch extern durchgeführt.⁵²

Das Ziel der »Integrationsvorlehre« (INVOL) ist es, bei den teilnehmenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen die notwendigen grundlegenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld zu vermitteln. Dabei wird möglichst auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der TeilnehmerInnen aufgebaut.⁵³

Ziel des Pilotprogrammes ist es, das Potenzial von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen besser zu nutzen, die Sozialhilfeabhängigkeit zu senken und gleichzeitig einen Beitrag gegen den Mangel an Nachwuchsfachkräften in gewissen Branchen zu leisten.⁵⁴

Die TeilnehmerInnen werden praktisch und schulisch auf eine berufliche Grundbildung, d.h. auf eine zwei-, drei- oder vierjährige Lehre, vorbereitet. Somit handelt es sich bei INVOL um eine breiter angelegte Maßnahme, bei der ein Einsatz in einem Betrieb Teil des Programmes ist.

INVOL werden in jenen Berufsfeldern angeboten, in denen »Organisationen der Arbeitswelt« (Oda)⁵⁵ bzw. Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe Bedarf und Interesse haben, TeilnehmerInnen für berufliche Grundbildungen zu rekrutieren. Derzeit

43 Vgl. EFK 2015, Seite 50.

44 Ebenda.

45 Ebenda, Seite 34.

46 Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 2017, Seite 1.

47 Ebenda, Seite 37f.

48 Ebenda, Seite 108.

49 Vgl. www.berufsbildung.ag [2019-09-25].

50 Vgl. www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp [2019-07-13].

51 Vgl. Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) 2017, Seite 61ff.

52 Vgl. Mühlebach 2017, Seite 6.

53 Vgl. Staatssekretariat für Migration 2016, Seite 1.

54 Vgl. www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf [2019-07-13].

55 Für eine Übersicht zur aktuellen Zusammenarbeit mit nationalen Oda vgl. www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/20170314-rs-invol-anh4-d.pdf [2019-07-13].

stehen Angebote im Bereich »Bau«,⁵⁶ im Bereich »Gastronomie«⁵⁷ sowie im Bereich »Gebäude- und Automobiltechnik«⁵⁸ zur Verfügung.⁵⁹

Die »Praktische Ausbildung« (PrA) ist eine national organisierte zweijährige Lehre, die unterhalb der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit »Eidgenössischem Berufsattest« (EBA) angesiedelt ist. Die PrA wurde von Institutionen entwickelt, die sich auf die Bildung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf spezialisiert haben. Träger der PrA ist INSOS Schweiz, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung.⁶⁰

Praktika sind fester Bestandteil einer PrA und werden idealerweise am 1. Arbeitsmarkt absolviert. Die schulische Bildung findet in einer spezialisierten internen oder externen Berufsschule statt (üblicherweise an einem Tag in der Woche). In den mehr als 170 Ausbildungsbetrieben werden jährlich rund 1.200 Jugendliche ausgebildet.⁶¹

2019 gab es rund 50 Angebote für PrA-Berufe.⁶² Zu den meistgewählten Berufsbereichen zählen »Hauswirtschaft«, »Küche«, »Gärtnerei«, »Logistik«, »Einzelhandel«, »Hausbetreuung« und »Tischlerei«, und in diesen Branchen gelingt die berufliche Integration am besten.⁶³ Für die entsprechenden Berufe wurden von INSOS Ausbildungsprogramme entwickelt, die die zu vermittelnden Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen) umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind möglichst eng auf den jeweiligen EBA-Bildungsplan ausgerichtet, um die Durchlässigkeit zum EBA sicherzustellen. Für die Zukunft ist geplant, dass in möglichst vielen Branchen standardisierte und laufend aktualisierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden, und zwar mit dem Ziel einer Anerkennung durch die jeweilige Organisation der Arbeitswelt.⁶⁴ Die Absprache mit den BranchenvertreterInnen ist insbesondere bei der Entwicklung dieses niederschweligen Ausbildungsangebotes zentral, um z.B. frühzeitig für eine Akzeptanz des Abschlusses und die Durchlässigkeit werben zu können.⁶⁵

6 Slowenien

6.1 Überblick

In Slowenien werden im Gegensatz zu den anderen Ländern kurze Berufspraktika angeboten, die meist zwei bis drei Monate dauern und auf die Deckung der Nachfrage von Unternehmen vor Ort abzielen.

56 Vgl. www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/179/integrationsvorlehre-riesco-bau [2019-08-19].

57 Vgl. www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/176/integrationsvorlehre-riesco-gastronomie [2019-08-19].

58 Vgl. www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/177/integrationsvorlehre-riesco-gebaeude-und-automobiltechnik [2019-08-19].

59 Vgl. Staatssekretariat für Migration 2016, Seite 3.

60 Vgl. www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf [2019-07-15].

61 Vgl. www.insos.ch/praktische-ausbildung [2019-07-15].

62 Vgl. www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf [2019-09-25].

63 Näheres zur Berufsliste unter www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-07-15).

64 Vgl. www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq [2019-07-15].

65 Vgl. www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq [2019-07-15].

6.2 Beispiele

Im Rahmen eines »Arbeitsplatztrainings« (»usposabljanje na delovnem mestu«) stellt ein Unternehmen einer arbeitssuchenden Person Weiterbildung für eine bestimmte Stelle direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Den PraktikantInnen wird ein/eine MentorIn vom Unternehmen zur Seite gestellt, der/die bis zu fünf Personen betreuen kann. Das Arbeitsplatztraining dauert zwei bis maximal drei Monate. Ausgebildet werden vor allem Berufe, die relativ schnell zu erlernen sind (z.B. Reinigungskräfte oder FließbandarbeiterInnen).⁶⁶

Arbeitssuchende profitieren davon, dass sie neue Kompetenzen erwerben bzw. bestehende stärken sowie Erfahrungen am Arbeitsplatz sammeln können. Unternehmen können im Gegenzug Personen vorab kennenlernen, bevor sie sich gegebenenfalls für eine Anstellung entscheiden, und können Personen für im Unternehmen vorhandene offene Stellen ausbilden.⁶⁷

Das Arbeitsplatztraining wendet sich vor allem an ältere, langzeitarbeitslose und geringqualifizierte Arbeitssuchende.⁶⁸ Das »Arbeitsplatztraining für junge Menschen« (»usposabljanje na delovnem mestu – mladi«) basiert auf dem Arbeitsplatztraining und wendet sich speziell an junge Menschen, also an Personen, die unter-30-jährig sind. Die TeilnehmerInnen werden von MentorInnen begleitet und ausgebildet und lernen Arbeitsabläufe, Anforderungen und Aufgaben an einem bestimmten Arbeitsplatz bei einem Unternehmen kennen. Des Weiteren erlernen die PraktikantInnen neues Wissen, entwickeln neue Kompetenzen und sammeln Arbeitserfahrung, die die Beschäftigungsmöglichkeiten im beteiligten oder in einem anderen Unternehmen erhöhen sollen.⁶⁹

Auch das »Arbeitsplatztraining lokal« (»usposabljanje lokalno«) basiert auf dem Arbeitsplatztraining und ermöglicht ein Training in regional nachgefragten Berufen bzw. regionalen Mangelberufen. TeilnehmerInnen werden in den Berufen, die von den regionalen ESS-Stellen definiert werden, von MentorInnen in Unternehmen im Umfang von mindestens 90 Stunden begleitet – die Maßnahme dauert drei Monate.⁷⁰

Teilnehmen können Personen zwischen 30 und 49 Jahren, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind und deren Fähigkeiten und Erfahrungen keinen direkten Einsatz in den Mangelberufen⁷¹ ermöglichen.

Derzeit melden laut slowenischem Arbeitsamt ESS rund 50 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von passenden KandidatInnen, wobei Angebote zur Ausbildung bzw. Praktika am Arbeitsplatz eine gute Maßnahme darstellen, Arbeitssuchende, denen Erfahrung oder bestimmte Kompetenzen für eine Stelle fehlen, in den Arbeitsprozess einzugliedern.⁷²

66 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 3.

67 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 3.

68 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu [2019-07-08].

69 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu-mladi [2019-07-08].

70 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-lokalno [2019-07-08].

71 Zu den Mangelberufen gibt es eine Liste nach Regionen, zu finden unter www.ess.gov.si/_files/11096/Seznam%20deficitarnih%20poklicev.pdf [2019-07-08].

72 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 2.

Ziel des »Praktischen Programmes zur Förderung von Beschäftigung« (»praktični programi za spodbujanje zaposlovanja«) ist es, praktische Erfahrungen und Training in Kooperation mit Unternehmen anzubieten. Dabei setzt das Programm auf theoretische und praktische Wissensvermittlung: Zunächst wird das Training beim MIC (»medpodjetniškem izobraževalnem centru« – entspricht einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) durchgeführt; daran anschließend muss das MIC für jeden/jede TeilnehmerIn ein Unternehmen finden, in dem die Person ein dreimonatiges Training absolvieren kann.⁷³

Im Rahmen des Programmes können die Berufe »MetallarbeiterIn Konstruktion«, »AssistentIn«, »KüchenschefIn« sowie »SchlosserIn« erlernt werden (Experteninformation).⁷⁴ TeilnehmerInnen sind Personen über 30 Jahre, Geringqualifizierte oder Langzeitarbeitslose.⁷⁵

Bei dem Angebot »200 Zaposlitev« für jugendliche Arbeitssuchende handelt es sich um ein Pilotprojekt in Westslowenien, das zu höherer Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen beitragen sowie Kompetenzen und Zugänge zur Arbeitssuche verbessern soll. Gleichzeitig sollen im Rahmen des Pilotprojektes Unternehmen überzeugt werden, aus dem Pool der TeilnehmerInnen des Projektes neue Beschäftigte zu rekrutieren. Ziel ist es, 200 junge Arbeitssuchende, die jünger als 29 Jahre sind, zu unterstützen, von denen 75 Prozent, d.h. 150 Personen, fünf Monate nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung sein sollen.⁷⁶

»200 Zaposlitev« ermöglicht die Ausbildung in drei Berufen, die als Mangelberufe in Westslowenien gelten:

- Krankenpflegeassistenz (ermöglicht einen Einsatz in Krankenhäusern, bei Rettungsdiensten oder in Pflegeheimen);
- Hilfskoch / Hilfsköchin;
- Soziale Betreuung (in Altenheimen und der Mobilen Pflege).⁷⁷

Das Programm dauert insgesamt maximal zwei Monate,⁷⁸ allerdings variiert die Dauer je nach gewähltem Beruf – in den Bereichen »Krankenpflege« und »Sozialbetreuung« zwei Monate bzw. 150 Stunden, »Kochassistenz« einen Monat oder 100 Stunden.⁷⁹

7 Empfehlungen

Basierend auf der vorliegenden Studie und den untersuchten Good-Practice-Beispielen konnten einige Empfehlungen bzw. Rückschlüsse für die Situation in Österreich abgeleitet werden.

7.1 Berufspraktika funktionieren vor allem für »leicht« zu vermittelnde Personengruppen

Berufspraktika funktionieren vor allem für »leicht« zu vermittelnde Personengruppen, die näher am Arbeitsmarkt sind

und durch den Kontakt mit Unternehmen den (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben schaffen. Unternehmen sind in Zeiten der Hochkonjunktur auch motivierter, für offene Stellen arbeitssuchende Personen auszubilden, wenn sich keine anderen BewerberInnen finden – Berufspraktika können dabei eine geeignete Maßnahme sein, um diese beiden Gruppen zusammenzubringen.

Personen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wie z.B. Langzeitarbeitslose, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Flüchtlinge, benötigen allerdings mehr Zeit und Betreuung, um Kompetenzen zu erwerben und produktiv im Unternehmen eingesetzt werden zu können. Die Maßnahmen sind daher zeitintensiver und damit auch teurer, und zwar sowohl durch die Begleitung im Rahmen von Supportangeboten und Supportpersonal als auch hinsichtlich der erforderlichen längeren Dauer. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass sich auch längerfristige Maßnahmen rechnen, wenn Personen dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

7.2 Klare Kommunikation der Ziele

Als wichtiger Aspekt hat sich in den Berufspraktika in den untersuchten Ländern herausgestellt, konkrete Ziele zu vereinbaren, diese zwischenzeitlich zu überprüfen und klar zu kommunizieren. Diese klare Kommunikation der Ziele des Praktikums ist insbesondere zu Beginn wichtig, damit für die TeilnehmerInnen ersichtlich ist, ob eine Übernahme in den Betrieb, das Finden eines Ausbildungsplatzes oder ein generelles Kennenlernen des Berufsfeldes im Zentrum steht – dementsprechend sind die Erwartungen anders gelagert und mögliche Enttäuschungen können vorab abgefangen werden.

7.3 MentorInnen, Job-Coaching, klar definierte Ansprechpersonen

Die TeilnehmerInnen schätzen MentorInnen bzw. klar definierte Ansprechpersonen in den Unternehmen, an die sie sich mit Fragen wenden können. Für Zielgruppen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wird oft über persönliches Job-Coaching der gesamte Prozess der Kontaktaufnahme und Vermittlung zu lokalen Unternehmen bis hin zum Einsatz im Betrieb begleitet. Auch werden sozialpädagogische Betreuung, Integrationskurse und Sprachförderkurse als zusätzliche Unterstützung angeboten. Insbesondere für schwerer zu vermittelnde Zielgruppen kann ein solches Supportangebot, das je nach Zielgruppe unterschiedlich ausgestaltet werden kann, jedenfalls empfohlen werden.

7.4 Zusammenspiel verschiedener Unterstützungsangebote

Wichtig ist dabei auch das gute Zusammenspiel verschiedener Unterstützungsangebote und Maßnahmen, die aufeinander aufbauen und Schritt für Schritt an den 1. Arbeitsmarkt heranführen. Auch die Vernetzung aller Akteure vor Ort ist zentral, um entsprechende Praktikumsstellen anbieten zu können. Dabei helfen lokale Kontakte und Netzwerke in den Regionen, die von den PES, Trägerorganisationen und Reintegrationsdienstleistern gepflegt werden.

73 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 7.

74 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic [2019-07-09].

75 Vgl. www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic [2019-07-09].

76 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 7.

77 Vgl. www.200zaposlitev.si/usposabljanje [2019-07-09].

78 Vgl. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, Seite 7.

79 Vgl. www.200zaposlitev.si/usposabljanje [2019-07-09].

7.5 Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt

Zentral für die Wirksamkeit der Praktika ist zudem, für die Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt abgestimmte Programme anzubieten. Dadurch erhöhen sich auch die Chancen der TeilnehmerInnen, nach Abschluss in das Unternehmen übernommen zu werden bzw. langfristig am Arbeitsmarkt integriert zu sein.

7.6 Geringe Kosten und Eingliederungszuschüsse

Geringe Kosten und Eingliederungszuschüsse sind Gründe für Unternehmen, PraktikantInnen aufzunehmen und auch weiter auszubilden oder zu beschäftigen.

7.7 Geringer administrativer Aufwand

Motivationsfaktor ist ein geringer administrativer Aufwand: Dies wird zumeist von den PES unterstützt, indem die Antragstellung im Rahmen der Berufspraktika einfach gehalten und die vertraglichen Aspekte zu Beginn und Ende eines Praktikums üblicherweise über die PES abgewickelt werden.

7.8 Modularisierung und Anrechenbarkeit

Oft sind Berufspraktika in umfassendere Maßnahmen eingebunden, die bis hin zur Erlangung einer formalen Qualifikation, wie z.B. eines Lehrabschlusses, reichen können. Hilfreich ist dabei, wenn diese Maßnahmen modular aufgebaut sind, sodass sich die TeilnehmerInnen Schritt für Schritt und bei regelmäßiger Bestätigung der Kompetenzen weiterentwickeln können. Erworbene Kompetenzen können auf formale Qualifikationen oder Kurse angerechnet werden, sodass sich die Dauer z.B. einer umfassenderen Ausbildung verringert. Dies kann sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Unternehmen ein Motivationsfaktor sein, wenn eine Ausbildung rascher absolviert werden kann.

7.9 Monitoring der Maßnahmen


Empfohlen werden kann des Weiteren ein klares Monitoring der Maßnahmen, um besser feststellen zu können, welche Aspekte gut funktionieren und wo nachgeschärft werden sollte. In vielen Ländern werden nur rudimentär Daten zu den Ergebnissen der Praktika gesammelt – zumeist handelt es sich um Beschäftigungsquoten nach einer bestimmten Zeit. Diese Zahlen sind aber wenig aussagekräftig, da Personen verschiedene Maßnahmen durchlaufen – insbesondere Berufspraktika sind oft in weiterreichende Maßnahmen integriert, oder Angebote bauen aufeinander auf, sodass eine Aussage, welches Programm welchen Effekt erzielte, schwer zu treffen ist.

7.10 Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit

Auch sollten TeilnehmerInnen und Unternehmen regelmäßig zu ihrer Zufriedenheit mit den Berufspraktika befragt werden, um basierend auf einer begleitenden Evaluierung die Maßnahmen regelmäßig anzupassen und zu verbessern.

8 Literatur

- Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) (2017): Ausbildungs- und Berufspraktikum. Merkblatt für Praktikumsanbieter und stellensuchende Praktikantinnen und Praktikanten.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018. Internet: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf [2019-09-14].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2017): Brücke in die Berufsausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). Information für Arbeitgeber. Internet: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_bao13244.pdf [2019-08-24].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019a): Fachliche Weisungen Einstiegsqualifizierung (EQ) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III § 54a SGB III. Anlage 1 zur Weisung 201908004. Stand Juli 2019. Internet: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_bao14606.pdf [2019-08-24].
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019b): Fachliche Weisungen Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB 1 bis 3 und BvB-Pro). Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 51ff. SGB III und gem. §§ 117ff. SGB III i. V.m. §§ 51ff. SGB III. Stand Juli 2019. Internet: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_bao14609.pdf [2019-08-24].
- Cedefop (2016): Vocational Education and Training in the Netherlands. Short Description. Internet: www.cedefop.europa.eu/files/4142_en.pdf [2019-07-09].
- EFK (2015): Die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung und die Berufspraktika der Arbeitslosenversicherung. Evaluation der Wirkungen, des Vollzugs und der Aufsicht. Internet: [www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/evaluationen/Evaluati onen%20\(47\)/13470BE_Schlussbericht_Vo4_d.pdf](http://www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/evaluationen/Evaluati%20onen%20(47)/13470BE_Schlussbericht_Vo4_d.pdf) [2019-07-11].
- Handwerkskammer Berlin (2018): Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk(PerjuFH) nach § 45 I S 1 Nr. 1 SGB III bzw. § 16 I SGB II i. V.m. § 45 I S 1 Nr. 1 SGB III Kurzkonzept zum 2. Durchgang 12.03.2018–07.09.2018. Internet: www.hwk-berlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Bildung/BOF_PerjuF-H/Konzept_PerjuFHandwerk_BER_2._Durchgang.pdf [2019-09-26].
- Jobcenter EN (2019): Eingliederungsbericht für das Jahr 2018. Internet: www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Fotos_Presseinfos_Startseite/Jahresund_Eingliederungsberichte/2019/Jobcenter_EN_Eingliederungsbericht_2018.pdf [2019-09-26].
- Jobcenter Neumünster (2017): Fördermöglichkeiten zur beruflichen Eingliederung für Menschen mit Schwerbehinderung im Jobcenter Neumünster. Internet: www.aktionsbuendnissh.de/fileadmin/user_upload/Foerdermoeglichkeiten_-_Jobcenter_-_29.11.17.pdf [2019-09-26].
- J.O.I. Jugend, Orientierung und Integration im Saale-Holzland-Kreis (2019): Angebotskatalog 2019 für den Übergang von Schule zu Ausbildung und Beruf – Aktuelle Programme, Projekte und Aktivitäten im Saale-Holzland-Kreis. Internet: www.jobcentershk.de/images/page/dokumente/Angebotskatalog_49_18.pdf [2019-08-27].

- Hessen Agentur (2018): Begleitende Evaluierung des Förderprogrammes »Wirtschaft integriert« in Hessen. Abschlussbericht. Internet: www.hessenagentur.de/mm/mmo02/966_Wirtschaft_integriert.pdf [2019-08-25].
- KOFA / BDA (2018): Integration von Flüchtlingen über »Praktika«. Was Sie als Unternehmen beachten müssen. Internet: [www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf/\\$file/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf/$file/KOFA-BDAIntegration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf) [2019-08-31].
- Klingert, Isabell / Lenhart, Julia (2017): Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 3/2017. Korrigierte Fassung vom 29.6.2017. Internet: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fbo317.pdf> [2019-08-31].
- KOFA (2015): Berufsvorbereitung im Betrieb. Internet: www.iw-koeln.de/fileadmin/publikationen/2015/263118/Berufsvorbereitung_Gutachten_IW.pdf [2019-09-12].
- Mühlebach, Christine (2017): Auswertung der Umfrage bei den Motivationssemestern der Schweiz. Zeitraum: 2016/2017. Internet: www.arbeit.swiss/dam/secoalv/de/dokumente/stellensuchende/arbeitslos-wastun/SEMO-Bericht_2016-17_deutsch.pdf.download.pdf/SEMO-Bericht_2016-17_deutsch.pdf [2019-07-13].
- VDAB (2018): Draaiboek Casemanager ZORG, versie 1, 21 September 2018. Internet: www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Draaiboek%20activeringsstage%2020181002.docx [2019-07-05].
- VDAB (2017): Werkplekklere. PPT-Präsentation. Internet: www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/Presentatie%20WPL%20TWE.pptx [2019-07-01].
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (Employment Service of Slovenia – ESS) (2019): Internes Dokument. Internet: www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
 Leebgasse 46/1, 1100 Wien
 Tel.: 0677 62625897
 E-Mail: office@wiab.at
 Internet: www.wiab.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
 Juni 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

