

Büttner, Renate; Beer, Doris

Research Report

Praxis und Perspektiven einer zielgruppen-orientierten Arbeitsmarktpolitik: Illustriert und entwickelt anhand von Förderbeispielen aus den Ziel-3-Programmen des Landes Nordrhein-Westfalen

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No. 2003-01

Provided in Cooperation with:

Institute for Work and Technology (IAT), Westfälische Hochschule, University of Applied Sciences

Suggested Citation: Büttner, Renate; Beer, Doris (2003) : Praxis und Perspektiven einer zielgruppen-orientierten Arbeitsmarktpolitik: Illustriert und entwickelt anhand von Förderbeispielen aus den Ziel-3-Programmen des Landes Nordrhein-Westfalen, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No. 2003-01, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/99077>

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.

Renate Büttner

unter Mitarbeit von Doris Beer

**Praxis und Perspektiven
einer zielgruppen-
orientierten
Arbeitsmarktpolitik**

– Illustriert und entwickelt anhand von
Förderbeispielen aus den Ziel-3-Programmen
des Landes Nordrhein-Westfalen –

Qualitativer Untersuchungsteil aus der vom Institut
Arbeit und Technik von 1997 bis 2000 durchgeführten
begleitenden Evaluierung der vom Land
Nordrhein-Westfalen aus Mitteln des Europäischen
Sozialfonds geförderten Operationellen Ziel-3-Programme

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2003-01

ISSN 0949 - 4944

Gelsenkirchen 2003

Herausgeber:

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstraße 14

45886 Gelsenkirchen

Telefon+49-209-1707-0

Telefax: +49-209-1707-110

E-Mail: name@iatge.de

WWW: <http://iat-info.iatge.de>

Zusammenfassung

Das Bundesland Nordrhein-Westfalen hat zwischen 1994 bis 1999 verschiedene Arbeitsmarktprogramme aufgelegt, um besonders benachteiligte Gruppen möglichst dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Die Umsetzung von drei dieser zielgruppenorientierten Programme hat das Institut Arbeit und Technik über mehrere Jahre wissenschaftlich begleitet. Untersuchungsgegenstand des hier vorgelegten Berichts sind intensive Fallstudien bei Maßnahmeträgern und -teilnehmerInnen, die innerhalb der Evaluation einen wichtigen Meilenstein zur Erklärung des Erfolgs bzw. Misserfolgs von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik darstellen.

Vor dem Hintergrund des innerhalb der deutschen Arbeitsmarktpolitik derzeit stattfindenden Paradigmenwechsels, der auf eine stärkere Aktivierung und schnellere Vermittlung von Arbeitslosen abzielt, ist zukünftig sowohl ein quantitativer als auch qualitativer Rückgang von aktiven Fördermaßnahmen zu befürchten. Diese sind jedoch – wie unsere wirkungsanalytischen Untersuchungen deutlich gemacht haben – nicht nur unverzichtbar, vielmehr setzt eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt zudem eine flexiblere, an die individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten von Arbeitslosen jeweils angepasste Förderung voraus. Insofern leistet die hier vorgelegte Studie einen wichtigen Diskussionsbeitrag zur zukünftigen Organisation und inhaltlichen Gestaltung der aktiven Arbeitsförderung.

Abstract

In the period between 1994 and 1999, the *Land* of North-Rhine Westphalia has carried out a variety of labour market programmes oriented toward specific target groups. The Institute for Work and Technology has evaluated three of these programmes over several years. The report presented here is based on intensive case studies, respectively on extensive interviews with providers of and participants to employment and training measures. It is an important milestone within the evaluation to estimate the input and the outcome of active labour market programmes.

In view of the shift in paradigm currently under way in the German labour market policy, which aims at a stronger activation and faster placement of unemployed persons, a decline of active labour market policy is to be feared for the future, not only at the quantitative but also at the qualitative level. However, as our effect-analytical investigations have revealed, such active measures are more than indispensable: A long-term (re)integration into the labour market likewise presupposes and requires a more flexible promotion of unemployed persons, with measures being tailored to individual starting conditions and abilities. In this respect, the present study provides an important contribution to the German debate on labour market policy reforms.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
1.1	Aufbau des Berichts	9
1.2	Charakterisierung der nordrhein-westfälischen Ziel-3-Programme	10
2	Zielsetzung, Untersuchungsgegenstand und methodische Vorgehensweise	12
2.1	Zielsetzung der Untersuchung	12
2.2	Methodische Vorgehensweise und Untersuchungsgegenstand.....	13
2.2.1	Auswahl der Maßnahmefallstudien	15
2.2.2	Auswahl der GesprächsteilnehmerInnen	19
3	Wirkungsanalyse	21
3.1	Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmodell auf Trägerebene	21
3.1.1	Profil, Selbstverständnis und Zielsetzung der Träger	23
3.1.2	Arbeitsmarktpolitische Kompetenz der Träger.....	23
3.1.3	Personelle Ressourcen der Träger.....	24
3.1.4	Finanzierungsstruktur der Maßnahme	25
3.1.5	Form der Teilnehmergebung	26
3.2	Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmodell auf Teilnehmerebene	26
4	Auswertung der Maßnahmefallstudien	29
4.1	Profil, Selbstverständnis und Zielsetzung der untersuchten Träger	29
4.2	Input-Faktoren auf Trägerebene	31
4.2.1	Arbeitsmarktpolitische Erfahrungen	31
4.2.2	Personelle Ressourcen	31
4.2.3	Form der Teilnehmergebung.....	32
4.2.4	Maßnahmestruktur	34
4.2.5	Sozialpädagogische Betreuung	36
4.2.6	Passgenauigkeit von Maßnahmen	39
4.2.7	Finanzierungsstruktur der Maßnahmen und die sich daraus für Träger ergebenden Probleme	40
4.3	Teilnehmervoraussetzungen	43
4.3.1	Teilnehmerstruktur.....	43
4.3.2	Vorzeitiger Austritt aus der Maßnahme und Austrittsgründe.....	45
4.4	Teilnehmerverbleib	48

5	Auswertung der Teilnehmerfallstudien	53
5.1	Wege der TeilnehmerInnen in und zeitliche Dauer der Maßnahmen.....	53
5.2	Wirkungen der absolvierten Maßnahme auf die arbeitsmarktrelevanten Ressourcen der TeilnehmerInnen	55
5.2.1	Sprachkompetenz	55
5.2.2	Allgemeinbildung.....	56
5.2.3	Berufliche Bildung und ihre Zertifizierung	56
5.2.4	Berufliche Erfahrung: soziale Qualifikation, Praxiserfahrung, arbeitsbezogene Kontakte.....	57
5.2.5	Private soziale Kontakte.....	59
5.3	Wirkungen der absolvierten Maßnahme auf die Belastungen der TeilnehmerInnen	59
5.4	Passfähigkeit der Maßnahmen.....	61
5.5	Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktchancen der TeilnehmerInnen.....	62
6	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	65
6.1	Spannungsverhältnis zwischen Zielgruppen- und Arbeitsmarktorientierung	66
6.2	Einflussvariable Trägerkooperation	67
6.3	Einflussvariable Qualitätssicherung	68
6.4	Einflussvariable Trägerressourcen.....	69
6.5	Einflussvariable Teilnehmergebung	71
6.6	Funktion von betrieblichen Praktikums- und Beschäftigungsphasen	73
6.7	Anforderungen an eine zielgruppenorientierte Arbeitsförderung.....	73
	Literaturverzeichnis	80
	Abbildungsverzeichnis	5
	Tabellenverzeichnis	5
	Tabellenverzeichnis Anhang.....	5

Anhang	83
1 Maßnahmefallstudien.....	84
1.1 Fallstudie 1: Fortbildung in DV-Anwendung und kaufmännischer Sachbearbeitung für Berufsrückkehrerinnen in Teilzeitform (WEP)	84
1.2 Fallstudie 2: Fortbildung/Qualifizierung zur Altenpflegehelferin in Vollzeit für Berufsrückkehrerinnen (WEP)	89
1.3 Fallstudie 3: Umschulung zur Berufskraftfahrerin Fachrichtung Personenverkehr in Teilzeitform für Berufsrückkehrerinnen (WEP)	95
1.4 Fallstudie 4: Betriebliche Einzelumschulung in anerkannten Ausbildungsberufen zur Reintegration von SozialhilfeempfängerInnen und Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt (QUAZI).....	99
1.5 Fallstudie 5: Anlernqualifizierung im Baubereich ergänzt durch Stützunterricht und kombiniert mit ABM für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene / Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme (QUAZI).....	105
1.6 Fallstudie 6: Anlernqualifizierung zum/zur Hotel- und Gaststättensteward/-stewardess kombiniert mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Berufsrückkehrerinnen und Langzeitarbeitslose / Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme (AQUA).....	112
1.7 Fallstudie 7: Anlernqualifizierung im Bereich Holzbearbeitung und -recycling kombiniert mit ABM für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene / Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme (AQUA).....	117
1.8 Fallstudie 8: Qualifizierung und Beschäftigung im Garten-und Landschaftsbereich für langzeitarbeitslose Männer mit besonderen Vermittlungshemmnissen (AQUA).....	122
1.9 Fallstudie 9: Berufsschule kombiniert mit Praxiserfahrung für Jugendliche ohne oder mit schwachem allgemeinbildenden Schulabschluss / Schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme (QUAZI)	129
1.10 Fallstudie 10: Arbeit-und-Lernen-Maßnahme für Jugendliche bzw. junge Erwachsene ohne Schulabschluss / Schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme (QUAZI)	134
2 Teilnehmerfallstudien.....	139
2.1 Langzeitarbeitslose	139
2.2 Berufsrückkehrerinnen	146
2.3 Jugendliche	156
2.4 MigrantInnen	165

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkungsmodell auf Trägerebene	22
Abbildung 2: Wirkungsmodell auf Teilnehmerebene	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auswahl der 10 Maßnahmefallstudien	18
Tabelle 2: Formen der Teilnehmergeinnung	32
Tabelle 3: Kostenstruktur der Maßnahmen.....	41
Tabelle 4: Teilnehmerstruktur.....	44
Tabelle 5: Vorzeitige Austritte und Austrittsgründe	46
Tabelle 6: Austrittsquoten.....	47
Tabelle 7: Anzahl und Art der Übergänge	49
Tabelle 8: Übergangsquoten	50

Tabellenverzeichnis Anhang

Tabelle 1: Unterrichtsfächer im Rahmen des Qualifizierungsteils	91
Tabelle 2: Qualifizierungsinhalte der Maßnahme	97
Tabelle 3: Berufsfelder der Umschulungsmaßnahme	102
Tabelle 4: Qualifizierungsinhalte der Maßnahme	108
Tabelle 5: Inhalte des Stützunterrichts	108
Tabelle 6: Berufsfelder im Rahmen des Praktikums	131

1 Einleitung

Im Mittelpunkt der vom Institut Arbeit und Technik von Mitte 1997 bis Ende 2000 im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums durchgeführten begleitenden Evaluierung standen die arbeitsmarktpolitischen Programme

- „Arbeit und Qualifizierung“ (AQUA),
- „Zielgruppenorientierte Qualifizierung“ (QUAZI) und
- „Förderung der Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben“ (WEP),

die das Bundesland Nordrhein-Westfalen im Rahmen des sog. Operationellen-Ziel-3-Programms in der Förderperiode 1994 bis 1999 u.a. aufgelegt hat. Diese aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierten Landesprogramme verfolgen primär das Ziel, am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen (wieder) in das Erwerbsleben einzugliedern.

Um arbeitslose Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Berufsrückkehrerinnen möglichst dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu platzieren, ist über die genannten Landesprogramme ein relativ breites Maßnahmespektrum zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Beschäftigung förderbar, das durch unterschiedliche, an die jeweiligen Teilnehmerbedürfnisse und -fähigkeiten anpassbare Zusatzelemente flankiert werden kann. Trotz dieser „Zielgruppenorientierung“ innerhalb der nordrhein-westfälischen Arbeitsförderung haben unsere Untersuchungen gezeigt, dass die Teilnahme an bzw. der Abschluss einer solchen Maßnahme meist noch keine vollständige (Re-)Integration in das Erwerbsleben bewirkt hat. Vielmehr haben sich die AbsolventInnen, die zumeist dem eher schwer vermittelbaren Personenkreis von Arbeitslosen zuzurechnen sind, „nur“ ein gutes Stück dahin bewegt.

Die hier anhand von ausgewählten Fallbeispielen aus der Förderpraxis erzielten Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie die zielgruppenorientierte Arbeitsförderung in Zukunft inhaltlich zu gestalten bzw. zu organisieren ist, um den Integrationserfolg sowie dessen Nachhaltigkeit zu erhöhen. Wie unsere Fallbeispiele zeigen, setzt diese Zielsetzung eine individuelle und berufswegorientierte Beratung und Begleitung vor und während der Maßnahme ebenso voraus, wie eine stärkere Anpassung einzelner Maßnahmekomponenten an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnen. Neben den zu fördernden, individuell sehr unterschiedlichen Qualifizierungs- und Beschäftigungspotenzialen sind bei der Konzeption von Maßnahmen die konkreten Vermittlungshemmnisse sowie das jeweilige soziale Umfeld als weitere Rahmenbedingungen für den Integrationserfolg stärker einzubeziehen und zudem praktische Lebenshilfen zur besseren Bewältigung der daraus resultierenden Probleme anzubieten. Der in einigen Kommunen bereits realisierte und in Folge der „Hartz-Vorschläge“ nunmehr geplante flächendeckende Umbau der Arbeitsämter zu sog. JobCentern, die als gemeinsame Anlaufstellen der Arbeitsämter und Sozialhilfeträger neben den originären arbeitsmarktbezogenen Aufgaben künftig ganzheitliche Beratungs- und Betreuungsleis-

tungen der Sozialverwaltung erbringen sollen, dürfte in diesem Zusammenhang förderlich sein.

Wie die hier vorgelegte Studie zudem deutlich macht, ist bei der Konzeption von Fördermaßnahmen eine bloße Zielgruppenorientierung, also die ausschließliche Berücksichtigung von individuellen Teilnehmvoraussetzungen unzureichend. Darin einzubeziehen sind gleichfalls die jeweiligen Erfordernisse des Arbeitsmarktes, denen jedoch nicht alle Arbeitslosen gleichermaßen entsprechen. Insofern sind einerseits mehrstufige, an den jeweiligen Grad ihrer Integrierbarkeit angepasste „Förderketten“ notwendig, die eine schrittweise und zugleich gezielte Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Andererseits müssen denjenigen Zielgruppen, die diesem zu fern sind, auch weiterhin Beschäftigungs- und Qualifizierungschancen außerhalb des „regulären“ Arbeitsmarktes eröffnet werden.

Grundsätzlich müsste somit die Organisation von Arbeitsförderung in Zukunft flexibler und individueller erfolgen und dabei gleichzeitig an bisherige Bildungs- und Erwerbsverläufe anknüpfende Integrationskonzepte ermöglichen, die sowohl an der Arbeitsnachfrage als auch an den individuellen Teilnehmvoraussetzungen angepasste Qualifizierungsbausteine beinhalten. Denn wie die untersuchten Förderbeispiele zeigen, sind die Integrationschancen von Arbeitslosen durch die Teilnahme an Maßnahmen mit einem vergleichsweise hohen Anteil an beruflicher Qualifizierung höher bzw. nachhaltiger als bei kurzzeitigen Anlernmaßnahmen.

Die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erfordert zudem eine gezielte und systematische Vermittlung und Begleitung nach Abschluss der Maßnahme.

Die hier anhand von praktischen Fallbeispielen entwickelten Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur zukünftigen inhaltlichen Gestaltung der Arbeitsförderung gehen somit weit über die von der Bundesregierung geplanten Arbeitsmarktreformen hinaus. Hinsichtlich der Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den regulären Arbeitsmarkt konzentrieren sich diese auf eine verbesserte Beratung und beschleunigte Arbeitsvermittlung, wobei letztere insbesondere über Zeitarbeit erfolgen soll. Eine schnelle und zugleich passgenaue Vermittlung setzt jedoch eine weitgehende Übereinstimmung des Kompetenzprofils von Arbeitslosen mit den Anforderungen der von Unternehmen angebotenen Stellen voraus, die – zumindest dauerhafte und/oder existenzsichernde Arbeitsplätze betreffend – zunehmend qualifizierte Arbeitskräfte nachfragen. Über aktuell verwertbares Humankapital verfügen aber nur diejenigen Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind – also noch im Erwerbsleben stehen – oder erst kurze Zeit arbeitslos waren. Angesichts des in Deutschland in einigen Bereichen bereits bestehenden und mit der demographischen Entwicklung weiter anwachsenden Fachkräftemangels genügt es nicht, wenn sich die Integrationsstrategien der Arbeitsförderung auf eine schnelle Vermittlung von Personen mit (noch) aktuellen Humanressourcen konzentrieren, die eher zu kurzfristigen, mit Dequalifizierungsprozessen einhergehenden Vermittlungserfolgen führen. Vielmehr bedarf es einer beruflichen Qualifizierungsoffensive, die auch Un- und Angelernten sowie älteren Arbeitslosen, die besonders von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, dauerhafte berufliche Erwerbsperspektiven eröffnet. Sowohl die zukünftigen Probleme auf dem Arbeitsmarkt als auch die wachsenden Lücken in den sozialen Sicherungssystemen in Folge des demographischen Wandels

verbieten es geradezu, bestimmte Personengruppen dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt auszugrenzen.

Die Notwendigkeit einer beruflichen Qualifizierung wird im Rahmen der Reformpläne der Bundesregierung allenfalls im Zusammenhang mit Jugendlichen, nicht aber im Hinblick auf die Verwirklichung des „lebenslangen Lernens“ – eben unter Einbeziehung von erwachsenen ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitslosen – problematisiert. Zur Lösung der sich schon heute in einigen Wirtschaftszweigen und Berufen abzeichnenden Zukunftsprobleme ist die Umsetzung eines solchen umfassenden Bildungskonzepts mit entsprechender gesetzlicher und finanzieller Flankierung unumgänglich und mit Blick auf die sich kontinuierlich verändernden und steigenden beruflichen Anforderungen zudem notwendig. Entsprechende Reformvorschläge, die auch zur Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik beitragen könnten, sucht man innerhalb des Reformkonzepts jedoch vergeblich.

Das als Leitmotiv für die anstehende Arbeitsmarktreform von der Bundesregierung postulierte Prinzip des „Fordern und Förderns“ wird insofern nur sehr unausgewogen umgesetzt, d.h. die bestehenden Arbeitsmarktprobleme will man vor allem durch eine an negative Sanktionsmechanismen gekoppelte Aktivierung der Arbeitslosen bzw. der von Arbeitslosigkeit Bedrohten lösen, während dem Aspekt des Forderns kein verbindlicher individueller Förderanspruch im Sinne einer zukunftsfähigen Qualifizierung gegenübersteht. Eine solche würde jedoch zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen, was nicht nur einen positiven Anreiz zur Aktivierung von Arbeitslosen darstellen, sondern zugleich deren Chancen auf eine nachhaltige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen würde.

Dieser Zielsetzung folgend wurden im Rahmen des hier vorgelegten Forschungsberichts auf der Grundlage intensiver Fallstudien Anforderungen an die zukünftige Organisation der Arbeitsförderung sowie die inhaltliche Gestaltung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik formuliert. Insofern leistet diese Studie auch einen Diskussionsbeitrag zur Reform der Arbeitsmarktpolitik.

1.1 Aufbau des Berichts

Um die Implikationen der vom Land Nordrhein-Westfalen zur (Re-)Integration spezifischer Zielgruppen aufgelegten Arbeitsmarktprogramme und die darüber jeweils förderbaren Instrumente explizit zu machen, werden nachfolgend zunächst die untersuchten Landesprogramme charakterisiert. Daran schließen sich Ausführungen zur methodischen Vorgehensweise bei der Auswahl, Durchführung und Auswertung der exemplarisch durchgeführten Maßnahme- und Teilnehmerfallstudien sowie deren Zielsetzung an (Kapitel 2).

Die sich für die Träger-, Maßnahme- und Teilnehmerebene jeweils ergebenden wirkungsanalytischen Hypothesen im Hinblick auf den Maßnahmeerfolg werden in Kapitel 3 herausgearbeitet, um daran anschließend die unterstellten Wirkungszusammenhänge anhand der ausgewählten Maßnahme- und Teilnehmerfallbeispiele empirisch zu überprüfen (Kapitel 4 und 5). Hierbei handelt es sich jedoch nicht um voneinander iso-

lierte, sondern vielmehr um eng miteinander verzahnte Wirkungszusammenhänge. Eine Zusammenführung der auf den einzelnen Untersuchungsebenen jeweils erzielten Ergebnisse erfolgt daher in Kapitel 6, das zudem weitere Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur zukünftigen Gestaltung von zielgruppenorientierten Fördermaßnahmen enthält.

Im Anhang zu diesem Bericht sind die von uns anonymisierten Einzelfalldarstellungen zu den ausgewählten Maßnahme- und Teilnehmerfallstudien nachzulesen, die Ausgangspunkt für unsere wirkungsanalytischen Untersuchungen und die hier vorgelegten Ergebnisse waren.

1.2 Charakterisierung der nordrhein-westfälischen Ziel-3-Programme

Analog dem für EU-kofinanzierte Arbeitsmarktprogramme grundsätzlich geltenden Prinzip der Additionalität werden über die Ziel-3-Landesprogramme schwerpunktmäßig solche Maßnahmen gefördert, die das nationalstaatliche Förderangebot in qualitativer Hinsicht erweitern. Zielgruppe sind somit Personen, die keinen bzw. keinen ausreichenden Anspruch auf eine Regelförderung durch die Bundesanstalt für Arbeit haben. Zu den über die hier untersuchten Landesprogramme förderbaren primären Zielgruppen gehören Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, nicht berufsreife Jugendliche bzw. Jugendliche mit besonderen Vermittlungshemmnissen und Berufsrückkehrerinnen. Darüber hinaus sind – sozusagen als sekundäre Zielgruppen – auch AusländerInnen, Schwerbehinderte und SozialhilfeempfängerInnen förderbar.

Über das Landesprogramm „*Arbeit und Qualifizierung*“ (AQUA) wird schwerpunktmäßig eine praxisorientierte, d. h. eine mit einem Arbeitsteil inhaltlich eng verzahnte Qualifizierung finanziert, die durch flankierende Maßnahmen zur Stabilisierung und Motivierung der TeilnehmerInnen kombiniert werden kann. Im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen befristeten Beschäftigungsverhältnisses erhalten die TeilnehmerInnen 85% des tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgeltes, sofern die Beschäftigungs- und Qualifizierungsanteile im ständigen Wechsel stattfinden. Werden Beschäftigung und Qualifizierung hingegen in Blockform durchgeführt, erfolgt für die Dauer der Beschäftigung eine tarifliche Entlohnung. Für die Dauer der Qualifizierung wird eine Aufwandsentschädigung bzw. ein Qualifizierungszuschuss gezahlt.

Das Programm „*Zielgruppenorientierte Qualifizierung*“ (QUAZI) ist im Gegensatz zu AQUA schwerpunktmäßig ein Qualifizierungsprogramm, das sich auf die Förderung von arbeitssuchenden Jugendlichen konzentriert und das die für diese Zielgruppe bundesweit bereits bestehenden Angebote zur beruflichen Qualifizierung ergänzen soll. Dazu gehören:

- Qualifizierungszuschüsse für arbeitslose junge Fachkräfte zur Überwindung der Einstiegshemmnisse an der sog. zweiten Schwelle,
- eine Kombination aus Berufsschule und betrieblichem Praktikum zur Förderung von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz,

- allgemeinbildende Maßnahmebestandteile im Bereich „*Arbeit und Lernen*“,
- ergänzender Stützunterricht sowie spezifische Stützmaßnahmen für ausländische Jugendliche,
- die Initiierung, Koordinierung und organisatorische Begleitung mehrerer einzelbetrieblicher Umschulungsmaßnahmen in anerkannten Ausbildungsberufen,
- die Finanzierung von Qualifizierungsblöcken innerhalb von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM),
- transnationale Maßnahmeelemente im Rahmen einer über die Bundesanstalt für Arbeit geförderten beruflichen Qualifizierung,
- die Förderung von Existenzgründungen und Existenzgründungsseminaren¹.

Zudem sind über QUAZI besondere Angebote der sozialpädagogischen Betreuung und Beratung förderbar.

Auch über das Landesprogramm „*Förderung der Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben*“ (WEP) sollen bundesweit bereits bestehende Angebote zur beruflichen Qualifizierung ergänzt werden, beispielsweise durch die Zahlung eines Qualifizierungszuschusses zur finanziellen Absicherung des Lebensunterhalts während der Maßnahme. Förderbar sind hier insbesondere solche Maßnahmen, die aufeinander aufbauende Bausteine zur Stabilisierung, beruflichen Orientierung und Heranführung von Berufsrückkehrerinnen an den Arbeitsmarkt beinhalten. Darüber hinaus sind Nachbetreuungs- und Praxisphasen sowie frauenspezifisch gestaltbare Maßnahmeelemente – wie Teilzeitqualifizierung und Kinderbetreuung – förderbar. Einzelne Maßnahmebestandteile können zudem im Trägerverbund, d.h. von verschiedenen Trägern erbracht werden.² Ebenso wie bei QUAZI wird für die Dauer der Qualifizierung in der Regel eine Aufwandsentschädigung und ggf. ein Kinderbetreuungszuschuss gewährt.

¹ Die über QUAZI förderbaren Existenzgründungen wurden in Absprache mit dem Auftraggeber nicht in die Evaluierung einbezogen, da sie bezogen auf das Teilnehmervolumen nicht nur einen sehr kleinen Programmteil darstellen, sondern sich auch grundlegend von der Struktur anderer Ziel-3-Interventionen unterscheiden, was ein eigenes Untersuchungsdesign erfordert hätte.

² Die Möglichkeit von Trägerkooperationen wird in den beiden anderen Programmen zwar nicht ausdrücklich erwähnt, ergibt sich aber schon aus der Kombination unterschiedlicher Maßnahmebestandteile.

2 Zielsetzung, Untersuchungsgegenstand und methodische Vorgehensweise

Bevor wir in die wirkungsanalytischen Betrachtungen einsteigen, werden zunächst die Zielsetzung sowie die methodische Vorgehensweise bei der Auswahl, Durchführung und Auswertung der Fallstudien sowie der Untersuchungsgegenstand selbst expliziert.

2.1 Zielsetzung der Untersuchung

Um die Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Landesprogramme AQUA und QUA-ZI sowie des Wiedereingliederungsprogramms für Berufsrückkehrerinnen (WEP) im Hinblick auf ihre prioritäre Zielsetzung „(Re-)Integration in den Arbeitsmarkt“ bewerten zu können, wurden in einem ersten Untersuchungsschritt die regional jeweils unterschiedlich verlaufenden arbeitsmarktlichen Entwicklungen und Prozesse der Programmimplementation und -umsetzung als exogene Rahmenbedingungen für den Maßnahmenerfolg untersucht (siehe dazu Büttner/ Muth 2000). Eine komplexe Ursachen-/Wirkungsanalyse erfordert darüber hinaus die Einbeziehung von endogenen Faktoren. Dazu gehören insbesondere die konzeptionellen Bestandteile von Maßnahmen, deren finanzielle und personelle Ressourcenausstattung sowie die individuellen und erwerbsbiographischen Teilnehmermerkmale. Die hinsichtlich der Wirksamkeit solcher endogenen Faktoren entwickelten wirkungsanalytischen Annahmen und deren empirische Überprüfung anhand ausgewählter Fallstudien stehen im Mittelpunkt des hier vorgelegten Forschungsberichts.

Dieser konzentriert sich somit auf die Beantwortung der Frage, welche institutionellen Rahmenbedingungen, spezifischen Maßnahmekonzeptionen, Teilnehmermerkmale und Durchführungsbedingungen den Erfolg von Ziel-3-Maßnahmen begünstigen oder hemmen. Die dazu anhand von Fallstudien erzielten Ergebnisse lassen zwar keine repräsentativen Aussagen über die Gegebenheiten in der Grundgesamtheit zu. Sie zeigen jedoch, dass qualitative Untersuchungsmethoden besonders geeignet sind, um ein umfassendes Bild von der Realität nachzuzeichnen und mit dessen Hilfe die Probleme und Schwierigkeiten der Programmumsetzung und die sich daraus ergebenden komplexen Wirkungszusammenhänge besser zu verstehen.

Ein solcher problemorientierter Ansatz liefert zugleich Hinweise für die perspektivische Gestaltung von zielgruppenorientierten Fördermaßnahmen. Deshalb richten sich die hier präsentierten Ergebnisse insbesondere an solche Personen, die an der Implementation von arbeitsmarktpolitischen Programmen sowie an der konzeptionellen Entwicklung und Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unmittelbar beteiligt sind; dazu gehören die Förderungsgeber und Programmverantwortlichen ebenso wie die Träger der Arbeitsförderung.

2.2 Methodische Vorgehensweise und Untersuchungsgegenstand

Tieferegehende wirkungsanalytische Betrachtungen der endogenen, auf Träger-, Maßnahme- und Teilnehmerebene jeweils zu untersuchenden Faktoren erfolgten im Rahmen des gesamten Evaluierungsauftrages methodisch auf zwei unterschiedlichen Wegen. Zum Einen wurden auf der Grundlage schriftlicher Befragungen von Trägern und TeilnehmerInnen zu durchgeführten Ziel-3-Maßnahmen einzelne Erfolgsfaktoren mittels statistischer Verfahren herausgearbeitet (siehe dazu Büttner/ Muth 1999 und Büttner/ Muth u.a. 2000 und 2001). Zum Anderen – und ergänzend dazu – haben wir die Erfolgsbedingungen anhand exemplarisch durchgeführter Maßnahme- und Teilnehmerfallstudien qualitativ untersucht, um so die arbeitsmarktpolitischen Interventionen ausführlich und in ihrer Entwicklung dokumentieren und ihre Erfolgsbedingungen und Hemmnisse im Kontext dieser Entwicklung herausarbeiten zu können.

Entsprechend unserem Projektauftrag wurden zehn Fallbeispiele tiefergehend untersucht, d.h. wir haben sowohl die Träger als auch TeilnehmerInnen dieser Maßnahmen befragt – und zwar die Träger zu folgenden Themenkomplexen:

- Entwicklungsgeschichte, Tätigkeitsprofil und Beschäftigtenstruktur des Trägers,
- Antrags-, Bewilligungs- und Berichtswesen (Controlling),
- Entwickelte Qualitätsstandards,
- Kooperation mit Trägern und Betrieben,
- Skizzierung des konkreten Projektverlaufs – angefangen von der Projektidee bis zum Abschluss der Maßnahme.

Dabei waren für uns insbesondere von Interesse:

- die trägereigene Zielsetzung, Konzeption, Organisation sowie der finanzielle Rahmen bzw. die Finanzierungsstruktur der Maßnahme,
- der Personaleinsatz in der Maßnahme,
- die Art der Teilnehmergewinnung, die Struktur der TeilnehmerInnen, sowie ihre spezifischen Vermittlungshemmnisse,
- die Art und Zielsetzung der sozialpädagogischen Betreuung,
- die Gründe und Quote der vorzeitigen Austritte aus der Maßnahme,
- das Maßnahmeziel bzw. der Maßnahmeabschluss sowie Teilnehmerverbleib.

Zu den ausgewählten Maßnahmen (siehe nachfolgender Abschnitt) wurden mit den an der Projektentwicklung und -umsetzung beteiligten MitarbeiterInnen leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Zur Vorbereitung auf die Gespräche haben wir – einerseits über die Träger selbst, andererseits über das Internet – Informationen zu den Trägern und ihren arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten allgemein sowie schriftliche Unterlagen zum konkreten Projekt – wie Projektskizzen und für die Förderungsgeber erstellte Sachberichte – zusammengetragen und ausgewertet.

Die von uns zunächst angedachte Strategie, die Gespräche vor Ort möglichst separat zu führen, d.h. die Verwaltungs-/Projektleitungsebene von der Betreuer-/Anleiter-

ebene zu trennen, um eine möglichst offene Gesprächsatmosphäre zu erzeugen, konnte nur in einem Fall realisiert werden. Die überwiegende Anzahl der Träger hat einem gemeinsamen Interview im Team den Vorzug gegeben; in einem Fall war die Betreuung-/Anleiterebene gar nicht vertreten.

Bei der Interpretation der Ergebnisse war den Evaluatoren durchaus bewusst, dass die interviewten Träger unsere Fragestellungen möglicherweise in der Weise beantworten, wie sie „von außen“ gern wahrgenommen werden möchten, oder das Interview dazu instrumentalisieren, um bestimmte Botschaften „nach außen“, d.h. an das zuständige Ministerium bzw. die Politik allgemein zu übermitteln.

Zu den hier untersuchten zehn Maßnahmen wurden darüber hinaus ausführliche mündliche Befragungen von 20 TeilnehmerInnen durchgeführt, die einerseits dazu dienten, die Trägerangaben und -einschätzungen zum Verlauf und Erfolg der ausgewählten Maßnahmen zu ergänzen. Andererseits sollten sie Informationen darüber liefern, welche Bedeutung die jeweils absolvierte Maßnahme für den Lebens- und Erwerbsverlauf der einzelnen Befragten hat. In mündlichen Interviews lassen sich zudem die individuellen Bedarfe, Eignungen und Problemlagen der TeilnehmerInnen detaillierter erfragen, und es können begründete Einschätzungen darüber gewonnen werden, ob und wodurch eine Maßnahme diesen auch entsprach.

Demzufolge konzentrierten sich die Teilnehmerinterviews auf die arbeitsmarktbezogenen Handlungsressourcen der TeilnehmerInnen, auf die Bedeutung der Maßnahme innerhalb ihrer Erwerbsbiographie und auf Belastungen, die für sie im Erwerbsverlauf und auch während der Maßnahme bestimmend waren. Die Erfahrungen und Einschätzungen der TeilnehmerInnen zu den hier untersuchten Ziel-3-Maßnahmen lagen zum Zeitpunkt der durchgeführten Interviews in der Regel anderthalb Jahre zurück.³

Ein bestimmtes Problem, das für den/die befragte(n) TeilnehmerIn während der Maßnahme bedeutsam war und in einer bestimmten Weise gedeutet wurde, stellt sich aus der Sicht des Trägers, der beteiligten Ämter und Förderungsgeber unter Umständen jeweils anders dar. Diese Sichtweisen sind gleichermaßen legitim, aber keineswegs „objektiver“.

Für die TeilnehmerInnen ist es zudem gleichgültig und oft auch gar nicht transparent, wie die verschiedenen Bestandteile einer Maßnahme in ihrem individuellen Falle finanziert werden. Die von den TeilnehmerInnen geschilderten Erfahrungen mit Arbeits- und Sozialämtern und Trägern der Arbeitsförderung machen vielmehr deutlich, dass eine isolierte Analyse von Ziel-3-Maßnahmen nicht möglich ist, weil die Ziel-3-Förderung subsidiär zur nationalen Arbeitsförderung durch Bundesanstalt und Sozialhilfeträger erfolgt. Die im Anhang wiedergegebenen Einzelfalldarstellungen, aus denen in dem hier vorliegenden Projektbericht ein Fazit gezogen wird, geben somit aus Teilnehmersicht einen Einblick in die Realität deutscher Arbeitsförderung insgesamt, ohne dass es dabei möglich wäre, deutlich werdende Stärken und Schwächen speziell der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik des Landes NRW zuzurechnen. Gemeinsam ist den

³ In einem Fall reichte der zeitliche Abstand 3,5 Jahre zurück, weil der Gesprächspartner eine 1996 begonnene zweijährige Maßnahme bereits drei Monate nach Maßnahmebeginn vorzeitig verlassen hatte.

befragten Personen lediglich, dass sie an einer Maßnahme teilgenommen haben, zu deren Finanzierung die zu evaluierenden Ziel-3-Programme beigetragen haben.

Zur Bewertung des Erfolgs der im Folgenden untersuchten Maßnahmen wurden die im Anhang nachzulesenden anonymisierten Maßnahme- und Teilnehmerfallstudien ausgewertet und vergleichend betrachtet. Basierend auf den Bilanzen, die die Gesprächs- bzw. InterviewpartnerInnen jeweils zogen, wurden einerseits Aussagen zur Hauptfragestellung der Evaluation, d.h. ob und inwieweit die Integrationschancen der TeilnehmerInnen durch die Ziel-3-Maßnahmen jeweils verbessert werden konnten, erarbeitet. Andererseits haben wir darauf aufbauend Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik formuliert.

Da die hier qualitativ untersuchten zehn Förderfälle nur exemplarischen Charakter haben, können die nachfolgend getroffenen Feststellungen keine Repräsentativität beanspruchen. Im Zusammenhang mit den Befunden der anderen, hier nicht näher behandelten Untersuchungsschritten und einer diskursiven Validierung können sie jedoch an Reichweite gewinnen. Daher wurden zur Verdichtung der in diesem Beitrag entwickelten Thesen und Ergebnisse zur Wirksamkeit der untersuchten Ziel-3-Maßnahmen punktuell die von uns im Rahmen standardisierter Verfahren gewonnenen Ergebnisse hinzugezogen.

2.2.1 Auswahl der Maßnahmefallstudien

Für die Auswahl der zu untersuchenden zehn Förderbeispiele wurde als Grundgesamtheit die für unsere quantitativen Analysen gezogene Stichprobe von Ziel-3-Maßnahmen herangezogen (vgl. dazu Büttner/ Muth u.a. 2001: 2ff.). Bei der weiteren Selektion von Maßnahmen kam ein „bewusstes“, d.h. inhaltlich begründetes und damit relativ komplexes, mehrstufiges Auswahlverfahren zur Anwendung. Zunächst erfolgte eine Vorauswahl von Maßnahmen anhand folgender Kriterien:

1. Als wesentlicher Indikator für die Bewertung des Erfolgs bzw. Misserfolgs einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gilt der Verbleib der TeilnehmerInnen nach Maßnahmeende. Deshalb wurden nur *abgeschlossene Maßnahmen* berücksichtigt. Um zudem auf AbsolventInnen und AnleiterInnen von bereits beendeten Maßnahmen zurückgreifen zu können, sollte zum Zeitpunkt des Interviews (Beginn Oktober 1999) das Maßnahmeende nicht zu weit, d.h. möglichst nicht mehr als ein Jahr zurückliegen. Insofern kamen in der Regel nur solche Maßnahmen in die Vorauswahl, die frühestens am 31.10.1998 und spätestens am 30.09.1999 abgeschlossen waren.⁴
2. Zur Einschätzung des Erfolgs der auszuwählenden Maßnahmen war es zudem sinnvoll, nicht nur die Träger, sondern auch die AbsolventInnen dieser Maßnahmen

⁴ In zwei Fällen haben wir eine geringfügige Abweichung von dieser definierten Zeitschiene toleriert, um einerseits die nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktregionen weitestgehend abdecken, andererseits aber auch neue Maßnahmespekte bzw. Qualifizierungsziele in die Untersuchung einbeziehen zu können.

intensiv zu befragen. Dieser mehrbenenanalytische Ansatz („Kaskaden-Modell“) ermöglicht umfangreiche und tiefgehende Zusatzinformationen aus unterschiedlichen Perspektiven zu den bereits im Rahmen standardisierter Verfahren erhobenen Daten. Da zu jedem Förderbeispiel zwei TeilnehmerInnen befragt werden sollten, konnten nur solche Maßnahmen berücksichtigt werden, zu denen *mindestens zwei ausgefüllte Teilnehmerfragebögen* vorlagen.

Den o.g. Kriterien entsprachen insgesamt 69 Maßnahmen. Die weitere Auswahl erfolgte sukzessiv nach folgenden Kriterien:

- Um das gesamte, von uns untersuchte Ziel-3-Maßnahmespektrum abzudecken, sollten im Rahmen der auszuwählenden Fallstudien alle *Maßnahmetypen* vertreten sein. Gleichzeitig wollten wir eine möglichst repräsentative Auswahl bezogen auf die Grundgesamtheit der IAT-Stichprobe (s.o.), also eine „proportional geschichtete“ Auswahl vornehmen. Um neben einer „klassischen“ Maßnahme für arbeitslose Jugendliche einen relativ neuen QUAZI-Förderstrang in die qualitativen Untersuchungen einbeziehen zu können, ist der Maßnahmetypus „*schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen*“ jedoch überproportional vertreten.
- Neben den zentralen Elementen der Qualifizierung und Beschäftigung enthalten die oftmals sehr unterschiedlich zugeschnittenen Ziel-3-Maßnahmen zumeist auch andere Bestandteile und flankierende Elemente, die möglicherweise Auswirkungen auf den Maßnahmeerfolg haben. Um dieser Vielfalt im Rahmen der Fallstudien weitestgehend entsprechen zu können, wurden bei der Auswahl der Maßnahmen auch folgende *Programmelemente* einbezogen:
 - Maßnahmen in Teilzeitform,
 - frauenuntypische Qualifizierung,
 - integrierte Maßnahmen,⁵
 - sozialpädagogische Betreuung,
 - Trägerverbund/-kooperation,
 - Kooperation mit Betrieben.
- Ausgehend von der Annahme, dass im Rahmen längerfristig angelegter Maßnahmen bestehende Vermittlungshemmnisse eher abgebaut und damit die Integrationschancen verbessert werden können als in kurzzeitigen Maßnahmen, wurde die *Maßnahmedauer* ebenfalls in den Kriterienkatalog aufgenommen.

⁵ Hierzu erfolgte zunächst eine computergestützte Vorauswahl basierend auf der in der schriftlichen Befragung erhobenen Trägernennung „integrierte Maßnahme“. Danach erfolgte eine fallbezogene Auswahl, wonach diese einen Qualifizierungs- und Beschäftigungsteil beinhalten und zugleich Bestandteil eines integrierter Handlungskonzepts sein sollte, in dessen Rahmen unterschiedliche Politikfelder verknüpft bzw. Mittel aus unterschiedlichen Ressorts genutzt werden, um sowohl die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen zu erhöhen, als auch den Strukturwandel in der Region zu befördern.

- Ebenso dürfte die *Art des Maßnahmeabschlusses* die Übergangschancen beeinflussen.

Neben diesen möglicherweise relevanten Wirkungsindikatoren haben wir bei der Auswahl der Fallstudien zudem versucht, das *Ziel-3-Teilnehmer- und Trägerspektrum* abzudecken, also einerseits die primären und sekundären Zielgruppenmerkmale (vgl. Abschnitt 1.2), andererseits aber auch den unterschiedlichen institutionellen Hintergrund der Träger zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollten die ausgewählten Förderbeispiele die nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktregionen in etwa abbilden. Zur Verdichtung der innerhalb der „prozeduralen“ Analyse für einzelne Arbeitsmarktregionen erzielten Ergebnisse wurde bei der *regionalen Selektion* bewusst jeweils eine Maßnahme aus den dort bereits untersuchten Regionen ausgewählt (vgl. dazu Büttner/ Muth 2000).

Mit diesem relativ komplexen Auswahlverfahren ist es uns gelungen, das über die Ziel-3-Maßnahmen förderbare relativ heterogene Maßnahme-, Teilnehmer- und Trägerspektrum sowie die unterschiedlichen Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen in etwa abzubilden. Darüber hinaus wurden sowohl typische als auch besonders innovative Maßnahmen in die Untersuchung einbezogen.

Wie der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist, handelt es sich bei den ausgewählten zehn Fallbeispielen um

- zwei über das Wiedereingliederungsprogramm für Berufsrückkehrerinnen (WEP) geförderte Fortbildungsmaßnahmen in den Bereichen Altenpflege und Datenverarbeitung, wobei letztere in Teilzeitform stattfand und dort zudem Telearbeit erprobt wurde,
- eine ebenfalls für Berufsrückkehrerinnen in Teilzeitform konzipierte Umschulung zur Berufskraftfahrerin sowie eine über das Landesprogramm „*Zielgruppenorientierte Qualifizierung*“ (QUAZI) finanzierte Maßnahme, in deren Rahmen betriebliche Einzelumschulungen in 18 Berufsfeldern für verschiedene Zielgruppen durchgeführt wurden,
- eine über QUAZI geförderte und mit ABM kombinierte Anlernqualifizierung im Bereich ökologisches Bauen,
- drei mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kombinierte und über das Programm „*Arbeit und Qualifizierung*“ (AQUA) finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen in den Bereichen Gastronomie, Holzverarbeitung sowie Garten- und Landschaftsbau, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richteten,
- zwei im Rahmen von QUAZI durchgeführte und mit einem Arbeitsteil jeweils kombinierte schulische Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche.

MN-Typus	Programm	MN-Bezeichnung	MN-Aspekte						MN-Abschluss				T-N-Daten			Davon						Träger				
			Teilzeit-MN	Fraunumuntyp. Qualif.	Integrierte MN	Trägerverbund	Sozialpäd- Betreuung	Praktikum	MN-Dauer / Monate	Kammerabschluss	Sonst. Allg. anerk.	Trägerzertifikat	Ohne Abschluss	Anzahl d. Rücklaufs	Davon weiblich	Davon männlich	n-Langzeit-Ale	n-Jugendliche	n-BerufsrückkehrerIn	n-Ausländerinnen	n-Schwerbehinderte		n-Soz.Hi.Empf.In			
Fortbildungsmaßnahmen (FBM)	WEP	DV-Anwend. / kaufm. Sachbearb. / Teilarbeit Qualifizierung zur Altenpflegein	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Trägertypus / Organisationsform / Gründungsjahr
			24	8	8	3	7	1	7	4	1	3	3	4	3											
Umschulungsmaßnahmen (UM)	WEP	Umschulung zur Berufskraftfahrerin Betriebliche Einzelschulung	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Kommunale Beschäftigungsförderung / 1994	
			25	6	6	2	2	2	4	3	3	3	3	3												
Qualifizierungs- u. Beschäftigungsmaßnahmen (QMB)	WEP	Anlernqualifizierung im ökol. Baubereich	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Beschäftigungssträger / Handwerksbetrieb / gGmbH / 1994	
			24/12	3	3	3	1	2	5	2	4	5	4	4												
Schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (SABM)	QUVAZI	Anlernqualifizierung z. Hotelsteward/-ess Anlernqualifizierung im Bereich Holzrecycling plus ABM Anlernqualifizierung im ökol. Ga-La-Bereich	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit / eingetr. Verein / 1949 (1993)	
			14	10	7	3	5	1	2	4	5	4	4	4												
Schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (SABM)	QUVAZI	Berufsschule kombin. Mit Betriebspraktikum Arbeit-und-Lernen-Maßnahme	■	■			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Kirchlicher Träger der Jugendberufshilfe / eingetragener Verein / 1981	
			8	4	1	3	4	4	2	1	4	4	4													

(...) = Gründungsjahr der durchführenden Einrichtung als Tochterunternehmen oder Zweigniederlassung eines schon existierenden Trägers

Tab.1: Auswahl der 10 Maßnahmefallstudien

2.2.2 Auswahl der GesprächsteilnehmerInnen

Zu diesen zehn Maßnahmen wurden je zwei TeilnehmerInnen mündlich befragt. Die InterviewpartnerInnen wurden anhand der Quotierungsmerkmale *Geschlecht, Zugehörigkeit zur primären Zielgruppe* und *Teilnahme an der im Herbst 1998 von uns durchgeführten schriftlichen Befragung* ausgewählt. Mit elf Frauen und neun Männern haben wir Gespräche geführt. Die primären arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen waren in etwa gleicher Anzahl vertreten: sieben Berufsrückkehrerinnen, fünf Langzeitarbeitslose und sechs Jugendliche.

Unter den 20 Befragten war kein Schwerbehinderter.⁶ Mindestens sechs InterviewpartnerInnen lebten unmittelbar vor und teilweise während der Maßnahme von Sozialhilfe. Drei Befragte waren AusländerInnen und fünf AussiedlerInnen. Zwar gehören AussiedlerInnen nicht zu den ausdrücklich benannten Zielgruppen der Ziel-3-Programme; ihre Schwierigkeiten, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sind jedoch mit denen der AusländerInnen vergleichbar. Ihre (osteuropäischen) Berufsabschlüsse werden nicht anerkannt und die Sprachkenntnisse reichen nicht aus, um kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz zu erfüllen.

Bedingt durch die erste Quotierungsvorgabe unterlagen die mündlichen Interviews indirekt der „Selbstrekrutierung“ und damit dem Problem einer hohen Repräsentanz besonders antwortbereiter Gruppen. Wenn also zum Beispiel ein zunächst für die Befragung ins Auge gefasster Jugendlicher nicht erreichbar oder nicht gesprächsbereit war, wurden so lange jugendliche TeilnehmerInnen derselben Maßnahme telefonisch kontaktiert, bis ein Interview zu Stande kam. In der Regel zeigten sich Berufsrückkehrerinnen gesprächsbereiter, ebenso deutschsprachige Langzeitarbeitslose. Zu den Motiven, sich auf das ein- bis zweistündige Interview einzulassen, gehören nach unserer Einschätzung, dass die Befragten Anlass zu Lob oder Klage hatten, ihre Erfahrungen allgemein gern mitteilen wollten oder auch dachten, dass sie das Interview nicht ablehnen dürften.

Es gibt Anhaltspunkte, dass bestimmte Teilnehmergruppen von der mündlichen Befragung nicht erfasst wurden. Bei den Jugendlichen erwies es sich als besonders schwierig, GesprächspartnerInnen zu finden. Denn in der Altersstufe bis 25 Jahre wechseln die Lebensumstände schnell, so dass die von den Trägern zur Verfügung gestellten Adressen häufig nicht mehr aktuell waren. Die letztlich befragten Jugendlichen waren vermutlich „sesshafter“ als der Durchschnitt, da sie noch bei ihren Eltern wohnten.

TeilnehmerInnen mit geringen Deutschkenntnissen waren nicht in der Lage, ein Interview zu geben. Daran scheiterten etwa fünf Kontaktversuche zu AussiedlerInnen. Dass letztlich dennoch fünf AussiedlerInnen für ein Interview gewonnen werden konnten, obwohl mangels expliziter Zielgruppendefinition innerhalb der Programmdokumente, Förderrichtlinien und der zur Erfassung der Monitoringdaten entwickelten Erhe-

⁶ Zu den für die Träger- und Teilnehmerinterviews ausgewählten 10 Maßnahmen fand sich lediglich ein schwerbehinderter Teilnehmer, der an der schriftlichen Befragung teilgenommen hatte, für ein Interview jedoch nicht zur Verfügung stand. Insgesamt betrachtet war diese sekundäre Zielgruppe innerhalb der untersuchten Landesprogramme unterrepräsentiert (vgl. dazu Büttner/ Muth u.a. 2001: 88).

bungsbögen keine bestimmte Quote von AussiedlerInnen angestrebt wurde, wirft die Frage auf, ob womöglich die evaluierten Programme – zumindest in der Zeitspanne, aus der die untersuchten Maßnahmen ausgewählt wurden – in einem unerwartet hohen Maße faktisch „Aussiedler-Integrationsprogramme“ waren. Diese Frage war im Rahmen unserer Untersuchungen jedoch nicht zu beantworten, weil wir erst durch die in der Endphase der Evaluierung durchgeführten Teilnehmerfallstudien auf diese Problematik aufmerksam wurden.

Berufstätige Frauen mit Kindern begründeten ihre Ablehnung häufig mit Zeitmangel. Andere lehnten ein Interview aus Desinteresse oder aus mangelnder Erinnerung an die absolvierte Maßnahme ab. Es ist davon auszugehen, dass die TeilnehmerInnen mit geringer Motivation und geringem Gewinn aus den Maßnahmen sich bei den mündlichen Interviews eher zurückhielten. Denn mit 13 von 20 Befragten, die zum Zeitpunkt des Interviews erwerbstätig waren – einschließlich Selbständigkeit oder Berufsausbildung – oder in einem Fall an einer weiteren Maßnahme teilnahmen, ist die „Erfolgsquote“ unter den 20 GesprächspartnerInnen etwas höher als unter den RespondentInnen der schriftlichen Befragung.

Dennoch werfen die detaillierten Schilderungen ein weitaus kritisches Licht auf die Qualität und Dauerhaftigkeit der erreichten Beschäftigung, die Ursächlichkeit und Zweckmäßigkeit der Maßnahmen sowie ihre Qualität und ihre Passgenauigkeit, als die übrigen Bestandteile der Evaluierung dieses vermochten. Zugleich wird aus der Rekonstruktion von Lebens-, Erwerbs- und Maßnahmeverläufen deutlich, wie viele, für den Maßnahmeerfolg relevanten Rahmenbedingungen außerhalb des Einfluss- und Gestaltungsbereichs der Arbeitsförderung liegen.

3 Wirkungsanalyse

Wie schon ausgeführt, ist im Rahmen der Ziel-3-Landesprogramme ein relativ heterogener Personenkreis sowie ein breites Maßnahme- und Trägerspektrum förderbar. Insofern ist auf der Umsetzungsebene eine konzeptionelle Vielfalt anzutreffen, die komplexe Ursachen-/Wirkungsanalysen auf der Maßnahme- bzw. Trägerebene sowie auf der Teilnehmerebene erfordert. Zur tiefergehenden Betrachtung der Wirkungen der hier untersuchten Fördermaßnahmen werden im Folgenden zunächst die sich für die genannten Untersuchungsebenen jeweils ergebenden weitergehenden Fragestellungen bzw. wirkungsanalytischen Hypothesen anhand von Wirkungsmodellen herausgearbeitet, um daran anschließend die unterstellten Zusammenhänge empirisch zu überprüfen.

3.1 Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmodell auf Trägerebene

Eine wichtiger Wirkungsindikator zur Erklärung des Erfolgs bzw. Misserfolgs von arbeitsmarktpolitischen Interventionen ist die Qualität von Fördermaßnahmen. Zur Bewertung ihres Outcomes müssen die Input-Faktoren auf der Trägerebene in die Analyse einbezogen werden. Dazu gehören insbesondere die institutionellen und personellen Ressourcen des durchführenden Trägers sowie die finanzielle Ausstattung der jeweiligen Maßnahme. Diese Input-Faktoren lösen – wie Abbildung 1 zeigt – wiederum ganz unterschiedliche Wirkungsketten aus.

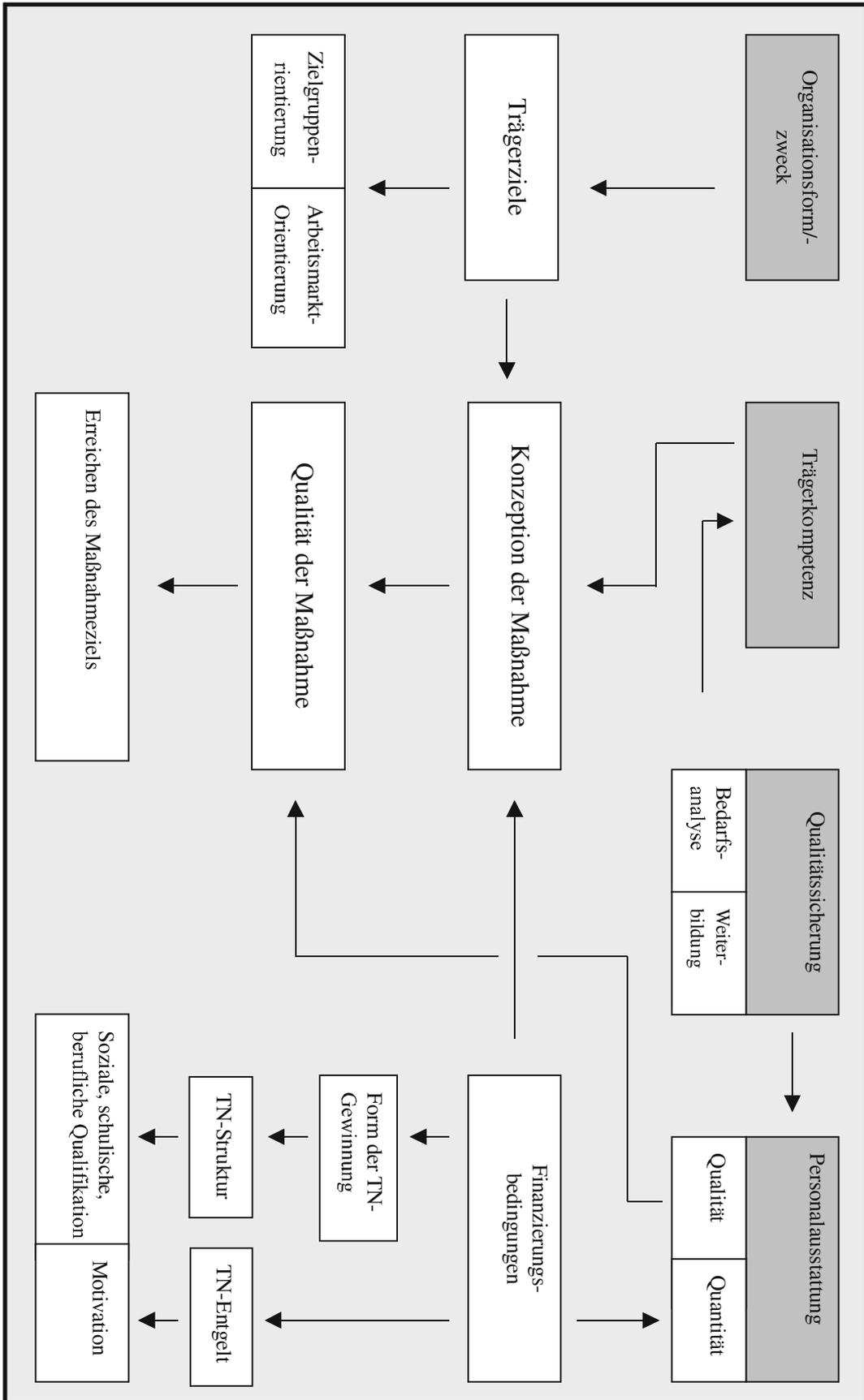


Abb. 1: Wirkungsmodell auf Trägerebene

Das Wirkungsmodell unterstellt einerseits, dass ein Zusammenhang zwischen bestimmten Qualitätsmerkmalen – wie arbeitsmarktpolitische Kompetenz der Träger, Qualifikation der MitarbeiterInnen, konzeptionelle Gestaltung von Maßnahmen – und dem Maßnahmeerfolg besteht. Andererseits hängt dieser nicht allein vom „Produzenten“, sondern gleichermaßen von der Teilnehmerstruktur einer Maßnahme ab, also ebenso von der Motivation sowie den Fähigkeiten und Qualifikationen der „Konsumenten“ bzw. ihren Defiziten und sozialen Problemlagen. Deshalb ist die Form der Teilnehmergewinnung, von der wiederum die Teilnehmerstruktur einer Maßnahme abhängt, als ein weiterer Erfolgsindikator in die Untersuchung einzubeziehen.

Die Wirkungszusammenhänge auf Trägerebene sind somit äußerst komplex. Die sich hinter dem Wirkungsmodell im Einzelnen verbergenden Annahmen und Hypothesen werden in nachfolgenden Abschnitten jeweils expliziert.

3.1.1 Profil, Selbstverständnis und Zielsetzung der Träger

Nach den Förderrichtlinien der Ziel-3-Programme gehören zu den Zuwendungsempfängern Träger der beruflichen Weiterbildung und sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts, aber auch private Unternehmen oder Einrichtungen des privaten Rechts, sofern sie gemeinnützige Zwecke verfolgen und aufgrund ihrer Aufgabenstellung und ihren Vorerfahrungen zur Durchführung von Maßnahmen geeignet erscheinen. Zu den potenziellen Zuwendungsempfängern gehören weiterhin Gemeinden oder Gemeindeverbände. Damit kann auf der Umsetzungsebene die Trägerstruktur sehr heterogen sein. Das bedeutet, dass Ziel-3-Maßnahmen von Trägern mit ganz unterschiedlichen organisatorischen sowie arbeitsmarktpolitischen, wirtschaftlichen und/oder gesellschaftspolitischen Zielsetzungen durchgeführt werden. Daraus resultiert ein vielfältiges Maßnahmeangebot, das sich an unterschiedliche Zielgruppen mit jeweils individuell unterschiedlichen Neigungen und Fähigkeiten richtet. Damit eng verbunden sind verschiedene konzeptionelle Ansätze, die der Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Interventionsstrategien jeweils zu Grunde liegen. Dabei dürfte ein eher sozialpolitisch agierender Träger insbesondere die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse in den Vordergrund stellen, während ein wirtschaftsnaher Träger sich wohl stärker am konkreten Arbeitskräftebedarf orientieren wird. Der Idealfall wäre allerdings ein integrierter Ansatz, der beide Orientierungen als Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration berücksichtigt.

3.1.2 Arbeitsmarktpolitische Kompetenz der Träger

Zur Effektivierung der Programmumsetzung und zur Bewältigung der tiefgreifenden Folgen des Strukturwandels verfolgt das Land Nordrhein-Westfalen den Ansatz einer integrierten Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik. Arbeitsmarktpolitik soll gezielt an den spezifischen Voraussetzungen und Besonderheiten der Region anknüpfen und damit auf

Veränderungen der arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen reagieren.⁷ Das bedeutet für Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, dass sie in der Lage sein müssen, auf veränderte Bedarfslagen bzw. auf die daraus resultierenden Modifikationen von Programmen und Förderinstrumenten schnell und flexibel zu reagieren. Um einerseits bedarfsgerechte Maßnahmen entwickeln, andererseits aber auch die wachsenden Anforderungen an eine Qualitätssicherung, einem Bildungscontrolling und einer stärkeren Kundenorientierung erfüllen zu können, müssen Träger ihre arbeitsmarktpolitischen Kompetenzen kontinuierlich erweitern und professionalisieren.

Bedeutsam für den Integrationserfolg von arbeitsmarktpolitischen Interventionen dürfte insbesondere die konzeptionelle Gestaltung von Maßnahmen durch den Träger sein. Dazu gehören insbesondere die Organisation, der Inhalt und der Aufbau einer Maßnahme. Eine Maßnahmekonzeption dürfte dann erfolversprechend sein, wenn sie sich – entsprechend den Förderbedingungen – an den Eignungen, Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe orientiert und darauf jeweils abgestimmte flankierende Fördererelemente beinhaltet. Zu letzteren gehören eine sozialpädagogische Betreuung, die eine psycho-soziale Stabilisierung der TeilnehmerInnen bewirken soll, sowie Stützunterricht, in dessen Rahmen schulische und berufliche Defizite der TeilnehmerInnen beseitigt werden sollen. Um zudem die Leistungsbereitschaft und das Durchhaltevermögen während der Maßnahme insbesondere von Jugendlichen zu fördern, dürften Orientierungs- und Motivationshilfen sinnvoll sein. Hinsichtlich der Teilnahme von Berufsrückkehrerinnen bzw. ihres Verbleibs in einer Maßnahme könnte für diese Zielgruppe die zeitliche Organisation einer Maßnahme eine maßgebliche Rolle spielen. Um Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und dabei gleichzeitig ihre Beschäftigungsfähigkeit herzustellen, scheint eine geförderte Beschäftigung in Verbindung mit einer beruflichen Qualifizierung besonders geeignet zu sein. Von grundsätzlicher Bedeutung für den Integrationserfolg dürfte zudem die Art des Abschlusses und dessen Relevanz für den Arbeitsmarkt sein.

Aus diesen Annahmen wird deutlich, dass der Erfolg oder Misserfolg von Maßnahmen sowohl von den Erfahrungen des Trägers im Umgang mit arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen und ihren spezifischen Problemlagen, als auch von dessen Reaktionsfähigkeit im Hinblick auf arbeitsmarktliche Entwicklungen abhängt.

3.1.3 Personelle Ressourcen der Träger

Einfluss auf den Maßnahmeerfolg dürften zudem die institutionellen sowie personellen Ressourcen eines Trägers haben. Die wachsenden Anforderungen an arbeitsmarktpolitische Interventionen hinsichtlich ihrer Aktualität, Flexibilität, Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit erfordern von den ProjektmitarbeiterInnen eine ständige Anpassung und Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikationen und Handlungskompetenzen. Neben

⁷ Daher sind Projektanträge hinsichtlich ihrer arbeitsmarktpolitischen Relevanz für die Region durch sog. regionale Konsensrunden zu überprüfen. (Zu dem innerhalb der nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktpolitik etablierten regionalen Konsensverfahren vgl. Büttner/ Muth 2000 oder Büttner/ Knuth 1999.)

fachlichen Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen müssen die BetreuerInnen, FachanleiterInnen, Lehrkräfte usw. zudem in der Lage sein, die Wirkungen der Maßnahme durch Reflexion laufend zu kontrollieren, d.h. „sich selbst, ihr berufliches Handeln, die aktuelle Situation und die Wechselwirkungen des eigenen Handelns mit den Gegebenheiten der Institution und der Region wahrzunehmen. Reflexivität setzt daher systematisches Denken und Empathie voraus, aber auch die Fähigkeit, sich in die Weiterbildungsinteressen anderer sozialer Milieus und Gruppen einzudenken und diese in ein Angebot umzusetzen“ (Tippelt 1996: 164f.). Sie erfordert somit ein Rollenverständnis als LernbegleiterIn, das nicht nur die Vermittlung, sondern auch die Begleitung und Moderation von Lernprozessen einbezieht (ebenda), also sowohl fachlich-didaktische als auch pädagogische Qualifikationen voraussetzt. Gleichzeitig müssen die ProjektmitarbeiterInnen über Managementfähigkeiten, Beratungskompetenz und konzeptionelle Fähigkeiten verfügen.

Neben diesem relativ komplexen Anforderungsprofil setzt eine erfolgreiche Maßnahme weiterhin voraus, dass sich die ProjektmitarbeiterInnen mit den Zielen des Trägers identifizieren. Diese basieren zum Teil auf externen Vorgaben, die auf möglichst hohe Integrationsquoten abzielen. Solche, von Trägereinrichtungen übernommene Zielsetzungen können dazu führen, dass die ohnehin stark belasteten ProjektmitarbeiterInnen unter einem ständigen Erfolgsdruck stehen. Da die Wahrscheinlichkeit von Misserfolgen mit dem Schwierigkeitsgrad der Klientel wächst, kann der Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit der Zielerreichung bzw. der Zielkonflikt, Träger- gegen Teilnehmerinteressen abwägen zu müssen, bei den ProjektmitarbeiterInnen zu Frustrationen und Ermüdungserscheinungen führen (burning-out-Syndrom). Regelmäßige Teambesprechungen und Supervision können dies möglicherweise verhindern.

Eine erfolgreiche Projektarbeit dürfte darüber hinaus insbesondere vom individuellen Engagement der AnleiterInnen und BetreuerInnen sowie von der Kontinuität ihrer Arbeit abhängen. Damit vorhandenes Know-How nicht verloren geht, wäre ihre Bindung an die Institution, also eine längerfristige Beschäftigungsperspektive beim Träger erforderlich. Letztlich dürfte für die Qualität der Anleitung und Betreuung von TeilnehmerInnen die Anzahl des eingesetzten Personals eine Rolle spielen. Die quantitative Personalausstattung hängt wiederum von der finanziellen Ausstattung einer Fördermaßnahme ab.

3.1.4 Finanzierungsstruktur der Maßnahme

Aufgrund der Komplementärfinanzierung werden Ziel-3-Maßnahmen nicht nur vom Land und dem Europäischen Sozialfonds (ESF), sondern auch von anderen öffentlichen Geldgebern – etwa von Kommunen und Kreisen – kofinanziert. Die Finanzierungsstruktur einer Maßnahme gibt den finanziellen Rahmen einer Maßnahme vor, d.h. sie wirkt sich auf den Umfang und die Qualität der sachlichen und personellen Ausstattung, auf die konzeptionelle Gestaltung der Maßnahme sowie die Höhe der Teilnehmerentgelte aus. Die Höhe der für die Ziel-3-Maßnahmen jeweils bewilligten Teilnehmerentgelte dürfte sich wiederum auf den Verbleib der TeilnehmerInnen in der Maßnahme

auswirken. Das heißt, ob und zu welchem Zeitpunkt ein vorzeitiger Austritt aus der Maßnahme erfolgt, kann davon abhängen, inwieweit die Teilnehmerentgelte existenzsichernd für die TeilnehmerInnen und deren Familien sind. Darüber hinaus führt die Komplementärfinanzierung zu unterschiedlichen Formen der Teilnehmergeinnung und damit zu unterschiedlichen Teilnehmervoraussetzungen.

3.1.5 Form der Teilnehmergeinnung

Vor der Annahme, dass eine Maßnahme nur dann erfolgreich sein kann, wenn die Potenziale der TeilnehmerInnen auch den Anforderungen der Maßnahme entsprechen, kommt der Form der Teilnehmergeinnung im Vorfeld der Maßnahme eine besondere Bedeutung zu. Diese hängt ganz wesentlich von der/den anvisierten Zielgruppe(n) und den jeweiligen Leistungsansprüchen gegenüber der Sozial- oder Arbeitsverwaltung ab. Bei einer institutionellen Zuweisung der TeilnehmerInnen können Interessendivergenzen zwischen Arbeitsamt bzw. Sozialamt und Träger auftreten – insbesondere dann, wenn dem Träger überwiegend schwerere vermittelbare Personen mit einer relativ großen Arbeitsmarktfremde zugewiesen werden und damit ein Integrationserfolg umso schwieriger wird. Drohende Repressionen in Form von Leistungskürzungen im Falle einer Nichtteilnahme werden zwar in den meisten Fällen zu einer Teilnahme führen, sie sind jedoch kein Garant für die Motivation und das Durchhaltevermögen von TeilnehmerInnen. Bei dieser passiven Form der Teilnehmergeinnung ist eine Auswahl der TeilnehmerInnen durch den Träger nur dann möglich, wenn die Anzahl der ihm zugewiesenen BewerberInnen das geplante Teilnehmervolumen übersteigt. Vorteil einer aktiven Teilnehmergeinnung durch den Träger ist, dass er relativ frei und damit möglichst passgenau TeilnehmerInnen auswählen kann. Bei einer relativ großen Bewerberanzahl besteht jedoch die Gefahr eines „Creamings“, demzufolge relativ leicht in den Arbeitsmarkt zu integrierende BewerberInnen eher berücksichtigt werden als Personen mit besonderem Förderungs- und Betreuungsbedarf, um möglichst hohe Integrationsquoten zu erzielen. Der Erfolg oder Misserfolg einer Maßnahme kann somit von der Form der Teilnehmergeinnung, d.h. von der Zuweisungspraxis der Sozial- und Arbeitsämter und von den Möglichkeiten des Trägers, die TeilnehmerInnen selbst auswählen zu können, beeinflusst werden.

3.2 Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmodell auf Teilnehmerebene

Während auf der Trägerebene die Qualität von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Mittelpunkt des Interesses steht, richtet die Wirkungsanalyse auf der Teilnehmerebene den Fokus auf die Erwerbsbiographie einzelner Menschen. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden hier als Intervention in die Erwerbsbiographie der TeilnehmerInnen betrachtet, und es wird danach gefragt, ob und inwieweit diese eine Hinwendung der Erwerbsbiographie in Richtung auf eine Integration in den Arbeitsmarkt bewirkt hat.

Die Ziel-3-Förderung spricht als Ergänzung zur Arbeitsförderung der Bundesanstalt insbesondere solche Menschen an, die keinen durch die Arbeitslosenversicherung abgedeckten Nichterwerbsstatus haben. Die TeilnehmerInnen waren somit vor der Maßnahme entweder überhaupt nicht oder seit längerer Zeit nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Arbeitsförderung soll ihnen beim Überschreiten der Schwelle zum ersten Arbeitsmarkt helfen. Dies zeigt sich auch an der Definition der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen. Jugendliche müssen ihren Einstieg in das Erwerbsleben *erstmal*s bewältigen; Berufsrückkehrerinnen und Langzeitarbeitslose müssen ihn *erneut* bewältigen. Diese Schwelle überschreiten zu können, ist abhängig von den persönlichen (Handlungs-) Potenzialen eines Menschen. Dazu gehören Kommunikationsfähigkeit und sprachliche Kompetenz, schulische und berufliche Vorbildung, Gesundheit, soziale Qualifikation und finanzielles Vermögen. Andererseits schränken Rahmenbedingungen – wie etwa die Nachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt, Wohnverhältnisse, Ressourcen und Belastungen aus dem sozialen Umfeld – die Handlungsmöglichkeiten eines Menschen ein.

Das nachfolgende Wirkungsmodell unterstellt erstens, dass die Handlungspotenziale der Ziel-3-TeilnehmerInnen gering bzw. eingeschränkt sind und gleichzeitig ungünstige Rahmenbedingungen auftreten. Beides führt dazu, dass sie sich nicht aus eigener Kraft in das Beschäftigungssystem integrieren können. Zweitens nimmt das Wirkungsmodell an, dass nach einer längeren Zeit der erfolglosen Arbeitsuche die davon betroffenen TeilnehmerInnen sowohl physisch als auch psychisch destabilisiert sind. Dies zeigt sich an geringen Ausprägungen von Selbstbewusstsein, Selbstbehauptung, sozialem Verhalten, emotionaler Stabilität, Beharrlichkeit und Zielgerichtetheit, was wiederum zu einem Verlust an individueller Handlungskompetenz führt.

Ungünstige Rahmenbedingungen	Ungünstige Rahmenbedingungen	Ungünstige Rahmenbedingungen
	Teilnahme an Maßnahme	
Nicht ausreichende Handlungsressourcen: Sprachkompetenz Berufliche Bildung Berufserfahrung		Ausreichende Handlungsressourcen: Sprachkompetenz Berufliche Bildung Berufserfahrung
Unbewältigte Belastungen: Familiäre Situation Finanzielle Situation	Verbesserte Bewältigung von Belastungen	Unbewältigte Belastungen: Familiäre Situation Finanzielle Situation
		
Position außerhalb des Erwerbssystems	Befristeter Eintritt in das Erwerbssystem	Längerfristig stabiler Einstieg in das Erwerbssystem

Abb. 2: Wirkungsmodell auf Teilnehmerebene

Die Ziel-3-Maßnahmen setzen hier an, indem sie die Handlungsressourcen der TeilnehmerInnen stärken – beispielsweise durch die Vermittlung von Sprachkompetenz, den Erwerb von beruflichen Teilqualifikationen oder die Herstellung von berufsbezogenen Kontakten. Mit Hilfe der neu erworbenen Ressourcen sollen die TeilnehmerInnen befähigt werden, sich selbst in das Beschäftigungssystem zu integrieren. In zweiter Linie mildern die Ziel-3-Maßnahmen einige Belastungen der TeilnehmerInnen ab, indem sie durch finanzielle Beihilfen oder die Nutzung von ABM deren finanzielle Situation stabilisieren. Sie schaffen somit einen zeitlich befristeten Rahmen für den (Neu)Beginn der Erwerbsbiographie.

Auf nachteilige Rahmenbedingungen – wie das regional vorhandene Arbeitsplatzangebot, das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die familiären Verhältnisse der TeilnehmerInnen – haben die Maßnahmen zwar keinen direkten Einfluss. Sie können die TeilnehmerInnen jedoch darin unterstützen, die daraus resultierenden Belastungen besser zu bewältigen.

Mit dem vorangegangenen Wirkungsmodell wird unterstellt, dass eine Maßnahme dann die Handlungsressourcen der TeilnehmerInnen verbessern und damit zur Integration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt führen kann, wenn sie dem Bedarf, den Eignungen und den Belastungen der TeilnehmerInnen entspricht. Voraussetzung ist somit u.a., dass die Ziele der Maßnahme mit denen der TeilnehmerInnen übereinstimmen. So entspricht beispielsweise eine Maßnahme, die eine Anlernqualifizierung vermittelt, nicht dem Bedarf eines Teilnehmers, der einen anerkannten Berufsabschluss anstrebt. Deshalb ist eine ausreichende Beratung und Information der TeilnehmerInnen im Vorfeld einer Maßnahme wichtig.

Eine Maßnahme entspricht dann den Eignungen der TeilnehmerInnen, wenn sie auf deren intellektuellen und physischen Fähigkeiten zugeschnitten ist und sie diese weder unter- noch überfordert. Die TeilnehmerInnen müssen in der Lage sein, der Maßnahme zu folgen und das Ziel der Maßnahme zu erreichen. So ist es beispielsweise problematisch, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen in einem kommunikationsintensiven Dienstleistungsberuf auszubilden, ohne einen vorbereitenden und begleitenden Sprachunterricht innerhalb der Maßnahmekonzeption vorzusehen.

Eine auf die Belastungen der TeilnehmerInnen zugeschnittene Maßnahmekonzeption bedeutet, dass diese Begleitelemente und Unterstützungsangebote beinhaltet, die die typischen Belastungen einer Zielgruppe berücksichtigen. In diesem Zusammenhang dürfte die über die Ziel-3-Programme förderbare sozialpädagogische Betreuung von TeilnehmerInnen – insbesondere von Jugendlichen – bedeutsam sein. Bei Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen müssen die familiären Verpflichtungen der Teilnehmerinnen als eine Rahmenbedingung für den Maßnahmeerfolg mit eingeplant werden, die durch Teilzeitangebote und Kinderbetreuungszuschüsse möglicherweise besser zu bewältigen sind. In Maßnahmen für Langzeitarbeitslose dürfte hingegen ein existenzsicherndes Einkommen während der Maßnahme sinnvoll sein.

4 Auswertung der Maßnahmefallstudien

Im vorangegangenen Kapitel wurde eine umfassende Bewertungsgrundlage für zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen entwickelt und die für eine erfolgreiche Programmumsetzung relevanten Faktoren auf Träger- bzw. Maßnahme- sowie auf Teilnehmerebene jeweils herausgearbeitet. Im Folgenden werden nunmehr die unterstellten Wirkungszusammenhänge anhand der durchgeführten Fallbeispiele empirisch überprüft, und zwar zunächst auf der Maßnahmeebene. Daran schließen sich die aus den durchgeführten Teilnehmerinterviews gewonnenen Erkenntnisse zur Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen an.

4.1 Profil, Selbstverständnis und Zielsetzung der untersuchten Träger

Bei der Auswahl der Träger haben wir versucht, das Spektrum der nordrhein-westfälischen Ziel-3-Trägerlandschaft in etwa abzudecken. Wie der Tabelle 1 (vgl. Abschnitt 2.2.1) zu entnehmen ist, handelt es sich bei sechs der insgesamt zehn in die Untersuchung einbezogenen Trägern um freie und gemeinnützige Bildungs- und/oder Beschäftigungsträger, von denen jeweils drei als gemeinnützige GmbH oder eingetragener Verein organisiert sind. Weiterhin wurden ein klassischer Träger der Jugendberufshilfe mit kirchlicher Anbindung sowie zwei Träger, die ebenfalls schwerpunktmäßig Maßnahmen für Jugendliche anbieten, befragt. Darüber hinaus gehören zu den hier untersuchten Trägern ein in kommunale Verwaltungsstrukturen organisatorisch eingebundener Träger, der für die Koordinierung aller arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten in der Region zuständig ist, des Weiteren eine Berufsbildende Schule, ein als Aktiengesellschaft organisiertes Großunternehmen mit öffentlichen Anteilseignern sowie eine als GmbH organisierte Bildungseinrichtung mit privaten Gesellschaftern aus dem Hotel- und Gaststättenverband. Auf bestimmte Branchen haben sich insgesamt drei Träger bzw. Unternehmen spezialisiert; dazu gehören neben der Gastronomie der Nahverkehrs- und der Baubereich. Der regionale Aktionsradius der meisten Träger ist relativ begrenzt, d.h. sie sind zumeist in „ihrer“ Region bzw. „ihrer“ Stadt oder im Stadtteil aktiv.

Aus den unterschiedlichen Organisationsformen und den sich zunehmend ausdifferenzierenden Tätigkeitsfeldern von Bildungs- und Beschäftigungsträgern, zu denen auch kostendeckend arbeitende Bereiche – wie Unternehmensberatung oder gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung – gehören, ergeben sich einerseits ganz unterschiedliche Mischfinanzierungen in Form von Erlösen, öffentlicher Förderung etc. und damit eine unterschiedliche Abhängigkeit der Träger von externen Finanziers. Andererseits resultieren aus den unterschiedlichen Organisationszwecken unterschiedliche sozialpolitische, arbeitsmarktpolitische und/oder wirtschaftliche Orientierungen und Zielsetzungen.

Das Selbstverständnis der meisten von uns untersuchten Bildungs- und Beschäftigungsträger, nämlich die Arbeitsmarktchancen besonders benachteiligter Zielgruppen zu erhöhen und diese gleichzeitig psychisch, sozial und ökonomisch, d.h. deren Lebenssituation insgesamt zu stabilisieren, rührt aus einer sozialpolitischen Tradition her. Dies

gilt insbesondere für kirchliche Einrichtungen, Wohlfahrtsverbände und Träger der Jugendberufshilfe. Zielsetzung dieser Einrichtungen ist somit eine über die Arbeitsmarktintegration hinausgehende gesellschaftliche Integration. Nicht nur die berufliche, sondern auch die Lebensperspektive insgesamt soll verbessert werden. Ein entsprechendes sozialpolitisches Engagement weisen insbesondere die auf die Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen spezialisierten Träger auf, da diese Gruppe vom ersten Arbeitsmarkt besonders weit entfernt ist. Aktivitäten der Träger zielen deshalb auf die Verbesserung der beruflichen Startchancen und die schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt ab. Nach Abschluss der Maßnahme wird eine weiterführende Qualifizierung, der Übergang in eine reguläre Ausbildung oder Beschäftigung angestrebt. Ähnlich sind die auf Langzeitarbeitslose bzw. SozialhilfebezieherInnen spezialisierten Bildungs- und Beschäftigungsträger darum bemüht, die bei dieser Zielgruppe ebenfalls häufig auftretenden sozio-ökonomischen und psycho-sozialen Problemlagen zu bearbeiten, d.h. über Fördermaßnahmen sowohl ihre arbeitsmarktlichen als auch ihre gesellschaftlichen Integrationschancen zu verbessern.

Die Aktivitäten eines in kommunale Verwaltungsstrukturen eingegliederten Trägers wird vorrangig darauf abzielen, den städtischen Haushalt zu entlasten und BezieherInnen von Sozialhilfe bzw. Langzeitarbeitslose möglichst schnell oder – wie das hier untersuchte Beispiel zeigt – über eine Umschulung möglichst dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu platzieren. Unsere Gesprächspartner aus dem privaten Nahverkehrsunternehmen, dessen Anteilseigner Kommunen sind, betonten zwar die regionale und arbeitsmarktpolitische Verantwortung des Unternehmens, das aber im Rahmen der geförderten Umschulungsmaßnahme für den eigenen Bedarf ausbildet. Ähnlich ist die Zielsetzung der im Hotel- und Gaststättenbereich angesiedelten Bildungseinrichtung, die mit ihren Aktivitäten die Ausbildungs- und Berufslücken in der Gastronomie schließen will.

Wie drei Fallbeispiele zeigen, werden mit der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen u.a. ökologische Zielsetzungen verfolgt. Das Erlernen von spezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten in den aus Trägersicht für die Zukunft bedeutsamen Aufgabenfeldern soll zugleich die Vermittlungschancen der TeilnehmerInnen erhöhen. Einer dieser Träger verfolgt zudem einen integrierten Ansatz, d.h. unterschiedliche Fördertöpfe aus unterschiedlichen Ressorts werden gebündelt bzw. die Wohnungsbau- und Arbeitsförderung dazu genutzt, den ländlichen Raum durch Einbeziehung der in der Region ansässigen Betriebe und der im Bauhandwerk vorhandenen Infrastrukturen zu entwickeln und dabei gleichzeitig die Beschäftigung und Qualifizierung von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen zu fördern. Darüber hinaus sollen zukunftsweisende ökologische Bauweisen im Rahmen des „sozialen Wohnungsbaus“ erprobt und weiterentwickelt werden. Hier wird also ein ganzes Bündel von unterschiedlichen Zielsetzungen verfolgt.

4.2 Input-Faktoren auf Trägerebene

4.2.1 Arbeitsmarktpolitische Erfahrungen

Wie die Tabelle 1 (vgl. Abschnitt 2.2.1) zeigt, wurden die meisten Trägereinrichtungen bereits in den 70er bzw. 80er Jahren oder Anfang der 90er gegründet. Sowohl die Bildungsträger als auch die auf die Durchführung von subventionierter Beschäftigung spezialisierten Beschäftigungsträger können somit auf langjährige Erfahrungen in der Arbeit mit benachteiligten Zielgruppen und bei der Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zurückgreifen.

4.2.2 Personelle Ressourcen

In den letzten Jahren sind – von einer Ausnahme abgesehen⁸ – die Mitarbeiterzahlen der Bildungs- und Beschäftigungsträger gewachsen. Die vor ein paar Jahren noch gängige Praxis der Träger, MitarbeiterInnen vermehrt unbefristet anzustellen und/oder die aus ABM resultierenden unterschiedlichen Lohnniveaus von MitarbeiterInnen einheitlich auf 100 Prozent anzugleichen, war zum Zeitpunkt der Untersuchung bei nahezu allen Bildungs- und Beschäftigungsträgern wieder rückläufig. Das bedeutet, dass in den letzten Jahren der Anteil an befristeten bzw. an drittmittelfinanzierten Stellen, die nur für eine begrenzte Zeit über Projektmittel finanziert werden und somit nicht auf Dauer angelegt sind, zugenommen hat. Diese Unsicherheit bei der künftigen Finanzierung von Personalstellen führt in den Trägereinrichtungen zu Fluktuationsproblemen. Zudem kann ein unterschiedlicher Status und damit eine unterschiedliche soziale Absicherung bei den MitarbeiterInnen zu Unzufriedenheiten führen, was die Bindung an sowie die Identifikation mit dem Träger und seinen Zielsetzungen erschwert. In Bezug auf befristet beschäftigte AnleiterInnen ist insbesondere der Einsatz von ABM-Kräften, die selbst zu den arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen gehören, nicht unproblematisch. Wie die von uns untersuchte und aus einem Arbeits- und Lernteil kombinierte Maßnahme zeigt, sind die dort eingesetzten ABM-AnleiterInnen zumeist dem eher schwer vermittelbaren Personenkreis zuzurechnen. Eine solche problematische Personalkonstellation kann sich – wie in der hier untersuchten Maßnahme – negativ auf die Motivation der TeilnehmerInnen, ihren Verbleib in der Maßnahme und damit auf den Erfolg insgesamt auswirken.

Wie unsere Gespräche mit den Maßnahmeträgern deutlich gemacht haben, erfordert die Arbeit mit arbeitsmarktlichen Zielgruppen neben fachlich-didaktischen und beruflichen Qualifikationen gleichzeitig pädagogische Fähigkeiten. Die BetreuerInnen müssen darüber hinaus Beratungskompetenzen mitbringen – zur Lösung nicht nur individueller Problemlagen, sondern auch der aus der komplexen Fördermaterie heraus entstehenden Probleme bei der Geltendmachung von Leistungsansprüchen der Teilnehmer-

⁸ Im entsprechend negativen Fall begründete der Träger den relativ starken Rückgang der MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen von Beschäftigungsmaßnahmen mit einer wachsenden Trägerkonkurrenz sowie einer durch die regionale Konsensrunde zunehmenden Vergabe von Projekten an externe Träger.

Innen gegenüber Arbeits- und Sozialämtern. In kleineren Einrichtungen kommen neben Verwaltungsaufgaben Managementtätigkeiten hinzu. Dieses komplexe Anforderungsprofil von ProjektmitarbeiterInnen erfordert eine regelmäßige „Weiterbildung der Weiterbildner“. Regelmäßige Supervision bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen bieten jedoch nur drei der hier untersuchten Träger an, darunter zwei große Bildungsträger. Die Weiterbildung von MitarbeiterInnen ist zugleich ein wichtiger Indikator der Qualitätssicherung. Gleiches gilt für eine systematische Qualitätskontrolle, die zum Zeitpunkt unserer Untersuchungen jedoch in keiner Trägereinrichtung erfolgte. Einige Träger – insbesondere größere Einrichtungen – planten jedoch für die Zukunft eine systematische Qualitätssicherung in Form von regelmäßigen Befragungen von KundInnen, MaßnahmeteilnehmerInnen und MitarbeiterInnen.

4.2.3 Form der Teilnehmergebungung

Wie die nachstehende Tabelle zeigt, sind die TeilnehmerInnen der untersuchten Maßnahmen auf unterschiedlichen Wegen gewonnen worden.

MN-Typus	MN-Bezeichnung	Zielgruppe	Formen der Teilnehmergebungung					
			AA	SozAmt	Träger	sonstige	Test	Vorlaufphase (in Wochen)
FBM	DV-Anwendung / Teilzeit	Berufsrückkehr.	X		x		x	23
	AltenpflegehelferIn	Berufsrückkehr.		x	x			4
UM	BerufskraftfahrerIn/ Teilzeit	Berufsrückkehr. / ale Frauen				x ¹⁾		
	Betriebliche Einzelumschulung	Langzeit-Ale / Jugendliche / Berufsrückkehr.	X		x ²⁾			8
QBM	Anlernqualif. plus ABM im ökolog. Baubereich	Langzeit-Ale / Jugendliche	X					
	Anlernqualif. z. Hotelsteward/-ess	Langzeit-Ale / Berufsrückkehr.	X	x	x			2
	Anlernqualif. plus ABM im Holzrecyclingbereich	Jugendliche	X					4
	Anlernqualif. im ökolog. Ga-La-Bereich	Langzeit-Ale		x				8
SASM	Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum	Jugendliche			x			4
	Arbeit-und-Lernen-Maßnahme	Jugendliche	x				x	

¹⁾ über Regionalstelle „Frau und Beruf“

²⁾ einschließlich Anwerbung von SozialhilfeempfängerInnen über die beim Träger angesiedelte Beratungsstelle

Ob und inwieweit eine institutionelle Platzierung, also eine Zuweisung über das Arbeits- und/oder Sozialamt erfolgt, hängt von der/den anvisierte(n) Zielgruppen bzw. von deren Leistungsansprüchen gegenüber den sozialen Sicherungssystemen ab. Für Maßnahmen, die einen über ABM finanzierten Beschäftigungsteil beinhalten, wurden die TeilnehmerInnen ausschließlich über die örtlichen Arbeitsämter gewonnen. Bei Maßnahmen, die sich vorwiegend an SozialhilfebezieherInnen richten, erfolgte die Teilnehmergewinnung über die örtlichen Sozialämter bzw. über eine für deren Vermittlung eigens eingerichtete kommunale Stelle. Sofern für eine Maßnahme unterschiedliche Zielgruppen vorgesehen waren, entwickelten die Träger – parallel zur institutionellen Zuweisung durch die Arbeits- und/oder Sozialverwaltung – eigene Aktivitäten zur Teilnehmergewinnung. In diesem Zusammenhang spielten eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie vom Träger durchgeführte Informationsveranstaltungen eine wesentliche Rolle. In Einzelfällen wurden AbsolventInnen in Folgemaßnahmen des Trägers übernommen. Darüber hinaus dienten bestehende Kontakte zu anderen Trägern dazu, potenzielle TeilnehmerInnen zu gewinnen bzw. auszutauschen. Nur in einem Fall erfolgte die Teilnehmergewinnung ausschließlich über den Maßnahmeträger, d.h. eine Berufsbildende Schule konnte fast alle TeilnehmerInnen aus ihrer eigenen Schülerschaft rekrutieren. Für die Umschulung zur Berufskraftfahrerin wurden sämtliche Teilnehmerinnen über die Regionalstelle „Frau und Beruf“ gewonnen. Wie auch unsere Untersuchungen zur regionalen Programmimplementation und -umsetzung gezeigt haben (Büttner/ Muth 2000: 69), werden Berufsrückkehrerinnen häufig über spezielle Anlaufstellen für Frauen gewonnen, dazu gehören die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und die Regionalstellen, die u.a. Frauen in beruflichen Fragen beraten.

In solchen Fällen, bei denen die Bewerberzahl die bewilligten Teilnehmerplätze übertraf, wurde eine Teilnehmerselektion mittels individueller Beratungsgespräche erforderlich. In Einzelfällen fanden zusätzlich Einstellungstests statt – vor allem bei Maßnahmen, die mit einem anerkannten schulischen oder beruflichen Abschluss endeten. Beratungsgespräche, Tests und Vorlaufphasen sowie eine der eigentlichen Maßnahme vorgeschaltete Feststellungsmaßnahme dienten dazu, die Eignung der potenziellen TeilnehmerInnen bzw. ihre Chancen, das Maßnahmeziel zu erreichen, zu überprüfen und etwaige Handicaps, die einer Teilnahme entgegenstehen – wie etwa gesundheitliche Probleme oder familiäre Verpflichtungen – möglichst frühzeitig zu erkennen. Grundsätzlich kann man für die hier untersuchten Fallbeispiele konstatieren, dass die Aufnahmekriterien umso härter waren, je anspruchsvoller die berufstheoretischen Anforderungen innerhalb der Maßnahme waren.

In einigen Fällen mussten Abstriche bei der Teilnehmereignung bzw. den Teilnehmermervoraussetzungen und damit auch letztlich bei der zu realisierenden Integrationsquote gemacht werden – und zwar dann, wenn Träger Schwierigkeiten hatten, die bewilligten Teilnehmerplätze vollständig zu besetzen. Gründe dafür waren zu geringe Zuweisungszahlen oder eine sehr kurzfristig erfolgte Bewilligung der beantragten Fördermaßnahme. Das führte entweder dazu, dass nicht genügend BewerberInnen zur Verfügung standen. Oder es konnte – wie in der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme – dazu führen, dass der Träger zur vollständigen Realisierung der bewilligten Teilnehmeranzahl auf teilweise ungeeignete BewerberInnen mit relativ großen Defiziten oder – wie die Anlernqualifizie-

rung im Garten- und Landschaftsbereich zeigt – gleichzeitig auf Bewerber ohne Schulabschluss und auf Bewerber mit akademischer Ausbildung zurückgegriffen hat.

Hinweise auf Beratungsdefizite im Vorfeld der Maßnahme, die später zu Unzufriedenheiten und Frustrationen bei TeilnehmerInnen führten, wurden vor allem im Zusammenhang mit der späteren Verwertbarkeit von trägerinternen Zertifikaten deutlich. So erzeugte das Qualifizierungsziel „Hotelsteward/-ess“ bei vielen TeilnehmerInnen überzogene Erwartungen nicht nur hinsichtlich der Relevanz des Abschlusses für potenzielle Arbeitgeber im Hotel- und Gaststättenbereich, sondern auch hinsichtlich des Arbeitsalltags in diesem Bereich.

4.2.4 Maßnahmestruktur

Vorgeschaltete, mehrwöchige Orientierungsphasen und Feststellungsmaßnahmen, die zwischen zwei und 23 Wochen dauerten,⁹ dienten zum Einen der Überprüfung von Teilnehmermotivation und -eignung. Zum Anderen sollten die TeilnehmerInnen sozial und finanziell stabilisiert, ihre schulischen und/oder beruflichen Kenntnisse aufgefrischt bzw. entsprechende Defizite beseitigt und eine berufliche Orientierung entwickelt werden. Letzt genannte Zielsetzung erfolgte teilweise in Verbindung mit einem „Schnupperpraktikum“. In einem Fall wurde die Orientierungsphase auch zur methodisch-didaktischen, inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung des nachfolgenden Qualifizierungsteils genutzt, um diesen möglichst eng an die Bedürfnisse der gewonnenen TeilnehmerInnen anzupassen. In einer anderen Maßnahme entstanden aufgrund der in dieser Phase zwischen den ProjektmitarbeiterInnen geführten Diskussionen um das inhaltliche und pädagogische Konzept und dessen Umsetzung Konflikte, die sich negativ auf die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Durchführung der Maßnahme auswirkten.

Alle hier untersuchten Maßnahmen beinhalteten eine *Qualifizierung*, dessen zeitlicher Anteil an der gesamten Maßnahme von ihrer prioritären Zielsetzung her bestimmt war. Praktikums- oder betriebliche Beschäftigungsphasen waren ebenfalls Bestandteil aller Maßnahmen. Die Funktion des *Praktikums* im Rahmen der gesamten Maßnahmekonzeption erschließt sich aus der zeitlichen Lage des Praktikums bzw. der betrieblichen Beschäftigungsphasen. Fanden diese in der Anfangsphase einer Maßnahme statt, dienten sie insbesondere der beruflichen Orientierung und Erprobung von Tätigkeitsfeldern (s.o.). Ein *ständiger Wechsel von Beschäftigungs- und Qualifizierungsphasen* sollte den TeilnehmerInnen hingegen die Möglichkeit bieten, das Erlernte in der Praxis anzuwenden und berufsnah zu vertiefen. Betriebliche Praktika am Ende einer Maßnahme zielten darauf ab, möglichst viele „Klebeeffekte“ zu realisieren.

Wie einige Fallstudien gezeigt haben, kann der Einsatz von PraktikantInnen aber auch eine Subventionierung von Arbeitskräften bedeuten. Denn Betriebe haben nicht

⁹ Bei der 23 Wochen dauernden Vorschaltphase handelte es sich um einen über die Bundesanstalt für Arbeit finanzierten halbjährlichen Orientierungskurs, der der eigentlichen, über das WEP finanzierten Fortbildung vorausging. Weil die ursprüngliche zeitliche Konzeption des Trägers aus förderrechtlichen Gründen nicht zu realisieren war, gab es somit zwei hintereinander geschaltete Maßnahmen.

nur die Möglichkeit, vom Maßnahmeträger relativ passgenau ausgewählte und durch die Maßnahme vorqualifizierte PraktikantInnen kostenlos und ohne Risiko zum Teil über einen relativ langen Zeitraum zu testen, sondern sie können über den Einsatz von PraktikantInnen teilweise auch akute Auftragsspitzen abdecken. Die Möglichkeit von Mitnahmeeffekten ist – wie die Fallstudie aus dem Pflegebereich zeigt – insbesondere bei einer Verengung auf einen relativ begrenzten Kreis von Praktikumsbetrieben innerhalb eines speziellen Arbeitsmarktsegments sehr groß. Derartige Mitnahmeeffekte werden von den meisten befragten Trägern durchaus kritisch gesehen. Dennoch überwiegt bei ihrer Gesamteinschätzung der durch Praktika zu erzielende „Klebeffekt“.

In den meisten Praktikumsbetrieben finden regelmäßig Praktika statt. Die trägereigenen Pools an Praktikumsbetrieben sind in allen untersuchten Fällen in den letzten Jahren gewachsen bzw. haben sich in der Weise verändert, dass neue Betriebe hinzugekommen, andere hingegen weggefallen sind, die zwar regelmäßig PraktikantInnen eingesetzt, diese nach Praktikumsende jedoch nicht eingestellt haben, oder im Rahmen der Praktika gehäuft Probleme auftraten.

Die im Rahmen der untersuchten Fallstudien durchgeführten und zum großen Teil über den Träger vermittelten Praktika fanden ausschließlich in kleinen und mittleren Betrieben statt. Nach Einschätzungen der befragten Träger fühlen sich diese eher mit der Region verbunden und sich dieser gegenüber auch stärker verpflichtet als Großunternehmen, in denen „*allein die Erhöhung der Produktivität der Arbeitskräfte*“ zähle. Größere Betrieben scheuten zudem den bürokratischen Aufwand, den sie zumeist mit der Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verbinden. Zudem seien diese weniger bereit, Ressourcen für die Betreuung und Anleitung von PraktikantInnen zur Verfügung zu stellen. Einige Zielgruppen könnten mit dem in Großbetrieben üblichen Arbeitstempo auch nicht Schritt halten und seien in überschaubaren Strukturen eher zu integrieren.

Die *Dauer* der hier untersuchten Förderbeispiele lag zwischen acht und 30 Monaten (vgl. Tab. 1, Abschnitt 2.2.1). Zu den längerfristigen Maßnahmen gehörten die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, wobei hier die Dauer – ebenso wie bei den aus Qualifizierung und Beschäftigung kombinierten Maßnahmen – vom jeweiligen Qualifikationsniveau bzw. -ziel abhängig war.¹⁰

Sofern die Maßnahmen mit einem anerkannten oder trägerinternen *Abschluss* endeten, erzielten die bis zum Ende in der Maßnahme verbliebenen AbsolventInnen zumeist gute Abschlüsse. Drei Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen endeten mit einem Kammerabschluss; eine schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme schloss mit einem Schulabschluss ab; die beiden Maßnahmen mit dem Qualifizierungsziel Altenpflegehelferin und Hotelsteward/-ess endeten mit einer trägerinternen Abschlussprüfung. Die Qualifizierungsinhalte der beiden letztgenannten Maßnahmen orientierten sich weitgehend an den jeweiligen Ausbildungsinhalten des ersten Lehrjahres. Dadurch erhoffte man sich in einem Fall die nachträgliche staatliche Anerkennung des Altenpflegehelferinnenberufes. Die Qualifizierungsanteile der mit Beschäftigung kombi-

¹⁰ Die vergleichsweise lange Dauer der Anlernqualifizierung im Garten- und Landschaftsbereich von 19 Monaten ist auf die jeweils zwei Monate dauernde Vorlauf- und Nachbetreuungsphase zurückzuführen.

nierten Anlernqualifizierungen im handwerklichen Bereich orientierten sich ebenfalls an den jeweils geltenden Ausbildungsrahmenplänen bzw. an den zu vermittelnden fachlichen Grundlagenfertigkeiten. Alle TeilnehmerInnen erhielten am Ende der Maßnahme ein Zeugnis, ein Trägerzertifikat und/oder eine Teilnahmebescheinigung. Die jeweilige Verwertbarkeit der unterschiedlichen Zertifikate für den Arbeitsmarkt hat sich auf die Motivation der TeilnehmerInnen und deren Durchhaltevermögen ausgewirkt.

In fast allen hier untersuchten Fällen handelte es sich um Folgemaßnahmen, wobei kleine Träger Maßnahmen eher in traditionellen Berufsfeldern – wie in der Altenpflege, im Garten- und Landschaftsbereich oder im Bereich Holzrecycling – durchführen. „*Innovative Maßnahmen*“ – etwa im Bereich Multi-Media bzw. Bürokommunikation – oder überregional beachtete Modellmaßnahmen werden dagegen eher von größeren Trägern entwickelt, die parallel dazu aber auch traditionelle Integrationsmaßnahmen für spezifische Zielgruppen anbieten.

Eine arbeitsteilige *Kooperation mit anderen regionalen Trägern* fand in der betrieblichen Einzelumschulung und der Anlernqualifizierung im Holzrecyclingbereich statt. Zwei weitere Träger kooperieren zwar nicht innerhalb der von uns untersuchten Maßnahmen – grundsätzlich aber schon mit anderen Trägern, um vorhandene personelle und räumliche Ressourcen zu nutzen. Eine konzeptionelle Zusammenarbeit im Vorfeld der Maßnahme fand nur in einem Fall, und zwar im Vorfeld der Umschulung zur Berufskraftfahrerin zwischen dem durchführenden Nahverkehrsunternehmen und der Regionalstelle „Frau und Beruf“ statt.

Eine *regionale Bedarfsanalyse* im Vorfeld der Maßnahmen führte nur ein Bildungsträger für den Bereich Altenpflege durch. Die Notwendigkeit von Bedarfsanalysen zeigt sich am Beispiel der Fortbildungsmaßnahme im Bereich Datenverarbeitung jedoch ganz deutlich. Der hier verfolgte Aspekt der Telearbeit war zwar innovativ, er ging jedoch am regionalen Bedarf vorbei. Insofern hat die Ausblendung der arbeitsmarktlichen Realität zur Folge, dass ein mit der Maßnahme verbundenes Ziel – wie in diesem Fall die Verbreitung der Telearbeit in der Region – nicht realisiert werden kann.

4.2.5 Sozialpädagogische Betreuung

Wie der Tabelle 3 (vgl. Abschnitt 4.2.7) zu entnehmen ist, stand in sechs Fällen eine halbe Arbeitskraft für die sozialpädagogische Betreuung von 15 bis 20 TeilnehmerInnen zur Verfügung. In drei Maßnahmen war eine Vollzeitkraft für die Betreuung von sieben, 16 bzw. 20 TeilnehmerInnen zuständig. In einem anderen Fall wurden wegen der relativ hohen Teilnehmerzahl von 33 Personen 1 ¼ Stellen für die sozialpädagogische Betreuung bewilligt. Somit wurde in allen hier untersuchten Fällen eine sozialpädagogische Betreuung angeboten, jedoch in unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Qualität sowie mit unterschiedlicher Zielsetzung.

Unterschiede gab es in Bezug auf einen aktiven oder eher passiven Zugang der sozialpädagogischen BetreuerInnen. Während einige – insbesondere die auf Jugendliche spezialisierten – Träger regelmäßig Einzel- und Gruppengespräche zum Abbau sozialer Defizite und zur Stabilisierung dieser Zielgruppe durchführten, setzten andere Träger

stärker „auf das individuelle Selbsthilfvermögen der TeilnehmerInnen“. Einer dieser Träger betrachtet es als vorrangige Aufgabe der sozialpädagogischen Betreuung, zwischen den an der Umsetzung beteiligten Akteuren einerseits – wie den Kammern und Betrieben – und den TeilnehmerInnen andererseits zu vermitteln.

Für die Betreuung der Betriebe und die Begleitung der TeilnehmerInnen während der Praktikumsphasen waren grundsätzlich die sozialpädagogischen MitarbeiterInnen zuständig. Die Anzahl der Betriebsbesuche variierte jedoch zum Teil beträchtlich, d.h. von einem Besuch in acht Wochen bis hin zu regelmäßigen Besuchen der Praktikumsbetriebe – verbunden mit einer ständigen Bereitschaft zur möglichst frühzeitigen Konfliktintervention.

Die eingesetzten BetreuerInnen verfügten zudem nicht in allen Fällen über eine adäquate sozialpädagogische Ausbildung – so in der von einem Nahverkehrsunternehmen durchgeführten Umschulungsmaßnahme. Dort hatte die sozialpädagogische Betreuung auch nicht den Stellenwert wie bei einem auf die Förderung von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen spezialisierten Bildungs- oder Beschäftigungsträger. Aus deren Sicht hat die sozialpädagogische Betreuung insbesondere die Funktion, zielgruppenspezifische Problemlagen zu bearbeiten:

- Für Frauen mit familiären Verpflichtungen war die Rückkehr ins Erwerbsleben bzw. die Teilnahme an einer Fördermaßnahme als Zwischenschritt dahin häufig nur unter erschwerten Bedingungen zu bewerkstelligen. Neben den hohen Lernanforderungen mussten sie zusätzliche Anstrengungen bezogen auf die Organisation des Alltags und den Umgang mit den ihnen zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen bewältigen, um die Ansprüche der Familie mit den eigenen beruflichen Orientierungen vereinbaren zu können. Die Neuorientierung in der Lebensmitte bedeutete zugleich, vertraute Verhaltensweisen und Orientierungen aufzugeben, neue Anteile des Selbstkonzepts auszuprobieren und soziale sowie berufliche Kompetenzen zu reaktivieren oder gar neu zu entwickeln. Dies war mit einem hohen Maß an Verunsicherungen verbunden, was den für diese Zielgruppe typischen Orientierungs- und Betreuungsbedarf erklärt. Häufig waren die teilnehmenden Berufsrückkehrerinnen auch nicht in der Lage, ihre beruflichen Fähigkeiten bzw. die beruflichen Anforderungen des sich verändernden Arbeitsmarktes realistisch einzuschätzen. Sozialpädagogische Begleitung und berufliche Orientierung sollten daher ihr Selbstvertrauen stärken und ihren Berufseinstieg erleichtern.
- Letzteres gilt ebenso für Jugendliche, die während der Schullaufbahn, häufig aber auch im Privatleben wenig Erfolgserlebnisse und insofern kaum Chancen hatten, eine berufliche Perspektive zu entwickeln. Diese Gruppe ist besonders anfällig gegenüber Drogen, Alkohol und kriminellen (Folge-)Handlungen und hat daher einen besonderen Beratungs-, Betreuungs- und Begleitungsbedarf. Ein Großteil der von den befragten Trägern betreuten arbeitslosen Jugendlichen musste sozial und wirtschaftlich stabilisiert werden und zudem eine Alltagsstruktur vermittelt bekommen. Neben dem Abbau schulischer Defizite war die Bearbeitung sozialer Defizite erforderlich, d.h. soziale Kompetenzen – wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Arbeitswillen – mussten zunächst vermittelt bzw. entwickelt werden.

- Alkoholprobleme traten häufig auch bei Langzeitarbeitslosen auf. Bei dieser Zielgruppe erschwerten zudem gesundheitliche Einschränkungen sowohl physischer als auch psychischer Art die Heranführung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Wie wir auch aus anderen, von uns durchgeführten Untersuchungen wissen (vgl. Wagner/ Stackelbeck/ Muth 1998), weist diese arbeitsmarktpolitische Zielgruppe eine durch Arbeitslosigkeit verursachte längere negative Kontinuität auf, die häufig zu sozialen Abkapselungsprozessen führt. Insofern sind (ältere) Langzeitarbeitslose schwerer zu motivieren und von der Sinnhaftigkeit einer Maßnahme zu überzeugen – insbesondere vor dem Hintergrund des innerhalb der Personalpolitik vieler deutscher Unternehmen vorherrschenden „Jugendlichkeitskults“.

Eine erfolgreiche Bearbeitung bzw. Lösung individueller Problemlagen setzt einen kontinuierlichen Austausch zwischen Anleiter- und Betreuerebene voraus, der in allen hier untersuchten Fällen auch stattfand. Bei besonderen Problemlagen – wie Verschuldung, Alkohol- oder Drogenabhängigkeit – wurden in der Regel externe Beratungsstellen eingeschaltet bzw. die TeilnehmerInnen zumindest auf diese Beratungsmöglichkeiten hingewiesen. Für besonders schwierige Fälle ist nach den Erfahrungen einiger Träger jedoch ein *„dritter Arbeitsmarkt mit wesentlich höheren Betreuungsanteilen und geringeren Leistungsanforderungen“* notwendig, da man ansonsten die Problemfälle von Maßnahme zu Maßnahme weiterreichen müsse.

Grundsätzlich wurden bestehende Beratungs- und Betreuungsangebote von den TeilnehmerInnen angenommen, wobei deren Inanspruchnahme durch Männer sich im Wesentlichen auf die Lösung finanzieller Probleme bzw. auf Probleme mit Ämtern beschränkte. Teilweise wurden auch Hilfen zur Lösung von Alkoholproblemen angenommen. Beim Auftreten privater bzw. familiärer Probleme haben hingegen Frauen das bestehende Beratungs- und Betreuungsangebot des Trägers viel offensiver genutzt.¹¹ Während nach den Erfahrungen der befragten Träger unter Männern häufiger Konkurrenzdenken vorherrscht und daher eher *„Einzelkämpfertum“* die Gruppenstruktur prägt, haben Frauen, die an speziell für sie konzipierten Maßnahmen teilnehmen, gegenseitige Unterstützung und Halt in der Gruppe erfahren. Da sich Berufsrückkehrerinnen häufig in derselben Lebenslage befinden, die neben dem Wunsch, durch Erwerbstätigkeit wieder unabhängig und eigenverantwortlich zu sein, auch gekennzeichnet ist vom Bedürfnis nach Kommunikation, Verständnis und Selbsterfahrung unter Gleichgesinnten, erleben sie sich eher als Gruppe bzw. als *„Kontext sozialen Lernens“* (Gensior et al. 1990: 54). Gegenseitige Hilfe, Austausch und solidarischer Zusammenhalt waren insofern kennzeichnend für diese Zielgruppe. Vor allem diejenigen Teilnehmerinnen, die während der Maßnahme massive Belastungen durch Trennung vom Partner oder durch andere belastende Familienverhältnisse bewältigen mussten, haben emotionale Unterstützung sowohl in der Gruppe als auch in Einzelgesprächen mit Sozialpädagogen erfahren. Dies hat nicht nur die Motivation und das Durchhaltevermögen der Teilnehmerinnen erhöht, sondern auch ihr Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein gestärkt.

¹¹ Frauen brachten sich auch aktiver ein, wenn es darum ging, die Konzeption „ihrer“ Maßnahme bzw. der Folgemaßnahmen ihren zielgruppenspezifischen Bedürfnissen entsprechend zu verändern.

Eine systematische *Nachbetreuung* der AbsolventInnen bzw. eine Vermittlungsphase am Ende der Maßnahme war in drei Fällen konzeptioneller Bestandteil der Maßnahme. Diese Phase dauerte zwischen vier und acht Wochen und wurde insbesondere für ein auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Bewerbungstraining und eine gezielte Vermittlung genutzt.

4.2.6 Passgenauigkeit von Maßnahmen

Zum Abbau individueller schulischer und berufstheoretischer Defizite wurden in einigen der hier untersuchten Fälle *Stützunterricht* angeboten. Dieser erfolgte in der Regel in kleinen Gruppen, in Einzelfällen aber auch in Form von Einzelunterricht. Vereinzelt wurde innerhalb des Stützunterrichts zusätzlich Deutschunterricht für MigrantInnen angeboten, um deren Sprachdefizite abzubauen.

Maßnahmen in *Teilzeitform* wurden in zwei Fällen angeboten, um Berufsrückkehrerinnen eine bessere Vereinbarkeit von Fortbildung und Familie zu ermöglichen, was – wie die Umschulung zur Berufskraftfahrerin zeigt – durch die im Praktikumsbetrieb üblichen Arbeitszeiten und den dort abzuleistenden Wechselschichtdienst jedoch konkurrenzfähig werden kann. Die TeilnehmerInnen der im Hotelbereich stattfindenden Maßnahme hatten dagegen die Möglichkeit, in solchen Betrieben zu arbeiten, in denen die betriebliche Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen zu vereinbaren war. Um die individuellen Teilnehmerbedürfnisse zu berücksichtigen, nahm der Träger zudem Abstriche an den ursprünglichen Ausbildungsinhalten vor. Dadurch, dass individuelle Fähigkeiten und Neigungen stärker berücksichtigt wurden, konnten Frustrationen und – in deren Folge vorzeitige Austritte aus der Maßnahme – möglicherweise verhindert werden. Um die Attraktivität der Maßnahme und damit gleichzeitig die Motivation von Jugendlichen zu erhöhen, wurden in einem anderen Fallbeispiel Exkursionen sowie ein zusätzliches Qualifizierungsmodul im IT-Bereich angeboten.

Probleme im Zusammenhang mit der Organisation der *Kinderbetreuung* scheint es nur in einem Fallbeispiel gegeben zu haben. Ursache dafür war, dass die Teilnehmerinnen im Pflegebereich von ihren Praktikumsbetrieben während der Sommerferien als Urlaubsvertretung eingesetzt wurden – also in Zeiten, in denen die Kinderbetreuung wegen Schließungszeiten von Kindergärten und Schulen nicht gewährleistet war. Die Kinderbetreuung organisierten die Teilnehmerinnen teilweise privat; teilweise wurden sie dabei vom Maßnahmeträger unterstützt. Ein Bildungsträger hat – wenn auch in bescheidenem Umfang – selbst Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der eigenen Kindertageseinrichtung angeboten. Grundsätzliche Probleme bei der Organisation der Kinderbetreuung hat es wohl deshalb nicht gegeben, weil diejenigen Frauen, die nicht in der Lage waren, Familie und Teilnahme an der Maßnahme „unter einen Hut zu bringen“ – was zum Teil ein explizites Aufnahmekriterium war – erst gar nicht an einer Maßnahme teilgenommen haben bzw. diese vom Träger nicht aufgenommen wurden.

4.2.7 Finanzierungsstruktur der Maßnahmen und die sich daraus für Träger ergebenden Probleme

Wie nachfolgender Tabelle zu entnehmen ist, sind aufgrund der bewussten Komplementärförderung durch das Land Nordrhein-Westfalen und der Bündelung unterschiedlicher Fördertöpfe und -instrumente im Rahmen von Ziel-3-Maßnahmen Mischfinanzierungen sowie eine Kombination verschiedener Zielgruppen die Regel. Insofern sind die individuellen Voraussetzungen und Integrationschancen der TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Folglich wird es für den durchführenden Träger schwierig, auf den spezifischen Unterstützungsbedarf einzelner TeilnehmerInnen einzugehen.

MIN-Typus	MIN-Bezeichnung	TN-Plätze (realisierte)	Personalausstatt. (in Stellen)	Davon Soz. Pädagog. Betreuung (in Stellen)	MN-Dauer (in Mon.)	Gesamtkosten (in Tsd. DM)	davon ESF / Land (in %)	Davon BA-Mittel (in %)	Davon Andere Öffentl. Mittel (in %)	Davon Eigen-/Drittmittel (in %)	Kosten pro TN-Monat in DM
FBM	DV-Anwendung / TZ*)	20	2 1/6	1/2	24	1.186	66,4	33,3	-	0,3	2.471
	Altenpflegehelferin	20	2 1/6	1	13	565	90	-	10	-	2.173
UM	BerufskraftfahrerIn/ TZ*)	19	5 1/3	1/2	25	1.061	88	-	-	12	2.234
	Betriebliche Einzelumschulung	33	2 1/4	1 1/4	30	1.966	23	28	20	29	1.986
QBM	Anlernqualifizierung plus ABM im ökologischen Baubereich	7	3	1	24	564	6	94	-	-	3.357
	Anlernqualifizierung z. H. Hotelsteward/-ess	20	2 1/2	1/2	14	1.380	k.A.	9	8	k.A.	4.929
	Anlernqualifizierung plus ABM im Ber. Holzrecycling	15	2 1/2	1/2	14	k.A.**)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	Anlernqualifizierung im ökologischen Ga-La-Bereich	18	3	1/2	19	1.258	73	-	27	-	3.678
SABM	Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum	16	4	1	8	238	16	-	-	84	1.859
	Arbeit-und-Lernen-MN	20	3	1/2	18	965	16	51	-	33	2.681

*) Teilzeit

**) trotz mehrfacher Anforderung hat uns der Träger keine Informationen zur Finanzierungs-/Kostenstruktur der Maßnahme zukommen lassen

Tab. 3: Kostenstruktur der Maßnahmen

Wegen der Mischfinanzierung ist eine programmbezogene Abrechnung mit den verschiedenen Kostenträgern nicht möglich, vielmehr verursacht das unterschiedliche Berichtswesen für die jeweiligen Finanziers einen sehr hohen Verwaltungsaufwand. So sind beispielsweise die Verwendungsnachweise häufig zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlicher Form zu erbringen. Insbesondere kleine Träger haben Schwierigkeiten, den damit verbundenen enormen Verwaltungsaufwand zu betreiben.

Die meisten Bildungs- und Beschäftigungsträger befürchten angesichts der Kofinanzierung durch die Arbeitsverwaltung, dass vorrangig Maßnahmen gefördert werden, die eine möglichst schnelle Vermittlung herbeiführen und zudem am preiswertesten sind. Insofern bestehe die Gefahr, dass künftig eher leicht vermittelbare Personen in den Genuss von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kommen bzw. über Fördermittel der Bundesanstalt für Arbeit qualifiziert werden („Creaming“). Die zunehmende Praxis von Ausschreibeverfahren forcieren zudem Projektangebote mit Dumpingpreisen, was häufig zu Lasten der Qualität von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gehe. Dadurch würde der Finanzierungsrahmen für die Arbeit der Träger immer enger werden und die Gefahr wachsen, dass ganze Trägerstrukturen wegbrechen. Insbesondere kleine Träger könnten der Konkurrenz „großer Billiganbieter“ nicht standhalten.

Darüber hinaus berichten einige der von uns interviewten Träger, dass den Bewilligungs- und Förderentscheidungen teilweise unterschiedliche Auslegungen der Förderrichtlinien durch das für die Bewilligung jeweils zuständige Versorgungsamt oder den dafür jeweils zuständigen SachbearbeiterInnen zugrunde liegen und insofern die Bewilligung oder Ablehnung von Projektanträgen nicht immer transparent bzw. für den Träger nachvollziehbar sei. Des Weiteren wurde der lange Zeitrahmen von Bewilligungsverfahren kritisiert, der dazu führen könne, dass Maßnahmen später als geplant beginnen und dann beispielsweise das Maßnahmeende in einen ungünstigen Zeitraum fällt, in dem Betriebe aus wetterabhängigen Branchen – wie das Fallbeispiel aus dem Garten- und Landschaftsbau zeigt – in der Regel keine Neueinstellungen vornehmen. Um Maßnahmen trotz einer noch ausstehenden Bewilligung dennoch wie geplant beginnen zu können, erfolgte in Einzelfällen eine Vorfinanzierung durch den Träger. Dieses finanzielle Risiko können kleine Trägereinrichtungen jedoch nicht eingehen.

Problematisch sind nicht nur zu lange, sondern auch zu kurze Bewilligungszeiten. Neben den daraus resultierenden Problemen im Zusammenhang mit der Teilnehmergewinnung (vgl. Abschnitt 4.2.3) bzw. der bei nicht realisierter Teilnehmeranzahl und bei vorzeitigen Austritten aus der Maßnahme vorgesehenen Mittelkürzung hat die geläufige Praxis, Mittel sehr kurzfristig zu vergeben, bei einem Träger dazu geführt, dass dieser gegenüber seinen Beschäftigten vorsorglich hat Kündigungen aussprechen müssen. Grundsätzliches Problem für alle hier befragten Bildungs- und Beschäftigungsträger ist die fehlende Planungssicherheit, die eine konsequente und kontinuierliche Träger- und Personalpolitik verhindert. Eine solche ist über die praktizierte Projektfinanzierung nicht möglich. Kleine Träger leben deshalb „von der Hand in den Mund“ und laufen aktuellen Entwicklungen zumeist hinterher, was aus der Sicht der befragten Träger höchst unbefriedigend sei.

Die vorangegangene Tabelle zeigt, dass die pro Teilnehmermonat ausgewiesenen Kosten für die aus Qualifizierung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

kombinierten Maßnahmen im Vergleich zu den hier untersuchten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen relativ hoch sind. Mit kombinierten Beschäftigungsmaßnahmen verfolgen Träger u.a. das Ziel, den Lebensunterhalt der TeilnehmerInnen während der Maßnahme zu sichern. Während die Teilnehmerentgelte insbesondere für Jugendliche einen gewissen finanziellen Anreiz zur Teilnahme darstellen, sind diese für SozialhilfeempfängerInnen nicht immer ausreichend, um die Existenz ihrer Familien zu sichern. Das führt dann – wie das Fallbeispiel im Garten- und Landschaftsbau zeigt – in einigen Fällen zu zusätzlicher „Schwarzarbeit“. Zudem sind die Entgeltstrukturen innerhalb einer Maßnahme und damit die finanziellen Anreizstrukturen für die einzelnen TeilnehmerInnen zum Teil sehr heterogen; dies trifft insbesondere für Berufsrückkehrerinnen zu. Neben einer relativ geringen Aufwandsentschädigung kommen ggf. noch Leistungsansprüche gegenüber den sozialen Sicherungssystemen und/oder das Einkommen des Ehemannes hinzu. Unterschiedliche Teilnehmerentgelte können – wie ein Teilnehmerinterview deutlich macht – zur Unzufriedenheit bei den TeilnehmerInnen und beim Auftreten zusätzlicher Belastungen – wie eine unsichere finanzielle Situation innerhalb der Familie in dem besagten Fall – auch zu einem Abbruch der Maßnahme führen.

4.3 Teilnehmervoraussetzungen

Der Erfolg bzw. Misserfolg von arbeitsmarktpolitischen Interventionen hängt somit nicht allein vom „Produzenten“, sondern ebenso von finanziellen Rahmenbedingungen, den individuellen Problemlagen, Fähigkeiten und Qualifikationen der „Konsumenten“, aber auch von ihrem Durchhaltevermögen sowie ihren Integrationschancen nach Abschluss der Maßnahme ab. Im Folgenden wollen wir uns deshalb zunächst mit der konkreten Teilnehmerstruktur der hier untersuchten Maßnahmen befassen, um dann die innerhalb der Arbeitsmarktpolitik als Erfolgsindikatoren geltenden Austritts- und Übergangsquoten für die einzelnen Zielgruppen zu betrachten und zu diskutieren.

4.3.1 Teilnehmerstruktur

Wie nachfolgende Tabelle zeigt, weisen – abgesehen von der speziell auf die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen und auf arbeitslose Jugendliche ausgerichteten Maßnahmen – die übrigen Maßnahmen eine relativ heterogene Teilnehmerstruktur auf – und zwar bezogen auf die Strukturmerkmale Geschlecht und Nationalität sowie auf den individuellen Leistungsanspruch gegenüber dem Arbeits- oder Sozialamt.

MN-Typus	MN-Bezeichnung	Teilnehmer			davon						
		Insgesamt	davon weiblich	davon männlich	n - Langzeit-Ale	n - Jugendliche	n - Berufsrückkehr.	n - SozHIE *)	n - AusländerInnen	n - AusiedlerInnen	n - Schwerbehinderte
FBM	DV-Anwendung / kaufm. Sachbearbeitung / Telearbeit	20	20	-	-	-	20	-	-	-	-
	Qualifizierung zur Altenpflegehelferin	20	20	-	-	-	20	13	1	8	-
UM	Umschulung zur Berufskraftfahrerin	19	19	-	-	-	19	9	1	-	-
	Betriebliche Einzelumschulung	33	14	19	21	10	2	19	19	-	-
QBM	Anlernqualifizierung im ökol. Baubereich plus ABM	19	-	19	7	12	-	-	-	10	-
	Anlernqualifizierung z. Hotelsteward/-ess	20	13	7	14	-	6	k.A	8	4	-
	Anlernqualifizierung im Bereich Holzrecycling plus ABM	17	2	15	-	17	-	-	8	2	-
	Anlernqualifizierung im ökolog. Ga-La-Bereich	20	-	20	20	-	-	20	5	6	-
SABM	Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum	19	7	12	-	19	-	-	7	3	-
	Arbeit-und-Lernen-Maßnahme	28	14	14	-	28	-	-	1	-	-
	Insgesamt	215	109	106	62	86	67	61	83	0	

*) einschließlich ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt

Tab. 4: Teilnehmerstruktur

© IAT 2001

Die untersuchten zehn Maßnahmen wurden von insgesamt 215 TeilnehmerInnen durchlaufen. Über alle Maßnahmen betrachtet war der Anteil von Frauen und Männer mit jeweils 50 Prozent nahezu gleich. Differenziert nach den primären Zielgruppen der Ziel-3-Programme hatten Langzeitarbeitslose einen Anteil von fast 29 Prozent, arbeitslose Jugendliche und junge arbeitslose Erwachsene einen Anteil von 40 Prozent; Berufsrückkehrerinnen waren mit rund 31 Prozent und SozialhilfebezieherInnen – als einer der sekundären Zielgruppen – mit 28 Prozent vertreten.¹² Der Anteil der MigrantInnen bei den hier untersuchten Maßnahmen lag bei fast 39 Prozent; bei sechs Maßnahmen lag er über, in einer weiteren Maßnahme knapp unter 50 Prozent. Obwohl in den Ziel-3-

¹² Da zu der letztgenannten Zielgruppe ein Träger keine Angaben gemacht hat, die Gewinnung der TeilnehmerInnen für die im Gastronomiebereich durchgeführten Maßnahme zum Teil jedoch über das Sozialamt erfolgte, ist von einem höheren Anteil dieser Zielgruppe auszugehen.

Programmen AussiedlerInnen nicht explizit als sekundäre Zielgruppe genannt werden, hatten diese in neun der untersuchten zehn Fälle einen Anteil an den MigrantInnen von immerhin 52 Prozent.¹³

Die Berufsunterbrechung der teilnehmenden Berufsrückkehrerinnen, die zwischen 27 und 52 Jahre alt waren, betrug in der Fortbildungsmaßnahme im Bereich DV-Anwendung/Telearbeit durchschnittlich 11,6 Jahre, in der Qualifizierungsmaßnahme zur Altenpflegehelferin durchschnittlich 5,8 Jahre und lag in der einzelbetrieblichen Umschulung zwischen drei und fünf Jahren. Im Durchschnitt hatten die Berufsrückkehrerinnen zwei bis drei Kinder. Ein relativ großer Anteil der Frauen bzw. in zwei Maßnahmen sogar mehr als die Hälfte aller teilnehmenden Frauen lebte von ihrem Partner getrennt bzw. war alleinerziehend.

4.3.2 Vorzeitiger Austritt aus der Maßnahme und Austrittsgründe

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, betrug die durchschnittliche Austrittsquote über alle zehn Maßnahmen betrachtet 35 Prozent. Relativ hohe Austrittsquoten weisen insbesondere mit Qualifizierung kombinierte Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche bzw. entsprechende Maßnahmen mit einem relativ hohen Anteil an Jugendlichen auf. Diese Zielgruppe „produzierte“ auch im Rahmen unserer diesbezüglich durchgeführten quantitativen Auswertungen die höchste Austrittsquote (vgl. Büttner/ Muth u.a. 2001:95). Auffallend für diese Zielgruppe ist jedoch die vergleichsweise niedrige Austrittsquote von 16 Prozent bei der mit einer betrieblichen Praktikumsphase kombinierten Berufsschulmaßnahme.

Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass mit der Zunahme der Maßnahmedauer die Quote der vorzeitigen Austritte steigt – insbesondere bei den Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie bei den schulischen Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Während die Austrittsquote bei der 13 Monate dauernden Qualifizierung zur Altenpflegehelferin nur 10 Prozent beträgt, steigt sie in der 30 Monate dauernden einzelbetrieblichen Umschulung auf 36 Prozent an. Der Austrittsquote von 16 Prozent für die auf acht Monate angelegte, mit einem Betriebspraktikum kombinierte Berufsschulmaßnahme steht eine Austrittsquote von 64 Prozent für die 18-monatige und ebenfalls für Jugendliche konzipierte Arbeit-und-Lernen-Maßnahme gegenüber.

¹³ Die Angaben eines Trägers zur Anzahl der teilnehmenden MigrantInnen konnten nicht separat als Ausländer- und Aussiedleranteil ausgewiesen werden.

MN-Typus	MN-Bezeichnung	Zielgruppe	Vorzeitiger Austritt		Austrittsgründe			
			n	in %	gesundh./private Gründe	Aufnahme Beschäft./Ausbildung	träger-/betriebsseitige Auflösung	ungeeignet für MN
FMB	DV-Anwendung / Teilzeit	Berufsrückkehr.	6	30	4	1	1	-
	Altenpflegehelf.In	Berufsrückkehr.	2	10	1	-	-	1
UM	Berufskraftfahr. / Teilzeit	Berufsrückkehr. / ale Frauen	5	26	-	4	-	1
	Betriebliche Einzelumschulung	Langzeit-Ale / Jugendliche / Berufsrückkehr.	12	36	6	2 ^{*)}	-	4
QBM	Anlernqualif. plus ABM im ökolog. Baubereich	Langzeit-Ale / Jugendliche	14	74	5	3	5	1
	Anlernqualif. z. Hotelsteward/-ess	Langzeit-Ale / Berufsrückkehr.	6	30	3	-	3	-
	Anlernqualif. plus ABM im Holz-Recyclingbereich	Jugendliche	6	35	-	4	2	-
	Anlernqualif. im ökologischen Ga-La-Bereich	Langzeit-Ale	3	15	-	1	2	-
SABM	Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum	Jugendliche	3	16	-	-	3	-
	Arbeit-und-Lernen-MN	Jugendliche	18	64	-	1	16	1
Insgesamt			75	35	19	16	32	8

^{*)} aufgrund eines Firmenkonkurses Übergang in Gruppenumschulungsmaßnahme

Tab. 5: Vorzeitige Austritte und Austrittsgründe

© IAT 2001

Bei der Betrachtung der Gründe für einen vorzeitigen Austritt ist entsprechend den Zielen der einzelnen Maßnahmetypen zwischen negativen und positiven Gründen zu differenzieren. Zu letzteren gehören insbesondere solche Austritte, die wegen der vorzeitigen Aufnahme einer regulären Beschäftigung oder Ausbildung erfolgen. Da im Rahmen von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ein beruflicher Abschlusses erzielt werden soll, der möglicherweise eher zu einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt führt, kann hier jedoch die vorzeitige Aufnahme einer Beschäftigung in Relation zum anvisierten Maßnahmeziel durchaus kritisch bewertet werden. Dagegen dürfen gesundheitlich und privat bedingte vorzeitige Austritte aus der Maßnahme dieser nicht negativ

angelastet werden. Nach unserer Definition zählen somit zu den negativen Austrittsgründen nur eine träger- bzw. betriebsbedingte Auflösung des Vertrages mit den TeilnehmerInnen oder deren Nichteignung, bei Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zudem die vorzeitige Aufnahme einer Beschäftigung. Gründe für eine trägerseitige bzw. betriebsseitige Kündigung waren vor allem häufige und unentschuldigte Fehlzeiten, aber auch Arbeitsverweigerung sowie wiederholter Alkoholkonsum während der Maßnahme in Verbindung mit einer ablehnenden Haltung gegenüber therapeutischen Maßnahmen.

Bezieht man die vorangegangenen Überlegungen hinsichtlich der negativen und positiven Gründe, die zu einem vorzeitigen Maßnahmeaustritt führen, in die Betrachtung mit ein, ergibt sich bezogen auf die negativen Austrittsgründe nunmehr folgendes Bild:

MN-Typus	Maßnahmebezeichnung	Zielgruppe	negative Austrittsgründe	
			n	in %
FBM	DV-Anwendung. / Teilzeit	Berufsrückkehrerinnen	2	10
	Altenpflegehelferin	Berufsrückkehrerinnen	1	5
UM	Berufskraftfahrerin / Teilzeit	Berufsrückkehrerinnen / arbeitslose Frauen	5	26
	Betriebliche Einzelumschulung	Langzeit-Ale / Jugendl. / Berufsrückkehrerinnen	6	18
QBM	Anlernqualifizierung. plus ABM im ökologischen Baubereich	Langzeitarbeitslose / Jugendliche	6	32
	Anlernqualifizierung zur/zum Hotelsteward/-ess	Langzeitarbeitslose / Berufsrückkehrerinnen	3	15
	Anlernqualifizierung plus ABM im Holzrecyclingbereich	Jugendliche	2	12
	Anlernqualifizierung im ökologischen Ga-La-Bereich	Langzeitarbeitslose	2	10
SABM	Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum	Jugendliche	3	16
	Arbeit-und-Lernen-MN	Jugendliche	17	61
<i>Insgesamt</i>			47	22

Tab. 6: Austrittsquoten

© IAT 2001

Auch bei dieser Betrachtungsweise sind die Austrittsquoten bei den für Jugendliche konzipierten Maßnahmen bzw. bei Maßnahmen mit einem relativ hohen Anteil an Jugendlichen überdurchschnittlich hoch – ausgenommen davon ist auch hier wieder der mit Praktika kombinierte Berufsschulunterricht. Neben beruflicher Orientierungslosigkeit ist für arbeitslose Jugendliche häufig Motivationslosigkeit, fehlende Alltagsstruktur, Eigeninitiative und Arbeitsdisziplin, Alkohol- und Drogenprobleme und/oder eine kriminelle Vergangenheit kennzeichnend. Die Absentismusquote für diese Zielgruppe

ist deshalb ebenfalls hoch; sie liegt beispielsweise bei der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme zwischen 30 und 50 Prozent.

Die um die positiven Gründe nunmehr bereinigte Austrittsquote ist bei den Berufsrückkehrerinnen am geringsten, was unsere auf quantitativem Weg ermittelten Ergebnisse bestätigen (vgl. dazu Büttner/ Muth u.a. 2001:94f.). Alle hier untersuchten Maßnahmen mit einem größeren Anteil an Langzeitarbeitslosen – dazu gehören die betriebliche Einzelumschulung, die Anlernqualifizierungen in der Bauwirtschaft sowie im Gastronomie-, Garten- und Landschaftsbereich – weisen bei dieser Betrachtung bzw. verglichen mit den in Tabelle 5 berechneten Austrittsquoten in drei Fällen um mindestens 50 und in einem Fall um 33 Prozent reduzierte Quoten auf. Insofern scheint eine Bereinigung der Austrittsquote um positive Gründe – wie der vorzeitigen Aufnahme einer Beschäftigung – besonders für diese Zielgruppe bedeutsam zu sein.

Maßnahmen, an denen eine größere Anzahl von MigrantInnen teilgenommen hat, weisen – abgesehen von der mit ABM kombinierten Qualifizierung im Baubereich, an der zu 63 Prozent Jugendliche teilgenommen haben – unterdurchschnittliche Austrittsquoten auf. Möglicherweise konnten die Probleme dieser Zielgruppe über spezifische Angebote im Rahmen des Stützunterrichts ausreichend aufgefangen werden. Dies gilt insbesondere für AussiedlerInnen, die häufig berufliche Qualifikationen mitbringen, wegen fehlender Sprachkenntnisse aber kaum Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben.

4.4 Teilnehmerverbleib

Als wesentlicher Indikator zur Bewertung des Erfolgs von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gilt der Verbleib der TeilnehmerInnen nach Maßnahmeende, der jedoch nicht nur von den hier untersuchten endogenen Faktoren einer Maßnahme abhängt, sondern auch von exogenen Rahmenbedingungen – wie regionale Arbeitsmärkte und Wirtschaftsstrukturen sowie Programmimplementations- und Umsetzungsstrukturen (vgl. dazu Büttner/ Muth 2000).

Zum Zeitpunkt der durchgeführten Interviews mit den Trägern waren die hier untersuchten Maßnahmen bereits abgeschlossen, d.h. das jeweilige Maßnahmeende lag zwischen sechs und 16 Monaten zurück. Zum Befragungszeitpunkt gab es insgesamt 106 erfolgreiche Übergänge, darunter 84 in Beschäftigung, 10 in reguläre Ausbildung, 9 in weiterführende Maßnahmen und 3 in Folgemaßnahmen des Trägers (vgl. Tabelle 7). Bei 23 Übergängen in Beschäftigung handelte es sich um befristete Beschäftigungsverhältnisse, die für den Bereich Altenpflege sowie den Baubereich und den Garten- und Landschaftsbau nicht unüblich sind. Dennoch sind derartige Übergänge kritisch zu bewerten, da sie möglicherweise weniger zur dauerhaften Arbeitsmarktintegration beitragen.

MN-Typus	MN-Bezeichnung	Zielgruppe	TN-Plätze (realisiert)	TN insges.	TN bis MN-Ende	TN m. erfolgr. Abschl.	Übergänge in		
							Besch.	Ausb.	MN
FBM	DV-Anwend./ Teilzeit	Berufsrückkehr.	20	20	14	10	9	-	-
	Altenpflegehelferin	Berufsrückkehr.	20	20	18	18	14 ²⁾	-	-
UM	Berufskraft-Fahrerin / TZ	Berufsrückkehr. / ale Frauen	19	19	14	13	13	-	-
	Betriebliche Einzelumschul.	Langzeit-Ale / Jugendl. / Berufsrückkehr.	33	33	21	17 / 3 ¹⁾	14	-	-
QBM	Anlernqualif. plus ABM im ökologischen Baubereich	Langzeit-Ale / Jugendliche	7	19	5	-	6 ³⁾	-	6 ⁴⁾
	Anlernqualif. z. Hotelsteward/-ess	Langzeit-Ale / Berufsrückkehr.	20	20	14	12	8	-	-
	Anlernqualif. plus ABM im Holzrecyclingbereich	Jugendliche	15	17	11	-	8 ⁵⁾	-	2
	Anlernqualif. im ökolog. Ga-La-Bereich	Langzeit-Ale	18	20	17	-	6 ⁶⁾	-	-
SABM	Berufsschule kombiniert mit Betriebsprakt.	Jugendliche	16	19	16	-	4	8	2 ⁷⁾
	Arbeit-und-Lernen-MN	Jugendliche	20	28	10	10	2	2	2
Insgesamt			188	215	140	80 / 3¹⁾	84	10	12

1) beim zweiten Prüfungsversuch bestanden

2) alle in befristete Beschäftigung

3) davon 4 in befristete Beschäftigung

4) davon 2 in Folgemaßnahme des Trägers

5) davon 1 in befristete Beschäftigung

6) davon 4 in befristete Beschäftigung

7) davon 1 in Folgemaßnahme des Trägers

Tab. 7: Anzahl und Art der Übergänge

© IAT 2001

Betrachtet man nur die bis zum Ende in der Maßnahme verbliebenen 140 TeilnehmerInnen, so betrug die Übergangsquote über alle Maßnahmen betrachtet 76 Prozent. Darin eingeschlossen sind sowohl Übergänge in Beschäftigung (79 %) und Ausbildung (9 %) als auch Übergänge in andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (11 %).

Die nachfolgende Tabelle zeigt entsprechende Übergangsquoten für jede einzelne Maßnahme:

MN-Typus	MN-Bezeichnung	Zielgruppe	Übergangsquote (in %)
FBM	DV-Anwendung / Teilzeit	Berufsrückkehrerinnen	64
	Altenpflegehelferin	Berufsrückkehrerinnen	78
UM	BerufskraftfahrerIn / Teilzeit	Berufsrückkehrerinnen / arbeitslose Frauen	93
	Betriebliche Einzelumschulung	Langzeit-Ale / Jugendliche / Berufsrückkehrerinnen	67
QBM	Anlernqualifizierung plus ABM im ökologischen Baubereich	Langzeitarbeitslose / Jugendliche	63 ^{*)}
	Anlernqualifizierung z. Hotelsteward/-ess	Langzeitarbeitslose / Berufsrückkehrerinnen	57
	Anlernqualifizierung plus ABM im Holzrecyclingbereich	Jugendliche	91
	Anlernqualifizierung im ökologischen Ga-La-Bereich	Langzeitarbeitslose	35
SABM	Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum	Jugendliche	88
	Arbeit-und-Lernen-MN	Jugendliche	60
Insgesamt			76

^{*)} Bezugsgröße ist in dieser roulierenden Maßnahme ausnahmsweise die gesamte Teilnehmerzahl, weil sich die Verbleibsangaben des Trägers auch darauf beziehen.

Tab. 8: Übergangsquoten

© IAT 2001

Bei denjenigen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die sich speziell an Berufsrückkehrerinnen wenden, liegen die Übergangsquoten zwischen 64 und 93 Prozent und sind damit vergleichsweise hoch. Die betriebliche Einzelumschulungsmaßnahme, an der überwiegend Langzeitarbeitslose, zu fast einem Drittel aber auch jugendliche Arbeitslose teilgenommen haben, weist eine Integrationsquote von 67 Prozent auf. Die anderen, sich vornehmlich oder in Gänze an die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen richtenden Maßnahmen zeigen unterdurchschnittliche Übergangsquoten zwischen 35 und 63 Prozent. Mit 35 Prozent schneidet die mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kombinierte Anlernqualifizierung im Garten- und Landschaftsbau trotz einer achtwöchigen Nachbetreuungsphase am schlechtesten ab. Gründe dafür können der saisonal betrachtet ungünstige Zeitpunkt des Maßnahmeendes und die relativ großen Defizite einiger Teilnehmer sein. Möglich ist aber auch, dass die Qualität der Nachbetreuung unzureichend war. Die Anlernqualifizierung im Hotel- und Gaststättenbereich erzielte trotz einer vierwöchigen Nachbetreuungsphase und trotz eines Arbeitskräftebedarfs in dieser Branche mit 57 Prozent ebenfalls eine vergleichsweise geringe Übergangsquote. Diese dürfte vor allem auf die geringe Relevanz der trägerinternen Abschlussprüfung für den Arbeitsmarkt zurückzuführen sein. Zudem führte das gegen-

über einer regulären Ausbildungsvergütung im Hotel- und Gaststättengewerbe erzielte hohe Teilnehmerentgelt zu überzogenen Erwartungen hinsichtlich des in diesem Gewerbe am Markt zu erzielenden Einkommens. Darüber hinaus wurden die durch den Abschluss „Hotelsteward/-ess“ bei den TeilnehmerInnen anfänglich erweckten Illusionen in Bezug auf die damit verbundenen Möglichkeiten in der beruflichen Praxis durch den relativ harten Arbeitsalltag im Hotel- und Gaststättengewerbe zerstört. In diesem Zusammenhang gab es zu Beginn der Maßnahme ganz offensichtlich Beratungsdefizite. In der relativ kurzen zweiwöchigen Vorlaufphase war der Träger vorrangig damit beschäftigt, die bewilligten Teilnehmerplätze zu füllen.

Die auf die Zielgruppe Jugendliche hin ausgerichteten Maßnahmen weisen mit 60 bis 91 Prozent relativ hohe Übergangsquoten auf. Hier zeigt sich einerseits, dass Jugendliche mit Durchhaltevermögen sehr wohl ihre Startchancen im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme verbessern konnten. Das trifft auch für die Arbeit- und Lernen-Maßnahme mit einer Übergangsquote von „nur“ 60 Prozent zu, deren AbsolventInnen jedoch Durchhaltevermögen bewiesen und am Ende der Maßnahme einen „ordentlichen“ Hauptschulabschluss erworben haben.

Die mit Praktika kombinierte Berufsschulmaßnahme, die mit acht Monaten die kürzeste Laufzeit der hier untersuchten Fälle hatte und nicht nur eine relativ hohe Übergangsquote, sondern auch eine vergleichsweise niedrige Austrittsquote aufweist, hat als Positivbeispiel gezeigt, dass sich eine intensive sozialpädagogische und möglichst individuelle Betreuung und Begleitung der Jugendlichen sowie ein ihren Problemlagen entsprechend aufgebauter Maßnahmenablauf „auszahlen“. Die vorgeschaltete Orientierungsphase diente der beruflichen Orientierung sowie der finanziellen und sozialen Stabilisierung der TeilnehmerInnen. Die sich daran anschließende Arbeitsphase hatte zum Ziel, die Jugendlichen an die Berufswelt heranzuführen und an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Die Maßnahme endete mit einer gezielten, d.h. auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Vermittlungsphase. Weiterhin dürfte sich die engagierte und abgestimmte Arbeit im Projektteam positiv auf den Maßnahmeerfolg ausgewirkt haben. Diese beinhaltete eine umfassende Betreuung und Begleitung der TeilnehmerInnen, Hausbesuche auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten, den Aufbau von Kontakten zu und die Mitwirkung von Eltern sowie eine ständige Interventionsbereitschaft des Trägers bei auftretenden Problemen in den Praktikumsbetrieben.

Gegenbeispiel zu dieser relativ erfolgreichen Maßnahme ist die Arbeit- und Lernen-Maßnahme, die eine überdurchschnittlich hohe Austrittsquote aufweist. Zwar ging auch hier das Engagement der beiden gleichzeitig für die sozialpädagogische Betreuung zuständigen Lehrkräfte weit über die eigentliche Arbeitszeit hinaus. Doch die personelle Situation insgesamt war durch den Einsatz von ABM-AnleiterInnen, die selbst zu den arbeitsmarktlich eher problematischen Zielgruppen mit entsprechenden Problemlagen und hohen Fehlzeiten gehören, weitaus ungünstiger als in anderen Maßnahmen. Zudem ist die Ausstattung mit einer halben Stelle für eine umfassende sozialpädagogische Betreuung und individuelle Begleitung dieser relativ schwierigen Zielgruppe unzureichend bzw. eine umfassende Betreuung gar nicht möglich, wenn das dafür zuständige Personal gleichzeitig für den Unterricht zuständig ist und zudem die häufigen Ausfälle der fachlichen AnleiterInnen „irgendwie“ überbrücken muss.

Alle von uns interviewten TrägervertreterInnen und BetreuerInnen, die mit arbeitslosen Jugendlichen arbeiten, halten eine Ausweitung der sozialpädagogischen Betreuung für diese Zielgruppe bzw. eine intensive Betreuung insbesondere zu Beginn einer Maßnahme für unverzichtbar. Zunächst müssten arbeitslose Jugendliche stabilisiert werden; erst danach könne der Träger mit einer relativ stabilen Gruppe das eigentliche Maßnahmeziel ansteuern. Weiterhin sei eine intensive Betreuung und Begleitung der TeilnehmerInnen nach Abschluss der Maßnahme erforderlich. Die Übergangsquote der untersuchten Arbeit-und-Lernen-Maßnahme wäre mit einer systematischen Nachbetreuung der AbsolventInnen sicherlich höher ausgefallen, zumal die AbsolventInnen mit ihren „*ordentlichen*“ Hauptschulabschlüssen durchaus in reguläre Ausbildungsgänge oder weiterführende Maßnahmen vermittelbar gewesen wären.

Der relativ hohe Integrationserfolg von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ist sicherlich auf den vergleichsweise hohen Anteil an beruflicher Qualifizierung und den zu erreichenden beruflichen Abschlüssen zurückzuführen, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Zudem erfolgte im Vorfeld dieser Maßnahmen eine kritische Teilnehmerauswahl (vgl. Abschnitt 4.2.3). Insbesondere Berufsrückkehrerinnen bringen bereits eine relativ gute schulische und berufliche Qualifikation mit. Zudem sind die an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmenden Familienfrauen nach den Erfahrungen der Träger sehr motiviert, persönlich relativ stabil und zuversichtlich, dass sie den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben schaffen. Für viele Frauen gehört die Erwerbstätigkeit inzwischen auch zum selbstverständlichen Bestandteil ihres Lebensentwurfs, wobei Berufsrückkehrerinnen schon während der Familienphase die Rückkehr in den alten Beruf oder eine berufliche Neuorientierung planen und sich mit dem Eintritt in eine Maßnahme eine positive Veränderung ihrer persönlichen Lebenssituation erhoffen. Dies erklärt die von den Trägern immer wieder betonte hohe Motivation dieser Zielgruppe.

5 Auswertung der Teilnehmerfallstudien

Weitere Erkenntnisse darüber, welche Potenziale und Voraussetzungen bzw. Vermittlungshemmnisse und soziale Problemlagen TeilnehmerInnen von Ziel-3-Maßnahmen jeweils mitbringen, welche Probleme sich daraus für die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme ergeben und wie diese im Verlauf einer Maßnahme zur Verbesserung der Integrationschancen „bearbeitet“ werden können, sollen die nachfolgenden Auswertungen zu unseren Teilnehmerinterviews liefern. Diesen liegen die Einschätzungen und Sichtweisen der befragten 20 TeilnehmerInnen zugrunde.

5.1 Wege der TeilnehmerInnen in und zeitliche Dauer der Maßnahmen

Die befragten AbsolventInnen kamen auf sehr unterschiedlichen Wegen zu „ihren“ Maßnahmen: durch Hinweise von Freunden und Bekannten, durch Vermittlungsaktivitäten des Arbeits- oder Sozialamtes oder durch einen Zeitungsartikel. In den meisten Fällen hatten die Befragten bereits vorab den Entschluss gefasst, wieder erwerbstätig zu werden, aus der Sozialhilfe herauszukommen oder eine bessere Beschäftigungsperspektive zu erlangen, und suchten nach einer diesen Wünschen entsprechenden Lösung. Einige TeilnehmerInnen mussten sich den Zugang zur Maßnahme hartnäckig erkämpfen und zeigten dabei eine bemerkenswerte Entschlossenheit – wobei jedoch der anfängliche Widerstand von Ämtern oder Trägern nicht in allen Fällen unbegründet erscheint. Einzelne Befragte, die sich im Rückblick als wenig passgenau erwiesen, erhielten deshalb Zugang zu Maßnahmen, weil andere, zunächst bevorzugte TeilnehmerInnen kurz vor oder kurz nach dem Maßnahmebeginn ausfielen.

SozialhilfebezieherInnen und Langzeitarbeitslose wendeten sich häufig an ihre SachbearbeiterInnen im Sozialamt oder an die für diese Zielgruppe speziell eingerichteten kommunalen Beratungsstellen. Zwei der Befragten begründeten diese Wahl vor allem damit, dass das Arbeitsamt für sie nicht zuständig gewesen sei bzw. eine Beratung sogar verweigert hätte. Die interviewten einheimischen Berufsrückkehrerinnen informierten sich hingegen beim Arbeitsamt über Weiterbildungsmöglichkeiten oder vergewisserten sich dort, ob Maßnahmen, von denen sie aus der Zeitung erfahren hatten, für sie das Richtige seien.

Ein davon abweichendes Zugangsmuster fand sich bei den Aussiedlerinnen unter den Berufsrückkehrerinnen. Sie wurden fast alle durch persönliche Kontakte im Familien- und Freundeskreis auf den Weiterbildungsträger aufmerksam. Dies deutet auf das Vorhandensein von „Migrationsketten“ hin, in denen die später Eingereisten bei ihrer Integration in das Aufnahmeland vor allem an den Erfahrungen der vor ihnen Angekommenen anknüpfen.

Detaillierte Angaben über die Maßnahme erhielten die meisten InterviewpartnerInnen direkt vom Bildungsträger im Rahmen von Einzelgesprächen und Gruppeninformationen. Eine Weiterbildungsberatung, die an den individuellen Voraussetzungen anknüpft, erfolgte nur in drei Fällen, und zwar über kommunale Beratungsstellen bzw.

über den im Sozialamt zuständigen Sachbearbeiter. Die Gespräche beim Bildungsträger, aber auch bei den zuweisenden Stellen – wie dem Arbeits- oder Sozialamt – verbanden oftmals Information, Beratung und Teilnehmerselektion miteinander. Zwei Migrantinnen glaubten, dass das Informationsgespräch beim Träger eine mündliche Aufnahmeprüfung gewesen sei. In einer solchen Konstellation tritt aus Teilnehmersicht die Frage, ob diese Maßnahme für sie geeignet ist, in den Hintergrund zugunsten der Befürchtung, dass man in diese Maßnahme nicht aufgenommen werde könnte.

Nur in einer Maßnahme erfolgte ein Aufnahmetest; in einer anderen hingegen wählte der Träger die TeilnehmerInnen während einer vierwöchigen Feststellungsmaßnahme aus. In beiden Fällen war den befragten TeilnehmerInnen bekannt, dass der großen Anzahl an BewerberInnen nur eine begrenzte Anzahl von Teilnehmerplätzen gegenüberstand. Es ging bei der Teilnehmerselektion – aus Sicht der Befragten – jedoch nicht um das Ausfiltern von objektiv ungeeigneten Personen, sondern um ein Wettrennen um eine unzureichende Anzahl von Chancen. Beide Interviewpartner aus dieser Maßnahme kritisierten diese Vorgehensweise, weil sie zu Dauerkonkurrenz und nervlicher Anspannung der KursteilnehmerInnen führte. Die Bereitschaft, sich für Reflexionen des eigenen Lebensverlaufes oder für sozialpädagogische Beratung zu öffnen, wurde hier über die Testphase hinaus dauerhaft beeinträchtigt.

Vom Entschluss, an einer Weiterbildung teilzunehmen, bis zum Beginn einer Maßnahme dauerte es bei einigen InterviewpartnerInnen länger als ein Jahr. Meist waren die langen Wartezeiten darauf zurückzuführen, dass das gewünschte Angebot erst zu einem späteren Zeitpunkt verfügbar war. Arbeitslos gemeldete und zur Weiterbildung entschlossene Interessenten gerieten durch die Wartezeit auf eine Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme in ein Dilemma: Obwohl ihnen die spätere Teilnahme nicht garantiert war, durften sie während der Wartezeit keine offizielle Arbeit annehmen, um die Berechtigung zur Teilnahme an der Maßnahme nicht zu verlieren.¹⁴

Fünf InterviewpartnerInnen – ihrer Zielgruppenzugehörigkeit nach Langzeitarbeitslose und Jugendliche – wurden im Wesentlichen ohne ihr Zutun vom Arbeitsamt in die Maßnahme geschickt. Die zugewiesenen TeilnehmerInnen hatten weniger dezidierte Erwartungen an die Maßnahme als diejenigen, die aus eigener Initiative etwas gesucht hatten. Sie äußerten, dass die Maßnahme besser sei als in Passivität zu verfallen und dass sie abwarten wollten, „*was denn so komme*“. In zwei Fällen spielte auch die Befürchtung eine Rolle, dass das Arbeitsamt eine Sperrzeit verhängen könnte, wenn die Teilnahme an der Maßnahme verweigert würde.

¹⁴ Dieses Verhaltensmuster ist kein zufälliger Einzelfall, sondern in der mikroökonomischen Evaluations von Maßnahmen der Arbeitsförderung als „Ashenfelters Tal“ bekannt: Unmittelbar vor der in Aussicht genommenen Teilnahme an einer Maßnahme sinkt die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme.

5.2 Wirkungen der absolvierten Maßnahme auf die arbeitsmarktrelevanten Ressourcen der TeilnehmerInnen

Unter arbeitsmarktspezifischen Ressourcen eines Menschen wird all das verstanden, was es ihm ermöglicht, eine Arbeit aufzunehmen, auszuüben und aus ihr materielles und/oder psychisches Wohlbefinden zu erhalten. Aus den Teilnehmerinterviews kristallisierten sich mehrere Faktoren heraus: Sprachkenntnisse, allgemeine und berufliche Bildung, Berufserfahrung, Gesundheit und soziale Kontakte. Die mitgebrachten Ressourcen der TeilnehmerInnen differierten sehr stark sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. An einem Pol standen einheimische Berufsrückkehrerinnen, die über fast alle Ressourcen verfügten. Am anderen Pol finden sich zwei Gruppen: einerseits Langzeitarbeitslose ohne beruflichen Abschluss und mit gesundheitlichen Einschränkungen, die in der Arbeitsmarktpolitik als Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen bekannt sind. Andererseits hatten junge MigrantInnen außer Gesundheit und Allgemeinbildung nichts, was auf dem deutschen Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Nach der Zuordnung zu den sekundären Zielgruppen befanden sie sich sowohl unter den (Langzeit-)Arbeitslosen als auch unter den Jugendlichen. Inwieweit die Maßnahmen die einzelnen Ressourcen der interviewten TeilnehmerInnen jeweils verbessern konnten, wird im Folgenden diskutiert.

5.2.1 Sprachkompetenz

In einer Arbeitswelt, die zunehmend kommunikative Anforderungen stellt, ist die Beherrschung der Landessprache eine sehr elementare Fähigkeit. Sie bestimmt nicht nur, ob jemand einer Qualifizierung folgen kann, sondern auch ob die TeilnehmerInnen bei potenziellen Arbeitgebern im Praktikum einen hinreichend kompetenten Eindruck hinterlassen. Die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen verfügte zu Beginn der Maßnahme nicht über diese Ressource. Unter den zehn Befragten ohne ausreichende Sprachkompetenzen hatten vier einen ausländischen Pass, fünf waren AussiedlerInnen. Sie alle sind zwischen 1993 und 1996 nach Deutschland gekommen und berichteten übereinstimmend, dass sie erstmals innerhalb der Maßnahme ihre Deutschkenntnisse angewendet bzw. diese dort erst entwickelt hätten. Auch diejenigen, die das Maßnahmeziel – Integration in den Arbeitsmarkt – nicht erreichten, glaubten, dass sich durch ihre Teilnahme an der Maßnahme ihre Deutschkenntnisse auf jeden Fall verbessert hätten. Ein ausreichendes Angebot zur Vermittlung der deutschen Sprache wurde jedoch nicht in allen Fällen angeboten. Während der „Ernstfall“ der Kommunikation in Unterricht und Praktikum manchen TeilnehmerInnen wohl mehr Sprachkompetenz vermittelte, als es vermutlich ein Deutschkurs vermocht hätte, in dem die AussiedlerInnen weitgehend unter sich gewesen wären, waren die sprachlichen Voraussetzungen anderer so gering, dass sie an den Anforderungen von Fachunterricht und Praktikum zu scheitern drohten.

5.2.2 Allgemeinbildung

Erworbene Allgemeinbildung – unabhängig davon, ob sie in Deutschland oder in einem anderen Land erworben wurde, – erleichtert es einem Menschen, sich neue Sachverhalte schneller anzueignen. Das Bildungsniveau der befragten TeilnehmerInnen war relativ gut: fünfzehn besaßen mindestens einen Hauptschulabschluss. Die Befragten ohne Hauptschulabschluss waren meist Jugendliche, die die Schule mit einem Abgangszeugnis verlassen hatten. Insbesondere die MigrantInnen wiesen ein hohes Bildungsniveau auf: fünf hatten in ihren Herkunftsländern die Hochschulreife erworben, hatten teilweise einige Semester studiert und waren in Einzelfällen sogar in akademischen Berufen tätig gewesen. Keiner befand sich jedoch in einer Maßnahme, die auf diese Voraussetzungen zugeschnitten gewesen wäre.

Mit Ausnahme der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme, die Jugendlichen das Nachholen des Hauptschulabschlusses ermöglichte, stand Allgemeinbildung bei keiner der ausgewählten Maßnahmen im Zentrum. Insofern konnte auch nur dort bzw. eine der daran teilgenommenen Befragten ihre Ressource Allgemeinbildung messbar verbessern.

Innerhalb des angebotenen Stützunterrichts oder im berufsfachlichen Unterricht wird ebenfalls Allgemeinbildung vermittelt – etwa in den Fächern Mathematik, Wirtschafts- und Sozialkunde oder Ethik. In den Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen empfanden die befragten TeilnehmerInnen den Stützunterricht jedoch häufig nur als Anhängsel. Über dessen Nutzen äußerten sich besonders diejenigen kritisch, die eine höhere schulische Vorbildung hatten. In der Maßnahme „Berufsschule kombiniert mit Betriebspraktikum“ bot der Bildungsträger aus Sicht der befragten TeilnehmerInnen Stützunterricht auf dem Niveau von Sonderschulen an. Die beiden InterviewpartnerInnen hatten bis zur 9. bzw. 10. Klasse die Gesamtschule bzw. die Realschule besucht und waren insofern unterfordert. Vielfach berichteten die GesprächspartnerInnen auch von Störungen des Unterrichts durch einzelne TeilnehmerInnen oder einer schlechten Lernatmosphäre innerhalb der Gruppe.

5.2.3 Berufliche Bildung und ihre Zertifizierung

Im Gegensatz zum relativ hohen Niveau der Allgemeinbildung verfügten nur wenige der interviewten AbsolventInnen über einen in Deutschland anerkannten beruflichen Abschluss. Vier MigrantInnen hatten ihre Berufsausbildung zwar im Ausland absolviert, konnten diese auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber nicht verwerten. Mit Ausnahme der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme zielten alle Maßnahmen darauf ab, die berufliche Qualifikation zu verbessern. Dabei ist zwischen solchen Maßnahmen zu unterscheiden, die nur elementare berufliche Kenntnisse vermittelten, und denjenigen, die mit berufsfachlichem Lehrplan und Abschlussprüfung zu einem Trägerzertifikat oder einem anerkannten Berufsabschluss führen sollten.

In den Maßnahmen, die mit einer anerkannten Prüfung abschlossen, äußerten sich fast alle Befragten zufrieden mit dem berufsfachlichen Unterricht. In Maßnahmen ohne Prüfungsabschluss wurde die Unterrichtsqualität hingegen häufig kritisiert, oder die

befragten TeilnehmerInnen konnten sich nicht mehr an relevante Inhalte erinnern. Die Einschätzung der Unterrichtsqualität hängt aber auch von der Vorbildung und dem Anspruchsniveau der TeilnehmerInnen ab. So vermisste ein Gesprächspartner mit hoher, im Ausland erworbener Vorbildung ein berufsbezogenes Curriculum, berufsspezifische Lerninhalte sowie eine berufspraktische Ausbildung an den üblichen Maschinen. Ein anderer Teilnehmer aus derselben Maßnahme, der erstmals eine berufsfachliche Unterweisung erhalten hatte, fand das Bildungsangebot dagegen interessant und zufriedenstellend.

In einigen Fällen erwiesen sich die Lehrgangszertifikate als wenig relevant für die zum Zeitpunkt des Interviews erreichte berufliche Stellung der Befragten. MigrantInnen waren vom Ergebnis der Maßnahmeteilnahme enttäuscht, weil sie den Wert des angebotenen Abschlusses nicht hatten einschätzen können und sich ihre beruflichen Erwartungen nicht erfüllten. Sowohl die zur Altenpflegehelferinnen als auch zum/r „Hotelsteward/Hotelstewardess“ qualifizierten TeilnehmerInnen machten die Erfahrung, dass ihnen Anlernarbeitsplätze angeboten wurden, die sie nach eigener Einschätzung auch ohne absolvierte Maßnahme hätten einnehmen können. Bei Stellenangeboten, die für BewerberInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeschrieben waren, hatten sie keine Chancen, obwohl sie sich durch ihre Ausbildung in der Lage fühlten, diese auszufüllen. Die Maßnahme hat ihnen dennoch eine gewisse Sicherheit in der Arbeitsausführung vermittelt und es ihnen teilweise ermöglicht, ausgehend vom Arbeitsplatz für Angelernte später auch anspruchsvollere Tätigkeiten auszuführen.

Diejenigen TeilnehmerInnen, die vom Träger lediglich ein unbenotetes Teilnahmezeugnis erhalten hatten, berichteten, dass das Zertifikat bei Bewerbungen entweder keine oder sogar eine negative Rolle gespielt habe. Betriebe, bei denen sich die befragten AbsolventInnen vorgestellt hatten, interessierten sich eher für vorhandene Computerkenntnisse, detaillierte Arbeitszeugnisse der Praktikumsbetriebe und für einzelne Berechtigungsnachweise – wie für Gabelstapler- oder Motorsägescheine. Sie vertrauten eher persönlichen Referenzen und erkundigten sich deshalb bei den Praktikumsbetrieben nach den mit den BewerberInnen jeweils gemachten Erfahrungen.

5.2.4 Berufliche Erfahrung: soziale Qualifikation, Praxiserfahrung, arbeitsbezogene Kontakte

Unter dem Begriff „berufliche Erfahrung“ lassen sich mehrere Bereiche arbeits(markt)relevanter Eigenschaften subsumieren. Zum ersten beinhaltet der Begriff arbeitgeberseitig zugeschriebene Arbeitstugenden – wie Zuverlässigkeit, Kommunikationsfähigkeit und innere Ordnung –, die auch als „Soziale Qualifikation“ betrachtet werden. Damit im Zusammenhang stehen wiederum psychische und physische Merkmale – wie Selbstvertrauen und Belastungsfähigkeit. Zweitens beinhaltet Berufserfahrung die Fähigkeit, übliche Aufgaben des Berufsfeldes zu erfüllen und sich in neue Aufgaben rasch einfinden zu können. Diese Dimension wird hier mit dem Begriff „Praxiserfahrung“ erfasst. Drittens zieht Berufserfahrung arbeitsbezogene Kontakte nach sich – wie die Bekanntschaft mit Kollegen und Arbeitgebern, die bei der Stellensuche hilfreich

sein können. Sie vermitteln Informationsvorsprünge zum Arbeitsbedarf und verschaffen Arbeitgebern und auch Arbeitnehmern bei Einstellungsentscheidungen einen Vorteil durch verminderte Transaktionskosten. Soziale Qualifikationen besaßen fast alle, Praxiserfahrung brachten etwa die Hälfte der Befragten mit, arbeitsbezogene Kontakte hatten hingegen nur wenige.

Unter denjenigen TeilnehmerInnen, die Defizite der sozialen Qualifikation aufwiesen, waren zwei Langzeitarbeitslose und zwei Jugendliche. Ihnen war im Verlauf der Arbeitslosigkeit die Regelmäßigkeit des Tagesablaufs verloren gegangen; durch die Maßnahme erhielten sie wieder eine feste Zeitstruktur. Eine der Jugendlichen berichtete, dass sie wesentlich zielstrebig geworden sei und nun auf Menschen zugehen könne. Die zweite Jugendliche meinte, dass sie vorher ungeduldig auf Konfliktsituationen reagiert habe. Sie wurde in der Maßnahme ruhiger und kooperationsfähiger. Auch die beiden interviewten Langzeitarbeitslosen hatten sich durch die Teilnahme an der Maßnahme an einen geregelten Tagesablauf gewöhnt. Im Unterschied zu den Jugendlichen berichteten sie jedoch nicht von langfristig wirksamen Veränderungen in ihrem Verhalten.

Etwa die Hälfte der InterviewpartnerInnen brachten Praxiserfahrung aus dem weiteren Berufsfeld der Maßnahme mit. Diese Vorerfahrung war ausschlaggebend, um sich für die Teilnahme zu entscheiden und kam ihnen während der Maßnahme mehr oder weniger stark zugute. Berufliche Vorerfahrung ist wahrscheinlich auch ein Auswahlkriterium bei der Zuweisung von TeilnehmerInnen durch das Arbeits- und Sozialamt.

Das Vorhandensein beruflicher Vorerfahrungen bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen wird. Denn aktuelle Belastungen der TeilnehmerInnen und die Vereinbarkeit von Berufsfeld und familiären Verpflichtungen können nicht nur Entscheidungen über eine Teilnahme, sondern auch den Maßnahmeerfolg stärker beeinflussen. Auffällig ist, dass von den zehn InterviewpartnerInnen, die mit der Maßnahme berufliches Neuland betraten, nur eine mit ihrer Wahl zufrieden und qualifikationsgerecht eingesetzt worden war. Bei Maßnahmen in einem unbekanntem Berufsfeld ist das Risiko höher, dass TeilnehmerInnen sich in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten, gesundheitliche Belastungen und Aufstiegsmöglichkeiten falsche Vorstellungen machen. Dennoch sagten alle befragten „Berufswechsler“ aus, sie hätten durch die in der Maßnahme gemachten arbeitspraktischen Erfahrungen etwas gelernt, auch wenn sie die Qualifikationen aktuell nicht benötigen. Es scheint plausibel zu sein, dass „Berufswechsler“ häufiger eine Maßnahme abbrechen oder nicht im erlernten Tätigkeitsbereich verbleiben.

Berufsbezogene Kontakte – als der dritte Bestandteil von Berufserfahrungen – haben wichtige Funktionen bei der Arbeitsplatzsuche. Nur wenige InterviewpartnerInnen hatten vor der Maßnahme entsprechende Kontakte; durch die Teilnahme an der Maßnahme konnten diese Ressourcen jedoch gestärkt werden. Elf Gesprächspartner berichteten davon, dass ihnen entweder vom Praktikumsbetrieb Stellen angeboten oder ihnen durch den Träger Informationen über freie Stellen verschafft wurden. Nur zwei der Befragten, die sich durch gute schulische Vorbildung und hohe Eigeninitiative auszeichneten, nahmen das Angebot nicht an, sondern begaben sich selbst auf Stellensuche. Der „Klebeffekt“ von praktischen Arbeitsphasen funktioniert offensichtlich gut. Die Praktikumsbetriebe boten in den hier untersuchten Fällen jedoch ausschließlich geringfügige

oder befristete Beschäftigung an, die in einigen Fällen zudem nicht der erlernten Qualifikation entsprachen.

Betriebspraktika oder betriebliche Beschäftigungsphasen, die nach den Ergebnissen unserer schriftlichen Trägerbefragung inzwischen fast zum Standard der Arbeitsförderung gehören, erwiesen sich – nach den Schilderungen der befragten AbsolventInnen – keineswegs als unproblematisch: Die Betriebe setzten die Praktikanten vorzugsweise für solche Tätigkeiten ein, die sie schon beherrschten, so dass die arbeitspraktische Phase häufig als wenig qualifizierend wahrgenommen wurde. Für die Anleitung war oft zu wenig Zeit, in einzelnen Betrieben wechselten die Arbeitspraktiken mit den Anleitern, manche TeilnehmerInnen erwiesen sich für die anfallenden Aufgaben als körperlich ungeeignet, oder es bestand von vornherein keine Chance auf Festanstellung. Gleichzeitig berichteten die InterviewpartnerInnen aber auch von Bemühungen der Träger, bestehende Missstände in den Praktikumsbetrieben abzustellen oder einen Wechsel der Praktikumsstelle herbeizuführen.

5.2.5 Private soziale Kontakte

Private soziale Kontakte können ebenso helfen, Arbeit zu finden und zudem persönliche Belastungen besser zu verarbeiten. Durch die Maßnahme erweiterten einige der Befragten ihren Freundes- und Bekanntenkreis. Dies wurde häufig von Berufsrückkehrerinnen erzählt, die sich zumeist auch außerhalb der Weiterbildungszeit privat trafen. Von Bedeutung war das Kennen lernen neuer Menschen insbesondere für eine geschiedene und alleinerziehende Teilnehmerin, die mit der Trennung vom Partner auch den Freundeskreis verloren hatte. Insofern ermöglichte die Teilnahme an der Maßnahme in diesem Fall auch eine gesellschaftliche Reintegration.

Acht Befragte – und zwar ausschließlich MigrantInnen – hatten vor der Maßnahme keinen Kontakt zu Deutschen. In diesem Zusammenhang zeigten sich deutliche Veränderungen. Für die MigrantInnen war die Maßnahme die erste Gelegenheit, engere Bekanntschaften außerhalb ihrer „Migrant Community“ zu schließen und einen Kontakt zum Einwanderungsland aufzubauen. Neben verbesserten Sprachkenntnissen (s.o.) entwickelten sie ein tieferes Verständnis für ihren neuen Wohnort und die deutsche Mentalität. Für sie stellte sich der Kurs somit als eine Passage in die deutsche Gesellschaft dar, die durchaus Rückwirkungen auf die Position innerhalb ihres alten Bekanntenkreises haben konnte.

5.3 Wirkungen der absolvierten Maßnahme auf die Belastungen der TeilnehmerInnen

Analog dem in Abschnitt 3.2 entwickelten Wirkungsmodell sind die TeilnehmerInnen von Ziel-3-Maßnahmen Belastungen ausgesetzt, die es ihnen erschweren, eine Arbeit zu finden oder zu behalten. Aus den Interviews kristallisierten sich mehrere Belastungsformen heraus: persönliche Konflikte, gesundheitliche Probleme, Sorgen um die Ge-

sundheit von Familienangehörigen, die erforderliche Organisation der Kinderbetreuung sowie finanzielle Schwierigkeiten. Teilweise traten die Belastungen erst während der Maßnahme auf, teilweise bestanden sie unabhängig davon.

Es fällt auf, dass Frauen deutlich öfter von Belastungen berichteten als Männer. Drei männliche Interviewpartner konnten sich an keinerlei Schwierigkeiten während der Maßnahme erinnern. Der geschlechtsspezifische Unterschied kann darin begründet sein, dass Frauen – wie auch unsere Trägerinterviews ergeben haben (vgl. Abschnitt 4.2.5) – offener über Probleme reden und eher Hilfsangebote wahrnehmen. Andererseits häuften sich bei den befragten Alleinerziehenden, die ausschließlich Frauen waren, die Belastungen. Aber auch Frauen, die in Partnerschaften lebten, fühlten sich hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und für alle aus der Doppelbelastung von Familie und Teilnahme an der Maßnahme resultierenden Schwierigkeiten.

- **Konflikte im privaten Umfeld**

Zu den am häufigsten von den befragten AbsolventInnen genannten Belastungen gehörten Konflikte im privaten Umfeld – insbesondere Auseinandersetzungen um Unterhaltsverpflichtungen, Streit mit dem geschiedenen Ehegatten, Krankheiten und Todesfälle in der Familie. Die sozialpädagogische Betreuung erwies sich hier als sehr hilfreich. Ohne sie wären die TeilnehmerInnen dem Unterricht weniger konzentriert gefolgt oder sie hätten die Maßnahme vorzeitig abgebrochen.

Konflikte zwischen Maßnahme und familiären Verpflichtungen traten vor allem im Praktikum auf, da die Betriebe – im Gegensatz zu den Maßnahmeträgern – auf die privaten Belange keine Rücksicht nahmen.

Bei zwei weiblichen Jugendlichen bestand das grundlegende Problem der Berufsorientierung offensichtlich in einer unzureichenden Ablösung vom Elternhaus. In beiden Fällen hat die Maßnahme Fortschritte, aber noch keinen nachhaltigen Erfolg bewirkt.

- **Gesundheitliche Probleme**

Gesundheitliche Probleme hatten – entsprechend dem häufigeren Einsatz in körperlich belastenden Tätigkeiten – vor allem Männer mit zumeist gravierenden Folgen; zum Teil zogen sich die Teilnehmer durch die Arbeitsbedingungen in den Maßnahmen dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigungen zu. Fast alle längeren Erkrankungen führten zum vorzeitigen Ausscheiden aus der Maßnahme oder zu einem Wechsel des Berufsziels nach Maßnahmeende.

- **Familiäre Verpflichtungen**

Insbesondere Frauen, die an Vollzeitmaßnahmen teilgenommen hatten, berichteten von Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung. Für Mütter erwiesen sich zudem Praktikumsplätze mit unregelmäßigen oder langen Arbeitszeiten als problematisch. Erhebliche Schwierigkeiten ergaben sich insbesondere für Alleinerziehende durch die Erkrankung von Kindern. In solchen Fällen fiel die öffentliche Kinderbetreuung aus und es mussten übergangsweise private Betreuungslösungen organisiert werden. Doch auch dann waren die betroffenen Frauen aus Sorge um das erkrankte Kind nicht in der

Lage, sich auf die Maßnahme zu konzentrieren. Familiäre Verpflichtungen bestehen jedoch nicht nur Kindern, sondern auch anderen Familienmitgliedern gegenüber. So war zum Beispiel eine befragte Jugendliche durch ihre kranke Mutter ebenfalls stark beansprucht. Teilzeitmaßnahmen und/oder das Entgegenkommen des Trägers – indem etwa einzelne Themen zu Hause bearbeitet werden konnten – stellten in solchen Fällen eine deutliche Entlastung dar.

- **Finanzielle Schwierigkeiten**

Finanzielle Probleme wurden nur von wenigen Befragten erwähnt. Eine Berufsrückkehrerin berichtete, dass sie im Unterschied zu den anderen Teilnehmerinnen nicht sozialhilfeberechtigt gewesen war. Die Aufwandsentschädigung, die sie während der Maßnahme erhielt, war für den Lebensunterhalt jedoch nicht ausreichend, so dass sie sich durch Taxifahren Geld hinzu verdienen musste. Sie war somit durch Erwerbstätigkeit, Teilnahme an der Maßnahme und Kinderbetreuung einer dreifachen Belastung ausgesetzt, die u.a. zum vorzeitigen Austritt aus der Maßnahme führte.

Die meisten der befragten TeilnehmerInnen verbesserten dagegen ihre finanzielle Situation mit der Maßnahme, was einen nicht unwesentlichen Anreiz zur Teilnahme darstellte. Dieses betraf insbesondere die TeilnehmerInnen von Beschäftigungsmaßnahmen sowie in geringerem Umfang auch SozialhilfebezieherInnen, deren Aufwandsentschädigung nicht auf die Sozialhilfe angerechnet wurde.

Für Jugendliche, die noch überwiegend bei ihren Eltern wohnten, waren finanzielle Aspekte weniger wichtig als für erwachsene Haushaltsvorstände. Erwachsene kalkulierten in der Regel die Opportunitätskosten der Maßnahme und stellten der Maßnahmezeit die entgangenen Arbeitslöhne entgegen. Dieser Kalkulation entsprechend bevorzugten erwachsene InterviewpartnerInnen kurzzeitige Maßnahmen. Beispielsweise hatten sich zwei Teilnehmerinnen der Fortbildung zur Altenpflegehelferin ursprünglich für die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin interessiert. Sie entschieden sich jedoch für die einjährige Fortbildung, um möglichst bald zum Familieneinkommen beitragen zu können.

5.4 Passfähigkeit der Maßnahmen

Eine Maßnahme ist dann passfähig, wenn sie den Eignungen, Problemlagen und Bedarfen der TeilnehmerInnen entspricht. In diesem Fall ist auch davon auszugehen, dass sie die Handlungsressourcen der TeilnehmerInnen stärkt und ihnen so eine Integration in das Erwerbsleben erleichtert. Aus den Interviews lässt sich erschließen, dass Maßnahmen den Eignungen der TeilnehmerInnen nicht immer entsprachen. So fühlten sich TeilnehmerInnen häufig unter- oder überfordert. Unterforderung traten häufig im Zusammenhang mit Stützunterricht auf, Überforderung dagegen in Verbindung mit mangelnden Sprachkenntnissen.

An die Problemlagen von TeilnehmerInnen ist eine Maßnahme dann angepasst, wenn sie deren Belastungen aus dem sozialen Umfeld abmildern kann und so ein reibungsloses Lernen ermöglicht. Engpässe ergaben sich hier vor allem bei der Betreuung

(kranker) Kinder, bei gesundheitlichen Problemen der TeilnehmerInnen und – seltener – bei der finanziellen Absicherung.

In Bezug auf den Bedarf der TeilnehmerInnen ist eine Maßnahme dann passgenau, wenn das Teilnehmerziel mit dem Maßnahmeziel übereinstimmt. Mit der Entscheidung für eine Maßnahme verbanden die Befragten mehr als ein Ziel. Alle wollten Arbeit finden, unterschieden sich jedoch in der Art und Bedeutung der angestrebten Tätigkeit. An einem Pol stehen zwei Langzeitarbeitslose, die nur einen festen Arbeitsplatz – egal welcher Art – anstrebten. Für sie bedeutete Arbeit finanzielles Auskommen. Ihnen war es wichtig, ihre Existenz für eine Weile zu sichern. Am anderen Pol stehen zwei Befragte – ihrer Zielgruppenzugehörigkeit nach Langzeitarbeitsloser bzw. AusländerInnen. Sie wollten mit der Maßnahme eine qualifizierte Tätigkeit und beruflichen Aufstieg erreichen. Neben der finanziellen Sicherung bedeutet für sie Arbeit auch Selbstverwirklichung und die Entwicklung ihrer individuellen Fähigkeiten. Sie legten Wert darauf, eine anerkannte und ausbaufähige Qualifikation zu erwerben.

Die meisten Befragten wollten mit der Maßnahme ihre wirtschaftliche Situation verbessern. Je nach Ausgangssituation der InterviewpartnerInnen waren damit weitere Ziele verbunden. Oftmals bedeutete die Maßnahme den Sprung von Sozialhilfe zu einem eigenen beruflichen Einkommen. Damit verbanden sie Unabhängigkeit von behördlichen Entscheidungen, Eigenständigkeit und Konsumfreiheit. Zwei einheimische Berufsrückkehrerinnen waren nach der Scheidung wegen der Betreuung kleiner Kinder hingegen auf Sozialhilfe angewiesen. Für sie beendete die Maßnahme einen Lebensabschnitt, in dem sie hauptsächlich zu Hause gearbeitet hatten. Ihre Ziele bestanden darin, *„aus dem Haus ... unter Menschen zu kommen“*. Für Migrantinnen war der Bezug von Sozialhilfe eine Hilfe zum Einleben in eine neue Gesellschaft. Davon unabhängig zu werden, bedeutete für sie einen weiteren Schritt in ihrem Integrationsprozess.

Diejenigen, die nicht sozialhilfeberechtigt waren, hatten die Existenzfestigung zum Ziel. Für die befragten Jugendlichen war es wichtiger, den Hauptschulabschluss zu erreichen, eine Lehrstelle zu finden oder überhaupt herauszufinden, was sie beruflich eigentlich machen wollten. Eine Ausnahme darunter stellte ein junger türkischer Migrant dar, der hauptsächlich einen Arbeitsplatz anstrebte, mit dem er zum Haushaltseinkommen der Großfamilie beitragen konnte.

5.5 Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktchancen der TeilnehmerInnen

Das Wirkungsmodell ging davon aus, die TeilnehmerInnen von Ziel-3-Maßnahmen seien vor der Maßnahme nicht in den Arbeitsmarkt integrierbar gewesen und könnten ihre Beschäftigungsziele nicht aus eigener Kraft verwirklichen. Der Vergleich von Ressourcen und Belastungen der zwanzig InterviewpartnerInnen zeigte jedoch, dass die Voraussetzungen und Lebensumstände, mit denen Menschen in Qualifikationsmaßnahmen gehen, sehr unterschiedlich sind. So lassen sich mit Bezug auf die Frage, was die Maßnahme in der Erwerbsbiographie der TeilnehmerInnen bewirkt habe, unter den zwanzig Fällen drei Typen voneinander unterscheiden.

Zum ersten Typus gehören diejenigen, die vermutlich auch ohne die Maßnahme ihren jetzigen Erwerbsstatus erreicht hätten. Sie waren zum Zeitpunkt des Interviews allesamt erwerbstätig, entweder in (befristeter) Vollzeitbeschäftigung oder in selbständiger Tätigkeit. Ihre Integrationschancen waren auch vor Maßnahmebeginn objektiv recht gut – teilweise bedingt durch eine vorhandene abgeschlossene Berufsausbildung, langjährige Berufserfahrungen in verschiedenen Tätigkeiten oder funktionierende Kontakte zu Arbeitgebern. Diese TeilnehmerInnen legten großen Wert auf den Qualifizierungsaspekt der Maßnahme. Von einem anerkannten Berufsabschluss versprachen sie sich langfristig berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und eine insgesamt stabilere Erwerbskarriere. Diese Erwartungen traten nicht ein, weil die Maßnahme nicht das eigentlich angestrebte Qualifizierungsniveau hatte, aus gesundheitlichen Gründen nicht zu Ende gebracht werden konnte, oder weil in der Region keine Teilzeittätigkeit im erlernten Bereich zu finden war. Das Gelernte ist zwar nicht verloren, wird an den heutigen Arbeitsplätzen aber nicht unbedingt gebraucht.

Den zweiten Typus bilden diejenigen, die ihre Integrationsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt nur wenig oder gar nicht verbesserten. Sie brachen die Maßnahme bzw. das darauffolgende Arbeitsverhältnis ab, oder es gelang ihnen nicht, nach Maßnahmeabschluss einen Arbeitsplatz zu finden. Zu diesem Typus gehören – im Vergleich zum ersten – TeilnehmerInnen mit höheren Belastungen und geringeren Ressourcen, wobei die „Mängel“ unterschiedlich waren und sich unterschiedlich auswirkten. Geringe Sprachkenntnisse führten zum Abbruch der Maßnahme, mangelnde Berufsorientierung und geringe Schlüsselqualifikationen zum Abbruch einer Lehrstelle. Zwei TeilnehmerInnen aus dieser Gruppe beendeten die Maßnahme regulär und suchten bereits seit einem Jahr eine Arbeitsstelle. Im ersten Fall sind falsche Erwartungen an die Arbeitsbedingungen und die Schwierigkeit, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu kombinieren, vermutlich für die lange Suchzeit verantwortlich. Im zweiten Fall war die Maßnahme nicht ausreichend, um die Ressourcen des Teilnehmers für den Arbeitsmarkt hinreichend zu stärken. Die meisten Befragten waren vom Ergebnis der Maßnahme enttäuscht, zum Teil ärgerlich über sich selbst, würden aber wieder an einer Maßnahme teilnehmen, um den beruflich eingeschlagenen Weg zu Ende zu bringen.

Diejenigen, die ihre Integrationschancen durch die Maßnahme verbesserten, bilden schließlich den dritten Typus. Unter ihnen befanden sich zumeist MigrantInnen mit einer – bis auf Sprachkompetenzen – guten Ressourcenausstattung. Sie schlossen die Maßnahme „Klebeeffekt“ im Praktikumsbetrieb – einen Arbeitsplatz. Die Praktikumsbetriebe boten zwar einen Einstieg in Beschäftigung, aber keinen Arbeitsplatz entsprechend der Qualifikation oder den Wünschen der TeilnehmerInnen. Die Befragten arbeiteten auf 630-DM-Basis, mit befristeten Verträgen, in ungewollter Teilzeit oder wurden nicht qualifikationsgerecht eingesetzt. Interessanterweise waren die TeilnehmerInnen, die nach einer Phase der Sucharbeitslosigkeit eine andere Stelle fanden, mit ihrer Situation und dem erreichten Erwerbsstatus zufriedener als diejenigen, die im Praktikumsbetrieb verblieben waren, dafür aber Abstriche bei der Qualität des Arbeitsplatzes in Kauf genommen hatten.

Wir hatten eingangs festgestellt, dass – betrachtet nach dem Kriterium der Erwerbstätigkeit oder aufgenommenen Berufsausbildung – die GesprächspartnerInnen im

Vergleich zu den Antwortenden der schriftlichen Teilnehmerbefragung eine Positivauswahl darstellen. Fragen wir nun aber aufgrund der detaillierten Fallschilderungen, inwieweit eine Dauerbeschäftigung im ursprünglich angestrebten Berufsbereich und mit dem gewünschten Stundenumfang erreicht wurde und inwieweit die Maßnahme dafür offensichtlich ursächlich oder zumindest notwendig bzw. nützlich war, so ist diese Erfolgsbilanz unzureichend: Gerade zwei von zwanzig Fallschilderungen stellen derartig geradlinige Erfolgsgeschichten dar. In den nur bedingt erfolgreichen Fällen führten die Maßnahmen nicht zur vollständigen Bewältigung der Statuspassage, sondern nur zu einer beginnenden Integration in den Arbeitsmarkt, deren Ausgang auch achtzehn Monate nach dem Ende der Maßnahme noch nicht feststand. Andere TeilnehmerInnen verbesserten ihre Erwerbssituation, ohne dass die Maßnahme dafür notwendig oder nützlich gewesen wäre. In fünf der zwanzig Fälle hätte man das gleiche Ergebnis durch eine intensivere Berufs- bzw. Ausbildungsberatung und Arbeitsvermittlung erreichen können. Dadurch wären nicht nur Kosten, sondern in einigen Fällen auch eine beträchtliche, für den Teilnehmer vertane Zeit erspart worden. Die im vorstehenden Satz gewählte männliche Form ist nicht zufällig; denn es handelt sich bei denjenigen Integrationserfolgen, zu denen die Maßnahmen nicht beigetragen haben, ausschließlich um Männer.

6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden häufig als „Brücke in den ersten Arbeitsmarkt“ bezeichnet. Eine Brücke hat die Eigenschaften fester Anfangs- und Endpunkte, der Weg zwischen ihnen ist stabil und gerade, man kann sich auf einer Brücke nicht verlaufen und allenfalls in der Mitte umdrehen und zurückgehen.

Die Fallbeispiele verdeutlichen u. E., dass dieses Bild nicht ganz den Realitäten entspricht. Anfangs- und Endpunkte sind bei den einzelnen TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich. Bezogen auf die von uns durchgeführten Interviews hatte – mit Ausnahme von zwei Befragten – niemand den idealen Endpunkt einer unbefristeten, qualifikationsgerechten Beschäftigung erreicht – die beiden Selbständigen bzw. mithelfenden Familienangehörigen nicht mit gerechnet. Sie befanden sich vielmehr auf dem Weg dahin. Einige hatten zwar nicht umgedreht, sich während oder nach der Maßnahme aber neu orientiert und (be)suchten andere Kurse. Andere hatten ihr Qualifikationsziel zwar erreicht, aber noch nicht den Arbeitsplatz gefunden, den sie sich wünschten.

Es gibt kaum einen reibungslosen Übergang vom Ufer der Nichterwerbstätigkeit zum Ufer der Erwerbstätigkeit, wie es das Bild der Brücke assoziiert. Ein passenderes Bild für die aktive Arbeitsförderung ist das eines Lotsen. Er holt die Menschen von den individuell sehr unterschiedlichen Ausgangsorten ab, leitet sie an den individuell sehr unterschiedlichen Klippen vorbei und zu den individuell sehr unterschiedlichen Bestimmungszielen hin. Auch die Grenzen der Wirksamkeit von Maßnahmen werden deutlicher: Ohne Angabe des Bestimmungsziels und ohne den Schiffsmotor in Gang zu setzen, kann der Lotse nicht helfen. Kennt er die Beschaffenheit des Schiffes nicht, besteht das Risiko, dass es aufläuft. Geht er vorzeitig von Bord, war seine Arbeit vergeblich.

Die Fallschilderungen vermitteln den Eindruck, dass die Voraussetzungen für die Lotsentätigkeit in Deutschland noch sehr unentwickelt sind. Die Einteilung der TeilnehmerInnen in Zielgruppenkategorien vermittelt kein zutreffendes Bild von ihren unterschiedlichen Ausgangsorten, der Teilnahme geht keine differenzierte Analyse der zu überwindenden Klippen voraus, viele TeilnehmerInnen finden erst während der Maßnahme ein Ziel, andere überhaupt nicht, und schließlich legen es die Finanzierungsbedingungen der Lotsentätigkeit nahe, sich eher wie ein Pirat zu verhalten und TeilnehmerInnen für Ziele zu kapern, die entweder nicht die ihren oder die unerreichbar sind.

Im Folgenden werden deshalb – aufbauend auf den aus den Teilnehmer- und Maßnahmefallstudien gewonnenen Erkenntnissen und ergänzt durch die von uns im Rahmen quantitativer Verfahren erzielten Ergebnisse – Perspektiven für eine Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik aufgezeigt.

6.1 Spannungsverhältnis zwischen Zielgruppen- und Arbeitsmarktorientierung

Weiterbildungsstrukturen können als Wirtschafts- und Standortfaktoren die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und Regionen verbessern und einen Beitrag zum Strukturwandel leisten, vorausgesetzt sie sind in der Lage, auf neue bzw. zukünftige Arbeitsmarktbedarfe flexibel zu reagieren. Wie die Fallstudien, aber auch unsere schriftliche Trägerbefragung (vgl. Büttner/ Muth 1999:184f.) gezeigt haben, steht bei der Entwicklung von Ziel-3-Maßnahmen die zielgruppenspezifische Ausrichtung im Vordergrund, gefolgt von der Orientierung am regionalen Arbeitskräftebedarf. Eine bloße Zielgruppenorientierung, welche die arbeitsmarktliche Realität, d.h. die Nachfrage nach speziell qualifizierten Arbeitskräften ausblendet, ist für eine erfolgreiche bzw. nachhaltige Arbeitsmarktintegration unzureichend. Eine vorrangige Orientierung am regionalen Arbeitsmarkt ist aber auch nur dann sinnvoll, wenn die Nachfrage mit den arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen überhaupt gedeckt werden kann. So dürfte etwa das wachsende Angebot an IT-Arbeitsplätzen kaum mit schwer vermittelbaren Personen zu besetzen sein. Insofern wird eine Arbeitsmarktintegration ohne eine zielgruppenorientierte Ausrichtung von Maßnahmen ebenso wenig funktionieren. Die entscheidenden Innovationen der Arbeitsmarktpolitik werden künftig darin bestehen, dieses grundsätzlich bestehende Spannungsverhältnis zu überbrücken, etwa durch

- beratende und finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern, die Angehörige von bestimmten Zielgruppen einstellen,
- mehrstufige Förderkonzeptionen, bei denen aber die Idee der „Förderkette“ nicht von der Arbeitsmarktintegration ablenken darf,
- Angebote außerhalb der Arbeitsmarktpolitik für Zielgruppen, die dem Arbeitsmarkt zu fern sind.

Des Weiteren besteht die Notwendigkeit, den regionalen Arbeitsmarktbedarf systematisch zu ermitteln. Informationen über regionale Qualifizierungsbedarfe erhalten die Ziel-3-Träger in der Regel über die örtlichen Arbeitsämter (vgl. Büttner/ Muth 1999:185f.). Diese sind oftmals aber nicht in der Lage bzw. betrachten es nicht als ihre Aufgabe, Prognosen über zukünftige Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes abzugeben. Sofern Bildungsträger eigene Bedarfsanalysen durchführen, geschieht dies zumeist über informelle Kontakte zu Betrieben, über Teilnehmerbefragungen oder Verbleibsuntersuchungen. Wie unsere Fallstudien zeigen, orientiert sich das Maßnahmeangebot der Träger häufig an ihren Erfahrungen mit bereits durchgeführten Maßnahmen. Die damit verbundene „Neigung zur Fortschreibung von Angeboten“ resultiert aber auch aus dem institutionellen Eigeninteresse, einmal angeschaffte Anlagen auch auszunutzen (vgl. Bosch 1995:96). Daraus folgen ineffiziente Parallelangebote innerhalb einer Region oder „Umschulungskarrieren“, die dadurch entstehen, dass TeilnehmerInnen Maßnahmen zugewiesen werden, die ihren Interessen und Voraussetzungen und/oder dem regionalen Bedarf nicht entsprechen.

Versuche von Bildungsträgern, den zukünftigen Weiterbildungsbedarf für eine Region bzw. ein Arbeitsmarktsegment systematischer zu erfassen – etwa mittels schriftlicher Betriebsbefragungen – scheiterten in der Vergangenheit zumeist daran, dass Betriebe große Schwierigkeiten hatten, ihren Qualifikationsbedarf zu benennen (vgl. Schönfeld/Stöbe 1994: 11). Eine vorausschauende Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen ist als Orientierung für arbeitsmarktpolitische Interventionen und als Voraussetzung für die Nachhaltigkeit von Integrationserfolgen jedoch unverzichtbar. Deshalb wurden verschiedene Versuche initiiert, die regionale Weiterbildungsplanung zu institutionalisieren. Dazu gehören regionale Weiterbildungsberichte, Weiterbildungsmessen und Weiterbildungsinformationssysteme bzw. -datenbanken sowie Bildungsberatungsstellen (vgl. Bosch 1995: 100; Beer 2000). Des Weiteren wurden dialogorientierte Ansätze entwickelt, um den Informationsaustausch und Diskussionen zwischen Betrieben, Bildungsträgern und anderen Akteuren zu organisieren und zu koordinieren mit dem Ziel, die erhobenen Bedarfe in neue Bildungsangebote umzusetzen (vgl. Beer 2000: 9). In diesem Kontext ist auch die Entwicklung und Erprobung eines dialogorientierten Arbeitsmarktmonitorings zu sehen, das in Anlehnung an die „Prospekt-Methode“ in Nordrhein-Westfalen modellhaft erprobt wurde (vgl. dazu Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung 2002: 6ff.). Solche Verfahren erscheinen aus unserer Sicht dann sinnvoll, wenn sie nicht nur auf die Erarbeitung eines Weiterbildungsbedarfs beschränkt bleiben, sondern die an diesem Prozess beteiligten Akteure einen Konsens über die Erfordernisse arbeitsmarktpolitischer Interventionen erzielen und dabei gleichzeitig eine wechselseitige Verantwortlichkeit für den regionalen Arbeitsmarkt entwickeln. Das würde beispielsweise für beteiligte Betriebe bedeuten, dass sie nicht nur ihren Bedarf artikulieren, sondern sich dazu verpflichtet fühlen, entsprechend qualifizierte AbsolventInnen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu übernehmen.

6.2 Einflussvariable Trägerkooperation

Die Ziel-3-Programme stellen hohe Qualitätsanforderungen an die Maßnahmeträger. Ihr Bildungsangebot soll bedarfs- und zielgruppengerecht, leistungsfähig und möglichst innovativ sein. Einerseits erfordern schwer vermittelbare Personengruppen einen auf individuelle Fähigkeiten zugeschnittenen modularen Aufbau von mehrschrittigen Förderketten. Andererseits soll die Weiterbildung eine Dienstleistung für den Arbeitsmarkt sein. Zugleich gehen – in der Wahrnehmung der Träger – die arbeitsmarktpolitischen Fördermittel zurück (vgl. Büttner/ Muth 1999: 190). Insofern stehen die Bildungsträger auch unter einem wachsenden Druck, ihre Arbeit effizienter zu organisieren und ihre Selbstkosten zu senken.

Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass die Bildungsträger in der Region miteinander kooperieren sollten, was bei unseren Fallbeispielen aber eher die Ausnahme war. Tippelt unterscheidet in diesem Zusammenhang mehrere Kooperationsformen (1996: 156f.). Im Rahmen einer komplementären Zusammenarbeit bringt ein Partner beispielsweise eine technische Ausstattung oder einen bestimmten Zielgruppenbezug ein, die dem anderen Träger fehlt. Eine Zusammenarbeit in den Bereichen Beratung, Fort-

bildung, Werbung oder Raumnutzung ist dagegen eine subsidiäre Kooperation und zielt darauf ab, effizienter und effektiver zu arbeiten. Im Rahmen der supportiven Kooperation unterstützen sich die Partner gegenseitig in ganz unterschiedlichen Aufgabenfeldern – etwa bei der Finanzierung oder beim Sponsoring. Um Parallelangebote in einer Region zu vermeiden, müsste auch eine integrative Kooperation (vgl. Nuissl 1996: 43), d.h. eine stärkere inhaltliche Abstimmung bei Projekten und Projektangeboten erfolgen.

Regionale Vernetzungen von Weiterbildungsträgern sind bislang jedoch selten. Die von uns befragten Träger nehmen vielmehr eine wachsende Konkurrenz zwischen den Leistungsanbietern wahr, obwohl ihre Mitarbeiterzahlen in den letzten Jahren gestiegen sind und sie ihre zukünftige Bestandperspektive positiv einschätzen (vgl. dazu auch die Ergebnisse unserer schriftlichen Trägerbefragung, Büttner/ Muth 1999: 191)¹⁵. Wie in einigen hier untersuchten Fallbeispielen deutlich wurde, tendieren Bildungsanbieter eher dazu, sich gegeneinander abzuschotten und/oder ihren vermeintlichen Konkurrenten Marktanteile „abzujagen“. Vor dem Hintergrund der hohen Anforderungen an die Bildungsqualität sind solche Strategien jedoch ineffektiv und benachteiligen zudem kleine Bildungsträger. Die Einführung von Kooperationsprämien analog dem Vorbild Baden-Württembergs könnte möglicherweise die Bereitschaft der Träger forcieren, stärker als bislang miteinander zu kooperieren.

Um das Weiterbildungsangebot in der Region stärker dienstleistend zu organisieren, muss ein Austausch bzw. Abstimmungsprozess zwischen den regionalen Trägern institutionalisiert werden. Regionale Weiterbildungsverbände (Faulstich 1997: 63), Qualifizierungsnetzwerke (Wegge 1996) oder Weiterbildungsagenturen (Beyer/ Höfkes 1997: 156) sind geeignete Ansatzpunkte, Kooperationen im Weiterbildungsbereich in Gang zu bringen. Ein weiterer positiver Effekt ist, dass sie für die Nachfrageseite die Transparenz des Weiterbildungsangebotes erhöhen.

6.3 Einflussvariable Qualitätssicherung

Anbieter von Weiterbildung haben zunehmend ein Interesse daran, potenziellen Auftraggebern die Qualität ihrer in Konkurrenz zu anderen Projekten stehenden Angebote nachzuweisen, indem sie sich verschiedenen Zertifizierungsverfahren – zum Beispiel nach DIN EN ISO 9000ff. – unterziehen (vgl. dazu Schönfeld/Stöbe 1997: 49). Gegenüber dieser eher statischen Form einer Qualitätskontrolle, die von Tippelt als „Fremdkontrolle“ bezeichnet wird, und aus seiner Sicht vorwiegend der Außenwirkung dient (1996: 168), hält er die „Selbstkontrolle“ des Trägers – etwa in Form von Kunden-, Teilnehmer- und Mitarbeiterbefragungen – für sinnvoller. Denn dadurch würde die Motivation innerhalb der Organisation und zudem die Bereitschaft wachsen, erkannte

¹⁵ Nur zwei der insgesamt 139 an der Befragung teilgenommenen Träger sahen ihre Existenz unmittelbar bedroht (ebenda).

Mängel bzw. Schwachstellen des Trägers zu beheben.¹⁶ Diesem Verfahren sind auch die von Trägern durchgeführten Teilnehmerbefragungen zur Zufriedenheit mit der Maßnahme zuzuordnen, die in den meisten von uns im Rahmen standardisierter Verfahren untersuchten Ziel-3-Maßnahmen erfolgten (vgl. Büttner/ Muth 1999: 192f.). Darüber hinaus führten Teilnehmerbefragungen in einzelnen, hier qualitativ untersuchten Fällen zu Modifikationen von Qualifizierungsinhalten oder zu einer veränderten Konzeption bei Folgemaßnahmen entsprechend den zielgruppenspezifischen Bedürfnissen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass „Selbstkontrollen“ dynamische, kontinuierliche und zudem dialogorientierte Prozesse mit möglichen positiven Innenwirkungen sind, die sich wiederum positiv auf den Erfolg von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auswirken können.

Mit Blick auf die Aussagen einiger InterviewpartnerInnen im Zusammenhang mit wenig aussagekräftigen bzw. für potenzielle Arbeitgeber relativ unbedeutenden Trägerzertifikaten steht jedoch nicht die Frage im Vordergrund, welche Strategie – also Selbst- oder Fremdkontrolle – letztendlich zu besseren Ergebnissen führt. Vielmehr erscheint uns hier eine Kombination aus beiden sinnvoll zu sein. Da der deutsche Arbeitsmarkt nun einmal stark berufsfachlich strukturiert ist, bedarf es zur Erhöhung der Integrationschancen von AbsolventInnen einer besseren Markttransparenz und Akzeptanz von trägerinternen Abschlüssen, Zertifikaten oder Bescheinigungen. Es genügt also nicht, wenn diese – wie etwa von Kuwan und Waschbüsch gefordert (vgl. 1996: 35) – detaillierte und aussagekräftige Angaben zum Träger, zu Zielen, Inhalten und zum zeitlichen Umfang des Kurses sowie zur Art des Abschlusses enthalten. Wie unsere Fallstudien deutlich gemacht haben, sind Maßnahmen ohne ein qualifiziertes Abschlusszertifikat, aber auch Zertifikate mit Phantasiebezeichnungen wertlos. Da nicht alle TeilnehmerInnen einen von den Kammern anerkannten Abschluss erreichen können, empfiehlt es sich, wenigstens eine landesweite Standardisierung von Qualifizierungsinhalten, trägerinternen Prüfungen und Bezeichnungen von Träger-Zertifikaten anzustreben, um ein Mindestmaß an Transparenz und Akzeptanz zu erreichen. Auch in diesem Kontext ist eine stärkere Trägerkooperation erforderlich. Für die Entwicklung eines entsprechenden professionellen Dialogs der Träger könnte das Land NRW eine Anregungsfunktion wahrnehmen mit dem Ziel, dass sich zunächst die häufig an der Umsetzung von Ziel-3-Maßnahmen beteiligten Weiterbildungsrichtungen auf Standards einigen.

6.4 Einflussvariable Trägerressourcen

Wie die untersuchten Fallbeispiele weiterhin zeigen, kann die unterschiedliche Ressourcenausstattung von Trägern zur Folge haben, dass kleine Trägereinrichtungen aufgrund

¹⁶ Auch Schönfeld und Stöbe halten die Selbstanalyse für effizienter und verweisen in diesem Zusammenhang auf das in einigen nordrhein-westfälischen Weiterbildungseinrichtungen eingeführte und nach dem „Total Quality Konzept (TQM)“ funktionierende Qualitätsmanagement. Dieses ermögliche eine integrierte, die gesamte Organisation mit all ihren Aktivitäten und MitarbeiterInnen sowie die Umwelt der Organisation einbeziehende Qualitätskontrolle (1997: 56ff.).

ihrer relativ knappen Personaldecke nicht nur bezogen auf den zeitlich relativ hohen Aufwand im Zusammenhang mit dem Antrags-, Bewilligungs- und Nachweisverfahren benachteiligt sind, sondern auch hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, innovative Maßnahmen zu entwickeln und den ProjektmitarbeiterInnen Weiterbildung anzubieten.¹⁷ Zudem sind sie in finanzieller Hinsicht gegenüber größeren Trägern weniger flexibel, d.h. sie können keine finanziellen Risiken eingehen, um beispielsweise eine noch nicht bewilligte Maßnahme vorzufinanzieren. Grundsätzlich erfordert eine kontinuierliche Träger- und Personalpolitik mehr Planungssicherheit, die in der neuen Ziel-3-Förderphase (2000 bis 2006) zumindest für einen längeren Zeitraum nunmehr auch gewährleistet sein soll. Voraussetzung dafür war, dass das Land Nordrhein-Westfalen seine Quotierungspraxis in Bezug auf die regionale Mittelverteilung zu Beginn der neuen Förderperiode ausgeweitet und damit die Planungsgrundlage und -sicherheit sowohl für die Regionen als auch für die Träger verbessert hat. Darüber hinaus könnten zwischen Trägern und Auftraggebern zu vereinbarenden Rahmenverträge, die zur Sicherung der Maßnahmequalität konkrete Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen und ein fixiertes Mittelbudget beinhalten sollten, längerfristige Planungsperspektiven für Träger schaffen. Voraussetzung dafür ist also, dass der auf Landesebene begonnene Zielvereinbarungsprozess mit den Regionen (vgl. dazu Büttner/Muth 2000:111ff.) auf der Trägerebene fortgesetzt wird. Zur Reduzierung des Verwaltungsaufwandes wäre zudem eine sowohl zeitliche, als auch verfahrenstechnische Synchronisierung der für die verschiedenen Förderungsgeber vom Träger jeweils zu erbringenden Nachweise wünschenswert.

Wie die Ergebnisse unserer qualitativen, aber auch unserer quantitativen Untersuchungen (vgl. Büttner/ Muth 1999:191) zeigen, ist die zunehmende Unsicherheit bei der Personalplanung nicht auf die Anzahl der MitarbeiterInnen, die in den meisten Fällen in den letzten Jahren gestiegen ist, sondern vielmehr auf die zunehmende Befristung von Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen. Eine stabile und kontinuierliche Personalausstattung ist aufgrund der innerhalb der deutschen Arbeitsmarktpolitik üblichen Förderlogik jedoch nicht möglich. Denn aktive Arbeitsförderung erfolgt hier in aller Regel in der kameralistischen Form, d.h. bei der Gewährung von Zuschüssen durch verschiedene Förderungsgeber, die zusammengenommen die Gesamtkosten decken, sind keine Überschüsse erlaubt. Folglich können die auf die aktive Arbeitsförderung spezialisierten Träger in der Regel auch keine Rücklagen bilden, aus denen sie im Falle von Auftragseinbrüchen Personalkosten überbrücken oder Entgeltansprüche während der Kündigungsfristen befriedigen könnten. Vielmehr sind sie gezwungen, die unbefristete Beschäftigung von Stammpersonal auf einem niedrigen Niveau zu halten, unter welches aller Voraussicht nach das Auftragsvolumen auch im ungünstigsten Falle nicht absinken wird. Das übrige Personal wird in Abhängigkeit von der Maßnahmebewilligung befristet beschäftigt, wobei die Relation von unbefristetem und befristetem Anleitungspersonal von der im Einzelfall sehr unterschiedlichen Risikobereitschaft des Trägers und von der Finanzkraft der hinter dem Träger stehenden Gesellschafter oder Mitglieder abhän-

¹⁷ Entsprechende Weiterbildungsangebote bzw. den Einsatz von Supervision bieten nur drei Träger bzw. im Rahmen der schriftlichen Befragung etwas mehr als ein Viertel der Träger an (vgl. Büttner/ Muth 1999:193).

gig ist. Während die unbefristete, dauerhafte Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu Recht als idealer Zielzustand für die TeilnehmerInnen gilt, bleibt die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse vieler Anleitungen hinter diesem Maßstab zurück. Eine Möglichkeit, das Problem von Personalfluktuations trotz der mit einer Projektfinanzierung verbundenen befristeten Beschäftigung von MitarbeiterInnen zu lösen, ist – wie ein Fallbeispiel zeigt – die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten. Diese sind in der Privatwirtschaft schon seit einigen Jahren etabliert und bieten die Möglichkeit, das Personal je nach Auftragslage flexibel einzusetzen, die MitarbeiterInnen kontinuierlich zu beschäftigen und diese damit längerfristig an die Einrichtung zu binden. Eine über Rahmenverträge vereinbarte Verlängerung der Planungssicherheit von Trägern (s.o.) würde das Problem von Personalfluktuations zusätzlich entschärfen.

6.5 Einflussvariable Teilnehmergebung

Die Teilnehmerstruktur einer Maßnahme hat unzweifelhaft großen Einfluss auf ihren voraussichtlichen Erfolg. Die arbeitsbezogenen Ressourcen der potenziellen TeilnehmerInnen sind sehr unterschiedlich ausgeprägt. Arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen sollten möglichst homogene Teilnehmerstrukturen aufweisen, damit der durchführende Träger besser auf den spezifischen Unterstützungsbedarf der TeilnehmerInnen eingehen kann. In homogenen Lerngruppen bildet sich zudem eher ein Gruppenzusammenhalt heraus, der dazu führen kann, dass sich TeilnehmerInnen gegenseitig unterstützen, und der ihnen möglicherweise noch nach Abschluss der Maßnahme als Handlungsressource zur Verfügung steht. Dies wirkt sich positiv auf den Verbleib in und den Erfolg einer Maßnahme aus, wie die vergleichsweise hohen Integrationsquoten von Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen, aber auch der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zeigen.

Die Teilnehmerstruktur ist wiederum abhängig davon, auf welchem Weg TeilnehmerInnen in eine Maßnahme kommen. Aus unseren schriftlichen Trägerbefragungen wissen wir, dass Sozial- und Arbeitsämter die wichtigsten Stellen zur Teilnehmergebung sind. Entsprechendes ergaben unsere standardisierten Teilnehmerbefragungen, wobei die Hälfte der von uns Befragten zuerst vom Arbeits- oder Sozialamt etwas von „ihrer“ Maßnahme erfahren haben. Über die Details der Maßnahme wurden die meisten TeilnehmerInnen jedoch durch den Träger informiert (vgl. Büttner/ Muth u.a. 2000: 79). In diesem Zusammenhang zeigten sich im Rahmen der Fallstudien zum Teil erhebliche Beratungsdefizite – und zwar sowohl bezogen auf das Qualifizierungsziel als auch auf die spätere Verwertbarkeit des Zertifikats auf dem Arbeitsmarkt. Die biographischen Fallstudien haben zugleich deutlich gemacht, dass die bestehenden Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten von den TeilnehmerInnen als ein sehr unübersichtliches und intransparentes Feld wahrgenommen werden. Da es keine festen Zuständigkeiten für Weiterbildungsberatung gibt, gewinnen die Ratsuchenden oftmals den Eindruck, von einer Stelle zur nächsten weitergeschoben zu werden. Somit besteht die Gefahr, dass TeilnehmerInnen sich für Qualifizierungen entscheiden, die sie in ihrer Berufsbiographie nicht umsetzen können. Um hier Abhilfe zu schaffen, ist eine institutio-

nelle Verankerung der Information zur Weiterbildung notwendig, die unabhängig von der Auslastungssituation der Bildungsträger und der Arbeitsämter agiert und eine individuelle berufs- und lebensbiographische Perspektivplanung ermöglicht – etwa im Rahmen von Förderplänen bzw. eines nach BSHG zu entwickelnden „Gesamtplans“. Durch eine adäquate Beratung im Vorfeld könnten Maßnahmen zur Eignungsfeststellung oder zur Motivierung von TeilnehmerInnen auf einen kleinen Personenkreis beschränkt werden.

Ein weiterer Problembereich ergibt sich aus der zuweilen praktizierten institutionellen Zuweisung von TeilnehmerInnen zu einzelnen Maßnahmen. Denn mit der Einführung von Eingliederungsbilanzen durch die Bundesanstalt für Arbeit befürchten viele Träger, dass die Bewertung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf möglichst hohe Integrationsquoten reduziert wird und zu deren Erreichung künftig verstärkt eher leicht vermittelbare Personen in den Genuss von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kommen bzw. über Fördermittel der Bundesanstalt für Arbeit qualifiziert werden („Creaming“). Die eher schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen hingegen, die in den vergangenen Jahren zunehmend aus dem Leistungsbezug der Arbeitsverwaltung herausgefallen sind, würden dann zunehmend den Kommunen angelastet werden. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu befürchten, dass diese über subventionierte Beschäftigung verstärkt versuchen, SozialhilfeempfängerInnen (wieder) in den Leistungsbezug von Lohnersatzleistungen zu bringen – also lediglich eine Verschiebung von einem Leistungssystem in das andere erfolgt. Wie eine hier untersuchte AQUA-Maßnahme zeigt, handelte es sich bei den über das örtliche Sozialamt zugewiesenen TeilnehmerInnen größtenteils um Schwervermittelbare. Gleiches gilt auch für zwei mit ABM kombinierte Qualifizierungsmaßnahmen, in deren Vorfeld eine Teilnehmerzuweisung ausschließlich über die örtlichen Arbeitsämter erfolgte. Zwar sind mit dem Instrument der Zuweisung auch solche TeilnehmerInnen zu erreichen, die möglicherweise nicht selbst aktiv nach einer Qualifizierung suchen. Angesichts des differenzierten Zuschnitts von Maßnahmen scheinen die zuständigen Arbeits- und Sozialämter aber oftmals nicht in der Lage zu sein, die Übereinstimmung von TeilnehmerInnen und Maßnahmeprofil sicherzustellen. Deshalb sollte die Teilnehmerauswahl letztlich der Träger vornehmen. Darüber hinaus sollte eine stärkere Kooperation zwischen Trägern und Arbeitsamt bzw. Sozialamt im Vorfeld einer Maßnahme darauf abzielen, eine ausreichende Anzahl an TeilnehmerInnen zu gewinnen, die auch das Potenzial mitbringen, das Maßnahmeziel zu erreichen. Geeignetes Instrument für eine relativ passgenaue Vermittlung von TeilnehmerInnen in Maßnahmen sind auch hier individuelle Förderpläne. Diese ermöglichen es, zwischen solchen TeilnehmerInnen zu differenzieren, die lediglich eine Auffrischung und/oder Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kenntnisse, eine berufliche Weiterbildung oder eine mit Beschäftigung kombinierte Anlernqualifizierung benötigen.

Aus Trägersicht ergeben sich im Zusammenhang mit der Teilnehmergewinnung auch dann Probleme, wenn die Teilnehmerauswahl unter zeitlichen Restriktionen erfolgt und bei qualitativ unzureichender Nachfrage mitunter Kompromisse bei der Teilnehmerauswahl geschlossen werden müssen. Insofern erfordert eine strategische Teilnehmerauswahl eine bessere Planbarkeit von Bewilligungszeitpunkten bzw. einen flexiblen Maßnahmebeginn nach erfolgter Bewilligung.

6.6 Funktion von betrieblichen Praktikums- und Beschäftigungsphasen

Die Grundaufgabe einer aktiven Arbeitsmarktpolitik besteht – zumindest langfristig betrachtet – darin, Zielgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um „Klebeeffekte“ zu realisieren, scheinen die inzwischen in nahezu allen Ziel-3-Maßnahmen integrierten betrieblichen Beschäftigungs- und Praktikumsphasen – insbesondere am Ende einer Maßnahme – geeignet zu sein. Denn die kostenlosen Dienstleistungen des Trägers hinsichtlich Auswahl und Vorbereitung der TeilnehmerInnen auf das anstehende Praktikum verringern die Transaktionskosten von Unternehmen, die ansonsten bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte entstehen würden. Dadurch erhöht sich die Einstellungsbereitschaft gegenüber arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen, und zwar insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen. Kritisch zu bewerten ist jedoch die Möglichkeit von Mitnahmeeffekten, die zu Verdrängungsprozessen auf dem ersten Arbeitsmarkt führen. Sie ist insbesondere dann groß, wenn Betriebe vorrangig Auftragsspitzen über PraktikantInnen abdecken, ohne diese ernsthaft übernehmen zu wollen. Selbst der Verbleib eines Maßnahmeteilnehmers bzw. einer Teilnehmerin im Praktikumsbetrieb nach Abschluss der Maßnahme ist nicht gleichzusetzen mit einer dauerhaften Integration in reguläre Beschäftigung. In den Teilnehmerfallstudien zeigte sich vielmehr, dass die Praktikumsbetriebe oftmals nicht den gewünschten Vollzeit-Arbeitsplatz anboten, sondern eher befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigungen oder Tätigkeiten, die der erlernten Qualifikation nicht entsprachen. Um Mitnahmeeffekte zumindest während des Praktikums zu begrenzen, sind daher verbindliche Absprachen mit den Praktikumsbetrieben zur beruflichen Unterweisung der PraktikantInnen sinnvoll, die durch eine schriftliche Fixierung im Praktikumsvertrag zudem eine höhere Verbindlichkeit erhalten können.

Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn der Qualifizierungsaspekt im Vordergrund steht, also zum Beispiel ein ständiger Wechsel von theoretischer Qualifizierung und betrieblicher Praxis erfolgt. Hier zeigten sich im Rahmen der Teilnehmerinterviews ebenfalls deutliche Defizite: Einige TeilnehmerInnen wurden fachlich unzureichend auf die Praktikumsphasen vorbereitet, innerhalb der Praktikumsbetriebe fehlten feste AnsprechpartnerInnen oder zwischen Praktikumsinhalten und theoretischem Unterricht bestand zu wenig Kongruenz. Außerdem standen – wie ein Fallbeispiel zeigt – die Arbeitszeiten während des Praktikums bisweilen der Maßnahmekonzeption entgegen, da Berufsrückkehrerinnen von Praktikumsbetrieben vorzugsweise zur Urlaubsvertretung in den Schulferien herangezogen wurden, in denen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen in der Regel geschlossen sind. Zur besseren Abstimmung sowohl der Inhalte als auch der zeitlichen Organisation von Praktika sind häufige Besuche des Bildungsträgers im Praktikumsbetrieb notwendig.

6.7 Anforderungen an eine zielgruppenorientierte Arbeitsförderung

Der Erfolg arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen hängt ganz wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, diese an den spezifischen Unterstützungs- und Förderbedarf einzel-

ner Zielgruppen anzupassen. Wie die Fallstudien gezeigt haben, sind die Problemlagen und Ressourcen der TeilnehmerInnen selbst innerhalb der primären Zielgruppen der Ziel-3-Landesprogramme – dazu gehören Berufsrückkehrerinnen, Jugendliche und Langzeitarbeitslose – sehr unterschiedlich. Ebenso überschneiden sich in der Realität die Zielgruppenmerkmale zwischen den primären und den sekundären Zielgruppen – zu letzteren gehören AusländerInnen und SozialhilfebezieherInnen. So hatten beispielsweise Berufsrückkehrerinnen häufig Anspruch auf Sozialhilfe und/oder gehörten zur Gruppe der MigrantInnen.

Im Rahmen der Teilnehmerfallstudien haben wir in Bezug auf alle drei primären Zielgruppen MigrantInnen angetroffen, die in den 90er Jahren als AussiedlerInnen, AsylbewerberInnen oder im Rahmen der Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen sind. Diese waren größtenteils berufserfahren und/oder brachten handwerkliche Fähigkeiten mit. Ihre Sprachkenntnisse reichten jedoch nicht aus, um einem deutschsprachigen Unterricht zu folgen oder am normalen Arbeitsalltag in den Praktikumsbetrieben kommunikativ teilzuhaben. Daraus ist die Empfehlung abzuleiten, dem aus der Staatsangehörigkeit nicht eindeutig abzuleitenden Sprachproblem bei der Konzipierung von Maßnahmen der Arbeitsförderung wesentlich mehr Aufmerksamkeit zu schenken und flexiblere Kombinationen von Sprachunterricht und praktischer Arbeitserfahrung vorzusehen. Diese sollten je nach individuellen Erfordernissen und Fortschritten variiert werden können – insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Sprachkompetenz eine der wichtigsten Voraussetzung für eine Integration in reguläre Beschäftigung ist. Dass die Austrittsquoten bei Maßnahmen mit einem relativ hohen Migrantenanteil vergleichsweise gering sind, weist möglicherweise auf eine relativ hohe Motivation von AussiedlerInnen hin, die durch die Teilnehmerinterviews auch bestätigt wurde. Insofern würden sich für die Gruppe Maßnahmen zur Motivierung bzw. zur Motivationserhaltung erübrigen.

Zwei weitere, zielgruppenübergreifende Vermittlungshemmnisse, die wir insbesondere bei Langzeitarbeitslosen angetroffen haben, ist ein Alter ab 50 Jahren und gesundheitliche Einschränkungen unterhalb der Schwelle von Schwerbehinderung. Ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Personen bedürfen besonderer Eingliederungshilfen – wie etwa Lohnkostenzuschüsse. Ein weiteres arbeitsmarktrelevantes Merkmal ist die Familiensituation: die Sorge um Familienangehörige – oftmals gepaart mit Konflikten innerhalb der Familie – betraf nicht nur Berufsrückkehrerinnen, sondern auch viele Jugendliche. Familiäre Verpflichtungen oder Konflikte können durch Maßnahmeangebote, die eine zeitliche und organisatorische Flexibilität ermöglichen, besser bewältigt werden.

Je nach Teilnehmervoraussetzungen müssen somit bei der Konzeption von Arbeitsförderungsmaßnahmen auch zielgruppenübergreifende Merkmale – wie Sprachkompetenz, fortgeschrittenes Lebensalter und gesundheitliche Einschränkungen sowie Belastungen aus der Familiensituation – berücksichtigt und das soziale Umfeld als eine Rahmenbedingung für den Erfolg arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen stärker einbezogen werden. Arbeitsmarktpolitik hat jedoch auch Grenzen. So können zum Beispiel Alkohol- und Drogenprobleme im Verlauf einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme nicht aufgefangen werden, vielmehr führen sie in vielen Fällen zu vorzeitigen Austritten. Bei

schwerwiegenden sozialen Problemlagen erscheinen daher vorgeschaltete psychosoziale Kriseninterventionen und Therapien sinnvoller.

Neben diesen generellen Empfehlungen, die für alle Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik gelten, lassen sich aus unseren Maßnahmefallstudien und den durchgeführten Teilnehmerinterviews zielgruppenspezifische Empfehlungen ableiten.

- **Jugendliche**

Unter den jugendlichen Ziel-3-TeilnehmerInnen finden sich viele „Schulmüde“, die in der allgemeinbildenden Schule intellektuell nicht mithalten konnten oder die aufgrund von Konflikten mit Lehrern und Elternhaus ihre Lernanstrengungen eingestellt haben. Mit einer erheblichen Abneigung gegen schulische Situationen, ohne Schulabschluss und mit Wissenslücken in Sprache und Mathematik haben diese Jugendlichen im ersten Arbeitsmarkt kaum eine Chance auf eine Lehrstelle und damit auf einen Start in den Beruf. Hinzu kommen oftmals schwierige soziale und familiäre Verhältnisse. In Folge der hohen Arbeitslosigkeit und der sozialen Polarisierung der vergangenen Jahre entwickelten sich zunehmend arbeitsmarkt- und bildungsferne soziale Milieus, die die Erreichbarkeit vieler Jugendlicher und damit ihre Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.¹⁸

Aufgrund dieser relativ großen Arbeitsmarktferne ergibt sich für Jugendliche, die an arbeitsfördernden Maßnahmen teilnehmen, ein besonders hoher Bedarf an Betreuung und persönlicher Begleitung (vgl. dazu auch Büttner/ Muth u.a. 2000: 23 ff.). Die relativ hohen Austrittsquoten von Jugendlichen aus Ziel-3-Maßnahmen, die unsere quantitativen Analysen ebenfalls bestätigen (vgl. Büttner/ Muth u.a. 2001: 95), weisen jedoch darauf hin, dass der Umfang der Betreuung, aber auch die Qualifikation der BetreuerInnen unzureichend sind. Angesichts dessen ist eine stärkere Professionalisierung des Betreuungspersonals bzw. eine stärkere Hinwendung (sozial)pädagogischer Ausbildungsgänge zur Arbeits- und Beschäftigungsförderung wünschenswert. Dazu müssten Fachhochschulen entsprechende Studiengänge anbieten bzw. ein entsprechendes Berufsfeld für Sozialpädagogen entwickeln.

Um den Maßnahmeerfolg, das Durchhaltevermögen sowie die Anwesenheitszeiten von Jugendlichen zu erhöhen, kann – wie die mit Betriebspraktika kombinierte Berufsschulmaßnahme zeigt – eine Kürzung der Teilnehmerentgelte durch den Träger bei unentschuldigtem Fehlzeiten sinnvoll sein. Dieses vergleichsweise erfolgreiche Beispiel hat zudem deutlich gemacht, dass Jugendliche neben einem hohen Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung und Begleitung eine berufliche Orientierungsphase benötigen, in der zugleich Wissenslücken in der Allgemeinbildung geschlossen und Lernschwierigkeiten abgebaut werden. Da diese Zielgruppe von herkömmlichen Unterrichtsformen in der Regel nicht mehr erreicht wird, dürfte

¹⁸ Wie u.a. die Untersuchungen von Dietrich (2000) im Rahmen der Begleitforschung zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit zeigen, wird Arbeitslosigkeit zunehmend vererbt. Mehr als die Hälfte der am Sofortprogramm teilnehmenden Jugendlichen (52 Prozent) hatten bereits Langzeitarbeitslosigkeit innerhalb ihrer Familien erfahren; bei 30 Prozent der Jugendlichen waren die Eltern schon einmal von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Stützunterricht in kleinen Gruppen oder in Form von Einzelunterricht zudem effektiver sein.

Die Einzelförderung im Rahmen des Stützunterrichtes muss somit weiter ausgebaut werden. Dies setzt freilich bessere Rahmenbedingungen für die zeitliche und personelle Ausstattung, zugleich aber auch ein großes Engagement der Lehrkräfte und BetreuerInnen voraus. Angesichts der geäußerten Unzufriedenheit einiger TeilnehmerInnen mit dem angebotenen Stützunterricht ist es offensichtlich schwierig, den sehr unterschiedlichen Voraussetzungen von TeilnehmerInnen gerecht zu werden, deren Probleme auf dem Arbeitsmarkt in ganz unterschiedlicher Weise mit Defiziten der Allgemeinbildung und des früheren Schulerfolges verknüpft sein können. Es erscheint kaum möglich, im Rahmen einer einzelnen Maßnahme oder im Rahmen eines von einem einzelnen Träger angebotenen Maßnahmespektrums ein ausreichend differenziertes Angebot zu machen; hier könnten nur regionale Verbundlösungen helfen. Als Nebeneffekt würde sich dabei mehr Transparenz ergeben, und es wäre für Träger nicht länger durchhaltbar, den Lehrplan mehr nach den zufälligen Kenntnisschwerpunkten des Lehrpersonals als nach den Bedarfen der TeilnehmerInnen und den Erfordernissen des angestrebten Berufsfeldes auszurichten.

Darüber hinaus sollten Jugendliche für Maßnahmen der Arbeitsförderung so früh wie möglich, d.h. noch während ihrer Schulzeit angesprochen werden. Bereits in den höheren Klassen der allgemeinbildenden Schulen lassen sich Jugendliche mit „Arbeitslosigkeitsprognose“ erkennen. Wenn die Arbeitsförderung dort präventiv einsetzt, stellt sich das Problem der Erreichbarkeit von Jugendlichen nicht. Haben die Jugendlichen das allgemeinbildende Schulwesen erst einmal verlassen, scheinen stadtteilbezogene Ansätze – wie etwa in Köln praktiziert – sinnvoll zu sein. In den Kölner Stadtteilen gibt es Anlaufstellen und Stützeinrichtungen – zum Beispiel Bürger-, Frauen-, Jugend- und Arbeitslosenzentren. Zudem wurden in besonders von Arbeitslosigkeit betroffenen Stadtteilen Jobbörsen bzw. – in Folge einer Kooperation zwischen dem Sozialamt und dem Arbeitsamt – in jedem Viertel Vermittlungsbüros für Arbeitslose eingerichtet (vgl. Büttner/ Muth 2000: 74; 83).

• **Berufsrückkehrerinnen**

Im Vergleich zu Jugendlichen verfügen Berufsrückkehrerinnen über viele Ressourcen, die ihnen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Viele von ihnen besitzen einen regulären Schulabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine mehr oder weniger lang zurückliegende Berufserfahrung. Einige stehen sogar noch in Kontakt zu ihren alten Arbeitgebern. Mit der Teilnahme an einer Ziel-3-Maßnahme verknüpfen Berufsrückkehrerinnen zumeist einen Rollenwechsel von der Hausfrau zur erwerbstätigen Frau mit eigenem Einkommen, der jedoch im familiären Umfeld angenommen werden muss. Dies führt nicht selten zu Konflikten, wie die relativ häufigen Scheidungen und Trennungen während Maßnahmen zeigen. In den erwerbsbiographischen Interviews berichteten Frauen teilweise auch von Rollenkonflikten in Bezug auf die Erziehung der Kinder. Wurden die Kinder während der Maßnahme krank, machten die Frauen ihren „Egoismus“ bzw. ihre eigene Erwerbsorientierung dafür verantwortlich.

Berufsrückkehrerinnen benötigen daher zeitliche Flexibilität in der Organisation der Maßnahme und Hilfen bei der Kinderbetreuung. Dies bedeutet nicht nur eine materielle Unterstützung in Form von Kinderbetreuungszuschüssen, sondern erfordert gleichfalls die Schaffung flexiblerer Rahmenbedingungen in Bezug auf Abwesenheitszeiten, die insbesondere durch die Betreuung kranker Kinder entstehen, und eine Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungseinrichtung. Letztere ist angesichts des in Deutschland grundsätzlich unzureichenden öffentlichen Angebots an ganztägiger Kinderbetreuung und des teuren Angebots an privaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten umso notwendiger.

Weiterhin ist auf den finanziellen Absicherungsbedarf von Berufsrückkehrerinnen zu achten – insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich viele Alleinerziehende bzw. Frauen darunter befinden, die durch die Arbeitslosigkeit ihres Ehemannes zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bewogen wurden. Daher sollten Träger – sofern in der Maßnahme kein existenzsicherndes Unterhaltsgeld vorgesehen ist – diese Frauen schon im Vorfeld einer Maßnahme darin unterstützen, für die Dauer einer Maßnahme eine ausreichende finanzielle Lebensgrundlage zu schaffen – beispielsweise durch die Anspruchnahme von Sozialhilfe. Die im Rahmen der Ziel-3-Maßnahmen angetroffenen frauentypischen Berufsfelder – wie etwa in der Altenpflege oder im Hotel- und Gaststättenbereich – erlauben zumeist keine existenzsichernden Haushaltseinkommen, sondern sind typischerweise nur als ein Zweitverdienst zum Einkommen des Ehemannes zu betrachten. Berufsrückkehrerinnen sollten daher stärker in solchen Berufsfeldern qualifiziert werden, die ihnen nach Abschluss der Maßnahme eine eigenständige Existenz, bessere Zukunftsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

- **Langzeitarbeitslose**

Die Tatsache, länger als 12 Monate arbeitslos gewesen zu sein, sagt wenig über den konkreten Unterstützungsbedarf von Langzeitarbeitslosen aus. Bei den im Rahmen der Teilnehmerfallstudien befragten Langzeitarbeitslosen häuften sich die Merkmale, die auf dem Arbeitsmarkt als Vermittlungshemmnis gelten. Dazu zählen insbesondere ein Lebensalter über 50 Jahre, gesundheitliche Einschränkungen, unzureichende Sprachkenntnisse und das Fehlen einer anerkannten Berufsausbildung. Langzeitarbeitslose sind zudem – ähnlich wie die Berufsrückkehrerinnen – auf ein existenzsicherndes Einkommen angewiesen und haben daher ein vorrangiges Interesse an „einer richtigen Arbeit“. Da bei dieser Zielgruppe verschiedene Vermittlungshemmnisse oftmals gleichzeitig und massiv auftreten, ist eine personenbezogene Betreuung und das Angebot individueller Hilfestellungen in Bezug auf Sprachförderung, finanzieller Absicherung, Gesundheit und bei auftretenden familiären Konflikten äußerst wichtig. Es ist auch nicht zu erwarten, dass diese Personengruppe mit einer einzigen Maßnahme in den Arbeitsmarkt reintegriert werden kann.

Für diese Zielgruppe scheint insbesondere das Instrument des Fallmanagements geeignet zu sein, in dessen Rahmen mit den Betroffenen eine individuelle Berufsplanung durchgeführt und – falls notwendig – aufeinander aufbauende Maßnahmen

organisiert werden, die das Erreichen eines Berufsplans realistisch erscheinen lassen. Dabei ist verstärkt zu berücksichtigen, welche Art von Arbeit die Betroffenen langfristig gesundheitlich durchführen können. Beschäftigungsmaßnahmen im Bereich des Baugewerbes und des Garten- und Landschaftsbaus, die sich für kombinierte Beschäftigungsmaßnahmen zwar eignen, jedoch eine schwere körperliche Arbeit erfordern, sind nicht unbedingt die geeigneten Berufsfelder für ältere Menschen. Um längere, krankheitsbedingte Fehlzeiten während der Maßnahme zu vermeiden, wäre eine bessere Beratung bezogen auf die während der Maßnahme durchzuführenden Arbeiten sowie Gesundheitsuntersuchungen im Vorfeld einer Maßnahme sinnvoll. Andererseits zeigt sich auch die Notwendigkeit, Bewilligungsregeln so zu konstruieren, dass eine zwischenzeitliche Erkrankung nicht zum Abbruch der Maßnahme führen muss.

Grundsätzlich zeigen die teilnehmerbezogenen Fallstudien die Tendenz, dass mit dem Abschluss einer Ziel-3-Maßnahme meist noch keine vollständige Integration in das Erwerbsleben gelungen war. Die TeilnehmerInnen hatten sich „nur“ ein gutes Stück in die gewünschte Richtung bewegt. Angesichts eines drohenden Ausschlusses von schwer vermittelbaren Arbeitslosen aus dem ersten Arbeitsmarkt und eines sich gleichzeitig abzeichnenden Fachkräftemangels, der mit Blick auf die demographische Entwicklung in Deutschland in Zukunft weiter ansteigen wird, muss die Organisation von Arbeitsförderung künftig flexibler und individueller nach einem Bausteinprinzip erfolgen, das individuelle Integrationskonzepte in Verbindung mit einer Weiterentwicklung des Humankapitals ermöglicht. Die Kombination einzelner Maßnahmekomponenten sollte jedoch stärker an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen TeilnehmerInnen und an den Grad ihrer Integrierbarkeit angepasst werden. Maßnahmen der Arbeitsförderung müssen daher künftig eingebettet sein in individuelle Berufswegepläne, die zwischen dem bisherigen Bildungs- und Erwerbsverlauf und einem – nach persönlichen Voraussetzungen wie nach den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes – realistischen Berufsziel vermitteln. Im Rahmen einer solchen berufswegeorientierten Arbeitsmarktpolitik werden die zu fördernden Potenziale und die zu überwindenden Schwächen von TeilnehmerInnen sowie konkrete Vermittlungshemmnisse differenziert erfasst. Dadurch wird eine passgenauere Zuordnung von TeilnehmerInnen und Maßnahmen möglich.

Eine Betreuung nach der Maßnahme und eine Begleitung in den ersten Arbeitsmarkt ist für den nachhaltigen Erfolg gleichermaßen wichtig. Die positiven Wirkungen einer solchen systematischen Nachbetreuung belegen auch Erfahrungen mit anderen Programmen – wie etwa Erfahrungen mit dem Landesprogramm „Jugend in Arbeit“. Um Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt systematisch vorzubereiten und zu organisieren, ist eine gezielte Vermittlungstätigkeit durch einen in diesem Bereich erfahrenen Träger erforderlich. Das arbeitsmarktpolitische „Coaching“ ist somit eine zusätzliche Dienstleistung, die eine eigenständige Finanzierung erfordert. Sofern die Träger von zielgruppenorientierten Maßnahmen dies nicht selbst übernehmen können und die Vermittlungsaktivitäten ausgelagert werden, könnten die TeilnehmerInnen schon während der Maßnahme auf diese durch einen anderen Träger durchgeführte Vermittlungsphase vorbereitet bzw. dahin begleitet werden.

Darüber hinaus fördert eine stärkere bzw. grundsätzliche Beteiligung der TeilnehmerInnen an der Akquisition von Praktikumsstellen schon während der Maßnahme die Eigenverantwortlichkeit und Eigeninitiative der TeilnehmerInnen im Hinblick auf eine spätere Arbeitsplatzsuche. Zugleich bietet sie ihnen die Möglichkeit, den Umgang mit potenziellen Arbeitgebern zu erproben, das dazu notwendige Selbstvertrauen zu entwickeln und damit ihre zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Literaturverzeichnis

Beer, Doris (2000): Regionale Bildungsinformationssysteme in Deutschland. Expertise für die Universität Jena, Institut für Soziologie. Im Rahmen des Projekts „Regionaler Personal- und Qualifizierungsbedarf und arbeitsmarktpolitische Steuerungsansätze in Thüringen“. Hünxe, April 2000 (unveröffentlicht).

Beyer, Joachim / Höfkes, Uwe (1997): Bildungsträger als Akteure regionaler Weiterbildungspolitik, in: Rolf Dobischat/Rudolf Husemann (Hg.), Berufliche Bildung in der Region. Zur Neubewertung einer bildungspolitischen Gestaltungsdimension. Berlin: 139-158.

Bosch, Gerhard (1995): Weiterbildung in der Region. In: Dobischat, Rolf/ Husemann (Hg.), Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin: edition sigma, 91-109.

Büttner, Renate / Knuth, Matthias (1999): Die Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik in Nordrhein-Westfalen - Entstehungszusammenhang, Funktionsweise und Bewertung der in NRW regionalisierten Politikstrukturen. In: Alfons Schmid/Silvia Krömmelbein (Hg.), Region und Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt: 64-87.

Büttner, Renate / Muth, Josef (1999): 2. Zwischenbericht zu den ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel 3-Programms der Phase 1994-1999. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, unter Mitarbeit von Gernot Mühge, Angelika Müller und Georg Worthmann (unveröffentlichter Projektbericht)

Büttner, Renate / Muth, Josef (2000): Begleitende Evaluierung der ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel-3-Programms der Phase 1994-1999 in Nordrhein-Westfalen - 2. Zwischenbericht. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe 2000-08.

Büttner, Renate / Muth, Josef / Knuth, Matthias / Beer, Doris (2000): Begleitende Evaluierung der ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel-3-Programms der Phase 1994-1999 in Nordrhein-Westfalen - 3. Zwischenbericht. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik (unveröffentlichter Projektbericht).

Büttner, Renate / Muth, Josef / Knuth, Matthias / Beer, Doris / Schumann, Diana (2001): Begleitende Evaluierung der ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel-3-Programms der Phase 1994-1999 in Nordrhein-Westfalen - Abschlussbericht. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik (unveröffentlichter Projektbericht)

Dietrich, H. (2000): Ergebnisse aus der Begleitforschung zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, IAB V/4, Nürnberg, Mai 2000.

Faulstich, Peter (1997): „Netze“ als Ansatz regionaler Qualifikationspolitik, in: Rolf Dobischat/Rudolf Husemann (Hg.), Berufliche Bildung in der Region. Zur Neubewertung einer bildungspolitischen Gestaltungsdimension. Berlin: 53-64.

Gensior, S. / Hagemann-White, C. / Hohenberger, L. / Schicke, H. (1990): Frauen in der Lebensmitte – Weiterbildung zwischen Familie und Beruf. Pfaffenweiler.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2002): Prospect – Jetzt für alle Regionen einsetzbar. G.I.B.-Info 1/2002. Bottrop: 6-9.

Kuwan, Helmut / Waschbüsch, Eva (1996): Zertifizierung und Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Zertifizierungsaktivitäten, Qualitätsstandards und Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen Weiterbildung - Ansätze und Perspektiven. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 193, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.). Bielefeld.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) (1997a): Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen nach dem Programm „Arbeit und Qualifizierung“ (AQUA) des Landes Nordrhein-Westfalen. Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, Nr. 40, 18. Juli 1997.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) (1997b): Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen nach dem Landesprogramm „Zielgruppenorientierte Qualifizierung“ (QUAZI). Runderlass Mai 1997.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) / Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann (1998): Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben. Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen, Nr. 40, 24. Juni 1998.

Nuissl, Ekkehard (1996): Kooperation und Konkurrenz, in: Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung 1996, Heft 1.

Schönfeld, Michael / Stöbe, Sybille (1994): Weiterbildung als Dienstleistung – Die Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben bei der Qualifizierung von Beschäftigten, Forschungsbericht Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen.

Schönfeld, Michael / Stöbe, Sybille (1997): Total Quality Management in Weiterbildungseinrichtungen, in: Institut Arbeit und Technik (Hg.), Jahrbuch 1996/97. Gelsenkirchen: 48-59.

Tippelt, Rudolf (1996): Integrative Weiterbildung und öffentliche Verantwortung - erneut betrachtet, in: Tippelt/Eckert/Barz (Hg.), Markt und integrative Weiterbildung. Zur Differenzierung von Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsinteressen. Heilbrunn: 153-183.

Wagner, Alexandra / Stackelbeck, Martina / Muth, Josef (1998): Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familien. Düsseldorf: Landessozialbericht Band 8 des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (unter Mitarbeit von Fikret Öz, Ralph Jousen, Thomas Schweer, Csilla Imre und Britta Meininghaus)

Wegge, Martina (1996): Qualifizierungsnetzwerke. Opladen.

Anhang

Im Folgenden werden zunächst die für unsere qualitative Untersuchungen ausgewählten zehn Förderbeispiele charakterisiert, der Verlauf dieser Maßnahmen beschrieben und diesen jeweils ein Portrait der durchführenden Träger vorangestellt. Die Reihenfolge der dargestellten anonymisierten Fallbeispiele entspricht der Anordnung der in Tabelle 1 nach Maßnahmetypen kategorisierten Fälle (siehe Abschnitt 2.2.1). Daran schließen sich die Einzelfalldarstellungen auf Teilnehmerebene an. Um auch hier eine weitest gehende Anonymisierung zu erreichen, erfolgte die Anordnung der Einzelprotokolle zu den Teilnehmerinterviews nach zielgruppenspezifischen Teilnehmermerkmalen.

1 Maßnahmefallstudien

1.1 Fallstudie 1: Fortbildung in DV-Anwendung und kaufmännischer Sachbearbeitung für Berufsrückkehrerinnen in Teilzeitform (WEP)

Trägerprofil

Bei dem Maßnahmeträger handelt es sich um eine Bildungseinrichtung, die vor dem Hintergrund struktureller Krisen in der Textilindustrie im Jahr 1976 auf Betreiben von Gebietskörperschaften und Kammern gegründet worden ist. Diese sind – neben einem katholischen Bildungsträger – auch Gesellschafter der als gemeinnützigen GmbH organisierten Bildungseinrichtung. Sie verfügt über ein Stammkapital von ca. 1,5 Mio. DM und setzt jährlich etwas mehr als 25 Mio. DM um. Ursprüngliches Gründungsziel war es, in der eher ländlich strukturierten Region eine überbetriebliche Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich anzubieten. Darüber hinaus führt eine Tochtergesellschaft des Bildungsträgers seit rund 10 Jahren allgemeine oder berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte von Unternehmen – schwerpunktmäßig im EDV- oder Elektro-Bereich – durch und bietet im Zusammenhang mit betrieblichen Umstellungen und der Einführung von Gruppenarbeit zudem Unternehmensberatungen an. Dieser Bereich finanziert sich am freien Markt über Angebot und Nachfrage selbst. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist der Bereich „Planung und Entwicklung“, in dem von der EU und vom Land unterstützte Modellprojekte und eigene Planungsaufgaben bearbeitet werden. Daneben unterhält der Träger ein durch öffentliche Zuwendungen gefördertes Berufsorientierungszentrum, das ca. 350 Jugendliche u.a. im Rahmen des Landesprogramms „Jugend in Arbeit“ betreut. Dabei handelt es sich vorwiegend um solche Jugendliche, die den Übergang von der Schule zum Beruf noch nicht geschafft oder ihre Ausbildung ohne Abschluss vorzeitig beendet haben.

Ein weiteres Standbein und zugleich das größte Aktionsfeld des Bildungsträgers ist der Bereich Fortbildung und Umschulung. Dieser Bereich ist für die Durchführung von technisch und kaufmännisch ausgerichteten Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen zuständig, die für alle am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen angeboten werden. Um den TeilnehmerInnen bei Bedarf eine Kinderbetreuungsmöglichkeit anbieten zu können, unterhält der Träger eine Kindertageseinrichtung mit 15 Plätzen. Im ESF-Bereich ist der Bildungsträger seit 1987 aktiv. Neben den EU-Programmen ADAPT, QUATRO und NOW nutzt der Träger insbesondere die Ziel-3-Programme, d.h. er führt über QUAZI geförderten Stützunterricht und im Rahmen von AQUA u.a. Maßnahmen für Frauen in sozialen Berufsfeldern durch. Zielsetzung im kofinanzierten Bereich ist insbesondere die Initiierung von zukunftsorientierten, innovativen Projekten. Mittels Befragungen von Kunden, MaßnahmeteilnehmerInnen, MitarbeiterInnen und der Arbeitsverwaltung will der Maßnahmeträger zukünftig eine systematische Qualitätskontrolle bei der Durchführung von Maßnahmen verfolgen. Dazu wurde die Stelle des „Qualitätsmanagers“ eingerichtet.

Der Bildungsträger verfügt über viele Standorte bzw. über 100 Werkstätten und Tagungsräume und beschäftigt etwa 170 MitarbeiterInnen. Hinzu kommen als Honorar-

kräfte tätige DozentInnen sowie geringfügig Beschäftigte – zum Beispiel Reinigungskräfte. Im Rahmen eines trägerinternen, nicht über Fördermittel finanzierten Weiterbildungsprogramms finden für die ProjektmitarbeiterInnen regelmäßig Supervisionen statt. Etwa die Hälfte aller hauptamtlichen MitarbeiterInnen hat einen unbefristeten Vertrag. Anders als in der Vergangenheit schließt der Bildungsträger aufgrund der durch die Projektfinanzierung entstehenden Unsicherheit bei der Finanzierung von Personalstellen aber kaum noch unbefristete Verträge ab.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Bei der Entwicklung der Maßnahme war es Zielsetzung des Trägers, im Bereich Fortbildung und Umschulung neue, multimediale Wege bei der Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen zu gehen. Unter Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien sollten Frauen nicht nur die üblichen EDV-Kenntnisse vermittelt werden, sondern sie sollten durch das Erlernen von Telearbeit auf zukunftssichere Arbeitsplätze vorbereitet und dadurch für die Rückkehr ins Erwerbsleben wettbewerbsfähiger gemacht werden. Das innovative Projekt „Lernen, Einüben und Arbeiten im Rechner-Netz (LEARN)“ unterscheidet sich nicht vom Inhalt, sondern von der Lernmethode her von anderen Projekten. Durch das Fernlernen zu Hause – zu dem innerhalb der beruflichen Weiterbildung noch relativ wenig Erfahrungen vorliegen – eignen sich die Teilnehmerinnen selbständig Kenntnisse an. Das dazu genutzte und durch Lernen und Arbeiten anhand von Lernmodulen und via Datennetz gekennzeichnete „Computer Based Training (CBT)“ sollte die Teilnehmerinnen gleichzeitig unabhängiger machen von der – in ländlichen Regionen häufig anzutreffenden – unzureichenden Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr. Eine Qualifizierung im kaufmännischen Bereich erfolgte deshalb, weil es in diesem Segment Arbeitsplätze für Frauen gibt. Um Berufsrückkehrerinnen zudem eine bessere Vereinbarkeit von Fortbildung und Familie zu ermöglichen, wurde die Fortbildung in Teilzeitform angeboten.

Das so konzipierte „LEARN-Projekt“ erforderte eine spezielle Ausstattung, u.a. eine doppelte Anzahl von PCs, d.h. jeweils 20 für die beim Träger eingerichteten Teilnehmerplätze sowie für die Arbeitsplätze zu Hause. Da die aus der Maßnahmekonzeption resultierenden spezifischen Erfordernisse nicht den Förderrichtlinien entsprachen, nahm das Antrags- und Bewilligungsverfahren ein ganzes Jahr in Anspruch. Das seit Januar 1999 zum zweiten Mal laufende Projekt gilt bereits regional, aber auch überregional als modellhafte Fördermaßnahme für Frauen.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Die Gewinnung der Teilnehmerinnen erfolgte über Pressemitteilungen des Trägers sowie über Vermittlungen durch das Arbeitsamt. Der in der Presse fälschlicherweise dargestellte Aspekt, dass Frauen über Telearbeit Arbeit und Kinderbetreuung besser miteinander vereinbaren könnten, führte dazu, dass die Anzahl der Bewerberinnen (50) die bewilligten 20 Teilnehmerplätze bei Weitem überstieg und damit ein Auswahlverfahren erforderlich wurde. Neben den Fördervoraussetzungen sollten die Teilnehmerinnen kaufmännisches Grundwissen bzw. „irgendeine“ kaufmännische Ausbildung mitbringen, wobei letztere relativ weit gefasst wurde, so dass beispielsweise auch eine Verkäu-

ferin dieses Aufnahmekriterium erfüllte. Zudem wurde im Rahmen eines Eingangstests die Allgemeinbildung überprüft.

Die Maßnahme startete mit 20 Frauen, die zwischen 31 und 52 Jahre alt waren. Die Berufsunterbrechung betrug durchschnittlich 11,6 Jahre, in neun Fällen über 10 und in drei Fällen sogar über 19 Jahre. Sämtliche Teilnehmerinnen hatten in der Regel zwei bis drei Kinder, deren Betreuung auf Wunsch der Teilnehmerinnen privat organisiert wurde. Sechs Frauen lebten von ihrem Ehepartner getrennt.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Entgegen der ursprünglichen Konzeption gab es zwei hintereinander geschaltete Maßnahmen – d.h. einen über die Bundesanstalt für Arbeit finanzierten halbjährlichen Orientierungskurs (30. Januar bis 11. Juli 1997) und eine über das WEP kofinanzierte Fortbildung (4. August 1997 bis 23. Dezember 1998). Die **Qualifizierung** erfolgte sowohl in der Bildungseinrichtung als auch an bis zu zwei Tagen in der Woche per Telelernen zu Hause. Die Maßnahme war so konzipiert, dass die Teilnehmerinnen zunächst zu Hause die neuen PC-Programme selbständig erlernten. Mit diesem elektronischen Lernen kamen sie in der Regel gut zurecht. Bei Bedarf konnten sie sich via Datennetz mit den Anleiterinnen in Verbindung setzen. Schwierige Sachverhalte wurden innerhalb des gemeinsamen Unterrichts beim Träger aufgearbeitet und das Erlernte durch zusätzlichen Lehrstoff und Übungen ergänzt und vertieft. Im Mittelpunkt der Qualifizierung stand eine intensive Schulung in den Anwenderprogrammen Word, Excel, Access und in der Auftragsbearbeitung und Finanzbuchhaltung – beides anhand der sog. KHK-Software. Darüber hinaus wurde der Umgang mit Datenfernübertragungssystemen, Internet und Dokumentenkonferenzen erlernt und in den Fächern DV-Theorie, Deutsch, kaufmännischer Schriftverkehr und kaufmännisches Rechnen sowie Wirtschaftsenglisch und Betriebswirtschaftslehre unterrichtet. Der wöchentliche Unterricht betrug durchschnittlich 23,75 Stunden. Das „LEARN-Projekt“ endete mit der vor der IHK abzulegenden Prüfung zur „Datenverarbeitung (DV) in der kaufmännischen Sachbearbeitung“.

Die am Ende der Maßnahme vorgesehenen **Praktika** fanden in unterschiedlichen Bereichen, d.h. in Kommunalverwaltungen, öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungsbetrieben, in Handelsbetrieben und im produzierenden Gewerbe statt. Um die Eigeninitiative der Teilnehmerinnen zu fördern, mussten sie sich ihren Praktikumsplatz selbst suchen. Die Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen des Trägers zum geplanten „LEARN-Projekt“ unterstützten sie dabei. Das Praktikum dauerte sieben bis acht Wochen. Während dieser Zeit trafen sich die Teilnehmerinnen drei Mal beim Träger, der wiederum jeden Praktikumsbetrieb einmal aufsuchte. In Bezug auf eine evtl. bestehende Übernahmebereitschaft sprach er die Betriebe nur auf ausdrücklichen Wunsch der Teilnehmerinnen an. Bei manchen Betrieben war von vornherein klar, dass nach Maßnahmeende keine Übernahme erfolgen würde. Firmen, die Praktikantinnen vorwiegend zum Abbau von Auftragsspitzen eingesetzt hatten, bekamen keine weiteren PraktikantInnen mehr zugewiesen. Manche Betriebe erhofften sich zudem finanzielle Zuschüsse für die Bereitstellung von Praktikumsplätzen. Im Zusammenhang mit der Praktikumsphase verband der Träger auch das Ziel, dass die Praktikumsbetriebe Telearbeit als Arbeitsform erproben. Entgegen den Erwartungen des Trägers war der Bedarf bzw. das Interes-

se an der Erprobung von Telearbeit in der Region jedoch gering. Lediglich drei Frauen hatten die Möglichkeit, diese Arbeitsform im Rahmen ihres Praktikums zu erproben.

Der Telearbeitsaspekt der Maßnahme erforderte eine besondere Form der sozialpädagogischen Betreuung, d.h. neben physischen Hausbesuchen erfolgten auch technische Hausbesuche via Datennetz. Grundsätzlich gibt es in der Bildungseinrichtung keine strikte personelle Trennung zwischen sozialpädagogischer Betreuung, fachlicher Anleitung und Projektleitung. Da sich alle Projektmitarbeiterinnen mit den persönlichen Problemen von Teilnehmerinnen beschäftigen, weisen viele Fachanleiterinnen eine pädagogische Zusatzausbildung auf. Zielgruppenspezifische Problemlagen in der untersuchten Maßnahme resultierten vor allem aus einem mangelnden Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen heraus; hinzu kamen oftmals Partnerschafts- bzw. Trennungsprobleme. Probleme in der Familie traten zudem auf, wenn für den Lebenspartner die negativen Auswirkungen der Maßnahme spürbar wurden, d.h. *„sie selbst mal kochen mussten, oder die Frauen während der Telearbeit nicht gleichzeitig den Haushalt oder die Kinderbetreuung mit erledigen konnten“*. Weiterhin gab es während der Maßnahme in einer Familie einen Todesfall, in einer anderen einen Verdacht auf sexuellen Missbrauch sowie in einem anderen Fall finanzielle und rechtliche Schwierigkeiten. Eine Teilnehmerin war zudem alkoholabhängig. Individuelle Unterstützung benötigten die Frauen auch in unterrichts- und prüfungsrelevanten Zusammenhängen. Die vom Träger angebotene Beratung und sozialpädagogische Begleitung wurde von den Teilnehmerinnen somit auch in Anspruch genommen. Darüber hinaus nahmen die Frauen den Kurs als *„ein Gemeinschaftserlebnis“* wahr und konnten daher den Druck von außen durch gegenseitige Unterstützungsleistungen auffangen.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Von den anfangs 20 Teilnehmerinnen haben sechs die Maßnahme vorzeitig verlassen – in zwei Fällen aus gesundheitlichen Gründen, in zwei weiteren Fällen aufgrund einer Babypause bzw. aufgrund eines Wohnortwechsels. Eine Teilnehmerin fand ein halbes Jahr nach Maßnahmebeginn bereits eine reguläre Beschäftigung. Eine weitere Teilnehmerin hatte Alkoholprobleme und verließ, bevor die trägerseitige Kündigung hätte ausgesprochen werden müssen, von sich aus die Maßnahme.

An der Abschlussprüfung zur *„Datenverarbeitung (DV) in der kaufmännischen Sachbearbeitung“* haben 10 Frauen teilgenommen und diese mit guten bis sehr guten Ergebnissen bestanden. Geprüft wurde in den Fächern DV-Theorie, Word, Finanzbuchhaltung oder Auftragsbearbeitung, Excel oder Access. Zwei Frauen wurden nicht zur Prüfung zugelassen, weil sie die dafür erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllten, d.h. sie konnten – trotz der im Vorfeld der Maßnahme stattgefundenen Überprüfung der Teilnehmervoraussetzungen durch den Träger – keine Ausbildung oder Tätigkeit im kaufmännischen oder verwaltenden Bereich oder eine mehrjährige berufliche Praxis vorweisen. Zwei andere Teilnehmerinnen wollten von sich aus nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen. Alle Absolventinnen der Maßnahme erhielten jedoch ein hausinternes Trägerzertifikat.

Der Verbleib der Teilnehmerinnen nach Abschluss der Maßnahme sah insgesamt folgendermaßen aus: sechs Frauen haben in ihrem Praktikumsbetrieb,¹⁹ fünf Frauen bei einem anderen Arbeitgeber eine Beschäftigung gefunden, von denen zum Zeitpunkt des Interviews zwei wieder arbeitslos waren. Die restlichen drei Teilnehmerinnen waren bereits unmittelbar nach Maßnahmeende ohne Beschäftigung, was der Träger auf teilnehmerbedingte Gründe zurückführt – wie fehlende Motivation oder die Unvereinbarkeit von Beruf und familiären Belastungen aufgrund eines behinderten Kindes. Im letzten Fall habe zudem „*der arbeitslose Mann zu Hause Druck gemacht*“ und gleich nach Projektende selbst eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme begonnen.

Maßnahmekosten²⁰

Die Fortbildungsmaßnahme wurde über die Arbeitsverwaltung und das WEP gefördert. Aus letzterem wurden die Teilnehmerbezüge finanziert, d.h. eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 200 DM bzw. 350 DM – jeweils abhängig vom Anspruch auf Unterhaltsgeld – ein Kinderzuschlag in Höhe von 100 DM pro Kind bzw. 150 DM pro Kind für Alleinerziehende und – soweit entstanden und nachgewiesen – Kinderbetreuungskosten bis zu 250 DM bzw. 500 DM für Alleinerziehende. Für die sozialpädagogische Betreuung waren eine halbe Stelle, für Anleitung und Projektleitung eine volle sowie eine zweidrittel Stelle bewilligt worden. Die Personal- und auch Sachkosten wurden jeweils zur Hälfte aus Fördermitteln der Bundesanstalt für Arbeit und WEP-Mitteln finanziert. Die Gesamtkosten des Projekts betragen rund 1,186 Mio. DM. Davon entfielen 395.375 DM auf die Arbeitsverwaltung und 787.524 DM auf das WEP-Programm. Der Maßnahmeträger hat einen Eigenanteil von 2.835 DM beigesteuert.

¹⁹ Als Anreiz für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes bot das Arbeitsamt übernahmebereiten Betrieben jeweils 5.000 DM an. Von diesem Angebot machten die Praktikumsbetriebe aber keinen Gebrauch. Übernahmen erfolgten vielmehr deshalb, „weil die Frauen gut waren“, d.h. sie sich neben einem guten Fachwissen im Standardbereich EDV-Bearbeitung auch ein hohes bzw. sehr hohes Maß an technischer Kompetenz durch den selbständigen Umgang mit dem PC im Rahmen der Telearbeit erworben hatten. „Teilweise konnten die Betriebe von ihnen noch etwas lernen.“

²⁰ Da die hier untersuchten Maßnahmen in der EU-Förderperiode von 1994 bis 1999 bewilligt und damit finanztechnisch noch in der alten Währung abgewickelt worden sind, erfolgt die Darstellung der Maßnahmekosten grundsätzlich in DM-Beträgen.

1.2 Fallstudie 2: Fortbildung/Qualifizierung zur Altenpflegehelferin in Vollzeit für Berufsrückkehrerinnen (WEP)

Trägerprofil

Der im Jahr 1983 gegründete Verein ist auf Initiative des örtlichen Kirchenkreises entstanden. Daraus hat sich eine enge Kooperation bzw. eine Gastmitgliedschaft im Diakonischen Werk entwickelt. Die anfänglichen Aktivitäten des Vereins beschränkten sich auf ein Arbeitslosenzentrum, das nach wie vor besteht und heute die unterschiedlichsten Beratungsformen abdeckt – wie etwa die Integrationsberatung für Langzeitarbeitslose oder die Ausstiegsberatung für SozialhilfebezieherInnen. Weiterhin bietet der Träger Maßnahmen der beruflichen Orientierung und Berufsvorbereitung, Eingliederungshilfen und sozialpädagogische Begleitung an. Im Jahr 1991 wurde zur Durchführung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten eine eigene Abteilung eingerichtet, die Kurse zum Erwerb von Grund- und Schlüsselqualifikationen sowie von Berufsabschlüssen und zudem sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten im sozialen, ökologischen und gewerblich-technischen Bereich anbietet. Neben Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit werden die Ziel-3-Programme AQUA, QUAZI und das WEP sowie das Landesprogramm KONVER genutzt. Als dritter Zweig kam im Jahr 1999 der Bereich gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung hinzu, um AbsolventInnen ohne direkte Übernahmechancen über den Entleihprozess in den ersten Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Anders als in den beiden anderen Bereichen wird im Bereich „Personalleasing“ ohne Fördermittel kostendeckend gearbeitet.

Der Verein hat seinen Sitz in einer Kreisstadt mit ländlichem Umfeld. Er finanziert sich zu rund 70 Prozent aus öffentlichen Mitteln (BA, Land, Kreis, Kommune). Die restlichen 30 Prozent werden selbst erwirtschaftet. Sämtliche MitarbeiterInnen des Trägers wurden anfangs über ABM finanziert, d.h. sie mussten spätestens nach zwei Jahren ausgewechselt werden. Um eine personelle Kontinuität in der Arbeit zu gewährleisten, werden MitarbeiterInnen stärker als in der Vergangenheit auf Basis einer hundertprozentigen Entlohnung beschäftigt. Bis April 1999 gab es keine unterschiedlichen Lohnniveaus mehr. Das hat sich zwischenzeitlich aufgrund nicht mehr anders finanzierbarer Projekte wieder geändert. Insgesamt arbeiten in der für Qualifizierung und Beschäftigung zuständigen Abteilung 25 MitarbeiterInnen, darunter fünf Teilzeitbeschäftigte. Festanstellungen gibt es in diesem Bereich keine, vielmehr ist die Beschäftigungsdauer an einen konkreten Projektzeitraum gebunden, also zeitlich befristet. Daneben unterstützt ein ehemaliger Betriebsleiter eines in der Region ansässigen großen Bekleidungsbetriebes die Arbeit des Trägers ehrenamtlich. Neben der Nutzung seiner Firmenkontakte berät dieser den Träger bei der Vorbereitung von Arbeitslosen auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes.

Der Maßnahmeträger versucht, möglichst regelmäßig Supervision für SozialpädagogenInnen und FachanleiterInnen anzubieten, insbesondere solche, die förderfähig sind. Andere Mitarbeiterschulungen finden bei externen Anbietern statt.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Mitte 1992 begann der Träger die erste Qualifizierungsmaßnahme, die mit einem zertifizierten Abschluss zur Altenpflegehelferin enden sollte (vgl. s.u.). Zielsetzung dieser Maßnahme war es, Berufsrückkehrerinnen, die nach einer Familienphase langzeitarbeitslos und/oder sozialhilfeberechtigt oder alleinerziehend sind, über eine Grundqualifizierung in einem Pflegeberuf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Altenpflegemaßnahme entstand auch als Reaktion auf eine vom Träger selbst durchgeführte Maßnahme im Garten- und Landschaftsbau, die sich als ein reines Männerprojekt erwiesen hatte. Die im Bereich Altenpflege vor Ort tätigen Einrichtungen hatten dem Träger zudem einen entsprechenden Personalbedarf signalisiert. Zunächst wurde die Maßnahme über das Sonderprogramm des Landes NRW gefördert, später dann über das Wiedereingliederungsprogramm für Berufsrückkehrerinnen. Das Projekt lief zum Zeitpunkt des Interviews bereits zum sechsten Mal. Bei der hier untersuchten Maßnahme handelte es sich um die fünfte Maßnahme in Folge. Im Vorfeld einer jeden Maßnahme wurde in Altenheimen der jeweilige Arbeitskräftebedarf angefragt, der sich – aus Sicht des Trägers – auch schon durch die relativ große Bereitschaft der Einrichtungen, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen (s.u.), abzeichnete. Die Fortsetzung des Projekts resultierte zudem aus der relativ hohen Personalfluktuation im Altenpflegebereich. Als Folge des individuellen Drucks in diesem sehr belastenden Bereich, in dem das Ende eines Pflegefalls in der Regel mit dem Tod eines Menschen einhergeht, hielten es die meisten Beschäftigten im Durchschnitt nicht länger als fünf Jahre aus. *„Insofern gibt es einen beständig hohen Bedarf an Altenpflegehelferinnen.“*

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Neben den WEP-Fördervoraussetzungen setzte der Träger – insbesondere bei Aussiedlerinnen – ausreichende Deutschkenntnisse voraus. Zudem wurden die persönlichen Berufsperspektiven in Beratungsgesprächen hinterfragt, die gleichzeitig dazu genutzt wurden, um auf die belastenden Auswirkungen des Berufsalltags auf das Familienleben hinzuweisen. Denn die Organisation von Familie und Beruf ist aufgrund der abzuleistenden Schicht- und Wochenenddienste und möglicher Erkrankungen sowie Ferienzeiten der Kinder insbesondere für Alleinerziehende mit einem hohen Aufwand verbunden und deshalb – auch mit Blick auf den späteren Beruf – nicht unproblematisch. Insofern mussten der ganzen Familie sehr frühzeitig die psychischen und physischen Anstrengungen dieses Berufes und dessen hohe Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen deutlich gemacht werden. Deshalb bezog man die ganze Familie in den Entscheidungsprozess für oder gegen eine Teilnahme ein.

An der Maßnahme nahmen 20 Frauen im Alter zwischen 29 und 45 Jahren teil. Drei der Teilnehmerinnen hatten noch keine Erwerbstätigkeit ausgeübt. Bei acht Frauen lag die Berufsunterbrechung unter fünf Jahren. Bei neun Frauen dauerte die Berufsunterbrechung fünf bzw. länger als fünf Jahre, davon in zwei Fällen sogar über 10 Jahre. Von den insgesamt 20 Teilnehmerinnen hatten acht Anspruch auf Sozialhilfe, weitere fünf Frauen erhielten ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt. Unter den 20 Teilnehmerinnen gab es acht Aussiedlerinnen und eine Polin. Neun alleinerziehende Mütter nah-

men an der Maßnahme teil. Durchschnittlich hatten die Frauen zwei Kinder. Von ihrem Lebenspartner getrennt lebten zwei Teilnehmerinnen.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Der Qualifizierung vorgeschaltet war eine vierwöchige **Orientierungsphase**, die Anfang November 1997 begann. In dieser Phase hatten 22 Interessentinnen Gelegenheit, sich mit dem Berufsbild der Altenpflegehelferin vertraut zu machen und ihre persönliche Eignung im Rahmen einer einwöchigen Hospitation in einem Altenpflegeheim zu überprüfen.²¹ Während dieser Orientierungsphase wurden die künftigen Praktikumsbetriebe ausgewählt. Dabei war vor allem der Besitz eines Führerscheins bzw. die Verfügbarkeit eines PKW's oder die Anbindung des Wohnorts an den öffentlichen Personennahverkehr entscheidend.

In der anschließenden, zwölf Monate dauernden **Qualifizierungsphase** fand ein ständiger Wechsel von Theorie und Praxis statt. Als Maßstab für den zeitlichen Umfang diente der für eine Grundqualifizierung in der Altenpflegeausbildung vorgeschriebene Teil, der etwa ein Drittel der gesamten Ausbildungszeit ausmacht. Durch die Anlehnung an die Grundausbildung im Altenpflegebereich erhoffte sich der Träger eine nachträgliche staatliche Anerkennung des Berufsabschlusses „Altenpflegehelferin“. Die theoretische Qualifizierung erfolgte in vierwöchigen Schulungsblöcken zwischen den Praktikumsphasen. Auf Vorschlag der Teilnehmerinnen aus einer Vorläufermaßnahme wurde zudem ein Schultag pro Woche während der Praxisphase eingeführt,²² der u.a. dem Erfahrungsaustausch diente. Während der laufenden Maßnahme erfolgten pro Fach drei bis vier Leistungskontrollen. Unterrichtet wurde in folgenden Fächern:

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ethik ▪ Methodik und Technik des Lernens ▪ Rechtskunde ▪ Berufskunde ▪ Hygiene ▪ Sozialpflege ▪ Grundbegriffe der Soziologie und Psychologie, Medizin und Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ernährungslehre ▪ Anatomie und Physiologie ▪ Krankheitslehre mit dem Schwerpunkt Geriatrie ▪ Gerontopsychiatrie einschließlich Neurologie ▪ Altenkrankenpflege einschließlich Erste Hilfe ▪ Rehabilitation und Prävention ▪ Arzneimittelkunde
--	---

Tab. 1: Unterrichtsfächer im Rahmen des Qualifizierungsteils

© IAT 2001

²¹ Da der Träger davon ausging, dass nach der Orientierungsphase einige Teilnehmerinnen abspringen würden, wurden trotz der 20 bewilligten Teilnehmerplätze zunächst 22 Frauen in die Maßnahme aufgenommen.

²² Über gewählte und in die sog. Dozentenkonferenz delegierte Kurssprecherinnen haben Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre Interessen wahrzunehmen und dort Vorschläge oder Beschwerden einzubringen. Soweit möglich, werden diese vom Träger auch berücksichtigt bzw. umgesetzt, wie etwa die Erhöhung der Hospitationstage während der Orientierungsphase von anfangs drei auf fünf Tage oder – wie in Folgeprojekten umgesetzt – ein Dozentenwechsel in den Fächern Krankheitslehre und Anatomie sowie die zeitliche Festlegung des Urlaubs, wonach künftig drei Wochen des Urlaubsanspruches in die Sommerferien fallen werden.

Die fachpraktische Unterweisung erfolgte – ebenso wie die drei etwa am Beginn, in der Mitte und am Ende der Maßnahme jeweils zu absolvierenden Praxisblöcke – in Altenpflegeheimen. Die beiden ersten **Praktikumsphasen** dauerten zwei, die dritte Phase vier Monate. Während der Praxisblöcke arbeiteten die Teilnehmerinnen 35 Stunden wöchentlich, in der Regel im Schicht- und Wochenenddienst. In Einzelfällen war es möglich, nur Frühdienst abzuleisten, was jedoch häufig zu Unmut bei den regulär beschäftigten Kolleginnen mit Kindern führte, die den Wechselschichtdienst mit dem Familienleben ebenso zu koordinieren hatten.²³ Nach jedem Praktikumsblock erfolgte eine Beurteilung der geleisteten Arbeit und der erworbenen Fähigkeiten durch die Praktikumsstätte.

Sämtliche Praktika wurden in neun Altenpflegeheimen absolviert, auf die der Maßnahmeträger regelmäßig zurückgreift. Die Bereitschaft der Betriebe, Praktikumsplätze bereitzustellen, führt der Träger auf die Lebenserfahrung von Berufsrückkehrerinnen sowie auf deren Motivation und Einsatzbereitschaft zurück. Zudem könnten die Praktikumsbetriebe potenzielle und qualifizierte Arbeitskräfte ein Jahr lang risikolos testen. Einige Betriebe deckten teilweise ihren Personalbedarf über Praktikantinnen ab. Während des Praktikums werden die Betriebe regelmäßig von den Mitarbeiterinnen des Trägers aufgesucht. Ergebnis dieser *„jahrelangen guten Zusammenarbeit ist, dass die Betriebe inzwischen abwartender geworden sind. Man gibt den Teilnehmerinnen von Anfang an eine Chance und ver- bzw. beurteilt sie nicht gleich nach ihrer bisherigen Biographie.“*

Die **sozialpädagogische Betreuung** verlief einerseits aktiv, d.h. über regelmäßige Lern- und Verlaufskontrollen. Andererseits konnten die Teilnehmerinnen bei persönlichen Problemen die Sozialpädagogin jeweils individuell aufsuchen. Von diesem Angebot machten die Teilnehmerinnen auch Gebrauch. Häufig kontaktierten sogar Ehepartner den Träger, um die Entscheidungen ihrer Partnerinnen rückgängig zu machen, weil die aus den Schicht- und Wochenenddienst resultierenden Veränderungen zu enormen Spannungen innerhalb der Familie geführt hatten.

Aus Trägersicht hat sich insbesondere eine langjährige Sozialhilfeabhängigkeit negativ auf das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen ausgewirkt, so dass diese zu Beginn der Maßnahme kaum in der Lage gewesen seien, ihre Fähigkeiten realistisch einzuschätzen. Im Verlauf der Maßnahme stelle sich aber eine Neubewertung ein: *„Was kann ich? Was kann ich mir zutrauen? Wie belastbar bin ich?“* Häufig fehlten auch die sog. Sekundärfähigkeiten – wie Arbeitsdisziplin, Pünktlichkeit etc. Da bei Migrantinnen noch sprachliche Schwierigkeiten hinzukamen, wurde im Rahmen der hier untersuchten Maßnahme zusätzlich Deutsch als Fremdsprache angeboten. Probleme gab es auch beim Versuch, die Teilnahme an der Maßnahme mit der Versorgung der Kinder zu koordinieren. Kinderbetreuungsmöglichkeiten wollten einige Frauen zunächst nicht nutzen, um

²³ Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, plant der Träger eine Teilzeitmaßnahme im Pflegebereich speziell für Alleinerziehende, zu der es aber zum Zeitpunkt des Interviews noch Klärungsbedarf hinsichtlich ihrer Finanzierung gab. Denn während im Rahmen des WEP eine 25-Wochenstunden-Maßnahme als Vollzeitmaßnahme förderbar ist, gilt diese nach den Förderrichtlinien der Bundesanstalt für Arbeit als Teilzeitmaßnahme.

vor den Nachbarn nicht als schlechte Mutter dazustehen („*soziale Kontrolle durch Nachbarn*“). Kinderbetreuungsbedarf hatten bzw. einen entsprechenden Zuschuss erhielten 18 Teilnehmerinnen. Während der hier untersuchten Maßnahme hatte der Träger noch die Möglichkeit, den Bedarf an Kinderbetreuung weitgehend über eine Vermittlungsstelle für Tageseltern zu organisieren.²⁴ In Einzelfällen wurde die Kinderbetreuung im unmittelbaren Umfeld der Familie selbst organisiert.

Zu den besonders schwierigen Fällen gehörten zwei Frauen mit jeweils fünf Kindern; eine davon war alleinerziehend, die andere hatte zwei behinderte Kinder. Eine weitere alleinerziehende Mutter erkrankte während der Maßnahme an Krebs und musste die Maßnahme vorzeitig verlassen. Bei zwei weiteren Frauen stellte sich im Verlauf der Maßnahme eine Lernbehinderung heraus. In einem anderen Fall hatte der Ehemann zu Beginn der Maßnahme eine Haftstrafe zu verbüßen. Situationsbezogen wurde dann zusammen mit den Teilnehmerinnen überlegt, ob ein Verbleib in der Maßnahme mit der jeweiligen Lebenssituation noch zu vereinbaren war. Entscheidungen darüber fielen letztlich im Projektteam. Trägerseitige Kündigungen erfolgten in der Regel bei wiederholtem, unentschuldigtem Fehlen. Insgesamt hielten sich in der hier untersuchten Maßnahme die Fehlzeiten mit einer Quote zwischen „5 und 15 Prozent jedoch in Grenzen“.

Eine systematische, über Fördermittel finanzierte Nachbetreuung der Teilnehmerinnen fand nicht statt. Der Träger organisierte sechs Monate nach Maßnahmeende ein Nachtreffen, um sich über den Verbleib der Teilnehmerinnen zu informieren.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Vorzeitig aus der Maßnahme ausgeschieden sind zwei Teilnehmerinnen, eine aus gesundheitlichen Gründen, eine andere war für die Maßnahme ungeeignet. Das Ende der Maßnahme erreichten somit 18 Teilnehmerinnen. Die Qualifizierung zur Altenpflegehelferin schloss mit einer trägerinternen Prüfung ab. In den Fächern Pflege, Sozialpflege und Krankheitslehre wurde mündlich, in den Fächern Pflege und Anatomie zudem schriftlich geprüft. Zusätzlich mussten die Teilnehmerinnen jeweils einzeln eine praktische Prüfung ablegen. Alle 18 Frauen haben an den Abschlussprüfungen teilgenommen, wobei zwei lernbehinderte Frauen nur die praktische Prüfung ablegten. Neben einem Teilnahmezertifikat erhielten die Absolventinnen vom Träger ein Abschlusszeugnis, das eine Benotung des schriftlichen, mündlichen und praktischen Prüfungsteils beinhaltet.

Von den 18 Absolventinnen wurden 14 Frauen – darunter auch eine lernbehinderte Teilnehmerin – befristet übernommen, was laut Trägersaussage im Bereich der Altenpflege durchaus üblich ist. Während bei den ersten Maßnahmen noch ein Großteil der Teilnehmerinnen von ihren Praktikumsbetrieben übernommen wurden, traten bei den Folgemaßnahmen zunehmend private Einrichtungen und mobile Pflegedienste als po-

²⁴ Im Rahmen der zweiten Qualifizierung zur Altenpflegehelferin hatte der Träger auf ABM-Basis noch selbst eine Stelle zur Organisation der Kinderbetreuung eingerichtet, die später auf einen örtlichen Wohlfahrtsträger übergegangen ist. Zu diesem bestand eine intensive Kooperationsbeziehung. Da sich die Kommune später aus der Finanzierung dieser Stelle herausgezogen hat, erfolgte die Organisation der Kinderbetreuung zum Zeitpunkt des Interviews entweder über den städtischen Pflegekinderdienst oder über die für die restlichen Kommunen des Kreises zuständige Tagesmüttervermittlung der AWO.

tenzielle Arbeitgeber auf. Drei weitere Frauen hatten einen entsprechenden Arbeitsplatz in Aussicht, eine andere konnte aufgrund ihrer Erkrankung keine Beschäftigung mehr aufnehmen.

Maßnahmekosten

Die Teilnehmerinnen erhielten eine Aufwandsentschädigung von 500 DM pro Monat plus einem Kinderzuschlag von 100 DM bzw. 150 DM pro Kind für Alleinerziehende und – soweit entstanden und nachgewiesen – Kinderbetreuungskosten bis zu 250 DM bzw. bis zu 500 DM für Alleinerziehende. Ebenso wurden die Fahrtkosten zur Heim- und Schulungsstätte erstattet. Die genannten Zuwendungen waren nicht auf Sozialhilfebezüge anrechenbar. Im Rahmen des Projekts fielen zudem Honorar-, Sach- sowie Personalkosten an, letztere für eine Vollzeitstelle im sozialpädagogischen Bereich, eine halbe Stelle für Fach-/Unterrichtsanleitung sowie eine zweidrittel Stelle für Projektleitung und Verwaltung. Aus Landes- bzw. ESF-Mitteln flossen in die Maßnahme 508.855 DM. Die Restkosten in Höhe von 56.255 DM wurden über eine Ausfallbürgschaft des Kreises finanziert. In der zum Zeitpunkt des Interviews laufenden Folgemaßnahme wurde zudem über WEP-Mittel erstmalig der Führerscheinerwerb teilfinanziert. Grund dafür war, dass in der Vergangenheit ein fehlender Führerschein häufig die Teilnahme an der Maßnahme erschwert oder gar verhindert hatte.

1.3 Fallstudie 3: Umschulung zur Berufskraftfahrerin Fachrichtung Personenverkehr in Teilzeitform für Berufsrückkehrerinnen (WEP)

Trägerprofil

Bei dem Maßnahmeträger handelt es sich um ein Nahverkehrsunternehmen, das in einem Ballungsraum ca. eine Million EinwohnerInnen mit Mobilitätsleistungen versorgt und dazu mit Verkehrsbetrieben der Nachbarstädte kooperiert. In dem Unternehmen arbeiteten zum Befragungszeitpunkt rund 2.200 MitarbeiterInnen. Hauptanteilseigner des als Aktiengesellschaft organisierten Unternehmens sind zwei Kommunen, die nahezu 100 Prozent der Aktien halten und die das bislang noch jährlich anfallende Defizit des Unternehmens durch Ausgleichszahlungen decken. Das Defizit soll durch zwischenzeitlich eingeleitete Restrukturierungsmaßnahmen in Zukunft reduziert werden – u.a. durch Preiserhöhungen sowie durch den Abbau von alten, behördenähnlichen Personalstrukturen und Hierarchien. Diese Umstrukturierungsmaßnahmen sind aus Sicht des Unternehmens auch im Zuge der Privatisierung und Liberalisierung von Verkehrsbetrieben bzw. des Nahverkehrsmarktes notwendig, in deren Folge international operierende Großbetriebe mit Billigpreisen auf den Europäischen Markt drängen. Deshalb soll das Nahverkehrsunternehmen bis zum Jahr 2003 soweit umstrukturiert sein, dass es eigenwirtschaftlich arbeitet und damit dauerhaft wettbewerbsfähig wird.

Der für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zuständige Unternehmensbereich „Aus- und Fortbildung“ ist der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung zugeordnet. Neben der regulären Ausbildung von Jugendlichen und einem breiten Fortbildungsangebot für Beschäftigte ist das Unternehmen seit den 80er Jahren auch im arbeitsmarktpolitischen Bereich aktiv. Schwerpunktmäßig wurden hier bislang, d.h. seit etwa acht Jahren Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Servicebereich des Unternehmens durchgeführt, aus denen feste Arbeitsplätze hervorgegangen sind. Darüber hinaus lief zum Zeitpunkt des Interviews im Rahmen des nordrhein-westfälischen Landesprogramms „Sicherheit und Service im öffentlichen Personennahverkehr“, mit dessen Hilfe das Wirtschaftsministerium 800 Arbeitsplätze im öffentlichen Personennahverkehr fördern will, eine Maßnahme, die 30 arbeitssuchenden Menschen eine reguläre Beschäftigung im Fahrdienst verschaffen soll. Im ESF-kofinanzierten Bereich bietet das Unternehmen zudem seit 1996 speziell für Berufsrückkehrerinnen eine Umschulung zur Berufskraftfahrerin im Personenverkehr an.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Um arbeitslosen Frauen den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, hat der Maßnahmeträger in Kooperation mit der Regionalstelle „Frau und Beruf“ ein Qualifizierungskonzept entwickelt, das den Teilnehmerinnen nicht nur eine klassische Ausbildung als Berufskraftfahrerin im Omnibus- und Schienenverkehr, sondern eine umfassende Qualifizierung „als zukünftigen Dienstleister“ ermöglichen soll. Durch zusätzliche Qualifizierungsbausteine im Bereich Büroorganisation und -kommunikation versprachen sich die Initiatoren dieser Maßnahme bessere Übernahmechancen insbesondere in kleinen Familienunternehmen, die neben Fahrdienstleistungen häufig auch Bürokenntnisse nachfragen. Weitere Zielsetzung des Maßnahmeträgers war es, einen Teil der

Absolventinnen nach Abschluss der Maßnahme selbst zu übernehmen. Bereits beim Abschluss des Qualifizierungsvertrages mit den Teilnehmerinnen gab er diesen gegenüber eine entsprechende Absichtserklärung ab – jedoch unter dem Vorbehalt, dass die wirtschaftliche Situation und der Personalbedarf des Unternehmens eine spätere Übernahme zulassen. Entsprechend den Erfahrungen der Regionalstelle „Frau und Beruf“ mit Frauen, die wieder erwerbstätig werden wollen, bzw. entsprechend den Erwerbswünschen von Familienfrauen wurde die Umschulungsmaßnahme auf Teilzeitbasis konzipiert und damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Teilnahme an der Maßnahme ermöglicht. Die bewusst familienfreundlich angelegte Zeitstruktur von 8.00 bis 13.00 Uhr galt jedoch nicht für die Praktikumsphase (s.u.), da im Personenverkehr keine gleichmäßigen, sondern in der Regel wechselnde Dienstzeiten vorherrschen.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Die Vereinbarkeit zwischen den relativ unregelmäßigen Arbeitszeiten in den Praktikumsbetrieben und dem Familienleben war u.a. ein Selektionskriterium bei der Teilnehmerauswahl, die im Wesentlichen über die Regionalstelle „Frau und Beruf“ erfolgte. Weitere Teilnahmevoraussetzungen waren der Besitz der Fahrerlaubnis der Klasse 3 und eine mindestens einjährige Fahrpraxis. Außerdem mussten die Teilnehmerinnen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine vergleichbar lange Familienphase vorweisen können.

Für die Umschulungsmaßnahme waren insgesamt 20 Teilnehmerplätze bewilligt worden; für eine Teilnahme konnten jedoch nur 19 Frauen gewonnen werden. Eine Teilnehmerin hat zudem schon kurz nach Beginn der Maßnahme eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Unter den 18 verbliebenen Teilnehmerinnen befanden sich 12 alleinerziehende Mütter und eine Türkin. 12 Frauen waren vor Beginn der Maßnahme länger als ein Jahr arbeitslos, neun Frauen hatten Anspruch auf Sozialhilfeleistungen. Das Alter der Teilnehmerinnen lag zwischen 27 und 52 Jahren.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Die **Qualifizierung** zur Berufskraftfahrerin, die in der Fahrschule des Trägers stattfand, begann am 1. Dezember 1996 mit einem theoretischen Unterrichtsteil, der bis zum Mai des darauffolgenden Jahres andauerte. Während dieser Zeit legten die Teilnehmerinnen bereits mehrere Prüfungsteile ab, d.h. sie wurden sowohl theoretisch als auch praktisch auf die Prüfungen zum Erwerb der Fahrerlaubnis der Klasse 2, der Fahrgastbeförderung und zum Führen von Straßenbahnen vorbereitet. Zudem legten sie vor der Industrie- und Handelskammer eine Prüfung ab, die sie durch den Erwerb des sog. GGVS/ADR-Scheins zum Transport von Gefahrgut berechtigt. Daran schloss sich nochmals ein relativ langer theoretischer Unterrichtsteil mit Werkstattunterweisung an, der bis November 1997 dauerte. Erst danach konnte das Erlernete bzw. konnten die unten aufge-

fürten Qualifizierungsinhalte im Rahmen eines Praktikums angewendet und vertieft sowie Fahrpraxis erworben werden.²⁵

<i>Qualifizierungsmodule</i>		<i>Zusatzqualifikationen</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allgemeine Grundlagenausbildung ▪ Arbeits- und Sozialrecht ▪ Bewerbungstraining ▪ Ausbildung in Erster Hilfe ▪ Fachkunde Personenverkehr ▪ Verkehrssicherheit und Fahrtechnik ▪ Rechtsvorschriften im Straßenverkehr ▪ Gesetzliche Bestimmungen der StVO ▪ Kraftfahrzeugtechnik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhaltenstraining nach Unfällen ▪ Arbeitsschutz und Unfallverhütung ▪ Technisches Rechnen, Kartenkunde ▪ Kommunikationstraining ▪ Perfektionstraining ▪ Training im wirtschaftlichen Fahren ▪ Fertigungsübungen im Personennahverkehr 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umgang mit dem PC ▪ Einstieg in MS-DOS, EXCEL, ACCES ▪ GGVS/ADR-Schein (s.o.) ▪ Büroorganisation ▪ Führen von Schienenfahrzeugen

Tab. 2: Qualifizierungsinhalte der Maßnahme

© IAT 2001

Die **Praktika** fanden vorwiegend in Betrieben statt, die im Auftrag des Maßnahmeträgers im Linienverkehr fahren, oder in solchen Betrieben, zu denen die betriebseigene Fahrschule persönliche Kontakte hatte. Voraussetzung für eine Praktikumsvermittlung war die Bereitschaft des Betriebes, die Praktikantin nach Abschluss der Maßnahme zu übernehmen, bzw. ein entsprechender Personalbedarf im Praktikumsbetrieb. Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Praktikumsakquisition ergaben sich einerseits durch fehlende Infrastrukturvoraussetzungen für die Beschäftigung von Frauen, andererseits und insbesondere durch die verkürzte Arbeitszeit von 25 Wochenstunden. Während des Praktikums bestand ein regelmäßiger Kontakt zu den Praktikumsbetrieben und den Teilnehmerinnen. Zudem fand einmal im Monat Begleitunterricht beim Träger statt, der u.a. zum Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen genutzt wurde. Ab Oktober 1998 schloss sich an die Praktikumsphase eine relativ kurze theoretische Auffrischungsphase zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung an, die im Januar 1999 stattfand.

Die **sozialpädagogische Betreuung** bzw. Beratung beschränkte sich im Wesentlichen auf die Unterstützung bei finanziellen Problemen mit dem Sozial- oder Arbeitsamt. Eine besondere sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmerinnen war laut Trägerrassagen in nahezu allen Fällen auch nicht erforderlich, „*da diese so stabil waren, dass alles, was an Belastungen auf sie zukam (zum Beispiel Kinderbetreuung, Ar-*

²⁵ In der seit September 1998 nicht über das WEP, sondern über die Arbeitsverwaltung finanzierten Folgemaßnahme schließt das Praktikum unmittelbar an die Fahrerlaubnisprüfung an. Erst dann folgt der zweite theoretische Unterrichtsblock, der auch Prüfungsvorbereitungen beinhaltet. Die zeitliche Entzerrung des zuvor zu langen, aus „Lernen und Prüfen“ bestehenden Blocks hat der Träger aufgrund entsprechender Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen aus der hier untersuchten Maßnahme vorgenommen.

beitszeiten), von ihnen organisatorisch, psychisch und physisch ohne Schwierigkeiten bewältigt wurde.“ Lediglich eine türkische Teilnehmerin fühlte sich in der Gruppe ausgegrenzt und bedurfte einer ständigen Zuwendung und Motivierung. Für die sozialpädagogische Betreuung wurde keine zusätzliche Fachkraft eingestellt, sondern diese oblag dem Leiter der Abteilung „Personalförderung“, dessen Beraterausbildung im kirchlichen Telefonseelsorgebereich von der für die Maßnahme zuständigen Bewilligungsbehörde entsprechend anerkannt worden war.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Von den zunächst in der Maßnahme verbliebenen 18 Frauen (s.o.) verließen drei weitere Teilnehmerinnen diese „wegen einer finanziell attraktiven Anstellungsmöglichkeit“ vorzeitig. Ein Umschulungsverhältnis wurde zudem durch den Träger wegen einer nicht bestandenen Führerscheinprüfung aufgelöst, die Voraussetzung für eine weitere Teilnahme war. Das Ende der Maßnahme erreichten somit 14 Teilnehmerinnen. Die Abschlussprüfung vor der Industrie- und Handelskammer zum Erwerb des Facharbeiterbriefes „BerufskraftfahrerIn Fachrichtung Personenverkehr“, die einen theoretischen sowie einen praktischen Prüfungsteil beinhaltet, haben 13 Frauen mit einem Notendurchschnitt von 2,2 bestanden. Eine Teilnehmerin hatte aufgrund von Komplikationen während der Schwangerschaft die Teilnahme an der Prüfung abgesagt. 10 Absolventinnen wurden vom Träger selbst sowie drei weitere vom jeweiligen Praktikumsbetrieb übernommen, die dort zum Zeitpunkt des Interviews auch noch beschäftigt waren.

Maßnahmekosten

Zur Abdeckung der durch die Teilnahme entstehenden Mehraufwendungen erhielten die Teilnehmerinnen 500 DM pro Monat zuzüglich einem Kinderzuschlag (100 DM pro Kind bzw. 150 DM pro Kind für Alleinerziehende) und Kinderbetreuungskosten bis zu 250 DM bzw. bis zu 500 DM für Alleinerziehende. Die Aufwandsentschädigung wurde nicht auf den Sozialhilfebezug angerechnet. Während diese – ebenso wie die Zuschläge und Betreuungskosten für Kinder – zu 100 Prozent aus ESF- und Landesmitteln finanziert wurden, hatte der Träger an den im Rahmen der Maßnahme entstandenen Sach- und Personalkosten einen Eigenanteil in Höhe von 20 Prozent zu tragen. Vier Vollzeitkräfte bzw. Fahrlehrer waren für die Ausbildung zuständig. Die Projektleitung war mit einer drittel Stelle, die sozialpädagogische Betreuung und Verwaltung mit jeweils einer halben Stelle besetzt. Insgesamt beliefen sich die Kosten für die bis zum 31.12.1998 aus dem „Wiedereingliederungsprogramm für Berufsrückkehrerinnen“ geförderte Teilzeitmaßnahme laut Trägerangaben auf 1.060.754 DM. Davon wurden rund 930.000 DM aus ESF- und Landesmitteln, der Rest aus Eigenmitteln des Trägers finanziert.

1.4 Fallstudie 4: Betriebliche Einzelumschulung in anerkannten Ausbildungsberufen zur Reintegration von SozialhilfeempfängerInnen und Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt (QUAZI)

Trägerprofil

Der in kommunale Verwaltungsstrukturen eingebundene Maßnahmeträger wurde im Jahr 1994 mit der Zielsetzung gegründet, alle arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten innerhalb der Kommune zu bündeln und auf den regionalen Arbeitsmarktbedarf abzustimmen. Neben der Abwicklung sämtlicher kommunaler Beschäftigungsprojekte ist der Träger auch zuständig für die Initiierung, Leitung, organisatorische und inhaltliche Vorbereitung, Verwaltung und Begleitung aller arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten der Stadt, etwa im Rahmen des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) bzw. der Hilfen zur Arbeit, aber auch im Rahmen der strukturorientierten- und zielgruppenorientierten Landesprogramme. Während der Träger den Projektoverhead stellt, werden die Bildungsanteile von Maßnahmen an externe Bildungseinrichtungen vergeben. Die Grundfinanzierung der meisten Maßnahmen erfolgt über die Arbeitsverwaltung und/oder die Kommune. In einigen Projekten – so auch in der hier untersuchten QUAZI-Maßnahme – stellt die Landesförderung jedoch den Hauptbestandteil der Finanzierung dar. Die im Rahmen des AQUA-Programms durchgeführten Maßnahmen bestehen aus einem Orientierungs- und Qualifizierungsteil, der in der Regel durch das Arbeitsamt finanziert wird, sowie aus einem über AQUA finanzierten Beschäftigungsteil. Das Qualifizierungsspektrum reicht von Bürokommunikation, Multimedia, Pflege u.a. Dienstleistungsbereichen bis hin zum Baugewerbe. Der Träger ist in einer Großstadt mit ländlichem Umfeld am Rande eines Ballungsraums aktiv und betreut dort mit mehr als 45 MitarbeiterInnen insgesamt über 300 TeilnehmerInnen.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Der Maßnahmeträger bietet seit 1994 in Kooperation mit der örtlichen Arbeitsverwaltung, dem Land NRW, einem benachbarten Kreis, den Wirtschaftsverbänden und verschiedenen Ausbildungsbetrieben aus der Region zwei- bis zweieinhalbjährige betriebliche Einzelumschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem dualen System an. Zielsetzung der Umschulung ist die Arbeitsmarktintegration von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen. Dazu gehören SozialhilfeempfängerInnen, Langzeitarbeitslose, junge Erwachsene bis 25 Jahre mit einer negativen Berufslaufbahn, d.h. mit mehreren Berufsabbrüchen bzw. ohne Berufsabschluss, sowie BerufsrückkehrerInnen und AussiedlerInnen.

Ausschlaggebend für die Konzeption einer betrieblichen Einzelumschulung waren die in der Vergangenheit gemachten negativen Erfahrungen des Trägers mit Gruppenumschulungen, in deren Rahmen alle TeilnehmerInnen in einem einzigen Berufsfeld umgeschult, dort jedoch relativ geringe Integrationsquoten erzielt wurden. Deshalb entwickelte der Träger eine Umschulungsmaßnahme mit einem breiten Berufsfeldspektrum. Zusätzlich sollte die Umschulung durch sozialpädagogische Begleitung und Stützunterricht ergänzt werden. Weiterhin sollte die Maßnahme nicht in Konkurrenz zu re-

gulären Ausbildungsangeboten stehen, d.h. es sollten nur solche Ausbildungsbereiche abgedeckt werden, die von Jugendlichen aufgrund unattraktiver Arbeitszeiten und/oder Entlohnung bislang nicht oder nicht so stark nachgefragt wurden und in denen es deshalb einen Facharbeitermangel gibt. Die betriebliche Einzelumschulung hat in der Region inzwischen Förderpriorität und Modellcharakter erlangt, letzteres gilt sowohl für die Region als auch überregional. Der Träger führt diese Umschulungsmaßnahme bereits zum sechsten Mal durch und deckt damit etwa 23 Berufe ab. Die Laufzeit der Qualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf hängt grundsätzlich von den vorgegebenen Ausbildungs- und Kammerprüfungszeiten ab. Deshalb sind im Vorfeld einer betrieblichen Einzelumschulung umfangreiche Absprachen mit allen involvierten Akteuren erforderlich.

Das Projekt wird im Trägerverbund durchgeführt. Die vom Maßnahmeträger selbst gestellte Projektleitung und Verwaltungskraft sowie die beiden Sozialpädagoginnen des Trägers sind für die Entwicklung, Steuerung, Organisation, Koordination und verwaltungstechnische Abwicklung des Projektes, die Firmenakquisition sowie die sozialpädagogische Betreuung der TeilnehmerInnen verantwortlich. Verschiedene, auf spezielle Bereiche – etwa den gewerblich/technischen oder den kaufmännischen Bereich – spezialisierte Bildungsträger führen die vorgeschaltete achtwöchige Feststellungs- und Orientierungsphase sowie die zusätzlichen theoretischen Ausbildungsanteile in Form von Stützunterricht im Rahmen der eigentlichen Maßnahme durch.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Langzeitarbeitslose und junge Arbeitslose ohne Berufsabschluss werden in der Regel über das Arbeitsamt gewonnen. In Absprache mit der Arbeitsverwaltung soll der Anteil der SozialhilfeempfängerInnen an der Gesamtteilnehmerzahl möglichst 50 Prozent betragen. Sie werden über eine eigens für SozialhilfeempfängerInnen eingerichtete und beim Träger angesiedelte Beratungsstelle gewonnen, die auch die Lebens- und Berufswegeplanung für ihr Klientel erstellt. Berufsrückkehrinnen werden in der Regel über Informationsblätter erreicht, die in den von Frauen stark frequentierten städtischen Einrichtungen ausliegen. Auch aus anderen, für Frauen geplanten Projekten werden Teilnehmerinnen gewonnen. Zusätzlich werden kostenlose Anzeigen in lokalen Wochenzeitungen geschaltet, die von den anvisierten Zielgruppen gelesen werden.

Um eine qualifizierte Auswahl von 35 bis 40 TeilnehmerInnen für die eigentliche Umschulungsmaßnahme treffen zu können, durchlaufen im Schnitt zwischen 60 und 70 Personen die vorgeschaltete Feststellungsmaßnahme, da erfahrungsgemäß 40 bis 50 Prozent den Leistungsanforderungen nicht genügen oder auf eigenen Wunsch vor dem eigentlichen Maßnahmebeginn ausscheiden. So haben – nach den Erfahrungen des Trägers – beispielsweise Berufsrückkehrerinnen häufig große Probleme, Kinderbetreuung, Familienleben und die Teilnahme an einer Maßnahme *„unter einen Hut zu bringen“*. Die angebotene Umschulungsmaßnahme ist aus Sicht vieler Familienfrauen auch zu

umfassend und zeitlich zu lang.²⁶ Einige TeilnehmerInnen nehmen erfahrungsgemäß im Anschluss an das während der Feststellungsphase stattfindende „Schnupperpraktikum“ im Praktikumsbetrieb bereits eine reguläre Ausbildung oder Beschäftigung auf.

Bei der Teilnehmerauswahl spielen neben dem theoretischen und praktischen Leistungsvermögen insbesondere die Bewertung durch den Praktikumsbetrieb eine wichtige Rolle. Während der Feststellungsmaßnahme wird bereits „abgeklopft“, ob Arbeitstugenden sowie Motivation und Interesse an der Maßnahme überhaupt vorliegen bzw. inwieweit diese ausgeprägt sind. Das „Gesamtbild“ entscheidet dann über eine Teilnahme. Die relativ hohen Anforderungen begründet der Träger damit, dass die TeilnehmerInnen einen komprimierten, d.h. einen um ein Jahr verkürzten Ausbildungsgang durchlaufen und innerhalb von zwei Jahren den gesamten Berufsschulstoff erlernen müssen. Denjenigen, die für die Maßnahme ungeeignet erscheinen, aber dennoch an einer Qualifizierungsmaßnahme interessiert sind, werden in Kooperation mit dem Arbeitsamt im Rahmen einer Perspektivplanung niederschwelligere Qualifizierungen angeboten.

Für die hier untersuchte dritte Umschulungsmaßnahme waren insgesamt 40 Teilnehmerplätze bewilligt. Zum 1. September 1996 wurden insgesamt 29 Umschulungsverträge abgeschlossen, die meisten davon mit den vorherigen Praktikumsbetrieben. Vier weitere UmschülerInnen kamen als QuereinsteigerInnen zu einem späteren Zeitpunkt hinzu,²⁷ so dass insgesamt 14 Frauen und 19 Männer eine Umschulung begonnen haben. Darunter befanden sich 10 TeilnehmerInnen, die jünger als 25 Jahre alt waren, sowie zwei Berufsrückkehrerinnen, deren Berufsunterbrechung zwischen drei und fünf Jahren lag. Bei 19 TeilnehmerInnen handelte es sich um MigrantInnen. 19 Personen erhielten vor Maßnahmebeginn Sozialhilfe bzw. ergänzende Sozialhilfe; 18 TeilnehmerInnen standen im Leistungsbezug der Arbeitsverwaltung.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Die eigentliche **Umschulung** erfolgte zwischen dem 1. September 1996 und dem 31. Dezember 1998. Während dieser Zeit besuchten die TeilnehmerInnen den normalen Berufsschulunterricht zum Teil verstreut in verschiedenen, nach jeweiligen Berufsbildern organisierten Berufsschulklassen. Teilweise wurden aber auch spezielle Umschulungsklassen eingerichtet, in denen der prüfungsrelevante Lehrstoff in komprimierter Form angeboten wurde. Bei der hier untersuchten Einzelumschulung waren sechs Berufsschulen beteiligt.²⁸ Während der Umschulung fanden Lernzielkontrollen in Form von Klausuren und Prüfungen statt. Lernerfolge wurden zudem durch die von den Be-

²⁶Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, hat der Träger zwischenzeitlich eine Teilzeitumschulung konzipiert, deren Finanzierung aber noch offen ist, d.h. es ist fraglich, ob sich die Arbeitsverwaltung an den Kosten für eine dreijährige Teilzeitumschulung überhaupt beteiligt.

²⁷Da Auflösungen von Umschulungsverträgen erfahrungsgemäß zumeist schon während der Probezeit stattfinden, gibt es fünf Monate nach dem eigentlichen Maßnahmebeginn noch einen Nachrücktermin, und zwar am 1. Februar des darauf folgenden Jahres. Die NachrückerInnen können dann zwei Jahre später an der „Winterprüfung“ teilnehmen.

²⁸An der sechsten Umschulungsmaßnahme sind mittlerweile ca. 13 Berufsschulen beteiligt.

rufsschulen ausgestellten Zeugnisse und den Stützunterricht dokumentiert. Die praktische Ausbildung erfolgte in den Umschulungsbetrieben, teilweise aber auch im Rahmen von überbetrieblichen Lehrgängen. Die in der Maßnahme insgesamt durchgeführten 33 Umschulungen fanden in folgenden Berufen statt:

- Kauffrau/-mann im Einzelhandel (1)	- Friseur (2)
- FachverkäuferIn im Nahrungsmittelhandwerk/ Fachrichtung Bäckerei (2)	- Zahnarzthelferin (1)
- FachverkäuferIn im Nahrungsmittelhandwerk/ Fachrichtung Fleischerei (1)	- Floristin (2) / (1)
- Fleischer (2) / (1)	- Gärtner (2)
- Konditor (1)	- Maler/Lackierer (7) / (2)
- Restaurantfachmann/-frau (2) / (1)	- Dachdecker (1)
- Hotelfachfrau (1)	- Schreiner (1)
- Koch/Köchin (3)	- Fachkraft für Lagerwirtschaft (2)
	- Textilmaschinenführer (1)
	- Landmaschinenmechaniker (1)

Fettgedruckte Berufe und Zahlen kennzeichnen die 17 erfolgreich bestandenenen Gesellen- bzw. Kaufmannsgehilfenprüfungen

Tab. 3: Berufsfelder der Umschulungsmaßnahme

© IAT 2001

Der ergänzende **Stützunterricht** fand am Berufsschultag, d.h. einmal wöchentlich statt und umfasste jeweils zwei bis drei Stunden. Mit Hilfe des Stützunterrichts sollten individuelle oder aus der verkürzten Ausbildungszeit resultierende Defizite abgebaut werden. Schwerpunktmäßig erfolgte eine Unterstützung in den Fächern Mathematik, Rechnungswesen, kaufmännisches Rechnen, Betriebswirtschaft, Fachzeichnen, Technologie/Nahrungsmittel, Chemie und Fachterminologie Deutsch, aber auch bei Sprachproblemen von Aussiedler-Innen.

Grundsatz des Trägers bei der sozialpädagogischen Betreuung ist es, dass zunächst das Eigenengagement der TeilnehmerInnen gefördert werden soll. Erst, wenn diese ein Problem – wie etwa die Organisation der Kinderbetreuung – nicht selbst lösen können, bietet der Träger gezielte Hilfen an. Anlaufstellen für eine Schuldner- oder Drogenberatung werden TeilnehmerInnen mit entsprechenden Problemen schon zu Anfang der Feststellungsmaßnahme mitgeteilt. Solche Fälle werden *„beobachtend begleitet, aber abschließend schon dem Selbsthilfevermögen des jeweiligen Teilnehmers überlassen, das Problem auch erfolgreich in den Griff zu kriegen.“* Dies kann – so der Träger – von einigen TeilnehmerInnen auch als ein *„Alleingelassen“* gedeutet werden. Die Sozialpädagoginnen verstehen sich aber vor allem als Mittlerin zwischen Berufsschule, Betrieben, UmschülerInnen und den für den Stützunterricht zuständigen DozentInnen. Im Rahmen der Feststellungsmaßnahme wird zu den einzelnen TeilnehmerInnen jeweils ein Profil erstellt, das dem potenziellen Umschulungsbetrieb zur Verfügung gestellt wird. Ebenso gehört zu den *„unentgeltlichen Serviceleistungen“* des Trägers, dass er für den Betrieb bei allen im Rahmen der Umschulung und der schulischen Bildung auftretenden Problemen prinzipiell immer ansprechbar ist.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Zum Maßnahmeende befanden sich noch 21 Personen in der Maßnahme. 12 Umschulungsverträge wurden vorzeitig aufgelöst, sechs davon schon während der Probezeit. Zwei Kündigungen erfolgten auf Wunsch der TeilnehmerInnen aus persönlichen Gründen, vier im gegenseitigen Einvernehmen. Zwei TeilnehmerInnen mit guten Leistungen mussten aufgrund eines Firmenbankrotts kurz vor der Abschlussprüfung die Maßnahme vorzeitig verlassen. Sie konnten jedoch in eine Gruppenumschulungsmaßnahme eingebunden werden und dort nachträglich ihren Ausbildungsabschluss machen. Fehlzeiten spielten insbesondere durch eine Überbelastung der TeilnehmerInnen zu Beginn der Maßnahme eine Rolle, konnten durch die BetreuerInnen aber relativ schnell wieder aufgefangen werden. Langanhaltende Fehlzeiten, u.a. wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen, waren in sechs Fällen der Grund, den Vertrag vorzeitig aufzulösen. Vier TeilnehmerInnen genügten aufgrund von Anpassungsschwierigkeiten den betrieblichen Anforderungen nicht. Unter den vorzeitigen Abbrüchen waren sieben Männer und fünf Frauen, darunter 12 Unterhalts- oder Sozialhilfeberechtigte, vier MigrantInnen und eine alleinerziehende Frau sowie fünf junge Erwachsene unter 25 Jahren.

Unter den bis zum Maßnahmeende verbliebenen 21 TeilnehmerInnen befanden sich 11 Männer und 10 Frauen. Die Abschlussprüfung vor den jeweils zuständigen Kammern haben 17 TeilnehmerInnen bestanden (zu den einzelnen Berufsfeldern vgl. Tabelle 3), „*viele davon mit guten bis sehr guten Ergebnissen*“. Vier TeilnehmerInnen, darunter drei SozialhilfeempfängerInnen und ein Leistungsempfänger des Arbeitsamtes, haben die Prüfung hingegen nicht bestanden. In drei Fällen war das Scheitern im Rahmen der Abschlussprüfung aufgrund vorheriger guter Leistungen für den Träger nicht nachvollziehbar; Prüfungsängste waren hier wohl die Ursache. Diese drei TeilnehmerInnen konnten jedoch ein halbes Jahr später im Rahmen einer Wiederholungsprüfung ihren Berufsabschluss nachholen. Ein Aussiedler hatte aufgrund seiner Sprachprobleme die Abschlussprüfung nicht bestanden, wurde wegen seiner guten praktischen Fähigkeiten jedoch auch ohne formalen Berufsabschluss vom Umschulungsbetrieb übernommen. Insgesamt wurden 14 AbsolventInnen erfolgreich vermittelt bzw. diese wurden zum größten Teil von ihren Umschulungsbetrieben übernommen und waren dort auch noch sechs Monate nach Maßnahmeende beschäftigt.

Maßnahmekosten

Im Rahmen der Umschulungsmaßnahme erhielten die TeilnehmerInnen von ihrem jeweiligen Betrieb 85 Prozent der für das zweite und dritte Lehrjahr üblichen Ausbildungsvergütung, die teilweise auf Sozialhilfe bzw. Leistungen des Arbeitsamtes angerechnet wurde. Durch den Mehrbedarf für Arbeit in der Sozialhilfe bzw. durch Anrechnungsfreigrenzen bei Leistungen der Arbeitsverwaltung verfügten die in den jeweiligen Leistungsbezügen stehenden TeilnehmerInnen jedoch über ein höheres Einkommen als vor der Maßnahme. Die vom Arbeitsamt finanzierten Kinderbetreuungskosten von 120 DM je Monat konnten über ESF-Mittel auf 250 DM pro TeilnehmerIn bzw. auf 400 DM bei Alleinerziehenden aufgestockt werden. Kinderbetreuungskosten machten drei Teilnehmerinnen geltend. Über QUAZI wurden zudem die Personalkosten für den Projekt-overhead finanziert, d.h. bezogen auf die konkrete Maßnahme jeweils eine halbe Stelle

für Projektleitung und Verwaltung sowie eine volle und eine viertel Stelle für die sozialpädagogische Betreuung. Über QUAZI wurden zudem die teilnehmerbezogenen Sachkosten finanziert.²⁹

Während die Feststellungsmaßnahme in der dritten, also in der hier untersuchten Einzelumschulung noch vollständig über QUAZI finanziert worden war, wird seit 1998 nur noch der Overhead für die Projektinitiierung im Rahmen einer einmonatigen Vorlaufphase aus diesem Programm gefördert. Die achtwöchige Feststellungsmaßnahme, d.h. die gesamten Lehrgangs- und Unterrichtskosten sowie die teilnehmerbezogenen Kosten – wie Kinderbetreuungszuschüsse, Fahrtkosten und Unterhaltsgeld – werden nunmehr durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Während der eigentlichen Umschulungsphase werden die teilnehmerbezogenen Entgelte bzw. Zuschüsse sowie der Stützunterricht, die überbetrieblichen Lehrgänge sowie Prüfungsgebühren ebenfalls aus BA-Mitteln finanziert. Seit 1997 ist jedoch über QUAZI Einzelstützunterricht in Ausbildungsberufen förderbar. Neben der Bundesanstalt für Arbeit und dem Land NRW bzw. der EU als Finanziers der Maßnahme steuert die Kommune eingesparte Sozialhilfe ein.

Die Gesamtkosten für den eigentlichen Umschulungsteil betragen rund 1,97 Mio DM. Daran beteiligt waren das Land bzw. die EU mit insgesamt rund 23 Prozent, die Bundesanstalt mit rund 28 Prozent, die Kommune mit etwas mehr als 20 Prozent und Dritte mit rund 29 Prozent. Auch unter Hinzurechnung der von den Firmen eingebrachten Ausbildungsvergütungen von insgesamt 575.800 DM, was rund 47 Prozent der gesamten Teilnehmerentgelte entspricht, sind die Gesamtkosten der Maßnahme – nach Einschätzung des Trägers – vergleichsweise gering. Denn die Kosten für den normalen Berufsschulunterricht, der während der zweijährigen Umschulung als Hauptbestandteil des Bildungsanteils zu betrachten ist, fließen bei der Berechnung bzw. Finanzierung der Maßnahmekosten nicht ein.

²⁹ Der bis 1995 noch über QUAZI förderbare zusätzliche Qualifizierungszuschuss war aus Sicht des Trägers einem späteren Übergang in reguläre Beschäftigung insoweit abträglich, als dass das später im Berufsleben zu realisierende Einkommen zum Teil unterhalb des während der Maßnahme erzielten Gesamteinkommens lag.

1.5 Fallstudie 5: Anlernqualifizierung im Baubereich ergänzt durch Stützunterricht und kombiniert mit ABM für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene / Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme (QUAZI)

Trägerprofil

Im Jahr 1994 wurde der Beschäftigungs- und Bildungsträger als gemeinnützige GmbH gegründet. Die beiden zuvor schon in einer anderen Bildungseinrichtung tätigen Geschäftsführer sind gleichzeitig die Gesellschafter. Das jährliche Bilanzvolumen beträgt rund vier Mio. DM, die jährlichen Erlöse 500.000 DM. Gesellschaftsziel ist die soziale und berufliche Orientierung von Jugendlichen, AussiedlerInnen und AusländerInnen, die mittels „*sinnvoller Arbeit*“ und ergänzt durch Qualifizierungsangebote erreicht werden sollen. Über die Herstellung „*realer Waren für reale Kunden sollen die Zielgruppen eine positive Identifikation mit ihrer Arbeit erfahren*“. Deshalb ist der Träger auch der Handwerkerinnung beigetreten und ist damit gleichzeitig Handwerksbetrieb, der über ABM bzw. über eingesparte Sozialhilfe geförderte Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger über Projekte sozialversicherungspflichtig beschäftigt und qualifiziert.³⁰ Arbeitsmarktpolitisch war der Träger bislang in den Landesprogrammen „Arbeit statt Sozialhilfe“, „Jugend in Arbeit“, „INTEGRA“, „AQUA“, aber auch im Rahmen von „QUAZI“ aktiv, wo Maßnahmen mit einem Lernanteil bzw. mit Stützunterricht kombiniert werden.

Der Träger ist in den gewerblichen Bereichen Bau, Holz, Garten- und Landschaftsbau aktiv. Im Vordergrund seiner Aktivitäten steht jedoch das ökologische Bauen im Rahmen des „Sozialen Wohnungsbaus“ unter Einbeziehung von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen. Zur Umsetzung seiner integrierten Projekte versucht der Träger, unterschiedliche Fördertöpfe aus unterschiedlichen Ressorts zu nutzen. Für Projekte, die in Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt stehen, muss der Träger jeweils eine Zustimmung der zuständigen Innung einholen. Nach anfänglichen Diskussionen über Wettbewerbsverzerrungen durch subventionierte Arbeit konnte der Träger entsprechende Bedenken vor Ort jedoch dadurch ausräumen, dass seine Bauprojekte das Auftragsvolumen der Betriebe in der Region erhöht und somit Impulse zur Belebung der regionalen Bauwirtschaft ausgelöst hätten. Durch die Bündelung von Wohnungsbauförderung und Arbeitsmarktpolitik und unter Beachtung regionsspezifischer Rahmenbedingungen soll beschäftigungswirksam, qualifizierend und ökologisch gebaut und dabei gleichzeitig das Innovationspotenzial einer Region durch die Nachfrage nach neuen Produkten und Dienstleistungen mobilisiert werden. Für die Zukunft plant der Träger den Aufbau eines regionalen Informations- und Dokumentationszentrums zu den Themen „Ökologisches Bauen und Gesundes Wohnen“ und „Heizen mit Holz“. Darüber hinaus sollen die Er-

³⁰ Aufgrund des Doppelcharakters des Trägers – einerseits Bildungs- und Beschäftigungsträger andererseits aber auch Handwerksbetrieb – haben sich laut Angaben des Trägers bei der Finanzierung und Abrechnung von Projekten Finanzierungslücken ergeben etwa dadurch, dass Abschreibungen für Maschinen über die Landesprogramme nicht möglich gewesen seien. Die gewerbliche Ausrichtung habe somit auch der Finanzierung nicht förderbarer Regiekosten dienen sollen.

gebnisse aus den Bauprojekten vermarktet werden.³¹ Zum Zeitpunkt des Interviews war die Gründung eines Baubetriebes zur Errichtung weiterer Häuser in Planung, durch die sechs zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden sollen. Trotz dieser Aktivitäten ist aus Sicht des Trägers die Unterstützung in der Region durch die politischen und verbandlichen Entscheidungsträger und Gremien unzureichend.

Während der Träger Ende 1998 noch 135 Personen im Rahmen von geförderten Projekten beschäftigte, waren es zum Zeitpunkt des durchgeführten Interviews nur noch 60. Im gleichen Zeitraum wurde der Personalstamm von 22 auf etwa 10 MitarbeiterInnen reduziert. Bis Ende 1998 hatte der Träger ausschließlich unbefristete Verträge mit hauptamtlichen Beschäftigten abgeschlossen, um eine kontinuierliche Fachanleitung zu gewährleisten. Als dann Folgemaßnahmen nicht bewilligt und Maßnahmen aufgrund eines Rückgangs der Beschäftigtenzahlen nur noch in einem reduzierten Umfang gefördert wurden, was auch eine Reduzierung der Finanzierung des Stammkräftebereichs zur Folge gehabt habe, wurde zur Vermeidung von Entlassungen der unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen Kurzarbeit eingeführt. *„Weil der Betrieb nicht mehr hergibt“*, wurden die MitarbeiterInnen zudem unter BAT-Tarif bezahlt, was laut Trägerangaben zu einer weiteren Kürzung der für Personalkosten zunächst bewilligten Zuwendungen geführt hat. Zudem – führt der Träger weiter aus – habe der Kreis sein *„Kernstück, d.h. die fünfjährige AQUA-Maßnahme an einen anderen, evtl. bequemeren Träger vergeben.“* Man habe dem Träger vorgeworfen, dass er quersubventioniere. Dies sei zwar offiziell nicht gestattet, da jeweils maßnahmebezogen abgerechnet werden müsse, sei aber zur Finanzierung der nicht über Fördergelder abgedeckten Regiekosten erforderlich. Durch die Überprüfung seiner Trägereignung bzw. die damit verbundene Unsicherheit für die Dauer eines halben Jahres seien in dieser Zeit auch keine neuen Projekte bewilligt worden, so dass letztlich trägerseitige Kündigungen hätten ausgesprochen werden müssen. Vor diesem Hintergrund sieht ein Sozialpädagoge, mit dem wir zusätzlich zum Teamgespräch ein separates Gespräch führen konnten, die Existenz des Trägers bedroht.

Die Auswahl des Standortes in einer Kleinstadt mit ländlichem Umfeld erfolgte seinerzeit aufgrund der dort noch relativ unterentwickelten Trägerstrukturen. Inzwischen habe in der Region – so die Einschätzung des Trägers – die Trägerkonkurrenz aufgrund von Konzentrationsprozessen, der Entstehung neuer Träger und aufgrund einer zunehmenden Vergabe von Projekten an externe Träger jedoch *„massiv zugenommen“*.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Unter dem Motto *„zukunftsweisendes Bauen im ländlichen Raum“* begann am 1. November 1996 ein Bauprojekt, in dessen Rahmen vier Musterhäuser mit zehn Wohneinheiten unter ökologischen Gesichtspunkten, d.h. unter Verwendung ortstypischer und

³¹ Eine umweltfreundliche Versuchsanlage zur zentralen Versorgung der Musterhäuser mit Wärme, Strom und Wasser wurde unter der Bezeichnung *„Holzheizung im sozialen Wohnungsbau“* in das Bauprojekt integriert und unter 270 eingereichten Projekten Ende 1998 neben 57 anderen für die EXPO-Ausstellung 2000 in Hannover ausgewählt. Die dezentralen EXPO-Projekte gelten als beispielhafte Projekte zur Forcierung der regionalen Strukturentwicklung.

natürlicher Baumaterialien entstehen sollten. Gleichzeitig sollten regionale Produktionsstätten und die regionale Infrastruktur des Baugewerbes in das Projekt einbezogen werden. Die Baumaßnahme wurde durch die Wohnungsbauförderung des Landes NRW im Rahmen des Landesprogramms „Zukunftsweisende Bauvorhaben“ als „Sozialer Wohnungsbau“ gefördert. Der fertiggestellte Wohnraum soll vorrangig an kinderreiche Familien der am Bau beteiligten Zielgruppen, insbesondere an AussiedlerInnen preiswert vermietet werden. Die Musterhäuser sowie die dazugehörigen Garten- und Landschaftsflächen wurden für weitere Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „LEADER II“ wurden ergänzende Mittel zur Erprobung, Auswertung und Darstellung der Chancen des „Zukunftsorientierten Bauens im ländlichen Raum“ für die heimische Bauindustrie und das regionale Bauhandwerk bereitgestellt. An der Erstellung der Wohnungen waren vormals Arbeitslose, insbesondere Jugendliche, Aussiedler, Ausländer und Sozialhilfeempfänger beteiligt, die im Rahmen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen über das örtliche Arbeits- und Sozialamt sowie über verschiedene Landesprogramme gefördert wurden. In diesen Gesamtkontext ist auch die hier untersuchte Maßnahme zu stellen.

Die aus der engen Verknüpfung mit laufenden Beschäftigungsprojekten resultierende anwendungs- und gebrauchorientierte Qualifizierung sollte die Teilnehmer motivieren und stabilisieren. Am Ende der Maßnahme sollten diese zudem in der Lage sein, in das zweite Ausbildungsjahr einer Handwerksausbildung einzusteigen oder an einer weiterführenden berufsqualifizierenden Maßnahme teilzunehmen.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Die Zuteilung von ABM-Beschäftigten erfolgte über das Arbeitsamt, wobei sich der Träger auch vorbehielt, ungeeignete Bewerber abzulehnen. Insbesondere wegen des betrieblichen Teilcharakters könne er nicht ausschließlich Personen „*mit multiplen Problemen*“ beschäftigen. Da das Angebot in der Region an ABM-Trägern nicht so groß sei, würde die Arbeitsverwaltung dem Träger häufig „*Personen mit einer langen Maßnahmekarriere und einer stabilen Negativentwicklung*“ zuweisen. Um marktfähig zu bleiben, müsse der Betrieb aber grundsätzlich qualitativ gute Arbeit leisten, und dazu benötige er „*gute Leute*“. Andererseits möchte er auch am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen eine Chance geben. Insofern sei eine „*vernünftige Mischung ein gangbarer Weg*“.

Im Rahmen der zwei Jahre andauernden Maßnahme standen insgesamt sieben ABM-Plätze zur Verfügung, wobei sich die Maßnahmedauer für die einzelnen Teilnehmer auf längstens 12 Monate beschränkte. Während der gesamten Laufzeit, d.h. vom 4. November 1996 bis zum 3. November 1998, haben insgesamt 19 Männer die Maßnahme durchlaufen. Zwar richtete sich die Maßnahme schwerpunktmäßig an junge Menschen bis 25 Jahre; eine Altersbeschränkung gab es jedoch nicht. Beim Eintritt in die Maßnahme waren 12 Teilnehmer nicht älter als 25 Jahre; vier Teilnehmer waren zwischen 26 und 35 Jahre alt. Die restlichen drei Teilnehmer waren über 40, zwei davon

über 50 Jahre alt. Bei der Hälfte der Teilnehmer handelte es sich um Aussiedler aus Osteuropa.³²

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Der zeitliche Anteil der **Qualifizierung** umfasste insgesamt 20 Prozent. In der Lernwerkstatt des Trägers wurden den Teilnehmern grundlegende Fertigkeiten und Kenntnisse in den Bereichen Bau und Holz vermittelt. Begleitend dazu erfolgte ein theoretischer Fachunterricht. Zu den Qualifizierungsinhalten, die den Ausbildungsrahmenplänen des Maurer- und Tischlerhandwerks angepasst sind, gehörten:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Baustelleneinrichtungen, Baustellenablauf und Baustellensicherungsmaßnahmen ▪ Arbeitsschutz und Unfallverhütung ▪ Arbeitsplanung, Baustoffbedarfsermittlung ▪ Handhabung von Werkzeugen, Baugerüsten, Baumaschinen und einfachen Vermessungsgeräten ▪ Grundkenntnisse der Bodenarten, des Aushubs und der Kanalisation ▪ Herstellen von Baukörpern aus natürlichen und künstlichen Steinen und Platten ▪ Herstellen von Mörtel- und Betonmischungen ▪ Lesen und Anfertigen einfacher Zeichnungen, Skizzen und Verlegepläne ▪ Fachkunde Holz (Werkstoffkunde, Fertigungsmittel, Fertigungslehre, Oberflächenbehandlung) ▪ Deutsch |
|---|

Tab. 4: Qualifizierungsinhalte der Maßnahme

© IAT 2001

Die theoretische und praktische Unterweisung fand einmal wöchentlich mit einem zeitlichen Umfang von sechs Stunden statt. In weiteren drei Unterrichtsstunden wurde versucht, die „*sozialen Handicaps*“ der Teilnehmer zu bearbeiten, die aus individuellen Defiziten bzw. aus der Migration resultierten. Deshalb zielte der ergänzende **Stützunterricht** auf folgende Bereiche ab:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten ▪ Vermittlung von Allgemeinwissen (Sozialkunde/Politik) ▪ Auffrischung von mathematischen Grundkenntnissen ▪ Gesundheitsvorsorge, Umgang mit Suchtmitteln | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einschätzung der eigenen Fähigkeiten ▪ Entwicklung von Zukunftsperspektiven ▪ Erlernen von Problemlösungsstrategien ▪ Bewerbungs-, Konzentrationstraining |
|--|--|

Tab. 5: Inhalte des Stützunterrichts

© IAT 2001

³² Vor Beginn der Maßnahme hatte der Kreis die höchsten Zuweisungszahlen in NRW, die inzwischen jedoch wieder rückläufig sind.

Dadurch dass der Maßnahmeträger gleichzeitig Kunde und Auftraggeber von Betrieben ist, bereitete die Akquisition von **Praktikumsstellen**, die in der Regel durch den Träger und möglichst passgenau erfolgt, keine Probleme. Betriebe haben aber auch von sich aus Praktikanten nachgefragt. Bei der Vermittlung von Praktikanten versucht der Träger, darauf zu achten, dass diese nicht bloß als unentgeltliche Arbeitskraft zum Abbau von Produktionsspitzen eingesetzt werden, sondern in den Betrieben auch eine Übernahmbereitschaft vorhanden ist. Der Träger berechnete den Praktikumsbetrieben eine Verwaltungsgebühr von 20 DM pro Tag und Teilnehmer. Praktika wurden überwiegend in Handwerksbetrieben, zu einem geringen Teil auch im gewerblich-industriellen Bereich absolviert. Die Dauer eines Praktikums, das zumeist in der zweiten Hälfte der Maßnahme zu absolvieren war, betrug in der Regel zwei bis vier Wochen. Während des Praktikums fand ein Besuch durch den Träger statt. Am Ende des Praktikums erfolgte eine Bewertung der Teilnehmer durch den Praktikumsbetrieb.

Die sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer erfolgte sowohl in Einzel- als auch in Gruppengesprächen, zum Teil wurden auch externe Beratungsstellen eingeschaltet.³³ Grundsätzlich wird im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung darauf geachtet, dass die Beschäftigten nicht „überbehütet“ werden, sondern lernen, selbständig und eigenverantwortlich zu handeln. Als grundsätzliches Problem der Aussiedler nannte der Träger die Verschuldung. Im Rahmen des Stützunterrichts sollten sie deshalb befähigt werden, Haushaltspläne aufzustellen. Ergänzend dazu wurde ihnen *„die Funktionsweise einer modernen sozialen Marktwirtschaft umfassend erklärt“*. Aufzuarbeiten waren auch Defizite in Bezug auf Eigeninitiative, Entscheidungskraft und positive Einstellung zur Arbeit. Das agrarisch geprägte Qualifikationsprofil der Aussiedler war zudem durch ein relativ niedriges Bildungsniveau gekennzeichnet. Ihre handwerklichen Kompetenzen waren dagegen umfassend: *„Die können alles!“* Zur Überwindung der vorhandenen Sprachdefizite wurde zunächst ein spezielles Sprachtraining eingeführt, was aufgrund unzureichender personeller Ressourcen jedoch wieder eingestellt wurde. Der Träger hat dann versucht, die Verständigungsprobleme der Aussiedler im Rahmen der fachpraktischen Unterweisungen bzw. innerhalb des Arbeitseinsatzes abzubauen. *„Die konkrete Arbeit sollte von den Aussiedlern situationsbezogen sprachlich formuliert werden.“* Diese Lösung war aus Sicht eines für die sozialpädagogische Betreuung zuständigen Mitarbeiters jedoch nicht zufriedenstellend, weil im Baubereich und bei den fachlichen Anleitern vor Ort andere Prioritäten im Vordergrund stehen, insbesondere die Einhaltung von Terminen. Hieraus resultiere ein *„permanenter Grundkonflikt zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den Eigenschaften als Träger“*.

Die Probleme der Teilnehmer bzw. die Problemlagen von Langzeitarbeitslosen generell resultieren – nach den Erfahrungen des Trägers – zumeist aus einer größeren negativen Kontinuität heraus, denn diese leben zumeist schon über einen längeren Zeitraum in der Nähe des Existenzminimums. Bei Straffälligkeit, gescheiterter Existenzgründung oder bei Drogenkonsum kommen massive Verschuldungsprobleme hinzu, die langwierige Entschuldungsprozesse nach sich ziehen. Phlegmatismus oder Apathie –

³³ In der Region gibt es jedoch ein logistisches Problem aufgrund „sehr dünner“ Beratungsstrukturen.

teilweise auch durch die Trennung von der Partnerin ausgelöst – führten zudem zur Abkapselung von sozialen Prozessen und zu Suchtproblemen. Ein weiteres, nicht unwesentliches Vermittlungshemmnis sei für Teilnehmer aus ländlichen Regionen ohne bzw. ohne gültige Fahrerlaubnis die eingeschränkte Mobilität aufgrund der relativ schlechten Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr.

Aus Sicht des an der Baustelle eingesetzten Anleiters gab es hinsichtlich der Motivation der Teilnehmer jedoch keinerlei Probleme, da sich diese mit ihrer Arbeit identifiziert hätten. Sie seien in der Regel arbeitswillig gewesen und „*ihnen hat die Arbeit Spaß gemacht*“. Insbesondere für orientierungslose junge Menschen könne das Handwerk mit seiner Ausrichtung auf einen ganzheitlichen Herstellungsprozess wegweisend sein, da man etwas Bleibendes und Sinnvolles schafft.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Von den insgesamt 19 Teilnehmern haben lediglich fünf die volle Teilnahmedauer von 12 Monaten ausgeschöpft. Die Verweildauer lag in fünf Fällen zwischen ein und drei Monaten, in neun Fällen zwischen sieben und elf Monaten. Insofern gab es 14 vorzeitige Abbrüche. Bei fünf Teilnehmern wurde aufgrund eines vertragswidrigen Fehlverhaltens der Arbeitsvertrag durch den Träger vorzeitig aufgelöst, in einem Fall wegen wiederholten Alkoholmissbrauchs, wodurch die Arbeitssicherheit auf der Baustelle gefährdet war. Der betroffene Teilnehmer war zudem nicht bereit, eine externe Beratungsstelle aufzusuchen. Drei Teilnehmer haben das Beschäftigungsverhältnis von sich aus aufgelöst, um eine Arbeit bzw. eine Ausbildung aufzunehmen. Ein anderer war dem Träger vom Arbeitsamt ohnehin nur für drei Monate zugewiesen worden. Gründe für die restlichen fünf Abbrüche waren entweder krankheitsbedingt, oder die Teilnehmer hatten aus persönlichen Gründen gekündigt. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten lagen durchschnittlich bei rund 15 Prozent. Ein älterer Aussiedler, der aufgrund drohender Restriktionen durch die Arbeitsverwaltung an der Maßnahme teilgenommen, sich aber bereits mit seiner Arbeitslosigkeit abgefunden hatte, war nicht zu motivieren und hat die Maßnahme ebenfalls vorzeitig verlassen.

Der Verbleib der Teilnehmer zum Stichtag 31.12.1998, also acht Wochen nach dem offiziellen Abschluss der Maßnahme sah folgendermaßen aus: acht Teilnehmer waren arbeitslos; zwei davon hatten zwischenzeitlich eine Beschäftigung aufgenommen, diese aber wieder verloren. Zwei Teilnehmer nahmen an einer Umschulung teil, fünf weitere Teilnehmer wurden vom Träger im Rahmen einer neuen AB-Maßnahme beschäftigt. Von vier Teilnehmern war der Verbleib unbekannt. Nach der Wintersaison, d.h. im April 1999 sah der Verbleib der 19 Teilnehmer jedoch positiver aus: sechs Teilnehmer hatten in der Zwischenzeit eine reguläre Beschäftigung aufgenommen; zwei davon hatten einen unbefristeten Vertrag. Vier Teilnehmer waren weiterhin beim Träger beschäftigt; davon bereiteten sich zwei auf eine weiterführende Qualifizierung vor. Zwei andere Teilnehmer befanden sich in einer Qualifizierungs-/Umschulungsmaßnahme. Fünf Teilnehmer waren arbeitslos; davon werden aus krankheitsbedingten Gründen wohl drei dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen blei-

ben bzw. in einem Fall steht eine Verrentung bevor. Von zwei Teilnehmern war der Verbleib weiterhin unbekannt.

Sowohl bei Erreichen der maximalen Verweildauer von 12 Monaten als auch bei einem vorzeitigen Maßnahmeaustritt haben die Teilnehmer ein vom Träger ausgestelltes Arbeitszeugnis erhalten, das den Erwerb verschiedener Qualifikationen im Baubereich sowie eine Bewertung allgemeiner Schlüsselqualifikationen – wie Motivation, Arbeitsbereitschaft und Pünktlichkeit – beinhaltet.

Maßnahmekosten

Die Finanzierung des Teilnehmerentgelts erfolgte über ABM. Die Teilnehmer erhielten auch während der Qualifizierung 80 Prozent des tarifüblichen Lohnes. Der Träger hatte sich bei Verstoß gegen den Arbeitsvertrag jedoch Sanktionen in Form von Lohnabzügen vorbehalten. Um zudem die Entlohnungsstruktur den realen Arbeitsmarktbedingungen anzupassen, war bei entsprechenden Leistungen auch eine Steigerung der Verdienstmöglichkeiten vorgesehen. Die gezahlten Stundenlöhne – und zwar über alle Maßnahmen betrachtet – reichen von 14,90 DM bis hin zu 22 DM für Vorarbeiter. Die Teilnehmer bekamen in den ersten sechs Monaten gegenüber der zweiten Hälfte der Maßnahme zunächst einen niedrigeren Lohn. Durch vorzeitige Abbrüche wäre die Gesamtentlohnung jedoch niedriger ausgefallen. Deshalb hatte der Träger auf die Anfangslöhne bereits einen „*kleinen Prozentsatz*“ aufgeschlagen, was – nach Aussagen des Trägers – bei den Zuwendungsgebern „*zu erheblichen Irritationen und Diskussionen geführt habe*,“ da die Abdeckung der Löhne über die Zuwendungen schwer zu rekonstruieren gewesen sei. In Absprache mit der Versorgungs- und Arbeitsverwaltung wurden zwischenzeitlich entsprechende Größen festgelegt. Die Gesamtkosten für die Maßnahme betragen rund 564.070 DM. Daran war die Arbeitsverwaltung mit 530.740 DM beteiligt. Über QUAZI wurden die im Rahmen der Qualifizierung anfallenden Sachkosten in Höhe von 8.050 DM sowie die für die zwei Anleiter und einen Sozialpädagogen anfallenden Personalkosten in Höhe von 25.277 DM finanziert.³⁴

³⁴ Der Sozialpädagoge war neben der sozialpädagogischen Betreuung auch für den Bereich Projektorganisation und Projektmanagement, für das Berichtswesen sowie die Planung und Konzeptionierung der hier untersuchten Maßnahme zuständig.

1.6 Fallstudie 6: Anlernqualifizierung zum/zur Hotel- und Gaststättensteward/-stewardess kombiniert mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Berufsrückkehrerinnen und Langzeitarbeitslose / Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme (AQUA)

Trägerprofil

Bei dem Maßnahmeträger handelt es sich um einen, auf ein spezielles Arbeitsmarktsegment spezialisierten und als GmbH organisierten Bildungsträger. Die privaten Gesellschafter sind Mitgliedsunternehmen des Hotel- und Gaststättenverbandes. Vor rund 20 Jahren wurde dem gestiegenen Bildungs- und Schulungsbedarf der Mitgliedsbetriebe durch die Einrichtung einer verbandseigenen Bildungsabteilung entsprochen. Während sich das Bildungsangebot anfangs nur auf die Fortbildung von Inhabern gastronomischer Betriebe und deren Beschäftigte beschränkte, wurden zur Deckung des Defizits an qualifiziertem Nachwuchs später auch Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in inzwischen vier gastgewerblichen Bildungszentren durchgeführt, die jeweils mit Tagungsräumen, Übungsrestaurant, Lehrküche und teilweise auch mit Hotelzimmern ausgestattet sind. Insgesamt verfügt die Gesellschaft über ca. 24 feste und 50 freiberufliche MitarbeiterInnen. Dabei handelt es sich in erster Linie um branchenbezogene Fachkräfte, aber auch um Sozialpädagogen, Lehrkräfte und Verwaltungsangestellte. Unabhängig von Qualifikation und Funktion haben sämtliche MitarbeiterInnen die Möglichkeit, an Schulungen u.a. zur allgemeinpädagogischen Fortbildung teilzunehmen.

Die verbandseigene Gesellschaft ist heute in NRW in mehreren Regionen aktiv, und das sowohl in den eigenen vier Bildungszentren als auch in Hotels angemieteten Tagungsräumen sowie in Lehrküchen von Schulen. Zum Zeitpunkt des Interviews wurden – neben den nach wie vor für Inhaber und Beschäftigte von Hotel- und Gaststättenbetrieben abgehaltenen Seminaren – etwa 26 Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Teilnehmervolumen von insgesamt 450 Personen durchgeführt. Dazu gehören auch Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen für Erwachsene im gastgewerblichen Bereich, die in Kooperation mit dem Arbeitsamt durchgeführt werden – wie etwa Feststellungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Grund- und Qualifizierungslehrgänge. Seit 1997 ist der Träger im Bereich Qualifizierung und Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen aktiv, beispielsweise im Rahmen der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten betrieblichen Erstausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen oder im Rahmen des EU-Programms „Youthstart“. Über AQUA werden u.a. Grundlehrgänge für gastgewerbliche Berufe finanziert, so auch die hier untersuchte Maßnahme mit dem Qualifizierungsziel „Hotel- und Gaststättensteward/ess“. Die durchführende Bildungseinrichtung wurde vor acht Jahren in einer Großstadt auf Betreiben der örtlichen Arbeitsverwaltung und der kommunalen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung eingerichtet.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Die inhaltliche Konzeption der mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kombinierten Qualifizierung zielte darauf ab, über neue und spezielle Qualifizierungsabschlüsse Ausbildungs- und Berufslücken im Gastronomiebereich zu schließen. Mit der

Maßnahme sollten schwerpunktmäßig Berufsrückkehrerinnen und Langzeitarbeitslose angesprochen werden, um ihnen eine Rückführung ins Arbeitsleben bzw. einen direkten Übergang in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen. Vorteile für Familienfrauen sah man insbesondere in den im Hotel- und Gaststättengewerbe vorzufindenden unterschiedlichen Arbeitszeiten, die eher mit dem Familienleben in Einklang zu bringen sind. Die erste Qualifizierung zum/zur „Hotelsteward/-stewardess“ lief bereits im Jahre 1992 – damals noch im Rahmen des „Sonderprogramms“. Bei der hier untersuchten Maßnahme handelt es sich um das fünfte Projekt in Folge. Zum Zeitpunkt des Interviews lief unter diesem Maßnahmezuschnitt bereits das siebte Projekt.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Eine zweiwöchige Vorlaufphase diente der Teilnehmergewinnung, die insbesondere über die Arbeits- und Sozialämter erfolgte, aber auch über Pressemitteilungen und Auslegung von Informationsmaterial in städtischen Einrichtungen, einschließlich der für „Hilfe zur Arbeit“ zuständigen Stellen. Mittlerweile ist der Träger vor Ort auch so bekannt, dass ihn Interessierte von sich aus aufsuchen. Zudem kooperiert der Träger mit anderen Bildungseinrichtungen, um potenzielle TeilnehmerInnen austauschen zu können. Jeweils drei TeilnehmerInnen kamen aus einer vorangegangenen AQUA-Maßnahme und einer vom Träger durchgeführten Feststellungsmaßnahme. Zur Auswahl der TeilnehmerInnen fanden beim Träger Beratungs- und Vorstellungsgespräche statt. Teilnahmevoraussetzungen waren wegen des Kontakts mit Gästen ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild, gute Umgangsformen und die Beherrschung der deutschen Sprache. Die TeilnehmerInnen mussten zwar nicht fließend Deutsch lesen und schreiben können, jedoch über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, um mit Gästen kommunizieren zu können. Die über Fördermittel finanzierte Vorlaufphase von zwei Wochen war aus Sicht des Trägers jedoch zu kurz, um die Maßnahme in dieser Zeit vollständig mit geeigneten TeilnehmerInnen besetzen zu können. Kurz nach Maßnahmebeginn kamen zwei NachrückerInnen hinzu.

Insgesamt haben an der Maßnahme 20 Personen, d.h. 13 Frauen und sieben Männer im Alter zwischen 21 und 53 Jahren teilgenommen, wobei die Altersgruppe der 35- bis 40-Jährigen mit 10 Personen am stärksten vertreten war. Neben vier AussiedlerInnen gab es in der Maßnahme vier AfrikanerInnen, zwei TürkInnen, einen Rumänen sowie einen Ukrainer. Unter den 20 TeilnehmerInnen befanden sich sechs Berufsrückkehrerinnen.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Im Anschluss an die Vorlaufphase begann die eigentliche, zwölf Monate dauernde Maßnahme. Zunächst wurden die TeilnehmerInnen durch den Träger im Rahmen einer mehrwöchigen **Grundschulung** auf die Berufspraxis vorbereitet. Diese Zeit diente auch dazu, die für die Ausübung des Praktikums notwendige Ausstattung (Arbeitskleidung, Gesundheitszeugnis etc.) zu beschaffen und einen passenden Praktikumsbetrieb für die TeilnehmerInnen zu finden.

Kennzeichnend für den weiteren Maßnahmeverlauf war der ständige Wechsel zwischen Praxis und theoretischem Unterricht. Jede Phase dauerte jeweils vier Wochen.

Für den theoretischen Qualifizierungsteil waren acht Unterrichtsstunden pro Tag angesetzt. Unterrichtet wurde in den Fächern Deutsch, Wirtschafts- und Sozialkunde, Mathematik/Fachrechnen, Technologie-, Getränke-, Menü- und Nahrungsmittelkunde. Darüber hinaus fanden eine Einführung in EDV, ein Bewerbungstraining sowie fachpraktische Unterweisungen statt. Bei sprachlichen Defiziten wurde zusätzlich Stützunterricht im Fach Deutsch angeboten. Während der Maßnahme wurden regelmäßige Lernzielkontrollen in Form von Tests, Klausuren und praktischen Prüfungen durchgeführt. Aus Sicht eines langjährigen Anleiters wäre neben einer Aufstockung des Unterrichtsanteils in den Fächern EDV und Deutsch – letztere insbesondere für ausländische TeilnehmerInnen – auch eine Grundlagenschulung in der für die Berufspraxis erforderlichen englischen Sprache erforderlich gewesen.

Die wöchentliche Arbeitszeit während des **Praktikums** betrug 38,5 Stunden, wobei je nach Praktikumsbetrieb und Tätigkeitsfeld sowohl Wochenend- und Schichtdienst als auch sog. unterbrochene Arbeitszeiten (s.u.) möglich waren. Entsprechend dem vom Träger erstellten Qualifizierungsplan sollten die TeilnehmerInnen im Rahmen der Betriebspraktika alle Abteilungen eines Hotelbetriebs durchlaufen; dazu gehören die Bereiche Service und Housekeeping, der Küchen-, Bar-, Buffet- und Frühstücksbereich sowie die Hotelrezeption und -verwaltung. Durch die praktische Qualifizierung in unterschiedlichen Bereichen sollten sich die TeilnehmerInnen breite fachspezifische Grundkenntnisse aneignen und unterschiedliche Tätigkeitsfelder erproben. Im Gegenzug hatten die Praktikumsbetriebe die Möglichkeit, potenzielle Arbeitskräfte ohne Risiko zu testen, die nach Abschluss der Maßnahme in allen gastronomischen Bereichen einsetzbar waren.

Einige der TeilnehmerInnen haben jedoch nicht alle Bereiche durchlaufen – etwa wegen sprachlicher Defizite nicht die sehr sprachintensiven Bereiche Hotelrezeption und -verwaltung. Auch wurde in Einzelfällen den Wünschen der TeilnehmerInnen entsprochen, bestimmte Bereiche nicht zu durchlaufen. Neben individuellen Fähigkeiten und Neigungen wurden bei der Wahl des Praktikumsbetriebes zudem familiäre Umstände berücksichtigt, die einen Schichtdienst nicht zuließen. Somit konnten TeilnehmerInnen ihre Wünsche, nur im Frühstücksbetrieb, nur abends oder nur an Wochenenden zu arbeiten, realisieren. Die in Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen, dem fachlichen Ausbildungspersonal und den Sozialpädagogen jeweils erstellten individuellen Förder- und Ausbildungspläne bedeuteten somit in Einzelfällen zwar eine Verengung des Ausbildungsspektrums, entsprachen aber dafür den individuellen Bedürfnissen und Interessen der TeilnehmerInnen. Dies habe – so der Träger – den Verbleib in der Maßnahme gesichert.

Da der Träger am Durchführungsort zunächst unbekannt war, hat er sich durch Betriebsbesuche schrittweise einen mittlerweile ständig wachsenden Pool an Praktikumsbetrieben aufgebaut. Dabei habe sich der Träger insbesondere um solche Betriebe bemüht, die Praktika nicht bloß aufgrund eines kurzfristigen Personalbedarfs bereitstellten, sondern schon eine Übernahmereitschaft nach Abschluss der Maßnahme signalisiert hätten. Während des Praktikums erfolgte eine regelmäßige Betreuung der Betriebe und TeilnehmerInnen durch den Träger. Nach Abschluss eines Praktikumsblocks fan-

den offene Gesprächskreise zum Erfahrungsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen statt.

Im Rahmen **der sozialpädagogischen Betreuung** wurde in Einzel- und Kleingruppengesprächen versucht, vorhandene soziale Defizite abzubauen. Bezogen auf die Praktikumsphasen gab es insbesondere Hilfestellung bei persönlichen Problemen – wie etwa bei der Organisation der Kinderbetreuung, bei Suchtproblemen und bei finanziellen Problemen oder bei einem erforderlichen Wechsel des Praktikumsbetriebes.

Aufgrund der unterschiedlichen Nationalitäten und der heterogenen Altersstruktur war es nach Aussagen des Trägers insbesondere zu Beginn der Maßnahme schwierig, die Gruppe „zusammenzuschweißen“. Neben der zum Teil unzureichenden Arbeitsdisziplin und Lernfähigkeit einzelner TeilnehmerInnen erschwerten falsche Vorstellungen vom Arbeitsalltag in der Hotellerie (schöne Welt in Film und Fernsehen kontra Wochenend- und Schichtdienst) und überzogene Erwartungen hinsichtlich der Qualifizierung die Durchführung der Maßnahme. Denn mit dem Qualifizierungsziel „Hotelsteward/-stewardess“ verbanden viele TeilnehmerInnen eine reguläre Berufsausbildung. *„Manche glaubten gar, sie könnten sich nach Abschluss der Maßnahme bei der Lufthansa bewerben!“* Insofern erzeugte die Desillusionierung bezogen auf die Berufsperspektiven, aber auch die individuellen Defizite – wie mangelnde Sprach- und Lebensgewandtheit – Motivationseinbrüche, die sich auch in Fehlzeiten ausdrückten. Diese Schwierigkeiten konnten in den meisten Fällen jedoch aufgefangen werden – etwa durch Hausbesuche der Betreuer auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit, durch ein auf die individuellen Fähigkeiten zugeschnittenes Praktikum, durch einen Wechsel des Betriebes und/oder durch Hinweise des Trägers auf den akuten regionalen Personalbedarf im Hotel- und Gaststättenbereich. Die Überwindung von Hindernissen hat sich sowohl auf den Gruppenzusammenhalt als auch auf individueller Ebene *„stabilisierend ausgewirkt und den Leuten Mut gemacht ... und im Nachhinein die individuelle Entwicklung der Teilnehmer und damit auch ihre Vermittlungschancen gefördert. Teilnehmer, die sich hingegen selbst überfordert und/oder perspektivisch eingeengt hatten, beispielsweise durch eine Fixierung auf den Hotelempfang trotz sprachlicher Defizite, waren dagegen nicht vermittelbar bzw. haben die Maßnahme eher vorzeitig abgebrochen.“*

In Rahmen einer vierwöchigen Nachlaufphase wurden die TeilnehmerInnen – soweit sie noch keine Anschlussbeschäftigung gefunden hatten – nachbetreut, d.h. sie wurden bei ihrer Suche nach einem passenden Arbeitsplatz vom Träger durch die Akquisition von potenziellen Arbeitgebern und durch die gemeinsame Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen unterstützt. Während der Maßnahme gab es einen Wechsel der Sozialarbeiterin, was sich – so der Träger – aber nicht negativ auf die sozialpädagogische Betreuung der TeilnehmerInnen ausgewirkt habe.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Zu vorzeitigen Abbrüchen haben in drei Fällen krankheitsbedingte Gründe, in weiteren drei Fällen Arbeitsverweigerung und hohe Fehlzeiten geführt. Von den insgesamt 20 TeilnehmerInnen haben 14, d.h. 10 Frauen und vier Männer das Maßnahmeende erreicht und davon wiederum 12 die Prüfung abgelegt und bestanden. Eine Teilnehmerin

befand sich während der Prüfung im Mutterschutz, eine andere konnte aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen.

Am Ende der Maßnahme stand eine trägereigene Abschlussprüfung mit einem praktischem und schriftlichem Teil. Diese lehnte sich inhaltlich an die Prüfung zum „Fachgehilfen im Gastgewerbe“ an, hatte aber aufgrund der kürzeren Ausbildungsdauer von einem Jahr ein niedrigeres Prüfungsniveau. Nach Abschluss der Maßnahme erhielten die AbsolventInnen vom Träger eine Bescheinigung über ihre Teilnahme sowie die Qualifizierungsinhalte der Maßnahme, ein Zertifikat über die abgelegte Abschlussprüfung sowie ein Zeugnis über die während des gesamten Jahres erbrachten Leistungen. Des Weiteren stellten die jeweiligen Praktikumsbetriebe ein Zeugnis über das absolvierte Praktikum aus.

Von den 12 AbsolventInnen befanden sich sechs Monate nach Maßnahmeende acht in regulärer Beschäftigung, sieben davon in einer „*lehrgangsadäquaten*“ Anstellung. Ein Absolvent war langfristig erkrankt. Die drei anderen, nicht vermittelten AbsolventInnen waren zu diesem Zeitpunkt weiterhin arbeitslos.

Maßnahmekosten

Die Maßnahmekosten betragen insgesamt rund 1.380.000 DM. An der Gesamtfinanzierung war das Arbeitsamt mit 8,8 Prozent sowie die Kommune mit 7,5 Prozent beteiligt. Während der Maßnahme waren die TeilnehmerInnen über den Träger sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihr monatliches Entgelt lag durchschnittlich bei 2.240 DM brutto, das entspricht 85 Prozent des im unteren Beschäftigungsbereich im Hotel- und Gaststättengewerbe ansonsten üblichen Bruttolohns. Das gegenüber einer Ausbildungsvergütung in diesem Gewerbe hohe Entgelt war aus Sicht des Trägers ein hoher Anreiz bzw. „*ein Bonbon*“ für eine Teilnahme. Gleichzeitig schürte es jedoch bei einigen TeilnehmerInnen überzogene Erwartungen hinsichtlich ihres künftigen Verdienstes in dieser Branche. Ebenso wie die Kinderbetreuungskosten (bis zu 250 DM pro TeilnehmerIn bzw. bis zu 400 DM für Alleinerziehende) wurden die Teilnehmerentgelte über AQUA finanziert, wobei die Kommune die eingesparte Sozialhilfe einzusteuern hatte. Daneben wurde vom Arbeitsamt die während des Theorieteils anfallenden Fahrtkosten erstattet. Dieses hat sich auch an der Finanzierung der Personalkosten beteiligt. Die Verwaltungskraft und Projektleitung mit jeweils einer viertel Stelle sowie die sozialpädagogische Betreuung mit einer halben Stelle wurde vom Arbeitsamt komplett, der Anleiter (Hotel- und Küchenmeister) mit einer ganzen Stelle und ein Stützlehrer mit einer halben Stelle teils vom Arbeitsamt, teils über AQUA finanziert.

1.7 Fallstudie 7: Anlernqualifizierung im Bereich Holzbearbeitung und -recycling kombiniert mit ABM für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene / Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme (AQUA)

Trägerprofil

Der als gemeinnützige GmbH organisierte Beschäftigungsträger ist Tochterunternehmen eines Vereins, der im Jahr 1983 über Beschäftigungsprojekte entstanden ist mit der Zielsetzung, schnell und wirksam auf neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppen mit einem entsprechenden Projektangebot reagieren zu können. Der Verein selbst ist eine Einrichtung der Jugendberufshilfe in freier Trägerschaft und Mitglied im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV). Der Träger bietet schwerpunktmäßig jungen, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen berufsvorbereitende Maßnahmen, überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten in den unterschiedlichsten Bereichen sowie ausbildungsbegleitende Hilfen an.

Der Verein hat sich nicht zuletzt aufgrund einer wachsenden Anzahl an Projekten zu einer relativ großen Organisation mit insgesamt rund 140 MitarbeiterInnen (darunter 60 Prozent Teilzeit- und 40 Prozent Vollzeitarbeitsplätze) entwickelt. Zu 99 Prozent sind die MitarbeiterInnen fest angestellt und haben – mit Ausnahme der im Rahmen von Ziel 3 und der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung durchgeführten Maßnahmen – unbefristete Verträge. Die befristet Beschäftigten versucht man zum Teil über Jahreszeitkonten, die einen flexiblen Einsatz der MitarbeiterInnen in Projekten und deren kontinuierlichere Beschäftigung ermöglichen, längerfristig an die Einrichtung zu binden, um auch hier eine Kontinuität in der Projektarbeit zu gewährleisten.

Da durch das Anwachsen der Organisation „*langsamer arbeitende Strukturen*“ entstanden waren und man zudem die finanziellen Risiken möglichst gering halten wollte, wurde der Verein umstrukturiert und ist heute „*so etwas wie eine Holding mit drei Töchtern*“. Zum „*Mutterhaus*“ gehören eine Jugendberatungsstelle, ein Förderverein, ein Wohnhaus für Jugendliche und die für „Projektentwicklung und EUROPA-Projekte“ zuständige Stabsstelle. Die zum Teil aus Beschäftigungsprojekten hervorgegangenen Eigenbetriebe bilden als GmbH den profitorientierten Teil des Vereins.³⁵ Eine andere, ebenfalls als Verein organisierte Tochter ist hauptsächlich im Bereich der ambulanten Jugendhilfe bzw. im Vormundschaftsbereich tätig.

Im Jahr 1989 wurde der Maßnahmeträger als gemeinnützige GmbH ausgegründet mit der Zielsetzung, für Arbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen öffentlich geförderte Arbeitsplätze zu schaffen. Der bislang für alle Beschäftigungsmaßnahmen in den Bereichen Stadterneuerung, Naturschutz und Recycling zuständige Maßnahmeträger soll künftig auch alle neuen Jugendberufshilfemaßnahmen durchführen, was bislang zum Aufgabenfeld des Vereins gehörte. Innerhalb des gemeinnützigen Unternehmens gibt es zudem einen sog. sozialen Dienst, der Hilfs- und Beratungsleistungen anbietet,

³⁵ Dazu gehören zwei Bioläden, ein Gutshof, ein Tagungshaus und ein Warenhaus bzw. ein Dienstleistungszentrum.

sämtliche Informations- und Einstellungsgespräche mit BewerberInnen führt und für alle arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

Der Verein mit seinen Töchtern und Niederlassungen ist in verschiedenen Kreisen, bezogen auf die hier untersuchte Maßnahme im ländlich strukturierten Nachbarkreis aktiv, schwerpunktmäßig im Bereich BSHG, aber auch im Bereich von Projekten, die über das Landesjugendamt gefördert werden. Des Weiteren werden die EU-kofinanzierten Programme YOUTH-Start und NOW sowie die Ziel-3-Programme A-QUA und QUAZI genutzt. Neben den insbesondere für schwer vermittelbare Zielgruppen – aus Sicht des Trägers – auch weiterhin notwendigen traditionellen Integrationsprojekten – wie etwa der hier untersuchten Holzrecycling-Maßnahme – wendet sich der Träger zunehmend ganz neuen Arbeitsmarktsegmenten zu; dazu gehören insbesondere der Dienstleistungs- und Multi-Media-Bereich. So wurden u.a. zwei öffentlich geförderte Internet-Cafés für Jugendliche eingerichtet. Über QUAZI wurde zum Zeitpunkt des Interviews auch eine Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Internet sowie im Dienstleistungsbereich „In-House-Service“ durchgeführt. Letztere steht in Verbindung mit einem weiteren geplanten Projekt, in dessen Rahmen ein professioneller Lieferservice eingerichtet werden soll, und zwar sowohl für die eigenen als auch für die bei etwa 20 europäischen Partnern hergestellten Produkte. Der Maßnahmeträger will arbeitsmarktpolitische Projekte bewusst dazu nutzen, „um Märkte auszuprobieren“.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Bei der untersuchten Maßnahme handelt es sich um ein traditionelles (Folge-)Projekt des Trägers zur Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Über eine Anlernqualifizierung und den Erwerb praktischer Erfahrungen in holzverarbeitenden Betrieben sollen die Lebens- und Berufsperspektiven der TeilnehmerInnen verbessert werden. Primäre Zielsetzung der Maßnahme war die direkte Vermittlung der TeilnehmerInnen in reguläre Beschäftigung oder Ausbildung. Das Projekt wurde in Kooperation mit einem externen Bildungsträger, d.h. einer berufsbildenden Schule durchgeführt, die sowohl für den praktischen als auch für den theoretischen Teil zuständig war und die dazu erforderlichen Räumlichkeiten und Werkstätten sowie Anleiter- und Lehrkräfte zur Verfügung gestellt hat. Dem Maßnahmeträger selbst oblag die Leitung, sozialpädagogische Betreuung, Organisation und Verwaltung des Projektes.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Die Maßnahme begann am 1. September 1997 (Maßnahmeende 31.10.98) mit einer einmonatigen Vorlaufphase, in der über Einzelgespräche die Auswahl der vom Arbeitsamt vermittelten TeilnehmerInnen erfolgte. Diese Auswahl diente zugleich der methodisch-didaktischen und organisatorischen Gestaltung des Qualifizierungsteils sowie der Erstellung von Lehrplänen. Für die Maßnahme vorgesehen waren 15 TeilnehmerInnen. Durch ein vorzeitiges Ausscheiden von zwei TeilnehmerInnen konnten zwei Personen nachrücken. Die Gruppe setzte sich aus neun Deutschen – darunter zwei Ausländer – und acht Ausländern zusammen. Es gab zwei weibliche Teilnehmer.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Zeitlich war die Maßnahme folgendermaßen organisiert: Auf den Beschäftigungs- und Qualifizierungsteil der Maßnahme entfielen jeweils 50 Prozent. **Qualifizierung und Beschäftigung** fanden **im ständigen Wechsel**, d.h. die Theorie jeweils vormittags und der Beschäftigungsteil jeweils nachmittags statt. Im Rahmen der theoretischen Qualifizierung wurde in den Fächern Deutsch, Mathematik, Technischen Zeichnen, Gesellschaftskunde (Politik und Betriebswirtschaft) berufsbezogen unterrichtet. Darüber hinaus erfolgte ein Bewerbungstraining und eine Schulung in kundenorientierter Kommunikation. Zum Teil erhielten die Jugendlichen eine zusätzliche Sonderförderung in Form von Einzel- oder Kleinstgruppenunterricht, insbesondere in den Fächern Mathematik und Deutsch als Fremdsprache, aber auch im Bereich Kommunikationstraining. Im Rahmen des Beschäftigungsteils lernten die Jugendlichen die unterschiedlichsten Arten von Hölzern kennen und wurden befähigt, diese zu verarbeiten. Darüber hinaus wurden ihnen die Grundlagen des Schreinerhandwerks und der Oberflächenbearbeitung vermittelt. In der Werkstatt wurden Abfallpaletten der Möbel- und Holzindustrie, die ansonsten teuer entsorgt werden müssten, demontiert und für eine Wiederverarbeitung aufbereitet. Aus dem Recyclingholz wurden u.a. Möbel für gemeinnützige Einrichtungen und Kompostierkisten hergestellt.³⁶

In der zweiten Hälfte der Maßnahme absolvierten die TeilnehmerInnen zwei **Praktika** mit einer jeweiligen dreiwöchigen Dauer. Über die Praktika bekamen die TeilnehmerInnen zusätzlich Einblicke in unterschiedliche holzverarbeitende Betriebe und blieben dort nach Abschluss der Maßnahme zum Teil „kleben“ (s.u.). Künftig soll eine passgenaue Vermittlung der Praktikanten und Betriebe die Übernahmekancen der TeilnehmerInnen zusätzlich erhöhen. Der Maßnahmeträger hat intensive, über Jahre hinweg gewachsene Kontakte zu etwa 100 Betrieben sowie lose Kontakte zu rund 200 Betrieben aufgebaut. Die an der Maßnahme beteiligten Praktikumsbetriebe wurden von der sozialpädagogischen Fachkraft einmal wöchentlich aufgesucht oder telefonisch kontaktiert.

Der sozialpädagogische Betreuer war neben der Praktikavermittlung auch für die persönliche und berufliche Perspektivplanung der TeilnehmerInnen sowie das „*Team-teaching*“ mit Anleiter und Lehrkräften zuständig. Aufgrund der vom Träger verfolgten Strategie, die praktische Anleiterebene mit der sozialpädagogischen Betreuung besser zu verzahnen, arbeitete der sozialpädagogische Betreuer in der Werkstatt mit. Grundsätzlich zielte die **sozialpädagogische Betreuung** darauf ab, die sozialen Defizite sowie die negativen schulischen Erfahrungen der TeilnehmerInnen abzubauen, die Teilnehmer zu stabilisieren sowie deren Selbstwertgefühl zu steigern. Dazu fanden sowohl Einzel- als auch Gruppengespräche statt. Während sprachliche Defizite vor allem AussiedlerInnen und AusländerInnen aufwiesen, hatten die meisten TeilnehmerInnen Defizite in den

³⁶ Laut Aussagen des Trägers habe man bezogen auf die Beschäftigung bzw. Erstellung von Produkten im zweiten Arbeitsmarkt bewusst darauf geachtet, nicht in den privaten Handel einzugreifen. Die im Rahmen der AQUA-Maßnahme erstellten Produkte wurden nicht gewerbsmäßig verkauft, sondern an soziale Einrichtungen und Organisationen verschenkt. Insofern habe es auch keine Bedenken etwa von Seiten der Kammern gegen diese Maßnahme gegeben.

Grundrechenarten, einige zudem im Sozialverhalten. Zur Erhöhung der Motivation wurden den Jugendlichen zusätzliche Qualifizierungsmodule – etwa im EDV-Bereich – angeboten. Zudem fanden regelmäßig Exkursionen, d.h. Besuche von Betrieben und Bewerbungscenter statt, die neben der Motivationserhaltung auch der beruflichen Orientierung dienten. Des Weiteren fanden gemeinsame Fahrten über zwei bis drei Tage statt.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Insgesamt sind sechs TeilnehmerInnen vorzeitig aus der Maßnahme ausgeschieden. In zwei Fällen musste der Träger wegen hoher, unentschuldigter Fehlzeiten und wegen Gewaltandrohungen gegenüber den Projektmitarbeitern eine Kündigung aussprechen. Vier TeilnehmerInnen fanden in der zweiten Hälfte der Maßnahme vorzeitig eine Beschäftigung.

Neben einem zweigeteilten Trägerzertifikat, das einerseits die Teilnahme und die Inhalte der Maßnahme sowie die erworbenen Qualifikationen bescheinigte, andererseits den individuellen Lernerfolg, konnten die TeilnehmerInnen im Rahmen von Qualifizierungsmodulen verschiedene Zertifikate erwerben, die zur Bedienung von Holzverarbeitungsmaschinen berechtigen. Darüber hinaus haben die TeilnehmerInnen einen fachbezogenen Erste-Hilfe-Kurs absolviert.

Der Verbleib der 17 TeilnehmerInnen, welche die Maßnahme insgesamt durchlaufen haben, stellt sich am Ende der Maßnahme folgendermaßen dar: sieben haben eine Dauerbeschäftigung, ein Teilnehmer hingegen eine befristete Beschäftigung gefunden. Zwei TeilnehmerInnen besuchen eine berufsschulische Ausbildung. Ein Teilnehmer absolviert seinen Zivildienst. Nicht vermittelt werden konnten vier TeilnehmerInnen, davon befindet sich einer in Drogentherapie. Der Verbleib von zwei Teilnehmern ist unbekannt. Die angesichts der relativ schwierigen Zielgruppe relativ hohe Eingliederungsquote führt der Träger insbesondere auf die zusätzlichen Angebote zur Motivationserhaltung sowie auf die Herstellung nützlicher Produkte für karitative Zwecke zurück (s.o.), was medienwirksam in die Öffentlichkeit getragen wurde. Zudem habe dabei die „Corporate Identity“, d.h. das Zugehörigkeitsgefühl der Jugendlichen zur Einrichtung eine große Rolle gespielt.

Maßnahmekosten

Das Teilnehmerentgelt für den halbtätigen Beschäftigungsanteil wurde über ABM finanziert und entsprach 85 Prozent des ansonsten üblichen hälftigen Monatslohns nach Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter (BMTG I), d.h. brutto etwa 1.100 DM monatlich. Aus AQUA-Mitteln wurden die im Rahmen der Maßnahme anfallenden Sach- und Personalkosten, und zwar insgesamt zwei volle Stellen und eine halbe Stelle finanziert, d.h. eine volle Anleiterstelle (Holzmechaniker), eine halbe Stelle für sozialpädagogische Betreuung sowie jeweils eine viertel Stelle für Verwaltung und Projektleitung. Für den

nach Fächern aufgeteilten theoretischen Unterricht wurden vier Lehrkräfte eingesetzt mit einem Deputat von insgesamt einer halben Stelle.³⁷

³⁷ Angaben zu den Kosten und zur Finanzierungsstruktur der Maßnahme lagen zum Zeitpunkt der Publikation trotz mehrfacher Anfrage beim Träger nicht vor.

1.8 Fallstudie 8: Qualifizierung und Beschäftigung im Garten- und Landschaftsbereich für langzeitarbeitslose Männer mit besonderen Vermittlungshemmnissen (AQUA)

Trägerprofil

Der Maßnahmeträger ist schon seit mehr als 50 Jahren als freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit gemeinnützig, überparteilich und überkonfessionell aktiv. Bundesweit verfügt er über ca. 700 Einrichtungen und Außenstellen in über 300 Orten mit bundesweit 12.000 MitarbeiterInnen, die jährlich etwa 350.000 Personen unterstützen. Um „soziale Notstände“ aktiv anzugehen, bietet der Träger ein breites Spektrum an Eingliederungs- und Berufsausbildungshilfen sowie Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote für benachteiligte Personengruppen an. Darüber hinaus ist der Träger im Bereich politischer und sozialer Bildung sowie im Bereich internationaler Begegnung aktiv. Die zahlreichen Bildungs-, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen des Trägers sind organisatorisch in regionalen Verbänden zusammengefasst. Die durchführende Bildungseinrichtung gehört zu einem Verbund, dem 11 Kreise bzw. kreisfreie Städte angehören. Dort sind 120 hauptberufliche und ca. 100 freiberufliche MitarbeiterInnen tätig. Vor Ort ist der Träger seit etwa sechs Jahren mit 20 fest angestellten und acht im Rahmen von Projekten befristet beschäftigten MitarbeiterInnen in den unterschiedlichsten Programmen aktiv. So führt der Träger beispielsweise drei über die Gemeinschaftsinitiativen RECHAR und INTERREG finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Denkmalpflege und im technisch-ökologischen Bereich durch. Im Rahmen von AQUA laufen im Garten- und Landschaftsbereich zwei Maßnahmen zur Renaturisierung eines Bachgebietes. Darüber hinaus ist der Träger auch im grenzüberschreitenden Bereich aktiv, d.h. er führt mit ausländischen Partnereinrichtungen transnationale Projekte durch. Des Weiteren bietet der Träger über die Bundesanstalt für Arbeit finanzierte berufsvorbereitende Maßnahmen und Sprachkurse an. Zukünftig will der Träger schwerpunktmäßig in „innovativen und zukunftssträchtigen“ Bereichen qualifizieren – wie etwa im Bereich regenerativer Energien, Restaurierung, Umwelt und Ökologie. Einen entsprechenden Bedarf hätten einige Firmen vor Ort auch schon signalisiert. Zur Bewertung von Maßnahmen orientierte sich der Träger zum Zeitpunkt des Interviews noch an Vermittlungsquoten. Gleichzeitig arbeitete die bundesweite Trägerorganisation an einem Qualitätssicherungssystem.

Von seiner flächenmäßigen Ausdehnung und Größe her ist der Träger vor Ort nach eigenen Aussagen relativ dominant und insbesondere im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit etabliert. Er arbeitet eng mit der örtlichen Handwerkskammer bzw. mit ihrer Ausbildungseinrichtung zusammen. Zudem ist er Mitglied in einem Trägerverbund. Durch Kooperationen und Abstimmungen zwischen den Mitgliedern dieses Verbundes sollen Parallelangebote in der Region vermieden sowie ein Austausch räumlicher und personeller Ressourcen ermöglicht werden. Dadurch will man verhindern, dass größere Träger kleine Einrichtungen vom Markt verdrängen.³⁸

³⁸ Dieser „massive“ Vorwurf habe gegenüber dem Träger seinerzeit bestanden, als er seine Arbeit vor Ort aufgenommen hatte. Denn in der Region gibt es überwiegend kleine Träger, die auch nur lokal aktiv sind.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Das Projekt „Renaturierung eines Bachlaufs“ ist durch Kontakte zum regionalen Wasserverband zustande gekommen bzw. dieser hatte den Träger hinsichtlich der Durchführungsmöglichkeit einer Qualifizierungsmaßnahme in diesem Bereich angesprochen. Nachdem die örtliche Arbeitsverwaltung im Vorfeld schon eine entsprechend positive arbeitsmarktliche Stellungnahme abgegeben und die Kommune ihr Interesse an einem solchen Projekt bekundet hatte, konzipierte der Träger eine entsprechende Maßnahme. Zur ihrer Umsetzung wurden unterschiedliche Fördermöglichkeiten in Betracht gezogen und diskutiert (AQUA oder Ziel 2), so dass sich der Maßnahmebeginn verzögerte, d.h. allein die Vorbereitungsphase betrug 1 ½ Jahre.

Im Mittelpunkt des Projekts stand die Renaturierung eines Bachabschnittes mit der Zielsetzung, die Attraktivität als Naherholungsgebiet zu erhöhen. Dazu sollte der naturferne Zustand des Wasserverlaufs in einen naturnahen Zustand überführt und ein naturnaher Uferbewuchs aufgebaut werden, um die Besiedlung von Pflanzen und Tieren zu fördern. Des Weiteren wurden die bereits vorhandenen Rad- und Wanderwege neugestaltet. Die TeilnehmerInnen sollten schwerpunktmäßig mit Aufgaben im ökologischen Garten- und Landschaftsbau, also mit „*sinnvoller Arbeit*“ betraut werden, die auch in der Öffentlichkeit Beachtung findet, und damit die Teilnehmer zugleich motiviert. Durch den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten in einem für die Zukunft bedeutsamen Aufgabengebiet sollten die Übergangschancen nach Abschluss der Maßnahme zudem erhöht werden. Zielgruppe des Projekts waren langzeitarbeitslose Männer mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Die hier untersuchte Maßnahme war die zweite Maßnahme in Folge.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Im Vorfeld der Maßnahme führte der Träger mehrere Informationsveranstaltungen durch. Zur Vorstellung seines Projekts hatte das Sozialamt potenzielle TeilnehmerInnen eingeladen, wobei die an einer Teilnahme interessierten Personen zunächst einen Bewerbungsbogen auszufüllen hatten. Im Rahmen von Einzelgesprächen hat dann der Träger überprüft, ob das zunächst bekundete Interesse an einer Teilnahme auch weiterhin Bestand hatte. Denn häufig drohten SozialhilfebezieherInnen Restriktionen, wenn sie an solchen Informationsveranstaltungen nicht teilnehmen. Die Teilnahme an der Maßnahme sollte jedoch auf Freiwilligkeit beruhen. In nachfolgenden Einzelgesprächen stellten sich jedoch häufig gesundheitliche Handicaps heraus,³⁹ die einer Beschäftigung im Garten- und Landschaftsbau entgegenstehen, da dort zum Teil körperlich anstrengende Arbeiten im Freien und bei jedem Wetter verrichtet werden müssen.

Nach der ursprünglichen Konzeption sollten die Teilnehmer aus gewerblich-technischen Bereichen kommen. Doch um alle Plätze überhaupt besetzen zu können, musste der Träger Zugeständnisse bezogen auf die Teilnahmevoraussetzungen machen. So wurden artverwandte Berufe – wie etwa Biologen – mit einbezogen. Ablehnungen von Teilnehmern durch den Träger erfolgten insbesondere bei offensichtlicher Alkohol-

³⁹ Inwieweit diese tatsächlich vorhanden sind bzw. nur vorgeschoben werden, ist – so der Träger – im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs jedoch nicht wirklich überprüfbar.

abhängigkeit, da – so der Träger – *„eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht der passende Rahmen ist, um diese von ihrer Sucht zu befreien ... Alkoholranke sind häufig überhaupt nicht in der Lage, den Alltag zu bewältigen. Wie sollen diese dann eine Maßnahme durchstehen. Der Misserfolg – auch für den Einzelnen persönlich – ist dann von vornherein vorprogrammiert.“* Bei offensichtlichen Suchtproblemen verweist deshalb der Träger auf andere, externe Hilfsmöglichkeiten und -angebote. Oftmals werden entsprechende Probleme aber erst während einer Maßnahme deutlich.

Für die hier untersuchte Maßnahme waren 18 Teilnehmerplätze bewilligt worden. Einschließlich der beiden Nachrücker haben an der Maßnahme insgesamt 20 Männer teilgenommen, die alle sozialhilfeberechtigt waren. Das Alter der Teilnehmer lag zwischen 28 und 56 Jahren. Unter den Teilnehmern gab es sechs Aussiedler und fünf Ausländer (Russland, Ukraine, Türkei und Syrien). Häufig hatten die Teilnehmer keinen Schulabschluss bzw. eine Sonderschule besucht. Unter den Aussiedlern gab es jedoch drei Teilnehmer mit Hochschulabschluss, die früher als Chordirigent, Chemie- oder Biologielehrer tätig waren. Einer von ihnen hatte erhebliche Sprachprobleme und konnte deshalb seinen Beruf in Deutschland nicht ausüben. Daneben gab es noch einen gelernten Metzger, einige Teilnehmer hatten als Mechaniker gearbeitet, drei andere als Baggerfahrer, LKW-Fahrer oder als Traktorist.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Die Laufzeit der Maßnahme – einschließlich der Vorlauf- und Nachbetreuungsphase – erstreckte sich vom 1. Oktober 1997 bis zum 30. April 1999. Für die Teilnehmer selbst begann die Maßnahme jedoch zwei Monate später, d.h. am 1. Dezember 1997 und endete am 28.2.1999. Daran schloss sich eine Nachbetreuungsphase von zwei Monaten an.

Am Beginn der Maßnahme stand eine sog. **Motivationsphase**, die dazu diente, sich untereinander, aber auch die Bildungseinrichtung und die Arbeitsstätten kennen zulernen. Zudem wurden Exkursionen zu anderen Renaturierungsprojekten, zu einem Klärwerk und zu Garten- und Landschaftsbaubetrieben durchgeführt, um den Teilnehmern einen Einblick in das zukünftige Tätigkeits- und Qualifizierungsfeld zu vermitteln. In dieser Phase sollten die Teilnehmer auch durch eine gezielte Beratung und Schulung motiviert sowie wirtschaftlich und sozial stabilisiert werden. Aufgrund unterschiedlicher Ansichten innerhalb des Projektteams zum inhaltlichen und pädagogischen Konzept der Maßnahme und deren Umsetzung gab es zu Beginn der Maßnahme Anlaufschwierigkeiten, die auch zu Unruhen bzw. Unzufriedenheit bei den Teilnehmern führten.

Die Maßnahme bestand aus einem **Qualifizierungs-** und einem **Beschäftigungsteil**, die jeweils einen zeitlichen Anteil von 50 Prozent hatten und im **ständigen Wechsel** stattfanden. Im Rahmen des Qualifizierungsteils wurden berufstheoretische sowie allgemeinbildende Kenntnisse vermittelt, etwa in Mathematik und Deutsch. Zusätzlich wurde – speziell für Migranten – Deutsch als Fremdsprache und – für alle Teilnehmer – ein Kurs zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen angeboten. Der fachtheoretische Unterricht fand in der Trägereinrichtung, aber auch an den Einsatzorten zur Einführung in die dort jeweils auszuführende Arbeiten statt, und zwar in den Bereichen Pflastern, Wegebau, Pflanzen, Freischneiden und Obstbaumschnitt. Bezogen auf den fachprakti-

schen Bereich absolvierten die Teilnehmer schon relativ frühzeitig einen Erste Hilfe-kurs, einen Motorsägeschein- und einen Freischneidekurs, damit die erworbenen Grundqualifikationen anschließend in der Praxis ausgebaut werden konnten. Wünsche der Teilnehmer, zum Beispiel an größeren Ga-La-Maschinen zu arbeiten, sind – nach Aussage des Trägers – soweit finanziell möglich unter Anleitung externer Fachkräfte realisiert worden. Neben rein gartenbaulichen Tätigkeiten haben sich die Teilnehmer während des Beschäftigungsteils vor allem mit der Renaturierung eines Fließgewässers befasst. Im theoretischen Fachbereich gab es vereinzelt „*kleinere, nicht so schwierige Lernzielkontrollen bzw. Tests*“. Dagegen fanden im praktischen Bereich häufiger Prüfungen statt – jeweils bezogen auf die Qualifizierungsinhalte und den von der Landwirtschaftskammer dazu vorgegebenen Richtlinien.

Im ersten Halbjahr absolvierten die Teilnehmer ein zweiwöchiges Anfangspraktikum, um die Betriebe kennen zu lernen. Gegen Ende der Maßnahme fand nochmals ein vierwöchiges **Praktikum** statt, und zwar in solchen Unternehmen, die auch bereit waren, Teilnehmer nach Abschluss der Maßnahme zu übernehmen. Dennoch sei es für den Träger schwierig abzuschätzen, ob Betriebe über Praktikanten ihre Auftragsspitzen abdecken oder künftige Arbeitskräfte testen wollen. So habe ein Gartencenter drei Teilnehmer aus der ersten Maßnahme im Rahmen eines Praktikums beschäftigt und auch eine Übernahmezusage gegeben, diese aber nicht eingehalten. In solche Betriebe würden dann keine Praktikanten mehr vermittelt. Betriebe kommen auch von sich aus auf den Träger zu und fragen nach „*guten Leuten*“, die dann in der Regel auch übernommen werden. Mittlerweile kann der Träger auf eine Vielzahl von Praktikumsbetrieben zurückgreifen. Die Praktika im Rahmen der hier untersuchten Maßnahme wurden in Betrieben des Garten- und Landschaftsbau absolviert⁴⁰ und größtenteils durch den Träger gezielt, d.h. entsprechend den Neigungen der Teilnehmer akquiriert. Zum Teil haben sich Teilnehmer auch selbst eine Praktikantenstelle gesucht. Während der Praktikumsphasen fand eine regelmäßige Betreuung der Teilnehmer und der Betriebe in Form von Trägerbesuchen und – aufgrund wechselnder Einsatzorte der Ga-La-Kolonnen – auch in Form von Telefonaten statt. Die Sozialpädagogin war zudem für inhaltliche Absprachen mit den Betrieben bezogen auf die dort auszuführenden Arbeiten, für die Ausbaumöglichkeiten der Teilnehmerfähigkeiten und die zusätzlichen Qualifizierungsangebote zuständig. Mit den Betrieben wurden jeweils Praktikumsverträge abgeschlossen, in denen Rahmenbedingungen für das Praktikum fixiert wurden; dazu gehörte die Festlegung einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden sowie der Beginn und das Ende der betrieblichen Arbeitszeiten.

Die **sozialpädagogische Betreuung** im Rahmen der Maßnahme zielte darauf ab, die Teilnehmer zu motivieren, ihr Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen zu stärken und sie zum aktiven Handeln zu befähigen. Das Angebot an sozialpädagogischer Betreuung wurde „*sehr intensiv, von allen Teilnehmern jedoch recht unterschiedlich*

⁴⁰ Gerade im Ga-La-Bereich – so der Träger – herrsche ein ausgesprochenes Konkurrenzdenken vor. Trotz der Durchführung gemeinnütziger Arbeiten befürchte die zuständige Landwirtschaftskammer, dass den heimischen Betrieben durch die Maßnahme Aufträge entgehen würden. Eine Zustimmung der jeweils zuständigen Kammern zu AQUA-Maßnahmen sei aber nicht erforderlich.

wahrgenommen“. Grundsätzlich war die Sozialpädagogin für die Teilnehmer immer telefonisch erreichbar. Zudem erfolgte auch ein aktiver Zugang, sofern Probleme deutlich wurden, die dann auch im Rahmen von Teamsitzungen thematisiert wurden. Häufig wurde die Sozialpädagogin im Zusammenhang mit Behördengängen aufgesucht. Bei etwa einem Drittel der Teilnehmer gab es einen Betreuungs- und Beratungsbedarf aufgrund familiärer, psychischer und insbesondere finanzieller Probleme. Bei Verschuldungsproblemen nahm der Träger Kontakt zur örtlichen Schuldnerberatungsstelle auf.

Die Teilnehmerkonstellation war in der hier untersuchten Maßnahme – nach Aussagen des Trägers – *„besonders problematisch“*. Insgesamt gab es einen sehr hohen Anteil an Alkohol- und psychisch Kranken sowie Teilnehmer *„mit krimineller Vorzeit“*. Einige waren sehr unmotiviert und fehlten daher häufig, insbesondere während des Praktikums. Ein Teilnehmer war Analphabet, für den ein spezielles Förderprogramm erarbeitet wurde. An diesem wollte er zunächst auch teilnehmen, hat den angebotenen Sonderunterricht dann aber doch nicht wahrgenommen.

Nach den Erfahrungen des Trägers haben ältere Langzeitarbeitslose häufig keine Zukunftsorientierung bzw. keine Motivation mehr, sich weiter zu qualifizieren. Das sei auch nachvollziehbar, weil kein Arbeitgeber einen über 50jährigen, der eine Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen hat, einstellen würde. Langzeitarbeitslose hätten sich daher zumeist an ihren Alltag gewöhnt bzw. mit ihrem Sozialhilfedasein arrangiert. Bei dieser Klientel spiele auch Schwarzarbeit – zumindest im Vorfeld der Maßnahme – eine große Rolle. Weil die Teilnahme an einer Maßnahme häufig mit einem finanziellen Verlust an Zusatzeinkommen für die Familie und insofern eine existentielle Frage sei, hätte sich etwa ein Viertel der Teilnehmer auch während der Maßnahme durch Gelegenheitsjobs *„ein paar Mark“* dazu verdient. Das sei auch okay. *„Wenn aber ein Verdacht auf Schwarzarbeit besteht und darunter die Teilnahme an der Maßnahme leidet – etwa durch häufiges und längeres Fehlen – dann wird interveniert.“*

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

In der Maßnahme gab es einen vorzeitigen Austritt aufgrund einer Arbeitsaufnahme; zwei Abbrüche erfolgten durch eine trägerseitige Kündigung wegen zu hoher und zudem unentschuldigter Fehlzeiten. Insgesamt waren die Fehlzeiten in der Maßnahme relativ hoch; die Gründe dafür waren meist krankheitsbedingt. Ein Teilnehmer war beispielsweise mindestens an einem Tag in der Woche krank, jeweils mit ärztlichem Attest. Ein anderer hatte reihum neun verschiedene Hausärzte konsultiert. Ein anderer Teilnehmer fehlte wegen einer Alkoholtherapie ein paar Monate, musste dann auch noch eine Haftstrafe ableisten. In solchen Fällen wurde im Rahmen von Einzelgesprächen versucht festzustellen, ob die teilweise schwere Arbeit überhaupt noch geleistet werden kann bzw. ob eine weitere Teilnahme überhaupt noch sinnvoll erscheint. In solchen Fällen habe das Sozialamt den Träger dazu drängen wollen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Als soziale Einrichtung habe man dazu jedoch – so der Träger – eine ganz andere Sichtweise und Verantwortung als Behörden und versucht, die Ursachen für Fehlverhalten herauszufinden und zu bearbeiten, um dadurch den Teilnehmer zu stabilisieren. Zudem würde es bei fortgeschrittener Maßnahmedauer für den Träger auch

schwieriger, sich von den Teilnehmern zu trennen bzw. dafür noch jemanden nachrücken zu lassen.⁴¹

Das Ende der Maßnahme erreichten 17 Teilnehmer. Diese erhielten ein Trägerzertifikat, das dokumentiert, an welchen Qualifizierungsteilen sie mit welchem Erfolg jeweils teilgenommen haben. Darüber hinaus enthält das Zertifikat Angaben über die Dauer des Praktikums und den Betrieb, über die dort vermittelten Arbeitsinhalte und den Erfolg des absolvierten Praktikums. Insgesamt sollte das Zertifikat Auskunft darüber geben, welche Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen die Teilnehmer im Verlauf der Maßnahme jeweils erworben haben.

Von den insgesamt 20 Teilnehmern, die die Maßnahme durchlaufen haben, waren nach Abschluss der Maßnahme zwei Teilnehmer in Dauerbeschäftigung, vier waren befristet beschäftigt. 14 Teilnehmer waren arbeitslos, einer davon aufgrund einer längerfristigen Erkrankung. Als Hauptursache für die relativ geringe Vermittlungsquote führt der Träger die Zuweisung von „*sehr schwierigen Leuten*“ und ihre persönlichen Problemen an,⁴² die innerhalb der Maßnahme gar nicht aufgefangen werden könnten. Zudem sei es unmöglich, mit einer halben Sozialpädagogenstelle intensiv auf die einzelnen Problemlagen einzugehen. Aufgrund der relativ langen Vorbereitungszeit (s.o.) hat sich das Maßnahmeende zudem auf den Monat Februar verschoben. Zu diesem Zeitpunkt sind die Vermittlungschancen im Garten- und Landschaftsbereich jedoch schlecht. Nach dem ursprünglichen Konzept sollte die Maßnahme drei Monate später, also zu einem wesentlich günstigeren Zeitpunkt enden. Insbesondere bei sehr kurzfristigen Bewilligungen müsse der Träger zudem eine Maßnahme sehr kurzfristig besetzen, mit entsprechenden Abstrichen an die Eignung der TeilnehmerInnen. Für die Zukunft wünscht sich daher der Träger, dass man individueller auf die einzelnen Personen eingehen kann, um

⁴¹ Ein „Riesenproblem“ ist es aus Sicht des Trägers, die Mindestbesetzung zu halten und damit Mittelkürzungen zu vermeiden. Nur innerhalb der ersten sechs Monate dürfe man innerhalb von AQUA-Maßnahmen überhaupt nachbesetzen. Zudem müssten Personen, die nachrücken wollen, bestimmte Kriterien hinsichtlich ihrer Vorqualifizierung und Vorkenntnisse im Bereich Garten- und Landschaftsbau erfüllen. Häufig müsse das ganze Verfahren innerhalb einer sehr kurzen Zeit erfolgen. Daraus entstehe die Situation, dass man als Träger versucht, die Mindestbesetzung von 15 Teilnehmern nicht zu unterschreiten, d.h. Teilnehmer zu halten, obwohl sie vorzeitig eine Beschäftigungsmöglichkeit im ersten Arbeitsmarkt aufnehmen könnten, was ja eigentliche Zielsetzung der Maßnahme sei. Potenzielle Arbeitgeber würden häufig auf eine sofortige Übernahme bestehen. Da jedoch die Qualifizierung im Rahmen der Maßnahme die Integrationschancen der Teilnehmer auf Dauer verbessern soll, sei ein vorzeitiges Ausscheiden nicht unproblematisch insbesondere dann, wenn es sich um Beschäftigungsangebote für kurzfristig benötigte billige Arbeitskräfte handelt. Insofern müssten die Träger – was Nachbesetzungen angeht – einen größeren Handlungsspielraum bekommen.

⁴² Das örtliche Sozialamt hält – so der Träger – die Maßnahme für ungeeignet, um die spezifische Klientel in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem finde man in diesem Bereich auch nur schwer geeignete Teilnehmer. Deshalb wolle das Sozialamt auch verhindern, dass eine bereits beantragte Folgemaßnahme den regionalen Konsens erhält. (Zu dem innerhalb der nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktpolitik etablierten regionalen Konsensverfahren vgl. Büttner, Renate/ Muth, Josef 2000: Begleitende Evaluierung der ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel-3-Programms der Phase 1994-1999 in Nordrhein-Westfalen - 2. Zwischenbericht. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe 2000-08.) Erst als die Maßnahme bereits begonnen hatte, habe der Träger vom Sozialamt erfahren, dass einige Teilnehmer bereits vorher von anderen Trägern abgelehnt worden seien, und man dort um so dankbarer gewesen sei, dass der Träger sie beschäftigt hat.

auf den „Kernpunkt ihrer Benachteiligung zu stoßen und diesen dann auch bearbeiten zu können.“ Voraussetzung dafür sei aber die Erstellung eines ausführlichen Förderplans unter Zuhilfenahme von Pädagogen und Psychologen, um dann mit Hilfe dieses Instruments die individuellen Probleme systematischer anzugehen.⁴³

Maßnahmekosten

Während der Maßnahme waren die Teilnehmer beim Träger sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das Teilnehmerentgelt wurde aus AQUA finanziert und entsprach 80 Prozent des beim Träger üblichen „Tarifplans“, der in etwa dem im Garten- und Landschaftsbereich geltenden Entgelttarif entspricht. Ein alleinstehender Teilnehmer, Alter etwa Mitte 30 Jahre, hatte nach Schätzung des Trägers ein monatliches Nettoeinkommen von rund 1.800 DM. Insgesamt betragen die Teilnehmerentgelte 895.629 DM. Daneben entstanden Sachkosten in Höhe von 71.983 DM sowie Personalkosten in Höhe von 290.087 DM. Die zwei Anleiterstellen waren mit Akademikern, d.h. Biologen besetzt, die zudem eine Ausbildereignungsprüfung sowie praktische Erfahrungen aus anderen Projekten mitbrachten. Weiterhin wurden eine halbe Sozialarbeiterstelle und eine halbe Lehrerstelle finanziert. An den Gesamtkosten von rund 1.257.700 DM war neben dem Land NRW bzw. der EU die Kommune mit 344.086 DM eingesparter Sozialhilfe beteiligt.

⁴³ In der Region gibt es zwar ein Instrument zur systematischen, auf Datenerkenntnissen gestützte Hilfeplanung in Form von Förderplänen. Für einen Großteil der Teilnehmer seinen diese dem Träger aber nicht zur Verfügung gestellt worden, da für die Vermittlung von SozialhilfeempfängerInnen unterschiedliche Stellen innerhalb des Sozialdezernats mit jeweils unterschiedlichen Praktiken bezogen auf die Teilnehmergevermittlung zuständig sind.

1.9 Fallstudie 9: Berufsschule kombiniert mit Praxiserfahrung für Jugendliche ohne oder mit schwachem allgemeinbildenden Schulabschluss / Schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme (QUAZI)

Trägerprofil

Bei dem Maßnahmeträger handelt es sich um eine berufsbildende Schule, die sich in Trägerschaft des Kreises bzw. des Landes NRW befindet und somit eine staatliche Einrichtung ist. Insgesamt beschäftigt der Bildungsträger mehr als 70 Lehrkräfte, die berufsnah und projektorientiert in den gewerblich-technischen Bereichen Hauswirtschaft, Metall-, Holz-, Textil- und Gestaltungstechnik (Maler und Lackierer), Elektro- und Haustechnik (Sanitär, Heizung, Lüftung, Klima) unterrichten. Mehr als 2.600 SchülerInnen besuchen die Schule.

Der Träger kooperiert mit verschiedenen Trägern aus den Bereichen Berufsvorbereitung und Ausbildungsbegleitung und tauscht mit diesen SchülerInnen bzw. TeilnehmerInnen aus. Darüber hinaus unterhält der Träger enge Kontakte zu Kammern und zur Arbeitsverwaltung bzw. zur Berufsberatung.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Im Sommer 1997 wurde der Träger durch ein Radiointerview auf die im Rahmen von QUAZI förderbare Kombinationsmöglichkeit aus Langzeitpraktikum und Berufsschule aufmerksam. Als der Träger ein solches Projekt beantragt hatte, waren die einzuhaltenen Fristen zwar schon verstrichen, mit Unterstützung des Schulamtes und der Schulleitung konnte jedoch eine entsprechende Maßnahme noch im Schuljahr 1997/98 beginnen. Die Konkurrenz um das Projekt war groß. Für den Zuschlag innerhalb der regionalen Konsensrunde (vgl. FN 23) war für den Träger jedoch von Vorteil, dass die innerhalb der neuen QUAZI-Förderschiene förderbaren Maßnahmen in Berufsschulen stattfinden sollten.⁴⁴ Zum Zeitpunkt des Interviews fand beim Bildungsträger bereits die dritte Ziel-3-Maßnahme in Folge statt.

Zielsetzung der Maßnahme war es, Jugendlichen über die „*Plattform Berufsschule*“ den Sprung ins Berufsleben zu ermöglichen. Durch eine Berufsvorbereitung im Rahmen eines Praktikums sollten die Jugendlichen rechtzeitig, d.h. unmittelbar nach dem Schulbesuch an die Praxis herangeführt werden und somit frühzeitig lernen, welche Anforderungen das Berufsleben an sie stellt. Da dieser arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe zumeist eine berufliche Orientierung und der Antrieb zum Arbeiten fehlt, ist aus Trägersicht das mit Berufsschule kombinierte Berufspraktikum der ideale Weg, „*sie einfach mal probieren zu lassen.*“ Angesprochen werden sollten Jugendliche, die ar-

⁴⁴ Die Einbeziehung von Berufsschulen in die arbeitsmarktpolitische Förderung stieß – laut Aussage des Trägers – anfangs auf viel Skepsis bzw. rief bei Trägern Unmut hervor, weil die ohnehin staatlich geförderten Einrichtungen nun noch zusätzliche Fördermittel beanspruchen konnten. Der Träger betont in diesem Zusammenhang, dass die Schule, was die räumlichen und personellen Ressourcen betrifft, keine zusätzlichen Mittel vom Land bekommen habe. Lediglich die Teilnehmerentgelte würden über QUAZI finanziert (s.u.). Zudem habe man anderen Trägern keine Jugendlichen weggenommen, weil die Schule selbst über eine ausreichende Zahl an „unversorgten“ SchülerInnen verfüge.

beitslos und noch nicht ausbildungsreif sind oder keine Ausbildungsstelle gefunden bzw. diese vorzeitig abgebrochen haben und über keinen bzw. einen niedrigen Schulabschluss verfügen.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Auf eine entsprechende Klientel kann der Träger in der eigenen Einrichtung zurückgreifen. Insofern wurden für die vierwöchige Anlaufphase zunächst 25 TeilnehmerInnen aus den Berufsvorbereitungsklassen bzw. aus denjenigen Klassen, in denen Jugendliche lediglich ihre Berufsschulpflicht, d.h. ihren eintägigen Berufsschultag pro Woche „absitzen“, ausgewählt, um daraus wiederum einen Kern von 15 SchülerInnen für die eigentliche Maßnahme auszuwählen.

Im November 1997 hat das Projekt mit zunächst 13 SchülerInnen begonnen (Maßnahmeende 30.6.1998), wurde aber bereits im Dezember auf 16 SchülerInnen aufgestockt.⁴⁵ Einschließlich der drei NachrückerInnen haben insgesamt 19 TeilnehmerInnen, d.h. 12 männliche und sieben weibliche Jugendliche die Maßnahme durchlaufen. In der Maßnahme befanden sich sieben AusländerInnen und drei AussiedlerInnen. Von den 19 Jugendlichen besaßen vier einen Hauptschulabschluss.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Die vierwöchige **Orientierungsphase** diente der Eignungsprüfung, der Beobachtung und Beratung der SchülerInnen, um sie bei der Wahl des Berufsfeldes ihren Interessen und Neigungen entsprechend zu unterstützen und sich auf ein Praktikum vorzubereiten. Dazu wurden Arbeitstugenden und Sozialverhalten – wie Pünktlichkeit, Ordnung, Sauberkeit und Höflichkeit – eingeübt. Zudem sollten die Jugendlichen in dieser Phase auch in ihrem Selbstwertgefühl sowie ihre Leistungsbereitschaft gefördert werden. Unter der Mitwirkung von SchülerInnen und Eltern wurden zudem geeignete Praktikumsbetriebe gesucht. Bei den Vorstellungsgesprächen und bei der Einführung in die Praktikumsbetriebe wurden die Jugendlichen vom Sozialpädagogen des Trägers jeweils begleitet.

In der anschließenden Arbeits- bzw. **Praktikumsphase** von sechs Monaten waren die Jugendlichen an drei Tagen in der Woche im Betrieb. Das Betriebspraktikum war somit Hauptbestandteil der Maßnahme. Die Jugendlichen wurden nach einer Eingewöhnungsphase schrittweise an die Arbeitsinhalte eines Auszubildenden im ersten Lehrjahr herangeführt – und zwar in folgenden Berufsfeldern:

⁴⁵ Die Nachbewilligung des einen Platzes habe den Träger viel Überredungskünste beim zuständigen Versorgungsamt gekostet. Auch in den Folgemaßnahmen hätten immer mehr Jugendliche teilgenommen, als bewilligte Plätze zur Verfügung standen, um über ein ausreichendes Reservepotenzial zu verfügen. Überbelegungen wurden über einbehaltene Teilnehmerentgelte finanziert, d.h. der Träger hat bei Fehlzeiten die Qualifizierungszuschüsse der Jugendlichen gekürzt.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gartenbau ▪ Landwirtschaft ▪ Maler und Lackierer ▪ Metall- und Kraftfahrzeugtechnik ▪ Schwimmmeistergehilfe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hauswirtschaft ▪ Gastronomie ▪ Tierpflege ▪ Kranken- und Altenpflege
---	---

Tab. 6: Berufsfelder im Rahmen des Praktikums

© IAT 2001

Durch das Langzeitpraktikum sollten die zu Beginn der Maßnahme noch ausbildungsunreifen Jugendlichen eine berufliche Orientierung sowie Alltagspraxis bekommen und ihr Arbeits- und Sozialverhalten zudem soweit gefördert werden, dass sie auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt wettbewerbsfähig sind.

Zwischen Praktikumsbetrieb, Träger und SchülerInnen (mit Elternhaus) wurde ein Praktikumsvertrag abgeschlossen. Praktika wurden ausschließlich in KMU absolviert, obwohl gerade für kleine Betriebe der Aufwand für die Betreuung von PraktikantInnen am größten sei. Anders als industrielle Großunternehmen hätten diese jedoch „*ein gewisses soziales Bewusstsein*“. Dort stoße man auf „*eine überraschende Offenheit gegenüber den TeilnehmerInnen und auf eine große Bereitschaft, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen.*“ Zur Betreuung und Anleitung junger Benachteiligter sei ein überschaubarer kleiner Betrieb zudem das geeignetere Umfeld. Die Jugendlichen blieben zumeist bis zum Maßnahmeende in ihren Praktikumsbetrieben. Lediglich bei auftretenden Problemen erfolgte ein Wechsel. Die Betriebe nahmen am Ende des Praktikums Leistungsbewertungen vor – und zwar bezogen auf die berufliche Eignung, die beruflichen Fähigkeiten sowie die Arbeits- und Lernerfolge des Praktikanten. Häufig wurden die Jugendlichen von „ihren“ Praktikumsbetrieben in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis übernommen. Schon bei der Praktikumsakquisition wurde diese Möglichkeit nachgefragt, die jedoch nicht grundsätzliche Voraussetzung für eine Praktikantenvermittlung war. Während des Praktikums wurden die Betriebe und TeilnehmerInnen durch den Maßnahmeträger regelmäßig betreut. Zudem stand in der Berufsschule ein Ansprechpartner bereit, um bei Bedarf sofort in den Betrieb kommen zu können.

An zwei Tagen in der Woche erhielten die Jugendlichen **Berufsschulunterricht**, der auch dazu diente, vorhandene Defizite aufzuarbeiten. Unterrichtet wurde in den allgemeinbildenden Fächern Religion, Politik, Wirtschaftslehre, Deutsch und Sport, in den berufsbezogenen Fächern Technologie, Technisches Zeichnen, Mathematik sowie in verschiedenen berufsspezifischen Bereichen. Zudem wurde ein Bewerbungstraining und – speziell für lernschwache SchülerInnen – zwei Wochenstunden Stützunterricht angeboten. SchülerInnen, die dem Unterricht nicht folgen konnten oder wollten, wurden aus dem Unterricht genommen und betreut bzw. erhielten Einzelunterricht. Insofern bekamen einige SchülerInnen eine „*sehr individuelle Art von Nachhilfe*“.

Die **Vermittlungsphase** am Ende der Maßnahme diente dazu, Jugendlichen, die bereits eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle gefunden hatten, in ihrem Arbeitsverhalten zu unterstützen. Alle unversorgten TeilnehmerInnen erhielten eine gezielte Vermitt-

lungshilfe, um beispielsweise im Praktikumsbetrieb ein Ausbildungsverhältnis oder eine reguläre Beschäftigung anzubahnen.

Ziel der **sozialpädagogischen Betreuung** war es, die TeilnehmerInnen zu stabilisieren und zu motivieren. Um die individuelle Entwicklung im Verlauf der Maßnahme zu begleiten, wurden detaillierte Förderpläne erstellt und fortgeschrieben. Über Einzelfallhilfen hinaus gab es eigenständige Lernangebote und soziale Gruppenarbeit, die insbesondere auf die Stützung des Selbstwertgefühls und den Abbau von Versagensängsten abzielten. Spezifische Probleme der Klientel resultierten häufig aus kriminellen Handlungen, Schwierigkeiten mit dem Elternhaus und/oder mit Ämtern bzw. standen im Zusammenhang mit Drogenkonsum und Verschuldungsproblemen der Eltern. Zudem betont der Träger die „*enormen Erziehungsdefizite*“ und riesigen Lücken bezogen auf die Allgemeinbildung, die eine arbeitsintensive Sonderbetreuung notwendig machten. Zur sozialpädagogischen Betreuung gehörten insbesondere die Betreuung der Praktikumsbetriebe – einschließlich Konfliktintervention –, aber auch Hausbesuche, die Kooperation mit Eltern, Lehrern und Betreuern sowie die Organisation von Elternabenden und von Freizeitangeboten für die Jugendlichen.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Drei Jugendliche sind auf Betreiben der Praktikumsbetriebe vorzeitig aus der Maßnahme ausgeschieden, zwei davon bereits nach einem Monat. Die Gründe dafür waren in allen Fällen fehlende Arbeitsdisziplin und hohe Fehlzeiten.

Die bis zum Abschluss in der Maßnahme verbliebenen SchülerInnen haben ein Schulzeugnis und eine Praktikumsbescheinigung erhalten, in der die geleistete Arbeit im Betrieb, die erworbenen beruflichen Fähigkeiten sowie das Arbeitsverhalten und die Ausbildungsreife dokumentiert wurden. Von den 16 bis zum Ende in der Maßnahme verbliebenen Jugendlichen haben acht eine Ausbildung begonnen, davon vier im Praktikumsbetrieb und drei im Rahmen einer durch das Arbeitsamt geförderten überbetrieblichen Ausbildung. Alle AussiedlerInnen konnten nach Abschluss der Maßnahme in eine Ausbildung vermittelt werden, von den insgesamt sieben AusländerInnen hingegen keine/r. Eine reguläre Beschäftigung haben im Anschluss an die Maßnahme vier SchülerInnen aufgenommen, davon zwei im Praktikumsbetrieb. Zwei Jugendliche haben an einer weiteren Maßnahme teilgenommen, davon einer an einer Folgemaßnahme des Bildungsträgers. Die beiden unversorgten Jugendlichen benötigen aus Sicht des Trägers eine längerfristige Betreuung zur Integration ins Berufsleben oder spezielle Beschäftigungsmaßnahmen in einem „*geschützteren Rahmen*“.

Die für Jugendliche relativ hohe Integrationsquote führt der Träger vor allem auf die intensive, zum Teil individuelle sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen sowie auf die enge und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger, Unternehmen, Schule, Elternhaus und SchülerInnen zurück. Dafür hätten die Lehrkräfte und Betreuer häufig über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus gearbeitet. Wichtig in diesem Zusammenhang seien auch die Teamarbeit, die relativ kleine Klassenstärke sowie die bewusst klein gehaltene Anzahl an Bezugspersonen von insgesamt drei Lehrkräften und einem Sozialpädagogen gewesen. Letzterer war eigentlich für die gesamte Schule zuständig, ist jedoch schwerpunktmäßig für das QUAZI-Projekt abgestellt worden, „*damit*

das auch gut läuft“. Wichtig für den Maßnahmeerfolg war zudem *„die Chance, über das Berufsleben zum ersten Mal so etwas wie Anerkennung zu erlangen, etwas, was die Jugendlichen in der Schule nie erfahren haben.“* Gleichzeitig hätten die Jugendlichen wieder *„Ordnung in ihr Leben bekommen, d.h. durch die Arbeit bzw. das Praktikum hatten sie wieder etwas, woran sie sich in ihrem Leben festhalten bzw. eine Struktur, an der sie sich orientieren konnten. ... Die Jugendlichen, die es geschafft haben, empfinden das als große Erleichterung und Bereicherung.“* Zudem müsse man sich bei dieser Klientel vom normalen Schuldenken – in die Klasse kommen, Unterricht abspulen, Klasse verlassen – verabschieden.⁴⁶

Maßnahmekosten

Da der Maßnahmeträger in staatliche Strukturen eingebunden ist, wurden die anfallenden Personal- und Sachkosten als laufende Kosten des Trägers über den Schuletat abgewickelt und galten somit als eingesteuerte Eigenmittel des Trägers. Von den insgesamt als Projektkosten ausgewiesenen 237.520 DM bekam der Träger 38.200 DM über QUAZI erstattet, die ausschließlich für Teilnehmerentgelte verwendet wurden. Die Jugendlichen erhielten pro Monat einen Qualifizierungszuschuss von 350 DM. Einige *„besonders gute Jugendliche“* haben von ihren Praktikumsbetrieben zusätzliche Zulagen bekommen.

⁴⁶ Ein Unterrichtstag sah – nach den Schilderungen des Trägers – folgendermaßen aus: Schon morgens kamen die SchülerInnen mit ihren Sorgen und Problemen zu den Betreuern, die wiederum sehr frühzeitig die Abwesenheit von SchülerInnen verfolgten und deren Ursachen nachgingen. Bereits in der ersten Unterrichtspause wurde über problematische SchülerInnen gesprochen. Dann kam entweder ein zweiter Lehrer oder der Sozialpädagoge hinzu oder aber der/die betreffende Jugendliche wurde für den Tag aus der Klasse genommen und erhielt Einzelunterricht im Büro, das gleichzeitig Anlaufstelle für alle TeilnehmerInnen („Frust loswerden“) und Treffpunkt war. Hier fühlten sich die Jugendlichen angenommen und hatten *„anders als im herkömmlichen, anonymen Schulleben“* einen ständigen Ansprechpartner. Nachmittags fanden noch Beratungsgespräche und Teamsitzungen statt.

1.10 Fallstudie 10: Arbeit-und-Lernen-Maßnahme für Jugendliche bzw. junge Erwachsene ohne Schulabschluss / Schulische Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme (QUAZI)

Trägerprofil

Der in 1981 gegründete Verein mit kirchlicher Anbindung ist ein klassischer Träger der Jugendberufshilfe, dessen Zielsetzung es ist, den aus unterschiedlichen Gründen benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu besseren Startchancen zu verhelfen. Der Maßnahmeträger hat seinen Sitz in einer von den negativen Folgen des Strukturwandels in der Montanindustrie besonders betroffenen Region. Das breite und eher stadtteilzentrierte Jugendhilfeangebot reicht von Maßnahmen zur Beratung und Betreuung von Jugendlichen, Berufsvorbereitung, außerbetrieblichen Berufsausbildung und ausbildungsbegleitenden Hilfen, allgemeinbildenden Qualifizierung und Beschäftigung (ABM und „Arbeit statt Sozialhilfe“) über Sprachkurse für ausländische Jugendliche bis hin zum flankierenden Hilfsangebot des sozialpädagogisch begleitenden Wohnens. Daneben führt der Träger präventive Projekte für Schulverweigerer sowie Beschäftigungsprojekte für ältere Arbeitslose durch und unterhält zudem sog. Schülerclubs an Schulen. Im Rahmen der Ziel-3-Programme liefen zum Zeitpunkt des Interviews zwei über QUAZI geförderte Arbeit-und-Lernen-Maßnahmen, die sich an arbeitslose Jugendliche ohne Hauptschulabschluss wenden.

Gegenüber anfangs 11 MitarbeiterInnen und 64 jährlich zu betreuenden Jugendlichen qualifizieren und betreuen heute 50 hauptamtliche Fachkräfte 350 TeilnehmerInnen und unterstützen mehr als 200 Jugendliche in ihrer betrieblichen Ausbildung. Von den 50 Beschäftigten sind rund 40 MitarbeiterInnen SozialpädagogInnen oder Lehrkräfte, die im Rahmen von Projekten jeweils befristet arbeiten jedoch mit der Option, bei Folgemaßnahmen weiterbeschäftigt zu werden. Daneben sind vier Anleiter auf ABM-Basis beschäftigt. Das Haushaltsvolumen des Trägers beträgt rund 7,5 Mio DM pro Jahr, das zu 5 Prozent aus Mitteln der Landeskirche und des Diakonisches Werkes bezuschusst wird.

Charakterisierung und Zielsetzung der Maßnahme

Die hier untersuchte Arbeit-und-Lernen-Maßnahme soll 20 Jugendlichen einerseits die Möglichkeit bieten, innerhalb von 1 ½-Jahren den Hauptschulabschluss der Klasse 10a (Sekundarstufe I) nachzuholen (Laufzeit: 4.6.1997 bis 3.12.1998), den sie im Rahmen des normalen Schulsystems aufgrund schulischer und sozialer Probleme nicht erwerben konnten. Andererseits sollen die Jugendlichen in einem öffentlich geförderten Beschäftigungsteil Einblicke in berufliche Arbeitsfelder erhalten und Grundqualifikationen für das Berufsleben erwerben. Der ABM-Teil soll zudem die Existenz der Jugendlichen während der Maßnahme sichern und damit zu deren Stabilisierung beitragen. Der Lern- und der damit verbundene Hauptschulabschluss ist von der Zielsetzung her jedoch vorrangig.

Teilnehmergewinnung und Teilnehmerstruktur

Die Gewinnung der TeilnehmerInnen erfolgte über das Arbeitsamt, das dem Träger zahlenmäßig jeweils unterschiedlich umfangreiche Teilnehmerlisten zur Verfügung stellt. Grundsätzlich müssen die Jugendlichen vor Beginn der Maßnahme mindestens zehn Jahre lang die Schule besucht haben und mindestens ein Jahr arbeitslos gewesen sein. Zudem werden „*Eingangstests*“ in den Fächern Mathematik und Deutsch durchgeführt, die etwa das Niveau der zu Beginn der Maßnahme zu vermittelnden Lerninhalte haben. Das heißt, die Jugendlichen sollten die Grundrechenarten weitgehend beherrschen und in der Lage sein, einen kleinen Aufsatz anhand einer Bildgeschichte zu verfassen. Die sprachlichen Fähigkeiten – insbesondere von MigrantInnen – sollten in der Maßnahme weiter ausgebaut werden. Häufig erfüllten BewerberInnen diese Teilnahmevoraussetzungen nicht. Um die Teilnehmerplätze dennoch zu besetzen, gelangen – wie in der hier untersuchten Arbeit-und-Lernen-Maßnahme – teilweise Jugendliche mit relativ großen schulischen Defiziten in die Maßnahmen. Dies ist aber auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass mit der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme besonders benachteiligte Jugendliche erreicht werden sollen.

Insgesamt haben 28 Jugendliche die für 20 TeilnehmerInnen konzipierte Maßnahme durchlaufen, jeweils 14 weibliche und männliche TeilnehmerInnen. Ihr Durchschnittsalter lag zwischen 19 und 20 Jahren.

Struktur und Ablauf der Maßnahme

Sowohl der Arbeits- als auch der Lernteil umfasste jeweils vier Stunden täglich. Der **Lernteil** fand jeweils am Montag Nachmittag und ansonsten vormittags statt. Entsprechend dem Weiterbildungsgesetz wurde in den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch mit Ersatzfach Kunst, Arbeitslehre, Biologie und Politik unterrichtet. Der Kurs war in Trimestern eingeteilt, die jeweils mit einem Zeugnis endeten. Im Rahmen des Unterrichts sollten die Jugendlichen Lernmotivation und Zielstrebigkeit aufbauen, um am Ende des dritten Trimesters eine schriftliche und mündliche Abschlussprüfung abzulegen. Im Lernteil arbeiteten für das Fach Kunst eine Honorarkraft und zwei Lehrerinnen, die arbeitsteilig auch die sozialpädagogische Betreuung übernommen hatten. „*Denn die Konzentration des Unterrichts auf eine einzige Lehrkraft*“ – erzählt uns eine Lehrerin – „*ist unzumutbar bzw. der Unterricht mit dieser Zielgruppe ist anstrengender als in einer Grundschule.*“ Zunächst müsse man die Jugendlichen für die Maßnahme und das Maßnahmeziel motivieren, bevor man mit dem eigentlichen Unterricht beginnen könne.

Während des **Arbeitsteils** haben die TeilnehmerInnen in den Haushalten bedürftiger und in der Regel älterer Menschen geholfen, die im Umkreis des Trägers wohnten. Zu ihren Tätigkeitsfeldern gehörten Einkaufen, eine Begleitung bei Arzt- und Behördenbesuchen sowie bei Spaziergängen. Zudem hatten Jugendliche, die mit Senioren bzw. mit diesem zum Teil auch belastenden Bereich nicht gut umgehen konnten oder vorübergehend diese Tätigkeit unterbrechen wollten, die Möglichkeit, in der bestehenden Garten- und Handwerkskolonne gemeinnützige Arbeiten zu verrichten. Die unmittelbare Anleitung erfolgte durch zwei in Vollzeit beschäftigte ABM-WerkanleiterInnen,

die aus dem handwerklichen bzw. aus dem pflegerischen Bereich kamen; beide hatten keine sozialpädagogische Zusatzausbildung.

Der Einsatz von befristeten ABM-Kräften ist – aus Sicht des Trägers – insbesondere deshalb problematisch, weil aufgrund des damit verbundenen häufigen Personalwechsels keine Kontinuität in der Maßnahme gewährleistet werden kann. Die ABM-Kräfte werden dem Träger vom Arbeitsamt für jeweils ein Jahr zugewiesen. Die Maßnahme dauert jedoch 18 Monate. So könnten geeignete Leute unter Umständen nicht gehalten werden, weil ihre Beschäftigung durch das Arbeitsamt nicht verlängert wird. Unter hohem Zeitdruck müsse dann eine Ersatzkraft gefunden werden, die dann häufig nicht die Idealbesetzung für die Anleiterstelle ist. Ein weiteres Problem sei, dass die vom Arbeitsamt zugewiesenen Personen häufig selbst durch *„vielerlei Probleme und Sorgen belastet sind, und diese dann Menschen stützen sollen, deren Sorgenlast nur etwas größer ist als die der Anleiter selber“*. Aufgabe des/der AnleiterIn war es, die jeweiligen Einsatzorte der Jugendlichen zu koordinieren, die Passfähigkeit zwischen Jugendlichen und Senioren jeweils einzuschätzen sowie die Jugendlichen bei ihren Einsätzen zu betreuen. Gleichzeitig mussten sie in der Lage sein, bei auftretenden Problemen zwischen beiden Generationen zu vermitteln. *„Wenn sie dazu nicht in der Lage sind, funktioniert der ganze Arbeitsteil nicht.“* Bei der hier untersuchten Maßnahme wurden innerhalb einer Woche die Beschäftigungsverhältnisse beider AnleiterInnen aufgelöst, weil sie weder mit den Senioren noch mit den Jugendlichen umgehen konnten. Letztere waren mit dem Arbeitsteil der Maßnahme deshalb auch völlig unzufrieden. Darüber hinaus hatten beide AnleiterInnen psychische Probleme, bzw. einer war alkoholabhängig, was erst im Laufe der Maßnahme deutlich wurde. Insgesamt waren sie somit als AnleiterIn nicht mehr tragbar. – Bei einer Nachfolgemeßnahme war ein ABM-Anleiter nur vier Tage im Projekt! – Die Übergangszeiten versuchen dann die beiden Lehrkräfte jeweils *„irgendwie“* zu überbrücken.

Die **sozialpädagogische Betreuung** hatte zum Ziel, schulische und soziale Defizite sowie private Probleme aufzuarbeiten, und zwar soweit möglich durch eine intensive Einzelfallbetreuung. Über Hilfe zur Selbsthilfe sollten die Jugendlichen sog. Schlüsselqualifikationen – wie etwa Regelmäßigkeit und Pünktlichkeit – erlernen, zudem stabilisiert und zur Selbständigkeit befähigt werden. Neben einer Beobachtung des individuellen Unterrichtsverhaltens, den einmal wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen und dem täglichen Austausch zwischen Lehrkräften und/oder AnleiterInnen waren – insbesondere bei der hier untersuchten Maßnahme – häufig auch Hausbesuche außerhalb der regulären Arbeitszeit erforderlich. Vom Träger und Lehrpersonal wird nachdrücklich betont, dass für die relativ schwierige Klientel eine umfassendere Betreuung erforderlich wäre, eine solche mit einer halben Stelle für sozialpädagogische Betreuung aber nicht zu bewerkstelligen sei.

Gegenüber anderen bereits gelaufenen oder noch laufenden Arbeit-und-Lernen-Maßnahmen sei die hier untersuchte Maßnahme zudem ein *„ausgesprochen ruheloser Kurs“* mit relativ hohen Fehlzeiten und einer sehr hohen Fluktuationsquote (s.u.) gewesen. Sie sei auch deshalb eine *„absolute Ausnahme“* gewesen, weil – wie ansonsten üblich – keine türkischen Jugendlichen daran teilgenommen haben. Gerade türkische Mädchen, die zwar aufgrund ihrer sprachlichen Defizite aus dem Schulsystem rausge-

fallen, ansonsten aber „*sehr intakt*“ seien bzw. zumeist aus intakten Elternhäusern kämen, bildeten häufig den „*sozialen Kern der Gruppe*“ und hielten diese zusammen.

Der Träger wird von einzelnen AbsolventInnen auch noch nach Abschluss der Maßnahme aufgesucht. Eine systematische Nachbetreuung durch den Träger erfolgt aufgrund der geringen personellen Kapazitäten jedoch nicht.

Maßnahmeabschluss und Teilnehmerverbleib

Die Abwesenheitsquote war mit etwa 30 bis 50 Prozent relativ hoch. Gründe für Fehlzeiten waren neben Krankheit und Mutterschutz zum großen Teil Motivationslosigkeit. Ein Teilnehmer fehlte aufgrund einer Erkrankung von Angehörigen sehr häufig, war zudem unzuverlässig und aufgrund einer abgesehenen Haftstrafe persönlich sehr instabil. Irgendwann kam er gar nicht mehr. Nach Einreichen eines gefälschten Krankenscheins musste der Träger schließlich arbeitsvertragliche Konsequenzen androhen. Doch der Teilnehmer kündigte von sich aus und fand später eine reguläre Beschäftigung als Industriearbeiter. Eine andere Teilnehmerin hat die Maßnahme kurz vor der mündlichen Prüfung verlassen und diese – trotz Motivationsversuchen von Seiten des Trägers – auch nicht mehr abgelegt. Ebenso blieb ein anderer leistungsschwacher Jugendlicher zu Hause, weil er mit einem anderen Jugendlichen aus dem Kurs „*Stress*“ hatte. Der Träger hat dann für ihn eine andere Maßnahme gefunden, wo er seinen Hauptschulabschluss machen konnte. Eine Italienerin – als einzige Ausländerin in der Maßnahme – musste diese aufgrund sprachlicher Defizite vorzeitig verlassen. „*Sie konnte so gut wie kein Deutsch.*“ Es war abzusehen, dass sie bei der Abschlussprüfung nicht in der Lage sein würde, einen sinnvollen Text zu verfassen bzw. einen Text zu erörtern. Die NachrückerInnen hätten zudem häufig wenig Bezug zum laufenden Kurs und würden daher überdurchschnittlich hohe Abbruchquoten aufweisen. Von den insgesamt acht NachrückerInnen in der hier untersuchten Maßnahme haben diese fünf vorzeitig verlassen bzw. sind dieser einfach fern geblieben. Gründe für einen vorzeitigen Austritt resultierten zum großen Teil aus einer instabilen Persönlichkeitsentwicklung. Grundsätzlich war es „*ein Kurs von Flüchttern bzw. ein (im Vergleich zu anderen) sehr unsteter Kurs ... ja der schwierigste überhaupt*“.

Gegenüber einer Anzahl von 20 Jugendlichen zu Beginn der Maßnahme und einem Durchlauf von insgesamt 28 Jugendlichen waren Ende November 1998 nur noch 10 Jugendliche in der Maßnahme, darunter fast zwei Drittel weibliche Jugendliche. „*Diese 10 waren sehr fleißig und haben einen ordentlichen Hauptschulabschluss erreicht.*“

Die an das dritte Semester anschließende Abschlussprüfung wurde nach dem Weiterbildungsgesetz durchgeführt. Die Zulassung zur Prüfung erhielten nur solche TeilnehmerInnen, deren Notenliste aus den absolvierten drei Semestern, komplett war – ausgenommen davon waren krankheitsbedingte Lücken. Zudem durfte das Zeugnis aus dem letzten Trimester keine Fünfen oder Sechsen enthalten bzw. eine Fünf konnte mit einer besseren Note aus einem anderen Fach ausgeglichen werden. Schriftlich geprüft wurde in den von den TeilnehmerInnen jeweils wählbaren zwei Hauptfächern und einem Nebenfach. Nur bei Abweichungen von der Vornote, die aus den Vorsemestern errechnet wurde, fand in Anwesenheit eines Vertreters des Regierungspräsidenten eine münd-

liche Prüfung statt. *„Das ist für die Jugendlichen eine unglaubliche nervliche Herausforderung. Aber sie schaffen es, wenn sie es bis dahin geschafft haben.“*

Der Verbleib der 10 AbsolventInnen stellte sich nach Abschluss der Maßnahme folgendermaßen dar: Ein Jugendlicher nahm eine hauswirtschaftliche Ausbildung auf. Eine Teilnehmerin plante eine Ausbildung als Heilpraktikerin. Ein weiterer Teilnehmer fand eine Beschäftigung im Bereich Altenpflege. Ebenfalls für diesen Bereich forderte eine ehemalige Teilnehmerin vom Träger eine Teilnahmebescheinigung an und hatte dort auch eine Beschäftigungsoption. Zwei Jugendliche nahmen an einer Anschlussmaßnahme teil. Eine Teilnehmerin wurde aufgrund der Niederkunft ihres Kindes verfrüht geprüft und befand sich danach im Mutterschutz bzw. Mutterschaftsurlaub. Drei Jugendliche waren trotz teilweiser langer Arbeitsplatzsuche arbeitslos.

Dass angesichts der relativ schwierigen Klientel 10 Jugendliche von 20 Teilnehmerplätzen den Hauptschulabschluss überhaupt erreicht haben, bewertet der Träger schon als positiv. *„Der Schulabschluss für die AbsolventInnen ist zwar zunächst ein Rettungsanker gewesen. Doch“* – so einer der beiden Lehrerinnen weiter – *„vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation vor Ort stellte sich die Frage nach den Zukunftsperspektiven erneut, da ... in der Vergangenheit in der Stadt insbesondere im niedrig schwelligen Bereich Beschäftigungsmöglichkeiten abgebaut worden sind. Sie stellen sich nicht nur die Frage, wofür habe ich überhaupt gelernt? Vielmehr löst sich nach der Maßnahme die Gemeinschaft auf und sie werden wieder zu Einzelkämpfern, die sich erneut bei der Arbeitsverwaltung melden. Die durch die Maßnahme wieder gewonnene Alltagsstruktur fällt ebenfalls weg. Es macht sich bei den Jugendlichen erneut Pessimismus hinsichtlich ihrer Berufs- und Zukunftschancen breit.“* Angesichts des relativ geringen Erfolgs bezogen auf das Ziel „Übergang in Ausbildung oder reguläre Beschäftigung“ sei daher eine systematische Nachbetreuung der Jugendlichen erforderlich.

Maßnahmekosten

Während der Maßnahme waren die Jugendlichen beim Träger im Rahmen eines ABM-Beschäftigungsverhältnisses angestellt. Sie erhielten für den Arbeitsteil 80 Prozent des für eine halbe Stelle sowie eine vergleichbare Tätigkeit ansonsten üblichen und für kirchliche Einrichtungen geltenden Tariflohns, was einem Monatseinkommen von rund 850 DM entsprach. Für den Lernteil gab es keine Aufwandsentschädigung. Aus Sicht des Maßnahmeträgers stellen die 850 DM für Jugendliche schon einen gewissen Anreiz für ihre Teilnahme an der Maßnahme dar, zumal die Vergütungen im ersten Jahr der für diese Klientel in Frage kommenden Ausbildungsgänge zumeist darunter liegen würden. Die zwei Anleiter wurden – wie schon erwähnt – ebenfalls über ABM finanziert. Der Lernteil der Maßnahme wurde über QUAZI mit monatlich 490 DM pro TeilnehmerIn und aus Eigenmitteln des Trägers gefördert. Darin enthalten waren neben den anfallenden Sachkosten auch die Kosten für das Personal. Gefördert wurde jeweils eine halbe Stelle für den Unterricht und die sozialpädagogische Betreuung. Für die Maßnahme entstanden Gesamtkosten in Höhe von 964.732 DM, davon trug das Arbeitsamt rund 51 Prozent, der Träger selbst rund 33 Prozent. Die restlichen 157.780 DM wurden über QUAZI finanziert.

2 Teilnehmerfallstudien

2.1 Langzeitarbeitslose

Bernd ist 52 Jahre alt, Junggeselle und lebt in einem kleinen Dorf. U. a. durch sein Engagement im örtlichen Sportverein hat er viele soziale Kontakte. Von Beruf ist er Maurer mit einer sehr stabilen Berufskarriere. In seinen 35 Berufsjahren nach der Bundeswehrzeit war er zunächst bei einem Tiefbauunternehmen, später 19 Jahre lang bei einem Hochbauunternehmen tätig. Wie in der Baubranche üblich – wurde er in den Wintermonaten jeweils entlassen und arbeitete zwischen Januar und März auf Montage im Gerüstbau.

Im Sommer 1995 erhielt Bernd wegen einer Krankmeldung die fristlose Kündigung. Den anschließenden Prozess beim Arbeitsgericht gewann er im Frühjahr 1996 zwar in allen Punkten, machte aber die Erfahrung, dass er sozusagen auf eine schwarze Liste der örtlichen Bauwirtschaft gekommen war. *„...suchen se denn mal Arbeit, ne! Hier unten, da halten die ja alle zusammen ..., trotzdem se Leute suchten ... Ich hab´ mich vorher beworben, hier in B. beim Unternehmer, ne. Der sagte, „kannst´ anfangen!“ Auf einmal kamen se abends an. „Du!“, sagten se, „Du kannst morgen nicht anfangen!“. Die haben ´n Anruf gekriegt. ... Ja, so einfach war dat!“*

Bernd beschloss, bis zur nächsten Bausaison zu warten. Einige Monate überbrückte er bei seinem Winterarbeitgeber, einem Gerüstbauer. In regelmäßigen Abständen meldete er sich beim Arbeitsamt, das von seiner Nebentätigkeit Kenntnis hatte, ihm jedoch keine adäquate Beschäftigung anbieten konnte. Im Frühjahr 1997 endete sein Anspruch auf Arbeitslosengeld. *„Ja, und dat is´ über ´n Jahr geworden. Ja, und dann musste ich ja was annehmen, ne.“*

Das Arbeitsamt schlug Bernd eine im Baubereich angesiedelte und mit Qualifizierung kombinierte Beschäftigungsmaßnahme vor, die für ihn fachlich interessant sein könnte. Vom Träger dieser Maßnahme erhielt er einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Teilnehmergruppe bestand aus fünfzehn Leuten, darunter sechs Deutsch-Russen, drei langzeitarbeitslose gelernte Maurer sowie einige jüngere Teilnehmer. Von den Fähigkeiten der Anderen hielt Bernd wenig; viele hätten zudem Alkoholprobleme gehabt. So kam ein Teilnehmer bereits morgens mit der Wodkaflasche auf die Baustelle. Die beiden anderen gelernten Maurer seien ebenfalls Alkoholiker gewesen und hätten aus diesem Grund keine Arbeit gefunden.

Zu Beginn seiner Tätigkeit standen bereits vier Einfamilienhäuser im Rohbau. Die Putzarbeiten mit Lehm führten hauptsächlich die deutsch-russischen Teilnehmer aus, da sie die Technik bereits in Russland gelernt hatten und dafür keine fachliche Anleitung brauchten. Bernd übernahm kompliziertere Putzarbeiten an Fenstern und Ecken oder half bei einfachen Maurertätigkeiten. Er bezeichnet die Arbeit auf der Baustelle als wenig anstrengend. *„Ich hab´ ja nich´ viel da gemacht. Was hab´ ich denn gemacht? Hier und da mal ein Fenster eingeputzt und dann hab´ ich nur noch zugeguckt.“* Der Träger setzte ihn gelegentlich als Vorarbeiter auf externen Baustellen ein. Wie alle Teilnehmer mit Berufsabschluss – nahm Bernd nicht am Stützunterricht teil, sondern verbrachte den

Tag auf der Baustelle. *„Ja, die den Unterricht nich´ mitmachen brauchten. Da waren wir immer so drei Mann. Haben wir uns so ´n bisschen in die Hütten verdrückt ... da war der Tag für uns abends auch gelaufen, ne.“* Das Praktikum brauchte Bernd ebenfalls nicht zu absolvieren.

Kritik äußert er an der Lohnpolitik des Trägers, der den Stundenlohn während der Maßnahme reduziert hatte. Dieser sank von August bis Dezember 1997 von 17 auf 14 DM. Der Träger erklärte diese Lohnkürzung damit, dass das Land NRW nicht genügend Mittel bereitgestellt habe, was Bernd jedoch bezweifelte. *„Angeblich wären sie immer pleite gewesen ... aber, nee, haben Sie schon mal gesehen, wie (das) Land Nordrhein-Westfalen ... pleite war?... Ja, sie konnten einen viel vormachen, da.“*

Im Frühjahr 1998 fand Bernd unmittelbar im Anschluss an die Maßnahme eine feste Stelle als Bauarbeiter. Die Teilnahme an der Fördermaßnahme spielte dabei keine Rolle. Entscheidend dabei war vielmehr, dass Bernd und der Firmeninhaber sich persönlich kannten und schätzten. Insofern stelle die Maßnahme für Bernd lediglich eine Verlängerung der beruflichen Pause dar, die mit der Kündigung des langjährigen Arbeitgebers eingeleitet wurde. Da er während der Arbeitslosigkeit eine Nebentätigkeit beim Gerüstbauer ausübte, war er nicht aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt. Sein Ziel, zur Saison 1997 wieder am Bau zu arbeiten, hätte er wahrscheinlich auch allein durch seine persönlichen Beziehungen zur lokalen Bauwirtschaft erreicht. Obwohl er die Qualifizierung fachlich interessant fand, zweifelt er an der späteren Verwendbarkeit der in der Maßnahme erlernten Lehmbautechniken. In seinem Alter käme diese Weiterbildung wohl zu spät.

Boris, 32 Jahre alt und ledig, wohnt im Haushalt seiner Eltern in einem kleinen Dorf. Er ist leicht körperbehindert, stottert und hat nach eigenen Angaben Schwierigkeiten, feinmotorische Bewegungen auszuführen. Nach dem Hauptschulabschluss Mitte der 80er Jahre fand er durch familiäre Kontakte eine Handlangerstelle in einem Bauunternehmen. Später wechselte er zu einer anderen Baufirma, die höhere Löhne zahlte. Dieser Betrieb ging 1993 in Konkurs. Seitdem war Boris bis zum Beginn der Maßnahme, d.h. bis 1998 arbeitslos.

Er berichtete von vielen vergeblichen Versuchen, mittels persönlicher oder telefonischer Bewerbung eine Hilfsarbeiterstelle zu finden. Bis auf eine achtwöchige Feststellungsmaßnahme im Bereich Heizungsbau im Jahr 1996 und ein sechswöchiges Bewerbungstraining mit Praktikum im Jahr 1997 hatte Boris in dieser Zeit keine Beschäftigung. Als ihn das Arbeitsamt im Sommer 1998 aufforderte, sich noch am selben Tag beim Träger der Maßnahme zu melden, war er daher überrascht, verband damit aber keine besonderen Erwartungen. *„Na, ich hab´ gedacht, versuch´s erst mal. Besser als nichts.“* Zudem ging er davon aus, dass er den Vorschlag vom Arbeitsamt nicht ablehnen dürfe, weil sonst eine Unterbrechung seiner Arbeitslosenhilfe drohen würde. *„Aber ich mein´, wenn ich da jetzt´ nein gesagt hätte, die Möglichkeit hätte ja bestanden, dann hätte ich ja jetzt´ ne Sperre gekriegt.“*

Für Boris begann die in der Bauwirtschaft angesiedelte und mit einer Qualifizierung kombinierte Beschäftigungsmaßnahme mit vier Wochen Stützunterricht, gefolgt von vier Wochen Probezeit in der praktischen Arbeit. Nach drei Wochen wurde ihm

mitgeteilt, dass er an der Maßnahme teilnehmen könne. Boris erhielt vom Träger dieser Maßnahme zunächst einen auf einen Monat befristeten Arbeitsvertrag, der aus Mitteln einer anderen Maßnahme finanziert wurde; danach bekam er einen weiteren Arbeitsvertrag für zwölf Monate. Die ursprüngliche Lohnzusage von ca. 19 DM Stundenlohn senkte der Bildungsträger auf 15 DM mit der Begründung, dass sich beim Schreiben der Arbeitsverträge ein Tippfehler eingeschlichen hätte.

Während des praktischen Maßnahmeteils wurde Boris ausschließlich auf der Hauptbaustelle des Trägers eingesetzt. Dort hatte er zwar Gelegenheit, die Anwendung neuer Bautechniken zu beobachten, führte diese jedoch nicht selbst aus, sondern lediglich die ihm bekannten Handlangertätigkeiten – wie Speis und Beton anmachen, Mauern und Betonieren, Steine herbeitragen und Gräben ausheben.

Einmal in der Woche nahm Boris am Stützunterricht teil, der die Fächer Mathematik, Sozialkunde, Ethik, Arbeitsschutz und Fachkunde Holz umfasste. Gegen Ende der Maßnahme fand verstärkt Bewerbungstraining statt. Den Mathematikunterricht, durch den sein Schulwissen aufgefrischt wurde, schätzt er als sehr nützlich ein. Auch das Fach Arbeitsschutz war für ihn von praktischem Wert. Mit den Fächern Ethik, Sozialkunde und der Fachkunde Holz konnte er hingegen wenig anfangen. Prüfungen wurden nicht abgeleistet.

Boris absolvierte insgesamt drei Praktika, die dazu angedacht waren, Kontakte zu Arbeitgebern herzustellen, und die in ein Arbeitsverhältnis münden sollten. Das erste zweiwöchige Praktikum fand in einem Dachdeckerbetrieb statt. Da Boris nicht schwindelfrei war, kam eine Einstellung nicht in Frage. Vom zweiten Praktikumsbetrieb, einem mittelständischen Bauunternehmen, bekam er nach 14 Tagen eine Absage, weil für zwei Handlanger nicht genügend Arbeit vorhanden gewesen sei. Das dritte Praktikum in einem Betrieb, das Rohre verlegte, war bereits nach einem Tag beendet, da Boris keine ausreichenden feinmotorischen Fähigkeiten mitbrachte.

Boris beendete die Maßnahme im September 1999 mit einem Teilnahmezertifikat. Der Träger verlängerte das Arbeitsverhältnis bis März 2000. Boris ist sich darüber im Klaren, dass danach keine Verlängerung mehr möglich ist, hat aber noch keine Bewerbungen geschrieben. Er will möglichst schnell Arbeit im Baubereich finden. Eine weitere Qualifizierung schließt er nicht aus; gegenüber einem Arbeitsplatz ist sie jedoch nachrangig.

Boris betrachtete die von ihm durchlaufene Maßnahme als eine „normale“ Beschäftigung in der Bauwirtschaft, die bei „dieser Firma“ – also beim Maßnahmeträger – leider nur in befristeter Form möglich gewesen sei. Diese Maßnahme hatte zwar seine fünf Jahre andauernde Arbeitslosenphase beendet; zudem hatte Boris sich wieder an regelmäßiges Arbeiten gewöhnt und einige neue Dinge hinzugelernt. Dennoch ist fraglich, ob die Teilnahme an der Maßnahme seine Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert hat, denn an seinem Ausbildungsstand, seiner Körperbehinderung und an seinen beruflichen Zielen hat sich zwischenzeitlich nichts verändert.

Dieter ist 38 Jahre alt und alleinstehend. Er verließ 1983 die Hauptschule mit dem Abgangszeugnis und arbeitete danach einige Jahre als Produktionshelfer in der Süßwarenindustrie. Als er – bedingt durch innerbetrieblichen Personalabbau – seine Stelle verlor,

begann für ihn eine mehrjährige prekäre Erwerbskarriere. Arbeitslosigkeit, ABM und befristete Verträge im kommunalen Gartenbau wechselten einander ab. Zum Zeitpunkt seines Eintritts in die mit Qualifizierung kombinierte Beschäftigungsmaßnahme bezog er Sozialhilfe.

Dieter hatte im Mai 1998 von dieser im Bereich Garten- und Landschaftsbau stattfindenden Maßnahme gehört und erkundigte sich beim Sozialamt, ob er teilnehmen könnte. Die dort für ihn zuständige Sachbearbeiterin stellte den Kontakt zum Maßnahmeträger her; im Juli 1998 rückte Dieter für einen ausscheidenden Teilnehmer nach. Die Qualifizierungsanteile dieser Beschäftigungsmaßnahme waren ihm anfangs gleichgültig, denn in erster Linie wollte er Geld verdienen.

Auf der Baustelle erläuterten die Anleiter die auszuführenden Arbeiten und vermittelten zudem fachliches Hintergrundwissen. Obwohl Dieter schon mehrere Jahre in geförderter Beschäftigung des Garten- und Landschaftsbau gearbeitet hatte, war dies für ihn die erste Gelegenheit, sich beruflich zu qualifizieren. Seiner Einschätzung nach hätte er ein höheres Niveau bezogen auf die berufsfachlichen Schulungsangebote und eine entsprechende Abschlussprüfung bewältigen können. Im begleitenden Stützunterricht, der in der Berufsschule stattfand, war es für ihn als Nachrücker jedoch schwierig, den Anschluss zu finden. Die Anleiter hatten teilweise auch nicht die Möglichkeit, mit ihm das Versäumte nachzuholen.

Dieter absolvierte im Rahmen der Maßnahme zwei Praktika, das erste bei seinem ehemaligen kommunalen Arbeitgeber, das zweite bei einem Sportclub. Diese Praktikumsplätze hatte er sich selbst beschafft. Zu seinen dortigen Tätigkeitsfeldern zählten die Pflege von Anlagen, Rasen mähen, Schneiden von Zweigen sowie Säuberungs- und Aufräumarbeiten. Der Maßnahmeträger überprüfte jeweils unangekündigt, ob die Praktikanten an ihren Einsatzorten pünktlich und zudem arbeitswillig waren.

Bei auftretenden persönlichen Problemen gab es für die Teilnehmer beim Maßnahmeträger eine Ansprechpartnerin. Mit ihrer Hilfe wendete Dieter eine Gehaltspfändung ab, die wegen Unterhaltsforderungen seiner Mutter drohte. Ohne diese Unterstützung hätte er die Maßnahme wahrscheinlich abgebrochen und Sozialhilfe bezogen, um den Pfändungsansprüchen zu entgehen. In finanzieller Hinsicht verbesserte sich Dieter durch die Maßnahme erheblich: das Gehalt aus dem befristeten Arbeitsvertrag betrug mit etwa 1.800 DM netto das Dreifache seines Sozialhilfesatzes.

Die Maßnahme endete im Februar 1999 ohne Abschlussprüfung. Die Teilnehmer schrieben am letzten Tag lediglich die von ihnen auf der Baustelle und während der Praktika ausgeübten Arbeiten auf. Diese Angaben wurden vom Träger in das Zertifikat übernommen, das die Teilnehmer nach Abschluss der Maßnahme erhalten haben. Darüber hinaus wurden Dieter von beiden Praktikumsbetrieben gute und ausführliche Arbeitszeugnisse ausgestellt. Eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis war dort dennoch nicht möglich.

Dieter war seitdem nur gelegentlich und auch nur stundenweise für den Sportclub tätig. Dafür erhielt er – und zwar auf eigenen Wunsch – Eintrittskarten für Sportveranstaltungen. Gleichzeitig suchte Dieter eine regelmäßige Arbeit. Das Stellenangebot im Garten- und Landschaftsbau ist jedoch grundsätzlich gering, zudem häufig befristet oder beschränkt sich auf öffentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten. Bei den bisheri-

gen Bewerbungen fanden vor allem die von den Praktikumsbetrieben ausgestellten Arbeitszeugnisse Beachtung, während die Arbeitgeber dem Trägerzertifikat gegenüber eher skeptisch eingestellt waren: *„Und dat...“, hat der zu mir gesagt, „dies´ Zertifikat...“, sagt der, „...is´ für jeden ja gut, aber für uns is´ dat nix! Man hätte Ihnen ein Zeugnis ausschreiben (sollen).“* Dieselben Erfahrungen machten auch andere Kursteilnehmer, zu denen Dieter noch Kontakt hat. Das Arbeitsamt kam dagegen zu einer anderen Einschätzung. *„Das Arbeitsamt sagt, dat is hervorragend, dass sie das in den Händen haben. ... Der eine sagt das, der andere sagt dat.“*

Weil seine Bewerbungen erfolglos blieben, erkundigte sich Dieter beim Arbeitsamt nach anderen Umschulungsmöglichkeiten. Ein ehemaliger Kursteilnehmer hatte ihm von einer Weiterbildung zum Hausmeister erzählt. Das Arbeitsamt lehnte seine Anfrage jedoch mit der Begründung ab, dass Dieter als Arbeitssuchender im Garten- und Landschaftsbau registriert sei. *„Da hat man klar beim Arbeitsamt gesagt: „Nee, dat is´ nich drin! Bezahlen wir nich´. Sie waren im Gartenbau und da bleiben Sie auch schön...“ Und dat is´ Blödsinn! Blödsinn! Wenn man doch arbeiten möchte!“* Ab Dezember 1999 bestand für Dieter keine Meldepflicht mehr. Er hatte damals den Eindruck, dass das Arbeitsamt ihn aufgegeben hätte. *„Und dann bin ich noch zweimal da gewesen. Einmal in diesem Jahr, war ich einmal da und kurz vor Weihnachten. ... Da haben die mich da weggescheucht! „Wir haben Ihnen doch schon mal gesagt, Sie brauchen sich hier nicht mehr zu melden!“ ... „Ja,“, sag´ ich, „ich möchte doch arbeiten!“. „Nix, nix, nix. Tür zu!“ ... Tschüss. Weg. Dann war ich dieses Jahr noch mal da. ... Und wie die mich sah, die hat gar nich´ mehr die Tür aufgemacht. Direkt verschlossen!“*

Dieter rechnete damit, ab März 2000 wieder Sozialhilfe zu beziehen und eventuell für 2 DM Stundenlohn im städtischen Garten- und Landschaftsbau auf dem Friedhof arbeiten zu können. In der Rückschau erlaubte Dieters Teilnahme an der Maßnahme, für eine Weile aus dem Sozialhilfebezug herauszukommen und zumindest ansatzweise eine berufliche Qualifizierung zu erhalten. Weder Trägerzertifikat noch Betriebspraktika verhalfen ihm zu einer Anschlussfähigkeit. Dazu wären gezielte Vermittlungsanstrengungen des Arbeitsamtes erforderlich gewesen, die scheinbar nicht erfolgten. Insofern stellt die Maßnahme im Erwerbsverlauf von Dieter lediglich eine weitere Station in der Kette prekärer Beschäftigungen dar.

Hans, 30 Jahre alt, lebt zusammen mit seiner Freundin und einem gemeinsamen Kind in einer Großstadt. Er hat keinen Berufsabschluss, weil er die Lehre zum Maschinenschlosser drei Monate vor der Abschlussprüfung und mit Erreichen seines 18. Lebensjahres abgebrochen hatte. Seitdem führte er – mit kurzen zeitlichen Unterbrechungen – verschiedene Hilfsarbeiten im Handel und im Handwerk aus. Hans hatte in der Vergangenheit wenig Mühe gehabt, Stellen zu finden: *„Also ich hab´ festgestellt, wenn man arbeiten möchte, dann brauch´ man nich´ unbedingt ´n Gesellenbrief, um ´ne Arbeit zu bekommen, auch wenn man nich´ unbedingt qualifiziert ist für so ´ne Arbeit. Wenn man sich nich´ dumm anstellt, kann man (die) meistens trotzdem machen.“* Zudem kam er mit seinen Jobs finanziell über die Runden, und der häufige Wechsel von unterschiedlichen Tätigkeiten gefiel ihm. Daher beabsichtigte er eigentlich nicht, noch eine Berufsausbildung zu beginnen. Ein Umdenken setzte jedoch ein, als seine Freundin

schwanger wurde, und er eine finanzielle Verantwortung für das gemeinsame Kind entwickelte. *„Das war so ´n bisschen auch ´n Grund dafür, dass ich überlegt hab´ „Ja, wie machs´ dat die nächsten Jahre?“, ich mein, ´ne Verantwortung mit ´m Kind, da kann man ja nich´ mal sagen „Ja, ich geh´ jetz´ mal ´n halbes Jahr nich´ arbeiten!““. Wenn mal alleine is´, kann man das machen, aber wenn man wat zu versorgen hat. Deswegen hab´ ich mir gedacht „Okay, machse noch mal ´ne Umschulung, um halt ´n Gesellenbrief zu bekommen.“*

Beim Arbeitsamt erkundigte er sich nach entsprechenden Möglichkeiten und erfuhr auf diesem Wege von einer Umschulungsmaßnahme. Hans nahm Kontakt zum Maßnahmeträger auf und besuchte im Sommer 1995 zunächst eine vierwöchige Vorschaltmaßnahme mit dem Ziel, Garten- und Landschaftsgärtner zu werden. In der Vorschaltmaßnahme wurden Grundlagen der Rechtschreibung und Mathematik aufgefrischt, ein Bewerbungstraining durchgeführt und verschiedene Berufsfelder vorgestellt. Hans fühlte sich jedoch fehl am Platze. *„S waren halt verschiedene Leute. Dat waren teilweise Deuschrussen, ... Arbeitslose, die seit Jahren nichts gemacht hatten und auch dementsprechend nix mehr im Kopp hatten. Die mussten natürlich erst mal vorbereitet werden auf so ´ne Umschulung. Für einen, der die Jahre dann doch gearbeitet hat oder ´n bisschen liest und ´n bisschen wat Kopfrechnen kann, war das schon ´n bisschen ermüdend. Gelernt hab´ ich da nix in den ... drei Monaten“.*

Erst gegen Ende der Vorschaltmaßnahme erfuhr Hans, dass in 1995 keine Ausbildung zum Garten- und Landschaftsbau angeboten wurde. Der Träger riet ihm deshalb, im darauf folgenden Jahr wiederzukommen. Zwar müsse er dann nochmals an der Vorschaltmaßnahme teilnehmen, er würde dann aber bevorzugt behandelt und auf jeden Fall in das Projekt aufgenommen werden. Bis zur zweiten Maßnahme blieb Hans arbeitslos gemeldet, um den Anspruch auf eine Umschulung nicht zu verwirken. *„Ja, da war ich arbeitslos, um die Maßnahme nächstes Jahr mitmachen zu können, musste ich das natürlich auch. Wenn ich jetz´ ´n Job angefangen hätte, hätte ich die nich´ mitmachen können. So war das ´n bisschen in ´ner blöden Situation und hab´ dann ein Jahr lang im Endeffekt nix gemacht.“*

1996 besuchte Hans die zweite Vorschaltmaßnahme mit einer sich daran anschließenden Umschulung zum Gärtner. Die Ausbildungsstelle hatte der Maßnahmeträger organisiert. Die auf zwei Jahre verkürzte Umschulung fand – analog zur regulären Erstausbildung – im Betrieb und in der Berufsschule statt. Zum Maßnahmeträger selbst hatte Hans während der Ausbildung keinen Kontakt, vielmehr war er vollständig im Ausbildungsbetrieb integriert. Mit den Arbeitsanforderungen und mit den Kollegen kam er gut zurecht. Mitte 1997 bestand er die Zwischenprüfung.

Ende 1997 erlitt Hans einen Bandscheibenvorfall und war für mehrere Monate arbeitsunfähig. Am praktischen Prüfungsteil konnte er deshalb nicht mehr teilnehmen. Seine Erkrankung führte dennoch nicht zum vorzeitigen Abbruch der Maßnahme, denn er ging weiterhin zum Berufsschulunterricht und absolvierte im Frühjahr 1998 die vorgezogene theoretische Abschlussprüfung. Zu dieser Zeit erhielt Hans Krankengeld und unterzog sich einer medizinischen Rehabilitation. Kurze Zeit später erkundigte er sich beim Maßnahmeträger, ob er die praktische Prüfung nachholen könne. Dieser erklärte sich jedoch für nicht zuständig, da die Umschulungsmaßnahme bereits beendet sei.

„Bloß was ich da nich´ so schön fand von (diesem Maßnahmeträger): Sobald man dann, sag´ ich mal ´n Ausfall hatte, haben die einen so fallen lassen, wie ´ne heiße Kartoffel. „Ja, da können wir nix mehr für Sie machen!“

Als Hans wieder arbeitsfähig war, bot ihm das Arbeitsamt eine Rehabilitationsmaßnahme an. Mit den in diesem Zusammenhang gewährten 400 DM Unterhaltsgeld wäre er zusätzlich auf Sozialhilfe angewiesen gewesen. Dies war für Hans finanziell nicht tragbar, zumal die Reha-Maßnahme weitere zwei Jahre gedauert hätte. Daher nahm Hans im Winter 1998 zunächst wieder eine Aushilfstätigkeit an. Als sich im Frühjahr 1999 für ihn Auftragsmöglichkeiten als Subunternehmer im Laden- und Messebau ergaben, meldete er ein entsprechendes Gewerbe an. Sein aktueller Verdienst liegt zwar deutlich über dem, was er als Angestellter im Garten- und Landschaftsbau hätte realisieren können, jedoch unterliegt er besonderen unternehmerischen Risiken. Denn ein erneuter Bandscheibenvorfall würde sich für ihn existenzbedrohend auswirken. Er plant deshalb, im Auftragsmanagement Fuß zu fassen.

Den Nutzen der Maßnahme für seine berufliche Laufbahn beurteilt Hans zwiespältig. Einerseits kann er die Kenntnisse im Garten- und Landschaftsbau möglicherweise auch im Rahmen seiner unternehmerischen Tätigkeit nutzen. Andererseits hatte er durch die Teilnahme an der Maßnahme finanzielle Nachteile, da das vom Arbeitsamt gezahlte Unterhaltsgeld offenbar auf Darlehensbasis gewährt wurde. Hans schätzt, dass er noch ca. 10.000 DM zurückzahlen muss. In formaler Hinsicht hat er den Berufsabschluss nicht erreicht und insofern drei Jahre, d.h. ein Jahr Wartezeit und zwei Jahre Ausbildungszeit ohne Ergebnis verschenkt. Vorausgesetzt, dass er schon 1995 ein erfolgreiches Gewerbe als Messebauer begonnen hätte, würde er heute ohne die vom ihm durchlaufene Umschulungsmaßnahme finanziell besser dar stehen.

2.2 Berufsrückkehrerinnen

Erika, 36 Jahre alt, ist in zweiter Ehe verheiratet und hat aus ihrer ersten Ehe zwei Kinder im Alter von 9 und 13 Jahren. Sie ist gelernte Verkäuferin im Textilgewerbe, gab den Beruf nach der Heirat jedoch auf, da ihr Ehemann – anders als sie – gut verdiente. Zwischenzeitlich arbeitete sie als Aushilfe in der Altenpflege.

Anfang der 90er Jahre trennte sich Erika von ihrem Ehemann und war auf Sozialhilfe angewiesen. Da sie wieder erwerbstätig werden wollte, nahm sie Kontakt zum Arbeitsamt auf. Die Sachbearbeiterin empfahl ihr eine Umschulung zur Berufskraftfahrerin. Sie bewarb sich bei dem Träger dieser Maßnahme, und wurde nach einem Vorstellungsgespräch in die Maßnahme aufgenommen. Von selbst wäre sie nicht auf die Idee gekommen, Berufskraftfahrerin zu werden. Der Beruf erschien ihr dennoch interessant, weil sie gerne Auto fährt.

Die für die Maßnahme angesetzten 25 Wochenstunden waren mit der Betreuung ihrer Kinder vereinbar, und unter den Teilnehmerinnen fand sie schnell Anschluss. Die fachliche Ausbildung gefiel Erika zudem gut. Aus ihrer Sicht vermittelten die Fahrlehrer die Inhalte angemessen. *„Wenn man Fragen hatte, man konnte immer zu denen hinkommen. Haben immer ´n offenes Ohr gehabt.“* Lediglich einige gruppendynamischen Übungen zu Beginn der Maßnahme empfand Erika als unpassend. *„Aber da haben wir auch so Rollenspiele gemacht. ... so mit Anfassen ...mh. Is´ nicht jedermanns Sache. ... Überhaupt dieses mit diesem Aufschreiben. Ich sag´ ja, wie im Kindergarten. Ich mein´, ich kann auch Leute so kennen lernen.“*

Die Maßnahme beinhaltete zwei Praktika, ein dreimonatiges beim Maßnahmeträger und ein weiteres, zwei Monate dauerndes Praktikum bei einem privaten Verkehrsunternehmen. Diesen Praktikumsplatz hatte sich Erika selbst besorgt. Ein Fahrlehrer hatte sie jedoch zu dem Vorstellungsgespräch begleitet, um dem Praktikumsbetrieb Aufbau und Zielsetzung der Fördermaßnahme zu erläutern.

Die Praktika begannen unmittelbar nach Erwerb des Führerscheins. Die Anforderungen stellten deshalb anfangs eine ziemliche Belastung dar, mit der sie jedoch zurecht kam. *„War zwar anstrengend, weil – wie gesagt – man gerade einmal den Führerschein gemacht hatte. Man hatte noch überhaupt keine Fahrpraxis. Dat war ja alles neu. ... Dann der Umgang mit den Fahrgästen, Auskünfte ... geben.“* Die längeren Arbeitszeiten während des externen Praktikums konnte sie nur deshalb bewältigen, weil ihr Ehemann sie bei der Kinderbetreuung unterstützte. Während der Praktikumsphasen trafen sich die Teilnehmerinnen einmal monatlich beim Träger, um Erfahrungen auszutauschen.

In finanzieller Hinsicht verbesserte die Maßnahme Erikas persönliche Situation, weil sie zusätzlich zur Sozialhilfe eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 500 DM erhielt. Auch ihr Privatleben hat sich durch die Fortbildung im positiven Sinne verändert. Nach der Scheidung hatte sie ihren alten Bekanntenkreis verloren. In der Maßnahme lernte sie andere Menschen kennen und knüpfte neue Freundschaften. Die Qualifizierung im technischen Bereich hat sie zudem selbstbewusster werden lassen. *„Jetzt kann ich in Technik mitsprechen. (Lacht.) Da können mir die Männer jetzt´ nich´ mehr so leicht einen vormachen. Ich mein´, dat war ja auch alles ... fremd und plötzlich hörs-*

se da Ausdrücke. Und wenn dann einer drüber spricht ... hach, jetz' weiße auch, was das is'. ... Das baut unwahrscheinlich auf.“

Nach Abschluss der Maßnahme wurde Erika beim Träger, einem öffentlichen Verkehrsunternehmen, für ein Jahr befristet eingestellt. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte ihr dieser eine unbefristete Teilzeitstelle mit 32 Wochenstunden angeboten, die sie auch annehmen will. Insofern ermöglichte ihr die Maßnahme einen reibungslosen Übergang in die Erwerbstätigkeit. Die mit der Familienarbeit zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen beim Maßnahmeträger stellten einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Hingegen wäre eine Beschäftigung in privaten Verkehrsunternehmen, die ihr vom Praktikumsbetrieb ebenfalls angeboten wurde, wegen langer Arbeitszeiten und geringer Entlohnung (10 DM Stundenlohn) für Erika nicht in Frage gekommen.

Evelyne ist 30 Jahre alt und zum zweiten Mal verheiratet. Ihre Kinder aus erster Ehe sind elf und zwölf Jahre alt; ihr Kind aus zweiter Ehe ist ein Jahr alt. Sie hatte eine Ausbildung als Bäckereiverkäuferin absolviert, arbeitete wegen besserer Verdienstmöglichkeiten und günstigerer Arbeitszeiten jedoch lange Jahre nebenberuflich als Taxifahrerin sowie zwei Jahre als Hilfskraft in der Altenpflege. Nach der Scheidung von ihrem ersten Ehemann sorgte sie allein für den Unterhalt und die Betreuung ihrer Kinder. Insofern war sie besonders auf Arbeitsbedingungen angewiesen, die sich mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren ließen.

Eine befreundete Taxifahrerin machte sie auf die Umschulung zur Berufskraftfahrerin aufmerksam. Sie versprach sich davon einen Arbeitsplatz in einem öffentlichen Transportbetrieb mit geregelteren Arbeitszeiten und besserer Entlohnung. Die Bewerbung lag zudem nahe, weil sie im Taxibetrieb bereits berufliche Vorerfahrung im Transportgewerbe gewonnen hatte.

Mit den Ausbildungsanforderungen kam sie zurecht. Die Qualität der Ausbildung sei gut gewesen, die Organisation des Unterrichts habe dagegen Mängel aufgewiesen: Lehrstunden fielen aus, die Räumlichkeiten waren zum Teil ungeeignet und mit einem Fahrlehrer war Evelyne zeitweilig unzufrieden: „... wenn (man) mal wieder morgens zum Unterricht kommt und ist kein Mensch da ... Gott, wir haben dann da gesessen und haben halt noch 'n Kaffee getrunken und noch 'n Kaffee getrunken und, ähm, ich bin auch so der Typ, ich hab' zu Hause so viel zu tun. Warum soll ich mich da hinsetzen und Kaffee trinken?“

Die Teilnahme an der Maßnahme fiel ihr schwer. Denn da ihr Antrag auf Sozialhilfe abgelehnt worden war, musste sie zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts noch nebenher Taxi fahren. Sie empfand es als ungerecht, dass die finanziellen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen in der Lerngruppe so unterschiedlich gewesen waren: „Die hat vorher Sozialhilfe bekommen, dann das Geld, was wir auch bekommen haben, und auch weiterhin Sozialhilfe, und dat fand ich irgendwie so ungerecht. Ich hab' manchmal morgens die Augen nicht auf gekriegt ... und, äh, die Dame kommt jeden Unterrichtstag mit neuen Klamotten an und ich weiß nich', wie ich die Kinder satt kriegen soll“. Das gleichzeitige Lernen, Arbeiten und Betreuen der Kinder empfand sie als sehr anstrengend.

Nachdem Evelyne im ersten Maßnahmeteil alle Fahrerlaubnisprüfungen erfolgreich abgeschlossen hatte, absolvierte sie die ersten drei Praktikumsmonate beim Maßnahmeträger. Um das sich daran anschließende Praktikum in einem privaten Verkehrsbetrieb hatte sie sich selbst bemüht und sich – gegen den Rat des Trägers – das Taxiunternehmen ausgesucht, bei dem sie vorher schon gearbeitet hatte, und das auch einen Busbetrieb unterhielt.

Kurz nach ihrer Heirat im Mai 1998 wurde Evelyne schwanger. Das Praktikum im privaten Verkehrsbetrieb konnte sie daher nicht mehr antreten. Ihr Ehemann befand sich zu der Zeit ebenfalls in einer Umschulungsmaßnahme und erhielt nur 1.000 DM Unterhaltsgeld. Der familiäre Umbruch, damit verbundene persönliche Konflikte und Unsicherheiten in Bezug auf die finanzielle Absicherung der Familie führten dazu, dass sie die Maßnahme vorzeitig abbrach. Der Maßnahmeträger hatte Evelyne zuvor vorgeschlagen, einen Krankenschein zu nehmen und den Abschluss zur Berufskraftfahrerin nachzuholen. Dieses Angebot hat sie nicht wahrgenommen, bedauert aber im Nachhinein diese Entscheidung. *„Sie haben mir angeboten, einen Krankenschein noch reinzureichen. Die hätten mich dann zur nächsten Prüfung zugelassen. Dummerweise hab´ ich das nicht gemacht. Weil..., war mir nicht der Sinn danach. Ich mein´, heute, heute tut´s mir leid, dass ich es nicht gemacht habe.“*

Das Angebot einer sozialpädagogischen Betreuung durch den Träger nahm sie in dieser Situation nicht in Anspruch. Einerseits deshalb nicht, weil zu Beginn der Maßnahme nur in allgemeiner Form auf diese Möglichkeit hingewiesen wurde; andererseits betrachtet sich Evelyne selbst als Person, die schwer um Hilfe bitten kann. *„Diese Dame aus X ..., die sagte wohl immer, wenn irgendwas wäre, könnte man zu ihr kommen, aber dazu bestand ja auch überhaupt kein Kontakt. ... Ich denke mal, ich bin auch so der Typ, der – weiß ich nicht – (der) ... keine Hilfe nich´ annimmt. ...Vielleicht hätte es mir doch etwas genutzt, wenn sie zum Ende der Prüfung, also zum Ende der Ausbildung da gewesen wäre“*

In der Rückschau ist Evelyne unsicher, ob sie noch einmal an der Maßnahme teilnehmen würde, insbesondere wegen der finanziellen Engpässe sowie der dreifachen Belastung durch Lernen, Arbeiten und Familienversorgung. Durch die Geburt des zweiten Kindes ist ihre Erwerbsperspektive erneut hinausgeschoben worden. Sie kann sich vorstellen, den Führerschein der Klasse II eventuell später für eine Tätigkeit im Güternahverkehr verwenden zu können.

Ingrid ist 49 Jahre alt, verheiratet und hat vier Kinder im Alter zwischen 13 und 32 Jahren. Sie ist gelernte Buchhalterin und gab Mitte der 70er Jahre mit der Geburt des zweiten Kindes ihren Beruf auf. Da ihr Ehemann eine gut bezahlte Stellung hatte, die Familie häufig umzog und zudem weitere Kinder bekam, plante sie kein berufliches Comeback. Wenn ihre familiären Verpflichtungen dies erlaubten, jobbte sie als Propagandistin, Interviewerin oder als Aushilfe in der Weihnachtszeit. Als Gründe für ihren Wunsch, wieder einer regelmäßigen Arbeit nachzugehen, nennt sie, soziale Kontakte knüpfen, Neues kennen lernen und über etwas Taschengeld verfügen zu können. Als dann ihr Ehemann Mitte der 90er Jahre zudem seine Stelle verlor, beschloss sie endgültig, wieder erwerbstätig zu werden.

Aufmerksam auf die EDV-Maßnahme wurde sie durch einen Zeitungsartikel. Daraufhin informierte sie sich zunächst beim Arbeitsamt über die angebotene Fortbildungsmaßnahme. Dort schickte man sie zum Träger dieser Maßnahme, die auf großes Interesse stieß: Den für zwanzig Teilnehmerinnen eingerichteten Plätzen standen insgesamt 50 Interessentinnen gegenüber. Der Träger führte deshalb einen Aufnahmetest durch, bei dem Allgemeinbildung, logisches Denken und fremdsprachliche Kenntnisse übergeprüft wurden. Ingrid wunderte sich selbst, dass sie den Test bestanden hat. *„Und ... obwohl ich nicht damit gerechnet hatte (lacht), gehörte ich dann doch zu denen, die das Glück hatten, ... zu den 20 zu gehören, die halt teilnehmen konnten.“* Ingrid wollte durch ihre Teilnahme an der Maßnahme im kaufmännischen Bereich auf den neuesten Stand gebracht werden und insbesondere den Umgang mit einem PC erlernen. Sie erwartete jedoch nicht, dass sie sofort nach der Weiterbildungsmaßnahme eine Arbeitsstelle finden würde. Während der Maßnahme nahm sie keinen Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern auf, da der berufliche Abschluss für sie Priorität hatte; Bewerbungen hingegen hätten sie von der Lernkonzentration nur abgelenkt.

Alle Teilnehmerinnen hatten während der Maßnahme Kinder zu versorgen. Ihr durchschnittliches Alter betrug 35 Jahre. In der Lerngruppe fühlte sich Ingrid sehr wohl; die Arbeitsatmosphäre war angenehm. Teilweise trafen sich die Frauen auch privat. *„Wir haben eigentlich immer, die ganze Zeit über, alle sehr offen und sehr viel miteinander geredet, also es war ´ne wirklich sehr schöne Klassengemeinschaft.“*

Im Unterricht wurden grundlegende Kenntnisse im Umgang mit dem PC und in der Anwendung von Programmen vermittelt, aber auch fachbezogene Mathematik, Sprachunterricht in Englisch, Deutsch und Betriebswirtschaft. Darüber hinaus führte der Träger Exkursionen zu Messen und Ausstellungen durch. Ingrid hatte insbesondere mit Buchhaltung und Auftragsabwicklung keine Probleme, da sie in diesen Bereichen bereits Berufserfahrungen besaß. Der Umgang mit dem PC fiel ihr dagegen etwas schwerer, was sie auf ihr höheres Alter zurückführt. Trotzdem konnte sie sich auch hier gut einfinden und fühlte sich positiv bestätigt. *„Ja, eigentlich, dass ich eben nicht nur Hausfrau bin, sondern doch – trotz der langen Pause in meinem Beruf und trotz meines Alters – eben auch durchaus noch lernen kann, durchaus noch neue Dinge anpacken kann. Und es auch, was Computer anbetrifft, durchaus mit Jüngeren aufnehmen kann, obwohl die das wohl alles sehr viel schneller verstehen, aber es ist nicht so, dass wir das nicht mehr verstehen könnten.“*

Im privaten Bereich kamen durch Rechtsstreitigkeiten und Erkrankungen in der Familie auf Ingrid besondere Belastungen zu. Sie empfand es daher als wohltuend, dass sie mit einer der Lehrerinnen über ihre privaten Probleme sprechen konnte. Das half ihr auch, sich besser auf das Lernen zu konzentrieren. *„Ich glaube, es wäre so manches für mich sehr viel schwerer geworden (ohne die sozialpädagogische Betreuung). Ich hätte so manches am Unterricht wohl nicht so gut mitbekommen, hätte gewissen Stress, der dadurch entstanden ist, auch oft nicht so verarbeiten können.“* Der Träger nahm Rücksicht auf Ingrids private Situation und gab ihr nach Bedarf freie Tage, um ihre privaten Verpflichtungen wahrnehmen zu können.

Ingrid bestand die Abschlussprüfung vor der IHK im Oktober 1998. Daran schloss sich ein achtwöchiges Praktikum an. Auf Praktikumssuche begaben sich Träger und

Teilnehmerinnen gemeinsam. Das Praktikum empfand Ingrid als Abrundung der Ausbildung und erste Gelegenheit, die Relevanz des Gelernten für die Praxis zu überprüfen. Als sich jedoch zeigte, dass sie im Praktikumsbetrieb nicht qualifikationsgerecht eingesetzt wurde, brach der Maßnahmeträger das Praktikum vorzeitig ab und vermittelte ihr ein Praktikum bei einer Frauenberatungsstelle. Mit der zweiten Praktikumsstelle war Ingrid sehr zufrieden.

Nach Abschluss der Maßnahme übernahm sie die Buchhaltung in der neuen Firma ihres Ehemannes. Dieser hatte sich mittlerweile als Gebäudereiniger selbständig gemacht, nachdem absehbar war, dass er im Alter von 50 Jahren keine Stelle mehr finden würde. Die Reinigungsfirma entwickelte sich gut; diese beschäftigt vier Arbeitskräfte, und Ingrid ist mit der Verwaltung des Betriebes vollzeitig ausgelastet. Mittelfristig plant sie, selbst Praktikumsstellen anzubieten.

Ingrids Erwartungen an die Fortbildung haben sich vollkommen erfüllt. Sie gewann an Selbstvertrauen und Kompetenz. Ein wichtiger Erfolgsfaktor für sie war, dass die Lehrkräfte die Teilnehmerinnen in dieser Hinsicht positiv bestärkt hätten. Der Einstieg in das Erwerbsleben gelang Ingrid vor allem deshalb reibungslos, weil die Geschäfte des zwischenzeitlich von ihrem Ehemann gegründeten Betriebes zu führen waren. Die in der Maßnahme erworbenen Kenntnisse waren für diese Tätigkeit nützlich und kommen der Firma zu Gute. Man kann jedoch davon ausgehen, dass Ingrid diese Tätigkeit auch ohne die Maßnahme übernommen hätte.

Irene ist 42 Jahre alt und gelernte Fremdsprachenkauffrau. Sie hat eine Tochter aus erster Ehe (19 Jahre) und eine Tochter aus zweiter Ehe (7 Jahre). Bis zur Geburt ihrer zweiten Tochter war sie in der Datenverarbeitung eines großen Unternehmens beschäftigt, wobei sich ihre dort ausgeübte Tätigkeit auf die Eingabe von Daten beschränkte. Nach einer vierjährigen Erwerbspause wollte sie wieder arbeiten, insbesondere deshalb, weil ihr zweiter Ehemann seine Arbeitsstelle verloren hatte. Durch das Arbeitsamt erhielt sie Kenntnis von der Fortbildungsmaßnahme. Die Aufnahme in das Projekt schien zunächst gefährdet, weil sie erst vier Jahre aus dem Beruf heraus war und sie bereits über PC-Anwenderkenntnisse verfügte. Sie konnte den Maßnahmeträger jedoch davon überzeugen, dass diese für einen Wiedereinstieg in den Beruf nicht ausreichen würden. *„Am Anfang musste ich also noch mal schreiben, warum ich das machen wollte und wo ich herkam, weil man mich nicht unbedingt in dem Kurs haben wollte. ´Ne Begründung dafür, warum ich daran teilnehmen möchte. Weil ich halt ´n Beruf hatte und halt auch gearbeitet hatte noch kurz, und von daher gehörte ich anscheinend nicht in dieses große Paket von Leuten rein, die die eigentlich ansprechen wollten. ... Sie sagten, "Sie haben EDV-Erfahrung," hat ´ich aber halt nich´. Ich konnt´ ´n Computer an und auch ausmachen, mehr nicht.“*

Während der Maßnahme erhielt Irene Unterhaltsgeld. Die finanzielle Absicherung während der Maßnahme war für sie eine wichtige Motivation zur Teilnahme. Die Zusammenarbeit in der Teilnehmergruppe empfand sie zudem als positiv, wenn auch anfangs zahlreiche technische Probleme im Telelernbereich zu bewältigen waren. Das Lernpensum war reichlich. An den Tagen zu Hause schaffte Irene das Pensum in der vorgegebenen Zeit nicht. *„Viele haben mehr gemacht, als es zeitlich eigentlich voraus-*

gesetzt war. Uns wurde immer gesagt, okay, bis 12 oder bis halb eins ist Schule und danach braucht Ihr nicht mehr dran. Aber mit der Zeit wären wir halt nicht hingekommen. ... Also ich hab´ oft mich abends noch mal hingesetzt, wenn die Kleine im Bett war von 8 bis 12.“ Im Nachhinein meint sie, dass der Lehrstoff gleichmäßiger auf die gesamte Laufzeit hätte verteilt werden müssen, um auch den Prüfungsstress zu verringern. Sie hätte sich auch eine rechtzeitige Vorbereitung auf die IHK-Prüfung gewünscht. Die Phase der Prüfungsvorbereitung empfand sie als anstrengend, weil plötzlich viel Lernstoff nachzuholen war. Dies war auch für ihre Familie belastend. *„Also die letzten drei Monate des Kurses waren sehr schwierig, sehr hart. ... hab´ ich immer gedacht „Mensch, Du hast ´n Beruf! Was soll das?“ ... Auf der anderen Seite gehöre ich zu denen, die die Prüfung doch gerne bestehen würden. Und hab´ dann halt auch was dafür getan, bis spät in die Nacht. Und war dementsprechend auch genervt und gestresst am nächsten Tag. Die Familie hat ´n bisschen drunter gelitten.“*

Das Praktikum absolvierte sie bei ihrem früheren Arbeitgeber, für den sie heute als Aushilfe tätig ist. Sie würde dort gerne unbefristet arbeiten, zur Zeit bietet der Betrieb jedoch keine entsprechende Stelle an. Irene hätte auch ohne eine Teilnahme an der Maßnahme die Beschäftigungsmöglichkeit bei ihrem langjährigen Arbeitgeber erreicht. Die Entwicklung ambitionierter Berufsperspektiven durch die aufgefrischte Qualifikation sieht sie dadurch eingeschränkt, dass sie halbtags arbeiten möchte. *„Okay – ich möchte zwar gerne arbeiten, aber halt nur ´n halben Tag, mit den Kindern. Und das ist das große Problem. Ich glaube, wenn ich dem Arbeitsmarkt ganztägig zur Verfügung stehen würde, hätte ich schon ´ne feste Anstellung, aber halbtags sieht es schlecht aus.“* Ihrer Familie gegenüber empfindet sie eine große Verpflichtung. *„Durch die Kinder hab´ ich gemerkt, man muss Abstriche machen, entweder man macht hier Karriere oder man ist Mutter. Und ich hab´ mich eigentlich dann doch eher immer zum Mutterdasein hingezogen gefühlt.“*

Irene hat von der Maßnahme fachlich profitiert. Im Nachhinein erscheint der anfängliche Widerstand des Trägers gegen ihre Teilnahme jedoch berechtigt. Irenes Schwierigkeiten, den gewünschten Arbeitsplatz zu finden, sind weniger auf die relativ kurze Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit oder auf eine mangelnde fachliche Qualifikation zurückzuführen, sondern vielmehr auf das unzureichende Angebot an Teilzeitstellen in der ländlich strukturierten Arbeitsmarkregion.

Anna⁴⁷ ist dreißig Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von vier und sieben Jahren. 1993 kam sie mit ihrem Mann aus Kasachstan. Dort hatte sie drei Jahre lang Mathematik, Physik und Pharmazie mit dem Berufsziel Lehrerin studiert, den Studiengang aber nicht beendet. Ihre Ausbildung konnte sie in Deutschland nicht nutzen, da sie kaum Deutsch sprach. Da ihre Kinder noch sehr klein waren, blieb Anna zunächst zwei

⁴⁷ Da Anna wegen der Betreuung der Kinder in Deutschland zwei Jahre auf Berufstätigkeit verzichtete, wird sie hier unter der Kategorie der Berufsrückkehrerinnen eingeordnet. Ihre Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, liegen zum Teil auch in ihrem Status als Migrantin begründet, d.h. in nicht ausreichenden Deutschkenntnissen und in ihrer in Deutschland nicht anerkannten allgemeinbildenden Qualifikation.

Jahre zu Hause, bevor sie sich nach Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten umschaute. Durch eine Bekannte erfuhr Anna von der Qualifizierungsmaßnahme. Sie hatte zwar noch keine Arbeitserfahrungen im Gastgewerbe, aber der Servicebereich gefiel ihr, und sie konnte sich auch vorstellen, dort dauerhaft zu arbeiten. Anna erkundigte sich beim Arbeitsamt nach den Teilnahmebedingungen, bewarb sich beim Träger und wurde in das Projekt aufgenommen.

In der international besetzten Teilnehmergruppe fühlte sich Anna wohl. Die meisten TeilnehmerInnen waren nicht in Deutschland aufgewachsen. Sie halfen sich gegenseitig, wenn jemand etwas nicht verstanden hatte. Annas Deutschkenntnisse verbesserten sich während der Maßnahme. Zuvor hatte sie ausschließlich Kontakt zu ihren russischen Freunden und Verwandten gehabt. In der Maßnahme war sie zum ersten Mal gezwungen, Deutsch zu sprechen. Die Lernatmosphäre war gut, und die Lehrkräfte waren jederzeit bereit, auf die Wünsche der TeilnehmerInnen einzugehen. *„... also nix gegen meine Schule. Das war ganz gut, ganz freundlich und wenn man überlegt, die waren so offen für jeden, und also immer zum Gespräch bereit und haben alle Fragen beantwortet. Wir wurden gut unterstützt. Hat mir sehr gefallen! Wie eine kleine Familie!“*

Die Praktikumsstelle in einem kleinen Hotel besorgte ihr die sozialpädagogische Betreuerin des Trägers, was sich Anna wegen ihrer schlechten Deutschkenntnisse allein nicht zugetraut hätte. Obwohl die Maßnahmekonzeption vorsah, dass die TeilnehmerInnen alle Arbeitsbereiche der Gastronomie kennenlernen sollten, arbeitete Anna auf eigenen Wunsch nur im Servicebereich des Praktikumsbetriebes. Damit wollte sie auch sicher stellen, dass sie später nicht als Zimmermädchen oder als Küchenhelferin eingesetzt werden konnte. Das Praktikum erlebte Anna jedoch als belastend und frustrierend. Sie hatte keinen festen Ansprechpartner, sondern wurde jeweils von den diensthabenden MitarbeiterInnen betreut, die zudem unterschiedliche Arbeitsanweisungen gaben. *„Ich bin da reingekommen! ... erste Tag: „Hier kochen wir das Kalbfleisch, hier machen wir das-das-das-das-das!“ . „Und hast Du Zeit, machst Du da! Und wann machst Du das, dann gehst Du dahin!“ „Machst Du das und brauchen wir Dich, dann rufen wir Dich!“ . Ja. Und das war´s! Zum 2. Tag, also kommt ein anderer und sagt mir, was anderes: „Ja, wir machen das-das-das-das-das!“ . Ja, ich sage: „Gestern war andersrum!“ . „Nee! Gestern so, aber heute so!“*

Anna glaubt, dass sie vom Träger nicht ausreichend auf das Praktikum vorbereitet worden sei. Der Betrieb habe sie von Beginn an wie eine normale Angestellte eingesetzt und eine entsprechende Arbeitsleistung von ihr erwartet. Wenn sie den Erwartungen nicht entsprach, reagierten die MitarbeiterInnen im Praktikumsbetrieb ungeduldig. Darüber hinaus war es schwierig, die Arbeitszeiten im Praktikum mit Annas familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Neben variierenden Schichten fielen häufig Überstunden an. Zwar beschwerte sie sich darüber im Betrieb, bekam dort aber zur Antwort, dass dies normale Arbeitsbedingungen in der Gastronomie seien. Daher wandte sie sich auch nicht an den Maßnahmeträger, um den Praktikumsbetrieb zu wechseln. Denn sie erwartete, solche Arbeitsbedingungen auch in anderen Betrieben vorzufinden, und machte zudem ihre mangelnden Deutschkenntnisse für die Belastungen verantwortlich. *„Unsere Lehrer haben uns immer gefragt: „Wie geht´s, wie läuft´s und gibt´s heute irgendwelche Problem. ... Ja, wer hat welche Probleme, könnte sie den Betrieb wechseln. ...*

Aber ich wollte das nicht, weil so ist das in jedem Betrieb und du sollst ... versuchen klar zu kommen.“

Nach Abschluss der Maßnahme erfüllte sich Annas Hoffnung, vom Praktikumsbetrieb übernommen zu werden, nicht. Ein Jahr lang bewarb sie sich erfolglos um qualifizierte Stellen im Gastgewerbe. Sie erhielt Stellenangebote als Zimmermädchen, lehnte diese jedoch ab. *„Und wann die Leute fragen: „Was haben Sie gemacht?“ – „Eine Qualifizierungsmaßnahme!“ Aber ja, dann sagen sie „Nein!“. Dann brauchen sie mit richtige Ausbildung, ... Restaurant-Fachfrau. ... „Ja, mit so was (mit dem Bildungsabschluss des Trägers) können wir Sie als Zimmermädchen anbieten“, aber für so einen Beruf brauche ich keine Ausbildung!“*

In der Rückschau schätzt Anna, dass sie durch die Maßnahme zwei Jahre verloren habe, ein Jahr durch die Fortbildung und ein Jahr durch erfolglose Arbeitssuche. Zum Zeitpunkt des Interviews suchte sie eine Ausbildungsmöglichkeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Das Hotel- und Gastgewerbe kommt für sie nicht mehr in Frage, weil die Arbeitsbedingungen nicht mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Persönlich habe sie sich während der Maßnahme verändert, sei zielorientierter geworden und habe ein wenig mehr von Deutschland erfahren. Die Maßnahme stellte für Anna den Beginn eines beruflichen Orientierungsprozesses dar, der noch nicht abgeschlossen ist. Mit Sprachförderung und eine auf die Belange von AussiedlerInnen zugeschnittene Berufsberatung könnte eine solche Suchphase kürzer und zielgerichteter gestaltet werden.

Hanna⁴⁸ ist 45 Jahre alt, in dritter Ehe verheiratet und hat zwei Kinder, einen 18jährigen Sohn aus der ersten und einen neunjährigen Sohn aus der zweiten Ehe. 1991 kam sie gemeinsam mit ihrem Ehemann nach Deutschland. In Polen hatte sie als Mathematiklehrerin und als Leiterin eines Erholungsheimes gearbeitet. In Deutschland blieb sie zunächst zu Hause, um ihre Kinder zu betreuen. Nach der Trennung von ihrem Ehemann war Hanna auf Sozialhilfe angewiesen. Nachdem ihr jüngster Sohn einen Platz im Kindergarten erhalten hatte, wollte sie jedoch wieder erwerbstätig werden und erkundigte sich deshalb im Sozialamt nach entsprechenden Möglichkeiten. Sie interessierte sich für eine Ausbildung im Hotelgewerbe. Weil ihr Sohn noch relativ klein war, reagierten die MitarbeiterInnen des Sozialamtes zunächst mit Unverständnis auf Hannas Wunsch, schickten sie dann aber doch zum Maßnahmeträger.

Im Sommer 1996 begann Hanna eine Vorschaltmaßnahme, die aus vier Wochen Unterricht beim Maßnahmeträger und einem dreimonatigen Praktikum bestand. Die Vorschaltmaßnahme hat sie in unangenehmer Erinnerung. Sie verspürte einen starken Konkurrenzdruck, weil von den rund 30 TeilnehmerInnen nur 21 einen Umschulungsplatz erhalten sollten. *„Die ganze Gruppe, wir waren Feinde. Nich´ Freunde, nur Fein-*

⁴⁸ Ebenso wie Anna (s.o.) hatte Hanna wegen der Betreuung ihrer Kinder mehrere Jahre auf die Ausübung ihrer Berufstätigkeit in Deutschland verzichtet und ist insofern der Kategorie der Berufsrückkehrerinnen zuzuordnen. Ihre Integrationschwierigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind aber auch auf ihren Migrantenstatus, d.h. auf ihre unzureichenden Deutschkenntnisse sowie auf ihre in Deutschland nicht anerkannte berufliche Qualifikation zurückzuführen.

de.“ Die Hilfestellungen der AnleiterInnen zur Berufsorientierung irritierten sie. Sie hatte ihre Berufswahl bereits getroffen und sah ihre Entscheidung durch die Ratschläge zur persönlichen Zielfindung in Frage gestellt.

Das anschließende Praktikum im Hotel sollte sie auf die Umschulungsmaßnahme vorbereiten. Den Praktikumsbetrieb, bei dem später auch die Fortbildung geplant war, hatte der Träger organisiert. Hanna erfuhr dort, dass von Restaurantfachkräften englische Sprachkenntnisse, regionale Mobilität und zeitliche Flexibilität vorausgesetzt würden. Sie bekam Zweifel, ob sie diese Bedingungen erfüllen könne, und war daher froh, als sie vom Praktikumsbetrieb eine Absage erhielt. Zu dieser Zeit führte die Mitarbeiterin einer anderen Bildungseinrichtung Gespräche mit denjenigen MaßnahmeteilnehmerInnen, die – wie Hanna auch – eine höhere Allgemeinbildung besaßen. Sie schlug Hanna – alternativ zur Ausbildung im Hotelgewerbe – eine Weiterbildung zur Steuerfachgehilfin vor. Hanna traute sich dies wegen ihrer geringen Deutschkenntnisse jedoch nicht zu. Statt dessen erwirkte sie die Zustimmung des Trägers, sich bei einer ihr bekannten Ärztin zur Zahnarzhelferin ausbilden zu lassen.

Für Hanna war es ein Schock, als sie nach vier Wochen die Kündigung bekam. *„Ich hab´ Angst gekriegt, dass ich ... überhaupt nix bekomme. Dass ich schon zu alt bin, ...“* Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen des Maßnahmeträgers und des Sozialamtes machte sie sich daher auf die Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz. Hanna war schließlich erfolgreich und konnte ihre Ausbildung zur Zahnarzhelferin bei einem anderen Arbeitgeber fortsetzen.

In der Berufsschule fühlte sich Hanna wegen des Altersabstandes zu den anderen Mitschülerinnen isoliert. Zudem war es schwierig, die Arbeitszeiten im Ausbildungsbetrieb – von sieben Uhr morgens bis halb acht abends – mit ihren familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Zwar kümmerten sich außerhalb der Öffnungszeiten des Kindergartens eine Tagesmutter und der erwachsene Sohn um das jüngste Kind, die Bedingungen waren dennoch schwierig. *„In dem Kindergarten, der hat keine warme Mahlzeit bekommen, und manchmal hab´ ich auch um 9 Uhr zu Hause von seinem Rucksack das alles ausgepackt, was ich ihm zum Essen zum Kindergarten gegeben habe. ... Und damals, ich wusste auch noch nicht, dass er seit Geburt allergisch war.“* Als ihr kleiner Sohn im November 1996 ernsthaft erkrankte, brach Hanna die Ausbildung ab.

Ihr Berater im Arbeitsamt erklärte sich bereit, ihr eine andere Weiterbildung zu bewilligen, weil ihn Hannas Bemühungen um eine neue Ausbildungsstelle beeindruckten. *„Wenn ich dahin gegangen, da sagt er „Mein Gott, ... in Deutschland, das macht keiner. Das tut keiner, dass jemand schon ... Kündigung bekommen hat und hat sich noch so viel Mühe gegeben, noch einen anderen Ausbildungsplatz.“ Und dann sagte „Ich sehe, dass sie echt etwas machen wollen!“ und dann er hat mir sehr schnell Angebot gemacht.“*

Ab März 1997 begann Hanna eine zweijährige Umschulung zur Steuerfachgehilfin, die ihr bereits vorher vorgeschlagen worden war. Die Arbeitsanforderungen bewältigte sie gut, privat war sie jedoch familiären und finanziellen Belastungen ausgesetzt. Zudem litt sie seit Februar 1998 häufig an Schwindelanfällen. Nur einmal wandte sie sich deshalb an den Träger, lehnte ein zweites Gespräch jedoch ab. *„Der sagte, ich sollte bei eine andere Frau mich melden. Ich weiß es nicht, ob die Sozialpädagogin war. Aber*

echt, ich hab´ schon genug zu jemanden ... noch einmal gehen, das war für mich so eine Erniedrigung, und wieder das erzählen, dass ich Sozialhilfe bekomme und das Geld mir nicht reicht, nee.“ Im Sommer 1998 verschlimmerte sich ihre Krankheit, was zu längeren Ausfallzeiten führte. Hanna fühlte sich dermaßen überfordert, dass sie die Umschulung zweieinhalb Monate vor der Prüfung abbrach. Im September kam sie ins Krankenhaus; im November erkrankte ihr kleiner Sohn erneut. Nach ihrer Genesung beschloss sie, auf eigene Kosten an einer dreimonatigen Teilzeit-Weiterbildung als Buchhalterin teilzunehmen. Es stellte sich jedoch heraus, dass sie dazu einen Berufsabschluss benötigt hätte. Schließlich nahm sie noch einmal Kontakt zum Arbeitsamt auf und hatte Glück: ihr Berater vermittelte sie im März 1999 in eine zwölfmonatige Teilzeit-Bildungsmaßnahme zur Netzwerksachbearbeiterin. Mit dieser Maßnahme war Hanna sehr zufrieden und profitierte dabei auch von den Vorkenntnissen aus der zweiten Weiterbildung. Sie hofft, nach der Abschlussprüfung im Februar 2000 einen schnellen Berufseinstieg zu finden.

Die ursprünglich ausgewählte und 1996 begonnene Maßnahme stellte für Hanna jedoch den Einstieg in eine vierjährige Kette von Weiterbildungen dar. Mit einer Beratung, die ihre persönliche Situation berücksichtigt hätte, wäre ihr vielleicht schon zu dieser Zeit der Einstieg in eine passende Ausbildung gelungen.

2.3 Jugendliche

Friederike ist zwanzig Jahre alt und wohnt zusammen mit ihren drei Geschwistern bei den Eltern. Sie besitzt keinen Schulabschluss. Wegen schlechter Noten brach sie die Realschule in der zehnten Klasse nach dem Halbjahreszeugnis ab. Die Berufsberatung des Arbeitsamtes machte ihr wenig Hoffnungen auf eine Lehrstelle. In dieser Phase interessierte sich Friederike für nichts und hatte von sich und der Arbeitswelt ein negatives Bild. Sie befürchtete, ausgebeutet zu werden und mit den Anforderungen nicht zu recht zu kommen. *„Gerade auch weil ich ja ein halbes Jahr überhaupt nichts gemacht hab´. Hat ich halt überhaupt keine Regelmäßigkeit mehr drin und, ähm, ich hab´ ja eigentlich nur noch gelebt, wie ich wollte, so in diesem halben Jahr. Ich hab´ gepennt, wann ich wollte, ich hab gegessen, wann ich wollte.“*

Weil sie noch nicht volljährig war, bestand für sie Berufsschulpflicht. Ab September 1997 besuchte Friederike daher an einem Tag pro Woche die Berufsschule. Diesen Schultag erlebte Friederike als Zeitverschwendung: *„Ein großer Grund, warum ich da nicht mehr hingegangen bin. Die haben da wirklich nichts gemacht! Die haben da eher die Zeit abgessen und irgendwelche Rätsel gelöst.“* Zwischenzeitlich drängten ihre Eltern sie stärker, sich zu bewerben oder eine Berufsberatung aufzusuchen. Sie schrieb etwa zehn erfolglose Bewerbungen um Ausbildungsplätze, jedoch zu einer Zeit, als das Ausbildungsjahr bereits begonnen hatte. Durch einen Mitschüler erfuhr sie von der mit Praxis kombinierten Qualifizierungsmaßnahme, deren Träger die von ihr schon besuchte Berufsschule war. Friederike versprach sich von der Maßnahme eine berufliche Orientierung sowie eine Ausbildungsstelle. Sie wurde ohne Schwierigkeiten in das Projekt aufgenommen.

Im allgemeinbildenden Unterricht, der sich am Niveau von SonderschülerInnen orientierte, war Friederike unterfordert. Ohne sich anstrengen zu müssen, erhielt sie gute Noten. Dies kam ihr zwar während der Maßnahme entgegen, im Nachhinein wäre es ihr jedoch lieber gewesen, das auf der Realschule Versäumte aufzuarbeiten. Einer der betreuenden Lehrer blieb Friederike in guter Erinnerung. Er machte den TeilnehmerInnen Mut, neue Wege auszuprobieren und sich nicht Chancen dadurch zu verbauen, dass man sie von vornherein als unmöglich betrachtet. *„Viele hatten dann diese Blockade im Kopf „Ja, nee, ich weiß nich´! Und ich weiß nich´, ob ich das machen soll!“ Und der hat gesagt: „Ja, mach doch! Warum nich´?“ ... dass der diese Lockerheit rübergebracht hat, auch selber an sich zu glauben, ... dass man auch das Zeug dazu hat, das zu schaffen.“*

Die Praktikumsstelle in einem Golfclub besorgte ihr der Bildungsträger. Dort war Friederike überwiegend im Restaurant, teilweise aber auch im Büro tätig. Die Arbeit war nicht anstrengend, und wenn wenig zu tun war, gab ihr der Golfclubbesitzer frei. Sie hatte das Gefühl, ernst genommen zu werden. Zu den KollegInnen und zum Vorgesetzten hatte sie ein gutes Verhältnis. Die Büroarbeit sagte ihr weniger zu; der Restaurantbereich machte ihr dagegen Spaß. Sie überwand ihre anfänglichen Schwierigkeiten, auf Leute zuzugehen: *„Weil ich eigentlich vorher immer gedacht hab´, Büroarbeiten wären was für mich, so meine Aufgabe zu haben und dann einfach stur das zu machen.“*

Aber im Praktikum hab´ ich auf jeden Fall gelernt, dass mir das mehr Spaß macht, mit Leuten zu arbeiten.“

Friederike meinte, dass ihr der Praktikumsbetrieb viele Wege zu einer Ausbildungsstelle eröffnet habe, da die Mitglieder des Golfclubs einflussreich gewesen seien. Die vom Clubbesitzer angebotene Ausbildungsstelle zur Bürokauffrau lehnte sie jedoch ab, weil ihr die kaufmännischen Arbeiten nicht lagen. Durch die Verbindungen des Clubbetreibers erhielt sie in der Nachbarstadt einen Ausbildungsplatz zur Restaurantfachfrau. Nach zwei Monaten brach sie die Ausbildung ab. Sie kam mit den KollegInnen im Betrieb nicht zurecht und hatte zudem Schwierigkeiten, nach einem späten Arbeitsende mit dem Bus nach Hause zu kommen. Im Grunde habe sie diese Lehrstelle auch gar nicht gewollt. *„Ich habe mich da wirklich eher überreden lassen. ... die waren dann alle total heiß darauf, mir eine Stelle zu besorgen – mehr als ich selber. Und da haben die mich halt schon eher überredet und ich war dann auch halt nachher ´n bisschen unter Druck, weil ich dann auch viele Leute zufrieden stellen musste. Mein Chef, der hat sich dann wirklich total für mich ins Zeug gelegt. Und weil das für ihn auch Beziehung war und der war nachher wohl auch ganz enttäuscht gewesen, dass ich da aufgehört habe. Da hab´ ich mich nachher auch nicht mehr gemeldet. Und auch von meiner Schule die Lehrer auch alle: „Warum hast Du das jetzt abgebrochen?“ und so. Deswegen will ich da jetzt auch nicht mehr so mir reinreden lassen, weil, wenn ich da jetzt wieder hingehen würde, würden die wieder anfangen und würden wieder sagen: „Ja, dann mach doch jetzt das und mach doch das!“ Ich mein´, ich brauch schon so ´n bisschen den Hinterritt, aber nicht so, dass ich mich dann überreden lasse.“*

Nach dem Abbruch der Ausbildung arbeitete Friederike als Aushilfe in diversen 630-DM-Jobs, die sie sich durch Eigeninitiative beschafft hatte. Über ihre beruflichen Ziele war sie sich noch immer nicht im Klaren. Einerseits mochte sie nicht mehr zur Schule gehen, andererseits suchte sie eine Ausbildung in einem Beruf, der ihr Spaß macht und den sie dann auch ihr Leben lang ausführen kann. Bezogen auf die Berufswahl wollte sie somit keine Kompromisse eingehen. *„Es gibt genug Leute, die machen ´ne Ausbildung, weil die dazu gedrängt werden, oder weil die sich zwar nicht so sicher sind, aber das einfach mal machen. Und das kommt für mich überhaupt nicht in Frage. Also einfach mal eben zu machen.“*

Im Nachhinein betrachtete Friederike die Maßnahme dennoch als das Sinnvollste, was sie seit ihrem Schulabgang getan hätte, weil die Maßnahme ihre Initiative gestärkt und durch diese die berufliche Ausbildung für sie einen höheren Stellenwert bekommen habe. *„Ich hab´ mir immer gedacht bevor ich mit dem Praktikum angefangen hab´, Ausbildung is´ nich´ so wichtig! ..., weil ich fand das immer oberflächlich, dass alle gesagt haben „Man muss ´ne Ausbildung haben!“ Damit man dann auch heiratet und Kinder kriegt und das alles. Also, dass man einfach alles immer geordnet auf die Reihe bekommt. Dass man erst mal Ausbildung macht und dann ... peu á peu... Nicht, dass man privat sich auch alles noch verkorkst. Ja, privat möchte ich einfach erreichen, dass ich meine Ausbildung mache ...“*

Die Maßnahme baute bei Friederike einige Vorbehalte gegenüber der Arbeitswelt ab und gab ihr zudem Hinweise auf ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken. Dies reichte zwar zur Aufnahme von Gelegenheitstätigkeiten aus, nicht jedoch zur Bewältigung des

Übergangs in den berufsfachlichen Arbeitsmarkt, der aufgrund ihrer schulischen Vorbildung nahe lag. Sie interpretierte die Tatsache, eine Ausbildung begonnen zu haben, nicht als Ergebnis ihrer eigenen Wünsche, sondern als Gefallen, den sie ihren „*Helfern*“ schuldig war. Innerhalb der Teilnehmergruppe hatte sie einen Sonderstatus, da sie mit vergleichsweise hoher Allgemeinbildung und einer angenehmen Praktikantenstelle kaum Frustrationen ertragen lernen musste. Die Maßnahme vermittelte ihr somit kein realistisches Bild von der Arbeitswelt. Unter diesem Gesichtspunkt scheint die Betreuung durch den Maßnahmeträger unzureichend gewesen zu sein. Friederike war zum Zeitpunkt des Interviews verstrickt in Selbst-Vorwürfen und befürchtete auch Vorwürfe ihrer „*Helfer*“, dass sie die ihr gebotenen Chancen nicht genutzt habe. Sie vermied deshalb den Kontakt zum Bildungsträger und blockierte damit einen weitergehenden Reifungsprozess. Da sie noch bei ihren Eltern wohnte, unterlag sie keinem materiellen Zwang, arbeiten zu gehen.

Fritz ist 20 Jahre alt und lebt in der Familie seines Vaters. Zum Zeitpunkt des Interviews war er im zweiten Ausbildungsjahr als Maschinenschlosser bei einem mittelständischen Unternehmen tätig. 1997 hatte er die Realschule mit einem guten Notendurchschnitt abgeschlossen. Noch während der Schulzeit bewarb er sich bei ca. 30 Betrieben vergeblich um einen Ausbildungsplatz als Elektriker. Der regionale Ausbildungsmarkt war relativ angespannt; auf eine Ausbildungsstelle kamen ca. 15 BewerberInnen.

Ebenso wie Friederike – musste Fritz ab September 1997 die Berufsschule besuchen. Dort erfuhr er durch den Klassenlehrer von der Maßnahme und erkundigte sich, ob er am „*Jahrespraktikum*“ teilnehmen könnte. Er erhielt die Auskunft, dass er dafür überqualifiziert sei und sich weiter um einen Ausbildungsplatz bewerben solle. Durch hartnäckiges Nachfragen gelang es ihm schließlich doch, Kontakt zu dem für die Maßnahme zuständigen Lehrer aufzunehmen. *„Ich hab´ n Lehrer die ganze Zeit bestochen ... also ich bin ihm die ganze Zeit auf die Nerven gegangen. „Eij, das kann nich´ so weitergehen. Ich komme einmal in ´ne Woche inne Schule ..., das geht nicht.“... Ich hab´ nich´ locker gelassen. Ich bin da hingegangen.. ... Ging den ganzen Tag lang. Eine Woche später hat er gesagt, bei dem und dem Lehrer.“*

Fritz wurde einen Monat nach Beginn der Maßnahme im Dezember 1998 in die Gruppe aufgenommen, weil nicht genügend TeilnehmerInnen aus der Zielgruppe zusammengekommen waren. Für ihn war das die Chance, erste Erfahrungen im gewünschten Berufsfeld eines Elektrikers zu sammeln. Das Praktikum, von dem er sich erhoffte, auf einen regulären Ausbildungsplatz zu rutschen, stand für ihn im Vordergrund.

Im Berufsschulunterricht war Fritz deutlich unterfordert. Der Unterricht bewegte sich auf dem Niveau der siebten oder achten Klasse. Deshalb erhielten er und sein Schulfreund teilweise Extraaufgaben. *„Wir haben uns da gelangweilt und haben da auch immer ... Spezialaufgaben bekommen. Und wenn die meisten mit´m Taschenrechner rechnen mussten, mussten wir halt im Kopf rechnen.“* Fritz hätte lieber am Fachunterricht der Auszubildenden im Elektrohandwerk teilgenommen, der in Form vierwöchiger Unterrichtsblöcke ebenfalls beim Bildungsträger stattfand. Ein entsprechender erster Durchlauf war im Dezember bereits abgeschlossen gewesen. Fritz schlug dem

Bildungsträger für künftige Maßnahmen eine Binnendifferenzierung vor, die für die schwächeren SchülerInnen eine Aufarbeitung von Grundkenntnissen vorsehen sollte, während die stärkeren bereits eine fachkundliche Einführung erhalten könnten. Das einzig Positive am Unterricht war für Fritz, dass er in den Wintermonaten im beheizten Klassenraum sitzen konnte, statt an einer kalten Baustelle arbeiten zu müssen.

Die Gruppe bestand aus fünfzehn TeilnehmerInnen, von denen zwölf wenig oder schlecht Deutsch sprachen. Abgesehen von seinem Freund knüpfte Fritz keinen Kontakt zu den anderen KursteilnehmerInnen, die er als sehr disziplin- und lustlos beschrieb. *„Unter aller Sau! Hach, die Einstellung von denen. Die meinten wohl auch, das Geld zu machen und nichts dafür zu tun. Die haben versucht, den Unterricht kaputt zu machen. Also, ich sag´ mal so, mein Klassenlehrer hat sich nicht gerade die Besten ausgesucht dafür.“* Der Klassenlehrer war streng. Für jede versäumte Unterrichtsstunde zog er von den 350 DM, die die Jugendlichen als Unterhaltsgeld bekommen hatten, jeweils 5 DM ab. SchülerInnen, die sich während des Praktikums negativ verhalten hatten, wurden im Unterricht zudem ausführlich kritisiert.

Den Praktikumsplatz beschaffte sich Fritz selbst, und zwar in einem Kleinbetrieb der Elektrobranche, den er schon während des Berufspraktikums der 9. Klasse kennen gelernt hatte. Dort wurde er eingesetzt wie ein Auszubildender, fuhr mit auf die Baustellen, machte Hilfsarbeiten und war für einige Aufgaben allein verantwortlich. Fritz meinte, damit habe der Firmeninhaber testen wollen, ob er selbständig arbeiten könne. Der Meister erklärte ihm die berufsfachlichen Inhalte –wie etwa das Erstellen eines Schaltplans. Fritz lernte Vieles aus dem gewünschten Berufsfeld und erwarb zudem Fähigkeiten im Umgang mit Kunden. Seine Arbeitszeiten richteten sich nach dem jeweils anfallenden Auftragsvolumen, so dass das Arbeitsende zwischen zwei Uhr nachmittags und neun Uhr abends stark schwankte.

Der Bildungsträger besuchte den Praktikumsbetrieb gelegentlich, um sich nach dem Leistungsstand von Fritz zu erkundigen. Dabei versuchte er, den Firmeninhaber zu überreden, Fritz eine reguläre Ausbildungsstelle anzubieten. Fritz hielt diese Fürsprache eigentlich für überflüssig, da er selbst bereits mit dem Meister über einen Ausbildungsplatz gesprochen und von diesem eine *„halbe“* Zusage erhalten hatte. Dennoch bewarb sich Fritz während des Praktikums auch bei anderen Firmen. Denn die wirtschaftliche Zukunft des sehr kleinen Praktikumsbetriebes erschien ihm zu unsicher, und er wollte nach der Ausbildung nicht arbeitslos werden.

Noch während des Praktikums erhielt Fritz eine Ausbildungsstelle zum Maschinenschlosser in einem renommierten Maschinenbauunternehmen in der Region. Zwar entsprach dies nicht seinem ersten Berufswunsch, aber der Arbeitgeber schien solide und die Arbeitszeiten waren gegenüber denen im Kleinbetrieb regelmäßiger. Um die Wartezeit bis zur Ausbildung zu überbrücken, arbeitete Fritz nach Abschluss der Maßnahme bis zum September 1998 weiter im Praktikumsbetrieb. Seine Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz erfüllte sich jedoch nicht, denn zum Zeitpunkt des Interviews standen im Ausbildungsbetrieb größere Entlassungen an. Dennoch erwartete er, dort seine Lehre beenden zu können, und war zuversichtlich, nach Berufsabschluss und geleisteter Bundeswehrzeit einen leichten Einstieg in die Arbeitswelt zu finden.

Fritz ist sehr dankbar, dass er in dem angespannten regionalen Ausbildungsmarkt durch das Praktikum eine bessere Ausbildungschance bekommen hat. Die Maßnahme war zwar für Jugendliche mit größeren Problemlagen, als Fritz sie aufwies, konzipiert. Sie verhinderte jedoch eine langwierige Suche nach einem Ausbildungsplatz, die ihn auf Dauer möglicherweise entmutigt hätte. Er konnte die Zeit bis zum Finden einer Ausbildungsstelle durch das Praktikum sinnvoll überbrücken, sammelte dabei erste Erfahrungen im gewünschten Berufsfeld und revidierte danach seinen Ausbildungswunsch leicht.

Gianna ist 20 Jahre alt und Italienerin. Sie kam im Alter von 12 Jahren zusammen mit ihrer Mutter nach Deutschland. Sie besuchte hier die Hauptschule, die sie jedoch ohne Abschluss verließ. Danach nahm sie an einer einjährigen Maßnahme teil, die in das Berufsfeld Floristik einführen und mit dem Hauptschulabschluss enden sollte, den sie abermals nicht erreichte. Gianna bewarb sich daraufhin erfolglos um Stellen als Floristin und fand schließlich eine Hilfstätigkeit in einem Schlachthof.

Giannas kranke Mutter wollte nicht allein gelassen werden und signalisierte ihr deshalb deutlich, dass sie die Berufstätigkeit ihrer Tochter nicht unterstützen würde. Gianna kündigte daraufhin ihre damalige Stelle. *„Also, ich war zufrieden mit Geschäft. Ich hab´ Problem mit mein Mutter, weil sie ist immer krank. ... sie hat immer angerufen und ich muss früher nach Hause kommen. ... Hab´ ich nie eine richtige Schule gemacht, weil immer für meine Mutter. Kommt immer etwas ... zwischen. Ne, und dann ich kein Bock mehr gehabt ... Hab´ ich gesucht „Okay, ich bleib immer zu Hause.“*

In die Arbeit-und-Lernen-Maßnahme kam Gianna über eine Initiative des Arbeitsamtes, das Kontakt zu ihr aufgenommen und sie zum Maßnahmeträger geschickt hatte. Diese Intervention des Arbeitsamtes stärkte Gianna den Rücken gegenüber dem Willen der Mutter, sie zu Hause zu behalten. Mit dem allgemeinbildenden Schulunterricht kam sie nicht gut zurecht, insbesondere mit dem Fach Mathematik, obwohl sich die Lehrerinnen nach ihrer Einschätzung viel Mühe mit ihr gaben. *„Wenn die Stunde Mathematik war zu Ende, kommt die Lehrer bei mir. ... Hat mir auch geholfen. Mathematik war die Grund; also Deutsch konnt´ ich. ..., ich konnte reden.“* Die praktische Arbeit im Bereich der Altenpflege bzw. der Umgang mit alten Leuten bereitete Gianna dagegen weniger Schwierigkeiten. Grundsätzlich gab es in der Maßnahme eine hohe Fluktuation. Gianna berichtet, dass sie eine der Wenigen gewesen sei, die von Anfang bis zum Ende in der Maßnahme geblieben wären. Den Schulabschluss schaffte sie jedoch nicht.

Das Arbeitsamt vermittelte sie danach in eine kurzzeitige Qualifizierungsmaßnahme, in der sie den Umgang mit dem PC und das Schreiben von Bewerbungen erlernte. Im Anschluss an diese Maßnahme suchte sie erneut eine Arbeitsstelle, vorzugsweise als Floristin. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie stundenweise als Putzhilfe in einer Gastwirtschaft tätig. Sie plante jedoch, Deutschland zu verlassen und mit ihrer Mutter zurück nach Italien zu gehen.

Durch eine Teilnahme an der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme erhoffte sich Gianna den Hauptschulabschluss, den sie aber auch diesmal nicht erreichte. Dennoch sagt sie bilanzierend, dass sie jederzeit wieder in eine solche Maßnahme gehen würde. Dort ha-

be sie ihre Deutschkenntnisse verbessern können. Den arbeitspraktischen Teil hingegen habe sie nicht benötigt. Aus ihrer Sicht wäre es deshalb besser gewesen, wenn sie sich voll auf den Schulabschluss hätte konzentrieren können. Ihre Vorkenntnisse im und ihr Interesse am Berufsfeld Floristik konnte Gianna in der Maßnahme jedoch nicht weiterverfolgen. Die Teilnahme hat zwar ihre Eigenständigkeit ein Stück weit befördert, doch sie konnte wegen der gegebenen häuslichen Konstellation weder die Ablösung von der Mutter – als Voraussetzung für eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration – noch eine realistische Orientierung auf den deutschen Arbeitsmarkt bewirken.

Gisela ist 23 Jahre alt und lebt bei ihrer Mutter. Seit Schulbeginn hatte sie bereits Schwierigkeiten mit einigen LehrerInnen und zudem wenig Lust auf die Schule. In der neunten Klasse wechselte sie wegen eines Konflikts von der Gesamtschule zur Hauptschule. Dort konnte sie sich jedoch nicht einleben, verweigerte weitgehend die Teilnahme am Unterricht und verließ die Schule ohne Abschluss. Später heiratete sie; doch ihre Ehe scheiterte schon nach vier Monaten. Nach diesen Erfahrungen beschloss Gisela, neu anzufangen, d.h. Hauptschulabschluss und Berufsausbildung nachzuholen.

Von der Arbeit-und-Lernen-Maßnahme erfuhr sie durch eine Bekannte. Sie meldete sich beim Maßnahmeträger, der eine mündliche Förderzusage des Arbeitsamtes voraussetzte. Nachdem sie diese problemlos erhalten und die Eingangsprüfung locker bewältigt hatte, nahm der Träger sie in das Projekt auf. Auch im theoretischen Unterricht hatte sie schnell Erfolgserlebnisse, weil sie den Unterrichtsstoff überdurchschnittlich gut bewältigte. Sie selbst führte ihren Erfolg insbesondere auf die Fähigkeiten der Lehrerinnen zurück, eine freundliche Atmosphäre in der kleinen Lerngruppe schaffen und Unterrichtsinhalte sehr gut erklären zu können. *„Der Unterricht war lockerer. Irgendwie war da ... ´ne ganz andere Atmosphäre. ... wir durften die (Lehrerinnen) duzen. ... Die sind ganz anders auf einen eingegangen, als in der Schule. Also in der Schule kam ich gar nicht klar. Ich hatte in der Schule ´ne sechs in Englisch und als ich da in der Maßnahme war, hab´ ich direkt ´ne eins gehabt, ne. Dat is´ schon ´n großer Unterschied.“* Die Lehrerinnen seien auf die TeilnehmerInnen zugegangen und darum bemüht gewesen, alle in den Unterricht mit einzubeziehen und bei privaten Problemen soweit Hilfestellung zu geben, dass die TeilnehmerInnen weiter lernen konnten. Ein weiterer Erfolgsfaktor war vermutlich Giselas schulische Vorbildung. Sie konnte sich an viele Dinge aus ihrem vorherigen Schulunterricht wieder erinnern. *„Mir kam et auf einmal alles so leicht vor. Und vor allen Dingen auch ... diese unregelmäßigen Verben und so. Ich hab´ se ja schon irgendwann inne Schule mal gehört. ... Aber in der Schule konnte ich mich daran nie erinnern. Als ich dann da saß, und die hatten die unregelmäßigen Verben vorgelegt, da wusste ich die auf einmal alle wieder.“* Da der Unterrichtsstoff für sie häufig nichts Neues war, beauftragten die Lehrerinnen Gisela damit, die anderen Teilnehmerinnen zu unterstützen.

Die Arbeitspraxis in der Altenpflege vermittelte Gisela zwar keine berufsfachlichen Fertigkeiten, wohl aber soziale Qualifikationen. Durch den Umgang mit älteren Menschen wurde sie geduldiger und lernte zudem, Konflikte besser zu bewältigen. *„Ruhig bleiben, ja, dat hab´ ich schon gelernt. So dass ich dann zurücksteck´. Weil ich konnte eigentlich nie sehr doll zurückstecken. Wenn man mich irgendwie angegriffen hat, dann*

hab´ ich mich sofort angegriffen gefühlt und bin explodiert. Dat hab´ ich schon gelernt, dat haben se uns auch so´n bisschen eingetrichtert, dass wir dann nich´... die Omas anmachen dürfen.“ Weiterhin hat die Maßnahme bewirkt, dass sich Gisela – anders als in der Schule – in Hierarchien einfügen und auch Dinge tun musste, zu denen sie nicht unbedingt Lust hatte. *„Hat mich (vorher) nich´ interessiert. Ich hab´ heute gelebt. Heute will ich Spaß haben! Heute will ich nich´ angemockert werden, heute will ich nich´ irgendwie mich konzentrieren oder irgendwelche Matheaufgaben lösen. Heute will ich Spaß haben. Dat war eigentlich der einzige Gedanke und als ich dann zum (Träger) kam, hat sich dat halt geändert. Dann hab´ ich gedacht „Doch, jetzt musse dat machen. Jetz´ machse dat. Zack!“*

Während der Maßnahme wurde regelmäßig über die berufliche Zukunft der TeilnehmerInnen gesprochen. Gisela entwickelte nacheinander vier Berufswünsche, und zwar als Krankenschwester, Werbetexterin, Garten- und Landschaftsbauerin und schließlich als Bürokauffrau. Den Hauptschulabschluss bewältigte sie im November 1998 mit Bravour und mit der Empfehlung der Prüfer, einen höherwertigen Abschluss anzustreben. Beim Maßnahmeträger hätte sie dann auch gerne den Realschulabschluss gemacht. Da dieser eine solche Weiterbildungsmöglichkeit gar nicht anbot, meldete sich Gisela an der Abendrealschule an, brach den Kurs jedoch nach zwei Monaten ab, weil sie mit der dortigen Lernatmosphäre nicht zurechtkam. Parallel dazu bemühte sie sich um eine Berufsausbildung. Sie entschied sich für eine überbetriebliche Ausbildung, die der damalige Maßnahmeträger durchführte, und befand sich zum Zeitpunkt des Interviews im ersten Ausbildungsjahr.

Auch rückblickend bewertet Gisela die von ihr besuchte Arbeit-und-Lernen-Maßnahme als sehr positiv. Sie verhalf ihr dazu, ihre Leistungsfähigkeit zu erkennen, sich in Arbeitszusammenhänge einzuordnen und Konflikte besser zu bewältigen. Nach vorzeitiger Flucht in eine Ehe hat sie einen Reifungs- und Bildungsprozess nachholen können, der für eine Integration in den Arbeitsmarkt unabdingbar ist. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war ihr fester Entschluss, den Hauptschulabschluss nachzuholen. In der klassischen Schulform ohne sozialpädagogische Begleitung wäre ihr dies vermutlich nicht gelungen. Die Arbeitspraxis, die für Gisela zwar kein notwendiger Bestandteil der Maßnahme war, trug ebenfalls dazu bei, den ihr so verhassten Schulcharakter herauszunehmen.

Jamal ist Anfang 20, türkischer Nationalität und wohnt zusammen mit fünf Brüdern, einer Schwester und seinen Eltern in einem Zweifamilienhaus am Rande einer Kreisstadt. In einem zweiten Haus betreibt die Familie eine Gaststätte. Alle männlichen Familienmitglieder arbeiten als Produktionshelfer in drei verschiedenen Industriebetrieben in der näheren Umgebung. Jamal ist der zweitjüngste Sohn. Wie seine Brüder – gibt er den größten Teil seines Lohnes dem Vater. Vom gesamten Haushaltseinkommen werden die Kreditraten für die beiden Häuser bezahlt.

Im Alter von zehn Jahren kam Jamal nach Deutschland. Die Hauptschule verließ er mit einem Abgangszeugnis und besuchte danach etwa ein Jahr lang die Berufsschule. Während dieser Zeit bewarb er sich erfolglos um eine Ausbildungsstelle als KFZ-Mechaniker. Nach seiner Berufsschulpflicht arbeitete er gelegentlich als Hilfsarbeiter in

den Betrieben, in denen seine Brüder und sein Vater beschäftigt waren. Zwischenzeitlich meldete er sich beim Arbeitsamt arbeitslos. Dort gab er als Berufswunsch Schreiner an. Erste Einblicke in die Möbelherstellung hatte er sich bei einem Besuch eines Verwandten in der Türkei verschaffen können.

Das Arbeitsamt vermittelte Jamal daraufhin in eine mit Beschäftigung kombinierte Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Holzbearbeitung, die schon zwei Monate zuvor begonnen hatte. An den einmal pro Woche stattfindenden Berufsschulunterricht kann sich Jamal nur wenig erinnern. Den Lehrstoff aus dem Mathematikunterricht kannte er schon. *„Nee, das war nich´ was Neues für mich, ... Weil ich kann gut rechnen. Nich´ so ganz gut, aber was wir da in der Maßnahme gemacht haben, waren viele Kindersachen“*. Im Deutschunterricht konnte er dagegen seine Sprachkenntnisse verbessern. Der angebotene Religionsunterricht war für ihn als Muslim jedoch unpassend. Vom Fachkundeunterricht Holzverarbeitung hatte er sich zudem mehr versprochen, denn er hätte dort lieber anspruchsvollere Holzarbeiten ausgeführt.

Den Praktikumsplatz in einem holzverarbeitenden Betrieb beschaffte ausnahmsweise ein Mitarbeiter des Trägers. *„Jeder musste für sich selber was suchen und weil ich ein bisschen spät reingekommen bin, wusste ich nicht, wo ich arbeiten sollte. Dann hab´ ich zu meinem Lehrer gesagt: „Ja, kannst Du mir so über Holz irgendwo was finden? Dann hat der so (ein) paar Tage später ... diese Stelle für mich gefunden. Und die anderen mussten 6 Wochen machen und ich hab´ nur vier Wochen gemacht, weil ich ein bisschen spät reingekommen bin.“*

Während des Praktikums kam es häufig zu Konflikten mit dem Inhaber und dem Mitarbeiter, der ihn betreuen sollte. Aus der Sicht von Jamal hatte er nicht nur zu wenig Zeit, um die einzelnen Arbeitsschritte jeweils einzuüben, sondern diese wurden ihm auch nur unzureichend erklärt. *„(Die haben) nur kurz so gezeigt, ... Aber ich hab´ gar nicht verstanden, was die gesagt haben. Weil, das war ganz schnell. Und dann hab´ ich sofort da Arbeit angefangen, zusammen (mit) so alten Mann, und der war auch ein bisschen daneben. Dann hab´ ich vier Wochen so gearbeitet. Ich bin ... immer hin zu ihm gegangen: „Ja, können Sie das mal vernünftig erklären?“ ... ja, der meinte immer: „Ich hab´ keine Zeit! Ich hab´ keine Zeit“*

Nach der Maßnahme war Jamal erneut arbeitslos. Das Arbeitsamt schickte ihn in eine weitere Maßnahme, in deren Mittelpunkt Bewerbungstraining stand. Dieses in schulischer Form abgehaltene Training sagte ihm jedoch nicht zu. Jamal brach die Maßnahme nach drei Monaten vorzeitig ab, als ihm der Anleiter aus der ersten Maßnahme einen Arbeitsplatz in einem metallverarbeitenden Betrieb vermittelt hatte. Dort hatte er zum Zeitpunkt des Interviews einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Arbeit war abwechslungsreich und gut bezahlt. Jamal lieferte Produkte aus und verrichtete diverse Hilfsarbeiten. Er war froh, über die Kontakte aus der ersten Maßnahme diese Arbeitsstelle bekommen zu haben.

Die Identifikation mit der Familie ist für Jamals Leben zentral. Insofern hat für ihn die Möglichkeit, zum gemeinsamen Familieneinkommen beizutragen, oberste Priorität. Eine Ausbildung plante daher Jamal zum Zeitpunkt des Interviews nicht. Der wichtigste Beitrag der Maßnahme zu seinem Erwerbsverlauf war die Beschäftigung als Produktionshelfer. Dadurch erreichte er denselben Berufsstatus wie sein Vater und seine Brüder.

Dieses Ergebnis hätte jedoch ebenso durch eine intensive Arbeitsvermittlung erreicht werden können. Die Maßnahme war aus Sicht von Jamal zwar wirksam, ihre qualifizierenden und berufsorientierenden Anteile wurden in seinem weiteren Erwerbsverlauf jedoch nicht realisiert.

2.4 MigrantInnen

Christina ist 46 Jahre alt, verheiratet und hat drei Kinder im Alter von zehn, vierzehn und achtzehn Jahren. Sie stammt aus der Nähe von Novokusnezsk. 1995 kam sie mit ihrer Familie nach Nordrhein-Westfalen. In Russland hatte sie lange Zeit als Anlernkraft im Krankenhaus gearbeitet. Bereits vor ihrer Umsiedlung hatte sie die Absicht, in Deutschland im Pflegebereich zu arbeiten, zumal fast alle ihrer ehemaligen Arbeitskolleginnen, die nach Deutschland gekommen waren, einen Arbeitsplatz in diesem Bereich gefunden hatten oder einen solchen anstrebten.

Ursprünglich plante sie eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin, nahm von diesem Wunsch aber aus mehreren Gründen Abstand. Erstens lebte die Familie von Sozialhilfe, und Christina wollte so schnell wie möglich das Familieneinkommen verbessern. Bei einer dreijährigen Ausbildung hätte Christina weiterhin nur Sozialhilfe bezogen, während sie während der einjährigen Fortbildungsmaßnahme zur Altenpflegehelferin zusätzlich eine Aufwandsentschädigung von 1.000 DM bekam, die zudem nicht auf die Sozialhilfe angerechnet wurde. Zweitens fühlte sie sich für eine dreijährige Ausbildung zu alt. Außerdem befürchtete sie, dass ihre Kinder eine derartig lange Ausbildungszeit nicht akzeptieren würden. Darüber hinaus fiel ihr das Lernen schwer, weil sie mit der deutschen Sprache wenig vertraut war.

Von der Fortbildungsmaßnahme zur Altenpflegehelferin erfuhr Christina durch ihre Schwägerin, die selbst an einer solchen Maßnahme teilnahm. Im Herbst 1997 nahm sie Kontakt zum Maßnahmeträger auf, musste jedoch ein Jahr warten, bis ein neuer Kurs zustande gekommen war.

Ihre geringen Deutschkenntnisse bereiteten Christina große Schwierigkeiten. Während des Praktikums hatte sie den Eindruck, dass sie sich ihren Vorgesetzten gegenüber nicht verständlich machen konnte. Dem theoretischen Fachunterricht, der beim Träger stattfand und der im Wesentlichen aus Lehrvorträgen und Mitschreiben bestand, konnte sie oftmals nicht folgen. Deshalb schrieb sie ihre Unterrichtsnotizen zu Hause mit großem Arbeitsaufwand, d.h. unterstützt durch selbst organisierte Lehrbücher sauber ab. Das Lernen wäre ihr leichter gefallen, wenn zu allen Unterrichtsgegenständen schriftliches Lehrmaterial bereitgestellt worden wäre.

Die Lehrkräfte führten mit den Teilnehmerinnen gruppendynamische Übungen in Form von Rollenspielen durch oder besprachen die persönliche Situation der Teilnehmerinnen. Anfangs fand Christina diese Übungen noch sehr gut, weil sie dadurch freies Sprechen erlernen konnte. Daneben verhalf ihr ein Einzelgespräch mit einer Anleiterin dazu, dass sie die Depressionen, die sie seit dem Krebstod ihrer Schwester in Russland bedrückt hatten, besser verarbeiten konnte. Mit fortschreitender Kursdauer empfand sie die Übungen jedoch als überflüssig und hätte statt dessen lieber Fachunterricht gehabt, da aus ihrer Sicht die Fächer Arzneimittelkunde und Krankheitslehre zu wenig behandelt wurden. Damit diese Fächer zukünftig stärker Berücksichtigung finden, schlug sie dem Träger eine Verlängerung der Maßnahmedauer um ein halbes Jahr vor. Auf die schriftlichen Abschlussprüfungen fühlte sich Christina ebenfalls nur unzureichend vorbereitet. Sie bestand die Abschlussprüfung im Oktober 1998, war mit ihrem Notendurchschnitt jedoch unzufrieden.

Nach Abschluss der Maßnahme bot ihr der Praktikumsbetrieb eine Schwangerschaftsvertretung als Küchenhilfe an. Christina war enttäuscht, weil dieses Angebot nicht ihrer Ausbildung entsprach, ging aber dennoch darauf ein, weil der Betrieb ihr in Aussicht stellte, sie später im Pflegebereich einzusetzen. Der Arbeitsvertrag wurde jedoch nicht verlängert. Christina ging davon aus, dass das Altenheim, in dem sie als Küchenhilfe gearbeitet hatte, kein Geld für einen unbefristeten Arbeitsvertrag gehabt hätte. Der Betrieb hingegen begründete die Nichtverlängerung des Vertrages mit ihren unzureichenden Sprachkenntnissen. Für Christina war das ein Schock.

Das Arbeitsamt vermittelte ihr relativ schnell eine Halbtagsstelle in einem Pflegeheim an ihrem Wohnort. Bei der Einstellung spielte das Maßnahmezertifikat, das sie nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme vom Träger erhalten hatte, jedoch keine Rolle. Christina wurde als Krankheitsvertretung in verschiedenen Abteilungen eingesetzt, wobei die dort ausgeübten Tätigkeiten ihrer Ausbildung entsprachen. Die häufigen Wechsel der Abteilungen und die damit wechselnden Anforderungen stellten für sie Belastungen dar, mit denen sie ohne die Maßnahme sowohl zeitlich als auch inhaltlich wohl nur schwer zurechtgekommen wäre. *„... ohne Schule, kann ich mir vorstellen, was ich da vielleicht gemacht hätte, alles falsch. Hätte ich viel Zeit gehabt müssen ...“* Das gemeinsame Einkommen von Christina und ihrem Mann entsprach zu dieser Zeit in etwa der Höhe des Sozialhilfesatzes. Aus finanziellen Gründen hätte sie daher einer Vollzeitstätigkeit den Vorzug gegeben. *„Im Moment verdienen wir beide ... so viel, wie ich Sozialhilfe kriegen könnte. ..., ich könnte jetzt Antrag stellen auf Sozialhilfe. Aber ... ich kann das nicht! Ich denke, man muss es versuchen, raus schaffen von diesem (Sozial)Wesen. Immer ständig dahin laufen und erzählen so und so und so. Ist nicht('s) für mich!“*.

Zum Zeitpunkt des Interviews war Christinas Probezeit noch nicht beendet. Insofern war es noch ungewiss, ob die neue Stelle von Dauer ist. Die Maßnahme ermöglichte Christina zwar den Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt, eine längerfristige finanzielle Absicherung war damit jedoch nicht verbunden. Dennoch verhalf ihr die Maßnahme dazu, ihre Sprachkenntnisse fachbezogen weiterzuentwickeln, ihre grundsätzlich bestehenden Sprachhemmnisse zu überwinden und ein Vertrauen dahingehend zu entwickeln, dass sie die meisten Anforderungen ihres neuen Arbeitsplatzes bewältigen kann. Christinas Erwartungen an das Niveau der fachlichen Qualifikation wurden jedoch nicht ganz erfüllt. Im Umgang mit

Clara ist 37 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von 10 und 12 Jahren. Sie stammt aus Kasachstan, wo sie als Krankenschwester und Kindergärtnerin beschäftigt war. Außerdem hatte sie in Russland einige Semester Medizin studiert. 1996 zog sie mit ihrer Familie nach Deutschland. Über andere AussiedlerInnen hatte Clara erfahren, dass die Altenpflege in Deutschland gute Beschäftigungsaussichten und Verdienstmöglichkeiten bieten würde. Viele Bekannte aus ihrem ehemaligen Dorf arbeiteten bereits in diesem Bereich. Ebenso wie Christina – interessierte sich auch Clara zunächst für eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin. Wegen ihrer familiären Verpflichtungen, ihres Alters und ihrer geringen Deutschkenntnisse hielt sie den dreijährigen Bildungs-

gang jedoch für zu anstrengend. Ihr Ziel war es, möglichst schnell eine gut bezahlte Arbeit zu finden.

Von der einjährigen Fortbildungsmaßnahme im Pflegebereich hatte ihr eine Nachbarin aus dem Übergangswohnheim erzählt, die ebenfalls einen solchen Kurs besuchte. Clara bewarb sich im März 1997 beim Träger und absolvierte dort zunächst einen mündlichen Eingangstest, bei dem es im Wesentlichen darum ging, die Sprachkenntnisse der potenziellen Teilnehmerinnen zu überprüfen. Nach mehreren Monaten Wartezeit erhielt sie die schriftliche Zusage zur Teilnahme.

Zusammen mit der Aufwandsentschädigung von monatlich 1.000 DM, die nicht auf die Sozialhilfe angerechnet wurde, und dem Kindergeld sowie dem Verdienst ihres Ehemannes verbesserte sich die finanzielle Situation der Familie erheblich. Die Lernzeiten innerhalb der Maßnahme waren jedoch nicht ohne Weiteres mit der Kinderbetreuung vereinbar. Ohne die Unterstützung ihres Ehemannes, der die Kinder morgens zur Schule brachte, hätte Clara die Maßnahme nicht besuchen können. In den Sommerferien bekam sie keinen Urlaub, da die Praktikumsbetriebe die Praktikantinnen vorzugsweise als Urlaubsvertretung einsetzten.

Sowohl im theoretischen Unterricht als auch im Praktikum hatte Clara – abgesehen von einzelnen Verständigungsproblemen – wenig Schwierigkeiten. Verglichen mit den anderen Kursteilnehmerinnen fielen ihr die Fächer Krankheitslehre und Anatomie leicht. Dies führte sie vor allem auf ihr Medizinstudium zurück, denn die Anleitung in diesen Fächern sei nicht gut gewesen. Teilnehmerinnen ohne Vorkenntnisse hätten diesem Unterricht kaum folgen können. Im Fachunterricht wurde zudem selten mit einem Lehrbuch gearbeitet, sondern in der Regel mit Kopien, die jede Lehrkraft jeweils mitbrachte. Zur Anatomie und Krankheitslehre hatte sich Clara selbst ein Buch beschafft, auf das sie auch heute noch eher zurückgreift als auf die seinerzeit kopierten Unterrichtsmaterialien. Als positiv hebt Clara hervor, dass einige Lehrkräfte sich bemüht hätten, auf die Teilnehmerinnen einzugehen. *„Sie hat immer so Herz gehabt, sie hat immer so gehört zu uns, ... wenn wir welche Probleme haben, sie hat Mitleid“*. Die Lernatmosphäre in der Gruppe war angenehm, die Teilnehmerinnen trafen sich auch privat – nicht nur während, sondern auch noch nach dem Ende der Maßnahme.

Nach Claras Einschätzung hat sie im Praktikumsbetrieb mehr als in dem vom Träger angebotenen Fachunterricht gelernt. *„Im ersten Monat haben wir Schule gehabt, aber wir haben alles Mögliche gelernt, aber nur nicht das, was wir brauchen... direkt in der Praktikumszeit...“*. Mit ihrem Praktikumsplatz hatte Clara Glück; die Arbeitsatmosphäre war kollegial und freundlich. Der Fachunterricht habe sie aber auf die spätere berufliche Arbeitspraxis vorbereitet.

Die Abschlussprüfung bestand Clara mit guten Noten. Da der Praktikumsbetrieb jedoch nur examinierte Altenpflegerinnen einstellte, bewarb sie sich während einer dreimonatigen Suchphase bei verschiedenen Pflegeheimen in der Region, unter anderem in einer Einrichtung, die Praktikumsplätze für den Bildungsträger bereit stellte. Die Lehrkräfte hatten die Teilnehmerinnen jedoch gebeten, sich in solchen Einrichtungen nicht zu bewerben, um nicht in Konkurrenz zu den Praktikantinnen um eventuell freiwerdende Stellen zu treten. Im Rahmen ihrer Bewerbungen machte Clara die Erfahrung, dass ihre Qualifikation wenig nachgefragt wurde. Insofern glaubt sie, dass ihr eine

dreijährige Ausbildung wohl doch bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz geboten hätte. Im März 1999 fand sie schließlich die gewünschte Vollzeitstelle. Mit dem Verdienst und mit den Arbeitsbedingungen ist sie sehr zufrieden.

Clara hat ihr berufliches Ziel, einen gut bezahlten qualifizierten Arbeitsplatz zu finden, erreicht. Die Maßnahme half ihr, die Probezeit an ihrem neuen Arbeitsplatz souverän zu bestehen. Den dortigen Anforderungen fühlte sie sich voll gewachsen. Aus ihrer Sicht wäre dies ohne die Maßnahme vermutlich nicht möglich gewesen. Zudem verbesserte sie ihre Deutschkenntnisse. Trotz der dreimonatigen Suchphase war die Maßnahme somit für Clara eine funktionierende Eintrittskarte in den ersten Arbeitsmarkt.

Antonio ist 30 Jahre alt, Junggeselle und stammt aus Togo, wo er ein Abitur mit der Fachrichtung Wirtschaftskunde und Datenverarbeitung absolviert hatte. 1994 beantragte er in Deutschland politisches Asyl und lebte zunächst in einem Auffanglager in Sachsen-Anhalt. Im März 1996 kam er nach Nordrhein-Westfalen, wo er sich beim örtlichen Arbeitsamt nach Umschulungsmöglichkeiten erkundigte. Antonio verfügte über eine befristete Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.

Im Dezember 1996 bewilligte ihm das Arbeitsamt eine vierwöchige Feststellungsmaßnahme mit dem Ergebnis, dass er für eine Qualifizierung zum Steuerfachgehilfen geeignet sei. Mit der Begründung, dass Antonio erst drei Jahre arbeiten müsse, um einen Anspruch auf Weiterbildung zu erwerben, lehnte das Arbeitsamt jedoch die Finanzierung dieser Umschulung ab.⁴⁹

Antonio nahm deshalb eine Arbeit in einer Spedition an, hielt aber weiterhin Ausschau nach einer geeigneten beruflichen Qualifizierung. Von der mit einer Anlernqualifizierung im Gastronomiebereich kombinierten Beschäftigungsmaßnahme erfuhr er aus der Zeitung. Sie war für ihn deshalb interessant, weil sie keine dreijährige Berufstätigkeit voraussetzte und zudem kaufmännische Bildungsanteile enthielt. Er erhoffte sich von der Maßnahme eine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung, mit der er sich später um qualifizierte Tätigkeiten bewerben konnte.

Nach einem Vorstellungsgespräch beim Träger wurde Antonio in das Projekt aufgenommen und erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Monatslohn lag mit 1.600 DM netto zuzüglich einer Fahrtkostenerstattung von 90 DM deutlich höher als die im Gastgewerbe ansonsten üblichen Löhne für Angelernte.

Die Praktikumsstelle suchte sich Antonio selber. Dort durchlief er alle Bereiche eines Hotels: Küche, Restaurant, Zimmerservice und Rezeption. Er legte Wert darauf, auch anspruchsvollere Tätigkeiten kennen zu lernen. An der Rezeption ließen ihn die Mitarbeiter anfangs nur das Fax-Gerät bedienen bzw. bezogen ihn nur dann in andere Arbeiten ein, wenn englische oder französische Sprachkenntnisse erforderlich wurden.

⁴⁹Tatsächlich dürfte sich das Arbeitsamt nicht in der Lage gesehen haben, von der Ausnahmeregelung für Personen ohne Vorbeschäftigungszeit nach § 80 SGB III Gebrauch zu machen, da Antonio wegen der Befristung seiner Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis die Verpflichtung, im Anschluss an die Maßnahme mindestens drei Jahre lang eine versicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben, nicht übernehmen konnte. Das hätte man allerdings auch schon vor der Feststellungsmaßnahme wissen können und daher keine falschen Hoffnungen zu erwecken brauchen.

Antonio beschwerte sich daraufhin beim Geschäftsführer, der in seinem Sinne intervenierte.

Den berufsfachlichen Unterricht beim Träger beurteilte Antonio – mit Ausnahme der Computerschulungen – als gut und anspruchsvoll. Der Träger habe mit einem Lehrbuch gearbeitet, das auch für die IHK-anerkannten Ausbildungsberufe Verwendung findet. Für den Einführungsunterricht in die EDV war der Träger technisch nicht ausgestattet. Der Anleiter brachte aus diesem Grunde Laptops mit, die sich jeweils drei bis vier TeilnehmerInnen teilen mussten. Die in der Gastronomie übliche Software war jedoch kein Unterrichtsbestandteil. Die TeilnehmerInnen fragten zwar beim Träger an, ob nicht mehr EDV-Unterricht angeboten werden könnte; der Träger sah dazu jedoch keine Möglichkeit.

Im August 1998 beendete Antonio die Maßnahme mit einem überdurchschnittlich guten Zeugnis. Das Trägerzertifikat zum „Hotelsteward“ entspricht den Qualifizierungsinhalten der Zwischenprüfung zum IHK-anerkannten Abschluss des „Fachgehilfen im Gastgewerbe“. Der Praktikumsbetrieb konnte Antonio nur Aushilfstätigkeiten an Wochenenden anbieten. Dieser fand aber nach Maßnahmeende sofort eine Stelle in einem Betrieb einer internationalen Hotelkette. Nach einem Jahr praktischer Arbeitserfahrung wollte Antonio den Ausbildungsabschluss zum Hotelfachmann an einer Privatschule nachholen, denn er strebte eine langfristige berufliche Laufbahn im Hotelgewerbe an. Erst durch seine Anfragen bei Privatschulen erfuhr Antonio, dass das Maßnahmezertifikat von der IHK nicht anerkannt war und er zudem nicht die Eingangsvoraussetzungen für die gewünschte berufliche Weiterbildung erfüllte. Antonio erkundigte sich darauf hin bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer, beim Bildungsträger und bei weiteren Privatschulen, ob er nicht auf andere Weise an seine bisher erworbene Qualifikation anknüpfen könne. Seine Anfragen wurde ihm überall abschlägig beschieden. Auch von den nachfolgenden Arbeitgebern wurde der Abschluss nicht anerkannt. Da ihn sein erster Arbeitgeber hauptsächlich zum Möbelräumen einsetzte, er aber mehr gelernt habe, bat Antonio um anspruchsvollere Arbeiten. Als nach drei Monaten seine Arbeitssituation noch unverändert war, trat er eine Stelle in einem anderen Hotel an.

Diese Stelle bekam Antonio, weil der französische Restaurantleiter von seinen Zeugnissen aus Togo beeindruckt war. Das Maßnahmezertifikat spielte hingegen eine geringe Rolle *„Der hat meine frühere Ausbildung gesehen. Da hat er gesagt. „Ah, der hat was!“ . Der hat überhaupt über all das geguckt. Der weiß, dass ich ein bisschen Ahnung in Gastronomie hab´. Der hat mich auch gefragt, was so der Steward is´. Und ich habe ihm versucht zu erklären, also wie Stewardess im Flugzeug oder so was. Und dann hat er gesagt: „Ja, okay, machen wir. Gucken wir mal!“*. In diesem Betrieb war Antonio sieben Monate beschäftigt und wurde dort qualifikationsgerecht eingesetzt. Die langen Arbeitszeiten und die geringe Entlohnung waren jedoch Gründe dafür, dass er im Oktober 1999 auf eine befristete Stelle im Lebensmittelhandel wechselte, die diesbezüglich günstigere Bedingungen bot.

Antonio strebte nach wie vor einen Berufsabschluss, eine qualifizierte Tätigkeit und einen beruflichen Aufstieg im Gastronomiebereich an. Die Qualität der berufsfachlichen Qualifizierung innerhalb der von ihm absolvierten Maßnahme haben dazu geführt, dass sich Antonio mit diesem Berufsbild nunmehr identifiziert. Das Trägerzertifikat ermög-

lichte ihm jedoch kein Anknüpfen an das bisher Erreichte, weil es bei Arbeitgebern nicht hinreichend bekannt war und zudem die Anerkennung der IHK fehlte. Das Zertifikat eröffnete zwar den Zugang zu Anlern-tätigkeiten in der Gastronomie, nicht aber zu beruflichen Aufstiegs- oder Ausbildungsmöglichkeiten. Die später ausgeübten Anlern-tätigkeiten hätte Antonio auch ohne die von ihm absolvierte Maßnahme finden können. Insofern stellte diese Maßnahme für ihn eher eine berufliche Sackgasse dar.

Dimitrij ist 57 Jahre alt, verheiratet und hat einen erwachsenen Sohn. 1995 zog er mit seiner Familie aus der Nähe von Moskau nach Deutschland. Die Familie wählte ihren Wohnsitz in einer nordrhein-westfälischen Großstadt in der Erwartung, schneller eine Arbeit zu finden als im Übergangswohnheim in Thüringen. Von seiner Ausbildung her ist Dimitrij Mittelschullehrer für Biologie und Chemie. In Russland hatte er aber als Sachbearbeiter und Abteilungsleiter in einem Unternehmen gearbeitet, das Radiogeräte herstellt. Durch die Pflege seines Privatgrundstücks besaß er außerdem langjährige Erfahrung in der Gartenwirtschaft.

In Nordrhein-Westfalen suchte Dimitrij zunächst vergeblich eine Stelle als Chemiker, Biologe oder Gärtner. Er ließ sich deshalb beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender registrieren und erkundigte sich zudem nach beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Arbeitsamt lehnte diese aber mit der Begründung ab, dass er schon älter als 50 Jahre sei. Von Dezember 1995 bis September 1997 war die Familie auf Sozialhilfe angewiesen. Weder Arbeitsamt noch Sozialamt boten ihm eine Beratung zur beruflichen Integration an. Über einen Bekannten erfuhr Dimitrij von der kommunalen Beratungsstelle „Hilfe zur Arbeit“. Dort führte man mit ihm im Jahr 1996 ein ausführliches Orientierungsgespräch, und nach einem Jahr Wartezeit bekam er von dieser den Hinweis auf die im Garten- und Landschaftsbau geplante Maßnahme.

Zu dem vom Träger organisierten Informationstreffen kamen 50 Interessierte. Da jedoch nur 18 Plätze zur Verfügung standen, fanden zur Auswahl der Teilnehmer beim Maßnahmeträger persönliche Vorstellungsgespräche statt. Im September 1997 wurde Dimitrij in die mit Qualifizierung kombinierte Beschäftigungsmaßnahme aufgenommen und erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag. Er versprach sich von der Maßnahme eine solide berufliche Qualifizierung im Gartenbau. Noch wichtiger für ihn war jedoch die Möglichkeit, aus dem Sozialhilfebezug herauszukommen. *„Und ich war frei. ... im Vergleich mit Sozialhilfe. Als Sozialhilfebezieher darf ich kein Auto haben. Ich darf nix machen, weil ich das Geld vom Staat bekomme. Aber diese 15 Monate, die war ich frei. Ich bekomme meinen Lohn, ich bezahle alles und ich darf und kann machen, was ich will. Das ist für mich ist sehr wichtig.“* Die finanzielle Situation der Familie verbesserte sich deutlich. Kurz nach Beginn der Maßnahme erfüllte sich Dimitrij seinen Wunsch, den Kfz-Führerschein zu machen.

Der Einsatzort während der Maßnahme befand sich in der Nähe von Dimitrijs Wohnung. Die 18 und später 15 Teilnehmer wurden in zwei Gruppen unterteilt, von denen eine ausschließlich aus russischen Migranten bestand. Zwischen den beiden Gruppen traten Spannungen auf. Dimitrij hatte den Eindruck, dass die anderen Teilnehmer die Russen nicht mochten.

Den durch die Arbeitspraxis erzielten Lernfortschritt bezeichnet Dimitrij als gering, weil überwiegend einfache Handarbeiten ausgeführt wurden. *„Mit Schaufel und mit Spaten, mit Schubkarre habe ich genug in Russland gearbeitet. Deshalb müssten wir hier mit Maschinen arbeiten gehen ...“* Mit Ausnahme einer zweitägigen Schulung an der Motorsäge wurden keine Maschinen verwendet.

Im Rahmen der Maßnahme wurde Stützunterricht erteilt, und zwar in den Fächern Deutsch, Mathematik, Politik und Fachkunde. Vom Deutschunterricht profitierte Dimitrij, indem er seine sprachlichen Fähigkeiten verbessern konnte. Die Fachkunde war – bedingt durch das Qualifikationsprofil der Anleiter – stark von biologischen Unterrichtsinhalten geprägt. Dieses Wissen ist für Landschaftsgärtner jedoch weniger relevant als etwa Pflanzenkunde oder der Umgang mit Arbeitsmaschinen. Dimitrij wies die Anleiter auf entsprechende Wissenslücken und den Veränderungsbedarf hin. Darauf gingen die Anleiter jedoch nicht ein. Ebenso wenig entsprach der Mathematikunterricht dem berufsfachlichen Bedarf. *„Und Mathematik ... da haben wir ganze 15 Monate nur Zinsen gelernt. Nur Zinsen! ... Ja. Deshalb habe ich gesagt, es gab keine richtigen Programme. Jeder Lehrer... hat gemacht, was er wollte.“*

Unmittelbar nach Abschluss der Maßnahme, d.h. im Februar 1999 begann Dimitrij aufgrund einer Empfehlung eines Anleiters als Hilfskraft in einem Garten- und Landschaftsbaubetrieb. Dort wurde er hauptsächlich zu Pflasterarbeiten eingesetzt. Bereits während der Maßnahme, d.h. im Herbst 1998 hatte Dimitrij einen Arbeitsunfall gehabt, den er dem Maßnahmeträger seinerzeit aber nicht gemeldet habe, weil er davon ausging, dass die Schmerzen im Ellbogen von selbst verschwinden würden. Der verschwiegene Arbeitsunfall holte ihn später jedoch wieder ein: das nicht verheilte Gelenk entzündete sich und er war zwei Monate arbeitsunfähig. Dimitrij befürchtete, dass er den körperlichen Anforderungen auf Dauer nicht gewachsen sein würde und wandte sich deshalb im Sommer 1999 an die sozialpädagogische Betreuung des „alten“ Maßnahmeträgers. Die Betreuerin riet ihm zu einer Weiterbildung als technischer Hausmeister und bot ihm dazu einen Kurs im eigenen Hause an. Das Arbeitsamt schlug Dimitrij eine ähnliche Weiterbildung in anderer Trägerschaft vor, machte die Förderungszusage aber von einem medizinischen Gutachten abhängig.

Welchen Weg Dimitrij einschlagen wird, war zum Zeitpunkt des Interviews noch offen. Er wartete auf das Ergebnis des medizinischen Gutachtens. Aus saisonalen Gründen war er arbeitslos gemeldet, hatte aber seinem alten Arbeitgeber zugesagt, im Frühjahr wieder im Betrieb zu erscheinen. Die in Aussicht gestellten Weiterbildungsmöglichkeiten begannen erst im Sommer bzw. Herbst. Dimitrij befürchtete, dass das Arbeitsamt die Weiterbildung nicht mehr finanzieren würde, wenn er die Saisonarbeit im Gartenbaubetrieb wieder antreten würde.

Die Maßnahme ermöglichte Dimitrij eine erfolgreiche berufliche Passage weg vom Sozialhilfebezug, hin zu körperlich schwerer Saisonarbeit. Das Ergebnis war jedoch nicht nachhaltig, weil er diese Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht dauerhaft ausfüllen kann. Insofern entsprach die Maßnahme nicht seinen individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen. Er schätzt, dass er mit einer anderen Maßnahme im selben Zeitraum eine bessere Ausbildung erreicht hätte.

Jurij ist 24 Jahre alt, verheiratet und wohnt mit seiner Frau und der zweijährigen Tochter in einer Kleinstadt. Er zog im August 1997 aus Kasachstan zu seiner Frau, die bereits seit einem Jahr in Westdeutschland lebte. In Kasachstan hatte er drei Jahre als Fleischer gearbeitet, bevor er sich mit einer kleinen Musikproduktion selbständig gemacht hatte. Zwei Monate nach seiner Einreise forderte ihn das Arbeitsamt schriftlich auf, sich beim Maßnahmeträger zu melden. Bei diesem begann er eine mit Qualifizierung kombinierte Beschäftigungsmaßnahme. Anfangs hatte er keine besonderen Erwartungen an die Maßnahme, denn er war froh, überhaupt etwas tun zu können, und wollte sich ohnehin erst einmal in Deutschland einleben.

Die Maßnahme bestand aus einem berufsfachlichen Unterrichtsteil mit den Fächern Technologie, technisches Zeichnen, Deutsch, Wirtschaftskunde, Holzbearbeitung und Grundlagen des Schreinerhandwerks, sowie aus einem arbeitspraktischen Teil, der in zwei Handwerks- bzw. Industriebetrieben in der Nähe des Trägers zu absolvieren war. Die Arbeitsatmosphäre unter den etwa 15 Teilnehmern war gut; es gab wenig Fluktuation oder disziplinarische Probleme.

PC-Unterricht fand kaum statt; Computerkenntnisse wurden auf dem Abschlusszertifikat auch nicht vermerkt. Das Bewerbungstraining umfasste ebenfalls nur einige Stunden, wobei die von den Bewerbern selbst verfassten Bewerbungsunterlagen von den Anleitern nicht einmal überprüft wurden. In diesem Zusammenhang hätte sich Jurij eine intensivere Betreuung und Anleitung gewünscht. Am Deutschunterricht nahm Jurij freiwillig und mit Gewinn teil. Sozialpädagogische Betreuung benötigte er dagegen nicht.

Im Rahmen der Maßnahme absolvierte Jurij ein zweimonatiges Betriebspraktikum in einem holzbearbeitenden Unternehmen. Der Anfahrtsweg mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln benötigte sehr viel Zeit, d.h. Jurij benötigte täglich viereinhalb Stunden für die Fahrt zum zwanzig Kilometer entfernten Nachbarort. *„Ich muss um 4.00 Uhr los von Bahnhof. Mit Zug bis X.. Von X. mit Bus nach Y. zwei Stunde ja. Und zurück auch ... Ich komm´ nach Hause um 7.00 Uhr. Und schon um 3.00 Uhr nachts ich muss wieder aufstehen.“* Während des Praktikums kam es zu Konflikten mit einem anderen Praktikanten, gegen die er sich wegen seiner geringen Deutschkenntnisse nicht wehren konnte. Eine große Belastung stellte diese Auseinandersetzung aber nicht dar.

Im September 1998 schloss Jurij die Maßnahme mit einem Teilnahmezertifikat ab. Er blieb auf 630-DM-Basis in seinem Praktikumsbetrieb beschäftigt. Das Arbeitsamt forderte ihn jedoch nach drei Monaten auf, an einer Trainingsmaßnahme teilzunehmen. Das war für Jurij zunächst nicht nachvollziehbar, weil er ja im Praktikumsbetrieb Arbeit hatte. *„Drei Monate gearbeitet und danach ich habe von Arbeitsamt ein Brief gekriegt... sie bitten mich, besuchen Trainingsmaßnahme. ... Ich habe gesagt, ich habe Arbeit, ich habe 630 Mark ... Aber die haben gesagt: „Sie sind arbeitslos!“. „Und das ist kein Arbeit. Es ist ein Job!“. Sie müssen gehen, machen Trainingsmaßnahme.“* In der zweiten Maßnahme wurde Bewerbungstraining durchgeführt. Jurij bewarb sich parallel um verschiedene Stellen als Produktionshelfer. Dabei machte er die Erfahrung, dass die Arbeitgeber das Zertifikat der ersten Maßnahme nicht ernst nahmen und sich dagegen mehr für Gabelstaplerscheine oder Computerkenntnisse interessierten. Nach ca. drei

Monaten intensiver Bewerbungsphase fand er eine Arbeit als Produktionshelfer bei einem Leiharbeitsunternehmen. Aus diesem Grund brach er die zweite Maßnahme ab.

Berufliche Pläne fasste Jurij erst zum Zeitpunkt des Interviews, etwa zwei Jahre nach seiner Ankunft in Deutschland. Er interessiert sich nunmehr für kaufmännische Berufe, jedoch fehlen ihm dazu ausreichende Deutschkenntnisse. Insgesamt half ihm die erste Maßnahme, in Deutschland Fuß zu fassen, seine Sprachkenntnisse zu verbessern und einen ersten Eindruck vom Arbeitsleben in Deutschland zu bekommen. Wäre er noch einmal in der Anfangssituation, würde er an der Maßnahme wieder teilnehmen. Die frühzeitige Ansprache durch das Arbeitsamt ist positiv hervorzuheben. Eine noch spezieller auf AussiedlerInnen zugeschnittene Maßnahme mit einem höheren Anteil an Deutschunterricht wäre möglicherweise wirksamer gewesen.