

DOKUMENTATION

UNTERNEHMEN
UND JUGEND:

»start in die zukunft«

am 3. Mai 2004
im Haus der NORD/LB in Hannover

Veranstalter:
Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in
Niedersachsen (LAG JAW) und Universität Hannover,
Lehrstuhl für Marketing und Management

DOKUMENTATION

Fachveranstaltung:
„Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“

am 3. Mai 2004

im Haus der NORD/LB in Hannover

im Rahmen des Projektes
„Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“

Veranstalter:
Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit
in Niedersachsen (LAG JAW) und
Universität Hannover, Lehrstuhl für Marketing und
Management, Prof. Dr. Klaus-Peter Wiedmann

Gefördert durch das Land Niedersachsen

Inhalt

01	Vorwort	Seite 6
02	Tagungsprogramm	Seite 7
03	Begrüßung und Eröffnung	Seite 8
Vorträge		
04	Erster Arbeitsmarkt zuerst – Chancen für junge Menschen in Niedersachsen Minister Walter Hirche, Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Seite 10
05	Benachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung Manfred von Hebel, Geschäftsführer der LAG JAW	Seite 14
06	Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung Prof. Klaus-Peter Wiedmann, Universität Hannover	Seite 18
07	Berufliche Integration von Jugendlichen und modernes Management Jochen Westerholz, Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover AG	Seite 26
08	Potentiale ausländischer Arbeitgeber für Ausbildung und Arbeit in Niedersachsen Ahmet Güler, Vorsitzender des Bundes Türkisch-Europäischer Unternehmer	Seite 29
09	Jugendsozialarbeit und Wirtschaft – fremde Welten?! Dr. Frank Braun, Deutsches Jugendinstitut	Seite 34
10	Die neue Qualität der Jugendberufshilfe in Niedersachsen Dr. Ursula Aumüller-Roske, Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit	Seite 39
11	Podiums- und Plenumsdiskussion zu Erarbeitung des weiteren Verlaufs der Initiative „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ in Niedersachsen	Seite 41
12	Praxisbeispiele	Seite 47
13	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Seite 56
14	Adressen und Ansprechpartner	Seite 58

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir legen Ihnen hiermit die Dokumentation der Fachveranstaltung „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ vor. Diese Veranstaltung im Rahmen des Niedersächsischen Landesprogramms RABaZ (Regionale Arbeits- und Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher) unter dem Dach der LAG JAW, in Kooperation mit Herrn Prof. Klaus-Peter Wiedmann, Universität Hannover, Lehrstuhl für Marketing und Management, fand am 03. Mai 2004 in Hannover statt. Verantwortliche und Mitarbeiter/innen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Jugendsozialarbeit, der Wirtschaft und der Wissenschaft hatten sich dafür zusammengefunden.

Das Projekt „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ steht für die Eingliederung junger Menschen in die Arbeitswelt und die Sicherung qualifizierten Fachkräftenachwuchses für die Wirtschaft.

Die Lebensbedingungen für Jugendliche werden auf Grund struktureller Arbeitslosigkeit und mangelnder Ausbildungsplätze immer schwieriger und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Gesellschaft geben Anlass zur Besorgnis. Insbesondere benachteiligte Jugendliche werden immer mehr aus der Arbeitswelt ausgegrenzt.

Demgegenüber ist es angesichts der mittelfristigen demografischen Entwicklung notwendig, junge Menschen zu qualifizieren, um einen gravierenden Fachkräftemangel zu verhindern. Vor diesem Hintergrund fand der Fachtag im Rahmen des Projektes „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ statt, um die Bereiche Jugendsozialarbeit und Wirtschaft stärker zu vernetzen und Unternehmer/innen deutscher und ausländischer Herkunft zu motivieren, für junge Menschen mehr Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.



Innerhalb des Fachtages sollten deutsche und ausländische Arbeitgeber sowie zukünftige Unternehmensgründer für die berufliche Situation benachteiligter Jugendlicher informiert, sensibilisiert und motiviert werden.

Darüber hinaus ging es darum, Perspektiven für die künftige Arbeit des Projektes gemeinsam mit den Unternehmen zu entwickeln, Beispiele gelungener Praxis vorzustellen und zu diskutieren und die Gelegenheit zum fachlichen Meinungsaustausch über Branchengrenzen hinweg anzuregen.

Der Stein ist ins Rollen gekommen. Wir freuen uns sehr über die Ernsthaftigkeit und die Bereitschaft der anwesenden Unternehmen, das Projekt zu unterstützen und sind hoffnungsvoll in Bezug auf die weitere Zusammenarbeit.

Die unterschiedlichen vertretenen Bereiche nutzten die Tagung als Chance, sich zu informieren und zu verständigen. Der darüber hinausgehende Schritt, sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen auseinanderzusetzen und die eigenen Erfahrungen in einen interdisziplinären Dialog einzubringen, konnte auf der Tagung auch auf Grund des Zeitrahmens nur ansatzweise realisiert werden.

Es bleibt noch viel zu tun. Die Annäherung der Bereiche Jugendsozialarbeit und Wirtschaft muss weitergehen. Das Projekt „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ hat mit der Auftaktveranstaltung eine Grundlage geschaffen, um gemeinsam für benachteiligte Jugendliche eine Brücke in die Arbeitswelt zu bauen. Mit der Dokumentation hoffen wir, Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, etwas vom „Geist der Tagung“ nahe bringen zu können.

Tagungsprogramm

02

9:00 – 9:30 Uhr	Ankommen, Anmeldung, Stehkafee	
9:30 – 9:40 Uhr	Begrüßung und Eröffnung	Herr Prof. Sonning Bredemeier , NORD/LB
	Vorstellung des Tagungsprogramms, organisatorische Infos, Vorstellung des Projektes	Frau Dimitra Atiselli , LAG JAW
9:40 – 10:00 Uhr	„Erster Arbeitsmarkt zuerst – Chancen für junge Menschen in Niedersachsen“	Minister Walter Hirche , Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
10:00 – 10:15 Uhr	„Benachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung“	Herr Manfred von Hebel , LAG JAW
10:15 – 10:35 Uhr	„Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung“	Herr Prof. Klaus-Peter Wiedmann , Universität Hannover
10:35 – 10:40 Uhr	Fragen des Publikums an den Referenten	
10:40 – 11:00 Uhr	„Berufliche Integration von Jugendlichen und modernes Management“	Herr Jochen Westerholz , Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover AG
11:00 – 11:10 Uhr	Fragen des Publikums an den Referenten	
11:10 – 11:30 Uhr	Kaffeepause und Best Practice	
11:30 – 11:50 Uhr	„Potentiale ausländischer Unternehmen für Ausbildung und Arbeit in Niedersachsen“	Herr Ahmet Güler , Vorsitzender des Bundes Türkisch-Europäischer Unternehmer
11:50 – 12:00 Uhr	Fragen des Publikums an den Referenten	
12:00 – 13:30 Uhr	Podiumsdiskussion/Moderation	Herr Prof. Wiedmann , Universität Hannover
13:30 – 14:45 Uhr	Mittagspause	
14:45 – 15:05 Uhr	„Jugendsozialarbeit und Wirtschaft – fremde Welten?!“	Herr Dr. Frank Braun , Deutsches Jugendinstitut
15:05 – 15:15 Uhr	Fragen des Publikums an den Referenten	
15:15 – 15:30 Uhr	Kaffeepause und Best Practice	
15:30 – 15:50 Uhr	„Die neue Qualität der Jugendberufshilfe in Niedersachsen“	Frau Dr. Ursula Aumüller-Roske , Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
15:50 – 16:20 Uhr	Fragen des Publikums an die Referentin	

Abschlussworte

Begrüßung und Eröffnung



**Professor Sonning Bredemeier,
Chefvolkswirt und Pressesprecher NORD/LB**

Sehr geehrter Minister Hirche,
sehr geehrter Herr Prof. Wiedmann,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie ganz herzlich auch im Namen von Frau Gabriele Zabel-Tummescheit, unsere Personalchefin, zu der Veranstaltung „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“.

Wir haben es gerne übernommen diese Kick-off-Veranstaltung wie man es heute schön sagt, hier in diesen neuen Räumen der NORD/LB durchzuführen. Das dieses Thema von höchster Brisanz und größter Aktualität ist, brauche ich Ihnen sicherlich nicht zu sagen. Es ist natürlich auch ein Thema für die NORD/LB und von großer Bedeutung. Nicht zuletzt deswegen wird Frau Zabel-Tummescheit nachher in der Podiumsdiskussion auch zu diesem Thema Rede und Antwort stehen und Ihnen erläutern, welche Erfahrungen die Nord/LB hat und wie wir mit diesem Thema hier umgehen.

Ich begrüße ganz besonders herzlich Herrn Minister Hirche und Herrn Prof. Wiedmann in diesen Räumen. Ich denke, dass ich inhaltlich an dieser Stelle überhaupt nichts zu sagen brauche, dazu haben Sie so viele Fachleute unter sich, dass ich noch mal meine herzliche Begrüßung jetzt zum Ausdruck bringen will und ansonsten das Wort an Frau Atiselli übergebe.



**Dimitra Atiselli,
RABaZ – Leitstelle, LAG JAW**

Sehr geehrter Herr Minister Hirche,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

eines der schönsten und wichtigsten Gefühle, die wir Menschen haben, ist das Gefühl der Zugehörigkeit. Die Teilhabe am Erwerbsarbeitsprozess ist für viele Menschen – insbesondere für Jugendliche – die wichtigste, nicht selten die einzige Möglichkeit, die Erfahrung von Zugehörigkeit zu machen, soziale Beziehungen zu erleben, Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren. Leider erleben heute insbesondere benachteiligte Jugendliche eine massive Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt, ohne dass sie dafür verantwortlich sind. Aus diesem Grund haben wir in Kooperation mit der Uni Hannover das Projekt „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ initiiert, um Sie zu informieren, zu sensibilisieren, zu motivieren und branchenübergreifend gemeinsam für junge Menschen eine Brücke in die Arbeitswelt zu bauen. Wir hoffen auf Berührungen und Begegnungen. Der bevorstehende Tag wird vielfältige Möglichkeiten bieten, Sie über die relevanten Probleme zu informieren, erfolgreiche Ansätze vorzustellen und Zielstellungen zu formulieren. Als Basis für die praxisnahe Vermittlung der beruflichen Potentiale von jungen Menschen, werden heute erfolgreiche Praxisbeispiele aus der Wirtschaft und der Jugendberufshilfe transparent dargestellt. Das sind:

- Pro Junior aus Wolfsburg
- Pro-Aktiv-Center aus dem Landkreis Diepholz
- Werk-statt-Schule Hannover
- und die Jugendwerkstatt Süd aus Hannover, die auch die Bewirtung der Veranstaltung durch ihre Jugendlichen übernommen hat.

Allen Kolleginnen, Kollegen und allen Jugendlichen herzlichen Dank dafür.

Nun möchte ich ein paar Worte zu unserem gemeinsamen Tagesablauf sagen. Wir werden heute dieses komplexe Thema aus verschiedenen Perspektiven betrachten können. Aus der Sicht der Politik wird Herr Walter Hirche, Niedersächsischer Wirtschaftsminister, über die Chancen junger Menschen in Niedersachsen referieren. Aus der Sicht der Jugendsozialarbeit wird Herr Manfred von Hebel, Geschäftsführer der LAG JAW, über die Situation von benachteiligten Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung berichten. Aus der Sicht der Betriebswirtschaftslehre wird Herr Prof. Wiedmann uns darlegen, wie Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung bei Unternehmen gelingen kann.

Aus der Sicht eines Unternehmens wird Herr Westerholz, Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover, berichten, wie eine berufliche Integration von Jugendlichen und modernes Management realisierbar sind.

In der Pause, die folgt, wie auch in den anderen Pausen, laden wir Sie ein, sich bei den Kolleginnen und Kollegen über die guten Beispielen zu informieren. Erfolgsgeschichten und die guten Beispiele werden zur Nachahmung empfohlen.

Herr Ahmet Güler, Vorsitzender des Bundes Türkisch-Europäischer Unternehmer, wird uns über die Potentiale ausländischer Unternehmer aus dem Bereich Ausbildung und Arbeit in Niedersachsen berichten. In der Podiums- und Plenumsdiskussion, die folgt, wird die Planung der konkreten Umsetzung des Projektes diskutiert und erarbeitet. Nach dem Mittagessen wird Dr. Braun vom deutschen Jugendinstitut aus der Sicht der Forschung der Frage nachgehen, „Sind Jugendsozialarbeit und Wirtschaft fremde Welten?!“ Zum Abschluss des Fachtages hören wir einen Beitrag von Frau Aumüller-Roske vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, zum Thema: „Die neue Qualität der Jugendberufshilfe in Niedersachsen durch die Pro-Aktiv-Center“.

Ganz herzlich bedanken möchte ich mich bei den Referentinnen und Referenten, bei den Podiumsdiskussionsteilnehmerinnen und Teilnehmern für ihr Engagement, dass wir in vielfältiger Weise erfahren haben.

Unser Dank geht auch an die NORD/LB für die Unterstützung und für die kostenlose Benutzung des Veranstaltungsraumes und unser Dank gilt Enercity für das Sponsoring der Veranstaltungsflyer und die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

Herzlichen Dank

So und jetzt geht es los: Herr Minister Hirche bitte.

Erster Arbeitsmarkt zuerst – Chancen für junge Menschen in Niedersachsen

Es gilt das gesprochene Wort.



**Minister Walter Hirche,
Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Verkehr**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

zunächst möchte ich mich herzlich bedanken für die Einladung, hier und heute bei dieser Veranstaltung zu sprechen. Das Motto „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ macht auf einen Blick klar, worum es geht: Junge Menschen und die Unternehmen unseres Landes sind bei der Gestaltung der Zukunft aufeinander angewiesen.

Die Wirtschaft wie die ganze Gesellschaft brauchen gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte, und angesichts der demografischen Entwicklung, die wir alle kennen, gilt dies künftig mehr denn je. Und damit wir morgen genügend solcher Fachkräfte haben, brauchen junge Menschen heute Chancen für den Einstieg in Arbeit und Ausbildung.

Solche Chancen bieten die Unternehmen in Niedersachsen jedes Jahr zehntausenden junger Menschen in unserem Land. Vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen wissen sehr genau, wie wichtig qualifizierter Nachwuchs für ihre Zukunft ist, und sie engagieren sich deshalb weit überdurchschnittlich in der Ausbildung. Dafür bin ich ihnen sehr dankbar.

Um so mehr, als ich weiß, dass die Rahmenbedingungen es Betrieben schwer machen, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen – für viele zu schwer. Daran,

meine Damen und Herren,

müssen wir arbeiten, damit jungen Menschen der Einstieg in den Beruf gelingt.

04

Die Prognosen für die kommenden Jahre sind klar: Noch etwa bis zum Ende des Jahrzehnts werden mehr Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen verlassen und einen Ausbildungsplatz in den Betrieben unseres Landes suchen. Wir brauchen also mehr Ausbildungsplätze, damit alle, die wollen und können, die Möglichkeit bekommen, zu lernen und sich fit zu machen für die Zukunft.

Ohne hier die gesamte politische Diskussion der letzten Wochen aufzurollen, möchte ich doch eines sehr deutlich sagen: Zwangsmaßnahmen, wie sie der Bund jetzt mit der Ausbildungsplatzabgabe plant, helfen da überhaupt nicht, sondern erreichen genau das Gegenteil.

Zuerst habe ich ja an einen schlechten Aprilscherz gedacht, aber es scheint, dass die Regierungsfractionen im Bund es ernst meinen: Erst kürzlich hat der Bundesrat – mit den Stimmen Niedersachsens – die Bundesregierung aufgefordert, das Thema Abgabe zu beenden, aus der Wirtschaft, aus der Forschung, selbst aus den SPD-regierten Ländern und vom eigenen Wirtschaftsminister hagelt es Kritik. Doch trotz der massiven Kritik hält Rot-Grün an den Plänen fest.

Mit fatalen Folgen: Schon jetzt zeigt sich beim Thema Ausbildung eine deutliche Zurückhaltung der Betriebe, nicht nur in Niedersachsen. Die Diskussion um die Ausbildungsplatzabgabe schadet dem gesamten Ausbildungsmarkt. Das Signal für die jungen Menschen, die in diesem Jahr einen Ausbildungsplatz suchen, ist bereits jetzt verheerend.

Wenn die Bundesregierung diesen Entwurf Gesetz werden lässt, wird die Wirtschaft zusätzlich belastet und die internationale Wettbewerbsfähigkeit vor allem der mittelständischen Betriebe verringert. Finanzstarke Betriebe hätten die Möglichkeit, sich aus ihrer Ausbildungsverantwortung freizukaufen

und Betriebe, die angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen können, wären doppelt bestraft. Die schon jetzt spürbare Zurückhaltung der Betriebe wird zu einem Wegfall von Ausbildungsplätzen führen.

Den Betrieben wird das Geld abgezogen, um einen gigantischen Verwaltungsapparat aufzubauen. Das schafft 500 Stellen im öffentlichen Dienst, aber keinen einzigen betrieblichen Ausbildungsplatz mehr. Rund 180.000 Betriebe werden einen geschätzten Verwaltungsaufwand von bis zu 70 Millionen Euro zu tragen haben.

Das alles kann unser Land sich nicht leisten. Die Niedersächsische Landesregierung sagt deshalb auch weiterhin laut und deutlich, was wir von diesen Plänen halten: „Gar nichts“. Wer den Unternehmen droht, ihnen zusätzliche finanzielle Lasten aufbürden will, der schafft nicht mehr, sondern weniger Chancen für junge Menschen.

Was wir stattdessen brauchen, sind vielmehr eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Wirtschaft insgesamt und für die Schaffung von Ausbildungsplätzen. Damit wieder mehr Jugendliche eine Lehrstelle bekommen, braucht Deutschland eine konjunkturelle Belebung und wirtschaftliches Wachstum. Statt neuer Restriktionen und staatlicher Gängelung durch Zwangsabgaben braucht es mutigere Reformen. Hier sind die Bundesregierung und die Tarifparteien in der Pflicht. Lassen Sie mich einige Beispiele nennen:

- Die Kosten der Ausbildung werden von vielen Betrieben als Grund genannt, dass sie nicht ausbilden. Die Ausbildungsvergütungen, aber auch die Lohnnebenkosten sind teuer, manchen zu teuer. Angesichts der Lücke zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in vielen Branchen könnten reduzierte Ausbildungsentgelte hilfreich sein, damit mehr Betriebe bereit sind, auch in einer wirtschaftlich schwierigen Situation Ausbildungsplätze bereit zu stellen.

Vor allem für Ausbildungsplatzbewerber ohne Schulabschluss könnten solche abgesenkten Ausbildungsvergütungen gelten: Sie würden einerseits die Chancen dieser Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz erhöhen, andererseits würde damit der in aller Regel zu erwartenden geringeren Leistungsfähigkeit und Produktivität der jungen Menschen sowie dem höheren Anleitung- und Betreuungsaufwand Rechnung getragen.

Hier sind die Tarifparteien gefragt. In einigen Branchen gibt es bereits Vereinbarungen, die niedrigere Vergütungen zulassen, wenn die Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze einrichten. Das ist ein wichtiger und richtiger Schritt.

- Tarifvertragliche Regelungen zu Übernahmeverpflich-

tungen müssen verändert werden, wenn sie als Einstellungshemmnisse wirken. Denn Unternehmen sind nur dann bereit, auch über ihren eigenen Bedarf auszubilden, wenn sie nicht gezwungen werden, Arbeitskräfte zu halten, die sie nicht bezahlen können.

- Anspruchsvolle Ausbildungsordnungen, zu vorschnelle Ausbildungsordnungen (2. Berufsschultag) und lange Ausbildungszeiten bringen für Teile des Ausbildungsmarktes Probleme: Eher praktisch begabte Jugendliche finden keinen Ausbildungsplatz, weil sie den Anforderungen nicht gewachsen sind, die Nachfrage nach verkürzten Ausbildungen ist größer als das Angebot. Die Kosten langer Ausbildungszeiten für die Betriebe sind hoch.

Wichtig, gerade für benachteiligte Jugendliche, ist aus meiner Sicht deshalb, dass über die bestehenden Werkerberufe hinaus, neue theoriegeminderte Ausbildungsberufe geschaffen und die Ausbildungsdauer entsprechend verkürzt werden. Vor allem für Jugendliche ohne Schulabschluss sind solche Ausbildungsgänge eine Chance, den Einstieg ins Berufsleben zu schaffen.

Auch hier müssen sich die Tarifpartner bewegen, und wenn sie das nicht tun, muss der Bund allein handeln. Die Bereitschaft dazu ist offenbar da. Niedersachsen hat sich auf Bundesebene bereits an verschiedenen Stellen für solche Ausbildungsgänge eingesetzt, so im Bundesrat in einem gemeinsamen Antrag mit anderen Bundesländern und in den Gremien des Bundesinstituts für berufliche Bildung.

Gibt es dann solche neuen Berufe, müssen die Kammern dafür sorgen, dass die Betriebe sie auch kennen und entsprechende Ausbildungsplätze anbieten können.

Aber auch unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen sehe ich eine Vielzahl von besseren Alternativen zu einer Ausbildungsplatzabgabe. Vieles davon haben wir hier in Niedersachsen bereits auf den Weg gebracht. Bevor ich Ihnen einen Überblick darüber gebe, möchte ich kurz die wichtigsten Befunde zum niedersächsischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für junge Menschen skizzieren:

- Auf Grund der erhöhten Nachfrage und des leichten Rückgangs der gemeldeten Berufsausbildungsstellen ist der Ausbildungsstellenmarkt nicht ausgeglichen. In der Bilanz des letzten Ausbildungsjahres ergibt sich danach eine rechnerische Lücke von 690 fehlenden Ausbildungsplätzen in Niedersachsen.

- Die wesentliche Ursache dafür ist die schwache Konjunktur. Im Vergleich zum Bundesgebiet West stellt sich die Situation in Niedersachsen allerdings deutlich besser dar.

- Durch die gemeinsamen Anstrengungen der Wirtschaft, der Kammern, der Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung und des Landes fiel der Rückgang bei den gemeldeten Berufsausbildungsstellen zum Ende des Berichtsjahres wesentlich geringer aus, als ursprünglich zu erwarten war.

- Die Zahl der neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge ist in den drei gewichtigsten Ausbildungsbereichen im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Insgesamt liegt der Rückgang bei den neu abgeschlossenen Verträgen (mit 2,4 Prozent) nur geringfügig über dem Durchschnitt der Bundesländer West (von 2,3 Prozent). Zum Stichtag des Vorjahres (30.09.2002) haben wir in Niedersachsen noch einen Rückgang von 5,9 Prozent verzeichnet.

- Zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen gibt es zum Teil deutliche berufsspezifische Unterschiede. Während etwa Büro- und kaufmännische Berufe stark nachgefragt sind, zeigen sich in anderen Berufsbereichen deutliche Nachwuchsprobleme, beispielsweise im Zentralheizungs- und Lüftungsbau, im Bäcker-, Konditor- und Fleischerhandwerk, bei den Zahnarzthelferinnen und -helfern sowie bei den Hotel- und Restaurantfachleuten.

- Die Arbeitslosigkeit junger Menschen hat sich in Niedersachsen positiv entwickelt: Im Durchschnitt des letzten Jahres registrierten die Arbeitsämter mit gut 43.000 Arbeitslosen unter 25 Jahren etwa 1,3 Prozent weniger als 2002, während alle westlichen Bundesländer zusammen einen Zuwachs von 6,7 Prozent hinnehmen mussten. Im Westen sanken die Zahlen außer in Niedersachsen nur noch in Bremen und Hamburg.

- Sorgen macht mir dabei aber allerdings, dass der Anteil der jungen Menschen, die trotz abgeschlossener Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz finden, von 43 Prozent im März 2001 auf 58 Prozent im Dezember 2003 gewachsen ist.

Was können wir tun, haben wir uns gefragt, und im Mai letzten Jahres ein Programm mit einer Reihe von aufeinander abgestimmten Bausteinen und Maßnahmen beschlossen. Mein Haus, das Kultus- und das Sozialministerium sind daran beteiligt. Diese Bausteine setzen wir gemeinsam mit unseren Partnern jetzt Stück für Stück um. Die wichtigsten möchte ich Ihnen kurz vorstellen:

- Wir verbessern die Ausbildungsfähigkeit der jungen Menschen durch neue Zielvorgaben für die Hauptschulen, sorgen für eine noch engere Verknüpfung von Unterricht und Praxislernen in Betrieben. Auch die Entwicklung des Arbeits- und Sozialverhaltens wird stärker gefördert. Die Einrichtung sozialpädagogischer Unterstützung an allen Hauptschulen bis 2008 gehört ebenfalls dazu.

- Gemeinsam mit der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung haben wir im letzten Jahr für mehr Ausbildungsplätze in Niedersachsen geworben – mit Erfolg: 1.500 zusätzliche Plätze sind so zusammen gekommen. Diese Aktionen setzen wir in diesem Jahr fort, mit noch mehr Einsatz. Mit zusätzlichen Kräften bei den Kammern zum Beispiel, die in die Unternehmen gehen und dort für mehr Ausbildungsplätze werben. Dafür hat mein Haus bis Ende 2006 Mittel des Europäischen Sozialfonds sowie eigene Mittel des Landes eingeplant.

- Ein weiterer Schritt ist die Förderung für die Verbundausbildung: Mit diesem Förderprogramm des MK wurden seit 1998 insgesamt 1.808 zusätzliche Ausbildungsplätze im Rahmen der betrieblichen Verbundausbildung geschaffen. Die bisherige Richtlinie wird weiter gelten, Haushaltsmittel sind im Haushaltsplan 2004 veranschlagt, und das Kultusministerium wird zusätzliches ESF-Geld einsetzen.

- Wir bieten, fördern auch weiterhin in strukturschwachen Regionen jährlich rund 300 zusätzliche Ausbildungsplätze in Kultur-, Tourismus- und IT-Berufen. Über drei Jahre werden diese neuen Ausbildungsplätze bis zur Hälfte der Kosten (Ausbildungsvergütung einschließlich Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) aus ESF- und Landesmitteln bezuschusst; auch dafür stehen Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Landesetat zur Verfügung.

- Für nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber wollen wir Praktikummöglichkeiten schaffen und den Berufseinstieg erleichtern: Mit dem Programm „Ausbildungsbrücke“ will das Kultusministerium helfen, dass diese Jugendlichen durch Praktika auf nicht besetzte Ausbildungsplätze vermittelt werden. Außerdem plant mein Kollege Herr Busemann ein Projekt zur schulischen Ausbildung plus Praktika mit Kammerprüfung.

- Für Jugendliche an der zweiten Schwelle, also mit abgeschlossener Berufsausbildung, machen wir Angebote: Mit dem Programm „Unternehmen JugendPlus – junge Menschen für junge Unternehmen“ schaffen wir zusätzliche Arbeitsplätze für jugendliche Langzeitarbeitslose in jungen Unternehmen. Mit einem degressiven Lohnkostenzuschuss und einem einmaligen Investitionskostenzuschuss können so binnen drei Jahren bis zu 1.000 Arbeitsplätze entstehen.

- Und im Stufe 2-Programm wollen wir jungen Menschen, die trotz abgeschlossener Ausbildung länger als drei Monate arbeitslos sind, mit einem pauschalen Einarbeitungszuschuss für ein halbes Jahr zu einem Arbeitsplatz verhelfen – vor allem denen, die eine außerbetriebliche Ausbildung absolviert oder Vermittlungshemmnisse haben. Damit wollen wir erreichen, dass die erworbene Qualifikation gesichert wird, und einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten. Gefördert

werden können so rund 1.500 Jugendliche im Jahr. Ziel unserer Politik ist also, dass junge Menschen im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen

Meine Damen und Herren,

weil wir möchten, dass niemand auf der Strecke bleibt, haben wir eine besondere Unterstützung für benachteiligte junge Menschen entwickelt. Sie wissen besser als ich, dass in dieser Lage junge Menschen, die die Anforderungen an soziale und berufliche Qualifikationen und Kompetenzen nicht erfüllen, besondere Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung haben.

Die Praxis zeigt, dass diese Jugendlichen häufig viel länger brauchen, um eine stabile Position auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Zur beruflichen Integration brauchen sie eine kompetente und wirksame Förderung:

- Im Rahmen der Vor-Ort-Kampagne „Allen Jugendlichen ein Angebot“ haben von Juli bis Dezember letzten Jahres die damit beauftragten RAN- und RABaZ-Projekte im Rahmen der Sofort-Aktionen insgesamt 1.700 Jugendliche beraten und betreut. Sechs von zehn jungen Menschen konnte so eine berufliche Perspektive eröffnet werden: Insgesamt haben gut 1.000 Jugendliche ein Eingliederungsangebot erhalten.

- Mit den Pro-Aktiv-Centren ist ein neues Landesprogramm entwickelt worden, das die bisherigen Jugendprogramme RAN, RABaZ, Jugendbüro und „Arbeit und Qualifizierung sofort - AQS“ zu einem Konzept zusammenfasst und bedarfsorientiert weiter entwickelt. Unter der Regie der Landkreise und kreisfreien Städte werden die Fördermöglichkeiten des Landes, der Kommune und auch des Bundes in den Pro-Aktiv-Centren gebündelt, aufeinander abgestimmt und passgenau eingesetzt. Zugang erhalten Hilfe suchende junge Arbeitslose künftig über ein zentrales Büro des Pro-Aktiv-Centers. Hier wird Unterstützung „aus einer Hand“ angeboten mit dem Ziel, die Jugendlichen dauerhaft in den ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Mehr zu diesem Programm werden Sie heute noch von der Vertreterin des Sozialministeriums hören.

Meine Damen und Herren,

natürlich kann die Landesregierung nicht allein alles schaffen. Für das gemeinsame Ziel, jungen Menschen in unserem Land Chancen für die Zukunft zu schaffen, brauchen wir die Zusammenarbeit vieler. Wir brauchen zuverlässige und tatkräftige Partner, die sich mit uns für junge Menschen einsetzen: In Unternehmen, Kammern, Verbänden, der Arbeitsverwaltung, bei öffentlichen und freien Trägern und Einrichtungen der Ju-

gendberufshilfe, in den Kommunen, den Schulen, bei Bildungsträgern und anderen mehr.

Nicht drohen, sondern motivieren, werben, überzeugen und gemeinsam handeln – nur so lässt sich erreichen, was wir alle gemeinsam wollen: Zukunftschancen für die jungen Menschen in unserem Land. Deshalb setzen wir in Niedersachsen auf Kooperation.

Darauf setzt auch das Projekt, das Sie heute aus der Taufe heben wollen. Wie das konkret aussehen kann, dafür hat die LAG JAW Vorschläge entwickelt, die sie mit Ihnen in dieser Veranstaltung diskutieren möchte. Sie sind gefragt, mit Ihren Ideen, Ihrem Einsatz, Ihrer Zusammenarbeit. Ich wünsche Ihnen, dass Sie heute Wege und Möglichkeiten finden, die Unternehmen und Jugend beim Start in die Zukunft unterstützen.

Vielen Dank.

Benachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung



**Manfred von Hebel,
Geschäftsführer der LAG JAW**

Sehr geehrter Herr Minister Hirche,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich willkommen zu unserer Veranstaltung „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“. Ich begrüße Sie ganz herzlich auch im Namen der LAG JAW. Die LAG JAW ist die Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen, ein Zusammenschluss von freien Trägern der Wohlfahrtspflege, in diesem Fall der Jugendberufshilfe. Dazu gehören die kirchlichen Träger, die katholischen und die evangelischen Träger und Einrichtungen. Dazu gehören Träger und Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt, des Paritätischen und des Internationalen Bundes.

Die Aufgabenbereiche der Landesstelle in Hannover sind informieren, beraten und unterstützen von Projekten, Trägern und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit. Koordinierung und Umsetzung von Programmen auf Bundes- und Landesebene in Niedersachsen. Die Landesstelle begleitete z.B. in den letzten Jahren die Programme RAN und RABaZ, mit denen derzeit ca. 5.000 Jugendliche betreut werden sowie die Jugendgemeinschaftswerke zur Integration von jugendlichen Spätaussiedlern, die etwa 7.000 Jugendliche erreichen.

Die RAN- und RABaZ-Stellen verzeichnen dabei kontinuierlich eine Integrationsquote von nahezu 60% in Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung.

Meine Damen und Herren,
die Situation der Jugendberufshilfe stellt sich für uns derzeit sehr widersprüchlich dar:

05

Auf der einen Seite haben wir einen enormen quantitativen und qualitativen Bedarf an Bildungs- und Jugendhilfeangeboten für benachteiligte Jugendliche, auf der anderen Seite entfallen wesentliche Finanzierungsgrundlagen für diese Angebote durch den Rückzug der Bundesagentur für Arbeit aus diesem Bereich.

Im Monat März suchten in Niedersachsen laut Statistik der Bundesagentur etwa 52.000 Jugendliche eine Lehrstelle. Das ist im Vergleich zum Vorjahr zwar nur eine geringe Zunahme um 0,4%. Allerdings sind ein Großteil dieser Gruppe Bewerberinnen und Bewerber aus dem letzten Jahr. Dem stand ein Angebot von knapp 39.000 gemeldeten Ausbildungsplätzen gegenüber. Derzeit bedeutet das einen Rückgang von 4,2% gegenüber dem Vorjahr.

Benachteiligte Jugendliche sind in dieser Situation auf dem Ausbildungsmarkt nahezu chancenlos. Rund 23% aller Jugendlichen können nach Angaben des Bundesbildungsministeriums die Texte für ihre Berufsausbildung nur schwer verstehen. Diese Aussage deckt sich in etwa mit den Ergebnissen der ersten PISA-Studie, die die Quote der im o.g. Sinne hoch problematischen Schülerinnen und Schüler sogar bei 25% ansetzt.

Besonders gravierend ist in diesem Zusammenhang die Feststellung von PISA, dass das Schulsystem in Deutschland nicht in der Lage ist, Kinder und Jugendliche auf eine berufliche Eingliederung vorzubereiten, schlimmer noch, es ist nicht in der Lage, soziale Benachteiligungen auszugleichen. In der Folge bedeutet das, dass etwa 90.000 Schülerinnen und Schüler die Schulen verlassen ohne mindestens einen Hauptschulabschluss zu haben. Damit ist der frühe, und in diesem Fall nachhaltige, Einstieg in die Arbeitslosigkeit vorgegeben. In Niedersachsen waren im März 43.486 Jugendliche arbeitslos gemeldet, das entspricht einer Quote von 9,1%.

Außerdem bleiben derzeit 15% aller Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Bei Jugendlichen aus Migrantenfamilien machte dieser Anteil im Jahr 2001 38,5% aus. Der Verdrängungswettbewerb auf dem Ausbildungsmarkt wirkt sich deutlich zu Ungunsten der schwächeren Schülerinnen und Schüler aus.

Während sich die Zahl der Abiturienten in der dualen Berufsausbildung von 1983 mit nur etwa 8% bis 1999 mit über 16% verdoppelt hat, fällt der Anteil der Hauptschüler/innen im gleichen Zeitraum von 43% auf 36% zurück.

Problematisch in Deutschland ist, dass etwa 5% der stärksten Hauptschüler im gleichen Leistungsbereich wie 5% der schwächsten Gymnasiasten liegen. Damit wird das Berufswahlspektrum für schwache Hauptschülerinnen, -schüler weiter eingeschränkt. Das wird auch durch Umfragen bei Betrieben bestätigt. Betriebe, die unter hohem Innovationsdruck stehen, geben an, eher nach Absolvent/innen höherer Schulen zu suchen. Sie wissen, dass dabei nur ein Viertel aller Betriebe überhaupt ausbildet. Das ist im übrigen keine besonders neue Entwicklung, die mit der augenblicklichen Konjunkturschwäche zu erklären ist. Die Schrumpfung des Ausbildungsmarktes setzt sich kontinuierlich seit Ende der 60er Jahre fort.

Die Gründe dafür sind vielfältig und Sie kennen sie besser als ich: Die betrieblichen Abläufe sind inzwischen so eng geführt, dass es für die Ausbildung von Jugendlichen keine oder wenig Spielräume gibt. Ausbildung ist ein zu hohes formales und organisatorisches Risiko. Besonders wenn Betriebe sich in einer instabilen wirtschaftlichen Lage befinden, können sie sich i.d.R. wenig vorausschauende Festlegungen erlauben.

Viele Betriebe wollen ausbilden, haben aber keine Erfahrungen und bekommen keine Unterstützung. Weitere Gründe, nicht auszubilden, sind:

- Es sind keine geeigneten Bewerber/innen zu finden.
- Das ganze Verfahren ist zu bürokratisch.
- Betriebe haben schlechte Erfahrungen gemacht, die sie nicht wiederholen wollen.

Ausbildung kann auch ein Instrument der Personalentwicklung sein, wenn aber keine geeigneten Jugendlichen zur Verfügung stehen, dann wird auch nicht mehr ausgebildet. So gesehen, wird auch die demografische Entwicklung keine Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt bringen. Als Reaktion darauf steigt die Bedeutung von Maßnahmeangeboten und Möglichkeiten der außerbetrieblichen Ausbildung. Es wird versucht, die fehlenden Kapazitäten im Dualen System durch schulische Angebote auszugleichen.

Der Grundsatz und die Einmaligkeit des Dualen Systems ist da-

mit nicht in Frage gestellt. Allerdings ist eine stabile öffentliche Infrastruktur zur Kompensation der Defizite notwendig. Ggf. auch die Anerkennung eines alternativen System auf gleichem Niveau.

Auf diese Situation trifft die neue Schwerpunktsetzung in der deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Träger und Einrichtungen der Jugendberufshilfe stehen derzeit bundesweit vor Herausforderungen, die nicht nur einen Paradigmenwechsel bedeuten, sondern vielfach ihre Strukturen und Angebote und damit Erfahrungen, Konzepte und Methoden existentiell bedrohen.

Jugendhilfe ist bei der Eingliederung junger Menschen immer auf die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, auf das Engagement der Kommunen und besonders auf die Zusammenarbeit mit Betrieben und Unternehmen angewiesen. Grundsätzlich ist dieser Spagat zwischen Bildungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaft für die Jugendberufshilfe nicht neu.

Kritisch ist die Situation derzeit allerdings, weil die Umsetzung der modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in den vier Hartz-Gesetzen zu starken Veränderungen in diesem Kooperationsgefüge führt. Die Jugendberufshilfe trifft die veränderte Schwerpunktsetzung der Bundesagentur Arbeit vor allem dadurch, dass die Arbeitsämter Vermittlungsaktivitäten für qualifizierte und in der Regel „teure“ Arbeitslose in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen. Bildungs- und Qualifizierungsangebote, die der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für leistungsschwächere Jugendliche dienen, verlieren zunehmend ihre Bedeutung.

Damit geraten vor allem die Zielgruppen aus dem Blick, bei denen eine Integration nur unter hohem Betreuungsaufwand und allenfalls langfristig zu erwarten ist. Die unmittelbaren Folgen für die betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind katastrophal. Sozial- und lernpädagogische Programme am Übergang von Schule in den Beruf und während der Berufsausbildung ermöglichen einzelnen Jugendlichen zum Teil die letzte Chance auf ein Leben in Einklang mit sich und der Gesellschaft durch eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben.

Meine Damen und Herren, auch der Jugendberufshilfe ist klar, dass nur eine überschaubare Zahl von leistungsschwächeren Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung integriert werden kann. Uns ist auch klar, dass die Aufgabe unlösbar wird, wenn der größte Teil der Bewerber/innen und Bewerber, die Anforderungen, die zum Beginn einer Ausbildung erforderlich sind, nicht erfüllen.

Die Alternativen in der beruflichen Bildung dürfen aber nicht in ein Versorgungssystem mit enormen Kosten und wenig Nutzen

münden. Ein solches System würde ausschließlich dazu dienen, Jugendliche frühzeitig und für einen langen Zeitraum zu entmutigen.

Jugendberufshilfe ist nicht das Allheilmittel im Bildungssystem, aber die Jugendberufshilfe kann ein wirksames Bindeglied zwischen Jugendlichen, Betrieb und Berufsschule sein. Sie kann passgenau vermitteln. Stärken und Schwächen der Jugendlichen einschätzen und auf Anforderungen und Erwartungen von Betrieben reagieren.

Wie kann sich die Jugendberufshilfe aber noch enger an die Praxis von Betrieben anlehnen? Wie kann es Ihnen, als Vertreterinnen und Vertretern betrieblicher Praxis und uns als Jugendberufshilfe gemeinsam gelingen, Jugendlichen mehr reale Arbeitserfahrung zu ermöglichen und zu vermitteln? Wie können wir gemeinsam mehr und vor allem neue Berufsfelder für Jugendliche öffnen? Was sind die Angebote der Jugendberufshilfe an Betriebe und Unternehmen? Unsere Träger und Einrichtungen haben in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren vielfältige Wege und Möglichkeiten entwickelt, um sowohl Jugendliche als auch Betriebe wirksam und nachhaltig zu unterstützen:

Zu diesen Angeboten gehören:

- die Vorauswahl geeigneter Jugendlicher, die Kompetenzfeststellung und die Entwicklung entsprechender Assessmentverfahren,
- die passgenaue Vermittlung zwischen Betrieb und Jugendlichen,
- die Ausbildungsorientierung und Ausbildungsvorbereitung,
- die Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten,
- die Hilfe und Unterstützung bei Konflikten, Krisen und drohenden Abbrüchen,
- die fachliche und schulische Nachhilfe, Lernhilfen sowie ausbildungsbegleitende Hilfen,
- aber auch finanzielle Anreize sowie
- der Abbau von bürokratischen Hürden durch die Erledigung von Formalitäten.

Das Land Niedersachsen unterstützt dieses Handlungsfeld seit vielen Jahren und in vielfältiger Form mit Programmen und Maßnahmen. Erwähnt sei im Bereich des Sozialministeriums insbesondere das Jugendwerkstättenprogramm, die RAN- und RABaZ-Stellen bzw. das kommende Pro-Aktiv-Jugendprogramm sowie zahlreiche andere Angebote.

Im Bereich des Wirtschaftsministeriums bieten vor allem „Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation“ sowie die „Förderung von Ausbildungsverbänden“ Lösungsansätze. Einer der schwierigsten und wichtigsten Punkte in diesem Bereich ist die notwendige Zusammenarbeit von Ausbildern in Betrieben, mit Lehrerinnen und Lehrern an Berufsbildenden

Schulen und den Kolleginnen und Kollegen der Jugendberufshilfe. Erfolgreiche Arbeit in diesem Bereich ist abhängig vom Grad der Vernetzung. Notwendig ist das gemeinsame Lernen von Fachkräften im Betrieb, in der Jugendhilfe und Schule.

Kommunikation in diesem Bereich zu fördern, ist der richtige Ansatz, weil eine bessere Verständigung und schon das geteilte Wissen über die Probleme benachteiligter Jugendlicher die Möglichkeiten der Förderung verbessert und ihre Integrationschancen erhöht.

Berufliche Bildung erfordert diese neue Formen der Vernetzung. Öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe bieten bereits seit vielen Jahren benachteiligten jungen Menschen pädagogisch orientierte Unterstützung in Betrieben und Unternehmen an. Es bedarf einer engeren Verzahnung und Abstimmung von Betrieben, Berufsschule und Jugendberufshilfe. Davon profitieren alle Bereiche.

Meine Damen und Herren, im Mittelpunkt von Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit stehen immer Aspekte der Erziehung und Bildung junger Menschen. Die soziale und berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher wird durch niedrigschwellige, ganzheitliche und lebensweltorientierte Ansätze verfolgt. Die Arbeit geht stets über reine Qualifizierung, unmittelbare Berufsvorbereitung und Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt hinaus. Ihr Stellenwert macht sich auch im Angebot von personalen Beziehungen, Kontinuität und Verlässlichkeit fest. Das sind meines Erachtens die wertvollen Konzepte und Erfahrungen, die die Jugendberufshilfe in die Zusammenarbeit mit Betrieben und Unternehmen einbringt. Angebote der Jugendhilfe sind auf die Zukunft gerichtet und gehen von der Bildbarkeit und Bildungsbereitschaft jedes einzelnen jungen Menschen aus. Ziel ist es, junge Menschen lebensstüchtig zu machen und das umfasst weit mehr als Qualifikation für Beruf und Arbeitswelt. Die Notwendigkeit dieser Arbeit, der Bedarf für diese Angebote und ihre Leistungsfähigkeit wird inzwischen bildungs- und sozialpolitisch anerkannt. So stellt das Arbeitsministerium in Nordrhein-Westfalen in einer Broschüre zur Organisation von JobCentern folgendes fest:

„Um tatsächlich angemessene Entscheidungen im Rahmen der beruflichen Integration treffen zu können, die weitgehende Folgen für die Biografie junger Menschen nach sich ziehen [...] kann nicht die Berufsberaterin bzw. der Berufsberater allein entscheiden. Es verlangt eine umfassende Qualifikation [...], die bisher allenfalls in Bereichen der Jugendsozialarbeit aufgebaut wurde.

[...] und weiter heißt es:

„Da hier wichtige Entscheidungen über zukünftige Lebenswege getroffen werden, ist es notwendig, ein umfassendes Tiefenprofil mit den Kompetenzen und Standards der Jugendhilfe, insbesondere der Jugendberufshilfe zu verknüpfen.“ Um mehr über Ihre Erwartungen zu erfahren und um diese Erwartungen mit unseren Möglichkeiten zu verbinden und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, dazu sind Sie heute hierher gekommen.

Ich danke Ihnen noch einmal ganz herzlich für Ihr Kommen und wünsche mir, dass sich Ihre hoffentlich hohen Erwartungen an diesen Fachtag erfüllen.

Ich wünsche Ihnen reiche Erfahrungen im Austausch und im Dialog mit unseren Referentinnen und Referenten genauso wie untereinander. Seien Sie neugierig. Nutzen Sie die Chancen, die dieser Tag bietet, auch um Fragen zu stellen. In diesem Sinne hoffe ich, dass es uns heute gelingt, in einen Dialog zu kommen und einen Start in die Zukunft zu beginnen.

Ich danke Ihnen und freue mich auf den Beitrag von Prof. Wiedmann, an den ich jetzt abgebe.

Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung der Unternehmen



06

Prof. Klaus-Peter Wiedmann,
Universität Hannover

Themenfelder

- **Einführung und Grundlegung**
 - Soziale Verantwortung in der aktuellen Diskussion
 - Was versteht man unter der sozialen Verantwortung von Unternehmen?
- **Der Zusammenhang zwischen sozialer Verantwortung und Unternehmenserfolg**
 - Empirische Studien bieten ein sehr unklares Bild
 - Notwendigkeit eines situativen Ansatzes: Verantwortung lohnt sich nur dann wenn ...
- **Jugend als ein Kernthema sozialer Verantwortung von Unternehmen**
 - Jugendarbeit als besondere Herausforderung
 - Anforderungen an eine effiziente CSR-Politik aus Managementsicht
 - Schaffung von Voraussetzungen
- **Ausblick**



Ein altes Thema findet wieder sehr viel mehr Beachtung

.... unternehmerische Verantwortung ist zu einem der zentralen Management-Themen geworden!

- CSR - Corporate Social Responsibility
- CC - Corporate Citizenship
- CS - Corporate Sustainability
- CP - Corporate Philanthropy
- ...
- ...



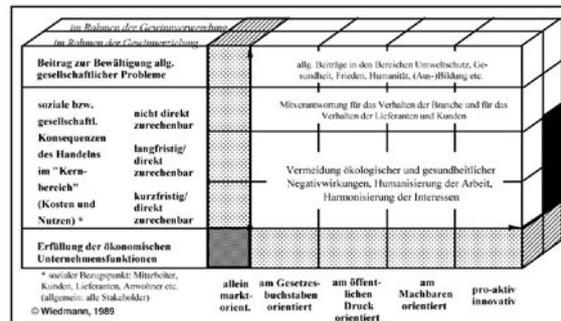
University of Hanover
Management & Marketing
© Prof. Dr. K.-P. Wiedmann

M2

Soziale Verantwortung von Unternehmen – Was umfasst das?

CSR – was heißt das?

- Verantwortung für die Erwirtschaftung von Gewinnen
Milton Friedmann
- Verantwortung für die Folgen des eigenen Handelns
- Verantwortung für die Bewältigung gesellschaftlicher Probleme



Wie könnte ein tragfähiger Ansatz aussehen?



University of Hanover
Management & Marketing
© Prof. Dr. K.-P. Wiedmann

M2

Wie könnte ein tragfähiger Ansatz aussehen?

- ... eintragfähiger Ansatz muss gesellschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Anforderungen gleichermaßen gerecht werden!
- ... damit rückt der Zusammenhang zwischen CSR und Unternehmenserfolg in den Fokus!



Soziale Verantwortung von Unternehmen – Lohnt sich das?

- ... vorliegende empirische Untersuchungen gelangen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich der Frage, welcher Zusammenhang zwischen CSR und unternehmerischem Erfolg besteht!

Einige Studien belegen einen starken positiven Zusammenhang.

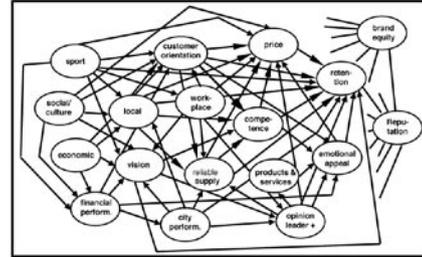
Andere Studien können keinen Zusammenhang feststellen.

Manche Studien identifizieren sogar einen negativen Zusammenhang!

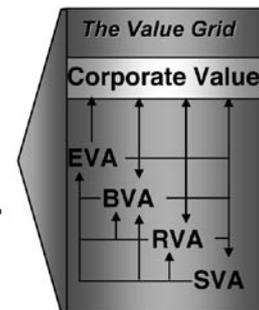


Wann liegt ein positiver Zusammenhang zwischen CSR und Erfolg vor?

- Die Untersuchungen, die methodisch anspruchsvoll und vertrauenswürdig sind, gelangen kaum zu einem positiven Zusammenhang!
- ... nur dann, wenn seitens der jeweiligen Unternehmen die Erfolgspotentiale einer CSR-Konzeption voll ausgeschöpft wurden, konnte auch ein positiver Effekt erzielt werden!



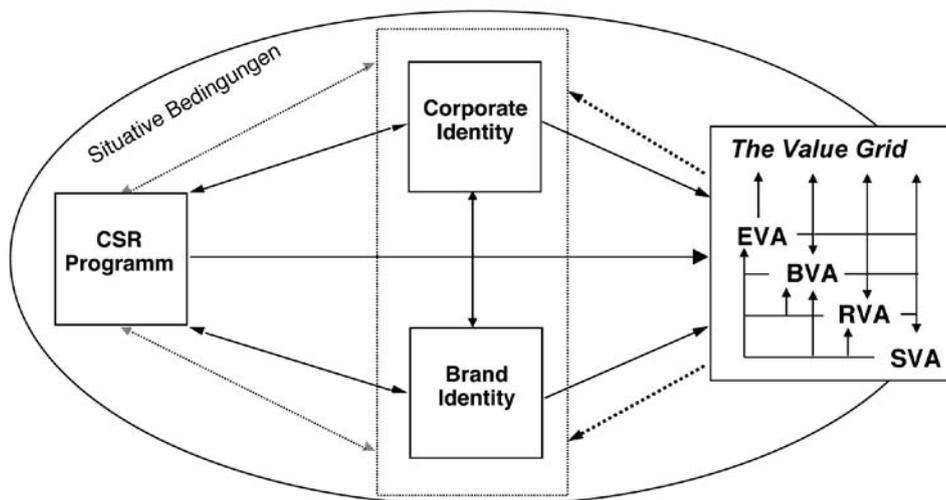
Messung
des
Unternehmens-
erfolges



University of Hanover
Management & Marketing
© Prof. Dr. K.-P. Wiedmann

M2

CSR & Erfolg – Zur Notwendigkeit eines situativen Ansatzes



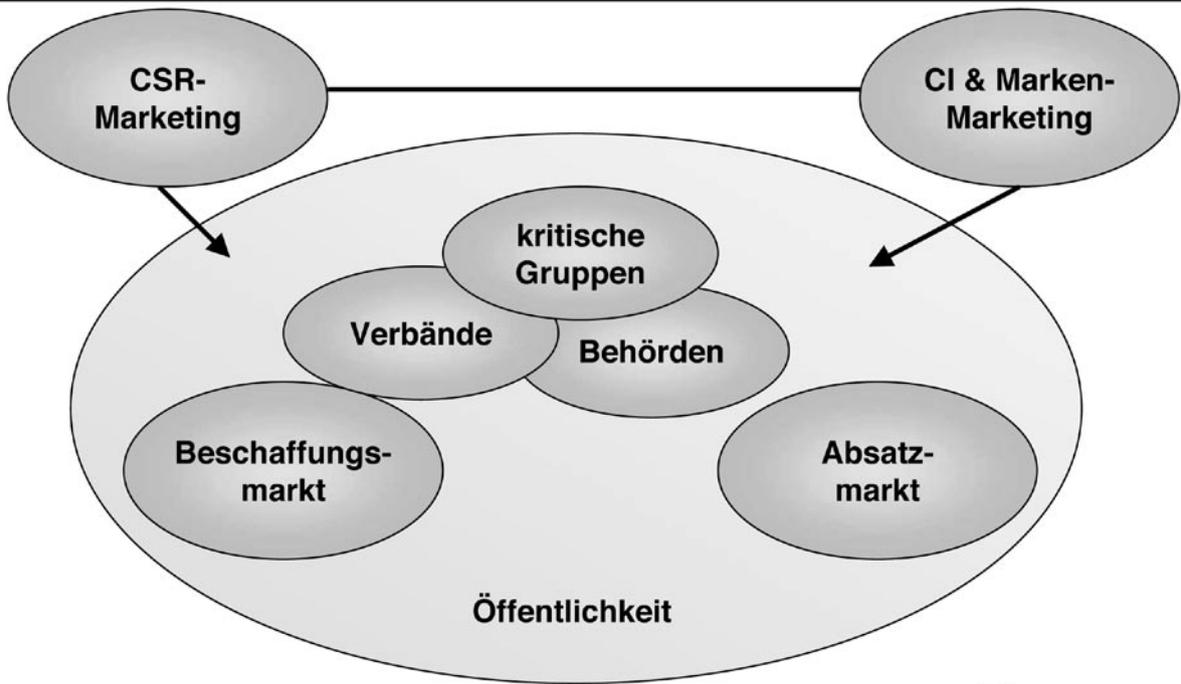
Grundsätzliche Annahme: CSR hat nur einen positiven Einfluß, wenn



University of Hanover
Management & Marketing
© Prof. Dr. K.-P. Wiedmann

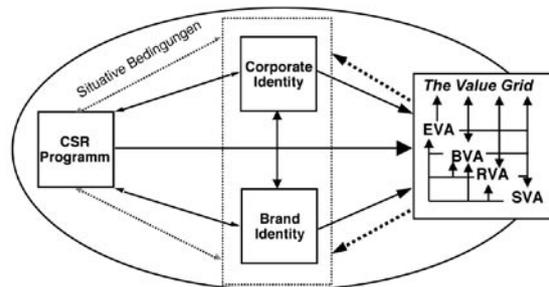
M2

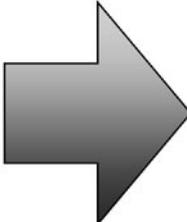
... konsequent Wettbewerbsvorteile bei allen Stakeholdern aufgebaut werden!



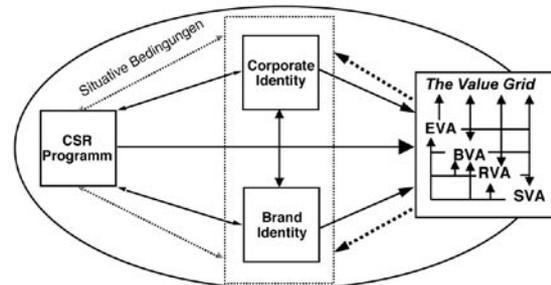
Jugend – ein Kernthema unternehmerischer Verantwortung

- Situation der Jugend als besondere Herausforderung an ein strategisch angelegtes CSR-Konzept
- Herausforderungen:
 - Erziehung und Ausbildung
 - Jugendarbeitslosigkeit
 - Entwicklungschancen für Benachteiligte und für Eliten
 - Werteentfaltung
 -
- Chancen und Risiken:
 - Positiveffekte für CI- und Markenpolitik
 -
 - Risiko der wahrgenommenen Aussichtslosigkeit




Entwicklungschancen für junge Menschen als Herausforderung Nr. 1

Was könnten tragfähige
CSR-Konzepte im Blick
auf die Unterstützung
bzw. bessere Entwicklung
von Jugendlichen sein?



.....
.....
.....
.....

Welche Anforderungen sind zu beachten?

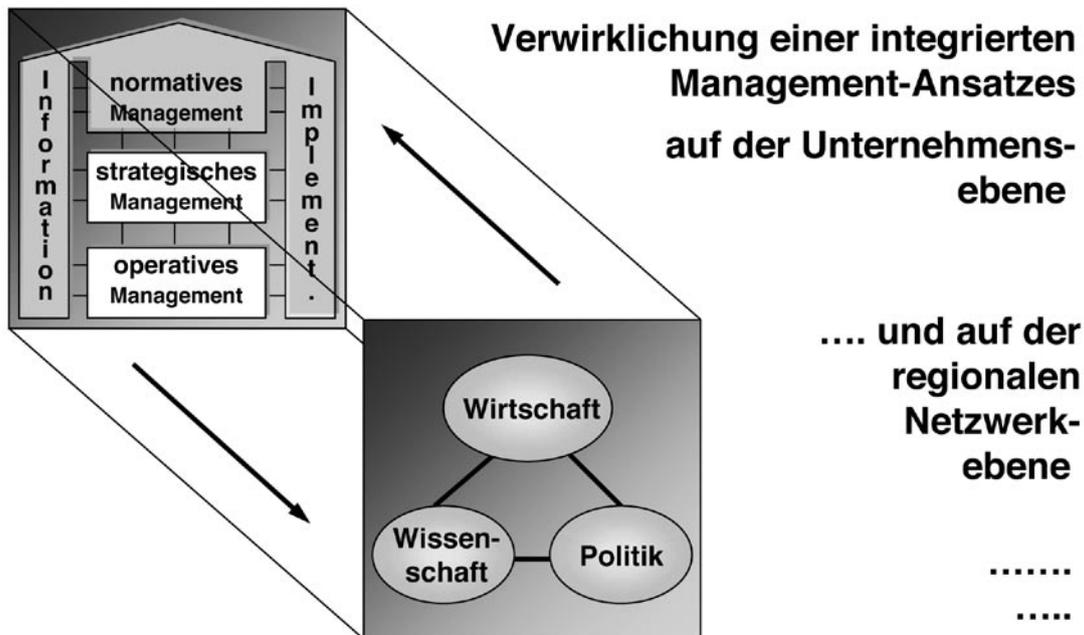
1. aus dem Blickwinkel „guter Jugendarbeit“

2. aus dem Blickwinkel einer strategisch
angelegten Managementkonzeption

CSR-Anforderungen aus Managementsicht

- **Authentizität und „CI-Fit“** sowie vor allem keine Ausweichstrategie!
- **hohe wahrgenommene CSR-Relevanz und –Qualität** → keine Sozio-Mätzchen!
- **professionelle strategische und operative CSR-Planung**
- **Verknüpfung mit einer tragfähigen Positionierungsstrategie**
- **Ausschöpfen aller Netzwerkressourcen & Bildung strategischer Allianzen** („Allianz der Vernünftigen“)
- **Ausschöpfen relevanter Synergieeffekte** (Erzielung von Informationsvorsprüngen, Nähe zu relevanten Partnern → CISCO Networking Academy etc.)
- **Verwirklichung einer effizienten Unternehmenskommunikation**
- ...

CSR-Marketing auf der Mikro- und Meso-Ebene



Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für die Entfaltung von CSR

- **Schaffung einer Plattform für die Etablierung einer Allianz der Vernünftigen (Netzwerkbildung)**
 - Erfahrungsaustausch und gemeinsame Entwicklung eines Leitlinien-Systems (Evaluierung, Erfolgsfaktoren),
 - Kreativer Input in die Entwicklung von CSR-Programmen (Organisation von Brainstorming-Support),
 - Unterstützung bei der Planung und Implementierung von CSR-Programmen,
 - Einrichtung eines „CSR-Boards“ und Schaffung von Anreizen (Preis für die beste Jugendarbeit von Unternehmen),
 - Unterstützung bei der Vermarktung von CSR-Programmen (CSR-Branding via Gütezeichen),
 -
- **Vernetzung von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft**

.... nächste Schritte

- **Wer macht**
- **was**
- **mit wem**
- **bis wann**
- **und mit welchen Mitteln?**



University of Hannover
Management & Marketing
© Prof. Dr. K.-P. Wiedmann

M2

>> start in die zukunft <<

Wirtschaftlichkeit und soziale Verantwortung der Unternehmen

- einige Thesen als Diskussionsgrundlage



Prof. Dr. Klaus-Peter Wiedmann

Chair for Marketing & Management, University of Hannover
Representative of the Reputation Institute, New York et al.

<http://www.m2.uni-hannover.de>



Berufliche Integration von Jugendlichen und modernes Management



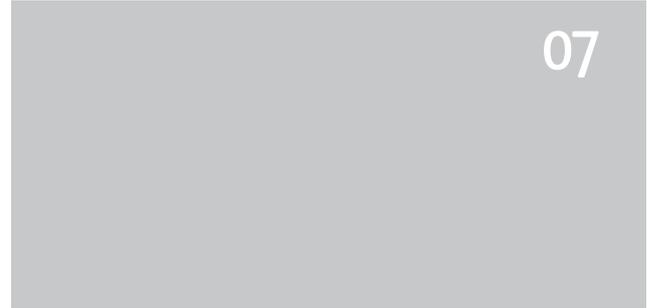
**Jochen Westerholz,
Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover AG**

Das Unternehmen befindet sich permanent im Wettbewerb. Die Stadtwerke Hannover AG ist ein Querverbundunternehmen mit Leistungen, die sich größtenteils in direkten Wettbewerbsmärkten oder im Substitutionswettbewerb befinden: Strom/ Gas/Wasser/Fernwärme/Dienstleistungen. Im Jahre 2003 betrug der Umsatz 1.310 Mio. Euro und die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 2.981.

Je mehr Marktmechanismen greifen, desto erfolgreicher sind die Stadtwerke Hannover AG im Markt. Die Umsätze des Stromabsatzes außerhalb des Netzgebietes der letzten vier Jahre betrug:

2000 = 651 GWh
2001 = 997 GWh
2002 = 2.872 GWh
2003 = 5.731 GWh

Die Berufsausbildung unseres Unternehmens ist einem stetigen Wandel im Rahmen der einzelnen Berufsbilder unterworfen, abhängig von der Entwicklung am Arbeitsmarkt und der Nachfrage nach einzelnen Berufsgruppen innerhalb des Unternehmens. Zur Zeit wird in folgenden Berufsbildern mit viel Erfolg ausgebildet:



Industriekaufmann/-frau
Betriebswirt/in BA
Betriebswirt/in – Informatik
Anlagenmechaniker/in Fachrichtung Versorgungstechnik
Arzthelfer/in
Automobilmechaniker/in
Energieanlagenelektroniker/in
Industriemechaniker/in Fachrichtung Betriebstechnik
IT-Systemelektroniker/in
Mechatroniker/in
Prozessleitelektroniker/in
Forstwirt/in

Der Trend zeigt, dass in Zukunft einige Berufsbilder stärkerer Nachfrage unterworfen sind als andere, so dass das Unternehmen die Notwendigkeit erkannt hat, zunächst die Ausbildung in den Berufsbildern Anlagenmechaniker/in und Automobilmechaniker/in vorübergehend einzustellen. Neue Berufsbilder entstehen durch die weitergehende Technisierung in vielen Bereichen, so dass der Ausbildungsgang IT-Systemelektroniker/in neu hinzukommt. Die Randausbildungen zur/zum Arzthelfer/in, Forstwirt/in, Anlagenmechaniker/in und Automobilmechaniker/in werden nur dann ausgebildet, wenn entsprechender Bedarf absehbar ist. Die Nachfrage der Fachbereiche nach ausgebildeten Nachwuchskräften ist nach wie vor sehr hoch und auch daran erkennbar, dass wir im Bereich der kaufmännischen sowie auch zum Teil in den technischen Ausbildungsgängen nicht in der Lage sind, alle Nachfragen zu erfüllen.

Verteilung der Auszubildenden in Berufsbildern:

Anzahl der Auszubildenden nach Berufsbildern	31.10.2003	31.12.2003	31.12.2004
Industriekaufmann/-frau	14	14	14
Betriebswirt/in BA	8	8	8
Auszubildende in kaufm. Berufen	22	22	22
Anlagenmechaniker/in Fachrichtung Versorgungstechnik	1	1	0
Arzthelfer/in	1	1	1
Automobilmechaniker/in	1	1	0
Energieanlagenelektroniker/in	27	27	25
Industriemechaniker/in Fachrichtung Betriebstechnik	30	30	30
IT-Systemelektroniker/in	1	1	2
Mechatroniker/in	9	9	14
Prozessleitelektroniker/in	10	9	14
Forstwirt/in	1	1	0
Auszubildende in technischen Berufen	81	81	86
Auszubildende – Gesamt	103	103	108

Zum Ausbildungsbeginn 2004 hatten nur 2,8 Prozent unserer Bewerber/innen beim Einstellungstest einen Hauptschulabschluss. Insgesamt teilen sich die Bewerbungen wie folgt auf:

Hauptschule	2,80 Prozent
Gymnasium	3,30 Prozent
Realschulabschluss in der Hauptschule	30,30 Prozent
Realschule	63,50 Prozent

Die berufliche Integration bei den Stadtwerken wird durch

- vergleichsweise hohe Anzahl von Ausbildern
- „Patenschaftsmodell“ in Problemfällen
- „Zusage“ von festen Arbeitsplätzen bei qualifizierter Leistung

gesteuert.

Besondere Merkmale der SWH-Berufsausbildung sind:

- Übernahme von Auszubildenden insolventer Unternehmen
- hoher Anteil von Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt und
- keine Probleme mit der Integration von ausländischen Auszubildenden

Über die eigene Ausbildung hinaus beteiligen sich die Stadtwerke Hannover AG an dem Arbeitskreis „Schule und Wirtschaft“ im Regionalnetzwerk Hannover (Initiative für Beschäftigung!).

Die Ziele des Projektes „Berufsfindung durch Beratung und Praxis“ sind:

- Weitere Optimierung der Berufsorientierung für Schulabgänger/innen
- Schülerinnen und Schüler direkt in eine ihren Stärken und Interessen entsprechende Ausbildung zu bringen
- Stabilisierung, gegebenenfalls Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes
- Vermittlung in die für das Projekt bereitgestellten Ausbildungsplätze
- Verringerung der Anzahl der Ausbildungsabbrüche

Das Projekt „Berufsfindung durch Beratung und Praxis“ basiert auf dem „3-Pfeiler-Modell“ der Berufsorientierung:

1. Pfeiler „Schule“

Aufgabe ist es, die Stärken und Interessen der Jugendlichen herauszuarbeiten. Die Analyse der Stärken und Interessen der Schüler/innen erfolgt durch die Schüler/innen selbst, ihre Lehrer/innen, Mitschüler/innen und Eltern.

Eine Überprüfung der Analyseergebnisse kann in den begleitenden Schulpraktika erfolgen.

2. Pfeiler „Arbeitsamt“

Die Berufsberater/innen des Arbeitsamts erhalten die von den Schulen erzielten Analyseergebnisse.

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden individuelle Beratungsgespräche mit den Jugendlichen geführt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die ermittelten Stärken und Interessen Eingang in berufliche Perspektiven finden und verwirklicht werden können.

3. Pfeiler „Unternehmen“

Mit den Ergebnissen aus Schule und Arbeitsamt führen die Schüler/innen ein Beratungsgespräch mit Personalreferenten in Unternehmen.

Die Jugendlichen sollen aus diesem Gespräch eine generelle Rückmeldung aus Arbeitgebersicht zu den Themen Gesprächsverhalten, Persönlichkeit und Motivation erhalten, um ihre Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche zu verbessern.

Potentiale ausländischer Arbeitgeber für Ausbildung und Arbeit in Niedersachsen



Ahmet Güler,
Vorsitzender des Bundes Türkisch-Europäischer
Unternehmer

Sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrte Frau Atiselli,
sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

es freut mich sehr, dass Sie mir Gelegenheit geben, die so wichtige Bedeutung von Unternehmern mit Migrationshintergrund für den „Start in die Zukunft“, in Hinsicht auf mehr Ausbildung, heute in den Mittelpunkt dieser Tagung zu rücken. Das Thema bestimmt nicht nur die Arbeit unseres Verbandes, sondern ist auch Inhalt unseres Teilprojektes im Rahmen des Europäischen Gemeinschaftsvorhabens, der EP Equal Simba. Ich spreche hier heute in meiner Eigenschaft als Vorsitzender von BTEU, dem Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer, der als erster dieser Art bereits Ende der 80er Jahre gegründet worden ist.

Dadurch bestimmt sich auch die Gliederung meines Vortrags, der, nachdem ich einige grundsätzliche Fakten zum Thema referiert habe, auch einige Informationen zu unserem Verband sowie die Bilanz unseres im September letzten Jahres gestarteten Ausbildungsprojektes enthält.

Lassen Sie mich kurz etwas zur Klärung der im Folgenden verwendeten Begriffe sagen: Von Ausländern sind wir zu Migranten geworden. Als diese werden wir mittlerweile immerhin in unserer Verschiedenheit und Vielfalt wahrgenommen und innerhalb der türkischen community gibt es neben vielen anderen die große Gruppe der „Türkischen Unternehmer“. Um sie geht es mir in meinem Beitrag – genauer um die Selbstständigen –, die beiden Begriffe sind nicht deckungsgleich. Der Definition des statistischen Bundesamtes folgend meint die Bezeichnung „Selbstständige“ alle gewerblich selbstständigen Tätigkeiten, die freien Berufe und die Handelsvertreter.

08

Der Richtigkeit halber müsste noch genauer in türkisch stämmige Unternehmer/innen differenziert werden, da viele inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Der Einfachheit halber verwende ich in meinem Vortrag den Begriff: türkische Unternehmer. Bei ihren Unternehmen handelt es sich genau genommen um deutsche Unternehmen mit türkischstämmigen Inhabern, da sie denselben Gesetzmäßigkeiten und Rahmenbedingungen obliegen wie deutsche Betriebe in Deutschland.

Warum ich mich gerade auf die türkischstämmigen Unternehmer beziehe, liegt zum einen in meiner Biographie begründet, zum anderen in der Tatsache, dass diese innerhalb der Gruppe der Unternehmer mit Migrationshintergrund den größten Anteil ausmachen.

Unternehmer ausländischer Herkunft sind insbesondere im Bereich der kleinen und mittelständischen Betriebe aktiv. Gerade diese sind in Deutschland – und nicht nur hier – der wichtigste Motor für Wachstum und Beschäftigung. In der verstärkten Förderung von Unternehmensgründungen und der Entfaltung einer neuen Dynamik im und für den Mittelstand besteht die zentrale Aufgabe für die Zukunft.

1. Bevölkerungsdaten und Anteil der Unternehmer:

In Deutschland leben 2,6 Millionen Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. Davon sind 58.000 als Unternehmer tätig. Sie haben einen gesellschaftlichen Wandel durchlaufen, der zunehmend auch von der Öffentlichkeit bemerkt wird. Nicht ganz unwichtig dabei ist sicherlich auch die Tatsache, dass sie eine wichtige Wählergruppe darstellen.

2. Strukturwandel:

Die größeren Unternehmen sind längst über das Ethnic Business hinausgewachsen und haben sich zu international tätigen, teilweise auch diversifizierten Firmen gewandelt. Sie

sind in Sparten wie Tourismus, Textil- oder Dienstleistungen aktiv, das „türkenorientierte“ Geschäft ist oft nur noch marginal. Längst haben sie sich vom Ethnic Business, dem Ursprung der Selbstständigkeit, gelöst. Die heutige Struktur des türkischen Unternehmertums unterscheidet sich deutlich von den Strukturen der Anfangsjahre. Wer die Wirtschaftsaktivitäten der in Deutschland lebenden Türken auf ein paar Dönerbuden und Obstläden reduziert, der irrt. Zwar machen die rund 10.000 Dönerbuden einen Jahresumsatz von zwei Milliarden Euro – mehr als McDonald's –, doch die türkischen Immigranten verlassen zunehmend die klassischen Nischen. In den 80er-Jahren waren türkische Unternehmer in nur 36 Branchen aktiv, heute findet man die Selbstständigen in 132 Branchen.

3. Umsatz nach Branchen:

Derzeit machen die türkischen Unternehmer noch 50 Prozent ihres Umsatzes im Lebensmittelhandel und im Gastronomiegewerbe, aber die Zahlen sind rückläufig. Dank ihrer inzwischen verbesserten Qualifikation drängen sie in Handwerksberufe sowie in das Handels- und Dienstleistungsgewerbe. Von Sicherheits- und Reinigungsfirmen bis hin zu Altersheimen: Türken schaffen meist Arbeitsplätze für geringer Qualifizierte. Eine Gebäudereinigungsfirma beschäftigt dreißig, vierzig Mitarbeiter, ein deutscher Architekt vielleicht zwei. Die Immigranten bieten genau die Arbeitsplätze, die auf Grund des zunehmenden Abbaus an Industriearbeitsplätzen in Deutschland fehlen.

4. Investitionen:

Die 56.800 türkischen Unternehmer investierten 2002 insgesamt 6,5 Milliarden Euro. Dazu kommt ein Ersparnisvolumen in Höhe von 80 Mrd. Dollar. In den letzten 40 Jahren wurden von Türken 240 Mrd. Dollar in die Türkei überwiesen. Sie machten mit ihren 290.000 sozialversicherten Beschäftigten gemäß Berechnungen des Zentrums für Türkeistudien einen Gesamtumsatz von 26 Milliarden Euro. Es ist davon auszugehen, dass zusätzlich zu den Sozialversicherten noch 150.000 Familienmitglieder im Betrieb mithelfen, was die Lohnkosten erheblich drückt. Auch finanziell hilft die Familie den Firmengründern: Die durchschnittliche Eigenkapitalquote eines türkischen Selbstständigen in Deutschland liegt bei 80 Prozent – Deutsche bringen lediglich 25 Prozent ein. Denn Immigranten haben bei Banken so gut wie keine Chance auf einen Kredit, so wird Erspartes der Familie eingesetzt.

5. Gründungen:

Macht sich ein Türke in Deutschland selbstständig, schafft er im Durchschnitt 4,6 neue Arbeitsplätze, ein Deutscher zwei. Dabei steigt die Zahl der Immigranten, die sich derzeit in der Selbstständigkeit versuchen, stark an. Es gibt mehr als doppelt so viele Neugründungen von Immigranten wie von Deutschen. Warum? Weil die Immigranten auf dem angespannten

ersten Arbeitsmarkt in Deutschland keine Chance mehr haben. Seit den 80er Jahren hat sich die Zahl der türkischen Unternehmer vervielfacht. Die größeren türkischen Unternehmen sind heute in mehreren Ländern aktiv, nutzen die Vorteile zweier Kernmärkte und gehen zur Drittmarkteroberung strategische Allianzen – unter anderem – mit europäischen Unternehmen ein. Das türkische Unternehmertum befindet sich 2004 nicht am Endpunkt seiner Entwicklung, ganz im Gegenteil: Berechnungen der Beratungsgesellschaft KPMG gehen davon aus, dass im Jahr 2010 die Zahl der Arbeitsplätze in türkischen Unternehmen in Deutschland auf 650.000 steigt, die der Selbstständigen sich auf 100.000 erhöht und sich der Umsatz knapp vervierfacht. Das starke wirtschaftliche Wachstum wird mit einer Zunahme der türkischen Bevölkerung von heute 2,5 Millionen auf drei Millionen einhergehen.

6. Der Verein BTEU:

Diese geschilderte Entwicklung machte und macht Interessenverbände von Migrantenunternehmern mehr als notwendig. Der Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer/innen wurde 1989 als erster Unternehmerverband gegründet.

6.1. Ziele des BTEU:

- Förderung der Existenzgründer in Deutschland
- Anbahnung von Kooperationen zwischen türkischen und deutschen Unternehmern
- Verstärkung von wirtschaftlichen Beziehungen zwischen türkischen und deutschen Unternehmern
- Unterstützung, Pflege der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Türkei und Europa auf allen politischen Ebenen

6.2. Service:

6.2.1. Informationen zu Rahmenbedingungen in Deutschland und der Türkei:

- Auskünfte zum Handels-, Niederlassungs-, Steuer- und Arbeitsrecht
- Beratung bei der Gründung von neuen Unternehmen und Joint Ventures
- Vermittlung in handelsrechtlichen Streitfällen
- Auskünfte zum Aufenthaltsrecht
- Vermittlung von Notaren und Fachanwälten

6.2.2. Veranstaltungsorganisation:

- Regelmäßige Mitgliederveranstaltungen mit aktuellen Informationsbeiträgen
- Informationsveranstaltungen (Sprechtag) in Zusammenarbeit mit BTEU und Verbänden in Deutschland und der Türkei
- Organisation von Unternehmerreisen in beide Länder
- Durchführung von Unternehmerkonferenzen
- Briefings für Unternehmer, Politiker, Journalisten und sonstigen Besuchergruppen
- Presse- und Medienarbeit

6.2.3. BTEU fungiert als Koordinationsstelle für türkische Unternehmervereine innerhalb der Europäischen Union:

In Deutschland ist der BTEU sehr stark vernetzt mit anderen türkischen Unternehmerverbänden in diversen Standorten: Berlin, Hamburg, Köln, Braunschweig, Mannheim, Hildesheim, Düsseldorf, Stuttgart, Frankfurt, Bielefeld, Bremen, München, Nürnberg, Dortmund, etc.

Auf europäischer Ebene existieren weitere Kooperationspartner: Türkei, Holland, Dänemark, Polen, Ungarn, Rumänien, Österreich, Schweiz, Bulgarien, Russland, England, Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, etc.

Der BTEU pflegt sehr enge Kontakte zu deutschen und europäischen Institutionen, Unternehmerverbänden, Kammern, Berufsfachverbänden, politischen Gremien, etc.

6.2.4. Ausgesuchte Projekte:

- Internationales Handelszentrum
- Frauenprojekt gEMiDe
- Teilprojekt im EU Gemeinschaftsvorhaben Equal Simba
- Akquiseprojekt „Migrantenbetriebe bilden aus“

7. Vorstellung des Ausbildungsakquiseprojekts:

Die gemeinsame Ausbildungsinitiative von BTEU (Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer) und dem Arbeitsamt Hannover möchte ich Ihnen nun – beruhend auf dem Zwischenbericht – im Folgenden vorstellen. Auf Initiative des wirtschaftspolitischen Sprechers der FDP Landtagsfraktion, Wolfgang Hermann, wurde das Projekt – in Kooperation mit dem Arbeitsamt Hannover – am 15. September 2003 gestartet.

Das gemeinsame Ziel lautet: Aus dem Ausland stammende Unternehmer sollen als potenzielle Ausbilder entdeckt und für die Schaffung neuer Ausbildungsplätze gewonnen werden.

7.1. Ausgangslage:

Ausgangspunkt für das Projekt ist die Tatsache, dass die zunehmende Wirtschaftskraft von Migrantenunternehmern bisher auf vielen Ebenen unterschätzt wird. Ungeachtet ihrer Schwierigkeiten und der Barrieren, denen sie ausgesetzt sind, stellen sie ein noch viel zu unzureichend genutztes Potential für Ausbildungsplätze dar. Die türkischen Unternehmer/innen bilden mit rund 70.000 Betrieben und 330.000 Mitarbeiter/innen (30% Deutsche) die größte Gruppe unter den Migrant/innen. Diese Potentiale werden bisher unzureichend genutzt.

Allein in Niedersachsen gibt es über 3.500 türkische Selbstständige, die über 18.000 Arbeitsplätze schaffen. Sie bilden ein Ausbildungspotential von rund 1.500 Plätzen für Deutsche und Migrant/innenjugendliche. Demgegenüber steht eine hohe Anzahl arbeitsloser und nicht qualifizierter Migrant/innen.

Hier setzt das Projekt an und bis zum jetzigen Zeitpunkt können 80 Ausbildungsplätze in den verschiedensten Branchen vorgelesen werden. Dazu lassen die prospektiven Zusagen für das Jahr 2005 bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt weitere Plätze vermuten.

Die türkischen Unternehmer nehmen als größte Gruppe unter den selbstständig tätigen Migranten ihre Verantwortung für diese Aufgabe sehr ernst. Bereits in den 90er Jahren starteten nach einer regen Diskussion in den türkischen Medien in mehreren Städten Deutschlands erfolgreiche Ausbildungsbeschaffungsprojekte. Anfangs noch mit Misstrauen und Vorurteilen beäugt – nach dem Motto: „Ausländer schaffen dies sowieso nicht“, belehrten die Erfolge der Migrantenorganisationen alle Skeptiker eines Besseren. Die Einbeziehung der interkulturellen Kompetenz dieser Einrichtungen – sei es als „Mittler“, „Brückenbauer“, „Schnitt- oder Transferstellen“ – zwischen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und den deutschen Institutionen sowie auch der damit korrespondierende Prozess der interkulturellen Öffnung der deutschen Institutionen wird heute als wichtige Voraussetzung für die Arbeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen anerkannt und bedeutet für das Fortbestehen von modernen Gesellschaften ein unverzichtbares Strukturmerkmal.

7.2. Voraussetzungen:

Das Projekt wird von zwei Mitarbeitern auf jeweils einer halben Stelle durchgeführt. Beide verfügen über einen Migrationshintergrund, fachliche Qualifikationen und ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz. Allein der sprachliche Zugang bedeutet eine Erleichterung bei der Kontaktaufnahme. Die Kombination von fachlicher und interkultureller Kompetenz von Mitarbeitern und Trägern des Projekts ist eine wichtige Voraussetzung. Sie nehmen die Rolle als „Mittler“, „Brückenbauer“, „Schnitt- oder Transferstellen“ zwischen den Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund und den deutschen Institutionen Arbeitsamt und Kammern ein. Dabei ist die interkulturelle Öffnung der deutschen Institutionen ein ebenso wichtiger Faktor, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten.

7.3. Methoden und Instrumente:

Für das Auffinden der Betriebe können sie auf unsere umfangreiche Adressendatei zurückgreifen, die regelmäßig aktualisiert werden muss. Es gilt aber ebenso, neue Betriebe/Adressen zu erschließen. Dies geschieht zum Teil durch Branchenbücher, die Auswertung der Migrantenpresse und die Kooperation mit korrespondierenden Projekten innerhalb des Vereins.

Bei ihrem Kontakt mit den Migrantenunternehmern stellen die Akquisiteure besonders die Vorteile in den Vordergrund, die für eine Ausbildung sprechen. Im ersten Schritt erfolgt die telefonische Kontaktaufnahme. Bereits in diesem ersten Gespräch werden Informationen betreffend einer möglichen Ausbildung

vermittelt und Chancen ausgelotet. Bei positiver Reaktion am Telefon wird ein Geschäftsbesuch der Akquisiteure vereinbart.

7.4. Projektansatz:

Die Vorteile einer Ausbildung werden bei beiden Formen der Kontaktaufnahme in den Vordergrund gerückt. Diese sind:

- Gewinnen von Nachwuchskräften, die genau den betrieblichen Anforderungen entsprechen und so zum betriebswirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen
- Betriebsverbundenheit der selbst ausgebildeten Mitarbeiter
- Einsparen von Einarbeitungskosten und Kosten für die Personalsuche
- Einsparungen von Kosten durch Vermeidung personeller Fehlentscheidung
- Übernahme von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung, insbesondere für eigene Landsleute und deren Kinder

7.5. Erfahrungen:

Die Akquisiteure machen durchweg gute Erfahrungen. Sowohl bei der telefonischen Kontaktaufnahme mit den Betriebsinhabern als auch bei den Besuchen wird ihnen in der Regel sehr freundlich begegnet. Das Interesse der Unternehmer und Unternehmerinnen ist sehr groß. Die Behauptung, welche von den Projektverantwortlichen in den anderen Bundesländern aufgestellt wurde, die Migrantenunternehmer und Migrantenunternehmerinnen müssten erst über die Wichtigkeit der Ausbildungsplatzbeschaffung für die Jugendlichen aufgeklärt werden, trifft für dieses Projekt nicht zu. Die Unternehmen wissen genau um die wichtige Bedeutung einer soliden Ausbildung – gerade für junge Menschen, die erst in das Berufsleben eintreten. Die Barrieren bestehen und bestanden in der Vergangenheit vielmehr in der Scheu hinsichtlich der Kontaktaufnahme mit den Behörden und der Annahme von deren sehr langsamen Vermittlungstätigkeit. Als Beispiel sei hier eine Anwaltskanzlei aus Hannover angeführt: Die Anwaltskanzlei möchte ab dem 01.02.2004 eine Auszubildende einstellen. Das erste, was sie diesbezüglich unternommen hatte, war, ein Inserat in der Zeitung aufzugeben. Auf die Frage, warum sie sich nicht direkt an das Arbeitsamt gewendet hätten, wurde wie folgt geantwortet: „Wir wollen jemanden für das Jahr 2004 einstellen und nicht für das Jahr 3004“. Die Rechtsanwälte wurden dann darüber aufgeklärt, dass auch das Arbeitsamt sehr schnell tätig wird, wenn es angesprochen wird. Auch diesbezüglich gilt es, noch bestehende Vorurteile abzubauen und den Reformkurs innerhalb der Arbeitsvermittlung deutlich zu machen.

Das Ausbildungssystem ist den Betriebsinhabern in der Regel geläufig. Nur in ganz wenigen Fällen muss noch erklärt werden, was unter dem „Dualen Ausbildungssystem“ zu verstehen ist. Bei der Wahrnehmung der Termine spielt der Faktor Zeit eine wichtige Rolle. So passiert es sehr häufig, dass die Unter-

nehmer und die Unternehmerinnen ihre eigens festgesetzten Termine schlichtweg vergessen hatten oder nicht rechtzeitig anwesend waren. In diesen Fällen ist es wichtig, nicht aufzugeben, sondern am „Ball“ zu bleiben. Ein Gespräch kam früher oder später immer zustande. Dennoch gab es auch Rückschläge: zwei zunächst sicher zugesagte Ausbildungsplätze waren später wieder weggefallen. In einem Fall auf Grund der Insolvenz, in einem anderen Fall hat das Unternehmen seine Zusage zurückgezogen. Sehr positiv gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der IHK-Hannover. Die Kammern entscheiden letztendlich, ob ein Ausbildungsplatz in den betreffenden Unternehmen geschaffen werden kann oder nicht. Langsam aber sicher nehmen sie Abstand von ihren strengen Voraussetzungen. Die schlechte Ausbildungsplatzsituation erlaubte es auch im bisherigen Projektverlauf den Mitarbeitern, den jeweiligen Ermessensspielraum zum Vorteil für mehr Ausbildungsplätze zu nutzen – nach dem Motto: Jeder Ausbildungsplatz zählt.

Das Konzept der Verbundausbildung wurde bisher nicht positiv von den Unternehmern und den Unternehmerinnen aufgenommen. Der Gedanke, die Arbeitskraft eines jungen Menschen mit einem anderen Betrieb zu teilen, trifft nicht auf Akzeptanz. Unter dem Gesichtspunkt, dass das Unternehmen seinen eigenen Nachwuchs durch Ausbildung rekrutieren möchte, ist dies auch verständlich. Insgesamt sind die besuchten Unternehmen in drei Gruppen zu unterteilen:

- Unternehmen, die noch nie ausgebildet haben
- Unternehmen, die bereits ausbilden und weitere Plätze schaffen möchten
- Unternehmen, die auf Grund von Enttäuschungen nicht mehr ausbilden möchten

7.6. Ausbildungsplätze nach Branchen:

Die Bereiche Büro- und Einzelhandel stellen gegenwärtig mit Abstand die meisten Plätze zur Verfügung. Doch auch die Gastronomie und das Handwerk sind wichtige Branchen. Insgesamt beginnt sich eine vielfältige Palette von Ausbildungsberufen abzuzeichnen:

Bäcker	1
Büro	9
Einzelhandel	9
Elektriker	1
Friseur	3
Gebäudereiniger	1
Gerüstbau	1
Lagerverwaltung	2
Hotelfachleute	4
Koch	3
Kommunikations-Elektronik	1
Maurer	3

Reiseverkehrskauffrau	1
Renogehilfen	2
Restaurantfachleute	2
Schlosser	1
Mechatroniker	1

7.7. Erfolgsbilanz:

Diese kann sich sehen lassen: Insgesamt 80 Ausbildungsplätze im Zeitraum September 2003 bis Ende April 2004 mit relativ geringem finanziellen Aufwand. Zum Vergleich einige Projekte aus den anderen Bundesländern:

1. Augsburg-Ausbildungsinitiative ausländische Unternehmer „Ausländische Unternehmer schaffen Ausbildungsplätze“

Träger: Ausbildungsinitiative ausländische Unternehmer (AAU)

Ansprechpartnerin: Felicitas Eitel

Tel.: (08 21) 3 49 86 60, Fax: (08 21) 3 49 86 61

Beginn des Projektes 1998, bis zum Jahre 2001 wurden 56 Ausbildungsplätze geschaffen.

2. Bergisch Gladbach-Arbeiterwohlfahrt „Maßnahme zur Förderung der betrieblichen Ausbildung insbesondere in ausländischen Betrieben“

Träger: Arbeiterwohlfahrt (AWO) Jugendberatung, Kreisverband Rheinisch-Bergischer Kreis e.V.

Ansprechpartner: Funda Eren

Tel.: (0 22 02) 25 47 86, Fax: (0 22 02) 24 64 88

Bevor Ausbildungsplätze geschaffen werden konnten, musste ein Adressen-Archiv errichtet werden. Hierfür wurde ein Zeitraum von einem Jahr benötigt. Erst nach einem Jahr konnte das Projekt tatsächlich starten.

3. Bremen-Arbeiterwohlfahrt „Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte“ (BQN)

Träger: Arbeiterwohlfahrt Bremen

Ansprechpartner: Ahmet Can

Tel.: (04 21) 33 51 77 Fax: (04 21) 3 37 71 85

Von 1997 bis 2002 wurden 100 Ausbildungsplätze geschaffen.

4. Moers-IMBSE e.V. „Ausbilden – Betriebe integrieren“

Träger: Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung

Ansprechpartner: Nurhayat Doukkali-Attar, Harald Maaßen

Tel.: (0 28 41) 2 11 58

Von August 1998 bis 2002 wurden 54 Ausbildungsplätze geschaffen.

Anmerkung:

Unter allen Projekten hat der BTEU bisher das beste Ergebnis. Anders als die AWO in Bergisch Gladbach, die einen Zeitraum von einem Jahr benötigt haben, um überhaupt eine Adressen-

datei einzurichten, hat der BTEU eine umfangreiche Adressendatei zur Verfügung gestellt, die in jahrelanger Arbeit und durch Eigenmittel finanziert erarbeitet wurde. Auf Grund der im Bericht erwähnten Beispiele wird deutlich, dass das Projekt in Hannover erfolgreich begonnen hat. Primäres Projektziel war es, Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Mitarbeiter des BTEU informieren und betreuen auch die potentiellen Azubis. Es wird nicht nur darauf gewartet, dass das Arbeitsamt vermittelnd tätig wird, vielmehr wird in eigener Regie eine Vermittlung vorgenommen.

7.8. Ausblick:

Immer mehr Unternehmen möchten (wieder) ausbilden. Insbesondere die Ausbildungspflichtabgabe wird dafür sorgen, dass mehr Unternehmen in Hannover und im Landkreis ausbilden wollen. Aber auch die Tätigkeit der BTEU findet Lob und Anerkennung innerhalb der türkischen Bevölkerung. Dazu kommt, dass Migranten mit anderem kulturellen Hintergrund dieses Projekt ebenfalls unterstützen. Es gilt, diese Bevölkerungsgruppen vielmehr für die gemeinsame Sache zu sensibilisieren. Denn nicht nur türkische Jugendliche sind arbeitslos. Es trifft alle, die gesellschaftlich „ganz unten“ sind. Nicht alle Migrantenunternehmer sind Türken. Auch bei Migranten anderer Ethnien gibt es eine wachsende Anzahl von Unternehmern. Deshalb wurde auch bereits aktiv mit ihnen Kontakt aufgenommen. Das Ergebnis dieser Bemühungen ist, dass die griechische Gemeinde im Allerweg gerne mit der BTEU zusammenarbeiten möchte.

7.9. Schlussbemerkung:

Der gegenwärtige Stand des Projektes macht deutlich, dass Unternehmen mit einer ausländischen Unternehmensführung durchaus ein weiteres Potential für zusätzliche Ausbildungsplätze sein können. In Hannover ist die Bereitschaft von Stadtteil zu Stadtteil unterschiedlich groß. Im Zentrum sind die Unternehmensstrukturen der ausländischen Unternehmen gewachsen und selbstbewusster, ergo werden mehr Ausbildungsplätze bereitwilliger zur Verfügung gestellt. Die Erschließung dieses Potentials ist nur durch einen gezielten persönlichen Einsatz möglich. Wiederholte Appelle und Workshops alleine reichen dafür nicht aus. Eindeutig erkennbar ist jedoch, dass neben dem Lehrstelleneffekt die Ansprache dieser Unternehmen auch eine hohe gesellschaftlich integrierende Wirkung hat. Die in dieser Dokumentation niedergelegten Erfahrungen konzentrieren sich auf die Ansprache, auf das Vertrauensverhältnis und die Werbung beim Aufbau eines Ausbildungsplatzangebotes. Natürlich muss dieser Phase nun die Festigung, die Pflege und der weitere Ausbau des Potentials folgen. Es wäre deshalb sinnvoll, das Projekt zu verlängern, um auch die Erfahrungen dieser wichtigen Konsolidierung sammeln, dokumentieren und weitergeben zu können.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Jugendsozialarbeit und Wirtschaft – fremde Welten?!



Dr. Frank Braun,
Deutsches Jugendinstitut

Vorbemerkung

„Jugendsozialarbeit und Wirtschaft – fremde Welten?!“ lautet das Thema meines Beitrages. Zu diesem Thema fallen uns schnell gängige Stereotypen ein:

Aus der Sicht der Wirtschaft sind die Fachkräfte der Jugendsozialarbeit diejenigen, die für jedes Verhalten von Jugendlichen Verständnis haben, sei es Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit, fehlende Belastbarkeit, schlechte Umgangsformen usw.. Nur eines scheinen Fachkräfte der Jugendsozialarbeit nicht verstehen zu können: Dass es bei der Ausbildung oder Arbeit im Betrieb Notwendigkeiten und Sachzwänge gibt, um die man nicht herumkommt.

Aber auch die Jugendsozialarbeit hat ihre Klischeevorstellungen von „der Wirtschaft“ und von der betrieblichen Realität: Betriebe, das sind Orte, vor denen man Jugendliche – insbesondere benachteiligte Jugendliche – schützen muss. Weil sie dort überfordert werden, weil ihre Problemlagen nicht berücksichtigt werden, weil sie nur als Arbeitskräfte, aber nicht als Menschen mit Stärken und Schwächen, Wünschen und Bedürfnissen anerkannt werden. Ich habe nicht vor, mich heute an diesen Stereotypen abzuarbeiten. Dass es nach wie vor eine Fremdheit zwischen „der Wirtschaft“ oder besser Betrieben der Privatwirtschaft auf der einen Seite und Einrichtungen und Fachkräften der Jugendsozialarbeit auf der anderen Seite gibt, ist wahrscheinlich unstrittig. Ich möchte dem hier allerdings die These entgegensetzen, dass diese Fremdheit überwunden werden kann, dass eine Zusammenarbeit zwischen Jugendsozialarbeit und Betrieben nicht nur notwendig, sondern auch möglich ist.

09

Dazu will ich wie folgt vorgehen:

In einem ersten Schritt will ich drei Fallbeispiele der Kooperation zwischen Jugendsozialarbeit und Betrieben skizzieren, die in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Jugendsozialarbeit angesiedelt sind. Ich will darlegen, an welchen Gegenständen Zusammenarbeit stattfindet, wie Zusammenarbeit organisiert ist und welche Funktion Jugendsozialarbeit in dieser Zusammenarbeit wahrnimmt. Schließlich interessiert mich, welche Effekte diese Zusammenarbeit hat.

In einem zweiten Schritt möchte ich diese drei Fallbeispiele querlesen. Ich möchte der Frage nachgehen, unter welchen Voraussetzungen die Zusammenarbeit zwischen Jugendsozialarbeit und Betrieben gelingt, insbesondere unter dem Gesichtspunkt, welche Voraussetzungen Jugendsozialarbeit erbringen muss für ein Gelingen von Kooperation.

Zum Abschluss will ich fragen, welche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, damit Jugendsozialarbeit und Betriebe bei der beruflichen Förderung von Jugendlichen mit ungünstigen Voraussetzungen erfolgreich kooperieren können.

Ich möchte in diesem Zusammenhang noch ein paar Anmerkungen zur Grundlage meines Beitrages machen. Das Deutsche Jugendinstitut hat vor rund sechs Jahren einen Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“ eingerichtet, dessen Leiter ich bin. Der Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“ untersucht in Fallstudien und in größer angelegten Befragungen einerseits Methoden und Strategien, die zur Verbesserung der beruflichen Integration von Jugendlichen mit ungünstigen Voraussetzungen eingesetzt werden. Auf der anderen Seite untersuchen wir die Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbsverläufe solcher Jugendlichen und junger Erwachsenen und damit die Effekte von Förderstrategien und -methoden. Mein Beitrag basiert auf diesen

Untersuchungen. Einen Überblick über Veröffentlichungen aus unserer Arbeit finden Sie in der Tagungsmappe:

Drei Fallbeispiele zur Zusammenarbeit von Jugendsozialarbeit und Betrieben

Ich hatte die Skizzierung von drei Fallbeispielen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern der Jugendsozialarbeit angekündigt. Es sind die Folgenden:

- Die Zusammenarbeit von Jugendsozialarbeit, Schulen und Betrieben bei der Förderung abschlussgefährdeter Schülerinnen und Schüler
- Die Zusammenarbeit von außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Betrieben bei der Benachteiligtenausbildung
- Die Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben bei der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit ungünstigen Voraussetzungen

Mein erstes Fallbeispiel: Zusammenarbeit von Jugendsozialarbeit, Schulen und Betrieben bei der Förderung abschlussgefährdeter Schülerinnen und Schüler

Mein erstes Fallbeispiel handelt von einer Gesamtschule in Nordrhein-Westfalen, die wir im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung eines Landesprogramms des dortigen Jugendministeriums untersucht haben. In dieser Gesamtschule haben die Schule, ein Träger der Jugendsozialarbeit, ein Bildungsträger und Betriebe zusammengearbeitet, um Schülerinnen und Schüler zu fördern, die Probleme mit dem schulischen Lernen hatten und durch die Schule allein, durch ihren meist theoretischen Unterricht, nicht genügend gefördert werden konnten.

Die Jugendlichen, die der zusätzlichen Förderung bedürfen, bleiben zwar in ihren Klassenverbänden, absolvieren aber zusätzlich werkpädagogische Seminare beim Bildungsträger und jährlich insgesamt 18 Seminartage in einer Bildungsstätte der Jugendsozialarbeit. Inhalte der Seminare sind:

- Erkennen von Fertigkeiten, Interessen und Kenntnissen
- Erkennen von Kompetenzen
- Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Frustrationstoleranz
- Förderung der Kommunikationsfähigkeit
- Entwicklung einer realistischen Lebens- und Berufswegeplanung

Aufgabe der Jugendsozialarbeit in dieser Kooperationskonstel-

lation ist schließlich auch die Organisation der Teilnahme der Jugendlichen an einem mehrwöchigen betrieblichen Praktikum. Aufgabe der Jugendsozialarbeit ist hier:

- Klärung der Interessen der Jugendlichen
- Identifikation von Praktikumsbetrieben
- Zuordnung der Jugendlichen nach Merkmalen der Jugendlichen als auch der Betriebe
- Begleitung des Praktikums
- Nachbereitung des Praktikums

Der Ansatz stellt hohe Anforderungen an die beteiligten pädagogischen Fachkräfte, die Betriebe und die Jugendlichen. Immerhin erfolgt die Förderung an vier Lernorten, deren Leistungen abgestimmt werden müssen. Die Jugendlichen werden gefördert und gefordert und sie wachsen an den Herausforderungen.

Der Erfolg des Projekts spricht für sich: Alle beteiligten Jugendlichen haben trotz ungünstiger Eingangsvoraussetzungen den Hauptschulabschluss erworben, die meisten sind in eine betriebliche Ausbildung eingemündet, einige besuchen weiterführende Schulen.

Mein zweites Fallbeispiel: Zusammenarbeit einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung mit Betrieben bei der Benachteiligtenausbildung

Unser zweites Fallbeispiel haben wir im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ des Bundesjugendministeriums untersucht. Es handelt sich um eine außerbetriebliche Ausbildungseinrichtung in einer einerseits strukturschwachen, andererseits traditionellen Tourismusregion im Norden Brandenburgs. Angesichts des Lehrstellenmangels in der Region wurde ein außerbetriebliches Ausbildungsangebot in Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes entwickelt.

Ursprünglich war die berufspraktische Ausbildung in konventioneller Weise außerbetrieblich organisiert. Weil einerseits die Auszubildenden, die im Rahmen der Ausbildung absolvierten betrieblichen Praktika als Praxisschock erlebten, andererseits die Praktikumsbetriebe den „Trockenübungen“ der Ausbildungseinrichtung kritisch gegenüber standen, wurde die Ausbildungseinrichtung in mehreren Schritten in einen Jugendhilfebetrieb umgewandelt. Endpunkt der Entwicklung war die Eröffnung eines Hotels mit ganzjährigem Hotel-, Tagungs- und Gaststättenbetrieb, in dem die fachpraktische Ausbildung der Jugendlichen im Arbeitsprozess stattfand.

Wie nicht anders zu erwarten, gestaltete sich das Verhältnis

des Jugendhilfebetriebes zu den privatwirtschaftlichen Konkurrenzbetrieben in der Region keineswegs konfliktfrei. Wurde erst die Praxisferne der außerbetrieblichen Ausbildung kritisiert, dann wurde später der Jugendhilfebetrieb der „unlauteren Konkurrenz“ verdächtigt.

Dass sich schließlich eine gute Kooperation zwischen dem Jugendhilfebetrieb einerseits und den privatwirtschaftlichen Betrieben und ihren Verbänden andererseits einstellte, war an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden:

- der Jugendhilfebetrieb bot seine Leistungen zu markt- bzw. ortsüblichen Preisen an
- er machte seine Einrichtung für überbetriebliche Zwecke der Branche nutzbar, so z.B. seine gut ausgestattete Küche für Prüfungen im Kammerbezirk
- der Jugendhilfebetrieb arbeitete mit an Initiativen zur Entwicklung und Förderung des Tourismus in der Region
- seine Fachkräfte nahmen Funktionen in Prüfungsausschüssen wahr und arbeiteten in Berufsverbänden mit
- und schließlich wurden die Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen des Jugendhilfebetriebs wegen der hervorragenden Qualität der Ausbildung als Fachkräfte in den Betrieben der Region geschätzt

Mein drittes Beispiel:

Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben bei der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen mit ungünstigen Voraussetzungen

Mein drittes Fallbeispiel basiert auf einer größeren Untersuchung der Zusammenarbeit von Jugendsozialarbeit und Betrieben bei der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen, die ohne zusätzliche Unterstützung keinen Zugang zur Ausbildung gefunden bzw. diese nicht erfolgreich absolviert hätten.

Der Ansatz beruht auf der These, dass die Gründe, die Betriebe – insbesondere Klein- und Mittelbetriebe – für den Verzicht auf die eigene Ausbildung von Fachkräftenachwuchs anführen, ernst genommen werden müssen. Solche Gründe sind:

- die Betriebe finden keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber
- sie fühlen sich durch den bürokratischen Aufwand der Berufsausbildung überfordert
- der Meister hat nicht die Zeit, auch noch Erziehungsaufgaben zu erfüllen
- die Auszubildenden scheitern an der Fachtheorie
- Ausbildungsabbrüche belasten den Betrieb

Viele Betriebe haben sich nach negativen Erfahrungen von der Berufsausbildung von Jugendlichen mit schlechten Startchan-

cen oder auch generell zurückgezogen, weil die betrieblichen Abläufe gestört und Ressourcen für die Konfliktbewältigung gebunden wurden, aber letztendlich die betrieblichen Möglichkeiten der Problemlösung nicht ausreichten. So drohen in Klein- und Mittelbetrieben die Erfahrungen und Routinen der Berufsausbildung verloren zu gehen.

Ziel des ebenfalls im Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ erprobten Ansatzes war es, Strategien zu entwickeln und zu erproben, durch die Betriebe des ersten Arbeitsmarktes als Lernorte für die berufliche Erstausbildung von benachteiligten Jugendlichen wieder gewonnen und diese Jugendlichen in betriebliche Ausbildung zu anerkannten und marktfähigen Abschlüssen geführt werden können. Geleistet werden sollte dies durch eine intensive Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben.

Was war in dieser Zusammenarbeit die Rolle der Jugendsozialarbeit?

Im Vorfeld der betrieblichen Berufsausbildung ging es darum, die Jugendlichen – häufig nach einer längeren Zeit des Scheiterns und der Misserfolge – wieder an die Anforderungen eines strukturierten Alltags heranzuführen, Beharrlichkeit und Ausdauer zu entwickeln, elementare Wissenslücken zu schließen, die beruflichen Wünsche und Eignung in Einklang zu bringen und nicht zuletzt, das Ausbildungsverhältnis zu finden, das für die spezifische Person die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf bietet.

Im Verlauf der betrieblichen Berufsausbildung wurde gemeinsam mit den Jugendlichen, an deren Voraussetzungen und Belastungen orientiert, ein individuelles, bedarfsgerechtes Begleit- und Unterstützungsszenario entwickelt und umgesetzt. Zur erfolgreichen Umsetzung des Ansatzes gehörte das Gewinnen von „passenden“ Ausbildungsbetrieben.

Wir haben im Rahmen dieser Untersuchung eine Befragung von rund 300 Betrieben durchgeführt, die Jugendliche mit ungünstigen Voraussetzungen ausbilden. Daraus einige zentrale Ergebnisse:

Die Betriebe sehen die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher weniger als betriebswirtschaftliches, denn als arbeitsorganisatorisches und soziales Risiko. Es ist eher die Angst vor Problemen in der Ausbildung, als die Sorge um deren Kosten. Aufgabe der Jugendsozialarbeit war es in diesem Kontext, Gewähr zu bieten, dass auftretende Probleme – etwa bei der Vermittlung der Fachtheorie, bei innerbetrieblichen Konflikten, bei altersspezifischen Krisen in der Lebensführung – gelöst würden, ohne dass negative Auswirkungen auf betriebliche Abläufe entstanden.

Allerdings haben die Betriebe solche Kriseninterventionen weit weniger in Anspruch genommen, als sie ursprünglich dachten. Wichtig war, dass das Angebot da war und bei Bedarf darauf zurückgegriffen werden konnte.

Im übrigen wurden die Jugendlichen im Verlauf der Ausbildung von den Betrieben sehr bald nicht so sehr als Benachteiligte wahrgenommen, sondern als ganz normale Auszubildende mit den altersspezifischen Kompetenzen und Problemen.

Insgesamt attestieren die Betriebe ihren Auszubildenden zukünftig relativ gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Lediglich für ein Viertel der Auszubildenden gibt es eine eher skeptische Prognose. Gut ein Drittel soll vom Ausbildungsbetrieb selbst übernommen werden. Gute Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt werden bei weiteren gut 40 % gesehen.

Schlussfolgerungen

Ich habe jetzt drei Beispiele einer erfolgreichen Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben beschrieben. In diesem abschließenden Abschnitt will ich der Frage nachgehen, was die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen einer solchen erfolgreichen Kooperation auf Seiten der Jugendsozialarbeit sind bzw. sein müssen.

In allen drei von mir beschriebenen Fallbeispielen agiert Jugendsozialarbeit als ein höchst professioneller Erbringer von Leistungen rings um die Förderung von Lern- und Qualifizierungsprozessen von Jugendlichen. Fachkräfte der Jugendsozialarbeit fungieren als Expertinnen und Experten in der Organisation und Koordination von Prozessen einer ganzheitlichen und umfassenden Förderung. Dabei nehmen sie folgende Aufgaben wahr:

Sie bringen die für die Förderung relevanten Akteure (Lehrerinnen und Lehrer, Ausbilderinnen und Ausbilder, Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber) und Lernorte (allgemein- und berufsbildende Schulen, außerbetriebliche Lernorte und Betriebe) zusammen.

Sie sorgen für oder unterstützen die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der Lernprozesse an verschiedenen Lernorten.

Sie erkennen die Kompetenzen, Bedürfnisse und Problemlagen auf Seiten der Jugendlichen und sorgen für passgenaue Lösungen (nehmen also durchaus auch eine Anwaltsfunktion für die Jugendlichen wahr).

Sie erkennen aber auch die Bedürfnisse und Handlungszwänge der übrigen beteiligten Akteure und nehmen diese ernst. Konkret heißt das hier auch: Sie verstehen die betriebswirtschaftli-

chen, technischen und arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns.

Nachdem ich erfolgreiche Beispiele der Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben beschrieben habe, möchte ich in einem letzten Schritt kurz auf Niederungen des Alltags der Jugendsozialarbeit eingehen und daran anschließend die Rahmenbedingungen skizzieren, die für eine erfolgreiche Kooperation Voraussetzung sind.

Eine erste Bemerkung möchte ich an die eigene Zunft richten:

In der Jugendsozialarbeit brauchen wir eine intensive Auseinandersetzung über das eigene Aufgabenverständnis. Weit verbreitet ist der Anspruch, alles – Schule, Ausbildung, Erwerbsarbeit – selbst besser zu machen als die eigentlich zuständigen Institutionen. Ich sehe die Aufgabe der Jugendsozialarbeit zukünftig eher in einer komplementären und moderierenden Rolle gegenüber primär zuständigen Akteuren wie Schulen und Betrieben.

Und wir brauchen ein Qualitätsbewusstsein, das Voraussetzung für eine professionelle Erbringung von Leistungen ist. Dann muss Jugendsozialarbeit Geldgebern und Kooperationspartnern nicht mehr als Bittsteller, sondern kann diesen als Partner „auf Augenhöhe“ entgegen treten.

Damit dies geschehen kann, müssen die Rahmenbedingungen stimmen:

Wir haben in der öffentlichen Diskussion – ich spitze es absichtsvoll zu – eine Tendenz, die Leistungen der Jugendsozialarbeit dem Bereich des caritativen Handelns zuzuweisen. Dadurch wird Jugendsozialarbeit zum Bittsteller, der für seine Arbeit um milde Gaben bittet oder – um ein noch schlimmeres Wort zu benutzen – für diese Arbeit Subventionen empfängt.

Wenn wir aber wollen, dass Jugendsozialarbeit als professionelle Dienstleistung erbracht wird, müssen wir für entsprechende Rahmenbedingungen sorgen. Konkret heißt das im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Betrieben:

Fachkräfte der Jugendsozialarbeit müssen für diese Aufgabe qualifiziert sein. Betriebe brauchen Ansprechpartner, die die Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns verstehen. Viele Träger beschäftigen für solche Funktionen doppelt qualifizierte Fachkräfte. Aber auch eine bessere Fortbildung und betriebliche Praktika für Fachkräfte könnten eine Lösung sein.

Die Leistungen der Jugendsozialarbeit in dieser Kooperation brauchen schließlich eine solide und stabile finanzielle Basis. Denn Betriebe brauchen verlässliche Ansprechpartner und

nicht etwa Partner, die ständig wechseln oder deren Leistungen wegfallen, weil irgendein Förderprogramm gerade wieder einmal verändert wurde oder ausgelaufen ist.

Die neue Offenheit für Zusammenarbeit bei Jugendsozialarbeit und Betrieben, die wir in unseren Untersuchungen festgestellt haben, ist für eine verbesserte berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher eine große Chance. Wir sollten sie nutzen, indem wir solide Problemlösungen erarbeiten.

Literaturliste:

Die Bücher aus dem Verlag Deutsches Jugendinstitut können über den Buchhandel bezogen werden. Die übrigen Veröffentlichungen des DJI können Sie gegen einen Versandkostenbeitrag von EUR 1.44 in Briefmarken pro Exemplar unter folgender Adresse anfordern:

**DJI, Außenstelle Halle
Franckeplatz 1
Haus 12/13
06110 Halle**

Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2001): Fördern und Fordern. Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung und dem Monitoring des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit 1998-2001“, München/Leipzig: DJI

Felber, Holm (Hrsg.) (1997): Berufliche Chancen für benachteiligte Jugendliche? Orientierungen und Handlungsstrategien, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut

Förster, Heike/ Kuhnke, Ralf/ Mittag, Hartmut/ Reißig, Birgit (2002): Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr – Bilanz des ersten Jahres, München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 1/2002

Gericke, Thomas (2001): Betriebe als Ausbildungsorte für benachteiligte Jugendliche wiedergewinnen – Das Handlungsfeld „Lernort Betrieb“. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Fördern und Fordern. Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung und dem Monitoring des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit 1998-2001“, München/Leipzig : DJI, S. 94-119

Gericke, Thomas (2001): Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe, München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 3/2001

Gericke, Thomas (2003): Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und

Betrieben. Übergänge in Arbeit, Band 3, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut

Gericke, Thomas/ Lex, Tilly/ Schaub, Günther/ Schreiber-Kittl, Maria/ Schröpfer, Haike (Hrsg.) (2002): Jugendliche fördern und fordern. Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit. Übergänge in Arbeit, Band 1, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut

Kraheck, Nicole (2004): Karrieren jenseits normaler Erwerbsarbeit. Lebenslagen, Lebensentwürfe und Bewältigungsstrategien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf, München/Halle: DJI, Arbeitspapier 1/2004

Lex, Tilly (1997): Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut

Lex, Tilly (2001): Förderung benachteiligter Jugendlicher realitätsnah gestalten – Das Handlungsfeld „Jugendhilfebetrieb“. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Fördern und Fordern. Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung und dem Monitoring des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit 1998-2001“, München/Leipzig :DJI, S. 64-93

Nicaise, Ides/ Bollens, Joost (1999): Berufliche Qualifizierung und Beschäftigungschancen für benachteiligte Personen, München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 5/2000

Reißig, Birgit (2004): Biographien jenseits von normaler Erwerbsarbeit. Ausbildungs- und Berufsverläufe junger Erwachsener in den neuen Bundesländern. Im Druck

Schreiber-Kittl, Maria/ Schröpfer, Haike (2001): Schulverweigerern Zugänge zu systematischem Lernen eröffnen – Das Handlungsfeld Integration in Schule und Berufsschule. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Fördern und Fordern. Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung und dem Monitoring des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit 1998-2001“, München/Leipzig :DJI, S. 36-64

Schreier, Kerstin (Hrsg.) (2002): Berufswegeplanung und individualisierte Berufseinstiegs Hilfen. Praxismodelle Band 14, München/Leipzig: DJI

Die neue Qualität der Jugendberufshilfe in Niedersachsen

Es gilt das gesprochene Wort.



Dr. Ursula Aumüller-Roske,
Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Eines der drängendsten Probleme unserer Gesellschaft ist die Arbeitslosigkeit von jungen Menschen. Denn nach wie vor gilt: Arbeit entscheidet in dieser Gesellschaft über den sozialen Werdegang, Arbeit gibt Sinn und Inhalt im Leben. Und deshalb muss es uns ein besonderes Anliegen sein, dass junge Menschen nicht gleich zu Anfang ihres Berufslebens mit Enttäuschungen starten, keine Perspektive sehen und sich von der Gesellschaft verlassen fühlen.

Besonders schwierig ist die Situation von sogenannten benachteiligten Jugendlichen. Jugendliche, die es schwer haben, einen schulischen Abschluss zu machen, und die in der Folge auch besondere Schwierigkeiten haben, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gerade diese Gruppe dürfen wir nicht links liegen lassen oder gar als verloren aufgeben. Eine Gesellschaft, die sich ihrer sozialen Verantwortung stellt, bemüht sich gerade um die, die besondere Probleme haben, die benachteiligt oder schwach sind.

Meine Damen und Herren!

Ich sehe unsere zentrale Verantwortung darin, den jungen Leuten echte Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bieten, um sie gar nicht erst in den Teufelskreis aus Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung und sozialer Spaltung geraten zu lassen. Deshalb reicht es auch nicht aus, sie irgendwo unterzubringen oder sie in dieses oder jenes Programm zu vermitteln.

Vielmehr müssen wir ihnen individuell, sozusagen „passgenau“, Unterstützung geben und sie dorthin vermitteln, wo sie sich auch bewähren können.

10

Nur wenn junge Menschen sehen, dass sie sozusagen am „richtigen“ Platz sind, dass sie spüren: „Ich werde gebraucht“, sind sie auch bereit, zu lernen und zu arbeiten, sich einzubringen und für ihre Zukunft aktiv zu sorgen.

Meine Damen und Herren!

Dies ist auch der Grundgedanke des neuen Konzeptes der Pro-Aktiv-Centren, die wir als neue Landesregierung seit Ende 2003 in Niedersachsen bei den Landkreisen, kreisfreien Städten und der Region Hannover einführen. „Pro-Aktiv“ ist nicht nur eine Bezeichnung, „Pro-Aktiv“ ist die Einstellung und Haltung, die hinter den Hilfestellungen, Angeboten und Möglichkeiten steht, die junge Menschen durch die Pro-Aktiv-Center in Niedersachsen heute haben und morgen erhalten. „Pro-Aktiv“ heißt, passgenaue Unterstützung anbieten, heißt aktiv Möglichkeiten früh und angemessen zu entwickeln, aufzuzeigen und hinzuführen.

Hier soll Arbeitslosigkeit nicht verwaltet werden. Hier sollen junge Menschen motiviert werden, hier sollen ihre Fähigkeiten analysiert werden, hier sollen sie persönliche Beratung und konkrete Unterstützung finden.

Das Pro-Aktiv-Centrum stellt ein neues Konzept dar, das die verschiedenen einzelnen Jugendprogramme wie RAN, RABAZ, Jugendbüro und Arbeits- und Qualifizierungsmaßnahmen zusammenfasst. Wir wollen nicht, dass die jungen Leute von einem Programm zum anderen weitergereicht werden. Wir wollen vielmehr einen Ansprechpartner, Hilfe aus einer Hand, damit sie nicht im Gestrüpp des Förderdschungels verloren gehen.

Arbeitsmarktexperten bestätigen doch, dass es eines der Hauptprobleme ist, dass Jugendliche nicht selten deshalb ohne Perspektive dastehen, weil eben die unterschiedlichen Förderungen nicht ineinander greifen.

Mit dem Pro-Aktiv-Centrum schaffen wir eine kompetente Anlaufstelle. Hier will man langfristig Perspektive geben und deutlich machen: Jeder kann etwas, jeder wird gebraucht.

Meine Damen und Herren!

Seit Jahren bemühen sich die Verantwortlichen aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Kommunen, Arbeitsverwaltung und anderen Stellen darum, möglichst allen Jugendlichen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu vermitteln. Es ist bekannt, wie froh man jeden Herbst ist, wenn zumindest ein rechnerisches Angebot und Nachfrage bei den Ausbildungsplätzen im Gleichgewicht sind. Dies wird nach den jüngsten Zahlen im diesem Jahr noch schwieriger werden als im letzten Jahr.

Meine Damen und Herren!

Das genügt nicht, rein rechnerisch reicht es nicht, Jugendliche lediglich unterzubringen, sie zu versorgen und sich damit zu beruhigen. Verlegenheitslösungen bergen das Scheitern bereits in sich, stets zu Lasten der jungen Menschen. Deshalb reicht es nicht aus, sie irgendwo unterzubringen und sie in dieses oder jenes Programm zu schicken.

Es macht ja auch keinen Sinn, dass jede staatliche Ebene, der Bund, die Länder, die Kommunen eigene Programme und Aktivitäten auflegen. Das hat zu Ineffizienzen geführt, das hat dazu geführt, dass nicht selten einander vorbeigearbeitet wurde. Die schwierige Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt erfordert ein gemeinsames schnelles und wirksames Handeln von allen Beteiligten.

Dabei sind Kontinuität und Nachhaltigkeit entscheidend!

Deshalb haben wir hier mit dem Konzept der Pro-Aktiv-Centren einen neuen Weg eingeschlagen. In den Pro-Aktiv-Centren kommen alle Akteure zusammen – wir bündeln die bewährten Kompetenzen vor Ort und zwar nicht unter der Regie einer fernen Bundesagentur. Vielmehr werden die Fördermöglichkeiten unter Regie der Kommunen gebündelt, in ihren Wirkungen aufeinander abgestimmt und passgenau eingesetzt. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Zukunft für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – nicht nur von jungen Menschen – vor Ort liegt. Denn auf der lokalen Ebene sind die jeweiligen Bedingungen am besten bekannt. Hier kann man die größte Flexibilität zeigen. Auf der Ebene der Kommunen ist die Vernetzung der Akteure am ehesten möglich.

Hier weiß man, welche Hindernisse einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen und vor allem, wie man diese Hindernisse am ehesten überwinden kann. Hier kennt man auch die Betriebe vor Ort, hier wird auf die Bedarfe konkret eingegangen. Und sollte von vornherein nicht alles zusammen passen, dann stehen engagierte Beraterinnen und Berater zur Seite, die den Ju-

gendlichen und dem Betrieb mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Junge Menschen müssen die Chance erhalten, zu lernen, zu arbeiten und für die Zukunft leistungsfähig zu sein. Das lohnt sich im doppelten Sinne, für die Betriebe und für die Gesellschaft.

Den Fachkräften von morgen muss bereits heute eine Perspektive gegeben werden. Die Landesregierung stellt in diesem und auch im nächsten Jahr jeweils 11 Millionen Euro zur flächendeckenden Einführung von Pro-Aktiv-Centren in Niedersachsen zur Verfügung. Und auch danach ist ein Fördervolumen auf diesem Niveau eingeplant.

Ich freue mich sehr, dass wir niedersachsenweit bereits 28 Kommunen eine Zusage geben konnten. 12 weitere haben bereits schriftlich ihr Interesse bekundet. Somit werden wir in Kürze ein flächendeckendes Angebot in Niedersachsen haben. Mit den Pro-Aktiv-Centren schaffen wir in Niedersachsen eine neue Service- und Betreuungsqualität für arbeitslose junge Menschen.

Meine Damen und Herren!

Erfolg ist der Sieg der Einfälle über die Zufälle.

Das Pro-Aktiv-Konzept ist ein konkret gewordener Einfall. Ich bin sicher, dass wir hier Erfolg haben werden und zeigen werden, dass es möglich ist, die Jugendarbeitslosigkeit in unserem Land erkennbar nach unten zu führen.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Kernaussagen der Podiumsdiskussion



Podiums- und Plenumsdiskussion zur Erarbeitung des weiteren Verlaufs der Initiative „Unternehmen und Jugend: Start in die Zukunft“ in Niedersachsen

Teilnehmer/innen:

Herr Jochen Westerholz,
Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover AG

Herr Ahmet Güler,
Vorsitzender des Bundes Türkisch-Europäischer
Unternehmer (BTEU)

Herr Dr. Heinrich Ganseforth,
Vorstandsvorsitzender der üstra Hannoversche
Verkehrsbetriebe AG

Herr Reinhard Biederbeck,
Dezernent für Soziale Infrastruktur der Region Hannover

Frau Tina Voß,
Zeitarbeit GmbH/Tina Voß Industrie GmbH

Herr Axel Witt,
Leiter der Personalentwicklung & Internes Consulting
Continental AG

Herr Jans-Paul Ernsting,
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Hannover

Herr Michael Karoff,
Wirtschaftsdezernent der Landeshauptstadt Hannover

Frau Gabriele Zabel-Tummescheit,
Personalchefin der NORD/LB

Herr August Roosmann,
Vorsitzender der LAG JAW

Moderation:

Herr Prof. Klaus-Peter Wiedmann,
Universität Hannover, Lehrstuhl für Marketing und
Management

Herr August Roosmann, Vorsitzender der LAG JAW:

„Wir halten es für sehr wichtig, dass wir versuchen, mit den unterschiedlichsten Einrichtungen die Defizite junger Menschen abzubauen. Zu helfen, damit sie in den ersten Arbeitsmarkt kommen. Und da wir einige Politiker hier unter uns haben, mache ich noch mal sehr deutlich, es lohnt sich dafür Geld zu investieren. Wenn ein 17-/18-jähriger erst gar keine Chance hat, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen, dann heißt das, von 18 Jahren bis zur Rente Sozialhilfeempfänger zu sein. Ich sage das bewusst auch, weil ich ehrenamtlich Bürgermeister und Kreistagsabgeordneter bin und ich sehr wohl weiß, was wir im sozialen Bereich ausgeben.“

„Wir wollen Integration statt Ausgrenzung und wir wollen soziale Verantwortung statt Marktwirtschaft pur.“

„Ich habe ein ganz wichtiges Anliegen, dass diese Veranstaltung nicht ein Seifenblaseneffekt hat. Und wenn man sagt, war schön hier in Hannover, sondern, dass wir uns die Zeit nehmen, gemeinsam darüber nachzudenken, kann das ein Multiplikatoreffekt geben? Müssen wir Regionalkonferenzen dieser Art in den unterschiedlichen Landkreisen von Niedersachsen durchführen oder müssen wir evtl. erst in der Modellregion Hannover diesen Bereich weiterentwickeln und dann möglicherweise in die Breite gehen?“

Herr Michael Karoff, Wirtschaftsdezernent der Landeshauptstadt Hannover:

„Wir begrüßen als Landeshauptstadt sehr die Initiative, die hier gestartet worden ist, „Start in die Zukunft“, nämlich die Jugendsozialarbeit in Niedersachsen mit neuen Impulsen zu versehen. Meine Erfahrung, im jährlichen Gewinnen von Unternehmen für Ausbildungsplätze von benachteiligten Jugendlichen hat mir persönlich gezeigt, dass es immer wieder wichtig ist, jedes Jahr neu, um jeden einzelnen Platz zu werben, ob politisch zu zeigen, dass es ein wichtiges Thema ist, mit den Partnern, mit der Handwerkskammer, mit den Anderen dafür zu ringen, dass diese Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, aber sie auch selber zur Verfügung zu stellen, was wir als Landeshauptstadt auch immer tun. Das muss jedes Jahr neu getan werden, und ich finde, man muss gerade für sozial Benachteiligte immer wieder das Bewusstsein neu schaffen, die Türen öffnen.“

Herr Jans-Paul Ernsting,

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Hannover :

„Ich möchte auch an die soziale Verantwortung der Gesellschaft, der Verbraucher, der Kunden des Handwerks appellieren. Letztendlich bestimmen doch wir als Gesellschaft, als Kunden auch

der Handwerksbetriebe, das Einstellungsverhalten der Betriebe. Denn wenn wir als Kunden die ausländischen Jugendlichen als Handwerker beispielsweise in unseren Wohnungen akzeptieren, können Betriebe diese auch einstellen. Es gibt Betriebe, die Ausländer deswegen nicht einstellen, weil ihre Kunden diese Jugendlichen nicht akzeptieren. Das ist Fakt und das kann man bei den Betrieben, das kann man diesen Handwerksbetrieben und anderen Betrieben, nicht anlasten.“

Herr Reinhard Biederbeck,

Dezernent für Soziale Infrastruktur der Region Hannover :

„Es hat im letzten Jahr eine große Akquisitionsphase gegeben, der Kammern und Arbeitsagenturen, die zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen haben. Nichtsdestotrotz – im Vergleich zu den letzten Jahren bleibt natürlich die Zahl der Ausbildungsplätze, jedenfalls im Vergleich zu den 90er Jahren weit zurück und ist immer noch auf den Stand von 1992 bis 1994. Das ist insofern wichtig, bei der demographischen Entwicklung der noch steigenden Schülerzahlen bis zum Jahr 2010, 2012.“

„Ich habe manchmal das Gefühl, dass die Netzwerke, auch die Akteure in dieser Region in diesem Bereich sehr umfangreich sind und ich glaube, dass es nicht darauf ankommt, immer wieder neue Netzwerke, immer wieder neue Akteure, immer wieder neue Projekte anzuschließen, sondern dass es darauf ankommt, die vorhandenen Netzwerke zu bündeln. Das setzt natürlich voraus, dass die vorhandenen Akteure eine gewisse Sicherheit bekommen, denn Kooperationskultur hat immer etwas mit Überlebensstrategien zu tun, die einzelne Träger durch Finanzierung abdecken müssen. Das ist ein ganz wichtiger Faktor, an den wir immer mitdenken müssen. Ich erlebe Netzwerk immer, dass eine richtige Kooperation der Zusammenarbeit nur dann gelingt, wenn auf beiden Seiten eine Win-Win-Situation entsteht, nicht die Unsicherheit entsteht, dass der eine dem anderen was wegnehmen wollte.“

Herr Axel Witt,

Leiter der Personalentwicklung & Internes Consulting Continental AG:

„Ich bin aber ganz optimistisch, wenn ich überlege, was funktioniert eigentlich? Das sind die kleinen Initiativen und da geht es nicht um Unternehmen oder Institutionen oder Regionen, sondern es geht um Unternehmer, es geht letztlich um Personen, die sagen: „Das macht Sinn, ich klemme mich dahinter, ich treibe es voran.“

„Dazu will ich ein Beispiel geben, das bei uns passiert ist. Das hat erstmal fünf Personen geholfen, aber 5 sind 5. Wir hatten eine Diskussion mit dem Arbeitsamt und haben gesagt: „Seit

Jahren bilden wir Umschüler aus, d. h. wir geben benachteiligten Gruppen Chancen. Und haben uns überlegt, was geht denn eigentlich im gewerblichen Bereich?

Und dann kam die Initiative auf, was passiert eigentlich, wenn bei uns jemand normalerweise nicht übernommen wird für



eine Berufsausbildung, weil er oder sie nicht das Durchhaltevermögen hat, morgens um acht regelmäßig zu erscheinen. Nicht wissend, dass es Spielregeln gibt, die man einhält im sozialen Umgehen miteinander.

Wir haben letztes Jahr sechs Jugendliche gefunden, wir wollten 10 (ist uns aber nicht gelungen), die an der Hürde Berufsausbildung gescheitert sind. Wir haben mit denen einen Vertrag gemacht, der da hieß: ein Jahr Bewährungszeit, sie arbeiten in der Produktion, kriegen auch das Geld von der Produktion, kriegen es aber nicht voll ausgezahlt, weil wir gesagt haben: „Ach du, wir wollen nicht, dass du nach dem Jahr sagst, jetzt kriege ich nur noch ein Ausbildungsgehalt und falle ins Nichts.“ Unsere Betriebsräte haben mitgespielt und von diesen sechs werden wir jetzt im September fünf in ein Ausbildungsverhältnis übernehmen. Eine kleine Initiative, getragen von wenigen Personen, die aber im Netzwerk zusammenarbeiten.“

Frau Gabriele Zabel-Tummescheit, Personalchefin der NORD/LB:

„Ganz kurz noch, etwas, was ich bis jetzt schon gelernt habe, etwas, was wir sicherlich tun können, ist ein wenig, wir nannten es vorhin Sponsoring. Das die Unternehmen, die vielleicht ihre Ausbildungskapazitäten sowieso schon hoch angesetzt haben, ihre Ausbildungskapazitäten auch erweitern, dass die aber gerade in Schulen gehen könnten, um diese erste Phase zu erleichtern und da könnte ich mir sehr gut vorstellen, wenn es jetzt nicht nur der Personalleiter ist, es gibt natürlich eine Abteilung Aus- und Fortbildung, die sehr gut ausgestattet ist, sondern dass es auch die Auszubildenden selber sind, die bei uns, sozusagen die Ausbildungserfahrung machen, die von dieser Erfahrung in den jeweiligen Schulen oder ähnlichen Institutionen berichten können, um da den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung ein wenig zu erleichtern.“



**Herr Dr. Heinrich Ganseforth,
Vorstandsvorsitzender der üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG:**

„Das heißt, dass, wenn man hier in die Fördermöglichkeiten hinein vermittelt und in die Fragestellung „Könnt Ihr meinetwegen Praktikumsplätze besorgen, könnt Ihr in bestimmten Bereichen die betrieblichen Notwendigkeiten in Schulen nahe bringen?“, würde das sicherlich gelingen. Es muss nur sehr konkret nachgefragt werden. Es muss ein konkreter Ansprechpartner da sein.“

Frau Tina Voß, Zeitarbeit GmbH/Tina Voß Industrie GmbH:

„Von daher ist es sehr wichtig, die Unternehmer richtig bei dem Thema zu packen. Und wenn wir das jetzt mal wieder runter brechen auf das Thema Ausbildung und wir gehen ran und sagen, es ist doch ganz einfach, machen wir einen Eingliederungszuschuss für Auszubildende, d. h. er hat quasi einen unbezahlten Praktikanten in den ersten drei Monaten, nach drei Monaten ist der Auszubildende eingearbeitet, kann im Betrieb mitarbeiten, kann somit die Kosten senken, weil er ja ein aktives Mitglied des Betriebes ist, denkt der Unternehmer darüber nach. Wenn man ihn nur bei der gesellschaftlichen Verantwortung packen will, dann wird das Ganze nichts.“

Herr Jochen Westerholz, Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover AG:

„Ich denke, es ist hier allen Intellektuellen klar, was zu tun ist, also muss man es tun. Das ist das Wichtigste. Gleichwohl gibt es immer wieder Barrieren und die kann man nur überwinden, wenn man sagt, so machen wir es und da kann ich nur zustimmen, was hier gesagt worden ist, von Conti. Man muss es dann einfach tun und muss seine Barrieren im Zweifel überwinden.“

Herr August Roosmann, Vorsitzender der LAG JAW:

„Ich denke, das wäre ein ganz wichtiges Anliegen dieser Veranstaltung, darauf hinzuwirken, zu sagen, dies ist eine erste Auftaktveranstaltung, die nur dann Sinn hat, wenn die vielen Ideen, die wir hier entwickeln, vor Ort umgesetzt werden und das Land Niedersachsen ist ja mit dem Pro-Aktiv-Centrum mit gutem Beispiel vorangegangen. In allen Landkreisen sollen diese Pro-Aktiv-Centren entstehen, die schon eine Vernetzungsstrategie haben. Wo nämlich RAN, RABaZ, Jugendbüros zusammengeführt werden und da werden die konkreten Ebenen sein, wo wir unseren Mitarbeitern einen Arbeitsauftrag geben können, den sie ja jetzt schon zum Teil erfüllen, aber wo es dann genau darum geht, passgenau für den jeweiligen Arbeitslosen Ausbildungsbetriebe zu finden, aber auch den Ausbildungsbetrieben Hilfe zu geben und zu sagen, wenn Ihr nicht weiterkommt, hier haben wir jemanden, der sagt, da gibt es ein Förderprogramm, da gibt es evtl. Sondermöglichkeiten, um in diesen Situationen zu helfen. Wir haben eine gute Infrastruktur. Wir müssen diese nur nutzen und wir haben sehr engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

**Herr Prof. Klaus-Peter Wiedmann,
Universität Hannover Lehrstuhl für ABWL und Marketing II:**

„Wenn wir es nicht schaffen, dass man die Initiativen und die, die wirklich etwas tun wollen, zusammenzubringen, dann wird man auch nicht die Unternehmer ansprechen können. Denn im Grunde muss es ein geballtes Aufeinanderzugehen sein und insofern attraktive Angebote. Wir können nicht auf die zugehen und können die Sprache derer gar nicht sprechen, sondern müssen uns erst einmal vernünftig organisieren und damit sind wir vielleicht auf dem Weg.“

**Herr Axel Witt,
Leiter der Personalentwicklung & Internes Consulting Continental AG:**

„Wir haben es ja gerade schon gehört - Hannover Region, Impuls, Regionalnetzwerk. Ein Dach wäre vielleicht schöner als verschiedene. Ich glaube, dass wir als Unternehmen eine Schwierigkeit haben. Wir sind nicht die Kenner dieser Zielgruppe, um die es geht. Ich glaube, dass die LAG JAW die Zielgruppe eigentlich gut kennt. Das ist der erste Punkt. Also, gibt es eigentlich eine Plattform. Wir haben eine Plattform, auf der man aufsetzen kann. Wir haben, glaube ich auch, aus dem Auftrag dieser Organisation LAG JAW jemand der sagt: „Ich habe das Ziel und ich habe die Zeit und die Ressourcen, es zu treiben.“ Was diese Gruppe nicht hat, sind die Ansprechpartner in der Region. Da können die Kammern helfen. Ich glaube, dass die Kammern sehr gute Drähte haben, aber nicht Niedersachsen lädt ein, son-

dern die Region Cuxhaven lädt die Unternehmer ein oder hat sie sowieso da zur Versammlung und genauso macht das Goslar und Osterode und jede andere Region in Niedersachsen auch. Und diese kleinen Plattformen und dann die Informationen reingestreut und vielleicht als drittes Element, also Plattform, die Netzwerke nutzen zur Einladung, um die Unternehmer überhaupt in die Diskussion zu kriegen und als dritter Punkt vielleicht, und das können einige am Tisch anbieten, zu sagen, eine kleine Sammlung von Best Practice, wie das heutzutage so schön heißt, von Modellen, im Sinne von „guckt euch ein Paar Modelle an und dann überlegt, was bei euch geht.“ Denn nicht alles ist eins zu eins übertragbar.“

Frau Gabriele Zabel-Tummescheit, Personalchefin der NORD/LB:

„Dass wir so eine Art Mittlerrolle spielen konnten, dass wir eben das, was hier als Multiplikator bezeichnet ist, sein könnten. Ich könnte an unsere Firmenkundenbereiche rangehen, die ja im Wesentlichen mit den Mittelständlern, aber auch den größeren Unternehmen der Region und auch überregional tätig sind...“

**Herr Dr. Heinrich Ganseforth,
Vorstandsvorsitzender der üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG:**

„Wenn Herr Witt sagt, dass wir die Zielgruppe nicht kennen oder dass sie im Unternehmen nicht hinreichend bekannt ist, so ist das zweifellos richtig. Man kennt auch in diesem Unternehmen die Instrumente nicht. Wenn man das nicht kann, dann kann man auch das potentielle Angebot, was dort möglich ist, nicht mobilisieren. Man kann es nur mobilisieren, wenn man das so an die Unternehmen heranträgt, dass Sie für sich dann den Weg finden, zu sagen, unter diesen und jenen Voraussetzungen kann ich da mitmachen. Und das zu erschließen, das ist die Kunst. Ich glaube, dass das Potential des Mitmachens sehr groß ist.“

Frau Tina Voß, Zeitarbeit GmbH/Tina Voß Industrie GmbH:

„Das heißt doch konkret, dass die Leute, die identifizieren können, wo keine Auszubildenden sind, die gehen in die Unternehmen, sagen, wo ist dein Problem? Und sagen am Ende, was müssen wir tun, damit du ausbilst? Das ist eine konkrete Frage. Wenn der sagt, die Auszubildenden müssen qualifizierter sein. Wo müssen die qualifizierter sein? Die müssen besser in Mathe sein. Prima, dann kriegen die noch mal einen Vorbereitungskurs. Man kann jeden packen, wenn man ihn nur genug einkreist. Und es einfach gilt, diese Probleme und diese Hindernisse zu bewältigen.“

Herr Jochen Westerholz, Arbeitsdirektor der Stadtwerke Hannover AG:

„Ja, das ist jetzt politisch die große Kunst in dieser Stadt. Wer da den goldenen Schlüssel findet, weiß ich nicht, was aus dem wird. Aber der kann es sicher weit bringen. Das man das, in der Tat, mal ein bisschen miteinander verzahnt und dass das, was Stadtwerke und Üstra in kleinen Punkten eben als Tochterunternehmen gemeinsam machen, eben zum großen Rad an verschiedenen Punkten wird. Das ist, in der Tat, wie in so vielen gesellschaftlichen Fragen die Sache. Man muss das mal auseinander fieseln und dann muss das mal jemand richtig in die Hand nehmen und da kann ich mich dem anschließen, wir brauchen nicht drei, vier Institutionen sondern eine, die funktioniert.“

Herr August Roosmann, Vorsitzender der LAG JAW:

Es ist nicht so, dass unsere Projekte alle so ausgestattet wären, dass sie problemlos die nächsten drei, vier Jahre weitergehen. Wir haben große Probleme mit den Gesetzen der Bundesagentur für Arbeit, mit Hartz IV usw.. Wir haben den Eindruck, dass die Benachteiligten in unserer Gesellschaft vergessen werden und dass man sagt, dafür brauchen wir gar nichts tun. Wir brauchen eine konzertierte Aktion, dass wir wirklich für die Benachteiligten des Arbeitsmarktes, die in den nächsten Jahren noch zunehmen werden, neue und intensivere Hilfsinstrumente benötigen.“

Herr Axel Witt,

Leiter der Personalentwicklung & Internes Consulting Continental AG:

„Die werden nicht einen Pfennig gefördert, weil wir sagen, wir wollen den Mitarbeiter haben für seine Leistung. Nicht, weil er zufällig subventioniert wird. Unternehmen entscheiden sich für Mitarbeiter, weil sie Leistung bringen und die auch bringen sollen. Es ist nett, diese Mitnahmeeffekte. Klar, das hilft in manchen Stellen für die Einstiegshürde. Das mag ein gutes Argument sein, aber letztendlich geht es darum, wenn ein Benachteiligter kommt, man diese Stärken und Schwächen kennt und sich dann bewusst dafür entscheidet und sagt, es geht gut, mit den Einschränkungen, die man kennt und gemeinsam offen auf den Tisch legt und dann sagt, jawoll, wir wollen es miteinander versuchen, ist eigentlich die bessere Entscheidung und nicht, weil noch jemand hinter steht und sagt, ein halbes Jahr habe ich noch ein bisschen Mittel in der Tasche, um es zu fördern. Fördern vielleicht an Zusatzqualifikationen, wo gesagt wird, hier muss noch mal qualifiziert werden, das können wir unterstützen. Da macht es Sinn. Deshalb ganz bewusst das Allheilmittel von Förderung an dieser Stelle trägt oft nicht sehr weit.“

Herr Prof. Klaus-Peter Wiedmann,

Universität Hannover Lehrstuhl für ABWL und Marketing II:

„... vielleicht könnte man mit unseren Leuten, sprich, Studenten, Modelle entwickeln, Arbeitsrestrukturierungen, dass man Minderqualifikationen, Höherqualifikationen teilt. Bei manchen sehr Hochqualifizierten wird es im Unternehmen richtig langweilig, weil sie die andere Tätigkeit quasi mitmachen müssen. Da kann man durch Umgestalten von Prozessen, von Abläufen, wenn man vernünftige Prozessanalysen macht, eine ganze Menge machen.“

Frau Tina Voß, Zeitarbeit GmbH/Tina Voß Industrie GmbH:

„Bei allen Diskussionen, die wir hier heute haben, haben wir eine Sache hier ganz doll vergessen. Und die würde ich gerne als die Sonne bezeichnen. Das ist unsere Konjunktur. In der Sekunde, wenn die Konjunktur anspringt, werden mehr Auszubildende eingestellt. Wenn die Konjunktur anspringt und wir haben 100 Abgänger, die eine fertige Berufsausbildung haben, dann werden auch Leute gesucht, dann werden vielleicht auch die Mittleren und die vielleicht nicht ganz so Guten genommen, weil Personalnot da ist. Und so lange wir das Problem haben, dass es den Betrieben nicht gut geht, ist Ausbildung und Neueinstellung von Arbeitnehmern einfach ein Problem.“

Herr Axel Witt,

Leiter der Personalentwicklung & Internes Consulting Continental AG:

„Und da werde ich mir nicht jemanden holen, in einen Betrieb, wo ich sage, ich hole mir für die Ausbildung den Einser-Real Schüler her, würde ich dort nicht reinsetzen, weil ich weiß, der benutzt es entweder als Sprungbrett oder weil er gerade seine Urlaube finanzieren muss, aber der wird mir langfristig als Mitarbeiter, im Sinne von Identität und Loyalität, nicht erhalten bleiben.“

„Ich glaube, wir tun uns auch gesellschaftlich keinen Gefallen, wenn wir zulassen, dass 20 % der Gesellschaft in dieser Gesellschaft keinen Platz haben. Das ist eine Zeitbombe.“

Herr Knöpfe, Institut für angewandte Sozialfragen, IFAS, in Göttingen:

„Was wird denn aus den ganzen türkischen Mitbürgern, die noch nicht einmal einen Hauptschulabschluss haben? Wenn wir da nicht mal etwas früher ansetzen, vielleicht schon in der Grundschule oder noch früher, dann werden wir das Problem nie in den Griff kriegen. Da vermisste ich auch von der Politik ein bisschen die Impulse.“

Diskussionsteilnehmer:

„Die Folgen dieser Situation sind ein gesellschaftliches Problem und es ist eine Aufgabe des Gemeinwesens. Auch wenn es die Unternehmen oder die Lehrer oder Schulen alleine nicht lösen können. Wir müssen, und das ist einfach ein Appell an uns, an alle Seiten. Weil ich denke, weder Eltern noch Schulen noch Andere werden dieses Problem alleine lösen. Eine Aufgabe des Gemeinwesens ist es, nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, um Übergänge für diese Leute zu organisieren. Das kann keine andere Seite mehr leisten.“

Praxisbeispiele

Werkstatt Süd – Fit für die Zukunft

In der Werkstatt Süd, einer Berufsvorbereitungsmaßnahme des Ev.-luth. Stadtkirchenverbandes Hannover, arbeiten 32 Frauen und Männer zwischen 17 und 25 Jahren. Sie alle suchen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Bei einigen Jugendlichen sind es schlechte Schulabschlüsse, Schulumüdigkeit oder unklare berufliche Vorstellungen; bei anderen mangelnde Deutschkenntnisse oder unzureichende soziale Kompetenzen, die bislang eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt verhindert haben.

Im Qualifizierungsbereich Gastronomie bedeutet die Ausrichtung eines Buffets für 200 Personen oder einer Veranstaltung vom Begrüßungskaffee bis zum Abendessen eine interessante Aufgabe für die Jugendlichen und ihre Anleiter. Die jungen Frauen und Männer kalkulieren Preise, kaufen selbst ein, kochen, bauen die Buffets auf und servieren. Daneben bewirtschaften die Jugendlichen in einem gemeinsamen Projekt mit der Jugendwerkstatt Garbsen das Café Tic-Tac im Haus der Jugend in der Maschstr. 22. Hier werden jeden morgen frische Brötchen angeboten und zur Mittagszeit verlassen ca. 90 Essen die Küche. Daneben werden Veranstaltungen im Haus der Jugend mit Speisen und Getränken versorgt. Besonders viel Spaß macht es den Jugendlichen, die Gäste auf Abend- und Wochenendveranstaltungen, wie Rock-Cafe, Second-Hand-Basar oder Familientagen mit kleinen Speisen und Getränken zu versorgen.

Außer der Arbeit in der Gastronomie bietet die Werkstatt Süd Plätze in den Bereichen „Bürokommunikation“ und „Groß- und Einzelhandel“ an. Jugendliche dieser Bereiche übernehmen im Arbeitsalltag den Verwaltungsanteil der Gastronomie. Sie erstellen Angebote, schreiben Rechnungen, gestalten die Speisekarten und übernehmen den logistischen Bereich für die Durchführung der Veranstaltungen.

In der Jugendwerkstatt bekommen die jungen Leute eine Chance, Defizite auszugleichen. Weitere individuelle Förderung in der Jugendwerkstatt erfolgt einzeln oder in Kleingruppen, vorwiegend in den Bereichen Deutsch, Mathematik, EDV und Allgemeinwissen. Es ist den Jugendlichen z.B. möglich, eine Prüfung im Maschinenschreiben abzulegen oder Bausteine des X-pert European Computerpasses zu erwerben. Entwicklung der Schlüsselqualifikationen, Bewerbungstraining und Sozialtraining erweitern die beruflichen Handlungskompetenzen der Jugendlichen.

12

In der Werkstatt Süd entsteht Arbeitsrealität durch den Cafeteria-Bereich und den Catering Service. Zur individuellen Eingliederung der jungen Männer und Frauen in den ersten Arbeitsmarkt aber sind Praktika in Betrieben der freien Wirtschaft unerlässlich. Hier werden sie noch spezifischer auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet und erhalten Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder. Viele Jugendliche werden durch individuelle Handicaps auf ihrem Weg ins Berufsleben „behindert“. Praktika sind ein Stück Chancengleichheit für „benachteiligte“ Jugendliche, wenn Abiturienten die Real- und Hauptschüler aus dem Ausbildungsmarkt verdrängen. In der praktischen Arbeit können Betriebe diese Jugendlichen aus einer anderen Perspektive wahrnehmen, denn schwache Schüler erweisen sich in der Praxis durchaus als interessiert und leistungsstark.

Auf Wunsch der Betriebe und/oder der Jugendlichen können in Zusammenarbeit mit der Jugendwerkstatt individuelle Förderpläne entwickelt werden. Die Betreuung kann auch während eines bestehenden Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses fortgesetzt werden.

Die Werkstatt Süd bemüht sich durch die lokale Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit, der Kommune, Gewerkschaften, Kammern und Betrieben, Schulen und Trägern der Jugendberufshilfe neue, zukunftsweisende Modelle zur Überwindung der Jugendarbeitslosigkeit zu praktizieren.

Kontakt:

Werkstatt Süd
Hildesheimerstr. 169, 30173 Hannover
Tel.: (05 11) 83 66 31, Fax: (0511) 84 42 423
E-Mail: Werkstatt-sued@gmx.de
Leitung: Frau Holz

Werk-statt-Schule e.V., Hannover

Die Werk-statt-Schule e.V. ist ein gemeinnütziger Bildungsträger, der 1982 in Hannover gegründet wurde. Seit 1993 ist sie zu dem anerkannter Träger der Jugendhilfe. Zur Zeit betreuen ca. 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 240 Kinder und Jugendliche in unterschiedlichen Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen.

Ziele der Werk-statt-Schule sind, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen neue Chancen zu geben, sie mit ihren Problemen ernst zu nehmen und sie in ihren Fähigkeiten und Neigungen zu fördern. Sie sollen lernen, Verantwortung für sich selbst und die Umwelt zu übernehmen und dabei kritisch und gleichberechtigt zu leben. In einer Atmosphäre von Toleranz und Gleichberechtigung werden Orientierungshilfen angeboten, um

- das Selbst- und Verantwortungsbewusstsein zu stärken
- eigene Grenzen zu erfahren und zu schützen
- geschlechtsspezifisches Verhalten zu erkennen und zu reflektieren
- die eigene Kreativität zu fördern.

Der Name Werk-statt-Schule ist Programm: In allen Bereichen werden Kopf- und Handarbeit verbunden, denn Lernen fällt um so leichter, je mehr Sinne beteiligt sind. Neben dem herkömmlichen Unterricht wird deshalb viel in Projekten, Werkstätten und Praktikumsbetrieben gearbeitet und gelernt. Kleingruppen gewährleisten eine individuelle Förderung und die gemeinsame Entwicklung einer tragfähigen Lebensperspektive.

Die Bildungsbereiche der Werk-statt-Schule im Überblick

Die Aktivitäten der Werk-statt-Schule werden an vier Lernorten in Hannover durchgeführt und können in folgende sechs Bildungsbereiche zusammengefasst werden:

1. Vorschulische Bildung

Im Jahre 1998 eröffneten wir im hannoverschen Stadtteil Bothfeld eine Kindertagesstätte. Insgesamt 25 Jungen und Mädchen im Alter von drei bis sechs Jahren werden von drei Erzieherinnen ganztägig betreut.

2. Allgemeinbildung

Der allgemeinbildende Bereich gliedert sich in drei Schulformen auf:

1. Die Hauptschule für die Klassen sieben bis zehn ist seit 1994 als Ersatzschule anerkannt. Die Jugendlichen können hier einen Hauptschul- oder Realschulabschluss erlangen.
2. In der Sonderschule für Erziehungshilfe, die seit dem Sommer 2003 besteht, können die Schüler/innen ebenfalls die Klassen sieben bis zehn besuchen und wie in der Hauptschule alle Abschlüsse der Sekundarstufe I erwerben.

3. Seit 1986 unterhalten wir eine Ergänzungsschule, in der sich Jugendliche, die ihre Schulpflicht i.d.R. erfüllt haben, in einjährigen sogenannten HSA-Kursen auf die externe Hauptschulabschlussprüfung vorbereiten.

3. Berufsvorbereitung

Die Berufsvorbereitung findet in unterschiedlichen Formen und Maßnahmen statt:

- In der Jugendwerkstatt werden die Praxisbereiche Holz, Textil, Gebäudeunterhaltung und Ernährung angeboten.
- Ein Teilbereich der Jugendwerkstatt arbeitet seit Sommer 2003 in Form einer Produktionsschule. Die Produktionsbereiche sind: Küche und Hauswirtschaft, Kreativwerkstatt sowie Bau- und Haustechnik.

4. Berufsausbildung

Die Berufsausbildung in der Werk-statt-Schule findet in außerbetrieblicher Form statt. Angeboten werden drei Ausbildungsgänge:

1. Seit 1986 werden Jugendliche zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (ehemals Ver- und Entsorger/innen) ausgebildet.
2. Die Ausbildung zum/r Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik (ehemals Elektroinstallateur/in) führen wir seit 1987 durch.
3. Seit 1995 können Jugendliche bei uns den Beruf Zweiradmechaniker/in erlernen.

5. Umweltbildung

Seit 1987 betreiben wir das Recyclingprojekt Nordstadt in der Kniestraße. Das Team der Umweltberatung arbeitet hier in zwei Tätigkeitsbereichen:

1. Umwelt- und Energieberatung in Weiterbildungsprojekten für Mitarbeiter/innen von Kindertagesstätten und städtischen Ämtern durch.
2. Im außerschulischen Lernort werden Projekte für Kinder-, Schul- und Erwachsenengruppen in den Bereichen der ökologischen Abfallwirtschaft, der Abfallvermeidung und Wiederverwertung sowie dem bewussten Umgang mit begrenzten Ressourcen angeboten.

6. Forschung und Entwicklung

Der Bereich Forschung und Entwicklung besteht seit 2002. Arbeitsfelder sind zur Zeit die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation Europäischer Aktionsprogramme, vor allem im Programm Leonardo da Vinci. Es werden Mobilitätsprojekte für Jugendliche und Multiplikator/innen in Zusammenarbeit mit Partnereinrichtungen in Spanien durchgeführt.

Kontakt:

Werk-statt-Schule e.V.
Roschersburg 2+4
30657 Hannover
Tel.: (05 11) 60 60 98 28
E- Mail: schule@werkstattschule.de
Ansprechpartnerin: Frau Felten

**Pro-Aktiv-Center der AQua gGmbH
im Landkreis Diepholz****Förderung von Praktikums-, Ausbildungs-, Arbeits- und
Maßnahmeplätzen**

individuell – flexibel – unbürokratisch

Im Landkreis Diepholz hat das Pro-Aktiv-Center im Rahmen der Arbeits- und Qualifizierungsgesellschaft AQua gGmbH im Februar 2004 die Arbeit aufgenommen (in Fortsetzung und Erweiterung des seit Mai 2002 im gleichen Rahmen eingerichteten Jugendbüros).

Aufgabe des Pro-Aktiv-Centers ist es, in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit in Verden und Nienburg arbeitslose junge Menschen durch Beratung und persönliche Hilfen sowie durch gezielte Aktivierung passgenaue Angebote, Motivation und durch ein konsequentes Fallmanagement bei der Überwindung ihrer Arbeitslosigkeit zu unterstützen.

In Erweiterung der Aufgabenstellung des Jugendbüros richten sich die Angebote des Pro-Aktiv-Centers allerdings nicht mehr nur an Sozialhilfeempfänger, sondern alle jungen Menschen unter 27 Jahre, die individuell beeinträchtigt und sozial benachteiligt sind und Hilfe bei der beruflichen Eingliederung benötigen (§ 13 SGB VIII), können die Unterstützung der Fallmanager/innen des Pro-Aktiv-Centers in Anspruch nehmen.

Neben dem individuellen Fallmanagement werden passgenaue Eingliederungsleistungen gewährleistet, schwerpunktmäßig in folgenden Bereichen:

Maßnahmen bei Bildungsträgern / bei Jugendwerkstätten, die inhaltlich so ausgestaltet sind, dass die Teilnehmer/innen in ein Praktikum bzw. mehrere Praktika in der freien Wirtschaft vermittelt werden, so dass die individuellen beruflichen Vorstellungen in der Realität überprüft werden können. Damit verbunden ist gleichzeitig eine (Grund-) Qualifizierung in dem jeweiligen Bereich und nicht zuletzt die Chance auf Übernahme im Betrieb, sei es in Ausbildung oder, falls diese nicht gewünscht oder nicht möglich ist, in Arbeit.

Befristete Arbeitsplätze nach § 19 BSHG**Schulische Weiterbildung****Qualifizierungsplätze in Maßnahmen der Agentur für Arbeit
Direkte Vermittlung in einen Betrieb der freien Wirtschaft**

Entsprechend der individuellen Situation der Jugendlichen wird in Abstimmung zwischen den Mitarbeiter/innen der Agentur für Arbeit und des Pro-Aktiv-Centers abgeklärt, wessen Fördermöglichkeit am sinnvollsten ist bzw. ob eine Kombination die optimale Lösung bietet. Die finanzielle Förderung der beruf-

lichen Integration der Jugendlichen wird schwerpunktmäßig in folgenden Bereichen eingesetzt.

Beispiel der Fördermöglichkeiten des Pro-Aktiv-Centers:

Für Betriebe:

- **Lohnkostenzuschüsse**
bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen
(in der Regel 30 % der Arbeitgeberkosten = Bruttoentgelt + AG-Anteil Sozialversicherung für max. 12 Monate – Förderdauer und prozentuale Förderhöhe können den individuellen Gegebenheiten angepasst werden)
- **Ausbildungsvergütungszuschüsse**
(in der Regel 30 % der Arbeitgeberkosten = Bruttoentgelt + AG-Anteil Sozialversicherung für max. 24 Monate – Förderdauer und prozentuale Förderhöhe können den individuellen Gegebenheiten angepasst werden)
- **Erstattung der Praktikumsvergütung**
(in der Regel 450,- EUR Bruttoentgelt + AG-Anteil Sozialversicherung für max. 3 Monate – Förderdauer und prozentuale Förderhöhe können den individuellen Gegebenheiten angepasst werden)
- **Berufsschulkosten**
(falls Blockunterricht und Unterbringung erforderlich)

Für Jugendliche:

- **Gehalt**
Während eines betrieblichen Praktikums (in der Regel 450,- EUR brutto)
- **Finanzierung von Maßnahmeplätzen**
in Maßnahmen der Berufsvorbereitung bzw. der berufspraktischen Weiterbildung
(Übernahme der Maßnahmekosten und in der Regel eines Gehaltes in Höhe von 450,- EUR brutto)
Deutschkursen / sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen
- **Individuelle Förderung**
Individuelle Prüfung der Übernahme anderer für die Förderung der Arbeits-/Ausbildungsaufnahme erforderlichen Kosten, zum Beispiel Führerschein, Erstausrüstung (Berufsbekleidung/Werkzeug), wenn für den Abschluss des Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages erforderlich

Kontakt:

Pro-Aktiv-Center der AQua gGmbH im Landkreis Diepholz
Am Amtshof 3
28857 Syke
Tel.: (0 42 42) 9 76 40 50
Fax: (0 42 42) 9 76 49 59
E-Mail: luise.kay@diepholz.de

*pro***Junior**

*pro***Junior**

*Ein Konzept für die Zukunft unserer
Jugendlichen !!!*

Kontakt:

Dr. Norbert Stamer

Tel.: 05361 897 2401

Norbert.Stamer@profisdernation.de

Dr. Ingo Nee

Tel.: 05361 897 2415

Ingo.Nee@profisdernation.de



proJunior

Ziel:

Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit

Motiv:

Arbeit suchende junge Erwachsene (Jugendliche zw. 18 - 25 Jahren)

- brauchen eine *Chance* auf dem Arbeitsmarkt.
- bedürfen einer *besonderen Unterstützung*.

Konzept:

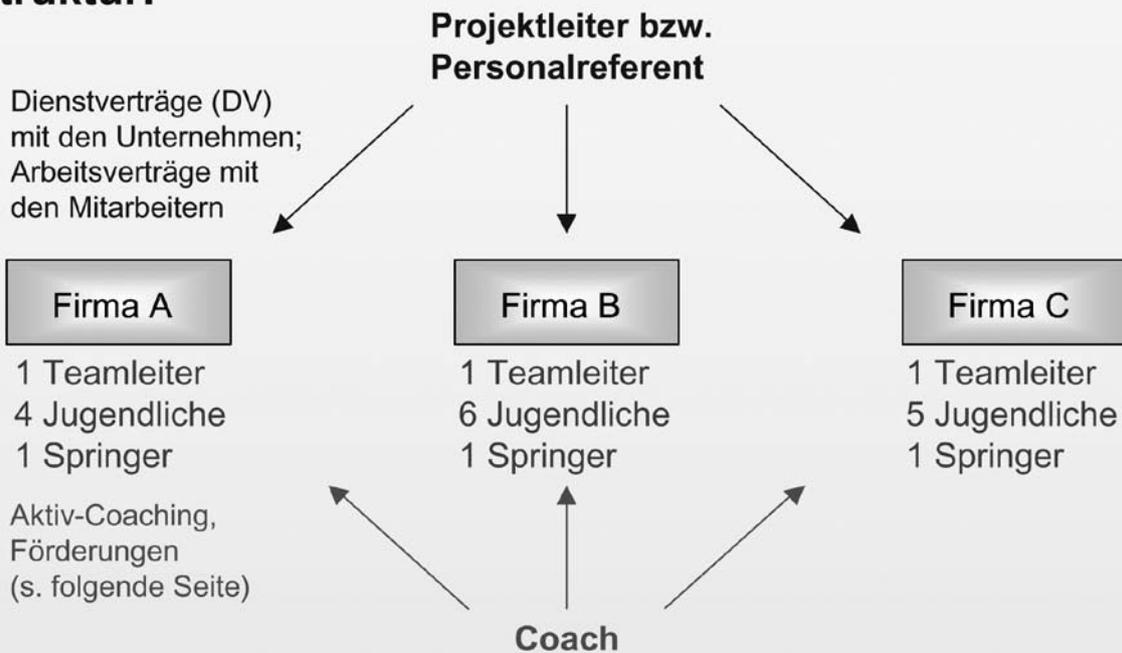
proJunior

- schließt Dienstverträge mit Unternehmen über die Durchführung von Dienstleistungen ab, wodurch aufgrund eines lukrativen Preisniveaus die Schaffung neuer Arbeitsplätze begünstigt wird.
- stellt Arbeit suchende Jugendliche unter Abschluss von zeitlich befristeten *Arbeitsverträgen* ein und vergibt die neuen Jobs an die Jugendlichen, die durch dieses Konzept gute Voraussetzungen für ihre Bewerbung bei anderen Unternehmen erhalten.
- unterstützt die Jugendlichen mit einer *intensiven Betreuung* durch einen Coach, reduziert Vermittlungshemmnisse der Jugendlichen, fördert ihre Bewerbung bei anderen Unternehmen, vermittelt ggf. Qualifizierungs-Maßnahmen und begleitet sie beim Schritt in den ersten Arbeitsmarkt.
- ist ein sich wirtschaftlich selbst tragendes Konzept, das zwar Fördermittel und sonstige Unterstützungen begrüßt, aber nicht davon abhängig ist.



proJunior

Struktur:



Jeder einzelne Dienstvertrag (DV) mit einem Unternehmen entspricht einem Projekt, dem ein Projekt-Team, bestehend aus einem Teamleiter und mehreren Jugendlichen, zugeordnet wird. In den Projekten werden die in den einzelnen Dienstverträgen vereinbarten Tätigkeiten (Dienstleistungen) durchgeführt.

Der **Teamleiter**

- besitzt die fachliche Verantwortung der Projekte und die Anleitung der Jugendlichen,
- ist der erste Ansprechpartner für die Jugendlichen und für das Unternehmen vor Ort, wodurch das Unternehmen organisatorisch entlastet wird, und
- übergibt überfachliche Problemstellungen an den Coach (schnelle Abhilfe).

Die **Springer**

- sind zusätzlich eingestellte Jugendliche und ermöglichen somit
- eine schnelle Kompensation bei Ausfällen von Jugendlichen sowie
- flexible Betreuung der Jugendlichen während der Arbeitszeit.

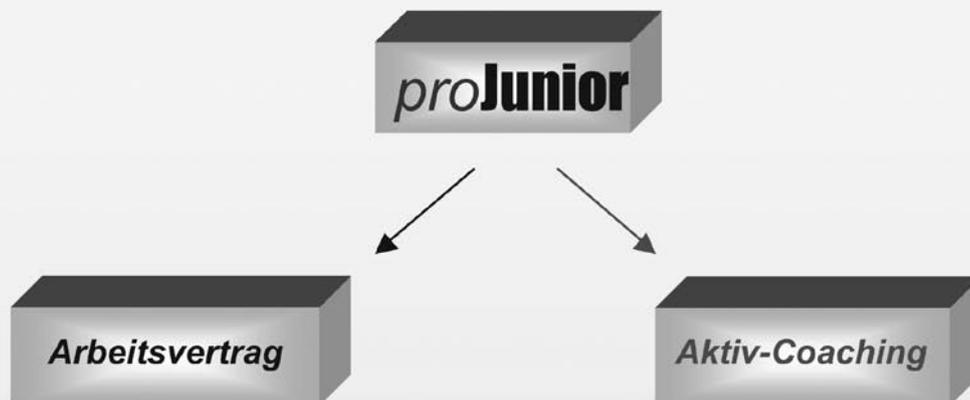
Die **Projektteams**

- verhindern eine Überforderung der Mitarbeiter, da der DV nicht personenbezogen ist,
- fördern die Identifikation mit dem Team (Teamwork, Austausch untereinander) und
- ermöglichen die Jobrotation (Berufserfahrungen aus unterschiedlichsten Bereichen).



proJunior

Bausteine für die Jugendlichen:



Arbeitsvertrag für neue Arbeitsplätze:

- Berufserfahrung
 - a) Eingewöhnung in Arbeitsprozesse
 - b) Mögliche Übernahme durch das Unternehmen
 - c) Tauglichkeitsbeweis für andere Arbeitgeber
- Verbesserte Bewerbungschancen
 - a) Weitere Beschäftigungsangabe im Lebenslauf
 - b) Qualifiziertes Arbeitszeugnis
 - c) Bewerbung aus der Berufstätigkeit heraus

Schaffung neuer Arbeitsplätze:

Die Integration von Arbeit suchenden Jugendlichen erfordert:

- einfache Tätigkeiten (und somit ein)
- niedriges Lohn- und Preisniveau

Dies ermöglicht

- die Umsetzung des neuartigen, sich wirtschaftlich selbst tragenden *proJunior*-Projekts und
- den Anreiz zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, die sonst nicht für das Unternehmen finanzierbar wären. Somit werden keine bestehenden Arbeitsplätze verdrängt!

Erforderlich für die Umsetzung des Projekts ist das **Einverständnis sämtlicher Parteien !**

Aufbau eines Vertrauensverhältnis zwischen Jugendlichen und Coach:

- Job-Coaching
 - a) Akquirierung der Jugendlichen
 - b) Einhaltung der Arbeitsaufgaben
 - c) Ggf. Problemanalyse und Jobrotation
- Persönliches Coaching
 - a) Reduzierung der individuellen Vermittlungshemmnisse
 - b) Motivation
- Bewerbungs-Coaching
 - a) Talentanalyse
 - b) Stellensuche und Bewerbungsstrategien
 - c) Bewerbungsunterlagen
 - d) Bewerbungsgespräche
 - e) Netzwerk: Kontakte zu Unternehmen und unterstützenden Organisationen

➤ Fortbildung / Qualifizierung

- optional, individuell und extern finanziert*
- a) Förderunterricht (Deutschkurse etc.)
 - b) Weiterbildung (Führerschein etc.)



proJunior

Kooperationen:

proJunior

Ein Konzept für die Zukunft
unserer Jugendlichen !!!

❖ Aktiv-Coaching

- Bereitstellung des Coachs und Durchführung des Aktiv-Coaching

❖ Fördermittel

- Ggf. Integrationszuschüsse
- Ggf. weitere Fördermittel
- Förderung des Coachs



❖ Projektleitung

❖ Personalmanagement

- Jugendliche, Teamleiter und Personalreferent

❖ Dienstverträge mit Firmen

- Akquirierung und Durchführung von Dienstleistungsprojekten



❖ Qualifizierung

- Durchführung der Qualifizierung (optional, individuell und extern finanziert)



Status quo

- Konkrete Prozessabsprachen mit den Kooperationspartnern und dem JobCenter Jugend zur Umsetzung des Konzepts.
- Kontaktaufnahme zu interessierten Unternehmen für den Abschluss geeigneter Dienstleistungsprojekte.

Voraussichtlicher Startschuss: 1. Januar 2004



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung



- | | |
|---|---|
| 01. Frau Regina Abend | Region Hannover |
| 02. Herr Ingo Bloeiß | RABaZ Celle |
| 03. Frau Urthe Böhnert | Verein für Jugendhilfe e.V. |
| 04. Frau Hannelore Borchers | SINA e.V. |
| 05. Herr Dr. Mohamet Bulut | Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer/Innen |
| 06. Frau Lale Cakan | RAN Hannover-Land |
| 07. Frau Ines Chao | RABaZ Hameln |
| 08. Herr Michael Cramer | Caritas Braunschweig |
| 09. Frau Silke Deibert | Landkreis Northeim |
| 10. Herr Thomas Deimel-Bessler | Beschäftigungsförderung Göttingen |
| 11. Frau Christa Dommes | AWO Region Hannover e.V. FSTJ Mittelfeld |
| 12. Frau Andrea Engel | Universität Hannover |
| 13. Herr Eberhard Engel-Ruhnke | Berufsbildungswerk Annastift e.V. |
| 14. Herr Georg Gabriel | Landesarbeitsgemeinschaft der der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen |
| 15. Herr Klaus Galonska | Agentur für Arbeit |
| 16. Frau Nicole Grabau | RABaZ Celle |
| 17. Herr Bahri Gúl | Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer/innen |
| 18. Herr Jürgen Hansen | Ausbildung im Verbund pro regio e.V. |
| 19. Frau Bettina Heeren | Pro Beruf GmbH |
| 20. Herr Dipl.-Hdl. Michael Hoffschroer | Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln |
| 21. Frau Jana Horst | Bezirksregierung Hannover |
| 22. Frau Gabriele Junk | Stadtwerke Hannover |
| 23. Frau Simone Kindervater | AWO Schaumburg Jugendbüro |
| 24. Herr Jost Knöpfel | IFAS Göttingen |
| 25. Frau Doris Kohnke | RAN Wolfenbüttel |
| 26. Frau Kim Lämmerhirt | Landkreis Celle |
| 27. Herr Dietmar Langer | Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit |
| 28. Herr Hans-Harald Lippisch | POWER Personalservice GmbH |
| 29. Herr Günter May | AK zur Zusammenarbeit mit ausländischen Mitbürgern in der Stadt Lehrte |
| 30. Herr Helmut Metzger | LaBIB |

- | | |
|---------------------------------|--|
| 31. Frau Dr. Hilde Moennig | Bürgermeisterin der Stadt Hannover |
| 32. Frau Alexandra Montag | Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH Co. KG |
| 33. Herr Josef Moß | Caritas Osnabrück |
| 34. Frau Marlies Poppe | Giesel Verlag GmbH life + science |
| 35. Frau Beate Reimer | Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer/innen |
| 36. Herr Martin Richter | BDKJ-Landesstelle Niedersachsen |
| 37. Herr Jörg Rofkar | Flughafen Hannover |
| 38. Frau Seher Sahin | AWO Region Hannover e.V. FSTJ Mittelfeld |
| 39. Herr Frank-Peter Schild | Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie Niedersachsen e.V. |
| 40. Frau Erika Schinschick | Beschäftigungsförderung Göttingen |
| 41. Frau Imke Schubert | SINA e.V. |
| 42. Frau Christa Seibert | BBS 7 Anna-Siemsen-Schule |
| 43. Herr H.-J. Stieve | CJS-Caritas Jugendsozialarbeit |
| 44. Frau Susanne Stobbe | Frauenbüro der Stadt Göttingen |
| 45. Herr Hermann Josef Theisgen | Labora gGmbH |
| 46. Herr Karl-Wilhelm Veigt | Förderverein Pro Hannover Region |
| 47. Herr Andreas Volkmann | Bistum Hildesheim |
| 48. Herr Detlef Wallasch | Labora Jugendwerkstatt Peine |
| 49. Frau Maren Wellmann | Ausbildung im Verbund pro regio e.V. |
| 50. Frau Sabine Wiesner | Flughafen Hannover |
| 51. Herr Hans E. Windelen | Samtgemeinde Wathlingen komm. Arbeitsvermittlung |
| 52. Herr André Wolff | I K. Hofmann GmbH |

Adressen und Ansprechpartner

14

Kontakt

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit

Herr Dietmar Langer
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
30159 Hannover
Tel.: (05 11) 120 29 53
E-Mail: dietmar.langer@ms.niedersachsen.de

Niedersächsisches Landesjugendamt

Frau Monika Frank
Papenstieg 10/12
30171 Hannover
Tel.: (05 11) 1 06-37 78
E-Mail: monika.frank@brh.niedersachsen.de

Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen

Herr Gardemann
Altenbekener Damm 82
30173 Hannover
Tel.: (05 11) 98 85-0

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen

Kopernikusstr. 3
30167 Hannover
Tel.: (05 11) 1 21 73-31, -38, -39
Fax: (05 11) 1 21 73-37
E-Mail: pro-aktiv@jugendsozialarbeit.de

Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen
Kopernikusstr. 3
30167 Hannover
Tel.: (05 11) 1 21 73-0
Fax: (05 11) 1 21 73-37
E-Mail: pro-aktiv@jugendsozialarbeit.de

Gestaltung:

www.schoenbeck-mediendesign.de

Druck:

Druckerei Hartmann, Hannover

Auflage:

200 Exemplare, November 2004

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit
in Niedersachsen

Kopernikusstr. 3
30167 Hannover

Tel: (05 11) 12173-0
Fax: (05 11) 12173-37

E-Mail: pro-aktiv@jugendsozialarbeit.de