

Barbara Bertram

Qualifizierung und Integration von jungen SozialhilfeempfängerInnen im Küchen- und Gastronomiebereich

Werkstattbericht

Arbeitspapier 6/1998

Arbeitspapiere
aus der wissenschaftlichen Begleitung
zum Modellprogramm
Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit
des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Dieser Werkstattbericht wurde am Deutschen Jugendinstitut im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" 1994 – 1997 erarbeitet. Das Modellprogramm ist Teil des "Kinder- und Jugendplanes des Bundes" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms wird im Auftrag des BMFSFJ und mit finanzieller Förderung durch das BMFSFJ durchgeführt.

© 1998 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Projekt Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit
Nockherstraße 2, 81541 München Telefon (089) 62 306–199
Telefax (089) 62 306–162

Regionale Arbeitsstelle Leipzig
Stallbaumstraße 9, 04155 Leipzig, Telefon (0341) 56 654–16
Telefax (0341) 56 654–47

Umschlagsentwurf: Erasmi & Stein, München
Gesamtherstellung: Druckerei Rohde, Rackwitz
Layoutbearbeitung: Heike Pöltzig

	Inhaltsverzeichnis	
0	Vorbemerkungen	5
1	Regionale Rahmenbedingungen	7
1.1	Arbeitsmarkt	7
1.2	Ausbildungsplatzsituation	8
2	Beschreibung der Maßnahme	10
2.1	Der Träger	10
2.2	Vorgeschichte der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme	11
2.3	Ziele und Projektphilosophie	12
2.4	Zielgruppe	14
3	Arbeitsweise der Maßnahme im Bereich Koch- und ServierhelferIn	15
3.1	Die Finanzierung	15
3.2	Inhalte und Methoden der Maßnahme	17
3.2.1	Die Orientierungsphase	17
3.2.2	Die theoretische und praktische Ausbildung	19
3.2.3	Die sozialpädagogische Betreuung	21
3.2.4	Das Praktikum	22
3.3	Die Fachkräfte	25
3.4	Die TeilnehmerInnen	27
3.4.1	Individuelle Voraussetzungen und Entwicklung im Projekt	27
3.4.2	Vermittlungschancen	29
4	Öffentlichkeitsarbeit	31

5	Fazit	33
Anhang	DJI-Veröffentlichungen aus der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprogramme "Arbeitswelbezogene Jugendsozialarbeit"	39

Vorbemerkungen

Die Fallstudie beschreibt eine Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme für junge SozialhilfeempfängerInnen mit niedriger Qualifikation – im Bereich Koch- und ServierhelferIn – umgesetzt durch einen Träger der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit in den neuen Bundesländern. Durch Qualifikation und sozialpädagogische Lebenshilfe für junge Erwachsene, die anderweitig keinen Zugang zu Ausbildung oder Umschulung haben, sollen die Beteiligten Einstiegshilfe in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis erhalten. Die Maßnahme hatte eine Laufzeit von 15 Monaten, einschließlich einer zweimonatigen Orientierungsphase am Anfang.

Der Träger des Projekts wurde im Rahmen des Modellprogramms “Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit” durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Mitteln des Kinder- und Jugendplanes des Bundes von 1994–1997 gefördert. Wie der Fallstudie zu entnehmen ist, deckte die Modellförderung aber nur einen Teil der Kosten für die Erprobung dieses Ansatzes ab. Daher sind in solchen Fällen Mischfinanzierungen beabsichtigt, insbesondere in solchen Handlungsfeldern, für die eine Finanzierung von Aktivitäten aus unterschiedlichen Quellen (z. B. in der Kombination von arbeitsmarkt- und sozialhilfepolitischen “Töpfen”) den Normalfall darstellt. Absicht ist, auf diese Weise die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, daß ein erprobter Arbeitsansatz auf Situationen ohne eine Bundesmodellförderung übertragbar bleibt.

Die hier vorgelegte Fallstudie ist im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms entstanden. Diese wurde durch eine Projektgruppe des Deutschen Jugendinstituts (DJI) mit Standorten in München und Leipzig durchgeführt. Sie bezog sich auf die 83 im Modellprogramm geförderten Vorhaben, von denen 47 in den neuen Ländern sowie im Ostteil Berlins und 36 in den alten Ländern bzw. im Westteil Berlins angesiedelt waren. Die wissenschaftliche Begleitung war so konzipiert, daß einerseits überblicksartig die Daten zum gesamten Modellprogramm bzw. für alle Modellvorhaben erhoben wurden (vgl. dazu die im Anhang aufgeführten Veröffentlichungen der Reihe “Materialien aus der wissenschaftlichen Begleitung”). Andererseits wurden ausgewählte Arbeitsansätze exemplarisch in Fallstudien (wie der hier vorgelegten) untersucht.

Kennzeichnend für die arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit ist es, daß ihre Aktivitäten zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Schnittpunkt unterschiedlicher politischer und administrativer Zuständigkeiten liegen. Die Untersuchung von Arbeitsansätzen, deren Entwicklung, Umsetzung, Verstetigung und Verallgemeinerung muß daher die vielfältigen Akteure einbeziehen, die an diesen Prozessen beteiligt sind: Fachkräfte der Jugendberufshilfe, zuständige Bildungsinstitutionen, Vertreter von Ämtern, Kooperationspartner und schließlich auch die betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen selbst.

Zur methodischen Anlage der Fallstudie: Auf der Grundlage einer von der wissenschaftlichen Begleitung erstellten Institutionenliste wurden in Absprache mit dem Projektträger relevante Akteure im Projekt und Projektumfeld festgelegt. Mit diesen sind – durch Vermittlung des Trägers – Interviewtermine vereinbart worden. Die Interviews fanden im Mai 1997 statt. Sie wurden anhand von adressatenspezifischen Leitfäden durchgeführt und zu Interviewprotokollen zusammengefaßt.

Die Beschreibung von Fallbeispielen in der wissenschaftlichen Begleitung des DJI wurde generell anonymisiert. Namen wurden verändert, präzise Angaben zu den benannten Projektträgern und -standorten nicht gemacht. Um sachliche Fehler in der Darstellung auszuschließen, wurden zu veröffentlichende Berichte im Projekt gegengelesen. Das ist auch hier geschehen. Verantwortlich für die Darstellung von Fakten und für die im Bericht vorgenommenen Interpretationen ist jedoch ausschließlich die Autorin.

Bei den Analysen erhielt die Mitarbeiterin des DJI durch das Projekt und die zuständigen Ämter eine sehr umfangreiche Unterstützung, ohne die diese Fallstudie nicht in der erforderlichen Qualität möglich gewesen wäre. Die von uns vorgesehenen Interviews konnten ohne Probleme zu den gewünschten Inhalten und Umfängen durchgeführt werden. Die ProjektmitarbeiterInnen ermöglichten der Interviewerin sehr gute Arbeitsbedingungen, einschließlich der Einsicht in alle erbetenen schriftlichen Materialien. Das ist unter der zunehmend schärferen Konkurrenzsituation, denen solche Maßnahmen und deren Träger heute besonders in Ostdeutschland ausgesetzt sind, hervorhebenswert. Die wissenschaftliche Begleitung des DJI bedankt sich dafür bei allen Beteiligten!

Der vorliegende Werkstattbericht zur Fallstudie ist wie folgt gegliedert:

In einem ersten Abschnitt wird die Region beschrieben, in der das Projekt konzipiert wurde und die ersten Maßnahmen stattfanden. Dabei wird vor allem auf die Wirtschaftsentwicklung in der Stadt und in der Region unmittelbar vor und seit der gesellschaftlichen Wende 1990 Bezug genommen, besonders auf die Arbeitsmarkt- und Lehrstellensituation zum Untersuchungszeitpunkt sowie deren Auswirkungen für Jugendliche und junge Erwachsene.

Der zweite Abschnitt geht auf den Träger und die Projektphilosophie ein. Es wird auf die Vorgeschichte der dargestellten Maßnahme, deren Ziele und Zielgruppen verwiesen.

Der dritte Abschnitt beschreibt die konkrete Arbeitsweise am Beispiel der 1997 angelaufenen Maßnahme näher, insbesondere die Finanzierung, die theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte, die Qualifikation der Fachkräfte und die TeilnehmerInnen.

In einem vierten Abschnitt wird auf die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts einschließlich der Zusammenarbeit mit zuständigen Ämtern eingegangen. Am

Schluß werden positive und negative Erfahrungen näher betrachtet, die für die Verstetigung der bestehenden Maßnahme oder die Übertragung auf andere Regionen wichtig sind.

Regionale Rahmenbedingungen

Standort des Projektes ist eine Großstadt in Sachsen-Anhalt, wo sich die Verwaltungssitze der Regierungsbezirke von Stadt und Landkreis befinden. Die in der DDR fortgeführten traditionellen Wirtschaftsbereiche aus früheren Zeiten (z. B. Kalisalz- und Braunkohleabbau, Maschinenbau, Landwirtschaft) sowie die neu entwickelten (Waggonbau, Chemische Industrie, Braunkohleverarbeitung, Elektrotechnik, Bauwirtschaft, umfangreiche Nahrungs- und Genußmittelindustrie) haben nach der Wende ihre ursprünglich starke Bedeutung eingebüßt. Nicht eingebüßt hat das Geistesleben der Stadt, das u. a. von der Universität, verschiedenen Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen mitbestimmt wird. Dazu gehört eine international bekannte kirchliche Stiftung, die im 17. Jahrhundert als Wohn- und Bildungseinrichtung für Kinder aus sozial niedrigen Schichten entstand und gegenwärtig u. a. ebenfalls einen Träger der Jugend-berufshilfe beherbergt. 1987 hatte die Stadt – einschließlich der vorübergehend selbständigen Neustadt – 329000 Einwohner, 1995 waren es durch Abwanderungen nur noch 290.000.

Arbeitsmarkt

Als die Stadt noch Kern eines der bedeutendsten Industriebezirke der DDR war, arbeitete mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen dort in Industrie, Handwerk und Bauwirtschaft. Der Einzugsradius aus den umliegenden Regionen war groß. Durch den radikalen Wandel der Wirtschaftsstrukturen erreichte die Bruttoproduktion der chemischen Industrie aber bereits 1990 nur noch 44 % der von 1989 und verringerte sich in den Folgejahren drastisch weiter. Der weitgehende Zusammenbruch der chemischen und Petrolindustrie in der Region nach der Wende zog Tausende von Arbeitslosen nach sich, die zunächst noch zu großen Teilen in Beschäftigungsgesellschaften und "Mega-ABM", insbesondere für Entgiftungs- und Renaturierungsvorhaben, oder in Umschulungen aufgefangen wurden. Kennzeichnend für diese Industrieregion ist, daß solche Umstrukturierungen und Ausgründungen nach der Wende meist in bedeutenden Größenordnungen vor sich gingen, weil jeweils Hunderte bis Tausende von Beschäftigten oder Lehrlingen davon betroffen waren bzw. umgelenkt werden mußten.

Inzwischen haben sich in der Stadt wie auch im erweiterten Umfeld einige neue Unternehmen gegründet, Branchen neu eingerichtet und erweitert. Sie decken jedoch den Arbeitsplatz- und Ausbildungsbedarf bei weitem nicht ab. Neben einem neuen Verwaltungsapparat entwickelten sich vor allem das Bauhaupt- und -nebengewerbe, die Gastronomie, Dienstleistungen und Handelseinrichtungen. Dabei handelte es sich jedoch meist um kleinere oder mittlere Unternehmen, während die einstigen Großbetriebe und Kombinate in Konkurs gegangen oder stark geschrumpft sind (z. B. der Waggonbau von mehreren Tau-

send Beschäftigten auf etwa 500). Abgesehen davon, daß die verbliebenen Betriebe 1997 immer noch ums Überleben kämpften, werden die Zielgruppen der hier beschriebenen Maßnahmen bei Bewerbungen um solche Arbeitsplätze von vornherein als chancenlos eingestuft. Am ehesten werden durch einen sich langsam entwickelnden Tourismus in der Stadt für diese Klientel Möglichkeiten gesehen. Aber die Umsetzung dieser Konzeption leidet unter Finanznot.

Im Umfeld der Stadt schlossen nach 1990 alle großen Chemiekombinate ihre Pforten bzw. versuchten sich durch Neugründungen mit vergleichsweise geringen Beschäftigtenzahlen marktfähig zu erhalten. Investoren konnten bisher nicht im erforderlichen Umfang gewonnen werden. Entstandene Neuansiedlungen sind technik-, nicht arbeitskräfteintensiv wie zu DDR-Zeiten und gelten für unsere Klientel ebenfalls als "nicht geeignet".

Zum Untersuchungszeitpunkt, im Mai 1997, lag die Arbeitslosenquote in Sachsen-Anhalt bei 21,0 % (Frauen 24,5 % IAB-Werkstattbericht Nr. 6/1997, S. 17, 19, 25 und Nr. 1.2/1998, S. 10, 16). Sachsen-Anhalt hatte seit langem die höchsten Arbeitslosenquoten der neuen Länder (Sozialreport II/1997, S. 30). Die Stadt, in der das Modellprojekt beheimatet ist, hatte generell zwar nicht ganz so viele Arbeitslose wie die meisten anderen Regionen des Landes, aber die Quoten waren auch hier im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sehr hoch (zum Untersuchungszeitpunkt im Mai 1997 18,4 %, im Februar 1998 bereits 20,4 %, bei Frauen 20,0 % bzw. 24,6 %). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen lag stets über 50 %, derjenige an Vermittlungen unter 40 %. Von den 20- bis 25jährigen waren zum Untersuchungszeitpunkt in der Stadt über 9 % arbeitslos (Der Arbeitsmarkt 12/97, S. 13). Die April-Statistik 1997 wies über 3.300 gemeldete jugendliche Arbeitslose von 18 bis 25 Jahren aus, nicht gerechnet diejenigen in kurzzeitigen Maßnahmen des Arbeitsamtes und die nicht (mehr) gemeldeten Überhänge aus den Vorjahren.

Ausbildungsplatzsituation

Nach Einschätzung des Jugendamtes ist die Ausbildungssituation von mehreren sich laufend reproduzierenden Widersprüchen gekennzeichnet: Es gibt in Ostdeutschland viel weniger betriebliche Lehrstellen als benötigt, gleichzeitig steigen die geförderten Projekte – "eine Hilfe am verkehrten Strang", weil in ihnen auch normal leistungsfähige, aber markbenachteiligte Jugendliche einmünden, die eine Regelausbildung schaffen würden. Es fehlt in der Stadt an Ausbildungsplätzen, aber die Förderprogramme setzen jahreszeitlich zu spät ein und sind nicht planbar. Die Betriebe in Stadt und Region steigern die Anforderungen für die zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze, aber immer mehr Jugendliche besitzen diese Voraussetzungen nicht. Dadurch entwickelt sich einerseits eine kleiner werdende chancenreiche Elite, andererseits eine größer werdende Menge Chancenloser. Die sozial- und lernbenachteiligten Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die nach der Wende in der Familie und persönlich große Arbeits-/Ausbildungsplatz-Unsicherheiten erlebten, spüren jetzt neue Unsicherheiten bezüglich der Leistungsanforderungen, denen sie nicht mehr genügen können.

Die Ausbildungssituation in der Stadt ist Ende der 90er Jahre vom Widerspruch zwischen den verbreiteten Wünschen der Jugendlichen nach betrieblicher Ausbildung und dem sinkenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebot in fast allen Berufen gekennzeichnet. Die gefragtesten Ausbildungsberufe bei Jungen im Arbeitsamtbezirk beziehen sich auf die Bereiche Bauhaupt- und -nebengewerbe (Maurer, Tischler, Maler, Hochbau-/Ausbaufacharbeiter, Gas-/Wasser-/Elektroinstallateur), den kaufmännischen Bereich in Verwaltungen und Einzelhandel, ferner auf die Gastronomie (v. a. Koch). Bei Mädchen stehen Büro, Handel, Gesundheits-, Hotel- und Gaststättenwesen im Vordergrund (vgl. Bericht über die Berufsberatung 7/97, S. 7–11). In all diesen Bereichen gingen jedoch die Angebote seit Mitte der 90er Jahre zurück, so daß es besonders in den stark gewünschten Berufen einen größer werdenden Rückstand von nicht vermittelten Bewerberinnen gab, auch bei Köchen und Hotelfachleuten. Die zuständigen Arbeitsämter versuchen Jahr für Jahr, die Angebotslücken durch die von Bund und Ländern geförderten zusätzlichen Lehrstellen auszugleichen. Für sozial und Lern-Benachteiligte mit niedrigen oder fehlenden Schulabschlüssen ist das jedoch meist keine Lösung.

Das Arbeitsamt bietet sozial Benachteiligten bevorzugt berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen an. Diese münden allerdings für viele in einer Sackgasse und werden von den Jugendlichen häufig als zu niedrigschwellig bzw. "kindisch" abgelehnt (besonders von Ausbildungsabbrechern mit – meist schlechtem – 10. Klasse-Schulabschluß). Maßnahmen, wie die hier beschriebene, können dabei eine Lücke füllen, da über den engen Kontakt mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes Vermittlungen in eine Regelausbildung zu deren Zielstellungen gehören. Solche Bildungsmaßnahmen ergänzen die Möglichkeiten des Übergangs zu einer Ausbildung mit Abschluß.

Wege zur Ausbildung für Lern- und sozial Benachteiligte sah das Arbeitsamt in den Angeboten über § 40c2 AFG-Förderung hauptsächlich bei folgenden Branchen: Metall (Metallbauer), Bauhaupt-/nebengewerbe, Küche/Restaurant, Grünanlagen/Gärtnerei, Tierpflege, seltener auch Büro/Verwaltung (je nach individuellen Voraussetzungen als Büro- und Einzelhandelskaufleute). Dabei handelte es sich meist um über- und außerbetriebliche Ausbildung. Versuche, diese Einseitigkeit aufzulösen und wenigstens zeitweise durch betriebliche Ausbildung zu ergänzen, waren von Anfang an schwierig. Beispielsweise kam ein entsprechendes Modellvorhaben eines Trägers der außerbetrieblichen Ausbildung nicht zum Tragen, weil sich kein Betrieb dafür fand. (Im Beruf Maler-/LackiererIn sollte nach einem Jahr die Ausbildung als betriebliche weitergeführt werden.) Viele Betriebe verweigern trotz der staatlichen und kommunalen Zuschüsse eine Ausbildung für die Benachteiligten-Klientel. Bildungsmaßnahmen von verschiedenen Trägern bleiben somit ein notwendiger und oft einziger Weg des Übergangs Schule-Beruf für bestimmte Zielgruppen. Sie haben – ähnlich wie Fortbildung und Umschulung bei einer qualifizierteren Klientel – für die jungen Erwachsenen mit niedrigen Abschlüssen eine "Brückenfunktion" zu erfüllen (vgl. auch IAB-Werkstattbericht 5/1997, S. 11).

Zum Zeitpunkt unserer Untersuchungen zur Maßnahme "Koch- und ServierhelferIn" gab es in der Stadt nach Angaben des Sozialamtes mehr als 40 Träger, die Bildungsmaßnahmen für benachteiligte SozialhilfeempfängerInnen anboten. Davon waren sieben Träger auf dem beruflichen Gebiet tätig (meist mit ESF-Förderung), fünf warteten auf eine Antrags-Bewilligung, elf erarbeiteten zum gegebenen Zeitpunkt Anträge, und achtzehn befanden sich in der "Warteschleife" bis zu neuen Antragsaussichten. Da Träger verschiedenster Art nach der Wende "wie Wildwuchs" (Sozialamt) entstanden waren, existiert nach wie vor eine große Konkurrenz, obwohl einige Anbieter schon wieder aufgaben. Aufgrund der begrenzten finanziellen Mittel werden jetzt nicht mehr alle diese Träger gefördert, auch wenn sie oft sehr gut eingerichtete Werkstätten und hochqualifizierte MitarbeiterInnen haben (ehemalige Universitätsangehörige, Lehrer usw.).

Gegenwärtig wird bei den Förderkriterien mehr als vorher auf die Qualität der Projektangebote und die fachgerechte Qualifikation der MitarbeiterInnen geachtet. Zudem sollen sich Bildungsmaßnahmen – um dem Ziel der Integration in den 1. Markt gerecht zu werden – in allgemeine Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeit zur Fortbildung und Umschulung einordnen. Das bedeutet, auch diese Art Bildung soll allmählich von der reinen Entlastungsfunktion wegkommen und sich primär zu einer qualitativen Funktion hinwenden: der regionalen Wirtschaftsstrukturentwicklung zu dienen (IAB-Werkstattbericht 5/1997, S. 26). Einigen Projekten aus der Förderphase des Bundesmodellprogramms 1994–1997 gelang das sehr gut, obwohl die nach wie vor ungünstigen Wirtschaftsprognosen in Ostdeutschland erschwerend wirken. Aber soweit sich wenigstens einige Tendenzen einer strukturellen Entwicklung abzeichnen, sollten sie möglichst auch durch Maßnahmen des 2. (Ausbildungs-/Arbeits-)Marktes berücksichtigt werden. Im vorliegenden Fall der Qualifizierung im Bereich Kochen und Servieren wurde das durch den Träger von Anfang an versucht. Die Maßnahme entlastet quantitativ den Nachfragerpool nach Beschäftigung oder Ausbildung und kann die sich in der Stadt neu entwickelnden Dienstleistungsstrukturen im Gastronomiebereich unterstützen. Qualitativ verbessert sie die Chancen der einzelnen, sich hier einzureihen zu können. In diesem Sinne wurden 1997 über gegenseitige Abstimmung der zuständigen Arbeits-, Sozial-, Jugendämter und Kommunen in der Stadt und im Umland neben der Gastronomie besonders auch die Bereiche Landschafts- und Gartengestaltung sowie bestimmte Handwerksbereiche, v. a. mit Baubezug, sehr breit gefördert.

2

Beschreibung der Maßnahme

2.1

Der Träger

Der Träger der Maßnahme zählt zu den großen Trägergruppen der Jugendsozial- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik mit internationalen Verflechtungen. Es handelt sich um einen gemeinnützigen, parteipolitisch und konfessionell unabhängigen Verband. Sein Ziel ist: Menschen zu helfen, sich in die Gesellschaft einzugliedern und persönliche Verantwortung für deren Mitgestaltung zu

übernehmen, in sozialen Diensten mitzuarbeiten sowie auf internationaler Ebene Verständigung und Zusammenarbeit zu fördern. In Ostdeutschland liegen die Aufgabenfelder besonders auf den Gebieten der beruflichen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausbildungsnotstand sowie der Hilfen zur Erziehung. Dementsprechend wurden inzwischen an mehreren ostdeutschen Standorten Berufsbildungszentren, Beratungsdienste, Jugendzentren und -gemeinschaftswerke, Sprachschulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Jugend- und Altenwohnheime aufgebaut. Der hier untersuchte Standort des Trägers besteht seit 1991.

Der Träger konnte sich trotz der rasch aufkommenden Konkurrenz anderer Träger mit einem differenzierten Angebot etablieren. 1997 gab es bei diesem Träger am Ort eine Beratungsstelle für Jugendliche in Schul-, Lehrstellen-, Arbeitsplatz- oder Familienangelegenheiten, Orientierungs- und Beratungsangebote verschiedener Art für Kinder und Jugendliche ohne feste Familienbindung im Alter von 14 bis 17 Jahren sowie die beschriebene Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme in ähnlicher Form zum vierten Male. Die unterschiedlichen Projekte sind in der Stadt an mehreren Standorten untergebracht.

Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme befindet sich in einem Flachbau innerhalb eines großen Wohngebietes, das ab Mitte der 60er Jahre für die Beschäftigten der großen Chemiewerke im Umland entstand und systematisch vergrößert wurde (1968 lebten allein dort ca. 12.500 Einwohner, 1981 ca. 91.500). In den 70er Jahren zog es vor allem junge Leute zu den Chemiebetrieben des Umlandes – wo sich Arbeit mit günstigen Wohnraumzuweisungen verbinden ließ. Heute ist die Bevölkerung überaltert, da die Jüngeren wegen Arbeitslosigkeit weggezogen sind.

Der Standort des Projektes ist ein ehemaliges Kindergartengebäude, das in den 90er Jahren als solches nicht mehr benötigt wurde. Trotzdem kamen unter den zahlreichen Rentnern in der Umgebung Aversionen gegen die benachteiligten Jugendlichen auf (“Sie nehmen den Kindergarten weg”. “Sie sind undiszipliniert und eine Bedrohung für uns!”). Diese Ängste haben sich gelegt. Die TeilnehmerInnen sind unter der Wohnbevölkerung akzeptiert, und das Projekt ist anerkannt.

2.2

Vorgeschichte der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme

Durch den Abbau traditioneller Arbeitsfelder hatten besonders die sozial und Lernbenachteiligten nach der Wende immer geringere Chancen, in der Stadt oder Umgebung zu Ausbildung und Arbeit zu gelangen. Sie litten bereits unter dem ungewohnten neuen Schulsystem. In vielen Familien erlebten sie den Zusammenbruch von Bindungen und elterlicher Autorität durch Arbeitslosigkeit bzw. deren Folgen (Geldmangel, Schulden, Alkoholismus, gesundheitliche Probleme, Desorientierungen). Zugleich sind diese Jugendlichen/jungen Erwachsenen besonders offen für die Verlockungen der neuen Zeit (Konsumangebote, “Freiheit”, Freizügigkeit usw.), wie auch für Gefährdungen (Frust, Orientie-

rungslosigkeit, Ängste, Gewalt, kriminelles Verhalten, Sucht, Drogen, Obdachlosigkeit).

Dem wollte die Trägergruppe Angebote entgegensetzen, die vor allem den benachteiligten Jugendlichen/jungen Erwachsenen in verschiedener Hinsicht (Freizeit, Bildung, Beschäftigung, Wohnen) wieder Boden unter den Füßen verschaffen sollten. Der sich zu Beginn der 90er Jahre andeutende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in einigen scheinbar entwicklungssträchtigen Wirtschaftsbereichen wurde vom Träger als Chance zum Aufbau von Maßnahmen für junge SozialhilfeempfängerInnen angesehen. Das führte zur Bewerbung um ESF-, Landes- und städtische Fördermittel nach der Konzeption "Arbeiten und Lernen" in den Bereichen Umwelt, Hauswirtschaft/Hauspflege (Küche, Wäschepflege, Textil), Bau(-helfer), Küche/Gastronomie (Koch-/Servierhelfer). Mit den Maßnahmen sollte nicht nur jungen Männern, sondern besonders auch jungen Frauen ohne Arbeit und deren Familien geholfen werden.

Nachdem der Träger 1991 seinen Standort in dieser Stadt mit dem o. g. Beratungsprojekt gegründet hatte, konnte Mitte 1992 bereits die erste stark qualifizierungsorientierte Beschäftigungsmaßnahme anlaufen. Seitdem sind folgende Maßnahmen dieser Art realisiert worden:

- 1) 1. 7. 1992–31. 12. 1993: Ökologie (15 TeilnehmerInnen)
- 2) 22. 11. 1993–30. 11. 1994: Hauswirtschaft (20 Teilnehmerinnen) und Bauhelfer (20 Teilnehmer)
- 3) 15. 6. 1995–18. 7. 1996: Koch- und ServierhelferIn/Bauhelfer (insgesamt 40 TeilnehmerInnen)
- 4) 1. 1. 1997–31. 3. 1998: Koch- und ServierhelferIn (24 TeilnehmerInnen).

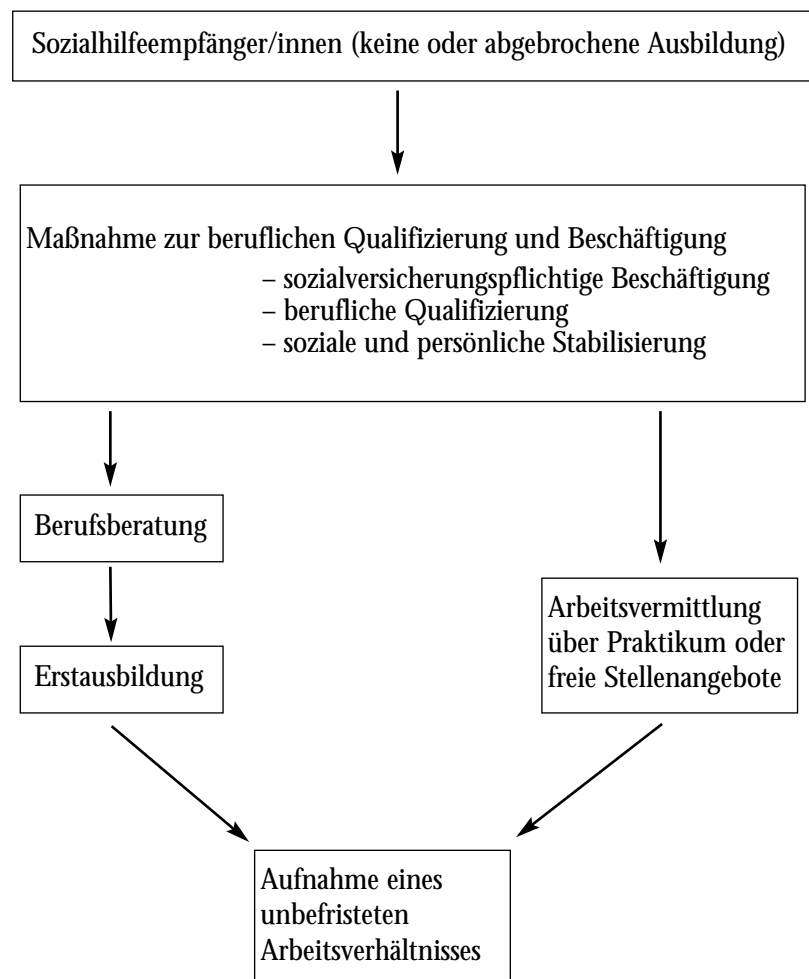
Der Träger konzentrierte sich bei diesen Maßnahmen von Anfang an auf Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre. Für die Projektphase 1997/98 waren 24 Qualifizierungsplätze bewilligt. Die TeilnehmerInnen wurden aus der doppelten Anzahl von Bewerbern ausgewählt, die in einer achtwöchigen Orientierungsphase hinsichtlich ihrer persönlichen und fachlichen Eignung geprüft worden sind.

Ziele und Projektphilosophie

Durch das Erlangen von Arbeitserfahrungen in gemeinnützigen Einrichtungen Dritter sowie der dazugehörenden praktischen und theoretischen Qualifikation im Projekt des Trägers werden Jugendliche und junge Erwachsene in den Arbeitsfeldern Koch- und ServierhelferIn für die Eingliederung in den regulären Ausbildungs- und ersten Arbeitsmarkt vorbereitet (Halbjahresbericht des Projektes I/1996).

Das Qualifizierungsprogramm ist unmittelbar an Beschäftigung gebunden. Die TeilnehmerInnen haben einen Arbeitsvertrag mit dem Träger. Das Programm zielt sowohl auf Förderung in bestimmten fachlichen Befähigungen und sozialen Verhaltensweisen, als auch auf Integrationsvorbereitung in die vorgesehenen Nachfolgephasen. Das heißt, es geht nicht nur darum, die TeilnehmerInnen aus der Sozialhilfe herauszuholen oder aktuelle Lern- bzw. Arbeitserfolge zu erreichen, sondern es geht zugleich um die soziale Integration. Eingeschlossen in die Zielstellung ist somit die Persönlichkeitsentwicklung in wichtigen Bereichen: z. B. das Arbeiten und Lernen (wieder) zu erlernen, Pünktlichkeit und Disziplin zu trainieren, Motive und Bereitschaften zu aktivieren usw., um schließlich das eigene Leben selbst in den Griff zu bekommen. Das heißt, es handelt sich um einen ganzheitlichen Ansatz, der Arbeit, Bildung und sozialpädagogische Betreuung unter dem Integrationsziel vereint.

Wege zur Integration von SozialhilfeempfängerInnen
(Entnommen aus der Konzeption zur Maßnahme 1996/97)



Das Projekt bemüht sich darum, mit seinen Qualifizierungsmaßnahmen in begründeten Einzelfällen amtsseitig eine Anrechnung von Schulzeiten zu erlangen. Das betrifft z.B. Abbrecher des BGJ, BVJ oder einer Regelausbildung, denen notwendige Schulanrechnungszeiten fehlen. Beim Arbeitsamt wurde 1997 festgelegt, daß dies über Einzelfallentscheidungen geklärt werden kann, je nach Leistungen und Bildungsvoraussetzungen der betreffenden TeilnehmerInnen.

Zielgruppe

Die Maßnahme wendet sich an 18- bis 25jährige SozialempfängerInnen, die keine Ansprüche auf eine Förderung nach dem AFG (mehr) haben, aber in verschiedener individueller Hinsicht bei der heutigen Angebotslage auch keine ausreichenden Voraussetzungen für eine Ausbildung oder Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt aufbringen. Zugangsbedingungen sind entsprechend der Konzeption neben dem Sozialhilfestatus vor allem: ein vorhandener Haupt- oder Real schulabschluß, die Erfüllung der gesetzlichen Schulpflicht (in Sachsen-Anhalt: zwölf Jahre oder mindestens neun Jahre allgemeinbildende Schule plus ein Jahr BGJ/BVJ), gesundheitliche Tauglichkeit für einen Beruf im Küchen-/Gaststättenbereich sowie die Bereitschaftserklärung zur Schichtarbeit beim Praktikum bzw. bei Vermittlung in Arbeit. Ausnahmsweise konnten einzelne Zugangsbedingungen in Absprache mit zuständigen Ämtern im konkreten Fall durch andere ersetzt werden, wenn gute Voraussetzungen für einen erfolgreichen Maßnahmeabschluß erkennbar waren – z. B. ein fehlender Schulabschluß durch ein hohes Engagement im Projekt und eine starke Lernmotivation zum Nachholen bestimmter Kenntnisse.

Die Zugangsvoraussetzungen zur Maßnahme hätten formal auch der Aufnahme in eine Regelausbildung bzw. -arbeit genügen können, allerdings nicht dem erfolgreichen Abschluß einer solchen Ausbildung. Real sahen die TeilnehmerInnen bei ihren Versuchen, in Ausbildung oder Arbeit zu gelangen, angebots-, leistungs- oder materiell bedingte individuelle Hürden vor sich – woran sich ohne eine entsprechende Förderung absehbar auch nichts geändert hätte.

In der Maßnahme konzentrierten sich folgende Problemgruppen:
SozialhilfeempfängerInnen, die

- aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage aus dem Regel-Ausbildungssystem herausfallen,
- aufgrund ihrer subjektiven Voraussetzungen sowie ungenügender Ausbildungs-/Arbeitsangebote Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf brauchen,
- bereits eine Ausbildung abgebrochen haben,
- nach dem Kindererziehungsjahr wieder in das Erwerbsleben einsteigen wollen, aber woanders nicht angenommen wurden,
- alleinerziehend sind.

Meist trafen mehrere Probleme zu.

In den meisten Fällen betrifft die Maßnahme junge Frauen und Männer, die aus sozial schwachen Familien kommen (in der gegenwärtigen Maßnahme ca. 70 % bzw. 60 % der SozialhilfeempfängerInnen). Die übrigen haben entweder ursprünglich intakte Elternhäuser gehabt, die nach der Wende über Arbeitsplatzverluste in die Sozialhilfe abrutschten oder sie erwarben selbst, über 18jährig, als Folge fehlender Arbeitsmöglichkeiten einen Sozialhilfeanspruch. Auf Grund dessen ist die Zielgruppe der Maßnahme relativ breit und differenziert bezüglich der Eingangsvoraussetzungen (vgl. auch Abschnitt 3.4).

3

Arbeitsweise der Maßnahme im Bereich Koch- und ServierhelferIn

3.1

Die Finanzierung

Alle bisher beim Träger gelaufenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sind mit ESF-Mitteln gefördert worden, aber unterschiedlich, z. B.:

Förderanteile in Prozent

	1994/95	1997/98
ESF	50	65
Land	40	20
Kommune	10	15

Das bedeutet, den ProjektmitarbeiterInnen stehen ESF-Mittel jedesmal während der gesamten Maßnahmedauer zur Verfügung, mit Ausnahme eines Anleiters, der jetzt beim Endpraktikum "eingespart" werden mußte. Der Leiter der Einrichtung wurde über das Modellprogramm "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" finanziert. Für die TeilnehmerInnen lief die Finanzierung in der zweimonatigen Orientierungsphase über Sozialhilfe und vom 3. bis 15. Monat über ESF-Mittel sowie die o. g. Zusatzförderungen. Soweit sich für MitarbeiterInnen Lücken in der Finanzierung zwischen zwei Maßnahmen ergaben, gingen diese meist vorübergehend in die Arbeitslosigkeit. Der Träger übernimmt generell die qualifizierten und bewährten MitarbeiterInnen erneut für die nachfolgende Maßnahme. Hierbei zeigt sich das Problem kleiner Projekte, die keine Möglichkeit haben, ihre MitarbeiterInnen mit Hilfe mehrerer Maßnahmen anderweitig einzusetzen um so kürzere Finanzierungslücken zu überbrücken.

Einige Bemerkungen zum Weg des Förderantrages:

Der Antrag für eine neue Maßnahme geht vom Träger an das zuständige Sozialamt der Stadt, wo in der Regel innerhalb von zwei bis vier Wochen über seine Tragfähigkeit entschieden wird. Erfolgreiche Träger, wie der hier beschriebene,

hatten dabei bisher "gute Karten". Als Erfolge zählen vor allem die bisherigen Vermittlungsquoten der Maßnahmen, die gewonnenen Qualifikationsprofile der TeilnehmerInnen und die Fachqualifikation der ProjektmitarbeiterInnen (vgl. auch Abschn. 3.3).

Bei Bewilligung des Antrages versucht das Sozialamt, aus dem großem (und leider größer werdenden) Pool potentieller TeilnehmerInnen diejenigen auszuwählen, die zur Maßnahme "passen" könnten. Deren endgültige Zuweisung an das Projekt erfolgt in Abstimmung zwischen Arbeits- und Sozialamt. Inzwischen geht der Antrag zur Fördermittelbewilligung an das Land und die Stadt. Die Entscheidung über den Landesmittelzuschuß hängt u. a. von einer detaillierten Überprüfung des Trägers und aller Antragspositionen durch eine Service-Firma ab (BBJ-Servis GmbH). Diese Prozedur erstreckte sich bei der beschriebenen Maßnahme über ca. 6,5 Monate – einen zu langen Zeitraum für eine kontinuierliche Arbeit des Trägers. Beim zuständigen Landes-Sozialamt wurde zum Untersuchungszeitpunkt über eine Verkürzung dieser Prozedur und Herstellung des direkten Kontaktes zu den Antragstellern nachgedacht.

Förderkriterien für die Landesmittel sind: die Vorleistungen des Antragstellers (siehe oben), die Überzeugungskraft des Konzeptes und dessen vermutliche Erfolgchancen, die regionalen Träger- bzw. Antragsteller-Strukturen im Zusammenhang mit der Konzentration von Arbeitslosigkeit und anderweitigen Fördermöglichkeiten. Auch in dieser Dienststelle wird – wie anderenorts bei unseren Untersuchungen – eine größere Objektivierung der Förderbedingungen eingeklagt bzw. selbst zu erreichen versucht, soweit es die eigenen Zuständigkeiten betrifft.

Die verantwortlichen Leiter und Mitarbeiter der zuständigen Sozialämter befürworteten in unseren Gesprächen "unbedingt" eine weitere Ko-Finanzierung von ESF-Mitteln für Maßnahmen, wie hier vorgestellt – trotz aller notwendigen Sparmaßnahmen. Insofern wurden dort für die ESF-Finanzierung und die bisherigen Ko-Finanzierungen künftiger tragfähiger ESF-Projekte "keine Probleme" gesehen.

Die ProjektmitarbeiterInnen sehen allerdings einige Probleme bei der bisherigen Verfahrensweise der ESF-Finanzierung:

- 1) ESF-Mittelvergabe und -abrechnung erfolgen maßnahmeunspezifisch in Einzelposten, die keine Umwidmungen zulassen. (Beispielsweise würde die Hälfte der Mittel für Büromaterial genügen, während die Verbrauchskosten für Berufsbekleidung, Geschirr usw. zu gering bemessen sind.) Für besser wird eine pauschale Verbrauchskostenabrechnung gehalten.
- 2) Bei Antragstellung veranschlagte Kosten sind real stets zu gering, weil die Preissteigerungen nicht berücksichtigt werden dürfen.

3) Die Antragsgenehmigung dauert zu lange und stellt damit immer wieder den Erhalt des Projektes infrage. Als günstig werden Überschneidungen zweier aufeinander folgender Maßnahmen angesehen: während der Praktikumsmonate am Schluß der vorhergehenden Maßnahme schon die Orientierungsphase der nachfolgenden anlaufen zu lassen. Das erfordert aber eine längerfristige Festschreibung von Fördermitteln für bestehende Träger.

4) Die Kriterien für die Auswahl der Träger für beantragte ESF-Fördermittel werden immer schärfer und sind nach Einschätzung der Projektleitung nicht mehr realistisch und praxisbezogen. Beispielsweise wird seit 1997 pauschal eine Meisterqualifikation für die Lehrkräfte der praktischen Ausbildung gefordert und eine jahrelange bestmögliche Erfahrung im Ausbildungsbereich sowie in der Arbeit mit dieser Zielgruppe nicht anerkannt. Zugleich wird nicht berücksichtigt, daß in bestimmten – gefragten – Berufen kein Meister für solche Projektarbeit zu gewinnen ist (zu geringe Bezahlung, Streß mit diesen meist lernbeeinträchtigten und sozial schwierigen TeilnehmerInnen usw.). Eine formale Anwendung von solchen Bestimmungen kann für sehr gut arbeitende Projekte das Aus bedeuten.

5) Im Gegensatz zu den Aussagen des Landes-Sozialamtes, daß Zuschüsse für eine weitere ESF-Förderung "unbedingt" weiter gewährt werden und im Prinzip "keine Frage" sind, mußte das Projekt feststellen, daß bisher gar nicht alle verfügbaren ESF-Mittel abgerufen wurden, weil der erforderliche Anteil von Zuschüssen des Landes fehlte.

3.2

Inhalte und Methoden der Maßnahme

3.2.1

Die Orientierungsphase

Während die ersten Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen im Projekt eine Zeitdauer von 13 Monaten hatten, wurde 1997 eine zweimonatige Orientierungsphase vorgeschaltet. Das entsprach den veränderten ESF-Förderbedingungen, die vorsehen, TeilnehmerInnen für eine Maßnahme aus dem Pool einer doppelt großen Bewerberzahl gründlicher als bisher auszuwählen. Damit sollte gesichert werden, daß diese BewerberInnen die Leistungsanforderungen schaffen und bis zum Schluß durchhalten – falls sie nicht schon vorher vermittelt werden.

Für das Projekt hatte das allerdings die ungünstige Konsequenz, daß statt zwei zeitgleicher nur noch eine Maßnahme durchgeführt werden konnte, da die Raum- und Mitarbeiterkapazitäten für etwa 96 Jugendliche während der Orientierungsphase in der Einrichtung nicht vorhanden sind. Falls es in späteren Maßnahmen wieder Orientierungsphasen geben sollte, wäre es günstig, nach anderen Möglichkeiten zu suchen. Beispielsweise ließen sich durch eine zeitgleiche Verschränkung mit dem Praktikum der vorangegangenen Maßnahme Kapazitäten innerhalb der Einrichtung freisetzen.

Konkret: Die Räume wären frei für die “Neuen”. Für die Praktikumsbegleitung stünden ein fachlicher Anleiter und der Sozialpädagoge mit je einer halben Stelle zur Verfügung. Der zweite Anleiter müßte nicht entlassen werden, sondern wäre in der Orientierungsphase der neuen Maßnahme einsetzbar, dazu der Sozialpädagoge mit seiner zweiten halben Stelle.

Bereits bei der Teilnehmerzuweisung für die Orientierungsphase mußte berücksichtigt werden, daß letztlich ein mindestens 60 %iger Frauenanteil in der Maßnahme sein sollte. Nach den Vorschlägen des Sozialamtes und entsprechenden Absprachen mit dem Arbeitsamt wurden 60 junge SozialhilfeempfängerInnen zwecks Vorstellung im Projekt angeschrieben. Es kamen zunächst 52 Interessierte, von denen jedoch später einige wegblieben, die im ersten Monat noch ersetzt werden konnten. Nach weiteren Abgängen durchliefen die gesamte Orientierungsphase 32 TeilnehmerInnen, von denen allerdings nur 24 für die folgenden 13 Monate gefördert werden konnten. Die acht Abgewiesenen waren ebenfalls geeignet und wurden in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Sozialamt in Maßnahmen anderer Träger eingegliedert.

In der Orientierungsphase zur Maßnahme Koch- und ServierhelferIn wurden die Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten (d.h. die persönliche und fachliche Eignung) für eine Qualifizierung im Küchen- und Gastronomiebereich mit anschließender (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt überprüft. Das Programm zur Überprüfung umfaßte ca. 160 Stunden, von denen etwa 60 für das Ermitteln von Vorbildung und Vorkenntnissen aufgewendet wurden, ca. 80 Stunden zur Überprüfung von körperlichen, geistigen und charakterlichen Eignungsvoraussetzungen sowie 20 Stunden für soziales Training, um die Flexibilität, Kooperationsbereitschaft, Ausdauer und Teamfähigkeit zu ermitteln (vgl. Konzeption zur Maßnahme).

Dazu standen vor allem auf dem Programm: theoretischer Unterricht, praktische Übungen verschiedenster Art, Gruppen- und Einzelgespräche, Rollenspiele, Besuch von Einrichtungen der Berufsberatung und des Arbeitsamtes. Die Durchführung erfolgte in zwei zeitversetzten Gruppen. Das erste Viertel der Orientierungsphase war vor allem der sozialpädagogischen Erschließung und Orientierung gewidmet, das zweite Viertel der fachpraktischen Eignung, das dritte Viertel der fachtheoretischen Eignung und der letzte Teil verbleibenden Einzelfragen. Die BewerberInnen waren dazu acht Wochen lang täglich vier Stunden im Projekt. Teils wurde mit ihnen nach individuellen Plänen gearbeitet.

Die Auswahl der endgültigen TeilnehmerInnen an der Maßnahme war über umfangreiche Tests und Einzelgespräche erfolgt. Dazu sind vom Projekt sowohl vorliegende Standard-Testvorlagen genutzt, als auch eigene Testvarianten erarbeitet worden. Untersucht wurden vor allem geistige Fähigkeiten und Kenntnisse, insbesondere schulische Eignungsvoraussetzungen, ferner praktische Fähigkeiten sowie Voraussetzungen im Sozialverhalten in bezug auf die zu erwartenden Küchen- und Servieranforderungen. Die Auswahlresultate wurden den Betroffenen in Bewerbungsgesprächen mitgeteilt.

Die Orientierungsphase wurde vom Träger wie auch von den zuständigen Ämtern als sehr günstig beurteilt, weil nicht wenige junge SozialhilfeempfängerInnen zunächst ohne konkrete Interessen, Orientierungen und Motivationen zum Projekt kommen. Die TeilnehmerInnen konnten in diesen acht Wochen lernen, sich selbst zu erkennen – immer unter dem Aspekt, für ihren Platz in der Arbeitswelt künftig selbst zu sorgen. Gleichzeitig gab diese Testphase dem Projekt größere Sicherheiten bezüglich des Teilnehmerverhaltens. Leider wurde aber bei der darauffolgenden, ansonsten gleichen Maßnahme, die Orientierungsphase aus Kostengründen amtsseitig wieder gestrichen.

3.2.2

Die theoretische und praktische Ausbildung

Die Inhalte der theoretischen und praktischen Ausbildung beziehen sich bei allen TeilnehmerInnen auf zwei Berufsbereiche, d. h. alle erlernen Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen des Kochens und des Servierens. Im einzelnen werden Vor- und Zubereitung von Speisen erlernt sowie das Herrichten des Gastraumes, das Servieren, der Umgang mit Gästen, ferner Prinzipien der Lagerhaltung, Hygiene- und Arbeitsschutzvorschriften. Die jeweiligen Aufgabenfelder sind sehr breit: Die Vorbereitung beginnt bei der Auswahl der herzustellenden Menüs, dem Auswählen von Kochrezepten, der Berechnung von Rezepturen, der Festlegung von notwendigen Einkäufen und der Hilfe dabei. Die Zubereitung erfaßt neben der eigentlichen Herstellung der Speisen auch alle Hilfsarbeiten. Zum Servierbereich gehören u. a. auch das Tische–Ein- und –Abdecken, Servietten falten, Dekorationarbeiten, Tischwäsche reinigen. Zum Bedienen gehört das Gespräch mit dem Gast, dessen Beratung, das Kassieren und Abrechnen, das Beachten der Körperhaltung und persönlichen Ausstrahlung, ferner einfache Teilaufgaben der Restaurantleitung.

Bei der Ausbildung gelten verschiedene Prinzipien: a) Praxisnah ausbilden und den Ernstcharakter wahren; d. h. gekocht wird z. B. für die TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen des Hauses; beim Servieren gelten die Gaststättenanforderungen; jeweils ein(e) TeilnehmerIn übernimmt die “Gaststätten”–Aufsicht über den Gesamt Ablauf. b) Alle TeilnehmerInnen erlernen das ganze Lehrangebot. Dazu erfolgt eine Aufteilung in kleine Gruppen, die planmäßig rotieren – daraus folgt, daß z. B. auch Männer bügeln und abwaschen oder Frauen völlig gleichberechtigt mit der Aufsicht betraut werden.

Die Lehrinhalte gliedern sich laut Plan in “Theorie” und “Praxis” (beides wird im Projekt selbst vermittelt, dazu gibt es Unterrichtsräume, eine Lehrküche und eine Wäscherei) sowie den “Erwerb von Arbeitserfahrungen” außerhalb des Projekts. Das heißt, Arbeitserfahrungen werden in der Realsituation durch zwei unterschiedliche Arten von Praktika in gastronomischen Einrichtungen erworben (vgl. Abschnitt 3.2.4).

Die geleisteten Stunden in Theorie, Praxis und beim Erwerb von Arbeitserfahrungen werden am Schluß der Ausbildung durch ein Zertifikat belegt. Das kann auf Wunsch durch eine ausführliche Bewertung ergänzt werden. Zur Ausbil-

derung gehören aber nicht nur die im Zertifikat bescheinigten Seiten der Persönlichkeitsentwicklung, wie Herausbildung und Festigung fachlicher Kenntnisse bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern weitere Seiten, die v. a. durch eine sozialpädagogische Betreuung erfaßt werden. Dabei wird versucht, im bestimmten Umfang auch die Familien der TeilnehmerInnen einzubeziehen, besonders wenn es um Fragen von Gesundheit, Körperhygiene oder Alkohol geht.

Für die Ausbildungsbereiche Theorie, Praxis und Arbeitserfahrungen sind insgesamt 2.254 Stunden veranschlagt. Die Aufteilung der Ausbildungsinhalte nach den drei genannten Grundbestandteilen ergibt etwa 13 % Fachtheorie, 46 % Fachpraxis und 41 % Erwerb von Arbeitserfahrungen. Im Grunde genommen sind 100 % der Tätigkeit in der Maßnahme mit Qualifizierung verbunden. Neben fachspezifischen Inhalten erfolgt eine Wissensvermittlung zur Verbesserung der Allgemeinbildung mit den Schwerpunkten: Vorbereitung der Bewerbung, Rechtschreibung und Mathematik. Hinzu kommt Stützunterricht für Lernschwache. Im Sinne der besseren Vermittelbarkeit des Stoffes und der Übungen sind die TeilnehmerInnen in zwei bis vier Leistungsgruppen aufgeteilt. Das erweist sich auf Grund der sehr differenzierten Bildungsvoraussetzungen der TeilnehmerInnen als günstig.

Der intensiven Lehrstoffvermittlung dienen ferner die individuellen Förderpläne, die für jede(n) TeilnehmerIn aufgestellt werden. Dabei werden die persönlichen Interessen und beruflichen Zukunftsvorstellungen mit berücksichtigt. Die Erarbeitung der individuellen Förderpläne erfolgt gemeinsam mit dem fachlichen Anleiterpersonal, der Sozialpädagogin und den TeilnehmerInnen. Auch detaillierte Festlegungen zum Stützunterricht, zu speziellen Übungen usw. werden jeweils mit den betreffenden TeilnehmerInnen besprochen, ehe die Festlegung erfolgt. Die Projekterfahrungen zeigen, daß die Motivation stärkt. Dasselbe gilt für allwöchentlich erfolgende Leistungseinschätzungen jedes/r einzelnen durch Anleiter und Teilnehmergruppe.

Für die fachpraktische Ausbildung erfolgt täglich eine detaillierte Aufgabenverteilung entsprechend dem Einsatz in den Bereichen Küche, Wäschekammer oder Service. Die Ausbildung findet nach den Rahmenlehrplänen für Fachgehilfen im Gastronomiebereich statt. Die fachlichen Anleiter entscheiden selbständig – bei Absprachen im Mitarbeiterteam – welche Hauptinhalte daraus für die Maßnahme aufzunehmen sind.

Wie bereits betont, ist ein Ziel der Maßnahme, für geeignete TeilnehmerInnen die Aufnahme einer regulären Berufsausbildung zu erreichen. Dazu werden bereits während der Orientierungsphase Kontakte zur Abteilung Berufsberatung des zuständigen Arbeitsamtes aufgenommen und später systematisch weitergeführt. Es ist ein Anliegen des Projektes, auch TeilnehmerInnen ohne Schulabschluß in eine Ausbildung zu vermitteln und für den fehlenden Schulabschluß über Einzelfallentscheidungen die Maßnahme anrechnen zu lassen. Das wurde bereits erfolgreich praktiziert. Wesentlich ist dabei, daß die vorhandenen Fähigkeiten für eine reguläre Berufsausbildung ausreichen. Wenn geeignete Teil-

nehmerInnen nicht schon während des Maßnahmeverlaufs in eine Ausbildung vermittelt werden können, wird eine Fortführung des Kontaktes zum Berufsberater nach dem Maßnahmeende angestrebt. Das gelingt oft nur über kurze Zeiträume, weil sich die Jugendlichen infolge rapide nachlassenden Selbstbewußtseins nicht mehr beim Berufsberater melden. Daher ist ein direkter Übergang aus der Maßnahme in eine Ausbildung oder deren Vorbereitung ohne zeitliche Lücken sehr wichtig. Sind sowohl Übernahme in eine Ausbildung, als auch in eine Arbeitstätigkeit möglich, gilt das Prinzip: Ausbildung geht vor Übernahme in eine Arbeit.

3.2.3

Die sozialpädagogische Betreuung

Zum inhaltlichen Programm in der Maßnahme gehört die kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung. Zunächst wurden über Einzel- und Gruppengespräche die persönlichen und sozialen Defizite der TeilnehmerInnen ermittelt und daraus individuelle Strategiepläne entwickelt. Diese enthalten die unmittelbaren Ziele für einzelne TeilnehmerInnen sowie darüber hinausgehende Empfehlungen, z. B. ob eine Ausbildung oder Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt empfohlen wird, wie Ausdauer und Durchhaltevermögen entwickelt werden sollen usw. Das gesamte Mitarbeiterteam diskutiert diese Einschätzungen und Aufgabenstellungen. Anfallende Aufgaben werden zum Teil im Mitarbeiterteam aufgeteilt. Die TeilnehmerInnen wählen ihre Vertrauensperson aus dem Mitarbeiterpersonal selbst aus. Die sozialpädagogische Betreuung und Beratung wird demnach nicht nur von der Sozialpädagogin ausgeführt, steht aber unter deren Haupteinfluß und Anleitung.

Schwerpunkte der sozialpädagogischen Arbeit sind: Entwicklung einer beruflichen Perspektive für jede(n) TeilnehmerIn, Vorbereitung von schriftlichen Bewerbungen, Training von Bewerbungsgesprächen, Unterstützung beim Behördenverkehr, bei Schuldenregulierungen und bei Konflikten im Rahmen der Gerichtsbarkeit, Beratung in Wohnungs- und familiären Angelegenheiten. In erster Linie steht dabei die Stabilisierung des Selbstbewußtseins zur Aufgabe, so daß der pädagogische Einfluß eine Hilfe zur Selbsthilfe sein soll. Allerdings gelingt das nicht durchgängig, da ein Teil der TeilnehmerInnen sehr labil ist und bei Schwierigkeiten in Krankheit flüchtet. Diese Gruppe der TeilnehmerInnen entzieht sich weitgehend dem Einfluß der Sozialpädagogin. Obwohl gerade hier der Aufbau einer stabilen Lebenshaltung mit einer Priorität von Erwerbsarbeit im Mittelpunkt der Projektarbeit stehen soll, ist an diese TeilnehmerInnen nur schwer heranzukommen.

Im "normalen", geregelten Tagesablauf ist jedoch bei der großen Mehrheit der Gruppe eine gute Arbeitshaltung erreicht worden. Problem ist eher die Stabilisierung dieser Haltung in schwierigen Situationen. Sowohl Gruppendiskussionen, als auch – bevorzugt – Einzelberatungen mit der Sozialpädagogin haben sich hierbei als die bewährtesten pädagogischen Methoden erwiesen.

In der Konzeption zur Maßnahme heißt es:

“Um die Ziele der Qualifizierungsmaßnahme erreichen zu können, ist eine durchgängige sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer unumgänglich. Die sozialpädagogische Betreuung soll bewußt keine soziale Kontrolle sein, sondern sie soll in Form von ergänzenden, längerfristigen und ganzheitlichen Hilfen die Teilnehmer fördern, Fähigkeiten zu entwickeln, mit den Erfordernissen ihres alltäglichen Lebens, d.h. auch mit Beeinträchtigung und Mangel, fertig zu werden. Die Arbeit mit dem ‘Einzelfall’ steht dabei im Mittelpunkt. Die Initiierung positiver Gruppenerlebnisse und die Stärkung der aktiven Identifikation mit der Umwelt sind Schwerpunkte der täglichen pädagogischen Arbeit.

Der Sozialpädagoge realisiert seine Aufgaben durch:

- Führung von Einzel- und Gruppengesprächen zur Erforschung von Vorstellungen, Wünschen und Berufsabsichten der Teilnehmer,
- Thematisierung der Problemlagen der Jugendlichen anhand vorhandener psychosozialer Anamnese aus der Orientierungsphase in Gruppen- und Einzelgesprächen,
- weitere Beobachtungen durch zielgerichtete Hospitation in der fachtheoretischen und fachpraktischen Arbeit,
- Zusammentragen von Beobachtungen des Ausbildungspersonals zur Erstellung eines individuellen Handlungsplanes,
- Zusammenarbeit mit dem Sozialamt, Arbeitsamt und auf Wunsch der jeweiligen Teilnehmer mit weiteren Institutionen (Jugendamt, Wohnungsamt, Familienberatung, Suchtberatung usw.) zur Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge im Prozeß der Beseitigung erschwerender Lebensumstände. Dabei ist der Sozialpädagoge Impulsgeber und Koordinator,
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Beratung und Suche geeigneter Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze entsprechend der konkreten Interessenlage und nach Sichtung von Möglichkeiten einer Vermittlung,
- Koordinierung der einheitlichen sozialpädagogischen Einflußnahme des Ausbildungspersonals und Betreuung im Praktikum durch Erarbeitung pädagogischer Strategien,
- Sicherung der ständigen Ansprechbarkeit während der Arbeitszeit,
- Betreuung der Teilnehmer während des Praktikums.”

Wie bei den Untersuchungen festgestellt und von den TeilnehmerInnen bestätigt wurde, sind in der Maßnahme alle diese Vorhaben umgesetzt worden. Aber dauerhafte Erfolge sind schwer erreichbar, sobald die TeilnehmerInnen sich der Auseinandersetzung mit dieser Problematik entziehen, was in Einzelfällen vorkam.

Zum Erwerb von praktischen Arbeitserfahrungen gibt es zwei Arten von Praktikumseinsätzen: a) während des ersten Halbjahres in Begegnungsstätten der Volkssolidarität, b) am Ende der Maßnahme in Gaststätten und Hotels. Diese

Zweiteilung erweist sich in mehrfacher Hinsicht als günstig: Der unter a) genannte Einsatz ist vom Projekt für mehrere Maßnahmen fest gebucht, und es gibt viel gegenseitiges Verständnis beim Einsatz der TeilnehmerInnen. Er liegt am Anfang der Maßnahme, wodurch die Jugendlichen/jungen Erwachsenen schon sehr bald einen ersten Eindruck von den Berufsanforderungen in der Realität gewinnen. Zugleich ist in den Begegnungsstätten noch ein gewisser Schonraum vorhanden. Die ganze "Härte" des Küchen- oder Gaststättenalltags lernen die TeilnehmerInnen erst beim Endpraktikum kennen, wofür sie aber fachlich dann schon weit besser gerüstet sind.

Der Einsatz in den sechs Begegnungsstätten der Volkssolidarität erfolgt über die Bildung von zwei Leistungsgruppen aufeinanderfolgend. Er beginnt bei der stärkeren Gruppe bereits nach vier Monaten, während für die schwächere Gruppe der übliche Unterricht im Projekt mit neuen Inhalten und Wiederholungen intensiver weiterläuft. Die TeilnehmerInnen kommen für ein Vierteljahr täglich in die Begegnungsstätten. Es geht hier darum, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die im Programm erworben wurden, zu vertiefen und sich neue Kenntnisse anzueignen. Die TeilnehmerInnen arbeiten unter Anleitung und Aufsicht des dortigen Fachpersonals im Küchen-, gastronomischen und Lagerbereich. Die Anleiterinnen aus dem Projekt sind stundenweise vor Ort. Der gesamte Einsatz wird im Projekt intensiv vor-, nachbereitet sowie pädagogisch begleitet. Vorteile dieses Einsatzes gegenüber dem Endpraktikum liegen u. a. im Zeitpunkt: Die auftretenden Fragen und Probleme können beim weiteren Qualifizierungsablauf berücksichtigt werden. Ferner liegen Vorteile im Einsatzbereich Gastronomie, mit Kontakten zu den Gästen – was viele Betriebe beim Endpraktikum aus Image- und Konkurrenzgründen nicht wünschen und daher die TeilnehmerInnen vorwiegend in der Küche zu Hilfsarbeiten einsetzen. Diese Art Praxisübung schätzten die TeilnehmerInnen, die Rentner und das Mitarbeiter-Team als sehr lernintensiv und nützlich ein. Bereits nach einer kurzen Einarbeitungszeit erledigten die meisten PraktikantInnen in den Begegnungsstätten ihre Aufgaben im Koch- und Servierbereich unter Aufsicht selbständig.

Neben diesem Einsatz zu Übungszwecken gibt es ein dreimonatiges Praktikum in Gaststätten, Hotels und einzelnen gastronomischen Einrichtungen der Stadt, z. B. in Großküchen, am Ende der Maßnahmezeit – im vorliegenden Fall vom 2. 1. – 30. 3. 1998. Es wurde versucht, die Einsatzorte auf die individuellen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen abzustimmen und ihre Wünsche zu berücksichtigen. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte anfangs nach Telefonbuch oder Mund-zu-Mund-Propaganda und persönlicher Anfrage. Das Projekt versucht dabei, bestimmte Kriterien zu realisieren, vor allem folgende: eine Mischung von größeren und kleineren Betrieben, günstige Lernbedingungen bei der Arbeit (die PraktikantInnen sollen nicht nur billige Arbeitskräfte sein), Vielfalt der Einsatzbereiche und in bestimmtem Umfang selbständiges Arbeiten sowie günstige Verkehrsverbindungen zwischen Wohnung und Arbeitsort. In der hier beschriebenen Maßnahme sind 17 Praktikumsbetriebe ausgewählt worden. Dabei wird möglichst ein Einzeleinsatz der TeilnehmerInnen angestrebt.

Während es bei den ersten Maßnahmen noch völlig unproblematisch war, geeignete Betriebe für das Praktikum auszuwählen, zumal der Einsatz zu Saisonzeiten erfolgte, hat sich auch der Praktikumsmarkt inzwischen mehr differenziert und wieder verengt. Da das Gaststätten- und Hotelwesen weniger boomt als geplant, wurden Praktikumsplätze knapper. Sie konnten aber mit einiger Mühe 1997 noch in ausreichender Menge und Qualität gefunden werden, zumal inzwischen positive Erfahrungen mit verschiedenen Betrieben aus vorangegangenen Maßnahmen vorliegen, die das Projekt weiterhin nutzen kann.

Viele Unternehmen sind an gut arbeitenden PraktikantInnen interessiert, weil sie dadurch Lohnmittel einsparen können. Während der Praktikumszeit laufen die Zahlungen an die TeilnehmerInnen im Projekt weiter. Jede(r) erhält 1.600,00 DM brutto. In einem Fall führte das zur Einsparung einer regulären Arbeitsstelle, was nicht im Interesse der Jugendberufshilfe liegt. Das Projekt erhielt daraufhin die Auflage, ein solches "Job-Killing" zu verhindern, anderenfalls verweigert die IHK ihre Unbedenklichkeitserklärung. Vor Beginn des Praktikumseinsatzes unterschreiben jetzt die betroffenen Unternehmen eine Erklärung, Praktikumsplätze nicht an Mitarbeiterentlassungen zu binden.

Inhaltlich dient das Praktikum der Übung und dem Erwerb von Praxiserfahrungen in der Ernst-Situation. Jede(r) TeilnehmerIn hat einen festen Betreuer, in der Küche ist das meist der Koch. Wie beim Einsatz in den Begegnungsorten der Volkssolidarität erfolgt vor Ort eine Betreuung durch die Projektmitarbeiterinnen – anfangs intensiver und dann lockerer, je nach individuellem Bedarf. Der Praktikumsverlauf wird einmal wöchentlich ausgewertet, wobei der/die betriebliche BetreuerIn, die Anleiterin und der/die TeilnehmerIn an einem Tisch sitzen. Da dieses Praktikum am Ende der Maßnahme liegt, wird in den Beratungen auch der weitere Werdegang der einzelnen TeilnehmerInnen besprochen, darunter Bewerbungen, Meldungen beim Arbeitsamt u.a.

Ein Teil der TeilnehmerInnen hatte zunächst Schwierigkeiten, im Praktikum die Ernstfall-Anforderungen zu bewältigen (z. B. im Schichtdienst zu arbeiten, pünktlich und zuverlässig zu sein, sich höflich und freundlich zu Gästen zu verhalten, selbständig und selbstbewußt aufzutreten, bei langweiligen Küchenhilfsarbeiten durchzuhalten, unter Leistungsdruck zu stehen, das im Projekt Gelernte in der Praxis zu rekapitulieren und anzuwenden). Etwa zwei Drittel der TeilnehmerInnen schaffte die Anforderungen nach einiger Zeit, strengte sich dafür aber auch an. Das restliche Drittel neigte eher zum Ausweichen, meist durch Flucht in Krankheit.

Der Praktikumeinsatz fand bei den ersten Maßnahmen dieser Art nicht am Ende, sondern zu Zeitpunkten statt, wo ein besonderer Arbeitskräftebedarf im Gaststättenwesen herrschte (Saisonzeiten). Das Projekt verhandelte über diese Zeitpunkte selbst. Das erhöhte die Chance, Praktikumsplätze unter einer größeren Palette von Angeboten auszuwählen und machte es notwendig, das gesamte Personal in dieser Zeit weiterzubeschäftigen bzw. zu finanzieren: Da das Praktikum in zwei Gruppen zeitlich versetzt erfolgte, lief der Projektbetrieb jeweils mit

der halben Teilnehmerzahl weiter und wurde für Übungen bzw. Stützunterricht genutzt. Nach den seit 1997 gültigen Bestimmungen bildet das Praktikum den Abschlußblock der Ausbildung. Alle TeilnehmerInnen absolvieren es gleichzeitig. Eine Anleiterin wird bis zum eventuellen Beginn einer weiteren Maßnahme entlassen. Das bedeutet Einsparungen bei der Finanzierung der Maßnahme und wird von den entsprechenden Ämtern begrüßt. Die Projektmitarbeiterinnen beklagen das. Bei den TeilnehmernInnen geht auf diese Weise manch Gelerntes wieder verloren, da kaum noch größere Teamkontakte und Abschlußauswertungen möglich sind. Wenn es große Schwierigkeiten mit den PraktikantInnen im Betrieb gibt, besteht kaum noch eine Möglichkeit, diese ins Projekt zurückzurufen und dort länger anzulernen. In solchen Fällen ist nur eine vorzeitige Entlassung aus der Maßnahme möglich – was früher vermeidbar war.

Die Fachkräfte

Der Schlüssel TeilnehmerInnen/AnleiterInnen sieht wie folgt aus: Auf 24 TeilnehmerInnen kommen ein Sozialpädagoge, zwei fachliche Anleiter (einer für dreizehn Monate, einer für zehn Monate – ohne die letzte Praktikumsphase), ein Projektleiter (0,2 Stellenanteil für dreizehn Monate) bzw. ein Lehrer (0,8 Stellenanteil für sieben Monate). Die Maßnahme arbeitet mit sehr gut qualifizierten Fachkräften, die darüberhinaus den Eindruck erwecken, daß sie ein gut eingespieltes und relativ konfliktlos arbeitendes Team sind. Die Projektleiterin betonte während der Untersuchung auch neben der fachlichen Kompetenz ganz besonders diese soziale Seite der Zusammenarbeit der Projektmitarbeiterinnen.

Die Mitarbeiterinnen bringen folgende Qualifikations-, Erfahrungs- und persönliche Voraussetzungen mit:

- Projektleiterin: Mit einer 1,5jährigen Unterbrechung seit Juli 1992 im Projekt tätig, 42 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder. Abschluß und Tätigkeit als Diplomlehrer, nach der Wende Gleichstellungs–Anerkennung als Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin (eine Anerkennung, die es nur in einigen neuen Bundesländern gibt und die einen zweijährigen Erwerb von Fähigkeiten und Erfahrungen in der Sozialarbeit sowie 300 Stunden Anpassungsqualifikation voraussetzt). Die Finanzierung der Projektleiterin erfolgt über ESF–Mittel, zwischen den Maßnahmen war sie mehrfach kurze Zeit arbeitslos.
- Sozialpädagogin: Seit 1995 im Projekt tätig, 29 Jahre alt, verheiratet, ein Kind. Abschluß als Erzieher für Jugendheime, ebenfalls Gleichstellungs–Anerkennung als Sozialpädagogin/ Sozialarbeiterin.
- Anleiterin für den Koch- und Küchenbereich: Seit 1. 3. 1997 im Projekt tätig, 26 Jahre alt, ein Kind, alleinerziehend. Ausbildung als Unterstufenlehrerin, nach Arbeitslosigkeit Umschulung zur Hotelfachfrau, vor und nach den Wende Arbeitserfahrungen auf diesem Gebiet erworben, Studium der Sozialpädagogik vorgesehen.
- Anleiterin für den Servier- und Gastronomiebereich: Seit 1. 1. 1997 im Projekt tätig, 30 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder. Abschluß als Oberkellner mit Ausbilder–Qualifikation (Fachschule). Jahrelange Arbeitserfahrung als Kellnerin, Lehrausbilderin, nach der Wende auch als Kantinenleiterin.

Alle Mitarbeiterinnen besitzen sowohl Erfahrungen auf dem fachlichen Einsatzgebiet, als auch in der Ausbildung von Jugendlichen und im sozialen Umgang mit diesen. Sie sind von ihrem fachlichen Profil her in der Lage, sich beim theoretischen und praktischen Unterricht gegenseitig zu ergänzen und sich bei Abwesenheit in bestimmtem Umfang inhaltlich zu vertreten. Bei den beiden Anleiterinnen fällt eine gute Teamarbeit auf. Entsprechend den Erfahrungen aus der wissenschaftlichen Begleitung von anderen Projekten ist dieser Faktor sehr wichtig und leistungsmotivierend in der Teilnehmergruppe. Auf einseitige fachliche Qualifikation bei der Mitarbeiterauswahl zu sehen, genügt demnach nicht. Die Anleiterinnen sind – in enger Zusammenarbeit mit der Sozialpädagogin und der Projektleiterin – für die Auswahl des Lehrangebotes selbst verantwortlich. Eine direkte Orientierung an den Rahmenausbildungsplänen ist vorgenommen worden, erweist sich aber nur dadurch als sinnvoll, daß Ergänzungen durch Stützunterricht und Übungen vorhanden sind. Auch fehlende allgemeinbildende Kenntnisse werden von den drei Mitarbeiterinnen im Stützunterricht vermittelt (Mathematik-, Deutsch-Nachhilfe u. a.).

Die Projektleiterin schätzt die fachliche und soziale Kompetenz der drei Mitarbeiterinnen sehr hoch ein, das gleiche gilt umgekehrt. Wichtig ist, daß Anleiterinnen und Sozialpädagogin nicht nur anleiten und anweisen, sondern selbst mitarbeiten. In diesem Zusammenhang wurde deutlich, wie nützlich die Nähe zwischen TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen bei der Maßnahme ist. Betont wurde aber auch die Kompliziertheit einer solchen Nähe, die nicht in Kumpelhaftigkeit und Distanzarmut übergehen darf. Alle Mitarbeiterinnen wiesen darauf hin, daß die TeilnehmerInnen durch diesen Umgang spüren: Sie werden gebraucht, sie sind (wieder) "jemand". Einige der TeilnehmerInnen erlebten im Projekt zum ersten Male Erfolge und Selbstwertgefühle. Da dies anderswo gerade solche Projekte vermissen lassen, die kein so enges Mitarbeiterteam geschaffen haben, ist das als eine wichtige Erkenntnis festzuhalten.

Wie bereits weiter oben angedeutet, werden offiziell inzwischen die Qualifikationskriterien für ProjektmitarbeiterInnen höher gestuft: Für eine solche Maßnahme, wie die hier beschriebene, sollen nur noch fachliche AnleiterInnen beschäftigt werden, die zumindest eine Meisterqualifikation besitzen. Das erscheint uns einseitig: Andere Projekte beweisen, daß der Meisterabschluß noch keine Garantie für den richtigen Umgang mit dieser Zielgruppe bietet. Fachliche Arbeitserfahrung wird bei diesen Kriterien zu gering bewertet, ebenso die Teamfähigkeit der einzelnen MitarbeiterInnen. Zugleich ist es auch in den heutigen Zeiten der Arbeitslosigkeit schwierig, qualifizierte Handwerksmeister für diese relativ niedrig bezahlte, zeitlich befristete, immer wieder durch Arbeitslosigkeit unterbrochene und von Unsicherheit gekennzeichnete Projektarbeit zu gewinnen.

In der vom 1. 1. 1997 bis zum 31. 3. 1998 laufenden Maßnahme waren zum Untersuchungszeitpunkt 24 TeilnehmerInnen beschäftigt, davon siebzehn weibliche und sieben männliche. Die TeilnehmerInnen sind zwischen 18 und 25 Jahren alt, das Durchschnittsalter beträgt 20 Jahre. Die meisten kamen auf Veranlassung des Sozialamtes zum Projekt, einige wenige hatten durch Bekannte von der Maßnahme erfahren und sich daraufhin beworben. Bedingung für eine Aufnahme in die Orientierungsphase der Maßnahme war, daß die Jugendlichen/jungen Erwachsenen selbst Sozialhilfeempfänger waren. Ein Teil der Gruppe bekam Sozialhilfe weil er noch nie im Arbeitsprozeß gewesen ist, ein anderer Teil ergänzend zu einer sehr niedrigen Arbeitslosenhilfe, z. B. alleinerziehende Mütter. Die Bereitschaft der Jugendlichen/jungen Erwachsenen, sich auf die Maßnahme einzulassen, hatte verschiedene individuelle Gründe: v. a. Geld verdienen, der Langeweile entgehen, von der Familie wegkommen. Ein Teil sah das aber auch als echte Chance für einen (Neu-)start an bzw. als Möglichkeit, sich für künftige differenzierte berufliche und private Anforderungen eine Voraussetzung zu schaffen. Das anfangs vorhandene starke Negativ-Image der MaßnahmeteilnehmerInnen hatte sich 1997 weitgehend zum Positiven verändert.

Die Bildungsvoraussetzungen der TeilnehmerInnen sind in der Tendenz niedrig, selbst diejenigen mit Realschulabschluß hatten meist Lern- oder zumindest Motivations- und Konzentrationsprobleme. Eine Aufschlüsselung nach Schul- und beruflicher Bildung ergibt folgende Übersicht (entnommen aus Projektunterlagen):

Bildungsabschlüsse der MaßnahmeteilnehmerInnen
(ESF-Projekt 1997 "Koch- und ServierhelferIn")

Abschlüsse	7. Klasse	8. Klasse Hauptschule	Realsschule	Sonderschulabschluß (lernbehindert)
ohne Ausbildung	3	4	1	4
abgebrochene Ausbildung	1	2	8	1

Eine schon begonnene Lehre war vor allem aus folgenden Gründen abgebrochen worden: wegen Firmenkonkursen, Krankheit oder/und Geburt eines Kindes, meist aber im Zusammenhang mit Lern- oder finanziellen Schwierigkeiten (Letzteres betrifft junge Mütter), so daß auf einen erneuten Ausbildungseinstieg teils von vornherein verzichtet wurde.

Während es bei vorausgegangenen Maßnahmen stets eine größere Zahl von TeilnehmerInnen mit Motivationsproblemen gegeben hatte, war diese Anzahl in der 1997er Maßnahme geringer. Obwohl die Bildungsvoraussetzungen nicht besser waren, ist die Lern- und Arbeitsbereitschaft von Anfang an höher gewesen. Das wurde vor allem durch die Möglichkeit zur Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen in der Orientierungsphase erreicht. In der 1997er Maßnahme hatten nur wenige Jugendliche/junge Erwachsene Probleme mit der Einhaltung des geregelten Tagesablaufs einschließlich Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Das besagt nicht, daß alles problemlos ablief. Aber die vorangegangene Arbeitslosigkeit wurde von allen TeilnehmerInnen als äußerst belastend empfunden. Den meisten war daher theoretisch klar, daß sie sich für den Arbeitsmarkt fitmachen müssen. Praktisch stand dem bei einem – geringeren – Teil der Gruppe entgegen, daß Schwierigkeiten nur mit Anstrengungen zu bewältigen sind. Zu diesen Anstrengungen sind sie nicht ohne weiteres bereit bzw. in der Lage gewesen, da sie in dieser Beziehung von Kindheit an ungeübt sind.

Motivationsprobleme waren ebenfalls relativ gering, ebenso die Zahl von Disziplinverstößen, Lernprobleme dagegen größer. Das betraf besonders den fachtheoretischen Unterricht und schulische Voraussetzungen, auf denen die Fachtheorie aufbaut (vor allem Mathematik, die z. B. zur Berechnung von Rezepturen und Kochzutaten Anwendung findet). Ein weiteres Problem war Schüchternheit bzw. Selbstunterschätzung beim Kontakt mit den Gästen im gastronomischen Bereich. Ein Teil der Gruppe verhielt sich beim Zugehen auf Gäste sehr gehemmt. Daran arbeiteten Anleiterinnen und Sozialpädagogin gemeinsam. Auch die meist positiven gruppenspezifischen Prozesse helfen dem/der einzelnen, solcherart Hemmungen zu überwinden, z. B. durch Rollenspiele. Verbesserungen waren in dieser Hinsicht nur erreichbar, soweit die TeilnehmerInnen es selbst wollten. Wie bereits betont, weichen hier manche aus – z. B. in Krankheit und wie die Projektmitarbeiter vermuten, sogar in Schwangerschaft. Dabei setzt dieser Teil der TeilnehmerInnen die eigenen Ansprüche an Beruf, Kontakte, Besitz usw. herunter und zieht sich zurück. Auch insofern hat sich nach Aussage der Projektleiterin die Klientel verändert: Anfangs kamen viele vom Elternhaus verwöhnte, anspruchsvolle TeilnehmerInnen in die Maßnahme, die sich selbst als "Wendeopfer" ansahen. Jetzt kommen häufiger illusionslose TeilnehmerInnen, die bereits viele Mißerfolgslebnisse beim Lernen in der Schule oder bei einer begonnenen Ausbildung hinter sich haben. Sie sind zwar lernwillig, aber weniger selbstbewußt und anstrengungsbereit bzw. -fähig. Sie neigen vorschnell zu der hoffnungslosen Feststellung: "Ich schaffe es nicht, ich gehöre nicht dazu" (zum "normalen" Durchschnitt ihrer Altersgruppe). Dem sozialpädagogischen Aufbau der Persönlichkeit während der Maßnahme wurde daher generell große Bedeutung zugemessen.

Zugleich ist auffällig, daß die Ansprüche an den regulären Arbeitsprozeß von den TeilnehmerInnen nicht aufgegeben werden. Es soll auf jeden Fall ein Job sein, nicht Arbeitslosigkeit. Sie schätzen aber den Arbeitsmarkt durchaus realistisch ein und rechnen sich insgesamt wenig Chancen aus. Ihr Mobilitätsradius ist begrenzt. Die Mehrheit würde für einen Arbeitsplatz nicht nach Westdeutschland ziehen. Sie würden in der Tendenz dann lieber einfache, gering bezahlte und wechselnde Jobs in der Heimatregion annehmen.

Mit sieben jungen Frauen wurden Interviews zur Berufsbiographie und zur Einschätzung der Maßnahme durchgeführt. Vier dieser Frauen hatten Pläne für die Zukunft, drei hatten wegen der unsicheren und unklaren Lebensumstände keine Pläne – sie wollten abwarten. Aufschlußreich waren die Antworten auf die Frage nach dem Inhalt ihrer Wünsche und Träume: Alle sieben Frauen wünschten sich, erwerbstätig sein zu können. Dabei spielte eine interessante, oft auch eine Teilzeitarbeit, eine Rolle. „Viel Geld, Reichtum“ wünschte sich nur eine Frau, die übrigen „genügend/ausreichend“ Geld und eher „eine schöne Wohnung“ als „ein Traumhaus“. Auch das zeugte davon, daß diese jungen Frauen aufgrund ihrer Lebenserfahrungen eher dazu neigen, sich und ihre Ansprüche zurückzunehmen.

Die Maßnahme wurde von den befragten Teilnehmerinnen durchweg sehr positiv beurteilt. Die Begründungen dafür waren: Man kann Nützliches lernen, erwirbt Grundkenntnisse in zwei Berufsbereichen, man erhält dadurch neue Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, das Arbeiten und Lernen im Projekt macht Spaß, die MitarbeiterInnen sind hilfsbereit und nett, das soziale Klima ist gut, man fühlt sich in der Gruppe wohl, man kann etwas verdienen und hat Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Zwei junge Frauen zweifelten sehr stark daran, daß ihnen die Maßnahme verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt bringe, betonten aber den Nutzen des Gelernten für private Zwecke. Niemand bereute es, zum Projekt gekommen zu sein, auch wenn im Anschluß keine Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit möglich sei.

3.4.2

Vermittlungschancen

Die Ziele und Arbeitsmethoden der Maßnahme schließen eine planmäßige Strategie zur Vermittlung der TeilnehmerInnen in Ausbildung oder Arbeit ein. Dazu gehören laut Konzeption: 1. die Vermittlung von Grundkenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Arbeitserfahrungen in den entsprechenden Fachbereichen; 2. die Entwicklung eines Berufswegplanes für jede(n) TeilnehmerIn in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, der Handwerkskammer, Innungen und berufsbildenden Einrichtungen, unter Nutzung von Stellenangeboten unterschiedlichster Art und mit Propagierung von Einstellungshilfen des Arbeits-/Sozialministeriums; 3. die sozialpädagogische Stabilisierung der Arbeitshaltung der TeilnehmerInnen.

Die Erfahrungen mit den bisher abgeschlossenen Maßnahmen im Projekt ließen die Vermittlungschancen für die 1997er Maßnahme optimistisch erscheinen –

was auch eine Voraussetzung für deren Genehmigung durch das Arbeitsamt gewesen ist: Von den 40 TeilnehmerInnen der Maßnahme 1995/96 konnten acht in feste Arbeitsverhältnisse vermittelt werden (teils aber auch in fachfremde Bereiche), elf in eine intensive Ausbildungsvorbereitung mit Optionen für einen Ausbildungsbeginn zum nächstmöglichen Termin (August/September 1996). Einige TeilnehmerInnen waren nur aktuell nicht vermittelbar wegen Wehrdienst, längerer Krankheit oder Erziehungsjahr, vier TeilnehmerInnen hatten Probleme wegen gehäufter Fehlzeiten, der Rest aus anderen Gründen. Die Vermittlungsquote betrug 63 %.

Für den Bereich Koch- und ServierhelferIn 1997 hatte das Projekt bei der Konzipierung der Maßnahme eher mit noch günstigeren Vermittlungschancen gerechnet. Die Gründe waren: a) ein Aufschwung des Hotel- und Gaststättenwesens im Zeitraum von Projektplanung und -beginn, b) eine fachlich gute Ausbildung und eine intensive sozialpädagogische Stabilisierung der TeilnehmerInnen durch die Maßnahme, die viele Unternehmen schätzten, c) die Möglichkeit für die Unternehmen, diesen TeilnehmerInnen auch bei gutem fachlichen Können eine Bezahlung unter Tarif anzubieten und dafür die volle Arbeitsleistung zu erhalten.

Mitte des Jahres 1997 hatte sich diese Situation jedoch verschlechtert: Die gastronomischen Einrichtungen litten unter zu geringen Gästezahlen, so daß Neueinstellungen problematisch wurden. Zudem wurden die sich in Ostdeutschland ausbreitenden Bezahlungen unter Tarif, die 520 DM-Jobs und die Schwarzarbeiten insofern eine Konkurrenz für die MaßnahmeteilnehmerInnen, als sie es den Unternehmen ermöglichen, zu sehr niedrigen Stundensätzen leistungsstärkere Arbeitskräfte einzustellen. Aus diesen Gründen war nach etwa einem halben Jahr Maßnahmeverlauf erst ein einziger Teilnehmer in Arbeit vermittelt worden – eine Zahl, die in den Vorjahren höher gewesen ist. Allerdings hatten Mitte 1997 die TeilnehmerInnen noch keine Betriebspraktika absolviert, aus denen sich bei vorangehenden Maßnahmen einige Vermittlungen ergeben konnten.

Wie sahen die TeilnehmerInnen ihre Situation selbst? Die Zeit nach der Maßnahme wurde differenziert gesehen: Einerseits hatten die TeilnehmerInnen erhebliche Bedenken, ob im Bereich Küche/Gastronomie eine Stelle zu bekommen sei, andererseits besaßen sie schon mehr Selbstbewußtsein und Optimismus als vor der Maßnahme. Von den sieben Befragten hatten fünf feste Pläne: eine Arbeit oder eine Lehre (“Ich will unbedingt eine Ausbildung abschließen, aber die Berufsberatung macht mir wenig Hoffnung.” “Ich möchte gern etwas lernen, denn ohne Berufsabschluß ist man heute gar nichts wert. Aber es gibt so wenig Lehrgeld und ich weiß nicht, ob ich das mit meinem Kind finanziell schaffe.”)

Ein Umzug in die alten Bundesländer aus beruflichen Gründen käme eventuell für eine dieser Frauen infrage, für die übrigen nicht. Innerhalb der neuen Länder umzuziehen, könnte schon stärker in Betracht kommen, aber für die Mehrheit eigentlich auch das nicht. Wenn sich weder eine Arbeit im Küchen- und

Gaststättenwesen ergibt, noch irgendeine Lehre, wollen die TeilnehmerInnen woanders jobben – “notfalls schwarz”, wie einige betonten, “nur nicht wieder längere Zeit arbeitslos sein”.

Vor dem Endpraktikum (vom 1. 1. bis 31. 3. 1998) sah dann die Vermittlungssituation unter den 24 TeilnehmerInnen wie folgt aus:

Zwei TeilnehmerInnen konnten in Arbeit vermittelt werden (davon eine Frau durch Umzug in die alten Bundesländer).

Eine Teilnehmerin erhielt einen Ausbildungsplatz als Restaurantfachfrau (ohne Schulabschluß, über die bereits erwähnte Anerkennung der Maßnahme durch das Arbeitsamt).

Drei Teilnehmer hatten im Anschluß an die Maßnahme den Grundwehrdienst abzuleisten.

Drei Teilnehmerinnen waren im Erziehungsjahr/Mutterschaftsurlaub.

Fünf TeilnehmerInnen waren durch ständig wiederkehrende Krankschreibungen nicht reif für den ersten Arbeitsmarkt und damit nicht vermittelbar.

Zwei Teilnehmerinnen hatten die Maßnahme auf eigenen Wunsch vorzeitig ohne Angabe von Gründen beendet.

Acht TeilnehmerInnen erhielten eine sozialpädagogische Nachbetreuung, die über drei Monate bis zum 30. 6. 1998 bewilligt wurde, mit dem Ziel der Stabilisierung der Persönlichkeit zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit und zur Hilfe bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche.

Öffentlichkeitsarbeit

Eine Maßnahme, wie die hier beschriebene, braucht eine öffentliche Lobby, um in Ruhe arbeiten und vor allem Praktikums- und Arbeitsplätze akquirieren zu können. In Bezug auf die Lobby sind im vorliegenden Fall Projekt und Maßnahme zu unterscheiden, da das Projekt zu den großen und bekannten Trägern der Jugendhilfe gehört, während Maßnahmen, wie die hier beschriebene, bei der ostdeutschen Bevölkerung zunächst unbekannt waren und mit Verwunderung oder gar Ablehnung betrachtet wurden. “Die Jugendlichen brauchen keine Maßnahmen, sondern normale Ausbildungs- und Arbeitsplätze,” war eine verbreitete Meinung, als die Projektarbeit begann. In den zuständigen Ämtern der Großstadt, wo nach der Wende auch westdeutsche Fachkräfte leitende Positionen eingenommen hatten, war die Trägergruppe von Anfang an ein Begriff. Zudem wurden aber auch alle eingereichten Maßnahme-Konzeptionen dieses Projektträgers amtsseitig als qualitativ bewertet.

Die "Annahme" der Maßnahme durch die Bürger des Wohngebietes benötigte dagegen einen längeren Zeitraum. Zunächst war das Projekt intensiv auf der Informationsebene tätig – ein anhaltend wichtiger Bereich. Das Projekt wandte sich an Rundfunk, Presse, Schulen, Unternehmen, Wohngebietsveranstaltungen u.a.m., es verbreitete Plakate und Handzettel. Die TeilnehmerInnen selbst sorgten für eine positive Mund-zu-Mund-Propaganda, so daß die Maßnahmen bald mehr Zulauf von Jugendlichen hatten, als aufgenommen werden konnten. Angesichts der von Anfang an hohen Arbeitslosenzahlen in der Region, speziell auch im Wohngebiet, überzeugten die Projektangebote schließlich.

Bei der Zusammenarbeit mit den Jugend-, Sozial- und Arbeitsämtern überzeugte das Projekt durch die Qualität der Maßnahmearbeit, denn die bekannte Firmierung sorgte nur für den Anfangsbonus. Bei den Sozialämtern (Stadt, Land) wurde von den zuständigen Amts- und Abteilungsleitern hervorgehoben, daß diese Maßnahme derzeit (1997) unverzichtbar in der Arbeit mit den jungen Sozialhilfeempfängern sei. Sowohl die Konzeptionen für die jeweils neuen Maßnahmen haben überzeugt (im Gegensatz zu anderen Projektträgern mußten sie nicht nachgebessert werden), als auch die bisherigen Vermittlungsquoten. Eingeschlossen ist hierbei eine hohe Flexibilität des Projekts, das seine Qualifizierungsangebote entsprechend den sich verändernden Marktbedingungen mehrfach wechselte und immer versuchte, in neue Marktlücken zu stoßen.

Nach unseren Analysen ist aber noch ein weiterer Punkt wichtig für diese Einschätzungen durch die zuständigen Ämter: Die ProjektmitarbeiterInnen sind dort laufend präsent. Sie sprechen regelmäßig bei den Arbeits-, Jugend- und Sozialämtern vor, beraten ihre Arbeitsergebnisse und Pläne. Das heißt, bestimmte MitarbeiterInnen sind bei den zuständigen Beamten bzw. Leitern der Ämter auch persönlich bekannt. Zugleich wird im Projekt kritisch angemerkt, daß das Landessozialamt noch niemals im Projektstandort gewesen ist, sondern "aus Zeitgründen" alles aus der Ferne entscheidet.

Aus der Anlage der Maßnahme ergibt sich vor allem der unmittelbare Kontakt zwischen dem Projekt und den Sozialämtern. Aber auch zum Arbeitsamt existiert seit Jahren eine kontinuierliche persönliche Beziehung, besonders zur Abteilung Berufsberatung. Mit dem Jugendamt war die Anlaufphase der Kontakte etwas länger. Inzwischen schätzen die Projektmitarbeiter ein, daß das Jugendamt ihren Rat und ihre kompetente Unterstützung zu Problemen der Jugendsozialarbeit schätzt und nutzt.

Die Zusammenarbeit des Projektes mit anderen, speziell auch freien Trägern gestaltet sich differenziert. Der Kontakt der Sozialarbeiter war beispielsweise in der Arbeitsgruppe "Jugendsozialarbeit" beim Jugendamt gegeben. Aber verschiedene konkrete Ansätze der Zusammenarbeit (z. B. die Arbeit in Arbeitskreisen) kamen nur wenig zur Entfaltung, weil fast immer Konkurrenzen im Spiel sind, speziell durch das zu breite Angebot in dieser Großstadt.

Fazit

Zusammenfassend ist aus den Untersuchungen besonders folgendes hervorzuheben:

– Die Qualifizierungsmaßnahme für SozialhilfeempfängerInnen im Küchen- und Gastronomiebereich füllt eine Lücke zwischen dem Regelangebot der beruflichen Bildung einerseits und den üblichen berufsvorbereitenden Maßnahmen (BVJ, BGJ) andererseits. Das ist insofern wichtig, als Regelangebote von dieser Zielgruppe zunächst zu hochschwierig empfunden werden (teils auch nach Erfahrungen mit einem Ausbildungsabbruch) und Unternehmen diese Klientel – begründet und unbegründet – für eine Regelausbildung nicht aufnehmen. BVJ und BGJ dagegen werden von dieser Zielgruppe nicht gern angenommen, da zu niedrigschwellig. Die hier beschriebene Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme liegt anforderungsmäßig dazwischen. Sie bietet Qualifizierung und Beschäftigung auf der richtigen Niveaustufe, existenzsichernde Bezahlung und Vorbereitung für spätere Einstiege in ein Regelsystem.

Genauer gesagt: Für Leistungsmotivation und -befähigung der TeilnehmerInnen erweisen sich die aus den Rahmenlehrplänen der Berufe "Koch- und ServerhelferIn" entnommenen Ausbildungsinhalte als sehr günstig, weil damit eine sehr umfangreiche, über Stützunterricht und sozialpädagogische Hilfe ergänzte Qualifizierung gewährleistet wird, die den TeilnehmerInnen wichtige Berufskennnisse, -fertigkeiten und Persönlichkeitsreife vermittelt. Daß dieses Konzept aufgeht, belegen die Einstiegsquoten seit Beginn der ersten Maßnahme. Wünschenswert ist daher, daß Maßnahmen dieser Art weitergeführt werden können, allerdings mit dem Ziel einer noch stärkeren Integration in eine anschließende Regelausbildung. Das betrifft auch befähigte TeilnehmerInnen ohne Schulabschluß. Wünschenswert ist demnach auch, daß Letzteren – bei nachgewiesener Eignung – eine Anerkennung der Maßnahme als Berufsvorbereitung durch das Arbeitsamt weiterhin relativ problemlos gewährt wird. Eine Voraussetzung dafür ist – wie bisher – die Weiterentwicklung und Festigung von Schulkenntnissen durch den Grundlagenunterricht und die Vermittlung verschiedener Schlüsselqualifikationen im Projekt, die im Einzelfall persönlich nachzuweisen sind.

– Das Konzept der hier vorgestellten Maßnahme geht nur auf, weil ein ganzheitlicher Arbeitsansatz verfolgt wird. Das heißt, es wird bewußt auf verschiedene wichtige Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung gesetzt: fachliches Können, schulische Allgemeinbildung, Aufbau des Selbstwertgefühls, Umgang mit Geld bzw. Hilfen zur Lösung finanzieller Probleme, Bewältigung des täglichen Lebens (bis hin zu Fragen, die Mutterschaft, Schulden, Mietverhältnisse usw. betreffen). Ziel ist die Unterstützung der sozialen Integration in die Gesellschaft über den Arbeitsprozeß, nicht nur in diesen selbst.

Problem ist, daß einige dieser im Projekt erworbenen Eigenschaften wieder verlorengehen, wenn nach der Maßnahme keine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung erfolgt. Zuerst sind davon das Selbstwertgefühl und das Durchhaltever-

mögen bei Schwierigkeiten betroffen. Die ProjektmitarbeiterInnen boten daher im Einzelfall bereits 1996/97 weiterführende Kontakte für einige betroffene TeilnehmerInnen an, zunächst ohne Sonderzuwendungen. Nötig sind jedoch planmäßige Fördermittel für die Nachbetreuung eines Teils der arbeitslosen TeilnehmerInnen. Anfang 1998 gelang es dem Projekt, dafür einen begrenzten Fördermittelzuschuß zu bekommen. Es wäre jedoch notwendig, das für den Projektverlauf zu verstetigen.

– Das Mitarbeiterteam hat sich auf die ganzheitliche Qualifizierung, Beratung und Betreuung in der Maßnahme voll eingestellt. Sowohl fachlich als auch in sozialpädagogischen Aktivitäten sind die Mitarbeiterinnen sehr gut aufeinander “eingespielt”, indem sie sich gegenseitig ergänzen und beraten. Das erhöhte das qualitative Ergebnis der Maßnahme, wie auch der Vergleich mit anderen Projekten zeigte, wo diese Seite der Projektarbeit nicht immer so gut lief. Die fachliche und soziale Kompetenz der Mitarbeiterinnen ist hoch veranschlagt worden. In der täglichen Arbeit suchen diese beständig die Nähe zu den TeilnehmerInnen. Das geschieht u.a. durch eigenes Mittun bei den anfallenden Arbeiten (ohne damit den TeilnehmerInnen die Selbständigkeit zu beschneiden) und die dadurch ermöglichte Verbindung von fachlicher Arbeit und individuellem Gespräch. Ein Problem für das Projekt ist, daß nicht bei allen Mitarbeiterinnen die fachliche Kompetenz durch entsprechende Qualifikationsabschlüsse belegt ist: Die beiden fachlichen Anleiterinnen besitzen den geforderten Meisterabschluß nicht. Im Projekt reagiert man auf die entsprechende Forderung der zuständigen Ämter etwas verständnislos, weil damit offiziell die jahrelange Arbeitserfahrung dieser Mitarbeiterinnen und ihr besonderes Feeling für die Zielgruppe sowie gute Ausbildungsergebnisse keine Anerkennung finden – positive Seiten der Arbeit, mit denen manche Meister ohne ein Verständnis für diese Zielgruppe nicht aufwarten können. Positiv hervorzuheben ist, daß sich Projekt und Träger beständig bemühen, die sehr gut qualifizierten MitarbeiterInnen immer wieder ins Projekt einzugliedern, nachdem Finanzierungen auslaufen. Dieses Problem wird beispielsweise auch durch flexible, maßnahmeübergreifende Strukturveränderungen zu lösen versucht. Damit soll unter den unsicheren Förderbedingungen ein gewisses Maß an fachlicher Sicherheit und Verlässlichkeit in der Projektarbeit bewahrt werden.

– Nach Aussagen der Projektmitarbeiterinnen brachten alle bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen der beschriebenen Art gute Ergebnisse. Bei den meisten TeilnehmerInnen läßt sich eine deutliche Persönlichkeitsentwicklung nachweisen. Das betrifft v.a. folgendes: schulische Allgemeinbildung, fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten in den beiden Berufsbereichen, Stabilisierung der Leistungsmotivation, Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung, Aufbau von Selbstbewußtsein, Entwicklung von Praktiken der Lebensbewältigung und Planung einer neuen beruflichen Perspektive. Zum Teil erlebten die TeilnehmerInnen erstmals in ihrem Leben eine Anerkennung ihrer Leistungen und erkannten Möglichkeiten, wie sie aus ihrer vorangegangenen mißlichen sozialen Lage durch eigene Aktivitäten selbst herausfinden können.

– Auch nach Aussagen aller befragten TeilnehmerInnen wurde die 1997 laufende Maßnahme sehr positiv bewertet. Hervorgehoben wurden besonders die vielseitigen und interessanten Lehrinhalte und Lernmöglichkeiten, einschließlich des Stützunterrichts, das gute Betriebsklima sowie die Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und TeilnehmerInnen. Anwendungsmöglichkeiten des Gelernten wurden in den entsprechenden Berufsbereichen, aber auch an ganz anderen Arbeitsplätzen oder in einer Lehrstelle, in Neben-Jobs oder im privaten Bereich erhofft. Sowohl von den zuständigen Ämtern als auch vom Projekt und den TeilnehmerInnen ist mehrfach darauf hingewiesen worden, daß in dieser Maßnahme solche Jugendliche eine echte Chance bekamen, die sonst nirgends Vermittlungschancen besaßen und sich einer längeren Ausbildung verweigert hätten.

– Die Maßnahme geht auf aktuelle wirtschaftspolitische Zielsetzungen für die berufliche Bildung ein: die Entwicklung von regionalen Wirtschaftsstrukturen zu unterstützen. Im Zeitraum der Maßnahme-Konzipierung und -bewilligung galt der Markt für Küchen- und Gaststättenpersonal als sehr aufnahmefähig, besonders auch für die Zukunft. Nicht nur in der Art und im Niveau seines Qualifizierungsangebotes, sondern auch im Inhalt stieß das Projekt in Marktlücken. Daß der entsprechende Markt Mitte 1997 etwas enger wurde, darf man zwar nicht übersehen, aber solche Entwicklungstendenzen kann gegenwärtig in Ostdeutschland kein Projekt über die Zeitdauer von der Konzipierung bis zur Beendigung einer Maßnahme voraussehen.

Hier würden nur zwei Wege Abhilfe schaffen: 1. eine bessere Vorhersehbarkeit von regionalen Wirtschaftsstrukturen und 2. kürzere Genehmigungszeiträume für Projektkonzeptionen. Beides ist gegenwärtig in Ostdeutschland nicht gegeben. Unter diesen Bedingungen bleibt für dieses und ähnliche Projekte immer ein Rest-Risiko, das frühestens bei einer nachfolgenden Maßnahme ausgeglichen werden kann. Zum Problem für den längeren Bestand vieler geförderten Projekte weitet sich allerdings aus, daß die Vermittlungsquoten der letzten Maßnahme für einen nachfolgenden Antrag das wesentliche Kriterium sind. Ein sich rasch – zum Negativen – verändernder Arbeitsmarkt wird hierbei kaum berücksichtigt, beeinträchtigt aber unter den gegebenen Förderbedingungen die Verstetigung oder Verallgemeinerung von Maßnahmen, die noch andere Ziele realisieren als die unmittelbare Vermittlung. Das heißt, hier werden den Projekten Marktentwicklungen angelastet, die sie weder voraussehen, noch beeinflussen oder berücksichtigen können. Das äußert sich dann in dem Widerspruch, daß durch eine zunehmende Arbeitslosigkeit mehr gut arbeitende Projekte gebraucht werden, aber die anschließend fehlenden Arbeitsplätze gerade diese Projekte zum Sterben verurteilen. Unter solchen Umständen sollten bestimmte Förderbedingungen den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepaßt werden.

– Nicht übersehen werden kann allerdings folgende Problematik: Anderenorts werden für Zielgruppen mit den genannten Voraussetzungen (v.a. Schulabschluß der allgemeinbildenden Schule) Maßnahmen von längerer Dauer ange-

boten, die ohne weitere Umwege zu einer (verlängerten und gestützten) Ausbildung mit Abschluß führen (vgl. z. B. Maßnahmen zur Nachqualifizierung im gegebenen Modellprogramm). Beurteilt man die hier beschriebene Maßnahme nach der Tatsache, daß im Arbeitsleben der betroffenen jungen Erwachsenen ein Ausbildungsabschluß stets weitaus mehr gefragt sein wird als alle anderen Abschlüsse oder Teilqualifikationen, so wäre erforderlich, Fördermittel für die entsprechende Zielgruppe vor allem dafür zu verwenden. Da ein Verdrängungswettbewerb der niedriger durch höher qualifizierte Jugendliche/junge Erwachsene immer noch weiter voranschreitet, sollte man für den leistungsstärkeren Teil dieser Klientel weniger kurzzeitige Maßnahmen ohne vollen Berufsabschluß anbieten. Vielmehr sollte stärker versucht werden, über Stützunterricht, soziale Betreuung usw., um diese Zielgruppe, die durchweg große Lücken in Schulwissen, Lernleistungen und -haltungen aufweist, "anforderungsreif" für eine Ausbildung mit Abschluß zu machen.

Die ProjektmitarbeiterInnen halten mehrere Argumente gegen diesen letztgenannten Punkt:

- Diese Jugendlichen/jungen Erwachsenen genügen meist nur formal den Einstiegsanforderungen an das Regelsystem von Ausbildung und Arbeit. Sie wären vor der Maßnahme nicht zu einer längeren Ausbildung bereit gewesen, teils sind sie es auch nach dieser nicht. Real weisen ihre individuellen Voraussetzungen größere Lücken auf. Viele TeilnehmerInnen machten im Projekt erstmals die Erfahrung, einen ganzen Arbeitstag, eine Woche und länger durchhalten zu können. Erst die Maßnahme stärkte ihr Selbstbewußtsein und Durchhaltevermögen wieder so weit, daß sie über eine Regelausbildung oder -arbeit ernsthaft nachdenken.
- Diese Maßnahme ist ein Einstieg zum Übergang Schule–Beruf, der, zwischen den sonstigen Angeboten liegend, genau auf diese Klientel zugeschnitten und nicht als Endpunkt des Übergangs zu verstehen ist. Ziel ist eine qualifiziertere Berufsvorbereitung als es z. B. BGJ und BVJ bieten, keineswegs Ausbildungserersatz.
- Vor der Maßnahme waren die TeilnehmerInnen in Ausbildung oder Arbeit nicht vermittelbar. Direkt nach Abschluß gab es in allen vier Maßnahmen zwischen 56 % und 63 % Vermittlungen. (Ein ähnliches Ergebnis wurde in der Maßnahme erwartet, die der hier beschriebenen folgte.) Auf Grund ihrer Qualifizierung im Projekt werden die TeilnehmerInnen besonders in kleinen Gaststätten und Pensionen gern als Arbeitskräfte beschäftigt, weil sie meist gute Fähigkeiten mitbringen, aber nicht so hoch wie Facharbeiter entlohnt werden müssen.
- Der Arbeitsansatz für die Maßnahme mußte sich – entsprechend den Förderbedingungen – auf 13 Monate, bzw. auf 15 Monate mit einer Orientierungsphase, beschränken (gemäß dem Fördergesetz der EG zur Bundes–Richtlinie "Förderung der Qualifizierung und Eingliederung jugendlicher Sozialhilfeempfänger"

vom 13. 3. 1993, das bis zum 31. 12. 1999 gültig ist, sowie dem Förderprogramm von Sachsen-Anhalt). Für eine Kopplung an weitere Förderungen für eine längere Ausbildungszeit werden im Zeitraum 1997/98 keine realen Möglichkeiten gesehen. Die hier beanspruchte Förderung nicht für eine einjährige Maßnahme zu nutzen, hieße, auf sie ganz zu verzichten. Das wäre nicht im Sinne der förderungsbedürftigen Zielgruppe.

– Die Projektleitung weist darauf hin, daß die hier beschriebene Maßnahme übertragbar ist, wenn dazu eine gut durchgearbeitete Konzeption vorliegt, die sowohl die Bedürfnisse und Voraussetzungen der Jugendlichen, als auch den regionalen Bedarf und heranzuziehende Betriebe (für Praktika und eventuelle Einstellungen) nachweist. Als sehr entscheidend dafür wird die enge persönliche Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ämtern hervorgehoben.

Das Projekt selbst plant weitere Maßnahmen dieser Art, die zuständigen Sozial- und Arbeitsämter befürworteten das in unseren Gesprächen sehr stark.

Problematisch für Verstetigung und Verallgemeinerung dieses Maßnahmekonzepts ist allerdings die Veränderung von wichtigen Rahmenbedingungen, die vor allem während der jetzigen Maßnahme erfolgte. “Alles entwickelt sich schneller, als das Projekt reagieren kann”, bemerkte die Projektleiterin: Kosten/Preise, Finanzierungsbedingungen, die Anerkennungskriterien als “Benachteiligte” – mithin die Bestimmung der Zielgruppe –, Vermittlungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, Konkurrenzen durch andere Träger. Diese Veränderungen verlangen eine beständige Flexibilität, auch während des Maßnahmeverlaufs.

– Zusammenfassend lassen sich entsprechend den Erkenntnissen der GesprächspartnerInnen im Projekt und in den zuständigen Ämtern einige Schlußfolgerungen darüber ziehen, was in künftigen Projekten unbedingt beachtet werden sollte:

- Es ist noch stärker Wert darauf zu legen, daß möglichst viele TeilnehmerInnen über die Maßnahme in eine Regelausbildung mit Abschluß kommen.
- Die Mitarbeiterqualifikationen (nicht nur die entsprechend nachgewiesenen Abschlüsse, sondern auch die Kompetenzen) und das Zusammenspiel des Mitarbeiterteams sind entscheidende Voraussetzungen für die erfolgreiche Arbeit in der Maßnahme. Das gilt besonders, wenn sich das Projekt auf neue Anforderungen einzustellen und Probleme zu überwinden hat – Situationen, die ständig vorkommen.
- Die vorgeschaltete Orientierungsphase hat sich in der Maßnahmearbeit bewährt. Im Projekt wird aber eine geringere Anzahl zu überprüfender TeilnehmerInnen befürwortet (weniger als die doppelte Anzahl), um Kapazitäten für andere Projekte zu sparen.

- Bis 1997 gab es zur hier gewählten Art der Förderung eine gewisse Kontinuität, auf die sich das Projekt in seinen Planungen langfristig einstellen konnte – wenn auch nicht problemlos. Das müßte jedoch noch verbessert werden. Notwendig ist eine langfristige und durchsichtige Förderpolitik durch Bund, Länder und Kommunen. Dazu gehört u. a., daß der Genehmigungszeitpunkt für beantragte oder bereits laufende Maßnahmen im jeweiligen Haushaltsjahr früher liegen sollte. Auf “Hauruck-Aktionen” zur kurzfristigen Förderung von zusätzlichen Maßnahmen sollte dagegen künftig verzichtet werden. Eine langfristige Förderpolitik mit raschen Entscheidungen gäbe den Projekten die Möglichkeit, Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren bzw. auszuwählen, die inhaltliche Qualität der Arbeit zu erhöhen, Lücken zwischen der Förderung zweier Maßnahmen und damit Arbeitslosigkeit von MitarbeiterInnen bzw. unerwünschten Mitarbeiterwechsel zu umgehen.

In den einzelnen Regionen müßten die Förderprogramme zeitlich, inhaltlich und zielgruppenspezifisch besser aufeinander abgestimmt werden. Das war bisher durch fehlende Langfristigkeit und Unsicherheiten in der Förderpolitik kaum möglich.

Zu überprüfen wäre der amtliche Gesamtaufwand für die einzelnen Genehmigungsprozeduren bei Anträgen im Vergleich zum Ertrag der Maßnahmen, vor allem in kleineren Projekten. Nach Aussagen mehrerer leitender Beamter in den zuständigen Ämtern sind diese Genehmigungsverfahren nicht immer effektiv. Eine vereinfachte, planmäßige Förderpolitik könnte solche Widersprüche beseitigen helfen.

Die Kritik an der konkreten Gestaltung der bestehenden Förderpolitik bedeutet jedoch nicht, daß auf solche Art Förderungen verzichtet werden kann. Angesichts der weiter steigenden Arbeitslosenzahlen sind solche Maßnahmen wie die hier beschriebene zur Notwendigkeit geworden, um bestimmte Zielgruppen nicht völlig ohne berufliche Chancen zu lassen. Zugleich sollte auch anderenorts über differenzierte Anschlußmöglichkeiten an abgeschlossene Maßnahmen für diese Klientel nachgedacht werden – falls ein unmittelbarer Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gelingt – um den Ertrag einer Maßnahme über längere Zeit zu sichern.

DJI-Veröffentlichungen aus der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprogramme "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit"

Veröffentlichungen aus der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprogramme "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" können, soweit sie nicht vergriffen sind, unter der folgenden Adresse angefordert werden:

Projekt "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit"
Regionale Arbeitsstelle Leipzig
Stallbaumstr. 9
04155 Leipzig
Tel.: (0341) 56 654-16 (Als Beitrag zu den Versandkosten bitten wir Sie, *pro*
Fax: (0341) 56 654-47 *bestelltem Exemplar DM 1.10 in Briefmarken* beizufügen.)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die meisten der vergriffenen Arbeitspapiere im Internet unter der Adresse: <http://www.dji.de/awjsa.htm> abzurufen.

Prävention im Schulalter

Schäfer, Heiner: Schule für Schulverweigerer. Ein Lernangebot der Jugendhilfe. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 6/1996, 39 S.

Schäfer, Heiner: Jungenarbeit in der Berufsorientierung. Ein geschlechtsspezifischer Ansatz. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 7/1996, 39 S.

Schäfer, Heiner: Berufsorientierung für Mädchen. Erprobung eines Verfahrens zur Identifizierung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen in gewerblich-technischen Berufen. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 11/1996, 23 S.

Schäfer, Heiner: Zirkusarbeit für Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten. Ein Versuch mit dem Kompetenzansatz in der außerschulischen Jugendarbeit. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 12/1996, 47 S.

Schäfer, Heiner: Berufsorientierung für frühabgehende Schülerinnen und Schüler. Ein Angebot der Jugendhilfe. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 13/1996, 31 S.

Schäfer, Heiner: Wenn Jugendliche nur schwer zu erreichen sind. Mobile Jugendsozialarbeit in einem Landkreis. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 5/1997, 41 S.

Schäfer, Heiner: Präventive Jugendsozialarbeit mit schwierigen Schülern. Werkstattbericht.
München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 5/1998, 33 S.

Qualifizierung und Beschäftigung

Bertram, Barbara: Keine Wende zum Heimchen am Herd! Erfahrungen und Orientierungen von ostdeutschen Frauen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Forschungsbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 3/1997, 80 S.

Bertram, Barbara: "Büro und Beratung". Qualifizierung von ostdeutschen Frauen für Büro- und Beratungsarbeit. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 4/1997, 35 S.

Bertram, Barbara: Abschlußbezogene Nachqualifizierung. Modulare Ausbildung von jungen Erwachsenen in anerkannten Ausbildungsberufen. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 3/1998, 45 S.

Bertram, Barbara: Qualifizierung von jungen SozialhilfeempfängerInnen im Küchen- und Gastronomiebereich. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 6/1998, 43 S.

Braun, Frank: Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben. Anforderungen an eine Kooperation von Jugendhilfe und Betrieben.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 8/1995, 12 S.

Braun, Frank: Ausbildung im Jugendhilfebetrieb. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 9/1996, 39 S.

Braun, Frank: "Arbeitsassistentz" – Hilfen an der zweiten Schwelle für außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 10/1996, 29 S.

Braun, Frank: Berufliche Förderung von benachteiligten jungen Erwachsenen in privatwirtschaftlichen Betrieben. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 14/1996, 43 S.

Gericke, Thomas: Jugendwerkstatt – Praktikum – betriebliche Berufsausbildung. Kooperative Lernangebote für Benachteiligte. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 6/1997, 37 S.

Gericke, Thomas: Jobben: Lebensentwurf oder Krisenmanagement? Erfahrungen mit einer Jobvermittlung für arbeitslose junge Erwachsene. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 7/1997, 30 S.

Lex, Tilly: Qualifizierung und Beschäftigung im "Sozialen Berufshilfebetrieb". Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 1/1997, 61 S.

Lex, Tilly: Vom Maßnahmeträger zum Sozialen Betrieb. Entwicklungen und Perspektiven eines ostdeutschen Modellprojekts. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 4/1998, 51 S.

Schäfer, Heiner: Betriebspraktika für junge Arbeitslose. Neue Chancen beruflicher Orientierung. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 8/1996, 31 S.

Jugendwohnen

Gabriel, Gabriele: Begleitetes Einzelwohnen. Jugendwohnen im Rahmen der Jugendsozialarbeit. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 15/1996, 25 S.

Gabriel, Gabriele: Die Krisenwohnung als "Stationäre Clearingstelle" im System der Erziehungshilfen. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 2/1997, 21 S.

Gabriel, Gabriele: "Wohnen durch Arbeit". Jugendliche sanieren ihren künftigen Wohnraum selbst. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 8/1997, 33 S.

Müller, Hans-Ulrich: Jugend und Wohnen.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 3/1995, 14 S.

Schröpfer, Haike: Übergangswohnen – ein Orientierungsangebot im Rahmen der Erziehungshilfe. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 2/1998, 37 S.

Schröpfer, Haike: Brücken zum selbständigen Wohnen: Übergangswohnen und Wohnraumvermittlung. Werkstattbericht.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 8/1998, 34 S.

Arbeitshilfen: Einführungstexte, Bibliographien, Verzeichnisse

Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit. Modellversuche zur beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" (1994–1997).

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut 1998, 170 S.

Bendit, René: Jugendliche MigrantInnen im vereinten Deutschland: Vom "Ausländer" zum Minderheitsangehörigen.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 5/1995, 39 S. (vergriffen)

Braun, Frank/Felber, Holm/Gabriel, Gabriele/Lex, Tilly/Schäfer, Heiner: Ein Versuch der Annäherung von Wissenschaft an Praxis. Wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit".

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 3/1996, 23 S.

Bruner, Claudia Franziska / Dannenbeck, Clemens / Zeller, Michaela–Christine: Grenzenlose Jugendarbeit? Vom Umgang mit rechtsorientierten und gewalttätigen Jugendlichen.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 6/1995, 31 S. (vergriffen)

Chancen beruflicher und sozialer Integration. Eine Dokumentation von Arbeitsansätzen der Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit in den Handlungsfeldern Prävention, Qualifizierung/Beschäftigung und Wohnen.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut 1996, 219 S. (vergriffen)

Das Modellprogramm "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit". Zwischenbilanz und Verzeichnis der Modellvorhaben.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut 1996, 131 S. (vergriffen)

Gawlik, Marion / Krafft, Elena / Seckinger, Mike: Einstellungen und Erwartungen Jugendlicher in Ostdeutschland.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 7/1995, 37 S. (vergriffen)

Mögling, Tatjana: Jungenarbeit und männliche Sozialisation.

Eine annotierte Bibliographie.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 1/1995, 66 S. (vergriffen)

Mögling, Tatjana: Jugendhilfe und Wohnen. Eine annotierte Bibliographie.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 5/1996, 49 S.

Schneider, Helmut: Fachlichkeit, Qualität und neue Steuerungsmodelle – Institutionelle Herausforderungen in der Jugendhilfe. Eine annotierte Bibliographie.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 1/1998, 123 S.

Schürmann, Ewald: Öffentlichkeitsarbeit in Modellvorhaben: Werbung oder Kommunikation.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 4/1996, 14 S.

Wittmann, Svendy: Mädchen und junge Frauen: Berufsorientierung, Berufsfindung, Berufswahl. Eine annotierte Auswahlbibliographie.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut, Arbeitspapier 2/1996, 105 S.

Was heißt hier benachteiligt? Entwicklung zielgruppenspezifischer Ansätze in der "Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit". Tagungsdokumentation.

München/Leipzig: Deutsches Jugendinstitut 1994, 277 S. (vergriffen)

Reihe "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" im DJI-Verlag

Braun, Frank: Lokale Politik gegen Jugendarbeitslosigkeit.
Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Bd. 1.
München: DJI-Verlag 1996, 336 S.

Felber, Holm (Hrsg.): Berufliche Chancen für benachteiligte Jugendliche?
Orientierungen und Handlungsstrategien.
Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Bd. 2.
München: DJI-Verlag 1997, 368 S.

Lex, Tilly: Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung.
Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Bd. 3.
München: DJI-Verlag 1997, 356 S.