Good-Practice-Recherche: Berufspraktika in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz und Slowenien

Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber

Bericht
Wien. 2019

Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Bibliografische Information
Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2019): Good-Practice-Recherche: Berufspraktika in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz und Slowenien. Projektabschlussbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien: WIAB.

Projektleitung (WIAB): Petra Ziegler
Projektleitung (AMS): René Sturm

Impressum:
Eigentümer, Herausgeber, Verleger:
Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Treustraße 35-43, 1200 Wien
Tel.: +43 1/33178-0
www.ams.at

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary 7

1 Einleitung 21
1.1 Hintergrund der Studie 21
1.2 Länderauswahl 21
1.3 Methodik 23

2 Begriffsklärung 25
2.1 Berufspraktikum 25
2.1.1 Nationale Definitionen 25

3 Belgien 30
3.1 Übersicht der Angebote 30
3.2 *Contrat Formation-Insertion* (CFI), *Formation professionnelle individuelle en entreprise* (FPI), *Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming* (IBO) bzw. Individuelle Berufsausbildungen in Unternehmen (IBU) – gesamtbelgisches Angebot 33
3.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 33
3.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 33
3.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 35
3.2.4 Dauer des Angebots 35
3.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 36
3.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 37
3.3 Berufspraktika in Flandern: *Beroepsinlevingsstage* (BIS), *opleidingsstage*, *beroepsverkennende stage* (BVS), *activeringsstage* und *werkervaringsstage* (WES) 39
3.3.1 Zusammenfassung der Angebote und Zielsetzung 39
3.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 40
3.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 41
3.3.4 Dauer des Angebots 42
3.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 42
3.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 43
3.4 Berufspraktika in der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien: Einstiegspraktikum, Arbeitsplatzerprobungspraktikum und Berufsorientierungspraktikum 44
3.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 44
3.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 45
3.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 46
3.4.4 Dauer des Angebots 47
3.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 47
3.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 48
3.5 *Alternance* − Angebot in Wallonien und Brüssel-Hauptstadt 49
3.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 49
3.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 50
3.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 51
3.5.4 Dauer des Angebots 52
3.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 52
3.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 53

4 Deutschland 54
4.1 Übersicht der Angebote 54

4.2 Betriebliche Einstiegsqualifizierung – EQ und EQ Plus 56
4.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 56
4.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 58
4.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 59
4.2.4 Dauer des Angebots 60
4.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 60
4.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 61
4.3 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – BvB 64
4.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 64
4.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 66
4.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 68
4.3.4 Dauer des Angebots 68
4.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 69
4.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 70
4.4 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung – Maßnahme bei Arbeitgebern (MAG) 71
4.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 71
4.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 71
4.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 73
4.4.4 Dauer des Angebots 73
4.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 73
4.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 74
4.5 „Wirtschaft integriert“ − Förderkette in Hessen 75
4.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 75
4.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 77
4.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 77
4.5.4 Dauer des Angebots 78
4.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 79
4.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 80
4.6 Förderkette: Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H) und Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) 81
4.6.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 81
4.6.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 83
4.6.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 84
4.6.4 Dauer des Angebots 85
4.6.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 87
4.6.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 88

5 Niederlande 90
5.1 Übersicht der Angebote 90
5.2 *Proefplaatsing*: Probepraktikum 93
5.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 93
5.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 93
5.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 94
5.2.4 Dauer des Angebots 94
5.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 95
5.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 95
5.3 Wiedereingliederungsangebote: *Werkfit* und *Naar werk* 96
5.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 96
5.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 98
5.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 99

5.3.4 Dauer des Angebots 99
5.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 100
5.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 100
5.4 *Leerwerkloketten*: Lernen und Arbeiten 102
5.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 102
5.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 105
5.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 106
5.4.4 Dauer des Angebots 106
5.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 106
5.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 106

6 Schweiz 108
6.1 Übersicht der Angebote 108
6.2 Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) 112
6.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 112
6.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 113
6.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 114
6.2.4 Dauer des Angebots 115
6.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 116
6.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 116
6.2.7 Beispiel PvB: ICT – Trainingsplätze intern und extern 117
6.3 Berufspraktikum 118
6.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 118
6.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 118
6.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 120
6.3.4 Dauer des Angebots 121
6.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 121
6.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 121
6.3.7 Beispiel Berufspraktikum: Piaget – offene Stellen der ch Stiftung 122
6.4 Pilotprojekt Integrationsvorlehre 123
6.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 123
6.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 125
6.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 126
6.4.4 Dauer des Angebots 126
6.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 126
6.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 126
6.5 Motivationssemester (SEMO) 127
6.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 127
6.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 128
6.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 129
6.5.4 Dauer des Angebots 129
6.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 129
6.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 129
6.5.7 Beispiel SEMO: Next Level 130
6.6 Praktische Ausbildung (PrA) 131
6.6.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 131
6.6.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 132
6.6.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 133
6.6.4 Dauer des Angebots 133
6.6.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 134
6.6.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 134

7 Slowenien 136
7.1 Übersicht der Angebote 136
7.2 *Usposabljanje na delovnem mestu*: Arbeitsplatztraining 138
7.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 138
7.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 139
7.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 139
7.2.4 Dauer des Angebots 139
7.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 140
7.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 140
7.3 *Usposabljanje na delovnem mestu – mladi*: Arbeitsplatztraining für junge Menschen 142
7.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 142
7.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 142
7.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 143
7.3.4 Dauer des Angebots 143
7.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 143
7.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 144
7.4 *Usposabljamo lokalno*: Arbeitsplatztraining regional 145
7.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 145
7.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 145
7.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 146
7.4.4 Dauer des Angebots 146
7.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 146
7.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 146
7.5 *Praktični programi za spodbujanje zaposlovanja – MIC*: Praktische Programme zur Förderung von Beschäftigung 147
7.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 147
7.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 147
7.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 147
7.5.4 Dauer des Angebots 148
7.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 148
7.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 148
7.6 *200 Zaposlitev*: Pilotprojekt für Jugendbeschäftigung 148
7.6.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung 148
7.6.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen 149
7.6.3 Voraussetzungen zur Teilnahme 150
7.6.4 Dauer des Angebots 150
7.6.5 Finanzielle Rahmenbedingungen 151
7.6.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen 152

8 Conclusio und Ableitung von Empfehlungen für Österreich 153

9 Literaturverzeichnis 162

Executive Summary

Die vorliegende Studie widmet sich der Recherche von Good-Practice-Beispielen von „Berufspraktika“ in ausgewählten europäischen Ländern, die ähnlich wie die Arbeitserprobung bzw. das Arbeitstraining des AMS als arbeitsmarktpolitische Instrumente etabliert sind. Explizit ausgenommen sind Berufspraktika im Rahmen von berufsbildenden schulischen Ausbildungsgängen oder z.B. Praktika, die im Rahmen von Hochschulstudien absolviert werden, bzw. Praktika im Sinne betrieblicher Traineeprogramme. Berufspraktika werden oft für die berufliche Orientierung oder zum Sammeln beruflicher Erfahrungen eingesetzt. Sie können auch in umfassendere Maßnahmen integriert sein, die z.B. das Nachholen eines Abschlusses umfassen. Eindeutig nicht in den Bereich Berufspraktika – wie sie in der vorliegenden Studie definiert sind, siehe dazu auch Kapitel 2.1.1 – sind Pflichtpraktika, die in vielen Ausbildungs- und Studiengängen vorgeschrieben sind. Berufspraktika sind somit mit aktiver Arbeitsmarktpolitik verbundene Einsätze in Unternehmen.

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

Die Länderauswahl erfolgte zweistufig: Zunächst wurden zehn Länder (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Schweiz und Slowenien) überblicksmäßig analysiert, um herauszufinden, wo innovative Ansätze oder umfassende Programme angeboten werden. Daran anschließend wurden fünf Länder (Belgien, Deutschland, Niederlande, Schweiz, Slowenien) für eine Detailrecherche sowie Good-Practice-Beispiele für eine genauere Analyse ausgewählt.

Belgien

Belgien zeichnet sich durch seine regional differenzierten Angebote aus, und es werden unterschiedliche Maßnahmen je nach Region in Wallonien, Flandern, Ostbelgien und Brüssel-Hauptstadt angeboten. Je nachdem, wo eine arbeitssuchende Person gemeldet ist, sind entweder Le Forem (Wallonien), VDAB (Flandern), das Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (Ostbelgien) oder Actiris (Brüssel-Hauptstadt) zuständig. Somit gibt es in Belgien kein nationales Arbeitsmarktservice, abgesehen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, das in allen Regionen für das Arbeitslosengeld zuständig ist.
2016 kam es zu einer weiteren Regionalisierung von Zuständigkeiten, was unter anderem die Angebote im Bereich der Berufspraktika betroffen hat, die bis dahin belgienweit mehr oder weniger einheitlich gehandhabt wurden. Seit 2016 wurden diese Maßnahmen in den einzelnen Regionen reformiert oder auch teilweise ganz abgeschafft (wie z.B. das Einstiegspraktikum in Flandern, das durch neue Programme ersetzt wurde). Laut befragter Expertin herrscht im Bereich Praktika in Belgien „ein großes Wirrwarr“: Jede Region hat eigene Maßnahmen und es gibt keine umfassende Untersuchung zu den angebotenen Programmen (Experteninformation).

Die **individuelle Berufsausbildung in Unternehmen** (*individuele beroepsopleiding in de onderneming, contrat formation-insertion* bzw. *formation professionelle individuelle en entreprise)* wird als einzige Maßnahme in ganz Belgien angeboten und hat zum Ziel,

Arbeitssuchende durch die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu fördern, die zum gewünschten Berufsprofil passt. Die Maßnahme ist nur für jene Berufe vorgesehen, für die es nicht genug BewerberInnen gibt und für die entweder keine Ausbildung in Weiterbildungseinrichtungen angeboten wird oder eine lange Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz besteht.[1] Mit Hilfe des regionalen Arbeitsamtes bilden Unternehmen Arbeitssuchende einen bis maximal sechs Monate aus; dazu erstellen die Unternehmen einen Trainingsplan, um den TeilnehmerInnen die jeweiligen benötigten Kompetenzen zu vermitteln. Die Unternehmen zahlen während der Ausbildung keinen Lohn oder Sozialabgaben, sondern – je nach Lohnkategorie – eine fixe monatliche Prämie an die PraktikantInnen. Nach der individuellen Berufsausbildung in Unternehmen müssen die TeilnehmerInnen zumindest für den Zeitraum des Praktikums (üblicherweise sechs Monate) in die Unternehmen übernommen werden.[2]

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

Ein **Berufspraktikum** (*beroepsinlevingsstage,* BIS) stellt in Flandern einen rechtlichen Rahmen dar, um ein bezahltes Praktikum in einem Unternehmen durchführen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeits-, sondern um einen Ausbildungsvertrag, wobei vor allem darauf abgezielt wird, die benötigten Kompetenzen für einen spezifischen Arbeitsplatz zu vermitteln. An einem BIS können sowohl Arbeitssuchende als auch Beschäftigte, Selbstständige, StudentInnen und AusländerInnen, die in Belgien arbeiten dürfen, teilnehmen. Ausgenommen sind allerdings Pflichtpraktika, die zum Erwerb eines Diploms oder eines freien Berufs notwendig sind. Im Rahmen eines BIS wird ein Trainingsplan erstellt, der mit VDAB abgestimmt wird. VDAB überprüft auch, ob die angeführten Kompetenzen vermittelt wurden – ein BIS kann mindestens einen und bis zu sechs Monate dauern.[3]

Das **Ausbildungspraktikum** (*opleidingsstage*) betrifft Personen, die bei VDAB oder einer anerkannten Trägerorganisation einen Kurs besuchen und dabei die Möglichkeit erhalten, direkt in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren. Die Unternehmen stellen einen Trainingsplan sowie Unterstützung durch die Praktikumsleitung bereit. Die Dauer des Praktikums ist von der jeweiligen Ausbildung abhängig, maximal sechs Monate – durchschnittlich sind es zwei bis drei Monate (VDAB 2017, 31).[4]

Das **Berufsorientierungspraktikum** *(beroepsverkennende stage,* BVS*)* dient dem Kennenlernen von Berufen direkt am Arbeitsplatz und richtet sich an arbeitssuchende Personen. Das Unternehmen erstellt einen Trainingsplan, stellt eine Praktikumsleitung als Ansprechperson zur Verfügung und kümmert sich um die Anmeldung bei der Sozialversicherung. Dieses Praktikum kann zwischen einem und 30 Tagen dauern.[5] Ein Berufsorientierungspraktikum kann entweder zur Identifikation von passenden Berufen (*jobdoelwit bepalen*) oder zur Eruierung von Kompetenzlücken (*competentiekloof bepalen)* genutzt werden.

---

[1] Siehe: https://www.unizo.be/images/res357524_2.pdf (2019-06-25).
[2] Siehe: https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo (2019-06-27).
[3] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst (2019-06-27).
[4] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/opleidingsstage und https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27).
[5] Siehe: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27).

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

Weiters gibt es für Arbeitssuchende mit einer möglichen Arbeitsunfähigkeit das Angebot, ein **Aktivierungspraktikum** (*activeringsstage)* von bis zu sechs Monaten in einem Unternehmen zu absolvieren. Die Dauer richtet sich nach den zu vermittelnden Kompetenzen der TeilnehmerInnen, d.h. je weiter diese vom Arbeitsmarkt entfernt sind, desto eher werden die sechs Monate in Anspruch genommen, da auf das Lerntempo der TeilnehmerInnen Rücksicht genommen wird (VDAB 2018, 5f.). Das Praktikum ist für die Unternehmen kostenlos und zielt auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ab.[6]

Das **Praktikum für Berufserfahrung** *(Werkervaringsstage,* WES) bedeutet eine Möglichkeit für Arbeitssuchende, Berufserfahrung zu sammeln und ihre generischen Kompetenzen zu verbessern. Es zielt somit nicht auf berufliche Kompetenzen ab – dafür gibt es andere Angebote –, sondern fördert allgemeine Kompetenzen, die an allen Arbeitsplätzen benötigt werden. Dieses Praktikum dauert mindestens einen bis maximal sechs Monate (VDAB 2017, 20).

Auch in **Ostbelgien** gibt es mehrere Berufspraktika, die vom dortigen PES – dem Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) – umgesetzt werden:
Ein **Einstiegspraktikum** bietet arbeitssuchenden SchulabgängerInnen die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.[7] Es wendet sich an gering bis mittel qualifizierte Jugendliche und soll ihnen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt verschaffen und dadurch die Jugendarbeitslosigkeit senken. Das Praktikum dauert mindestens drei bis maximal sechs Monate.[8]

Ein **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** (AEP) soll Arbeitssuchenden Einblicke in den Berufs- und Unternehmensalltag geben sowie erste berufliche Erfahrungen ermöglichen und dauert mindestens eine Woche bis maximal einen Monat. Dabei sollen die InteressentInnen möglichst selbst eine Praktikumsstelle finden, das Arbeitsamt kann aber auch eine Stelle vorschlagen. Die PraktikantInnen schließen einen Ausbildungsvertrag ab (keinen Arbeitsvertrag).[9]

Das **Berufsorientierungspraktikum** kommt in Ostbelgien immer weniger zum Einsatz und wird mittlerweile vom Arbeitsplatzerprobungspraktikum abgelöst (Experteninterview).

In **Wallonien** bzw. von Le Forem werden im Vergleich zu Flandern und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien wenige Maßnahmen angeboten – hier konnte vor allem das gesamtbelgische Angebot der individuellen Berufsausbildung in Unternehmen eruiert werden sowie das Programm ***alternance*** – oder Wechseltraining. Dabei handelt es sich um ein Angebot an junge Menschen (15 bis 25 Jahre), die eine allgemeine Schulbildung mit der Ausbildung in einem beruflichen Umfeld verbinden möchten. Das Programm wird in den Bereichen Landwirtschaft, Bau, Handwerk, Kfz, Gastronomie und Hotellerie, Verkauf und

[6] Siehe: https://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5320/9259_read-50375/ (2019-07-22).
[7] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262/ (2019-06-25).
[8] Siehe: http://www.adg.be/portaldata/46/resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_info_asu_einstiegspraktikum_de.pdf (2019-07-17).
[9] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5321/9248_read-50319/ (2019-07-19).

Soziales in Wallonien und der Region **Brüssel-Hauptstadt** angeboten. Weiters wird in Brüssel-Hauptstadt von Actiris die individuelle Berufsausbildung in Unternehmen sowie das Berufsorientierungspraktikum (*beroepsverkennende stage*) und das Berufspraktikum (*beroepsinlevingsstage*) – ähnlich wie in Flandern – angeboten.

Deutschland

Insgesamt gibt es in Deutschland ein sehr umfassendes und breites Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die zwar nicht ausschließlich aus einem Praktikum bestehen, aber häufig eine oder mehrere Praktikumsphasen beinhalten. Berufspraktika eignen sich sehr gut dafür, junge Menschen bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen, weshalb insbesondere bei Maßnahmen der Berufsorientierung häufig Praktikumsphasen vorgesehen sind. Angebote für Langzeitarbeitslose setzen Berufspraktika hingegen vorwiegend dafür ein, Menschen wieder an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, berufliche Kompetenzen neu zu erwerben oder aufzufrischen und berufliche Arbeitsabläufe wieder besser kennenzulernen. Für Menschen mit Fluchthintergrund haben Berufspraktika neben der Berufsorientierungsunterstützung wiederum die Funktion, sie an das duale Ausbildungssystem heranzuführen. Zusätzlich unterstützen Praktika die gesellschaftliche Integration und helfen, ausbildungs- und berufsbezogene Vorstellungen auf eine realistische Ebene zu bringen und konkrete Einblicke in einen Beruf zu bekommen (Experteninterview). Es gibt auch Programme für langzeitarbeitslose Personen sowie Menschen mit Behinderungen, die mit Blick auf die Aktivierung und verbesserte Eintrittschancen in den Arbeitsmarkt Praktikaphasen inkludieren (KOFA 2018, 1ff.; BA 2017b, 3f.; Klingert, Lenhart 2017, 32; BA 2019b, 5).

In den Bundesländern gibt es zahlreiche Projekte und Maßnahmen, die auf Berufsorientierung, Berufsvorbereitung sowie Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt abzielen, wobei Praktika einen wesentlichen Teil der Programme ausmachen. Die Förderprogramme werden häufig aus den Mitteln des Landes in Kooperation mit anderen AkteurInnen, wie z.B. der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern oder dem Europäischen Sozialfonds, finanziert (HA Hessen Agentur 2018, 2; J.O.I. 2019, 11ff.). So hat es sich das Programm **„Wirtschaft integriert“** zur Aufgabe gemacht, geflüchteten und anderen Menschen mit Deutschförderbedarf einen erfolgreichen Berufsabschluss in Hessen zu ermöglichen. Die Initiative unterstützt durch das Angebot einer durchgehenden Förderkette, die von der beruflichen Orientierung bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss reicht.[10]

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

[10] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ (2019-09-26).

Bei der **EQ** handelt es sich um ein betriebliches Langzeitpraktikum, das mindestens sechs, maximal zwölf Monate dauert und die Möglichkeit bietet, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erproben, wobei eine Übernahme in das Unternehmen angestrebt wird. Jugendliche und junge Erwachsene, die am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind und einen Ausbildungsberuf erlernen möchten, werden im Laufe des Praktikums an die Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit herangeführt. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Übergangschancen junger Menschen in die betriebliche Ausbildung zu verbessern und Unternehmen zur Übernahme benachteiligter Jugendlicher in eine Ausbildung zu motivieren (BA 2017a, 2).
EQ wird häufig auch mit verschiedenen flankierenden Maßnahmen wie Förder- und Stützangeboten sowie sozialpädagogischen Begleit- und Assistenzangeboten kombiniert, z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, die die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung ermöglichen sollen (BIBB 2018a, 285).
Die Inhalte der EQ orientieren sich an den Inhalten des ersten Ausbildungsjahrs anerkannter Ausbildungsberufe, wobei bei Berufen, für die bundesweit abgestimmte Ausbildungsbausteine existieren, diese Bausteine in der betrieblichen EQ genutzt werden können. Auf Antrag und basierend auf dem betrieblichen Abschlusszeugnis stellt die zuständige Stelle (z.B. die Industrie- und Handelskammer) ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der EQ aus. Dieses Zertifikat kann als Grundlage für eine mögliche Verkürzung einer anschließenden Ausbildung herangezogen werden (BA 2019a, 5f. und 13).

BvB werden zur Berufsorientierung und individuellen Förderung benachteiligter Jugendlicher angeboten, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügen oder deren persönliches Bewerberprofil nicht den Anforderungen des Ausbildungsmarkts entspricht. Sie sollen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereitet bzw. bei der beruflichen Eingliederung unterstützt werden. Insbesondere soll die berufliche Handlungsfähigkeit gesteigert und Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden, die für eine berufliche Erstausbildung erforderlich sind. Berufsorientierung und eine realistische Berufswahl sowie die Aufnahme einer Erstausbildung bzw. das Nachholen eines Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses stehen dabei im Vordergrund.
Im Rahmen von BvB kommen auch ein längeres betriebliches Praktikum zur Berufserprobung und einige kürzere Praktikumsphasen zur beruflichen Orientierung zum Einsatz. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Praktika richtet sich nach dem individuellen Bedarf des/der TeilnehmerIn. Die Zeit im Betrieb soll mindestens vier Wochen, jedoch nicht mehr als die Hälfte der individuellen Förderdauer (in der Regel maximal zehn Monate) betragen (BA 2019b, 4f. und 10; KOFA 2015,7).

Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) sind üblicherweise auf sechs Wochen begrenzt und zielen darauf ab, Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und im Rahmen eines betrieblichen Praktikums eine Erprobung und Eignungsabklärung für einen konkreten Beruf durchzuführen sowie berufsbezogene Vermittlungshemmnisse zu beseitigen (Jobcenter Neumünster 2017, 7; Jobcenter EN 2019, 24). MAG können auch eingesetzt werden, um im Rahmen der phasenorientierten Arbeitsmarktintegration geeignete nächste Vermittlungsschritte herauszufinden und Unternehmen von den Fähigkeiten der TeilnehmerInnen zu überzeugen (Klingert, Lenhart 2017, 32).

Die Bundesagentur für Arbeit bietet zur Unterstützung des Einstiegs geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt die Möglichkeit, reguläre Arbeitsmarktmaßnahmen, wie z.B. EQ oder bei verstärktem Unterstützungsbedarf EQ Plus, zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung oder Maßnahmen zu nutzen. Außerdem wurde eine Reihe spezifischer Maßnahmen für Flüchtlinge entwickelt, wie z.B. das Programm **„Perspektiven für**

Flüchtlinge“ (PerF), das auf die Feststellung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen, aber auch auf die Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse abzielt. Das Programm wird zum Teil mit Blick auf bestimmte Zielgruppen noch weiter ausdifferenziert (z.B. PerjuF für junge Flüchtlinge, PerjuF-H für junge Flüchtlinge im Handwerk und PerF-W für weibliche Flüchtlinge) und kann in Förderketten mit anderen Programmen, wie z.B. der **Berufsorientierung für Flüchtlinge** (BOF) kombiniert werden (KOFA 2018, 17).
Im Rahmen einer bei der Handwerkskammer Berlin durchgeführten PerjuF-H-Maßnahme waren ein bis zwei Praktika zur Erprobung spezifischer beruflicher Kompetenzen mit insgesamt maximal sechs Wochen Dauer möglich (Handwerkskammer Berlin 2018, 5).
In BOF können bis zu drei Ausbildungsberufe neun bis 18 Wochen lang in den Werkstätten von Berufsbildungseinrichtungen getestet werden, anschließend kann ein Ausbildungsberuf in einem vier- bis achtwöchigen betrieblichen Praktikum weiter ausprobiert werden.[11]

Niederlande

In den Niederlanden ist das *UWV Werkbedrijf* für Maßnahmen im Bereich Berufspraktikum für arbeitssuchende Personen verantwortlich. Die Gemeinden sind für jene Personengruppen zuständig, die keine Arbeitslosenunterstützung und somit Sozialhilfe erhalten. UWV arbeitet mit den Gemeinden zusammen, um auch diese Personen dabei zu unterstützen, Arbeit und/oder Aus-/Weiterbildung zu erlangen, um eine Beschäftigung zu finden (Cedefop 2016, 38).

In den Niederlanden werden verschiedene Bezeichnungen und Angebote rund um Berufspraktika (*stage*), Probepraktikum (*proefplaatsing*) und Praktika (*werkervaringsplek*, *werkervaringsplaats*, *stageplek, plaatsing*) verwendet – siehe dazu auch Kapitel 2.1.1. Praktika werden vor allem bei jungen Menschen nach Abschluss der Ausbildung sowie bei (langzeit-)arbeitslosen Personen, denen oft die entsprechende Berufserfahrung oder auch spezifische Kompetenzen fehlen, oder bei Personen in Umschulung sowie für Personen mit Arbeitsunfähigkeit eingesetzt (Experteninformation).

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

Das **Probepraktikum** (*proefplaatsing*) wendet sich an arbeitssuchende Personen mit Arbeitsunfähigkeit, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis in Aussicht steht, das Unternehmen sich aber unsicher ist, ob die gewünschte Leistung auch erbracht werden kann. In diesen Fällen kann für zwei Monate ein Probepraktikum mit der jeweiligen Person durchgeführt werden.[12]
Das Angebot bietet die Möglichkeit, zwei Monate lang Erfahrungen zu sammeln und sich in der Position zu beweisen. Während der Probezeit ist es wichtig, den tatsächlichen „Lohnwert“[13] (*loonwaarde*) eines/r ArbeitnehmerIn mit Arbeitseinschränkung oder Behinderung zu ermitteln, damit der Betrieb weiß, wie hoch die Lohnkostenzuschüsse oder -entschädigungen sind, wenn die Person angestellt wird.[14]

[11] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html (2019-10-06).
[12] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing (2019-07-09).
[13] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonwaardebepaling (2019-07-23).
[14] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-09).

Nach erfolgreichem Abschluss des Probepraktikums muss ein zumindest sechsmonatiger Vertrag abgeschlossen werden, sodass der/die TeilnehmerIn für diesen Zeitraum jedenfalls ins Unternehmen übernommen wird.[15]

UWV bietet zwei aufeinander aufbauende Wiedereingliederungsprogramme für Personen an, die aufgrund von Krankheit, Erwerbsunfähigkeit oder einer Behinderung länger nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben: ***Werkfit*** und ***Naar werk***.
Im Rahmen von *Werkfit* gibt es verschiedene Angebote: Jene im Bereich „Kompetenzen und Fähigkeiten stärken" werden vor allem für Personen angewandt, die längere Zeit nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben. Darunter fallen Aktivitäten der sozialen Aktivierung, wie z.B. Tages- und Arbeitsrhythmus wiedererlernen, die in Kooperation mit zertifizierten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden, sowie auch erste Einsätze an konkreten Arbeitsplätzen, bei denen unter Aufsicht Aufgaben erlernt und ausgeführt werden.[16]
Im Rahmen der „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung" wird unter anderem ein digitaler Interessens- und Kompetenztest (LINC)[17] eingesetzt, der im Ergebnis einen Überblick zu persönlichen Eigenschaften, Interessen, Kompetenzen sowie daraus abgeleiteten Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt. Darauf basierend wird die Berufswahl verfeinert bzw. Einblick in verschiedene Sektoren und Branchen des Arbeitsmarkts gegeben; in diesem Zusammenhang wird mit Praktika in Unternehmen gearbeitet, die mit Unterstützung der UWV-Büros vor Ort, aber auch von privaten Integrationsdienstleistern, die im Auftrag des UWV arbeiten, vermittelt werden.[18]
Dabei gibt es zwei Formen von Praktika, die bei *Werkfit* zum Einsatz kommen: *Stageplek* umfassen kurze Einsätze in Unternehmen, die meist nur einige Tage dauern und zur Erkundung eines Berufsbildes genutzt werden; *werkervaringsplaats* ist die längere Variante, die üblicherweise zwischen sechs und zwölf Monate dauert und darauf abzielt, Berufserfahrung und Arbeitsalltag zu vermitteln (Experteninformation).

Naar werk baut auf dem Programm *Werkfit* auf, d.h. TeilnehmerInnen an *Werkfit* können über *Naar werk* weiter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Das Programm umfasst verschiedene Reintegrationsaktivitäten, die notwendig sind, damit Personen mit Einschränkungen (z.B. Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Behinderung) Arbeit wieder aufnehmen können bzw. nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert bleiben.[19]
Die Angebote rund um das Thema „Verankerung am Arbeitsmarkt" werden individuell darauf abgestimmt, wo ein Arbeitseinsatz für den/die TeilnehmerIn realistisch erscheint. Für manche ist ein Einsatz am ersten Arbeitsmarkt aufgrund von bestimmten Einschränkungen nicht möglich, und diese erhalten an einem geschützten Arbeitsplatz die Möglichkeit, berufliche und soziale Kompetenzen zu erwerben und sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Für alle anderen wird zunächst im Rahmen eines Kurzpraktikums (*stage/werkplek*) die Möglichkeit geboten, sich in einem Unternehmen mit einer Stelle vertraut zu machen und diese kennenzulernen. Während des Praktikums werden die TeilnehmerInnen von Reintegrationsdienstleistern begleitet. Anschließend wird analysiert, welche Optionen am Arbeitsmarkt bestehen – dabei kann ein längeres Praktikum (*plaatsing*) durchgeführt werden, das mindestens sechs Monate dauert und vom Unternehmen bezahlt wird (Experteninformation).

---

[15] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-23).
[16] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-23).
[17] Siehe: https://ldc.nl/alle-testen/interesses/beroepskeuzetest-linc/ (2019-07-10).
[18] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-10).
[19] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-26).

Leerwerkloketten (Servicezentren für Bildung und Arbeit) wurden 2009 gegründet und sind regionale Partnerschaften von lokalen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gemeinden und UWV.[20] In den Niederlanden gibt es 35 Arbeitsmarktregionen und 34 *Leerwerkloketten*. Zielgruppen der *Leerwerkloketten* sind Arbeitssuchende, Angestellte und Studierende, aber auch Unternehmen. Arbeitssuchende können sich bei *Leerwerkloketten* für einen Lern-/Arbeitsprozess anmelden und über verschiedene Angebote der Gemeinden bzw. UWV gefördert werden, z.B. durch einen Starterzuschuss[21], einen Lohnkostenzuschuss[22] oder Begleitung durch einen Job-Coach[23].
Praktika und Einsätze in Betrieben sind Teil der Angebote, wobei regionale Arbeitsmarktinformationen erhoben werden und basierend auf dem vorhandenen Angebot bzw. der vorherrschenden Nachfrage die TeilnehmerInnen konkret für offene Stellen vor Ort ausgebildet werden.

Schweiz

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

- Programmen öffentlicher oder privater, nicht gewinnorientierter Institutionen; solche Programme dürfen die Privatwirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren;
- Berufspraktika in Unternehmen und in der Verwaltung; im Falle erhöhter Arbeitslosigkeit kann der Bundesrat die Teilnahme an Berufspraktika für Personen während einer Wartezeit nach Artikel 18 Absatz 2 vorsehen;
- Motivationssemestern für Versicherte, die nach Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht einen Ausbildungsplatz suchen, wenn sie über keinen Berufsabschluss verfügen und die Schulzeit nicht mit einer Maturität abgeschlossen haben.“[24]

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) sollen die beruflichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen von arbeitslosen Personen erhalten bzw. verbessern. Im Rahmen des praktischen Arbeitseinsatzes können berufliche Erfahrungen gesammelt, die Sprachkompetenz im beruflichen Alltag verbessert oder Kommunikationsfähigkeit geübt werden. Ein wichtiges Element stellt die Verbesserung der sozialen Kompetenzen dar, z.B. Teamfähigkeit, oder die Wahrnehmung im sozialen Umfeld (Selbstbild im Vergleich zu Fremdbild), die durch eine Eingliederung in eine Arbeits- und Teamorganisation erfolgt. Bei Bedarf vermitteln spezialisierte BetreuerInnen im persönlichen Coaching die fehlenden Berufs- und Bewerbungskompetenzen, beispielsweise durch Training für ein bevorstehendes Bewerbungsgespräch (EFK 2015, 50).

PvB können aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung unterschiedlich gestaltet sein und enthalten generell sowohl Bildungsmodule als auch berufliche Tätigkeiten. Bei den PvB kann zwischen zwei Ausprägungen unterschieden werden:

[20] Siehe: https://www.lerenenwerken.nl/over-ons (2019-07-10).
[21] Siehe: https://startersbeurs.nu/ (2019-07-10).
[22] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/loonkostensubsidie (2019-07-10).
[23] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/oude-wajong/tijdens-wajong-uitkering/detail/werk-vinden-en-behouden/ik-heb-hulp-nodig-bij-mijn-werk/begeleiding-van-een-jobcoach (2019-07-10).
[24] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html#fn-#a64b-1 (2019-07-11).

Interne PvB sind klassische Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, die bei auf die berufliche Wiedereingliederung spezialisierten Anbietern durchgeführt werden. Diese verfügen über die nötige Infrastruktur, um viele Arbeitssuchende aufzunehmen. Dabei handelt es sich um Plätze in Ateliers (Werkstätten). Die TeilnehmerInnen werden bei den verschiedenen Tätigkeiten von professionellen Coaches begleitet, wobei sich das Programm nach den vom Anbieter bereitgestellten Möglichkeiten und den individuell für die stellensuchende Person festgelegten Zielen richtet (ibid).

Externe PvB zielen darauf ab, Stellensuchende an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei TeilnehmerInnen in die Belegschaft des jeweiligen Unternehmens integriert werden. Ziele der externen PvB sind, eine Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu fördern, indem ihre Vermittlungsfähigkeit durch Berufserfahrung, Kompetenzen und neue Kontakte verbessert wird und in bestimmten Fällen eine direkte Übernahme durch den Einsatzbetrieb zu ermöglichen (ibid. 34).

Das **Berufspraktikum** ist eine arbeitsmarktliche Maßnahme und eine Form einer vorübergehenden Beschäftigung, die darauf abzielt, einer qualifizierten versicherten Person erste Berufserfahrungen zu vermitteln oder sie wieder mit ihrem Beruf und/oder der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Es eignet sich insbesondere für junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ohne Berufserfahrungen oder WiedereinsteigerInnen (AWA 2017, 1). Ein Berufspraktikum findet im Kompetenzbereich der Arbeitssuchenden statt und zielt darauf ab, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen. In der Regel suchen die TeilnehmerInnen den Praktikumsplatz selbst oder werden dabei von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) unterstützt (ibid. 37f.). Die RAV sind dazu aufgerufen, Berufspraktika bei den Unternehmen bekannter zu machen. Die mit den Unternehmen in Verbindung stehenden RAV-Fachleute versuchen, Unternehmen zu finden, die daran interessiert sind, einen Praktikumsplatz anzubieten. Manchmal verfügt die RAV nicht direkt über Angebote, erstellt aber eine Liste mit potenziell interessierten Unternehmen. In einigen Kantonen haben die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen (LAM) einen vereinfachten Prozess eingeführt, um leichter an Praktikumsplätze zu gelangen – die Unternehmen können dann über ein Internetformular einfach und unkompliziert offene Plätze anbieten (ibid. 108).

Das **Motivationssemester** (SEMO) unterstützt jugendliche Erwerbslose bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder nach einem anderen Einstieg in die Berufswelt, wie z.B. ein Praktikum in einem Unternehmen. Es vermittelt erste Erfahrungen im Berufsleben und hilft bei der Erarbeitung von neuen Perspektiven. Ein Motivationssemester besteht aus Bildung, Arbeit und Bewerbungstraining. Es ist eine Zwischenlösung neben den schulischen Brückenangeboten der Kantonalen Schule für Berufsbildung.[25] Die RAV vermitteln die entsprechenden Einsätze; meist führen Stiftungen oder Vereine die Motivationssemester durch.[26]
Die Inhalte des SEMO können je nach kantonalem Angebot unterschiedlich sein, zumeist umfassen sie jugendspezifisches Coaching, die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem anderen Einstieg in die Berufswelt sowie Bewerbungstraining und -unterstützung. Im Rahmen des Praktikums bei einem oder mehreren Unternehmen werden vor allem berufsspezifische Kompetenzen, aber auch Arbeitsplanung und Problemlösekompetenz arbeitsplatznah vermittelt (Amt für Wirtschaft und Arbeit 2017, 61ff.).

[25] Siehe: https://www.berufsbildung.ag/ (2019-09-25).
[26] Siehe: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp (2019-07-13).

SEMO können sowohl intern, d.h. innerhalb der durchführenden Organisationen, oder extern und somit gemeinsam mit Unternehmen durchgeführt werden. 2016/17 wurden 55 Prozent intern umgesetzt, 34 Prozent extern und 11 Prozent sowohl intern als auch extern durchgeführt (Mühleberg 2017, 6).

Das Ziel der **Integrationsvorlehre** (INVOL) ist, bei den teilnehmenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen die notwendigen grundlegenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld zu vermitteln. Dabei wird möglichst auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der TeilnehmerInnen aufgebaut (Staatssekretariat für Migration 2016, 1).
Ziel des Pilotprogramms ist es, das Potenzial von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen besser zu nutzen, die Sozialhilfeabhängigkeit zu senken und gleichzeitig einen Beitrag gegen den Mangel an Nachwuchsfachkräften in gewissen Branchen zu leisten. [27]
Die TeilnehmerInnen werden praktisch und schulisch auf eine berufliche Grundbildung, d.h. eine zwei-, drei- oder vierjährige Lehre, vorbereitet. Somit handelt es sich bei INVOL um eine breiter angelegte Maßnahme, bei der ein Einsatz in einem Betrieb Teil des Programms ist.
INVOL werden in jenen Berufsfeldern angeboten, in denen Organisationen der Arbeitswelt (OdA)[28] bzw. Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe Bedarf und Interesse haben, TeilnehmerInnen für berufliche Grundbildungen zu rekrutieren. Derzeit gibt es Angebote im Bereich Bau[29], Gastronomie[30] sowie Gebäude- und Automobiltechnik[31] (Staatssekretariat für Migration 2016, 3).

Die **Praktische Ausbildung** (PrA) ist eine national organisierte zweijährige Lehre, die unterhalb der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) angesiedelt ist. Die PrA wurde von Institutionen entwickelt, die sich auf die Bildung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf spezialisiert haben. Träger der PrA ist INSOS Schweiz, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung.[32]
Praktika sind fester Bestandteil einer PrA und werden idealerweise am ersten Arbeitsmarkt absolviert. Die schulische Bildung findet in einer spezialisierten internen oder externen Berufsschule statt (üblicherweise an einem Tag in der Woche). In den mehr als 170 Ausbildungsbetrieben werden jährlich rund 1.200 Jugendliche ausgebildet.[33]

2019 gibt es rund 50 Angebote für PrA-Berufe.[34] Zu den meistgewählten Berufsbereichen zählen Hauswirtschaft, Küche, Gärtnerei, Logistik, Einzelhandel, Hausbetreuung und

[27] Siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf (2019-07-13).
[28] Für eine Übersicht zur aktuellen Zusammenarbeit mit nationalen OdA siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/20170314-rs-invol-anh4-d.pdf (2019-07-13).
[29] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/179/integrationsvorlehre-riesco-bau/ (2019-08-19).
[30] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/176/integrationsvorlehre-riesco-gastronomie/ (2019-08-19).
[31] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/177/integrationsvorlehre-riesco-gebaeude-und-automobiltechnik/ (2019-08-19).
[32] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[33] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/ (2019-07-15).
[34] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-09-25).

Tischlerei, und in diesen Branchen gelingt die berufliche Integration am besten.[35] Für die entsprechenden Berufe wurden von INSOS Ausbildungsprogramme entwickelt, die die zu vermittelnden Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen) umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind möglichst eng auf den jeweiligen EBA-Bildungsplan ausgerichtet, um die Durchlässigkeit zum EBA sicherzustellen. Für die Zukunft ist geplant, dass in möglichst vielen Branchen standardisierte und laufend aktualisierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden – mit dem Ziel einer Anerkennung durch die jeweilige Organisation der Arbeitswelt.[36] Die Absprache mit den BranchenvertreterInnen ist insbesondere bei der Entwicklung dieses niederschwelligen Ausbildungsangebots zentral, um z.B. frühzeitig für eine Akzeptanz des Abschlusses und die Durchlässigkeit werben zu können.[37]

Slowenien

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

Im Rahmen eines **Arbeitsplatztrainings** (*usposabljanje na delovnem mestu*) stellt ein Unternehmen einer arbeitssuchenden Person Weiterbildung für eine bestimmte Stelle direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Den PraktikantInnen wird ein/e MentorIn vom Unternehmen zur Seite gestellt, der/die bis zu fünf Personen betreuen kann. Das Arbeitsplatztraining dauert zwei bis maximal drei Monate. Ausgebildet werden vor allem Berufe, die relativ schnell zu erlernen sind (z.B. ReinigungskräfteoderFließbandarbeiterInnen; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3; Experteninformation).
Arbeitssuchende profitieren davon, dass sie neue Kompetenzen erwerben bzw. bestehende stärken sowie Erfahrungen am Arbeitsplatz sammeln können. Unternehmen können im Gegenzug Personen vorab kennenlernen, bevor sie sich gegebenenfalls für eine Anstellung entscheiden und können Personen für im Unternehmen vorhandene, offene Stellen ausbilden (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3).
Das Arbeitsplatztraining wendet sich vor allem an ältere, langzeitarbeitslose und gering qualifizierte Arbeitssuchende.[38]

Das **Arbeitsplatztraining für junge Menschen** (*usposabljanje na delovnem mestu – mladi*) basiert auf dem Arbeitsplatztraining und wendet sich speziell an junge Menschen, d.h. Personen unter 30 Jahre. Die TeilnehmerInnen werden von MentorInnen begleitet und ausgebildet und lernen Arbeitsabläufe, Anforderungen und Aufgaben an einem bestimmten Arbeitsplatz bei einem Unternehmen kennen. Weiters erlernen die PraktikantInnen neues Wissen, Kompetenzen und sammeln Arbeitserfahrung, die die Beschäftigungsmöglichkeiten im beteiligten oder in einem anderen Unternehmen erhöhen sollen.[39]

Auch das **Arbeitsplatztraining lokal** (*usposabljamo lokalno*) basiert auf dem Arbeitsplatztraining und ermöglicht ein Training in regional nachgefragten Berufen bzw.

[35] Siehe zur Berufsliste: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-07-15).
[36] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[37] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[38] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).
[39] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).

regionalen Mangelberufen. TeilnehmerInnen werden in den Berufen, die von den regionalen ESS-Stellen definiert werden, von MentorInnen in Unternehmen im Umfang von mindestens 90 Stunden begleitet – die Maßnahme dauert drei Monate.[40]
Teilnehmen können Personen zwischen 30 und 49 Jahre, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind und deren Fähigkeiten und Erfahrungen keinen direkten Einsatz in den Mangelberufen[41] ermöglichen.
Derzeit melden laut slowenischem Arbeitsamt ESS rund 50 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von passenden KandidatInnen, wobei Angebote zur Ausbildung bzw. Praktika am Arbeitsplatz eine gute Maßnahme darstellen, Arbeitssuchende, denen Erfahrung oder bestimmte Kompetenzen für eine Stelle fehlen, in den Arbeitsprozess einzugliedern (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 2).

Ziel des **praktischen Programms zur Förderung von Beschäftigung** (*praktični programi za spodbujanje zaposlovanja*) ist es, praktische Erfahrungen und Training in Kooperation mit Unternehmen anzubieten. Dabei setzt das Programm auf theoretische und praktische Wissensvermittlung: Zunächst wird das Training beim MIC (*medpodjetniškem izobraževalnem centru* – entspricht einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) durchgeführt; daran anschließend muss das MIC für jede/n TeilnehmerIn ein Unternehmen finden, in dem die Person ein dreimonatiges Training absolvieren kann (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).
Im Rahmen des Programms können die Berufe MetallarbeiterIn Konstruktion, AssistentIn, KüchenchefIn sowie SchlosserIn erlernt werden (Experteninformation).[42]
TeilnehmerInnen sind Personen über 30 Jahre, gering Qualifizierte oder Langzeitarbeitslose.[43]

Bei dem Angebot ***200 Zaposlitev*** für jugendliche Arbeitssuchende handelt es sich um ein Pilotprojekt in Westslowenien, das zu höherer Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen beitragen sowie Kompetenzen und Zugänge zur Arbeitssuche verbessern soll. Gleichzeitig sollen im Rahmen des Pilotprojekts Unternehmen überzeugt werden, aus dem Pool der TeilnehmerInnen des Projekts neue Beschäftigte zu rekrutieren. Ziel ist es, 200 junge Arbeitssuchende, die jünger als 29 Jahre sind, zu unterstützen, von denen 75 Prozent, d.h. 150 Personen, fünf Monate nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung sein sollen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).
200 Zaposlitev ermöglicht die Ausbildung in drei Berufen, die als Mangelberufe in Westslowenien gelten:

- Krankenpflegeassistenz (ermöglicht einen Einsatz in Krankenhäusern, bei Rettungsdiensten oder in Pflegeheimen)
- Hilfskoch/-köchin
- Soziale Betreuung (in Altenheimen und der mobilen Pflege)[44]

Das Programm dauert insgesamt maximal zwei Monate (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7), allerdings variiert die Dauer je nach gewähltem Beruf – in den

[40] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).
[41] Zu den Mangelberufen gibt es eine Liste nach Regionen, zu finden unter: https://www.ess.gov.si/_files/11096/Seznam%20deficitarnih%20poklicev.pdf (2019-07-08).
[42] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).
[43] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).
[44] Siehe: https://200zaposlitev.si/usposabljanje/ (2019-07-09).

Bereichen Krankenpflege und Sozialbetreuung zwei Monate bzw. 150 Stunden, Kochassistenz einen Monat oder 100 Stunden.[45]

Empfehlungen

Basierend auf der vorliegenden Studie und den untersuchten Good-Practice-Beispielen konnten einige Empfehlungen bzw. Rückschlüsse für die Situation in Österreich abgeleitet werden:
Berufspraktika **funktionieren** vor allem für „leicht" zu vermittelnde Personengruppen, die näher am Arbeitsmarkt sind und durch den Kontakt mit Unternehmen den (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben schaffen. Unternehmen sind in Zeiten der Hochkonjunktur auch motivierter, für offene Stellen arbeitssuchende Personen auszubilden, wenn sich keine anderen BewerberInnen finden – Berufspraktika können dabei eine geeignete Maßnahme sein, um diese beiden Gruppen zusammenzubringen.
Personen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind – wie Langzeitarbeitslose, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Flüchtlinge –, benötigen allerdings mehr Zeit und Betreuung, um Kompetenzen zu erwerben und produktiv im Unternehmen eingesetzt werden zu können. Die Maßnahmen sind daher zeitintensiver und damit auch teurer, sowohl durch die Begleitung im Rahmen von Supportangeboten und -personal als auch hinsichtlich der erforderlichen längeren Dauer. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass sich auch längerfristige Maßnahmen rechnen, wenn Personen dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

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

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

Wichtig ist dabei auch das gute **Zusammenspiel verschiedener Unterstützungsangebote** und Maßnahmen, die aufeinander aufbauen und Schritt für Schritt an den ersten Arbeitsmarkt heranführen. Auch die Vernetzung aller AkteurInnen vor Ort ist zentral, um entsprechende Praktikumsstellen anbieten zu können. Dabei helfen lokale Kontakte und Netzwerke in den Regionen, die von den PES, Trägerorganisationen und Reintegrationsdienstleistern gepflegt werden.
Zentral für die Wirksamkeit der Praktika ist zudem, für die **Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt** abgestimmte Programme anzubieten. Dadurch erhöhen sich auch die Chancen

[45] Siehe: https://200zaposlitev.si/usposabljanje/ (2019-07-09).

der TeilnehmerInnen, nach Abschluss in das Unternehmen übernommen zu werden bzw. langfristig am Arbeitsmarkt integriert zu sein.

Geringe Kosten und Eingliederungszuschüsse sind Gründe für Unternehmen, PraktikantInnen aufzunehmen und auch weiter auszubilden oder zu beschäftigen. Ein weiterer Motivationsfaktor ist ein **geringer administrativer Aufwand**: Dies wird zumeist von den PES unterstützt, indem die Antragstellung im Rahmen der Berufspraktika einfach gehalten und die vertraglichen Aspekte zu Beginn und Ende eines Praktikums üblicherweise über die PES abgewickelt werden.

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

Empfohlen werden kann weiters ein klares **Monitoring** der Maßnahmen, um besser feststellen zu können, welche Aspekte gut funktionieren und wo nachgeschärft werden sollte. In vielen Ländern werden nur rudimentär Daten zu den Ergebnissen der Praktika gesammelt – zumeist handelt es sich um Beschäftigungsquoten nach einer bestimmten Zeit. Diese Zahlen sind aber wenig aussagekräftig, da Personen verschiedene Maßnahmen durchlaufen – insbesondere Berufspraktika sind oft in weiterreichende Maßnahmen integriert oder Angebote bauen aufeinander auf, sodass eine Aussage, welches Programm welchen Effekt erzielte, schwer zu treffen ist. Auch sollten TeilnehmerInnen und Unternehmen regelmäßig zu ihrer **Zufriedenheit** mit den Berufspraktika befragt werden, um basierend auf einer begleitenden Evaluierung die Maßnahmen regelmäßig anzupassen und zu verbessern.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund der Studie

Die Studie widmet sich der Recherche von Good-Practice-Beispielen von „Berufspraktika“ in ausgewählten europäischen Ländern, die ähnlich wie die Arbeitserprobung bzw. das Arbeitstraining des AMS als arbeitsmarktpolitische Instrumente etabliert sind. Explizit ausgenommen sind Berufspraktika im Rahmen von berufsbildenden schulischen Ausbildungsgängen oder z.B. Praktika, die im Rahmen von Hochschulstudien absolviert werden, bzw. Praktika im Sinne betrieblicher Traineeprogramme.

Dabei stand vor allem die praxis- bzw. betriebsnahe Anwendung der Maßnahmen im Zentrum, Angebote des zweiten Arbeitsmarktes wurden nur insofern miteinbezogen, als sie einen klaren Fokus auf die Vermittlung in Unternehmenspraktika haben. Es wurden nicht nur allein stehende Berufspraktika untersucht, sondern auch Angebote, bei denen ein Praktikum (z.B. Schnupperwochen oder Arbeitserprobungen) in einem Betrieb in eine längerfristige Maßnahme (wie z.B. Ausbildung oder Umschulung) integriert ist.

Maßnahmen, Projekte und Initiativen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf eine betriebsnahe Erprobung fokussieren, wurden ländervergleichend analysiert und Good-Practice-Beispiele mit innovativen Ansätzen bzw. in Österreich wenig verbreiteten Zugängen ausgewählt, um Schlussfolgerungen und Empfehlungen für mögliche Weiterentwicklungen in Österreich ziehen bzw. ableiten zu können.

1.2 Länderauswahl

Berufspraktika sind eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die sich an arbeitssuchende Personen und hier insbesondere an jene wenden, die Schwierigkeiten haben, in den ersten Arbeitsmarkt (wieder-)einzusteigen. Oft nehmen daher Personen mit geringem Bildungsniveau oder fehlenden Kompetenzen an diesen Programmen teil, um konkret vor Ort im Betrieb herauszufinden, welche Kompetenzen z.B. noch für eine Stellenaufnahme im Unternehmen fehlen, einschlägige Berufserfahrung zu sammeln oder Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen aufzunehmen. In den Good-Practice-Beispielen zeigt sich, dass einerseits Berufspraktika beim Übergang von Ausbildung in den Arbeitsmarkt – und somit bei jungen Menschen – eingesetzt werden; andererseits nehmen aber auch Frauen beim Wiedereinstieg nach einer Betreuungsphase oder auch Personen mit geringem Bildungsniveau oder Kompetenzen an diesem Angebot teil, um den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Auch Personen mit Fluchthintergrund nehmen zunehmend an entsprechenden Angeboten teil, um Berufsfelder bzw. einzelne Berufe besser kennenzulernen. In einigen Ländern werden auch verstärkt langzeitarbeitslose Personen sowie Menschen mit Arbeitsunfähigkeit oder Behinderungen durch Maßnahmen, in denen Berufspraktika eine wichtige Rolle spielen, an den Arbeitsmarkt herangeführt. Insgesamt sind gering Qualifizierte eine wichtige Zielgruppe von Berufspraktika.

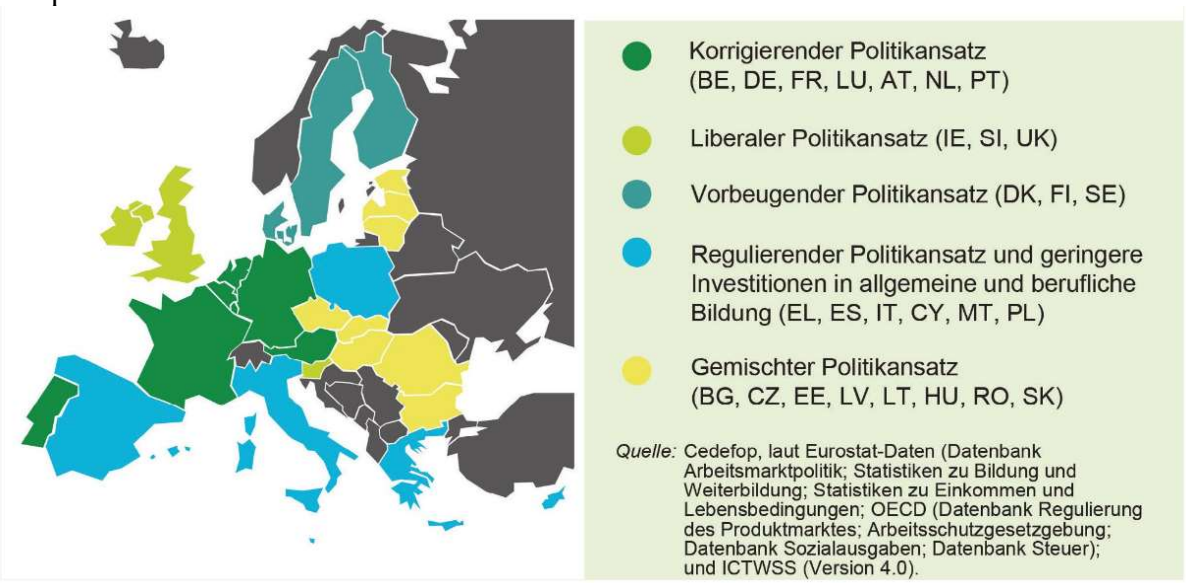
Eine Studie von Cedefop (2017) untersuchte volkswirtschaftliche und soziale Kosten gering qualifizierter Erwachsener in der EU und unterteilt die Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktbedingungen in zwei Arten von Politikansätzen, die in der Europäischen Union beobachtet werden können:

1. Korrekturmaßnahmen, die auf Erwachsene abzielen, die als gering qualifiziert eingestuft werden;

2. Vorbeugungsmaßnahmen, die sich an junge SchulabbrecherInnen, NEET und benachteiligte Gruppen richten (Cedefop 2017, 4).

Mittels einer Clusteranalyse wurden die europäischen Länder nach den jeweiligen politischen Ansätzen zur Unterstützung von gering Qualifizierten in fünf Gruppen eingeteilt:

Abbildung 1
Europäische Länder nach Clustern



Quelle: Cedefop 2017, 5

Dabei zeigte sich, dass sich für das vorliegende Themenfeld – Berufspraktika und ähnliche Maßnahmen – insbesondere jene Länder anbieten, die einen korrigierenden Politikansatz anwenden: Der **korrigierende Politikansatz** umfasst Länder mit hohen Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik, insbesondere für Ausbildung, die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen und Sozialhilfe. Für diesen Cluster kennzeichnend ist auch ein hohes Maß an Produkt- und Arbeitsmarktregulierung, es finden sich hier Länder wie Belgien, Frankreich, Deutschland, Österreich, Luxemburg oder die Niederlande.
Im Rahmen der Basisrecherche wurden auch Länder mit einem **vorbeugenden Ansatz** analysiert: In diesen Ländern (Dänemark, Finnland und Schweden) ist ein hohes Maß an Unterstützung für Bildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden, wobei die Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik über dem EU-Durchschnitt liegen. Die Indikatoren für die Marktregulierung entsprechen dem EU-Durchschnitt, die gewerkschaftliche Organisation ist sehr hoch. Dieser Ansatz zielt vor allem darauf ab, eine hohe Zahl gering qualifizierter Erwachsener zu verhindern und dadurch die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Allerdings zeigt sich, dass in diesen Ländern – im Vergleich zu den anderen Ländern der Basisrecherche – nur wenige innovative Angebote gemacht werden bzw. dieser vorbeugende Ansatz auf die prinzipielle Verhinderung von gering qualifizierten Erwachsenen abzielt.
Auch der **liberale Politikansatz** kann für einen Vergleich der Maßnahmen interessant sein: Darin finden sich Länder mit der geringsten Marktregulierung und einer hohen Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen; dabei handelt es sich um Großbritannien, Irland und Slowenien. Obwohl die Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik hier in den letzten Jahren gestiegen sind, sind sie im Vergleich immer noch niedrig, außer im Bereich der direkten Schaffung von Arbeitsplätzen (Cedefop 2017, 4).

Basierend auf der Basisrecherche, die Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Schweiz und Slowenien umfasste, wurden

Vergleichsländer vor allem aus jenem Cluster ausgewählt, der hohe Ausgaben in der Arbeitsmarktpolitik aufweist – **Belgien, Deutschland** und die **Niederlande**. Auch die **Schweiz** kann diesem Cluster der EU-Staaten zugeordnet und wurde für eine Analyse herangezogen (korrigierender Politikansatz). Für den Vergleich wurde weiters ein Land mit liberalem Politikansatz untersucht, das unter anderem hohe Ausgaben im Bereich der direkten Schaffung von Arbeitsplätzen aufweist – **Slowenien** wurde im Rahmen der Basisrecherche als Land eruiert, das im Bereich Berufspraktika einige kurze, aber interessante Maßnahmen aufweist.

1.3 Methodik

Als Vergleichsländer wurden Belgien, Deutschland, die Niederlande, die Schweiz und Slowenien ausgewählt. Die genaue Auswahl wurde zu Beginn des Projekts mit AMS-ABI sowie der Arbeitgeberkurie aus WKO und IV abgestimmt: Dabei wurde zunächst eine Basisrecherche für zehn Länder durchgeführt (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Schweiz, Slowenien), um passende Kandidaten für eine detaillierte Analyse auswählen zu können. Es wurden Länder ausgewählt, wo die jeweiligen PES entsprechende Angebote rund um Berufspraktika zur Verfügung stellen, die über die klassische Arbeitserprobung bzw. das Arbeitstraining in Österreich hinausreichen, die für eine detaillierte Analyse von Interesse sind.
Weiters wurde zu Beginn ein gemeinsames Verständnis zum Begriff „Berufspraktikum“ erarbeitet und der Umfang der Forschungsfrage gemeinsam bestimmt.

Für die ausgewählten Länder wurden Informationen zu gesetzlichen Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, beteiligten Institutionen sowie aktuellen Entwicklungen bei Maßnahmen und Initiativen recherchiert und daraus Good-Practice-Beispiele ausgewählt, die näher vorgestellt wurden.

Desktop-Recherche

Zu Beginn des Projekts wurde ein Abstimmungstreffen mit AMS-ABI und der Arbeitgeberkurie (WKO und IV) durchgeführt, um die zu analysierenden Forschungsfragen im Detail zu klären sowie die Auswahl der Länder zu fixieren. Dazu wurde ein erster Vorschlag für mögliche Länder vorbereitet, wobei vor allem darauf geachtet wurde, Länder auszuwählen, die eine aktive Arbeitsmarktpolitik verfolgen und entsprechende Angebote aufweisen. Es boten sich für die Basisrecherche vor allem Länder mit einem korrigierenden bzw. vorbeugenden Politikansatz an, die entsprechend hohe Ausgaben in der Arbeitsmarktpolitik aufweisen. Allerdings wurde auch ein Land mit liberalem Ansatz im Rahmen der Basisrecherche untersucht und schließlich für die Detailrecherche ausgewählt, da sich dadurch ein guter Vergleich anstellen lässt.
Basierend auf den Ergebnissen der Basisrecherche wurden fünf Länder (Belgien, Deutschland, Niederlande, Schweiz und Slowenien) für die Detailrecherche ausgewählt und Beispiele guter Praxis untersucht. Dabei wurde zunächst online – vor allem auf den Webseiten der Public Employment Services (PES) der Länder – recherchiert und Informationen zusammengetragen, die anschließend im Rahmen von Interviews mit ExpertInnen überprüft bzw. vertieft wurden.

Experteninterviews

Insgesamt wurden acht qualitative Interviews mit ExpertInnen geführt. Die InterviewpartnerInnen waren VertreterInnen der ausgewählten Good-Practice-Beispiele – und somit oft von den nationalen PES – bzw. nationale ExpertInnen im Bereich Arbeitsmarktmaßnahmen.

Basierend auf den Ergebnissen der Desktop-Recherche und den qualitativen Interviews wurden Informationen zu Angeboten der PES für Unternehmen, beteiligten AkteurInnen, Finanzierungs- und Supportmaßnahmen zu den Good-Practice-Beispielen für die untersuchten Länder aufbereitet. Weiters wurden aus den ermittelten Informationen und Good-Practice-Beispielen Empfehlungen für die Situation bzw. mögliche Weiterentwicklungen in Österreich abgeleitet.

2 Begriffsklärung

2.1 Berufspraktikum

Zu Beginn der Analyse wird für die ausgewählten Länder eine Begriffsklärung zu Berufspraktika bzw. den entsprechenden Maßnahmen vorgenommen, um auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinweisen zu können.

Berufspraktika wurden für die vorliegende Studie als ähnlich wie die Arbeitserprobung bzw. das Arbeitstraining des AMS definiert, wobei explizit Berufspraktika im Rahmen von berufsbildenden schulischen Ausbildungsgängen ausgenommen sind oder z.B. Praktika, die im Rahmen von Hochschulstudien absolviert werden, bzw. Praktika im Sinne betrieblicher Traineeprogramme.

Generell wurde bei der Auswahl der Good-Practice-Beispiele auf die praxis- bzw. betriebsnahe Anwendung der Maßnahmen fokussiert, Angebote des zweiten Arbeitsmarktes wurden nur insofern miteinbezogen, wenn sie einen klaren Fokus auf die Vermittlung in Unternehmenspraktika haben. Es wurden nicht nur allein stehende Berufspraktika untersucht, sondern auch Angebote, bei denen ein Praktikum (z.B. Schnupperwochen oder Arbeitserprobungen) in einem Betrieb in eine längerfristige Maßnahme (wie z.B. Ausbildung oder Umschulung) integriert ist.

2.1.1 Nationale Definitionen

Belgien

In Belgien wurden PraktikantIn im königlichen Erlass von 2004 folgendermaßen definiert: „Unter einem Praktikanten versteht man jeden Schüler oder Studenten, der im Rahmen eines von einer Lehranstalt organisierten Lehrprogramms im Hinblick auf die Erlangung von Berufserfahrung eine Arbeit bei einem Arbeitgeber tatsächlich ausübt, und zwar unter ähnlichen Umständen wie die von diesem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer.“[46]

Die verwendeten Begriffe für Praktikum in Belgien lauten: *stage* (niederländisch) und *stage de formation professionnelle* (französisch).
Weiters werden verschiedene Begriffe – ähnlich wie in den Niederlanden – für verschiedene Ausprägungen von Berufspraktika verwendet: So gibt es in ganz Belgien die **individuelle Berufsausbildung in Unternehmen** (*individuele beroepsopleiding in de onderneming* auf Niederländisch bzw. *contrat formation-insertion*, *formation professionnelle individuelle en entreprise* auf Französisch).

In **Flandern** gibt es außerdem ein Berufspraktikum (*beroepsinlevingsstage*), das einen Ausbildungsvertrag umfasst, wobei die benötigten Kompetenzen für einen spezifischen Arbeitsplatz vermittelt werden.
Das Ausbildungspraktikum (*opleidingsstage*) richtet sich an Personen, die bei VDAB oder einer anerkannten Trägerorganisation einen Kurs absolvieren und dabei die Möglichkeit erhalten, direkt in einem Unternehmen ein Praktikum zu machen.

[46] Siehe: https://www.frontaliers-grandest.eu/de/etudiants/pages/les-stages-dans-la-grande-region/70-stage-en-belgique-vos-droits-et-devoirs-en-tant-que-stagiaire (2019-06-25).

Ein Berufsorientierungspraktikum (*beroepsverkennende stage*) ist eine kurze Variante und dient dem Kennenlernen von Berufen direkt am Arbeitsplatz.
Das Aktivierungspraktikum (*activeringsstage*) richtet sich an Arbeitssuchende mit einer Arbeitsunfähigkeit – medizinisch, psychologisch oder aufgrund von sozialen Problemen.
Das Praktikum für Berufserfahrung (*werkervaringsstage*) zielt auf die Verbesserung von generischen Kompetenzen, die an allen Arbeitsplätzen benötigt werden, ab (siehe Kapitel 3.3).

VDAB konkretisierte den Anwendungsbereich von Artikel 111/0/21 des Dekrets vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsverwaltung und der beruflichen Bildung (*Toepassingsgebied van artikel 111/0/21 van het besluit van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding*), wonach Ausbildungsmaßnahmen, die in Unternehmen stattfinden, nicht als Berufspraktika gelten. Diese umfassen:

- Ausbildungsmaßnahmen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags durchgeführt werden, da es sich dabei um Schulungen für ArbeitnehmerInnen handelt;
- Arbeitsleistungen von SchülerInnen oder StudentInnen, die im Rahmen eines Pflichtpraktikums während der Ausbildung erbracht werden;
- Praktika zur Bescheinigung einer beruflichen Befähigung, wie z.B. im Rahmen von Lehrlingsausbildungen;
- Auszubildende für freie Berufe oder ein reglementiertes Gewerbe, da diese entsprechenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen unterliegen;
- Ausbildungen mit einer Arbeitsplatzkomponente, bei der Berufspraktika aber implizit oder explizit ausgeschlossen sind;
- Beschäftigung von StudentInnen gemäß Artikel 120–130 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge.[47]

In der **deutschsprachigen Region Ostbelgiens** wurde „Praktikum“ im Rahmen des Erlasses der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitssuchende von 2018 folgendermaßen definiert:
„Als Praktikum im Sinne von Absatz 1 gilt jede zeitlich begrenzte Tätigkeit, während der der Arbeitgeber dem Praktikanten auf dem Arbeitsplatz berufsrelevante Kenntnisse in praktischer Anwendung vermittelt“ (Regierung der deutschsprachigen Gemeinschaft 2018, 15).
Hier werden zudem die Begriffe Einstiegspraktikum und Arbeitsplatzerprobungspraktikum für konkrete Angebote verwendet (siehe Kapitel 3.4).

Deutschland

Für Deutschland werden die wichtigsten Ziele eines Praktikums im § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) über alle Arten von Praktika (auch solche mit akademischer Vorqualifikation) hinweg und unabhängig vom angestrebten Berufsweg definiert. Praktika dienen dazu, „berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben“ und zwar „in einem Beschäftigungsverhältnis, das weder ein reguläres Arbeitsverhältnis ist noch eine Berufsausbildung i.S.d. Berufsbildungsgesetzes, also keine ‚Lehre‘ im klassischen Sinne bzw. keine der vollzeitschulischen Ausbildungen nach Landesrecht“ (BMAS et al. 2011, 20). Ein Praktikum ist somit ein „gezieltes Qualifizierungsverhältnis“ mit besonderer Praxisnähe und einem Fokus auf dem anwendungsnahen Lernen (ibid.).

[47] Siehe: https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsovereenkomst/toepassingsgebied (2019-07-05).

Die Bundesagentur für Arbeit definiert mit Blick auf AsylwerberInnen und geflüchtete Personen PraktikantInnen als „Personen, die ihre erworbenen oder noch zu erwerbenden Kenntnisse in praktischer Anwendung in einem Unternehmen zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung vertiefen möchten“. Ein Praktikum ist grundsätzlich mit einem Mindestmaß an Eingliederung in betriebliche Abläufe und einem Beschäftigungsverhältnis verbunden“ (BA 2017b, 2).

Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet zwischen freiwilligen Praktika zur Orientierung und zum Sammeln beruflicher Erfahrungen (Dauer und Inhalt sind frei mit ArbeitgeberInnen vereinbar), und Pflichtpraktika, die in vielen Ausbildungs- oder Studiengängen vorgeschrieben sind (Dauer und Inhalt sind durch die Ausbildungsanforderungen festgelegt). Wie in vielen europäischen Ländern kommt es auch in Deutschland zu einer grundlegenden Unterscheidung zwischen „mit Ausbildungsprogrammen verbundenen Praktika“, welche Teil eines Studienplans sind, und „mit aktiver Arbeitsmarktpolitik verbundenen Praktika“, die arbeitslosen jungen Menschen den Übergang in den Arbeitsmarkt durch das Sammeln von Arbeitserfahrungen erleichtern sollen (Ecorys, IES, IRS 2013, 6).

Niederlande

In den Niederlanden werden verschiedene Begriffe rund um Berufspraktika verwendet: Praktika (*stage*) werden in den Niederlanden nicht als alleinige Maßnahmen angeboten, sondern stehen immer in Kombination mit einer beruflichen Aus- bzw. Weiterbildung, um praktisch erproben zu können, was zuvor theoretisch vermittelt wurde (Experteninformation).

Das Probepraktikum (*proefplaatsing*) wurde im Regierungsblatt des Königsreichs der Niederlande (*Staatscourant van het Koninkrijk der Nederlanden)* vom 13. Dezember 2012 folgendermaßen definiert: „die Leistung einer unbezahlten Arbeit eines Leistungsempfängers bei einem Arbeitgeber unter Beibehaltung der Leistungen mit dem Ziel, die Beschäftigung des Leistungsempfängers in einer regulären Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber zu fördern.“[48]

Berufspraktika (auf Niederländisch: *werkervaringsplek* oder *werkervaringsplaats*, was Berufserfahrungsort oder Berufserfahrungsplatz bedeutet) werden als befristete Stellen definiert, die vor allem dazu dienen, dass ein/e ArbeitnehmerIn Berufserfahrung sammeln kann. Praktika werden vor allem bei jungen Menschen nach Abschluss der Ausbildung sowie bei (langzeit-)arbeitslosen Personen, denen oft die entsprechende Berufserfahrung oder auch spezifische Kompetenzen fehlen, oder bei Personen in Umschulung eingesetzt.[49]

Im Rahmen der Projekts *Werkfit* (siehe Kapitel 5.3) werden die Begriffe *stageplek* und *werkervaringsplek* verwendet, wobei *stageplek* meist nur wenige Tage dauert und ein erstes Kennenlernen von Berufen umfasst; *werkervaringsplek* dauert zwischen sechs und zwölf Wochen und soll vor allem dem Aufbauen von Arbeitsfähigkeit dienen. Zudem wird der Begriff *plaatsing* (Praktikum) verwendet, wenn von einem bezahlten Praktikum gesprochen wird und dieses mindestens sechs Monate dauert (Experteninformation).

Schweiz

[48] Siehe: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2012-25702.html (2019-07-23).
[49] Siehe: http://www.technischwerken.nl/kennisbank/solliciteren/wat-is-een-werkervaringsplek-of-werkervaringsplaats/ (2019-07-18).

Für die Schweiz werden im Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung (AVIG) in Artikel 59 Absatz 2 die Grundsätze arbeitsmarktlicher Maßnahmen angeführt:
„Mit arbeitsmarktlichen Massnahmen soll die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarkts erschwert vermittelbar sind, gefördert werden. Solche Massnahmen sollen insbesondere:

a. die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern, damit diese rasch und dauerhaft wieder eingegliedert werden können;
b. die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern;
c. die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern;
d. die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln.“[50]

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

a. Programmen öffentlicher oder privater, nicht gewinnorientierter Institutionen; solche Programme dürfen die Privatwirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren;
b. Berufspraktika in Unternehmen und in der Verwaltung; im Falle erhöhter Arbeitslosigkeit kann der Bundesrat die Teilnahme an Berufspraktika für Personen während einer Wartezeit nach Artikel 18 Absatz 2 vorsehen;
c. Motivationssemestern für Versicherte, die nach Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht einen Ausbildungsplatz suchen, wenn sie über keinen Berufsabschluss verfügen und die Schulzeit nicht mit einer Maturität abgeschlossen haben.“[51]

Somit wird einerseits darauf hingewiesen, dass Programme vorübergehender Beschäftigung (PvB) weder bestehende Stellen ersetzen noch Unternehmen, die Arbeitslose beschäftigen, einen Wettbewerbsvorteil erhalten dürfen.
Für Berufspraktika wurde in der Revision von 2011 eine Wartezeit von 120 Tagen eingeführt, die für Personen gilt, die sich nach der Ausbildung arbeitslos melden – was vor allem auf junge Erwachsene zutrifft. Somit ist eine Teilnahme an Berufspraktika während dieser Wartezeit nicht möglich. Sollte die mittlere nationale Arbeitslosenquote der letzten sechs Monate allerdings über 3,3 Prozent gelegen sein, ist eine Teilnahme möglich (AVIG 2019).

PvB sind aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung unterschiedlich gestaltet und enthalten generell sowohl Bildungsmodule als auch berufliche Tätigkeiten.
Bei den PvB kann generell zwischen zwei Ausprägungen unterschieden werden:

1. Internes PvB: Programm für eine Gruppe, welches bei einem auf die berufliche Eingliederung spezialisierten Anbieter stattfindet.
2. Externes PvB: Programm, welches individuell in einem Einsatzbetrieb, d.h. direkt im ersten Arbeitsmarkt, absolviert wird (EFK 2015, 33). Externe PvB dürfen nur im öffentlichen Bereich oder bei nicht-gewinnorientierten Einrichtungen durchgeführt werden; darunter fallen in der öffentlichen Verwaltung: Gemeinden, Kantone, Bund, verwaltungsnahe Institutionen, wie z.B. Krankenhäuser, Pflegeheime, Schulen, Universitäten, oder gemeinnützige private Organisationen wie Stiftungen, Verbände etc. (ibid. 37).

Berufspraktika sind in der Schweiz deutlich weniger im Einsatz als Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, was an der Zielgruppe liegt: Berufspraktika richten sich primär an Personen, die ihre erste Stelle suchen, d.h. die Grundbildung, Berufsbildung oder

[50] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html (2019-07-11).
[51] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html#fn-#a64b-1 (2019-07-11).

Universität abgeschlossen haben, sowie an Stellensuchende, die in den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten – ein klassisches Beispiel hierfür sind Frauen, die sich einige Jahre um die Kinderbetreuung gekümmert haben. Es handelt sich bei der Zielgruppe nicht um Personen, die sich zu einer möglichen Umschulung über einen Beruf informieren möchten, sondern um eine qualifizierte Zielgruppe, der vor allem Berufserfahrung fehlt. Im Gegensatz zu PvB können an dieser Maßnahme auch gewinnorientierte Unternehmen teilnehmen. Dies ist notwendig, da bestimmte Berufe vor allem in der Privatwirtschaft zu finden sind, wie z.B. im Verkauf oder kaufmännischen Bereich (ibid. 37f.).

Slowenien

Arbeitsplatztraining (*usposabljanje na delovnem mestu)* wird im Rahmen des Arbeitsmarktregulierungsgesetzes (*zakon o urejanju trga dela*) als Training am Arbeitsplatz im Unternehmen, wobei ein Großteil aus praktischen Einheiten besteht, definiert. Die Dauer kann zwischen zwei und drei Monaten betragen, wobei seit August 2019 die Dauer üblicherweise drei Monate umfasst. Das slowenische Arbeitsamt (ESS) hat aber die Möglichkeit, zweimonatige Praktika für einfache Berufe (z.B. Reinigungskräfte oder ProduktionsarbeiterIn) anzubieten (Experteninformation).

Berufspraktika bzw. Arbeitsplatztrainings können bei slowenischen Unternehmen durchgeführt werden, die mindestens eine Person beschäftigen und eine entsprechende Ausbildung für die jeweilige Position anbieten (Experteninformation).

3 Belgien

3.1 Übersicht der Angebote

Belgien zeichnet sich durch seine differenzierten Angebote je nach Region aus, und es werden unterschiedliche Maßnahmen in Wallonien, Flandern, Ostbelgien und Brüssel-Hauptstadt angeboten. Je nachdem, in welcher Region eine arbeitssuchende Person gemeldet ist, sind entweder Le Forem (Wallonien), VDAB (Flandern), das Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (Ostbelgien) oder Actiris (Brüssel-Hauptstadt) zuständig. Somit gibt es in Belgien kein nationales Arbeitsmarktservice, abgesehen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung, das in allen Regionen für das Arbeitslosengeld zuständig ist.
2016 kam es zu einer weiteren Regionalisierung von Zuständigkeiten, was unter anderem die Angebote im Bereich der Berufspraktika betroffen hat, die bis dahin belgienweit mehr oder weniger einheitlich gehandhabt wurden. Seit 2016 wurden diese Maßnahmen in den einzelnen Regionen reformiert oder auch teilweise ganz abgeschafft (wie z.B. das Einstiegspraktikum in Flandern, das durch neue Programme ersetzt wurde). Laut befragter Expertin herrscht im Bereich Praktika in Belgien „ein großes Wirrwarr", jede Region hat eigene Maßnahmen und es gibt derzeit keine umfassende Untersuchung zu den angebotenen Programmen (Experteninformation).

In **Flandern** werden im Vergleich über die Regionen hinweg sehr umfassende Maßnahmen angeboten, wobei je nach Abstand zum Arbeitsmarkt unterschiedliche Programme bereitgestellt werden:

Abbildung 2
Übersicht Angebote VDAB



Quelle: VDAB Information, online: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27).

Die **individuelle Berufsausbildung in Unternehmen** (*individuele beroepsopleiding in de onderneming,* IBO) hat zum Ziel, Arbeitssuchende durch die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu fördern, die zum gewünschten Berufsprofil passt. Die Maßnahme ist nur für jene Berufe vorgesehen, für die es keine ausreichenden BewerberInnen gibt und für die entweder keine Ausbildung in Weiterbildungseinrichtungen angeboten wird oder bei denen eine lange Wartezeit besteht.[52] Mit Hilfe von regionalen Arbeitsämtern bilden Unternehmen Arbeitssuchende einen bis maximal sechs Monate aus; dazu erstellen die Unternehmen einen Trainingsplan, um den TeilnehmerInnen die jeweiligen benötigten Kompetenzen zu vermitteln. Die Unternehmen zahlen während der Ausbildung keinen Lohn oder

[52] Siehe: https://www.unizo.be/images/res357524_2.pdf (2019-06-25).

Sozialabgaben, sondern – je nach Lohnkategorie – eine fixe monatliche Prämie. Nach der IBO werden die TeilnehmerInnen in die Unternehmen übernommen – in Flandern mit einem unbefristeten Vertrag.[53]
Die IBO gibt es als einzige Maßnahme in ganz Belgien (siehe Kapitel 3.2).

Ein **Berufspraktikum** (*beroepsinlevingsstage,* BIS) ist ein rechtlicher Rahmen, um ein bezahltes Praktikum in einem Unternehmen durchführen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeits-, sondern um einen Ausbildungsvertrag, wobei vor allem darauf abgezielt wird, die benötigten Kompetenzen für den spezifischen Arbeitsplatz zu vermitteln. An einem BIS können sowohl Arbeitssuchende als auch Beschäftigte, Selbstständige, StudentInnen und AusländerInnen, die in Belgien arbeiten können, teilnehmen. Ausgenommen sind allerdings Pflichtpraktika, die zum Erwerb eines Diploms oder eines freien Berufs notwendig sind. Im Rahmen eines BIS wird ein Trainingsplan erstellt, der mit VDAB abgestimmt wird. VDAB überprüft auch, ob die angeführten Kompetenzen vermittelt wurden – ein BIS kann bis zu sechs Monate dauern.[54]

Das **Ausbildungspraktikum** (*opleidingsstage*) betrifft Personen, die bei VDAB oder einer anerkannten Trägerorganisation einen Kurs absolvieren und dabei eine Möglichkeit erhalten, direkt in einem Unternehmen ein Praktikum zu machen. Die Unternehmen stellen einen Trainingsplan sowie Unterstützung durch die Praktikumsleitung bereit. VDAB finanziert die Betreuung und Unterstützung durch die Praktikumsleitung, Versicherung, Reise- und Kinderbetreuungskosten. Die Dauer des Praktikums ist von der jeweiligen Ausbildung abhängig, kann aber maximal sechs Monate dauern (VDAB 2017, 31).[55]

Das **Berufsorientierungspraktikum** *(beroepsverkennende stage,* BVS*)* dient dem Kennenlernen von Berufen direkt am Arbeitsplatz und richtet sich an arbeitssuchende Personen. Das Unternehmen erstellt einen Trainingsplan, stellt eine Praktikumsleitung als Ansprechperson zur Verfügung und kümmert sich um die Anmeldung bei der Sozialversicherung. VDAB stellt die Versicherung, Beratung, Reise- und Kinderbetreuungskosten bereit. Ein Praktikum kann zwischen einem und 30 Tagen dauern.[56]
Ein Berufsorientierungspraktikum kann entweder zur Identifikation von passenden Berufen (*jobdoelwit bepalen*) oder zur Eruierung von Kompetenzlücken (*competentiekloof bepalen)* genutzt werden.
Diese Maßnahme ist für jene Personen geeignet, die noch relativ weit vom Eintritt in den Arbeitsmarkt entfernt sind und sollen eine erste Orientierung ermöglichen, wie der jeweilige potenzielle „Wunschberuf" in der Praxis aussieht bzw. welche Kompetenzen für einen erfolgreichen Arbeitsmarktübertritt fehlen.

Weiters gibt es für Arbeitssuchende mit einer möglichen Arbeitsunfähigkeit das Angebot, ein **Aktivierungspraktikum** (*activeringsstage)* in einem Unternehmen von bis zu sechs Monaten absolvieren zu können. Das Praktikum ist für die Unternehmen kostenlos und zielt auf die Wiedereingliederung auf den Arbeitsmarkt ab.[57]

---

[53] Siehe: https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo (2019-06-27).
[54] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst (2019-06-27).
[55] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/opleidingsstage und https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27).
[56] Siehe: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27)
[57] Siehe: https://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5320/9259_read-50375/ (2019-07-22).

Das **Praktikum für Berufserfahrung** *(Werkervaringsstage,* WES) bedeutet eine Möglichkeit für Arbeitssuchende, Berufserfahrung zu sammeln und ihre generischen Kompetenzen zu verbessern. Es zielt somit nicht auf berufliche Kompetenzen ab – dafür gibt es andere Angebote –, sondern fördert allgemeine Kompetenzen, die an allen Arbeitsplätzen benötigt werden (VDAB 2017, 20).

Auch in **Ostbelgien** gibt es mehrere Berufspraktika, die vom dortigen PES – dem Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) – umgesetzt werden: individuelle Berufsausbildung in Unternehmen, Einstiegspraktikum, Arbeitsplatzerprobungspraktikum und Berufsorientierungspraktikum.

Die **individuelle Berufsausbildung in Unternehmen** (IBU) entspricht der IBO in Flandern.[58]

Ein **Einstiegspraktikum** bietet arbeitssuchenden SchulabgängerInnen die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.[59] Es wendet sich an gering bis mittel qualifizierte Jugendliche und soll ihnen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt verschaffen und dadurch die Jugendarbeitslosigkeit senken.[60]

Ein **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** (AEP) soll Arbeitssuchenden Einblicke in den Berufs- und Unternehmensalltag geben. Dabei sollen die InteressentInnen möglichst selbst eine Praktikumsstelle finden, das Arbeitsamt kann aber auch eine Stelle vorschlagen. Die PraktikantInnen schließen einen Ausbildungsvertrag ab (keinen Arbeitsvertrag).[61] Das AEP bietet die Möglichkeit:

- soziale und berufliche Erfahrungen im realen Arbeitsumfeld zu erwerben
- sich an die Anforderungen der Arbeitswelt zu gewöhnen
- sich beruflich neu zu orientieren, anzupassen oder zu festigen
- Fähigkeiten, Fachkenntnisse und sonstige Kompetenzen zu erwerben oder zu vervollkommnen
- Belastbarkeit, Motivation, Eigenständigkeit etc. zu prüfen.[62]

In **Wallonien** bzw. von Le Forem werden im Vergleich zu Flandern und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien wenige Maßnahmen angeboten – hier konnten vor allem gesamtbelgische Angebote der individuellen Berufsausbildung in Unternehmen eruiert werden sowie das Programm ***alternance*** – oder Wechseltraining. Dabei handelt es sich um ein Angebot an junge Menschen (15 bis 25 Jahre), die eine allgemeine Schulbildung mit der Ausbildung in einem beruflichen Umfeld verbinden möchten; dieses wird in Wallonien und der Region **Brüssel-Hauptstadt** angeboten. Weiters wird in Brüssel-Hauptstadt von Actiris ebenfalls die individuelle Berufsausbildung in Unternehmen sowie das berufliche Praktikum (*beroepsverkennende stage*) und das Berufspraktikum (*beroepsinlevingsstage*) – ähnlich wie in Flandern – angeboten.

[58] Siehe: https://www.unizo.be/images/res357524_2.pdf (2019-06-25).
[59] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262/ (2019-06-25).
[60] Siehe: http://www.adg.be/portaldata/46/resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_info_asu_einstiegspraktikum_de.pdf (2019-07-17).
[61] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5321/9248_read-50319/ (2019-07-19).
[62] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/09_Info_ASu_Arbeitsplatzerpobungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).

3.2 *Contrat Formation-Insertion* (CFI), *Formation professionnelle individuelle en entreprise* (FPI), *Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming* (IBO) bzw. Individuelle Berufsausbildungen in Unternehmen (IBU) – gesamtbelgisches Angebot

3.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Die individuelle Berufsausbildung in Unternehmen wird in Wallonien, Flandern, Brüssel-Hauptstadt und in der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens angeboten, unterschiedlich bezeichnet und umfasst geringfügig unterschiedliche Bedingungen. In Wallonien wird das Angebot als „*plan formation-insertion* (PFI)“ bzw. seit Mai 2019 unter der Bezeichnung „*contrat formation-insertion* (CFI)“ durch Le Forem angeboten. In Flandern lautet die Bezeichnung „*individuele beroepsopleiding in de onderneming* (IBO)“ und wird von VDAB umgesetzt. In der Region Brüssel-Hauptstadt wird je nach TeilnehmerIn entweder die etwas abgewandelte französische Bezeichnung „*formation professionnelle individuelle en entreprise* (FPI)“ oder die oben angeführte niederländische Bezeichnung verwendet; hier ist Actiris (französischsprachige TeilnehmerInnen) oder VDAB (niederländischsprachige TeilnehmerInnen) für die Umsetzung zuständig.[63] In Ostbelgien bzw. der dortigen deutschen Sprachgemeinde wird das Programm unter der Bezeichnung „Individuelle Berufsausbildungen in Unternehmen (IBU)“ geführt und vom ADG angeboten (Experteninformation). Somit ist dies die einzige Maßnahme, die seit der weiteren Regionalisierung der Zuständigkeiten der Arbeitsämter 2016 in ganz Belgien angeboten wird. Ziel der Maßnahme ist, Arbeitssuchende zu fördern, indem ihnen die Möglichkeit zu einer Berufsausbildung geboten wird, die zum gewünschten Berufsprofil passt. Die Maßnahme ist nur für jene Berufe vorgesehen, für die es keine ausreichenden BewerberInnen gibt und für die entweder keine Ausbildung in Weiterbildungseinrichtungen angeboten wird, oder bei denen eine lange Wartezeit besteht.[64] ArbeitgeberInnen zahlen weder Löhne noch Sozialversicherungsbeiträge, sondern einen – je nach Lohnkategorie – monatlichen Produktivitätsbonus.[65]

Mit Hilfe der regionalen PES bilden Unternehmen Arbeitssuchende einen bis maximal sechs Monate aus; dazu erstellen die Unternehmen ein Ausbildungsprogramm, um den TeilnehmerInnen die jeweiligen benötigten Kompetenzen zu vermitteln. Nach Abschluss der Maßnahme werden die TeilnehmerInnen in die Unternehmen übernommen, zumindest für die Dauer des vorherigen Praktikums – in Flandern muss es ein unbefristeter Vertrag sein.[66]

3.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Die TeilnehmerInnen müssen bei Le Forem, VDAB, ADG oder Actiris arbeitssuchend gemeldet sein und dürfen zuvor nicht beim jeweiligen Unternehmen gearbeitet haben – mit der Ausnahme einer Beschäftigung im Rahmen eines Zeitarbeitsvertrags von maximal 14 Arbeitstagen. Der/die KandidatIn spricht Französisch oder Niederländisch bzw. Deutsch in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Eine Teilnahme am Programm ist auch für EU-BürgerInnen möglich.

[63] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-07-17).
[64] Siehe: https://www.unizo.be/images/res357524_2.pdf (2019-06-25).
[65] Siehe: http://www.train4texcare.be/tftc/tftcfr.nsf/webopen/ibo (2019-07-17).
[66] Siehe: https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo (2019-06-27).

Der Ausbildungsplan muss von der zuständigen Berufsbildungsabteilung (Le Forem, VDAB, ADG oder Bruxelles Formation) vor der Unterzeichnung des Einsatzes im Unternehmen genehmigt werden und berücksichtigt die für die Funktion erforderlichen und bereits vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen der PraktikantInnen.[67]
Unmittelbar nach Ablauf der Ausbildung müssen die Unternehmen den TeilnehmerInnen einen Arbeitsvertrag für eine Dauer vorlegen, die mindestens der Ausbildungsdauer entspricht.[68]
Die Auszubildenden werden bei Problemen während des Praktikums von Le Forem, VDAB, ADG oder Actiris begleitet und unterstützt.[69]

Vom ADG liegen zusätzliche Informationen zur Zielgruppe vor und dabei zeigt sich, dass die IBU-TeilnehmerInnen von 2018 überwiegend männlich (77 Prozent), jung (51 Prozent sind unter 25 Jahre) und kurzzeitarbeitslos waren (86 Prozent waren weniger als sechs Monate arbeitslos[70]). 50 Prozent der TeilnehmerInnen verfügten über eine mittlere Qualifikation (Lehre oder Sekundarschulabschluss), 39 Prozent waren gering und 12 Prozent hoch qualifiziert (ADG 2019).
Aber auch Risikogruppen wie Langzeitarbeitslose, gering Qualifizierte oder MigrantInnen nehmen an der IBU teil. Für Personen aus diesen Gruppen gab es zusätzliche Begleitung und Unterstützung durch das ADG, wo zwei spezielle BeraterInnen für diese Zielgruppen zuständig sind (Experteninterview).

Private und öffentliche Unternehmen und Non-Profit-Organisationen können TeilnehmerInnen aufnehmen.[71]

Neben den PES (Le Forem, VDAB, ADG und Actiris) ist in der Region Brüssel-Hauptstadt noch *Bruxelles Formation* am Projekt beteiligt, die für Berufsausbildung in dieser Region zuständig sind und mit Actiris kooperieren.[72]

Die PES fördern die Maßnahme durch die BeraterInnen der eigenen Abteilung für Unternehmen: Sie informieren interessierte Unternehmen und potenzielle BewerberInnen und unterstützen ArbeitgeberInnen bei der Erstellung und Unterzeichnung des Ausbildungsplans.[73]
Beim ADG werden IBU vor allem Unternehmen angeboten, die eine offene Stelle melden, für die kein/e geeignete/r BewerberIn beim ADG gemeldet ist. Dann wird die IBU als Möglichkeit wahrgenommen, für diese offene Stelle eine/n Arbeitssuchende auszubilden (Experteninterview).

Weiters ist noch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) in die Abwicklung von Berufspraktika in Belgien involviert, da es für Gesamtbelgien für die Berechnung der Höhe

[67] Siehe: https://www.bruxellesformation.brussels/services-aux-entreprises/proposer-un-stage/fpi-en-entreprise/ (2019-06-25).
[68] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-06-25).
[69] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-06-25).
[70] Hierbei muss angemerkt werden, dass 27 Prozent der IBU-TeilnehmerInnen aus dem frankophonen Landesteil kommen und daher bei Le Forem geführt werden. Da deren Dauer der Arbeitslosigkeit dem Arbeitsamt nicht bekannt ist, werden sie standardmäßig der Gruppe der Kurzzeitarbeitslosen zugeordnet (Experteninterview).
[71] Siehe: https://www.bruxellesformation.brussels/services-aux-entreprises/proposer-un-stage/fpi-en-entreprise/ (2019-07-17).
[72] Siehe: https://www.bruxellesformation.brussels/a-propos/ (2019-07-17).
[73] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-06-25).

und Auszahlung[74] des Arbeitslosengeldes zuständig ist. Abgesehen davon wird alles andere in den Regionen dezentral umgesetzt (Experteninterview).

3.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Zu den Voraussetzungen siehe auch Informationen zur Zielgruppe in Kapitel 3.2.2.

In Flandern ist es auch möglich, dass Personen ohne ausreichende Niederländisch-Sprachkenntnisse teilnehmen können, diese müssen dann im Rahmen der IBO ein Sprachtraining direkt am Arbeitsplatz absolvieren, wofür ihnen ein/e eigene/r SprachlehrerIn zur Verfügung gestellt wird. [75]

Der Ausbildungsplan muss von der zuständigen Berufsbildungsabteilung (Le Forem, VDAB, ADG oder *Bruxelles Formation*) vor der Unterzeichnung des Praktikumsvertrags im Unternehmen genehmigt werden und berücksichtigt die für die Funktion erforderlichen sowie bereits mitgebrachten Kompetenzen der BewerberInnen.[76]

Der Ausbildungsprogramm[77] umfasst Informationen zu:

- Kompetenzen
- Ausbildungseinheiten bzw. -inhalten
- Geplante Aufgaben
- Ausbildungsziele
- Dauer
- Vertragsparteien, d.h. ArbeitgeberIn und PraktikantIn

Bei VDAB umfasst der Plan zusätzlich:

- Zwischenevaluierungen
- Kompetenzbericht (enthält eine Bestätigung der erworbenen Kompetenzen; VDAB 2017, 37)

Unternehmen müssen sicherstellen, dass kein Personal gekündigt wird, um eine/n PraktikantIn anzustellen, d.h. es wird von den regionalen PES schriftlich eine Erklärung eingeholt, dass bestehendes Personal nicht abgebaut werden darf.[78]

Das Praktikum wird bei Le Forem, VDAB, ADG oder Actiris beantragt.

3.2.4 Dauer des Angebots

Das Programm dauert mindestens vier Wochen bis maximal sechs Monate.

---

[74] Die Auszahlung erfolgt allerdings nicht an die Person direkt, sondern an sogenannte Zahlstellen – wenn die Person gewerkschaftlich organisiert ist, an die Gewerkschaft, sonst an „neutrale Zahlstellen", bei denen sich die Person anmelden muss, um Arbeitslosengeld beziehen zu können – eigene Instanz, die vom Staat geschaffen wurde (Experteninterview).

[75] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-06-25).

[76] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-06-25).

[77] Siehe für ein Beispiel auf Französisch: https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2019/06/BF_Prog-pe%CC%81dagogique.doc (2019-07-17).

[78] Siehe: https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html (2019-07-17).

Üblicherweise hängt die Dauer vom Umfang der zu erwerbenden Fähigkeiten und Kompetenzen ab. Bei Actiris kann auch ein Teilzeitpraktikum absolviert werden, wenn die TeilnehmerInnen zusätzlich Teilzeit arbeiten. [79]

Bei VDAB kann die Dauer für Langzeitarbeitslose (Definition: unter 25 Jahre, ab einem Jahr arbeitslos; über 25 Jahre, ab zwei Jahren Arbeitslosigkeit) auf maximal 52 Wochen ausgedehnt werden und ist dann für das Unternehmen in den ersten sechs Monaten mit keinerlei Kosten verbunden (VDAB 2017, 40).
Nach Abschluss der IBO wird in Flandern üblicherweise ein unbefristeter Vertrag aufgesetzt, außer das Unternehmen kann nachweisen, dass ein befristeter Vertrag im Unternehmen üblich ist. Der Vertrag dauert dann üblicherweise zumindest so lange, wie die IBO gedauert hat (VDAB 2017, 39).

Bei Le Forem kann die Dauer auf maximal ein Jahr ausgedehnt werden, wenn der/die TeilnehmerIn:

- keinen Abschluss der Sekundarstufe II aufweist
- jünger als 25 Jahre und seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet ist
- mindestens 25 Jahre alt ist und seit mindestens zwei Jahren arbeitslos ist
- eine Behinderung aufweist[80]

In der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien dauert eine IBU mindestens vier bis maximal 26 Wochen (in Ausnahmefällen bis zu zwölf Monaten). Nach Abschluss der Ausbildung muss das Unternehmen den/die PraktikantIn in ein normales Arbeitsverhältnis übernehmen (Voll- oder Teilzeit) und zwar im Ausbildungsberuf und mindestens für die Dauer des Ausbildungsvertrags.[81]

Bei Bruxelles Formation dauert die FPI vier Wochen bis maximal sechs Monate. Unmittelbar nach Abschluss erhalten die TeilnehmerInnen einen Arbeitsvertrag, der zumindest die Dauer des Praktikums umfasst.[82]

3.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

In Wallonien zahlen beteiligte Unternehmen eine Pauschalvergütung, die auf der zukünftigen Vergütung des/der Auszubildenden basiert: Bei einem Einkommen unter € 1.700 zahlt das Unternehmen einen Betrag von € 650, zwischen € 1.700 und € 2.000 beträgt die Summe € 850. Die höchste Vergütung wird mit € 1.450 bei einem zukünftigen Einkommen von über € 2.600 erzielt.[83]
Le Forem übernimmt zusätzlich eine monatliche Prämie an die TeilnehmerInnen, die zwischen 20 und 80 Prozent des garantierten Mindestmonatslohns beträgt, je nachdem, wie hoch die Leistungen der TeilnehmerInnen aus der Arbeitslosenversicherung sind. Weiters übernimmt Le Forem Fahrtkosten zum Arbeitsort, wenn dieser mehr als fünf Kilometer

[79] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf und http://www.actiris.be/ce/tabid/112/language/fr-BE/Formation-en-entreprise.aspx (2019-06-25).
[80] Siehe: https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-plan-formation-insertion.html und https://www.liantis.be/fr/politique-du-personnel/occupation-temporaire/cfi (2019-07-17).
[81] Siehe: https://www.adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/arbeitgeber-info/AG_06_Info_AGe_IBU_KURZINFO_DE.pdf (2019-07-19).
[82] Siehe: https://www.bruxellesformation.brussels/suivre-un-stage/fpi-en-entreprise/ (2019-09-24).
[83] Siehe: https://www.liantis.be/fr/politique-du-personnel/occupation-temporaire/cfi (2019-07-17).

entfernt ist, sowie Kosten für Kinderbetreuung (gedeckt: € 4 pro Tag für Kindergarten/-krippen bzw. € 2 pro Tag für Schulkinder).[84]

Bei VDAB zahlen Unternehmen ebenfalls eine Entschädigung, die pauschal berechnet wird. Jeder Lernende erhält vor Beginn der IBO eine gleichwertige Vergütung auf der Grundlage seines Einkommens. Der monatliche Lohn ist abhängig vom zukünftigen Bruttogehalt, z.B.: monatlich € 650 bei einer Gehaltsstaffel von weniger als € 1.700 (ist somit ähnlich gestaffelt wie in Wallonien). VDAB übernimmt weiters Reisekosten, Kinderbetreuungsgeld und einen IBO-Bonus. Die Höhe dieses Bonus hängt von den Zulagen ab, die der/die KandidatIn erhält. VDAB stellt sicher, dass der/die Lernende mindestens 80 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommens erhält (VDAB 2017, 39).[85]

In der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens bezahlt das Unternehmen während der IBU eine „Produktivitätsprämie". Sie entspricht der Differenz zwischen dem steuerbaren Tariflohn im erlernten Beruf und dem Ersatzeinkommen (wie z.B. Arbeitslosengeld).
Als Basislohn während der Pflichteinstellung gilt der Tariflohn (Sektor, Betrieb). Gibt es keine tariflichen Bestimmungen, sind mindestens 15 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.[86]

Bei *Bruxelles Formation* zahlt das Unternehmen einen Produktivitätsbonus direkt an den Arbeitssuchenden. Die Prämie entspricht dem normalen Bruttogehalt der Position, vermindert um 13,07 Prozent Sozialversicherungsbeitrag und abzüglich des tatsächlichen Einkommens des Arbeitssuchenden (Arbeitslosigkeits- oder Integrationseinkommen).
Der Produktivitätsbonus ist progressiv: Bei einem sechsmonatigen FPI zahlt das Unternehmen 80 Prozent für die ersten zwei Monate, 90 Prozent für die zwei Zwischenmonate und 100 Prozent für die letzten zwei Monate. Das Unternehmen erstattet etwaige Reisekosten gemäß den geltenden Bestimmungen an die ArbeitnehmerInnen des Unternehmens.[87]

Für die Unternehmen fällt wenig administrative Arbeit an: Sie müssen zunächst einen Antrag ausfüllen und die entsprechenden formalen Informationen zur Verfügung stellen sowie das Ausbildungsprogramm beschreiben und begründen, warum diese Ausbildung im Unternehmen durchgeführt wird; anschließend werden die Verträge von den regionalen PES aufgesetzt. Am Ende der Maßnahme fällt für das Unternehmen kein Aufwand an, da auch die Beendigung des Praktikums von den PES übernommen wird (Experteninterview).

3.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

In Flandern nahmen 2018 14.290 Personen an einer IBO teil. Laut Informationen von VDAB waren 92 Prozent der TeilnehmerInnen an einer IBO (im Zeitraum von Dezember 2017 bis November 2018) ein halbes Jahr nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung (Experteninformation).

[84] Siehe: https://www.liantis.be/fr/politique-du-personnel/occupation-temporaire/cfi (2019-07-17).
[85] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/FPIE%20IBO%20Employeurs.pdf (2019-06-25).
[86] Siehe: https://www.adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/arbeitgeber-info/AG_06_Info_AGe_IBU_KURZINFO_DE.pdf (2019-07-19).
[87] Siehe: https://www.bruxellesformation.brussels/services-aux-entreprises/proposer-un-stage/fpi-en-entreprise/ (2019-06-25).

In der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens nahmen 2018 136 Personen an einer IBU teil. Dies entspricht in etwa der Zahl der Vorjahre. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zu den Zahlen der letzten Jahre:

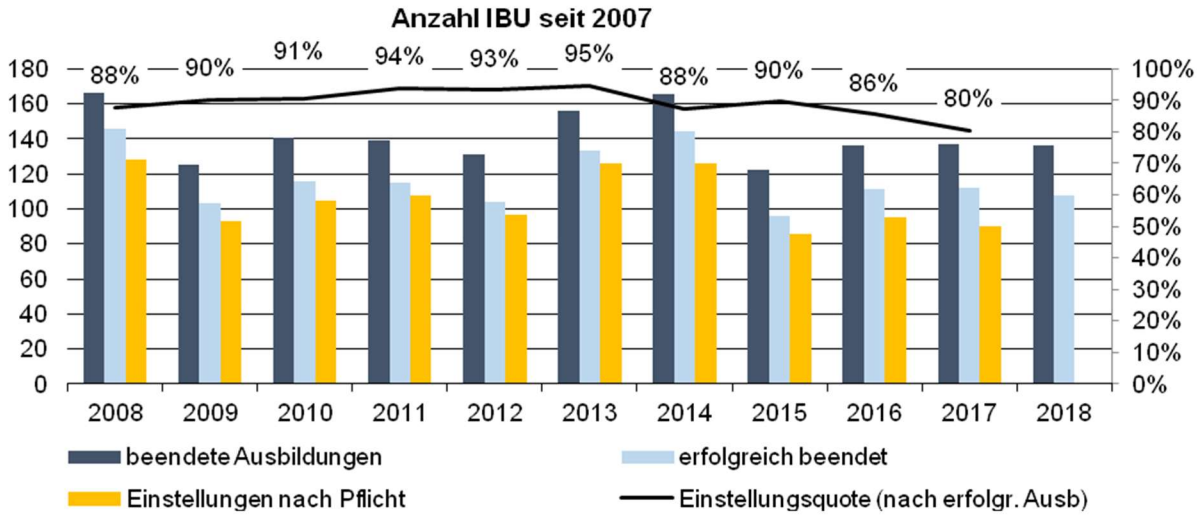
Tabelle 1
Übersicht IBU (Ostbelgien)

Verbleib IBU	beendete Ausbildungen			Einstellungen				Nicht-einstellung
	Gesamt	Mit Erfolg	%	Pflichtperiode*		Nach Pflicht*		
2014	166	144	87%	134	93%	126	88%	18
2015	122	96	79%	96	100%	86	90%	10
2016	136	111	82%	106	95%	95	86%	16
2017	137	112	82%	105	94%	90	80%	22
2018	136	108	79%	*zz. ist die Pflichteinstellungsperiode noch nicht für alle TeilnehmerInnen beendet*				

Quelle: ADG 2019

Dabei zeigt sich, dass die Übernahme nach der Pflichtperiode nach Abschluss des Praktikums mit über 80 Prozent sehr hoch ist. Laut ADG wird die IBU insgesamt sehr erfolgreich hinsichtlich der Eingliederungsbilanz eingeschätzt, auch wenn die Einstellungsquote in den letzten Jahren etwas rückläufig war. Die guten Resultate sind auch darauf zurückzuführen, dass die IBU vorwiegend für ein relativ leicht vermittelbares Publikum eingesetzt wird (Experteninformation). Weiters muss nach Abschluss der IBU der/die PraktikantIn in das Unternehmen übernommen werden. Nur, wenn es zu einem Abbruch der IBU kommt, besteht diese Übernahmepflicht nicht. Wobei dabei – wenn es erst gegen Ende der IBU zu einem Abbruch kommt – vom ADG sehr genau überprüft wird, ob es dafür auch gute Gründe gibt – oder ob das Unternehmen dadurch nur die Übernahme des/der PraktikantIn verhindern möchte. Falls Letzteres der Fall gewesen war, ist das ADG dann allerdings auch nur schwer davon zu überzeugen, diesem Unternehmen eine weitere IBU zu finanzieren (Experteninterview).

Abbildung 3
Entwicklung IBU seit 2007



Quelle: ADG 2019, 32

Für Wallonien und Brüssel-Hauptstadt konnten keine Informationen zur Erfolgsquote ermittelt werden. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass sich die Zahlen nicht

grundlegend von jenen in Flandern und Ostbelgien unterscheiden, da die Voraussetzungen sehr ähnlich sind.

3.3 Berufspraktika in Flandern: *Beroepsinlevingsstage* (BIS), *opleidingsstage*, *beroepsverkennende stage* (BVS), *activeringsstage* und *werkervaringsstage* (WES)

3.3.1 Zusammenfassung der Angebote und Zielsetzung

In Flandern werden im Vergleich über die Regionen hinweg sehr umfassende Maßnahmen angeboten. Es werden folgende Angebote zur Verfügung gestellt, wobei je nach Abstand zum Arbeitsmarkt unterschiedliche Programme bereitgestellt werden (siehe Abbildung 2 in Kapitel 3.1):

Ein **Berufspraktikum** (*beroepsinlevingsstage,* BIS) ist ein rechtlicher Rahmen, um ein bezahltes Praktikum in einem Unternehmen durchführen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeits-, sondern um einen Ausbildungsvertrag, wobei vor allem darauf abgezielt wird, die benötigten Kompetenzen für den spezifischen Arbeitsplatz zu vermitteln. An einem BIS können sowohl Arbeitssuchende als auch Beschäftigte, Selbstständige, StudentInnen und AusländerInnen, die in Belgien arbeiten können, teilnehmen. Ausgenommen sind allerdings Pflichtpraktika, die zum Erwerb eines Diploms oder eines freien Berufs notwendig sind. Im Rahmen eines BIS wird ein Trainingsplan erstellt, der mit VDAB abgestimmt wird. VDAB überprüft auch, ob die angeführten Kompetenzen vermittelt wurden – ein BIS kann bis zu sechs Monate dauern.[88] Ein BIS kann auch in der Region Brüssel-Hauptstadt absolviert werden und wird dann von Actiris durchgeführt bzw. unterstützt.[89]

Ein **Ausbildungspraktikum** *(opleidingsstage*) betrifft Personen, die bei VDAB oder einer anerkannten Trägerorganisation einen Kurs absolvieren und dabei die Möglichkeit erhalten, direkt in einem Unternehmen ein Praktikum zu machen. Das Unternehmen entwickelt einen Trainingsplan und stellt Unterstützung durch die Praktikumsleitung bereit. VDAB finanziert die Betreuung und Unterstützung durch die Praktikumsleitung, Versicherung sowie Reise- und Kinderbetreuungskosten (VDAB 2017, 31).[90]

Ein **Berufsorientierungspraktikum** *(beroepsverkennende stage*, BVS) dient dem Kennenlernen von Berufen direkt am Arbeitsplatz und richtet sich an arbeitssuchende Personen. Das Unternehmen erstellt wiederum einen Trainingsplan, stellt eine Praktikumsleitung als Ansprechperson zur Verfügung und kümmert sich um die Anmeldung bei der Sozialversicherung. VDAB übernimmt die Versicherung, Beratung und die Reise- und Kinderbetreuungskosten.[91] Das Berufsorientierungspraktikum kann entweder zur Identifikation von passenden Berufen (*jobdoelwit bepalen*) oder zur Eruierung von Kompetenzlücken (*competentiekloof bepalen)* genutzt werden.

[88] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst (2019-06-27).
[89] Siehe: https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/Beroepsinlevingsstage.pdf (2019-07-05).
[90] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/opleidingsstage und https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27).
[91] Siehe: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkzoekenden.pdf (2019-06-27).

Dieses Angebot ist für jene Personen geeignet, die noch relativ weit vom Eintritt in den Arbeitsmarkt entfernt sind und soll eine erste Orientierung ermöglichen, wie der jeweilige potenzielle „Wunschberuf" in der Praxis aussieht bzw. welche Kompetenzen für einen erfolgreichen Arbeitsmarktübertritt fehlen.

Weiters gibt es für Arbeitssuchende mit einer Arbeitsunfähigkeit (medizinisch, psychologisch oder aufgrund von sozialen Problemen, die einen Einstieg in den Arbeitsmarkt verhindern) das Angebot, ein **Aktivierungspraktikum** (*activeringsstage*) in einem Unternehmen absolvieren zu können. Das Praktikum ist für die Unternehmen kostenlos und zielt auf die Wiedereingliederung auf den Arbeitsmarkt aufgrund von gewonnener Berufserfahrung ab.[92] Weiters sollen die Kompetenzen der TeilnehmerInnen aktiviert bzw. verbessert und das Selbstwertgefühl gestärkt sowie eine entsprechende Arbeitseinstellung bzw. die Regelmäßigkeit des Arbeitsalltags vermittelt werden.

Ergebnisse eines Aktivierungspraktikums sind:

- Kompetenzprofil zu Grundkompetenzen (basierend auf Arbeitserfahrungen und Feedback zur Arbeitsleistung)
- Beschreibung der verbleibenden Schwierigkeiten
- Empfehlung zur weiteren Arbeitseingliederung oder – wenn dies nicht möglich ist – ein Hinweis, dass ein Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt derzeit nicht realistisch erscheint und Vorschläge zu weiteren Maßnahmen (VDAB 2018, 4)

Ein **Praktikum für Berufserfahrung** (*werkervaringsstage,* WES) bedeutet eine Möglichkeit für Arbeitssuchende, Berufserfahrung zu sammeln und ihre generischen Kompetenzen zu verbessern. Es zielt somit nicht auf berufliche Kompetenzen ab – dafür gibt es andere Angebote –, sondern fördert allgemeine Kompetenzen, die an allen Arbeitsplätzen benötigt werden. Das Praktikum ist für Unternehmen kostenlos und zielt auf einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt ab (VDAB 2017, 20).

Zur *individuele beroepsopleiding in de onderneming* (IBO) siehe Kapitel 3.2, da es sich dabei um ein Angebot handelt, das in ganz Belgien angeboten wird.

3.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Das **Berufspraktikum** richtet sich an Arbeitssuchende, Selbstständige, StudentInnen oder AusländerInnen, die in Belgien eine Arbeitserlaubnis besitzen.
Unternehmen im Profit- oder Non-Profit-Bereich können TeilnehmerInnen aufnehmen.[93]

Zielgruppen eines **Ausbildungspraktikums** sind Arbeitssuchende, die einen Kurs bei VDAB oder einer Trägerorganisation absolvieren sowie Unternehmen aus dem öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Bereich; die Firma wird je nach den Inhalten des Kurses ausgewählt, und es wird mit dem Betrieb ein Trainingsplan erarbeitet (VDAB 2017, 31).

Ein **Berufsorientierungspraktikum** richtet sich an Arbeitssuchende, die Unterstützung bei der Berufswahl benötigen (Phase 1 – *jobdoelwit bepalen*) und/oder fehlende Kompetenzen ermitteln möchten (Phase 2 – *competentiekloof bepalen*). Unternehmen können aus dem

[92] Siehe: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/Werkplekleren_folder_werkgevers.pdf (2019-06-28).
[93] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst (2019-07-05).

privaten, öffentlichen und gemeinnützigen Bereich teilnehmen. Neben VDAB ist in der Region Brüssel-Hauptstadt auch Actiris beteiligt (ibid. 12).

Das **Aktivierungspraktikum** wendet sich an Personen mit einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von medizinischen, psychologischen oder sozialen Problemen, die einen Eintritt in den Arbeitsmarkt behindern. Beteiligte Unternehmen können sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich angesiedelt sein (VDAB 2018, 3f.).

Ein **Praktikum für Berufserfahrung** zielt auf Arbeitssuchende ab, denen generische Kompetenzen und/oder Berufserfahrung für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt fehlen. Unternehmen aus dem öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Bereich können PraktikantInnen aufnehmen (VDAB 2017, 22).

3.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Die Praktika werden bei VDAB beantragt und dürfen reguläre Arbeitsplätze nicht konkurrenzieren (d.h. die Unternehmen müssen nachweisen, dass sie aufgrund eines Praktikums bestehende Stellen nicht abbauen).

Bei **Berufspraktika** schließen PraktikantIn und Unternehmen eine schriftliche Vereinbarung ab, in der die Ziele und praktischen Modalitäten des Praktikums beschrieben sind. Der Berufspraktikumsvertrag (*beroepsinlevingsstagecontract*) umfasst die folgenden Punkte:

- Informationen zu den beteiligten Parteien, d.h. PraktikantIn und Unternehmen
- Dienstort im Rahmen des Berufspraktikums
- Gegenstand, Beginn und Dauer (maximal sechs Monate)
- Tägliche und wöchentliche Anwesenheit im Unternehmen
- Mindestzulage für das Praktikum (seit 1. September 2018 für alle BIS-Auszubildenden € 796,90)
- Art und Weise, wie das Praktikum beendet wird
- Von VDAB genehmigter Trainingsplan
- Datum der Ausstellung – der Berufspraktikumsvertrag wird für jede/n PraktikantIn zu Beginn des Praktikums erstellt und unterzeichnet.[94]

Im Rahmen eines **Ausbildungspraktikums** ist das Praktikum Teil des Trainingskurses, der bei VDAB oder einer Trägerorganisation absolviert wird. Die Praktikumsleitung in den Unternehmen ist für die Einschulung und Betreuung des/der PraktikantIn zuständig; weiters werden die erworbenen Kompetenzen mit den PraktikantInnen besprochen und in einem Bericht festgehalten – die Praktikumsleitung bespricht den Bericht mit den TeilnehmerInnen, wertet das Praktikum aus und gibt Feedback (VDAB 2017, 32).

Ein **Berufsorientierungspraktikum** umfasst einen Praktikumsplan und einen Bericht, wobei die Praktikumsbegleitung im Betrieb und der/die ArbeitgeberIn die Entwicklung beobachten und bewerten. Die eruierten fehlenden Kompetenzen können dann im Anschluss im Rahmen einer weiteren Maßnahme, wie z.B. einer IBO, vermittelt werden (VDAB 2017, 14).

Ein **Aktivierungspraktikum** hilft Arbeitssuchenden beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Praktikums werden Erfahrungen in Unternehmen gesammelt. Es kann nur ein Aktivierungspraktikum im selben Unternehmen absolviert werden. Es ist

[94] Siehe: https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/beroepsinlevingsovereenkomst/vereisten (2019-07-05).

allerdings möglich, im selben Unternehmen eine andere, von VDAB angebotene Form des Lernens am Arbeitsplatz (siehe Beispiele oben und unten) zu absolvieren (VDAB 2018, 5). Es wird ein Praktikumsvertrag abgeschlossen und die Unternehmen erhalten zusätzliche Unterstützung während des Praktikums, z.B. Informationen über den Beratungsbedarf oder Beratung in Krisenzeiten. Weiters wird ein Praktikumsbericht verfasst, in dem die Leistungen der TeilnehmerInnen beschrieben sind und die Kompetenzen, die am Arbeitsplatz festgestellt, gestärkt und weiterentwickelt sowie bewertet wurden, angeführt werden (VDAB 2017, 6).

Bei einem **Praktikum für Berufserfahrung** muss ein „echter" Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, der ein realistisches Arbeitsumfeld umfasst. Weiters muss ein/e VorgesetzteR für die Umsetzung des Trainingsplans abgestellt werden (VDAB 2017, 23).
Nach Abschluss des Praktikums werden die erworbenen Kompetenzen mit jenem im Trainingsplan abgeglichen und festgestellt, ob diese sich verbessert haben – dies wird vom/von der Vorgesetzten überprüft; es besteht keine Pflicht zur Übernahme des/der PraktikantIn in das Unternehmen (VDAB 2017, 27f.).

Im Rahmen der oben angeführten Angebote wird jeweils eine Risikoanalyse im Hinblick auf den Arbeitsplatz durchgeführt, um Arbeitsunfällen präventiv zu begegnen, bzw. wird die entsprechende Schutzausrüstung – wenn benötigt – vom Unternehmen zur Verfügung gestellt und die sachgemäße Verwendung überprüft (VDAB 2017).

3.3.4 Dauer des Angebots

Ein **Berufspraktikum** dauert mindestens einen bis maximal sechs Monate.[95]

Das **Ausbildungspraktikum** umfasst maximal die Hälfte der gesamten Kurszeit, allerdings abhängig von Kursinhalten bzw. vom Trainingsplan (VDAB 2017, 31), durchschnittlich zwei bis drei Monate (OECD 2019, 115).

Ein **Berufsorientierungspraktikum** dauert maximal 30 Tage, je nach Inhalt des jeweiligen Praktikums. Wird „nur" Unterstützung bei der Berufswahl gegeben, umfasst das Praktikum maximal fünf Tage, wird jedoch auch eine Analyse der fehlenden Kompetenzen vorgenommen, dauert das Praktikum insgesamt (d.h. inklusive Phase 1 der Berufswahl) maximal 30 Tage (VDAB 2017, 13).

Im Rahmen eines **Aktivierungspraktikums** wird die Dauer der Arbeitsstunden entsprechend den Möglichkeiten der TeilnehmerInnen schrittweise erhöht – das Praktikum an sich dauert maximal sechs Monate. Die Dauer richtet sich nach den zu vermittelnden Kompetenzen der TeilnehmerInnen, d.h. je weiter diese vom Arbeitsmarkt entfernt sind, desto eher werden die sechs Monate in Anspruch genommen, da auf das Lerntempo der TeilnehmerInnen Rücksicht genommen wird (VDAB 2018, 5f.).

Ein **Praktikum für Berufserfahrung** dauert mindestens einen bis maximal sechs Monate bei mindestens 20 Wochenstunden (VDAB 2017, 20).

3.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

[95] Siehe: https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst und https://select.actiris.brussels/sites/default/files/inline-files/Beroepsinlevingsstage.pdf (2019-07-05).

Bei einem **Berufspraktikum** zahlt das Unternehmen keine Löhne oder Sozialversicherungsbeiträge, nur eine Praktikumsvergütung für jeden geleisteten Arbeitstag. Die monatliche Mindestvergütung beträgt seit September 2018 € 796,90. Nach einem BIS kann das Unternehmen den/die PraktikantIn einstellen, es besteht aber keine Verpflichtung dazu.[96]

Das Unternehmen zahlt bei einem **Ausbildungspraktikum** eine Prämie an die TeilnehmerInnen, VDAB übernimmt die Lohnentschädigung, Sozialversicherung sowie Reise- und Kinderbetreuungskosten (OECD 2019, 115).

Bei einem **Berufsorientierungspraktikum** übernimmt VDAB die Reise- und Kinderbetreuungskosten. TeilnehmerInnen beziehen weiterhin ihre Arbeitslosenunterstützung (VDAB 2017, 18).

Im Rahmen eines **Aktivierungspraktikums** erstattet VDAB den TeilnehmerInnen die Reise- und Kinderbetreuungskosten und übernimmt die Arbeitsunfallversicherung. Weiters gibt es eine Anreizprämie, die unter bestimmten Voraussetzungen ausgezahlt wird und einen Anreiz für die Zielgruppe darstellen soll, an der Maßnahme teilzunehmen. Die Prämie kann ausbezahlt werden, wenn das Praktikum zumindest acht Wochen dauert und im Durchschnitt 20 Wochenstunden umfasst. Die Anreizprämie beträgt zumeist zwischen € 50 und € 100 pro Monat, die zusätzlich zur Arbeitslosenleistung ausgezahlt wird.[97]

Praktikum für Berufserfahrung: Dabei entstehen keine Kosten für die Unternehmen, die TeilnehmerInnen erhalten € 200 Prämie für die Teilnahme (in Vollzeit); das Unternehmen stellt die Haftpflichtversicherung bereit, VDAB die Arbeitsunfallversicherung, sowie Reise- und Kinderbetreuungskosten (VDAB 2017, 23).

3.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Von einer Vertreterin des VDAB wurden die folgenden Zahlen in Flandern für 2018 zur Verfügung gestellt:

Berufspraktikum: 1.470 TeilnehmerInnen
Ausbildungspraktikum*:* 11.356 TeilnehmerInnen
Berufsorientierungspraktikum*:* 5.452 TeilnehmerInnen
Aktivierungspraktikum*:* 558 TeilnehmerInnen
Praktikum für Berufserfahrung*:* 987 TeilnehmerInnen (Experteninformation)

Insgesamt machen IBO (14.290 TeilnehmerInnen in Flandern; siehe Kapitel 3.2) und Ausbildungspraktikum (11.356) einen Großteil der angebotenen Maßnahmen im Bereich Praktika in Flandern aus. Interessanterweise gibt es nur für die IBO Zahlen zur Übernahme in den Arbeitsmarkt – vermutlich auch, da dies bei der IBO ein klares Ziel der Maßnahme ist; zu allen anderen angeführten Angeboten werden laut VDAB keine Zahlen zum Übertritt erhoben, was damit begründet wurde, dass diese Maßnahmen oft in andere Angebote eingebettet und somit schwer voneinander abzugrenzen sind. Es werden auch keine Evaluationen oder Zufriedenheitsbefragungen bei Unternehmen und/oder TeilnehmerInnen durchgeführt (Experteninformation).

[96] Siehe: https://www.vlaanderen.be/beroepsinlevingsstage-bis (2019-07-05).
[97] Siehe: https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/Handleiding%20cursistenvergoeding%20na%201092018.pdf (2019-07-05).

In einem OECD-Bericht wurde jedoch für Ausbildungspraktikum angeführt, dass 90 Prozent der TeilnehmerInnen ein Jahr nach Ende des Programms immer noch im selben Unternehmen tätig sind (OECD 2019, 115) – dies ist gemeinsam mit den guten Übernahmequoten der IBO ein klares Zeichen, dass Praktika in Unternehmen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen.

3.4 Berufspraktika in der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien: Einstiegspraktikum, Arbeitsplatzerprobungspraktikum und Berufsorientierungspraktikum

3.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

In der deutschsprachigen Gemeinschaft in Ostbelgien werden die folgenden Angebote im Bereich Berufspraktika regelmäßig angeboten:
Ein **Einstiegspraktikum** (EPU) bietet arbeitssuchenden SchulabgängerInnen die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.[98] Es wendet sich an gering bis mittel qualifizierte Jugendliche und soll ihnen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt verschaffen und dadurch die Jugendarbeitslosigkeit senken.[99]

Ein **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** (AEP) soll Arbeitssuchenden Einblicke in den Berufs- und Unternehmensalltag und das Sammeln erster beruflicher Erfahrungen ermöglichen. Dabei sollen die InteressentInnen selbst eine Praktikumsstelle finden, das Arbeitsamt kann aber auch eine Stelle vorschlagen. Die PraktikantInnen schließen einen Ausbildungsvertrag ab (keinen Arbeitsvertrag).[100]
Das AEP bietet die Möglichkeit:

- soziale und berufliche Erfahrungen im realen Arbeitsumfeld zu erwerben;
- sich an die Anforderungen der Arbeitswelt zu gewöhnen;
- sich beruflich neu zu orientieren, anzupassen oder zu festigen;
- Fähigkeiten, Fachkenntnisse und sonstige Kompetenzen zu erwerben oder zu vervollkommnen;
- Belastbarkeit, Motivation, Eigenständigkeit etc. zu prüfen.[101]

Ein **Berufsorientierungspraktikum** findet immer in Verbindung mit einem beruflichen Projekt oder einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme statt. Es bietet den TeilnehmerInnen die Gelegenheit:

- sich mit dem betrieblichen Umfeld und den Anforderungen der Arbeitswelt vertraut zu machen
- herauszufinden, ob die Person für den gewählten Beruf geeignet ist
- Erfahrungen zu sammeln.[102]

[98] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262/ (2019-06-25).
[99] Siehe: http://www.adg.be/portaldata/46/resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_info_asu_einstiegspraktikum_de.pdf (2019-07-17).
[100] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5321/9248_read-50319/ (2019-07-19).
[101] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/09_Info_ASu_Arbeitsplatzerpobungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).
[102] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/10_Info_ASu_Berufsorientierungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).

Das Arbeitsplatzerprobungspraktikum ersetzt in Ostbelgien das Berufsorientierungspraktikum, da Letzteres ein „Überbleibsel“ einer Maßnahme aus den 1980er Jahren ist und Schritt für Schritt durch das Arbeitsplatzerprobungspraktikum ersetzt wird bzw. in den letzten Jahren kaum mehr zum Einsatz kommt (Experteninterview).

Zur Beschreibung der „Individuellen Berufsausbildung in Unternehmen (IBU)“, die in ganz Belgien angeboten wird, siehe Kapitel 3.2.

3.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Das **Einstiegspraktikum** wendet sich an gering bis mittel qualifizierte SchulabgängerInnen (bis maximal Matura).[103] Diese müssen zu Beginn des Praktikums als nicht beschäftigte Arbeitssuchende beim Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft eingetragen sein und in Ostbelgien ihren Wohnsitz haben.[104]
Die Jugendlichen müssen sich in der sogenannten Berufseingliederungszeit befinden; diese umfasst einen Zeitraum von 310 Tagen, in denen sich SchulabgängerInnen nachweislich um Arbeit bemühen müssen.[105] Jugendliche können ab dem dritten Monat nach Meldung bei der ADG bis zum Ende des zwölften Monats ein Einstiegspraktikum beginnen (Experteninterview).

Ein Einstiegspraktikum kann in einem Unternehmen, einer NPO oder einer öffentlichen Einrichtung absolviert werden.[106] Es kann zur Hälfte in einem vom ADG anerkannten Ausbildungs- oder Betreuungsprojekt stattfinden.[107]

Beim **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** müssen die TeilnehmerInnen folgende Bedingungen erfüllen:

- als Arbeitssuchende eingetragen sein (erwerbslos, teilzeitbeschäftigt, in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beschäftigt)
- ohne Selbstverschulden gekündigt worden sein
- nicht mehr der Schulpflicht unterliegen
- Wohnsitz in der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens haben
- keinen Hochschul- oder Universitätsabschluss haben
- eine Arbeitserlaubnis besitzen[108]

Ein Arbeitsplatzerprobungspraktikum kann von allen privaten und öffentlichen Unternehmen angeboten werden. Bedingung ist, dass sowohl das Unternehmen als auch der/die ArbeitsberaterIn die Betreuung der PraktikantInnen gewährleisten können. Die Zahl der PraktikantInnen darf 3 Prozent des Personalbestands nicht übersteigen.[109]

---

[103] „Mittel“ qualifiziert bedeutet: Der/die Jugendliche hat höchstens ein Diplom der Oberstufe des Sekundarwesens (Matura). Gering qualifiziert bedeutet: Der/die Jugendliche hat die Oberstufe des Sekundarwesens nicht beendet (keine Matura).
[104] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262/ (2019-06-25).
[105] Siehe: https://www.lfa.be/de/neues-system-fur-schulabganger (2019-06-25).
[106] Siehe: https://www.lfa.be/de/de-intro-einstiegspraktikum (2019-06-25).
[107] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_Info_ASu_Einstiegspraktikum_DE.pdf (2019-06-28).
[108] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5321/9248_read-50319/ (2019-07-19).
[109] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/09_Info_ASu_Arbeitsplatzerpobungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).

Die Bedingungen, um an einem **Berufsorientierungspraktikum** teilnehmen zu können, sind ähnlich wie beim Arbeitsplatzerprobungspraktikum und die TeilnehmerInnen müssen:

- einen Wohnsitz in der deutschsprachigen Gemeinschaft haben
- beim Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft als erwerbslose/r Arbeitssuchende/r eingetragen sein
- oder im Rahmen des Beruflichen Übergangsprogramms (BÜP) beschäftigt sein
- oder in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt sein
- oder gekündigte/r Arbeitnehmer/in sein (bei Nichtableistung der Kündigungsfrist)[110]

Für ein Berufsorientierungspraktikum kommen alle Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors in Frage, sofern sie ihren Sitz in der deutschsprachigen Gemeinschaft haben und die Betreuung der PraktikantInnen gewährleisten können.[111]

Insgesamt gibt es in Ostbelgien vor allem Kleinunternehmen („100 Mitarbeiter ist schon groß“) und mit diesen wird bei den Praktika vor allem kooperiert (Experteninterview).

Neben dem ADG und den Unternehmen ist das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) bei der Praktikumsunterstützung involviert: Das LfA ist die öffentliche Sozialversicherungseinrichtung und für die Zulassung zu, Berechnung der Höhe und Auszahlung des Arbeitslosengeldes in Gesamtbelgien zuständig;[112] es ist somit vor allem finanziell an der Abwicklung der Praktika beteiligt (Experteninterview).

Für weitere „Risikogruppen“, wie Langzeitarbeitslose, gering Qualifizierte oder MigrantInnen, werden sogenannte vorschaltende Integrationsmaßnahmen[113] angeboten. Das sind Projekte, mit denen das ADG kooperiert, die ESF-finanziert sind und sich spezifisch um Personen kümmern, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Zwei BetreuerInnen im ADG sind für diese Zielgruppen zuständig und es kann dabei auch auf das klassische Angebot der Praktika zugegriffen werden; diese werden mit Maßnahmen, in denen z.B. soziale Kompetenzen, Sprachkompetenzen oder Bewerbungsfähigkeit vermittelt werden, kombiniert, dabei wird oft zuerst ein Arbeitsplatzerprobungspraktikum (bei Jungen auch Einstiegspraktikum) und im Anschluss eine IBU eingesetzt (Experteninterview).

3.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Es handelt sich beim **Einstiegspraktikum** um ein Angebot an gering bis mittel qualifizierte SchulabgängerInnen (maximal Matura), die mindestens drei bis höchstens sechs Monate in einem Unternehmen Berufserfahrungen sammeln können und sich in der Berufseingliederungszeit befinden; somit stellt diese Maßnahme einen ersten Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt dar, aber kein reguläres Arbeitsverhältnis.

Zum **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** bzw. **Berufsorientierungspraktikum** siehe oben zur Beschreibung der Zielgruppe – dort sind auch die Bedingungen einer Teilnahme beschrieben.

---

[110] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/10_Info_ASu_Berufsorientierungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).
[111] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/10_Info_ASu_Berufsorientierungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).
[112] Siehe: https://www.lfa.be/en (2019-06-25).
[113] Siehe: Siehe entsprechende Maßnahmen unter: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5639/9703_read-56128/ (2019-07-22).

Die Praktika müssen beim Arbeitsamt der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens beantragt werden.[114] In Ostbelgien herrschte zum Zeitpunkt des Interviews im Sommer 2019 seit geraumer Zeit eine sehr geringe Arbeitslosenquote (von unter drei Prozent). Unternehmen nützen die Praktika daher vor allem, um BewerberInnen für offene Stellen oder KandidatInnen für Ausbildungsplätze kennenzulernen bzw. zu gewinnen. Ein mögliches Konkurrenzieren regulärer Arbeitsplätze ist aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung derzeit kein Thema (Experteninterview).

3.4.4 Dauer des Angebots

Das **Einstiegspraktikum** dauert mindestens drei bis maximal sechs Monate und kann erst nach dem sechsten Monat der Berufseingliederungszeit beginnen, die der/die SchulabgängerIn durchlaufen muss, bevor er/sie Eingliederungsgeld beanspruchen kann. Das Einstiegspraktikum muss allerdings spätestens am letzten Tag dieser Berufseingliederungszeit beginnen. Das Einstiegspraktikum wird in Vollzeit – eventuelle Kurse einbezogen – absolviert und kann mit einer Ausbildung kombiniert werden.[115]
Das Praktikum soll vor allem am ersten Arbeitsmarkt absolviert werden, es kann aber auch vorkommen, dass die TeilnehmerInnen bis die Hälfte der Zeit an einem vom Arbeitsamt anerkannten Ausbildungs- und Betreuungsprojekt teilnehmen.[116]

Ein **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** kann in Voll- oder Teilzeit absolviert werden. Die Dauer eines Vollzeitpraktikums beträgt in der Regel mindestens eine Woche und höchstens einen Monat. In besonderen Fällen (z.B. Behinderung, soziale Probleme, Unterqualifizierung) kann das Praktikum um einen Monat verlängert werden. Bei einem Halbzeitpraktikum verdoppeln sich die Zeiträume. [117]

Die Dauer eines **Berufsorientierungspraktikums** beträgt fünf Tage (ganztags). Es besteht auch die Möglichkeit eines Teilzeitpraktikums. Jede/r Arbeitssuchende hat Anspruch auf insgesamt 30 Praktikumstage. Das entspricht sechs Praktika, davon dürfen nur zwei Praktika im selben Betrieb absolviert werden – und auch nur dann, wenn diese an zwei verschiedenen Arbeitsplätzen stattfinden.[118]

3.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Beim **Einstiegspraktikum** zahlt das Unternehmen eine monatliche Prämie von maximal € 200. Zur Errechnung der Prämie wird die Anzahl der effektiven monatlichen Anwesenheitsstunden mit 200 multipliziert und das Ergebnis durch die theoretische Anzahl der Anwesenheitsstunden im betreffenden Monat geteilt.
Die Prämie ist nicht sozialbeitragspflichtig. Der/die PraktikantIn erhält zusätzlich zur monatlichen Prämie des Unternehmens eine Praktikumsunterstützung vom Landesamt für

[114] Siehe: http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262/ (2019-06-25).
[115] Siehe: https://www.lfa.be/de/de-intro-einstiegspraktikum und http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5301/9226_read-50262/ (2019-06-25).
[116] Siehe: http://www.adg.be/portaldata/46/resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_info_asu_einstiegspraktikum_de.pdf (2019-07-17).
[117] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/09_Info_ASu_Arbeitsplatzerpobungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).
[118] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/10_Info_ASu_Berufsorientierungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).

Arbeitsbeschaffung in Höhe von € 26,82 pro Tag. Die Auszahlung erfolgt durch die Arbeitslosenkasse der PraktikantInnen.[119]

Im Rahmen des **Arbeitsplatzorientierungspraktikums** übernimmt der Betrieb die Kosten für Arbeitskleidung, Werkzeug, Rohstoffe sowie Ausgaben für Betriebsfahrten. Alle weiteren Kosten werden vom ADG über die laufenden Ansprüche aus der Arbeitslosenentschädigung oder über das Eingliederungseinkommen übernommen. Weiters übernimmt das ADG alle administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Abwicklung dieses Praktikums.[120]

Beim **Berufsorientierungspraktikum** fallen für das Unternehmen keinerlei Kosten an. Der/die PraktikantIn behält den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung oder das Eingliederungseinkommen. Der Vertrag mit dem Arbeitsamt sieht die Rückerstattung der Fahrtkosten, eine Arbeitsunfallversicherung und eine Haftpflichtversicherung vor. Zudem gewährleistet das ADG eine Begleitung und Betreuung während des Praktikums. Der/die zuständige ArbeitsberaterIn informiert sich in Gesprächen mit dem Unternehmen und den PraktikantInnen über den Ablauf. Am Ende des Praktikums verfasst das Unternehmen einen Bericht und teilt den PraktikantInnen seine Schlussfolgerungen mit.[121]

Der administrative Aufwand für Betriebe ist gering, da sie nur einen Antrag mit entsprechenden formalen Informationen stellen müssen. Ansonsten werden alle Verträge vom ADG übernommen, d.h. das Unternehmen muss nur noch unterschreiben und sich um nichts kümmern; auch am Ende eines Praktikums fällt keine administrative Arbeit für Unternehmen an (Experteninterview).

3.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Generell werden in Ostbelgien keine Evaluationen bei Unternehmen durchgeführt oder PraktikantInnen befragt. Es wird aber mit Verbleibanalysen gearbeitet, d.h. es wird nach sechs und zwölf Monaten überprüft, wie viele Personen in das Unternehmen übernommen wurden – dies wird vor allem bei der IBU eingesetzt (siehe Kapitel 3.2). Bei den hier beschriebenen Maßnahmen wird oft in eine Ausbildung übergegangen (z.B. im Anschluss an das Einstiegspraktikum) oder eine IBU im Anschluss an das Arbeitsplatzerprobungspraktikum absolviert (Experteninterview).

Im Laufe des Jahres 2018 haben 37 Jugendliche ein **Einstiegspraktikum** absolviert. Dies sind im Vergleich zu den letzten Jahren weniger TeilnehmerInnen (2014–2017 lag die Zahl durchschnittlich bei rund 55 Personen). Sechs Monate nach Beendigung oder Abbruch des Praktikums waren zehn Personen in Arbeit und 21 in Ausbildung, somit lag die Integrationsquote bei 84 Prozent. 24 Einstiegspraktika wurden allein im Rahmen des Projekts „KindergartenhelferIn“ durchgeführt (ADG 2019).

Bisher haben sehr oft Jugendliche teilgenommen, die im Herbst keinen Studienplatz hatten oder noch keine Entscheidung getroffen hatten, wie es nach der Schule weitergehen soll. Daher war eine Übernahme in einen Betrieb auch oft kein Ziel, da die Jugendlichen

[119] Siehe: https://www.lfa.be/de/de-intro-einstiegspraktikum (2019-06-25) und http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/arbeitssuchende-info/11_Info_ASu_Einstiegspraktikum_DE.pdf (2019-06-28).
[120] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/09_Info_ASu_Arbeitsplatzerpobungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).
[121] Siehe: http://www.adg.be/PortalData/46/Resources/Dokumente/Arbeitssuchende-Info/10_Info_ASu_Berufsorientierungspraktikum_DE.pdf (2019-07-19).

üblicherweise diese Form des Praktikums als Überbrückung ansehen, bevor sie eine Aus-/Weiterbildung beginnen. Das zeigt sich auch bei den Verbleibanalysen, die vom ADG angestellt werden – es werden wenige Personen direkt übernommen, da dies auch nicht das Ziel der Maßnahme ist (Experteninterview).

Das **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** wurde 2018 von 63 Personen genutzt, wovon 22 Prozent vermittelt und – wenn man anschließende Ausbildungsaufnahmen hinzuzählt – 48 Prozent integriert werden konnten (vorläufiger Stand einen Monat nach Abschluss des Praktikums). Im Schnitt der Jahre 2015–2017 waren sechs Monate nach Abschluss des Praktikums 36 Prozent der TeilnehmerInnen in Arbeit und 32 Prozent in Ausbildung, sodass die Integrationsquote nach sechs Monaten 68 Prozent betrug (ADG 2019).

Nach Abschluss des Arbeitsplatzerprobungspraktikums wird meist ein anderes Praktikum, wie z.B. eine IBU, absolviert. D.h. auch hier ist das Ziel nicht die Übernahme in den Betrieb, es geht mehr darum, einen Beruf und ein Unternehmen kennenzulernen und erste Erfahrungen an diesem Arbeitsplatz zu sammeln. Wenn eine Person keine IBU machen möchte oder der Betrieb die Person nicht weiter in eine IBU übernehmen möchte, ist das aber ebenfalls möglich. Wenn Betrieb und PraktikantIn sich einig sind, kommt es im Anschluss sehr oft zu einer IBU oder einer anderen Ausbildung (Experteninterview).

Berufsorientierungspraktika werden in den letzten Jahren von nur sehr wenigen Personen in Anspruch genommen, da diese Maßnahme durch das Arbeitsplatzerprobungspraktikum ersetzt werden soll.

Tabelle 2
Übersicht TeilnehmerInnen an Praktika der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgien

Anzahl TeilnehmerInnen (AbgängerInnen des Jahres)	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Berufsorientierungspraktikum	11	18	4	4	2
Arbeitsplatzerprobungspraktikum	88	71	66	72	63
Einstiegspraktikum	58	64	57	43	37

Quelle: ADG 2019

Die sinkenden Zahlen in der Tabelle oben sind unter anderem mit der sinkenden Arbeitslosigkeit in Ostbelgien zu erklären – in manchen Gegenden herrscht mit weniger als drei Prozent Arbeitslosenquote Vollbeschäftigung, daher geht die Zahl der TeilnehmerInnen zurück (Experteninformation).

3.5 *Alternance* − Angebot in Wallonien und Brüssel-Hauptstadt

3.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Alternance – oder Wechseltraining – ist ein Angebot an junge Menschen (15 bis 25 Jahre), die eine allgemeine Schulbildung mit der Ausbildung in einem beruflichen Umfeld verbinden möchten. Der Unterricht wird dabei ein bis zwei Mal in der Woche entweder bei CEFA (*Centres d'Education et de Formation en Alternance* – Zentrum für allgemeine und berufliche Bildung im Wandel; Brüssel-Hauptstadt) oder bei IFAPME (*Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises* – Institut für Ausbildung und Wechseltraining in unabhängigen kleinen mittleren Unternehmen; Wallonien)

abgehalten, drei bis vier Mal pro Woche in einem Unternehmen.[122] Die Maßnahme ermöglicht SchulabbrecherInnen eine Rückkehr in ein sicheres und inklusives Bildungs- und Arbeitsumfeld.

In Wallonien und Brüssel-Hauptstadt haben junge Menschen die Möglichkeit, einen Bildungsabschluss mithilfe dieses flexiblen Systems der schrittweisen Zertifizierung von Lerneinheiten zu erlangen. Diesem Angebot liegt die Erkenntnis zugrunde, dass Lernende die größten Lernerfolge erzielen, wenn sie in ihrem eigenen Tempo lernen; so brauchen TeilnehmerInnen mit schwachen Grundkenntnissen unter Umständen mehr Zeit als andere. Eine Einheit eines Berufsbildungsgangs gilt als erfolgreich abgeschlossen, sobald die Teilnehmenden alle erforderlichen Lernergebnisse erzielt haben, und nicht erst am Ende des Lehrgangs bzw. der Ausbildung. Dieses Konzept trägt dazu bei, Nichtbestehen, Wiederholung und Abbruch von Kursen zu vermeiden. Die Einheiten werden einzeln bewertet und zertifiziert und können zu einem vollwertigen Abschluss addiert werden (Cedefop 2019, 3).

CEFA und IFAPME bieten in den folgenden Bereichen ein Wechseltraining an:

- Landwirtschaft
- Bau
- Handwerk
- Kfz
- Gastronomie und Hotellerie
- Verkauf
- Soziales[123]

Es gibt die folgenden Möglichkeiten, bei CEFA oder IFAPME eine Ausbildung zu machen:

- Werkstattklasse: praktische und theoretische Ausbildung in einem Handwerk; dabei wird mit Kleingruppenunterricht gearbeitet sowie Kurse für technologische Innovationen angeboten.
- Individualisiertes Trainingsmodul: umfasst eine individuelle Lebensprojektentwicklung, wobei mit individualisierter und personalisierter Pädagogik gearbeitet wird und Grundkompetenzen geschult werden.
- Zertifikate: Abschluss der beruflichen Sekundarstufe, Bescheinigung der beruflichen Kompetenzen, spezifische Zertifikate (z.B. Artikel 45, siehe 3.5.3), Matura (CESS).[124]

3.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Eine Teilnahme ist möglich, wenn die Person:

- 15 Jahre alt ist und bereits zwei Jahre lang eine Vollzeit-Sekundarschule besucht hat;
- zwischen 16 und 18 Jahre alt ist;
- zwischen 18 und 20 Jahre alt ist und einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat;
- zwischen 21 und 25 Jahre alt ist und bis zum 1. Oktober des Jahres, in dem sie 21 Jahre alt wird, eine duale Ausbildung absolviert hat (Experteninformation). [125]

TeilnehmerInnen können sich zu jeder Zeit des Schuljahres bei CEFA anmelden.

---

[122] Siehe: https://monecolemonmetier.cfwb.be/elevesparents/jalterne-ecole-et-travail/ (2019-06-25).
[123] Siehe: http://cefaweb.be/formations und https://www.ifapme.be/node/117?no-idx=1&tags=&formation_tid[159]=159 (2019-07-18).
[124] Siehe: http://cefaweb.be/formations (2019-07-18).
[125] Siehe: https://monecolemonmetier.cfwb.be/elevesparents/jalterne-ecole-et-travail/ (2019-06-25).

Actiris fördert verschiedene Kurse bzw. Schulungen (siehe Kapitel 3.5.3) für junge Arbeitssuchende, die von CEFA gemeinsam mit Arbeitseinsätzen in Unternehmen durchgeführt werden. Dabei werden vor allem junge Menschen gefördert, für die eine arbeitsbasierte Aus- und Weiterbildung in Unternehmen einerseits die Möglichkeit eröffnet, einen beruflichen Abschluss nachzuholen oder andererseits, spezifische berufliche Zertifikate zu erwerben, wodurch sie gemeinsam mit der gewonnenen Arbeitserfahrung einen schnelleren Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erzielen können (Experteninformation).

CEFA ist einer der vielen PartnerInnen von Actiris und für die Umsetzung dieses Angebots in der Region Brüssel-Hauptstadt zuständig. Die Unternehmen werden von CEFA oder Actiris angesprochen, ob sie Auszubildende aufnehmen möchten. Bei CEFA wird dies durch sogenannte „*accompagnateurs*" umgesetzt, die einerseits für die TeilnehmerInnen zuständig sind und andererseits das verbindende Glied zwischen Ausbildungszentrum und Unternehmen darstellen. Über die Zeit hat CEFA ein eigenes Netzwerk an Unternehmen etabliert, die an Kooperationen interessiert sind. Zudem gibt es bei Actiris eine sogenannte „*prospection cell*", die Unternehmen ausfindig macht, über bestehende Programme und Förderungen informiert sowie einen Erstkontakt zwischen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen herstellt (Experteninformation).

3.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Von Actiris werden gemeinsam mit CEFA die folgenden drei Arten von Kursen bzw. Schulungen für arbeitssuchende junge Menschen angeboten:

- „Artikel 45"-Schulungen vermitteln berufsspezifische Fähigkeiten, zielen weniger auf theoretische Inhalte ab und sind rein praktischer Natur. Diese Kurse dauern insgesamt zwei Jahre, wobei nach Abschluss des ersten Jahres eine Bescheinigung der beruflichen Kompetenzen (*Attestation de Compétences Professionnelles*, ACP) erfolgt. Nach dem zweiten Jahr erhalten die TeilnehmerInnen einen spezifischen Qualifikationsnachweis in Form eines Zertifikats, der einem Abschluss des sechsten Jahrgangs der Sekundarstufe entspricht. Artikel 45 ist die Grundlage für andere spezifische Qualifikationen der beruflichen Bildung und stellt somit eine wichtige Eingangsqualifikation für weitere Aus- und/oder Weiterbildungen dar. In Wallonien bzw. bei IFAPME wird die Dauer dieser Kurse mit insgesamt drei Jahren angegeben.[126]
- „Artikel 49"-Kurse ermöglichen das Führen derselben Titel wie Vollzeit-Qualifizierungskurse und den Erwerb derselben Fähigkeiten und Diplome (Abschluss der Sekundarstufe II oder eine berufliche Qualifikation). Nach Abschluss des ersten Jahres der Ausbildung können ein ACP oder ein C2D (*Certificat du Deuxième Degré*) erlangt werden. Anschließend kann ein weiteres Jahr angehängt werden, um eine Form der Matura (CESS in den französischsprachigen Teilen Belgiens) erwerben zu können. Diese Kurse sind nur in der Region Brüssel-Hauptstadt Teil des Angebots von Actiris, nicht in Wallonien.
- „Artikel 47"-Kurse werden von spezialisierten weiterführenden Schulen (eine Art Sonderschulen im Bereich der Sekundarstufe) angeboten, die in Zusammenarbeit mit CEFA auch Arbeitsprogramme organisieren. Sie entsprechen einem alternativen Abschluss der allgemeinen Schulbildung. [127] Diese Kurse sind nur in der Region Brüssel-Hauptstadt Teil des Angebots von Actiris, nicht in Wallonien (Experteninformation).

[126] Siehe: https://www.ifapme.be/formations-pour-jeunes (2019-07-19).
[127] Siehe: https://monecolemonmetier.cfwb.be/elevesparents/jalterne-ecole-et-travail/ (2019-06-25).

Das Praktikum bzw. die Ausbildung im Unternehmen ist Teil der Kurse. Allerdings kann die Ausbildung sehr individuell erfolgen, da z.B. die Dauer unterschiedlich festgelegt wird und nur zeitliche Mindestvorgaben vorgeschrieben sind, die die TeilnehmerInnen im Unternehmen verbringen müssen. Je nach Kurs sind die TeilnehmerInnen mehr oder weniger in die betrieblichen Abläufe involviert und auch das Lerntempo kann individuell angesetzt werden, wobei es immer wieder Zwischenschritte gibt, bei denen Kompetenzen und Fähigkeiten sichtbar gemacht und anerkannt werden. Dieses schrittweise Erwerben und Sichtbarmachen von Kompetenzen stellt eine Besonderheit der Maßnahme dar, wodurch vor allem SchulabbrecherInnen dafür gewonnen werden sollen, eine berufliche Qualifikation zu erlangen, die durch praktische Einheiten vermittelt wird (Experteninformation).

3.5.4 Dauer des Angebots

Unabhängig von der gewählten Option besteht der Trainingsplan aus:

- etwa 15 Unterrichtsstunden (50 Minuten) pro Woche bei CEFA bzw. IFAPME, die sich auf mindestens 20 Wochen erstrecken;
- 600 Arbeitsstunden pro Jahr im Unternehmen, verteilt auf mindestens 20 Wochen. Die genaue Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche ist nicht festgelegt. Dies hängt von den Anforderungen des Berufs und des beruflichen Umfelds ab, in dem die Kurse absolviert werden.[128]

Die Ausbildung kann an das Alter und die Entwicklung der Lernenden angepasst werden. Der/Die Jugendliche, CEFA bzw. IFAPME und das Unternehmen verpflichten sich vertraglich, den Lernenden die für die jeweilige berufliche Qualifikation erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln. Dazu wird ein Ausbildungsvertrag (*overeenkomst alternerende opleiding*) zwischen TeilnehmerInnen, Unternehmen und CEFA bzw. IFAPME abgeschlossen, in dem festgehalten wird, welche Kompetenzen am Arbeitsplatz und welche beim Weiterbildungsanbieter vermittelt werden. Die Dauer des Angebots ist je nach erlerntem Beruf unterschiedlich – die Mindestdauer beträgt 20 Wochen, werden jedoch berufliche Qualifikationen angestrebt, kann die Ausbildung zwischen einem und drei Jahre dauern (Experteninformation).

3.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die oben angeführten Kurse werden von Actiris bzw. Le Forem für arbeitssuchende Jugendliche finanziert.

In der Region Brüssel-Hauptstadt hängt die Vergütung der TeilnehmerInnen vom erlernten Beruf ab, es gibt einen Maximalbetrag von € 549,90 pro Monat, der ausbezahlt werden kann. Seit Juli 2018 werden zudem zwei Boni angeboten – für Unternehmen und für TeilnehmerInnen: Der **Bonus für MentorInnen** in den Firmen wird an Unternehmen im privaten und öffentlichen Bereich ausbezahlt, die MentorInnen für die TeilnehmerInnen beschäftigen. MentorInnen unterstützen TeilnehmerInnen in kleinen Gruppen (ein bis vier Personen) und sollen durch die Arbeit in Kleingruppen die Qualität der Ausbildung verbessern. Firmen können für MentorInnen, die zumindest sechs Monate mit den TeilnehmerInnen gearbeitet haben, einen Bonus von € 1.750 pro MentorIn, der/die ein bis vier TeilnehmerInnen betreut, ausbezahlt bekommen.

[128] Siehe: https://monecolemonmetier.cfwb.be/elevesparents/jalterne-ecole-et-travail/ (2019-06-25).

Weiters gibt es einen **Bonus für Jugendliche**, die an *alternance* teilnehmen: Personen müssen zu Beginn der Ausbildung unter 18 Jahre alt sein, in der Region Brüssel-Hauptstadt wohnen, ein Praktikum von mindestens vier Monaten absolvieren und das Ausbildungsjahr erfolgreich abgeschlossen haben. Jugendliche können in den ersten beiden Jahren einer Ausbildung einen Bonus von € 500 erhalten, im dritten Ausbildungsjahr steigt die Summe auf € 750 (Experteninformation).

Bei IFAPME erhält der/die Lernende eine progressive monatliche Vergütung, die bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags festgesetzt wird. Die Zahlungen steigen entsprechend der zunehmenden beruflichen Kompetenzen an und belaufen sich auf:

- € 270,94 im Monat auf Stufe A
- € 382,51 im Monat auf Stufe B
- € 510,02 im Monat auf Stufe C

Diese Beträge stellen die Mindestsummen dar, die Unternehmen können den TeilnehmerInnen auch mehr ausbezahlen. Zusätzlich werden den Teilnehmenden jedenfalls Reisekosten ersetzt.[129]

3.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

In den letzten Jahren waren durchschnittlich 1.300 Personen pro Jahr in der Region Brüssel-Hauptstadt an *alternance* beteiligt. Zu den Übertrittsraten in den Arbeitsmarkt liegen leider keine Informationen vor, da diese nicht umfassend erhoben und daher keine Rückschlüsse daraus gezogen werden können (Experteninformation).

IFAPME meldet im Hinblick auf die Beschäftigung der AbsolventInnen, dass acht von zehn innerhalb von sechs Monaten eine Stelle finden.[130] Im Vergleich zu CEFA bzw. den Angeboten in der Region Brüssel-Hauptstadt werden in Wallonien aber keine Kurse an Sonderschulen angeboten, wo davon ausgegangen werden kann, dass sich bei den AbsolventInnen dieser Kurse ein Übergang in den Arbeitsmarkt schwieriger gestalten könnte.

[129] Siehe: https://www.ifapme.be/formations-pour-jeunes (2019-07-19).
[130] Siehe: https://www.ifapme.be/formations-pour-jeunes (2019-07-19).

4 Deutschland

4.1 Übersicht der Angebote

Für die Arbeitsmarktpolitik ist in Deutschland grundsätzlich der Bund zuständig und die Arbeitslosenversicherung sowie Arbeitsvermittlung sind bundesweit einheitlich geregelt. Die gesetzliche Grundlage dafür bilden für den Bereich der Arbeitsmarktförderung das dritte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III), für den Bereich Sicherung des Lebensunterhalts sowie spezifische Leistungen zur Arbeitseingliederung von Arbeitssuchenden das zweite Buch des Sozialgesetzbuches (SGB II; WIFO 2014, 6).

Arbeitslose werden von zwei Einrichtungen betreut, wobei sich die organisatorische Zuständigkeit mit der Dauer der Arbeitslosigkeit und je nach Gesetzesgrundlage ändert: Arbeitslose, die unter die Arbeitslosenversicherung und SGB III fallen, werden von den Agenturen für Arbeit betreut, erwerbsfähige LeistungsempfängerInnen, die Grundsicherung nach SGB II erhalten, von den Jobcentern (ibid.).

Die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen auf öffentlicher Seite sind bezüglich des SGB III das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA), bezüglich des SGB II die Kommunen (ibid. 12).
Mit der Einführung des SGB II wurden die Kommunen als arbeitsmarktpolitische AkteurInnen in Deutschland aufgewertet. Die Bundesländer sind gesetzlich nicht zu arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten verpflichtet, entwickeln jedoch in Abstimmung mit den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit auch eigene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die häufig mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden. Landesspezifische Arbeitsmarktprogramme sind oft zeitlich befristet und fokussieren auf bestimmte Zielgruppen (ibid. 6, 12).

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen basieren auf Regelinstrumenten, die gesetzlich im SGB II und SGB III verankert und in unterschiedlichem Umfang auch mit Rechtsansprüchen verbunden sind[131]. Dabei steht die kontinuierliche Verbesserung bestehender Angebote im Vordergrund und weniger die Entwicklung neuer Programme (Experteninterview).

Im SGB II wird festgelegt, dass die Leistungen für Arbeitssuchende neben der Sicherung des Lebensunterhalts auch Beratung und Leistungen zur Beendigung oder Verringerung der Hilfsbedürftigkeit, insbesondere durch Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit, umfassen.[132] Praktika, die dem Zweck der beruflichen Eingliederung in die Arbeit dienen, können sowohl im Rahmen des SGB III als auch des SGB II gefördert werden.

Praktika im Rahmen der vorgestellten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dauern – mit Ausnahme der Einstiegsqualifizierung und bestimmten Fällen von BvB – in der Regel weniger als drei Monate, wodurch ArbeitgeberInnen keinen Mindestlohn zahlen müssen und eine Vergütung auf freiwilliger Basis erfolgt (KOFA 2019, 1ff.).

Finanzielle Zuschüsse für Unternehmen, die Praktika anbieten, gibt es vor allem im Rahmen der Einstiegsqualifizierung. Ansonsten wird Unternehmen im Zusammenhang mit den vorgestellten Maßnahmen und darin enthaltenen Praktika primär organisatorische

[131] Siehe z.B. die fachlichen Weisungen zu MAbE (BA 2016), EQ (BA 2019a) und BvB bzw. BvB Pro (BA 2019b).
[132] Siehe: https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/1.html (2019-08-21).

Unterstützung angeboten, wie z.B. Entlastung der Personalressourcen durch Unterstützung von SozialpädagogInnen der Trägerorganisationen (siehe Kapitel 4.2, 4.3 und 4.5).

Im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden Praktika vor allem für junge Menschen im Bereich Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung angeboten. Es gibt aber auch eine ganze Reihe von Maßnahmen für anerkannte Flüchtlinge, Asylberechtigte und -werberInnen. Weiters gibt es verschiedene Programme für langzeitarbeitslose oder Menschen mit Behinderungen, die mit Blick auf die Aktivierung und verbesserte Eintrittschancen in den Arbeitsmarkt Praktikaphasen inkludieren (KOFA 2018, 1ff.; BA 2017b, 3f.; Klingert, Lenhart 2017, 32; BA 2019b, 5).

In den Bundesländern gibt es zahlreiche Projekte und Maßnahmen, die auf die Berufsorientierung, Berufsvorbereitung sowie Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt abzielen, wobei Praktika einen wesentlichen Teil der Programme ausmachen. Die Förderprogramme werden häufig aus den Mitteln des Landes in Kooperation mit anderen AkteurInnen, wie z.B. der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern oder dem Europäischen Sozialfonds, finanziert (siehe Kapitel 4.5; HA Hessen Agentur 2018, 2; J.O.I. 2019, 11ff.).

Laut einem Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird in Deutschland der Begriff „Praktikum“ üblicherweise verwendet, wenn junge Menschen unter 25 Jahren während ihres Studiums oder der Schule Ausbildungsaufgaben in einem Betrieb erledigen. Im Bereich der Förderung der Bildung und Beschäftigung von jungen Menschen sei die Verwendung des Begriffs „Praktikum“ schwierig, weil es sich in der Regel um keine isolierten Praktika handelt, sondern gestufte Verfahren eingesetzt werden, um junge Menschen primär in betriebliche Ausbildung zu vermitteln.

Interessieren sich Jugendliche zum Ende der Schule für eine Ausbildung, wird im Rahmen der Berufsberatung zuerst festgestellt, ob sie als BewerberInnen für einen Ausbildungsplatz von der Bundesagentur für Arbeit (BA) vermittelt werden können. Wenn den Personen die entsprechenden Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen fehlen, wird in der Regel als erstes Instrument die Berufsvorbereitung angewandt. Das Ziel der Berufsvorbereitung ist, dass Schulabschlüsse (z.B. Hauptschulabschlüsse) nachgeholt oder bestimmte Berufsfelder erprobt werden können. Für die Erprobung werden auch Praktika im Rahmen der **Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB)** durchgeführt, die entweder bei Trägerinstitutionen oder in Betrieben stattfinden können. Dabei gibt es Angebote, die entweder eine Person direkt in die betriebliche Ausbildung überführen oder als nächste Stufe eine **Einstiegsqualifizierung (EQ)** anstreben[133] (Experteninterview).

Bezüglich der Einbindung von Unternehmen gab es bei EQ eine Selbstverpflichtung der ArbeitgeberInnen, eine definierte Zahl an EQ-Plätzen anzubieten. Zusätzlich hat die Bundesagentur für Arbeit ein Service für ArbeitnehmerInnen und eines für ArbeitgeberInnen, die in der Interaktion mit den Betrieben die Rekrutierung vor Ort und durch eine kontinuierliche Zusammenarbeit sowohl die Integration und Vermittlung junger wie auch leistungsschwacher älterer und erwachsener Menschen sicherstellt (Experteninterview).

[133] BvB wurden als Instrument in den späten 1960er Jahren entwickelt und seither immer wieder systematisch verbessert. Demgegenüber ist die Einstiegsqualifizierung (EQ) noch ein relativ neues Instrument, das zunächst als eigenständiges Konzept modellhaft aufgelegt wurde. Einige Zeit wurde eine Integration von EQ in BvB überlegt, aktuell werden beide Modelle jedoch als zwei unabhängige Maßnahmen angeboten. Junge Menschen mit Vermittlungshemmnissen können zuerst im Rahmen von BvB auf eine EQ als nächsten Schritt bei der Heranführung an eine Berufsausbildung vorbereitet werden (Experteninterview).

Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) zielen vor allem auf Langzeitarbeitslose ab, die wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen und bei denen im Rahmen eines betrieblichen Praktikums eine Erprobung und Eignungsabklärung für einen konkreten Beruf sowie die weitgehende Beseitigung berufsbezogener Vermittlungshemmnisse erfolgen soll.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet zur Unterstützung des Einstiegs geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt die Möglichkeit, reguläre Arbeitsmarktmaßnahmen, wie z.B. EQ, oder bei verstärktem Unterstützungsbedarf EQ Plus zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung oder Maßnahmen zu nutzen. Andererseits wurde eine Reihe spezifischer Maßnahmen für Flüchtlinge, wie z.B. das Programm „**Perspektiven für Flüchtlinge**“ (PerF), das auf die Feststellung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen, aber auch auf die Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse abzielt, etabliert. Die Programme werden zum Teil mit Blick auf eine bestimmte Zielgruppe noch weiter ausdifferenziert (z.B. PerjuF für junge Flüchtlinge, PerjuF-H für junge Flüchtlinge im Handwerk und PerF-W für weibliche Flüchtlinge) und können miteinander kombiniert werden (siehe Kapitel 4.6; KOFA 2018, 17).

4.2 Betriebliche Einstiegsqualifizierung – EQ und EQ Plus

4.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) bzw. Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) wurde 2004 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ und dem „Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ ins Leben gerufen. Es fördert Jugendliche und junge Erwachsene, die trotz bundesweiter Nachvermittlungsaktionen noch ohne Ausbildungsplatz bzw. nicht im vollen Umfang ausbildungsreif waren. Die Förderung für Einstiegsqualifizierungen erwies sich als sehr erfolgreich (Übergangsquote in betriebliche Berufsausbildung von über 60 Prozent) und wurde 2007 in modifizierter Form in das Dritte und Zweite Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III und SGB II) übernommen und nachhaltig etabliert (GIB, IAB 2010, 13; BA 2017a, 2).

Es handelt sich dabei um ein betriebliches Langzeitpraktikum, das mindestens sechs, maximal zwölf Monate dauert und die Möglichkeit bietet, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erproben, wobei eine Übernahme in das Unternehmen angestrebt wird. Jugendliche und junge Erwachsene, die am Ausbildungsmarkt benachteiligt sind, aber einen Ausbildungsberuf erlernen möchten, werden im Laufe des Praktikums an die Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit herangeführt. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Übergangschancen junger Menschen in die betriebliche Ausbildung zu verbessern und Unternehmen zur Übernahme benachteiligter Jugendlicher in eine Ausbildung zu motivieren (BA 2017a, 2).

Die Inhalte der Einstiegsqualifizierung orientieren sich an den Inhalten des ersten Ausbildungsjahres anerkannter Ausbildungsberufe laut § 4 Absatz des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), § 25 Absatz 1 der Handwerksordnung (HwO), Seemannsgesetz oder Altenpflegegesetz (ibid.; BA 2019a, 6).

Tabelle 3
Beispiele für Einstiegsqualifizierungen zu anerkannten Ausbildungsberufen

Beruf	EQ-Bezeichnung	Berufsgruppe
Änderungsschneider/-in	Assistenz in der Modefertigung	Textil
Automatenfachmann/-frau	Assistenz für Automatenservice	Metall
Automobilkaufmann/-frau	Technischer Kundendienst für Neu- und Gebrauchtwagen	Handel
Bankkaufmann/-frau	Kontoführung und Zahlungsverkehr	Bau
Baugeräteführer/-in	Bau – Grundlagen der Geräteführung	Bau
Baumaschinenmechaniker/-in	Bau – Grundlagen der Geräteführung	Bau
Berufskraftfahrer/-in	Gütertransportbegleitung	Verkehr, Transport

Quelle: DIHK 2014, 1

Wenn Ausbildungsbausteine[134] für anerkannte Ausbildungsberufe existieren, können diese als Inhalte einer förderfähigen betrieblichen EQ genutzt werden (BA 2019a, 13).

Tabelle 4
Beispiel für Inhalte der EQ „Technisches Modellbauen“

Tätigkeiten	Qualifikationen
Be- und Verarbeiten von Werk- und Hilfsstoffen	- Arten und Eigenschaften von Werkstoffen unterscheiden - Werkstoffe auswählen - Werkstoffe be- und verarbeiten - Hilfsstoffe auswählen und verarbeiten - Werk-, Hilfs- und Gefahrenstoffe lagern und entsorgen, Vorschriften beachten
Festlegen von Fertigungsverfahren	- Fertigungsverfahren, insbesondere Urformen, Umformen, Zerspanen und Fügen, unterscheiden - Fertigungsverfahren unterscheiden und auswählen - Fertigungsverfahren in Abhängigkeit des Werkstoffs festlegen, dabei ergonomische, ökologische, wirtschaftliche und sicherheitstechnische Aspekte berücksichtigen

Quelle: IHK Berlin 2019, 2

Bei erfolgreichem Verlauf des Praktikums, kann im Anschluss an die Eingliederungsqualifizierung ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden. Auf Antrag und basierend auf dem betrieblichen Zeugnis stellt die zuständige Stelle (Kammer) ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der Einstiegsqualifizierung aus. Dieses kann als Grundlage für eine mögliche Verkürzung einer anschließenden Ausbildung nach § 8 BBiG oder § 27b HwO herangezogen werden (ibid. 5).

Parallel zur betrieblichen Arbeit ist bei Berufsschulpflicht (diese ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt) auch der Besuch einer Fachklasse erforderlich (BA 2017a, 5; IHK Lippe 2016, 3).

[134] Seit 2008 wurden im Rahmen des Programms JOBSTARTER CONNECT (https://www.jobstarter.de/connect) vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Abstimmung mit den SozialpartnerInnen bundeseinheitliche Ausbildungsbausteine in 40 regionalen Projekten entwickelt und erprobt (Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018, 33). Aktuell gibt es 22 Ausbildungsbausteine https://www.jobstarter.de/connect#subsection2197 (2019-08-24).

4.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung soll jungen Menschen die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung und eine anschließend verkürzte Ausbildung ermöglichen. Gleichzeitig sollen Unternehmen, die nicht oder nicht mehr ausbilden, wieder zur Ausbildung motiviert werden (z.B. ist die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals nach §§ 27–33 BBiG bzw. §§ 21 ff HWO keine Voraussetzung, um eine Förderung zu erhalten; BA 2019a, 4 und 13).

Förderungsfähige Personen sind vorrangig Ausbildungssuchende unter 25 Jahren ohne (Fach-)Abitur, die

- bei der Agentur für Arbeit gemeldet und aus persönlichen Gründen eingeschränkt vermittelbar sind;
- auch nach dem 30. September nach bundesweiten Nachvermittlungsaktionen von Kammern und der Agentur für Arbeit keinen Ausbildungsplatz gefunden haben;
- noch nicht in ausreichendem Maße ausbildungsreif bzw. im Hinblick auf den angestrebten Ausbildungsberuf eine eingeschränkte Eignung besitzen;
- sozial benachteiligt und lernbeeinträchtigt sind (BA 2019a, 9ff.)

EQ Plus stellt eine Kombination von EQ mit bereits existierenden Unterstützungsangeboten für schwächere Jugendliche dar und umfasst neben dem EQ-Betriebspraktikum auch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[135], die von der Agentur für Arbeit gefördert werden (IHK AG Hessen, AG der Hessischen Handwerks 2017, 9).

Auch junge Menschen mit Behinderung können an einer Eingliederungsqualifizierung teilnehmen, wenn durch diese ihr individueller Förderbedarf abgedeckt und eine Partizipation am Arbeitsleben erreicht werden kann (BA 2019a, 10).

Die Förderung von Ausbildungssuchenden, die älter als 25 Jahre sind oder ein (Fach-)Abitur besitzen, ist nur im begründeten Einzelfall möglich, z.B. wenn persönliche Umstände wie etwa Krankheit oder Auslandsaufenthalte eine frühere Berufsausbildung unmöglich gemacht oder stark erschwert haben. Bei geflüchteten Menschen, die jünger als 35 Jahre sind und keine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung besitzen, wird davon ausgegangen, dass die Aufnahme einer Berufsausbildung aufgrund ihrer Lebensumstände bisher nicht möglich war (ibid.).

EQ kann auch von anerkannten Flüchtlingen, AsylwerberInnen ab dem vierten Aufenthaltsmonat[136] und Geduldeten ab dem ersten Tag der Duldung[137] in Anspruch genommen werden. Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem August 2015 gestellt wurde, haben keinen Anspruch auf EQ oder EQ Plus (KOFA 2018, 1).

Unternehmen, die eine Förderung für EQ bzw. EQ Plus in Anspruch nehmen wollen, müssen die fachliche und persönliche Eignung zur Ausbildung besitzen. Sie legen zuerst die Praktikumsinhalte, die Dauer des Praktikums, die Vergütung und Auswahlkriterien für PraktikantInnen fest und melden ihr Angebot der zuständigen Kammer und der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter. Sie arbeiten mit der Agentur für Arbeit zusammen, um geeignete

[135] In Hessen können z.B. Stütz- und Förderangebote wie berufsbezogene Sprachförderung, Wertevermittlung, sozialpädagogische Begleitung oder Bewerbungscoaching im Ausmaß von zwölf Stunden pro Woche in Anspruch genommen werden (Hessen Agentur 2018, 5).
[136] Für EQ Plus ist zusätzlich eine gute Bleibeperspektive erforderlich (KOFA 2018, 1).
[137] Bei EQ Plus ab dem 13. Aufenthaltsmonat (KOFA 2018, 1).

BewerberInnen auszuwählen. Vor Beginn des Praktikums stellen Unternehmen einen Antrag auf einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Die Betriebe zahlen den PraktikantInnen eine angemessene Vergütung und melden sie innerhalb von drei Monaten bei der Sozialversicherung und bei bestehender Schulpflicht in der Berufsschule an. Mit Ende des Praktikums stellt das Unternehmen dem/der EQ-Teilnehmenden ein Zeugnis aus, in dem die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten bescheinigt werden. In Absprache mit dem/der PraktikantIn reicht der Betrieb das Zeugnis bei der Kammer ein und beantragt ein Zertifikat über die erfolgreiche Absolvierung der EQ. Innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Förderzeitraums muss der Betrieb eine Schlusserklärung über die dem/der PraktikantIn bezahlte Vergütung und die entfallenen Sozialversicherungsbeiträge abgeben (IHK AG Hessen, AG der Hessischen Handwerks 2017, 9f; BA 2017a, 7; BA 2019a, 18).

Die zuständige Kammer (Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) stellt ein Zertifikat aus, das den Übergang in die Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtern soll. Bei einer Übernahme des/der EQ-Teilnehmenden durch den Betrieb können sechs Monate des Praktikums als Ausbildungszeit angerechnet werden (IHK AG Hessen, AG der Hessischen Handwerks 2017, 9f.).

Ausländische Jugendliche und junge Erwachsene können nur gefördert werden, solange die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung erlauben (BA 2019a, 17). AsylwerberInnen und Geduldete benötigen die Zustimmung der zuständigen Ausländerbehörde (KOFA 2018, 1).

4.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Eine Förderung für die Einstiegsqualifizierung wird maximal für zwölf Monate und nur auf der Grundlage eines zwischen dem Unternehmen und dem/der Auszubildenden geschlossenen Vertrags laut § 26 BBiG gewährt, der mindestens 70 Prozent Anwesenheit[138] der EQ-Gesamtzeit im Betrieb vorsieht. Zudem muss die Einstiegsqualifizierung auf einen anerkannten Ausbildungsberuf vorbereiten und in Vollzeit erfolgen bzw. im Fall der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden (BA 2019a, 6, 13).

In den ab August 2019 gültigen fachlichen Weisungen zur Einstiegsqualifizierung wird betont, dass die EQ-Förderung nicht dazu führen darf, dass die „betriebliche Berufsausbildung durch die Einstiegsqualifizierung ersetzt wird“ und dass die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung gegenüber der Vermittlung in eine Einstiegsqualifizierung Vorrang hat. Die Förderung ist zudem zeitlich begrenzt und wird für die Phase der Berufsausbildungsvorbereitung vor der Aufnahme einer regulären Berufsausbildung gewährt (ibid. 13).

Weiters soll durch den Förderbeginn mit 1. Oktober sichergestellt werden, dass vorab alle Möglichkeiten der Vermittlung in betriebliche Ausbildung (durch die mit den Kammern vereinbarten bundesweiten Nachvermittlungen) ausgeschöpft wurden (ibid. 6).

[138] Bei entsprechenden tariflichen Vereinbarungen kann für den Fall einer Teilnahme z.B. von förderfähigen jungen Menschen mit Migrationshintergrund an einem erforderlichen Deutschförderkurs eine geringere Anwesenheitszeit im Betrieb vereinbart werden, wobei jedoch mindestens 50 Prozent der Gesamtzeit der Einstiegsqualifizierung im Betrieb durchgeführt werden müssen (BA 2019a, 6 und 13f.).

Generell ist die Agentur für Arbeit, in der der/die EQ-TeilnehmerIn seinen/ihren Wohnsitz hat, für die EQ-Förderbewilligung zuständig. Die Förderbewilligung für Personen, die unter das SGB II fallen und deren Ausbildungsvermittlung vom Jobcenter auf die Agentur für Arbeit übertragen wurde, erfolgt jedoch durch das zuständige Jobcenter. Die Förderfähigkeit einer Person wird durch den/die zuständige/n BeraterIn festgestellt, und zwar auch dann, wenn der Betrieb selbst InteressentInnen für eine EQ kennt. Es sind nur Personen förderbar, die um eine Ausbildungsvermittlung im Sinne des § 35 SGB III angesucht haben. Weiters sind Personen förderfähig, die von der Vollzeitschulpflicht befreit sind. Die Feststellung der Vollzeitschulpflicht erfolgt basierend auf den Schulgesetzen des jeweiligen Bundeslandes. Die Informationen zur Förderfähigkeit der Person werden im Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (VerBIS) dokumentiert. Die Entscheidung über Förderanträge von Unternehmen und die Ersterfassung im IT-Fachverfahren der BA für die Abwicklung von Eingliederungsleistungen, COSACH (Computerunterstützte Sachbearbeitung), erfolgt durch das Arbeitgeber-Service (ibid. 9, 16f.).

Für die Abwicklung der Leistung (Bescheiderteilung, Mittelbewirtschaftung, Auszahlung etc.) ist das Team Betriebliche Einstellungshilfen im operativen Service der Agentur verantwortlich (ibid. 18).

4.2.4 Dauer des Angebots

Das Praktikum dauert zwischen sechs und zwölf Monate. Für nach § 54a SGB III förderungsfähige AusbildungsbewerberInnen beginnt die Einstiegsqualifizierung in der Regel nicht vor dem 1. Oktober eines Kalenderjahres, für Personen, die unter andere Rechtskreise fallen, nicht vor dem 1. August (BA 2019a, 6).
Ein Wechsel des EQ-Unternehmens ist nicht ausgeschlossen, die bereits beanspruchte Förderung wird jedoch in die neue Förderspanne einberechnet. Die Förderung darf insgesamt zwölf Monate nicht überschreiten (ibid. 11).

4.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Unternehmen, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen wollen, schließen mit den EQ-Teilnehmenden einen Vertrag mit Vergütungspflicht nach § 26 BBiG ab. Das Unternehmen trägt die Sach- und Personalkosten der EQ und zahlt den Beitrag an die Berufsgenossenschaft. Es kann auf Antrag jedoch Zuschüsse zur Vergütung eines/einer EQ-Teilnehmenden von maximal € 243 monatlich und einen pauschalierten Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag[139] für den/die PraktikantIn erhalten. Die Bezahlung einer vom Förderhöchstbetrag abweichenden höheren Vergütung ist möglich; tarifliche Regelungen sind jedenfalls einzuhalten. Die Förderung wird nachträglich monatlich ausbezahlt, wenn die zuständige Agentur für Arbeit den Antrag des Unternehmens bewilligt und einen entsprechenden schriftlichen Bescheid ausgestellt hat. Der Zuschuss zur Vergütung wird nur ausbezahlt, wenn das Unternehmen innerhalb von drei Monaten eine Bestätigung der Krankenkasse über die Anmeldung zur Sozialversicherung sowie die Versicherungsnummer vorlegt (BA 2019a, 4f. und 14).

Da die EQ einer betrieblichen Berufsausbildung dem SGB IV entspricht, besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und

[139] Nähere Informationen zur Berechnung des pauschalierten Förderanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag siehe BA 2019a, 14.

Unfallversicherung (Gesamtsozialversicherungsbeitrag). Die Leistungen werden auch für Zeiten erbracht, in denen der Berufsschulunterricht besucht wird (ibid. 5 und 14).

Gemäß § 75 SGB III besteht zusätzlich zu einem Zuschuss zur Vergütung und zum Gesamtsozialversicherungsbetrag die Möglichkeit, TeilnehmerInnen an einer Ausbildung oder EQ mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zu unterstützen, wenn diese ohne eine solche Förderung „eine EQ nicht beginnen oder fortsetzen können oder voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, diese erfolgreich abzuschließen“ (ibid. 7). Junge Menschen werden dabei einzeln oder in Kleingruppen, z.B. mit zusätzlichem Förderunterricht in Fachtheorie oder Sprachunterricht, unterstützt. Die Kosten dafür übernimmt die zuständige Arbeitsagentur oder das Jobcenter.[140]

4.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Zur Einstiegsqualifizierung gab es eine Begleitforschung von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die sich über mehrere Jahre erstreckte und im Rahmen derer mehrere Berichte veröffentlicht wurden. Der zuletzt 2012 veröffentlichte Abschlussbericht weist darauf hin, dass die Einstiegsqualifizierung eine gute Wirksamkeit hinsichtlich der Qualifizierung der TeilnehmerInnen und des Übergangs in Ausbildung zeigt. Ein Faktor für die hohe Zahl der Übernahmen in eine betriebliche Ausbildung könnte dabei sein, dass die Qualifizierungsinhalte häufig jenen des ersten Lehrjahres entsprechen. Diese Annahme wird auch durch die Tatsache gestützt, dass die Erfolgsquote und Chancen für eine Übernahme in Ausbildung bei Ausbildungsbetrieben höher sind als in anderen Betrieben (GIB, IAB 2012, 54 und 57).

Auch gelingt es vielen EQ-TeilnehmerInnen, die nicht direkt in einen Betrieb übernommen werden, innerhalb weniger Monate nach Abschluss der Maßnahme einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Begleitforschung kommt in diesem Zusammenhang zu dem Schluss, dass „für junge Menschen, die grundsätzlich für eine betriebsnahe Maßnahme geeignet sind, eine Einstiegsqualifizierung gegenüber einer stärker schulisch geprägten Maßnahme zu bevorzugen ist“ und führt dies auf die Vermittlung praxis- und berufsrelevanter Kenntnisse sowie die persönlichen Bindungen zurück, die zwischen Betrieb und TeilnehmerInnen entstehen (ibid. 55).

Die Ergebniszusammenfassung des zweiten Zwischenberichts der weiterführenden Begleitungsforschung zur Einstiegsqualifizierung, die neben der Befragung von AkteurInnen sowie Jugendlichen aus der ersten Befragungswelle auch Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit berücksichtigte, listet unter anderem die folgenden zentralen Ergebnisse:

- 60 Prozent der Betriebe berichten über erfolgreich bescheinigte EQ-Maßnahmenabschlüsse im Ausbildungsjahr 2009/10, 40 Prozent der Betriebe über vorzeitige Beendigungen;
- deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe (57 Prozent) haben EQ-Teilnehmende nach eigenen Aussagen nach der Maßnahme übernommen;
- nahezu die Hälfte der Kammern (48 Prozent) verwies auf die Möglichkeit einer Anrechnung der EQ auf eine Berufsausbildung oder einer verkürzten Ausbildung, nur 9 Prozent gaben an, dass in ihrem Bezirk keine Anrechnung oder Verkürzung stattfindet. Zwei Drittel der Kammern hält die Anrechnung oder Verkürzung im Ausbildungsvertrag fest bzw. sieht eine Beantragung bei Vertragsabschluss vor;

[140] Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung (2019-08-24).

- sozialpädagogische Begleitung und ausbildungsbegleitende Hilfen wurden nach Angaben der Kammern nur bei 6 Prozent der EQ genutzt. Allerdings waren zugleich 39 Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen der Meinung, dass Abbrüche der EQ durch entsprechende flankierende Maßnahmen verhindert werden könnten.[141]

Im Rahmen der Begleitforschung konnte nicht abschließend geklärt werden, inwieweit die betriebliche Einstiegsqualifizierung auch für lernbeeinträchtigte, nicht ausbildungsreife oder sozial benachteiligte Personen wirksam bzw. geeignet ist. Laut den Befragten der Bundesagentur für Arbeit und der Grundsicherungsstellen wäre vor allem für diese Zielgruppe mehr Unterstützung und Begleitung nötig (ibid.).

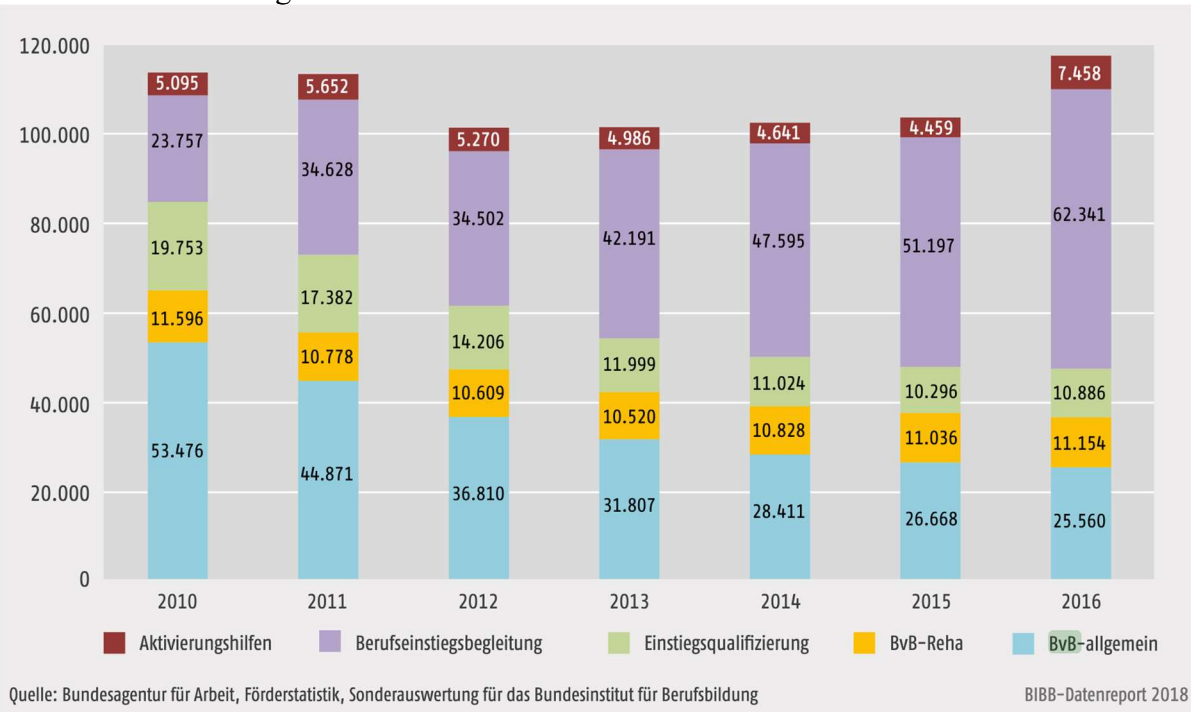
Ein weiteres Ergebnis des Abschlussberichts der Begleitforschung ist, dass die Einstiegsqualifizierung dazu beitragen konnte, nicht ausbildende Betriebe wieder für die Ausbildung zu gewinnen. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass vor allem zur Motivation der Betriebe für eine erstmalige Ausbildung mehr aufsuchende Betreuung angeboten werden sollte (GIB, IAB 2012, 57).

In den vergangenen Jahren ist es zu laufenden Verbesserungen von EQ basierend auf praktischen Erfahrungen gekommen (Experteninterview). So empfiehlt z.B. die Bundesagentur für Arbeit aktuell, im Rahmen von EQ auf den Besuch einer Berufsschule hinzuwirken, da sich das nach den Erkenntnissen der Begleitforschung günstig auf die Übernahme in eine Ausbildung auswirkt (BA 2019a, 7).

Laut dem BIBB Datenreport von 2018 wurden 2016 durchschnittlich 10.886 Teilnehmende im Rahmen von EQ gefördert, was im Vergleich zum Jahresdurchschnittsbestand (JD-Bestand) 2015 eine Zunahme von knapp 600 Personen bedeutet, verglichen mit den Jahren 2010 (knapp 20.000) und 2012 (14.000) jedoch einen deutlichen Rückgang darstellt (BIBB 2018a, 285).

[141] Siehe: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb411-kurzzusammenfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (2019-09-25).

Abbildung 4
Vergleich des Jahresdurchschnittsbestands an Teilnehmenden in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung



Quelle: BIBB 2018a, 282.

Im Vergleich der TeilnehmerInnen verschiedener Maßnahmen zeigt sich, dass, abgesehen von der Berufseinstiegsbegleitung, die SchülerInnen mit besonderem Förderbedarf individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet, BvB die zahlenmäßig größte Gruppe darstellt, während EQ in etwa die gleiche Zahl an Teilnehmenden aufweist wie BvB-Reha (siehe auch Kapitel 4.3).
Der leichte Anstieg an EQ-Teilnehmenden von 2015 auf 2016 ist damit zu erklären, dass junge Geflüchtete in die Maßnahme Eingang fanden. Für die folgenden Jahre ist daher eine weitere Steigerung zu erwarten. 42 Prozent der EQ-TeilnehmerInnen verfügten 2016 über einen Hauptschulabschluss und ein Drittel über die mittlere Reife (BIBB 2018a, 285).

EQ wird häufig auch mit verschiedenen flankierenden Maßnahmen wie Förder- und Stützangeboten sowie sozialpädagogischen Begleit- und Assistenzangeboten kombiniert, z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen, die die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung ermöglichen sollen (ibid.).
Die häufige Nutzung und Kombination von EQ mit anderen Maßnahmen und Projektansätzen lässt insgesamt auf einen gewissen Bekanntheits- und Beliebtheitsgrad der Förderlinie schließen.[142]

[142] Das Projekt **EQ Hoch Zwei** etwa zielt darauf ab, den Fachkräftenachwuchs mittels Einstiegsqualifizierung zu sichern und betreut kleine und mittlere Unternehmen und junge Menschen zwischen 15 und 25, die im laufenden Ausbildungsjahr keine Lehrstelle gefunden haben oder für eine Ausbildung noch nicht bereit sind, intensiv über die gesamt Projektlaufzeit hindurch (https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/2485134/3c06fc5e6b3d049160e3f5e7946be4d4/EQ-Hoch-Zwei-data.pdf; 2019-09-25).

4.3 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – BvB

4.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Die Bundesagentur für Arbeit stellt verschiedene Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), die auch ein längeres Praktikum in einem Betrieb miteinschließen, bereit, um benachteiligte Jugendliche in Ausbildung zu bringen.[143]
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen werden zur Berufsorientierung und individuellen Förderung Jugendlicher angeboten, um sie auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten bzw., falls dies aus persönlichen Gründen nicht möglich ist, eine berufliche Eingliederung zu unterstützen. Insbesondere sollen erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, eine Berufsorientierung und realistische Berufswahl gefördert sowie die Aufnahme einer Erstausbildung (bzw. ein Hauptschul- oder gleichwertiger Schulabschlusses) oder der berufliche (Wieder-)Einstieg ermöglicht werden (BA 2019b, 4).

BvB umfassen neben einer sozialpädagogischen Betreuung und Förderunterricht vor allem auch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und Grundkenntnissen in unterschiedlichen Berufsfeldern. Betriebspraktika sind ein zentraler Teil der Maßnahme. TeilnehmerInnen, die eine berufliche Erstausbildung anstreben, besuchen auch die Berufsschule.[144]

Die Maßnahme orientiert sich an den konkreten Bedürfnissen der Zielgruppe. Je nach Förderbedarf können folgende Bausteine flexibel eingesetzt werden:

- Vermittlung fachtheoretischer und -praktischer Schlüsselkompetenzen,
- Einblick in verschiedene Berufsfelder,
- sozialpädagogische Betreuung zur Stabilisierung der Persönlichkeit,
- Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss (Externenprüfung),
- Spracherwerb für ausländische Teilnehmende,
- Hilfen bei der Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit.[145]

Die Teilnehmenden werden von den Ausbildenden in den Werkstätten, von Lehrkräften, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen betreut.[146]
Die Kosten der Maßnahme werden für TeilnehmerInnen gefördert. Diese können unter bestimmten Voraussetzungen auch Berufsausbildungsbeihilfe[147], Ausbildungsgeld[148] oder Übergangsgeld[149] erhalten.[150]

---

[143] Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetriebe/betriebspraktikum-bildungsmassnahme (2019-08-25).
[144] Siehe: https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/ (2019-08-27).
[145] Siehe: https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/ (2019-08-27).
[146] Siehe: https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/ (2019-08-27).
[147] Förderleistung der Bundesagentur für Arbeit, die während einer Berufsausbildung oder einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (inklusive einer Vorbereitung auf einen Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschluss) in Form eines Zuschusses bereitgestellt wird (https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsausbildungsbeihilfe-BAB/; 2019-08-27).
[148] „Leistung der Bundesagentur für Arbeit für Auszubildende mit Behinderung zur Sicherstellung des Lebensunterhalts, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld nicht gegeben sind“ (https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Ausbildungsgeld/; 2019-08-27).
[149] „Während einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation erhalten Menschen mit Behinderung ggf. Übergangsgeld. Das Übergangsgeld soll Leistungsberechtigte und ihre Familien während einer Rehabilitation finanziell absichern.“ (https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Uebergangsgeld/; 2019-08-27).
[150] Siehe: https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/ (2019-08-27).

Vor der Teilnahme wird eine **Eignungsanalyse** durchgeführt, die eine bessere Einschätzung der individuellen Stärken und Schwächen des jungen Menschen mit Blick auf berufliche Anforderungen ermöglichen soll. Darauf basierend wird ein Qualifizierungs- und Förderplan für den/die TeilnehmerIn erarbeitet.

In der **Grundstufe**, in der die inklusive Eignungsanalyse maximal sechs Monate dauert, steht die Berufsorientierung und Berufswahl im Vordergrund. Sie ist für Teilnehmende gedacht, die

- eine Ausbildungsaufnahme mittels BvB anstreben,
- trotz vorgelagerter Berufsorientierung noch keine Berufswahl getroffen haben,
- nicht ausbildungsreif sind,
- noch nicht die notwendige Eignung für den angestrebten Beruf besitzen (BA 2012a, 9f.).

Im Rahmen der Grundstufe gibt es anhand erster kürzerer Berufspraktika die Möglichkeit, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Ergänzend wird überfachlich orientierter Unterricht angeboten, der z.B. Allgemeinbildung, Berufskunde, Lebenspraxis, Sozialkompetenz etc. umfasst.[151] Die Grundstufe endet, wenn der/die TeilnehmerIn eine Berufswahl getroffen hat und die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung besitzt (ibid. 9).

Wenn die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung nach der Grundausbildung noch nicht erreicht ist, ist eine weitere vorberufliche Qualifizierung im Rahmen der **Förderstufe** vorgesehen, in der die Inhalte der Grundstufe noch einmal vertieft und auch berufliche Grundfertigkeiten erlernt werden können. Die Dauer der Förderstufe ist vom individuellen Qualifizierungs- und Förderbedarf abhängig. Die Förderstufe endet, sobald der/die TeilnehmerIn über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügt und eine Ausbildung, qualifizierte Beschäftigung oder die Teilnahme an der Übergangsqualifizierung möglich ist (ibid. 9f.).

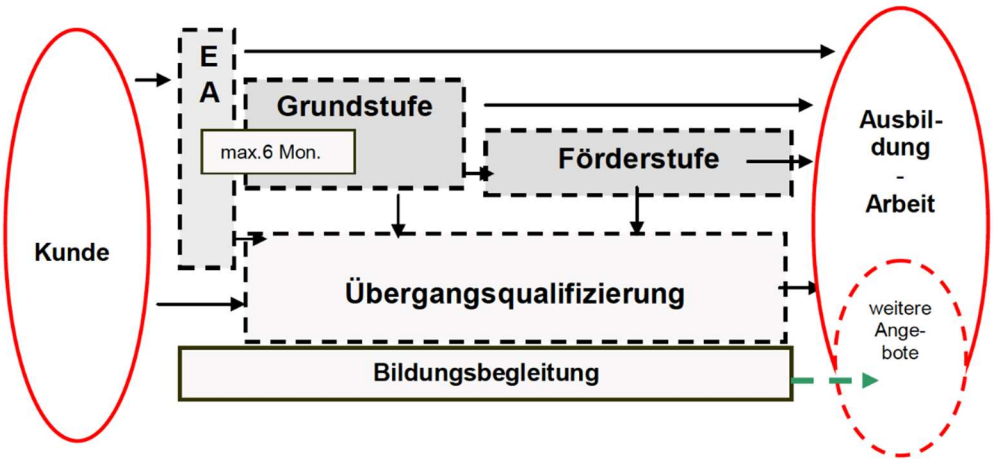
Die **Übergangsqualifizierung** steht jenen zur Verfügung, denen trotz vorhandener Ausbildungsreife und Berufseignung der Übergang in die betriebliche Ausbildung oder Arbeit nicht gelungen ist. In dieser Phase werden die beruflichen Grundfertigkeiten für den gewählten Ausbildungsberuf weiter verbessert. Die Angebote sollen dabei möglichst betriebsnah und praxisbezogen sein, um eine bessere Vermittelbarkeit zu erzielen. In der Übergangsqualifizierung finden z.B. betriebliche Qualifizierungen oder arbeitsplatzbezogene Einarbeitungen statt. Die Dauer der Übergangsqualifizierung ist vom individuellen Qualifizierungs- und Förderbedarf abhängig. Sie endet, sobald der Übergang in eine Ausbildung oder qualifizierte Beschäftigung möglich ist (ibid. 10 und 14).

Im Rahmen der Übergangsqualifizierung gibt es auch die Möglichkeit einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung. Sie ist vor allem für TeilnehmerInnen vorgesehen, die zwar betriebs-, aber noch nicht ausbildungsreif sind[152]. Für die arbeitsplatzbezogene Einarbeitung ist eine Absichtserklärung des Unternehmens erforderlich, den/die Jugendliche in der Folge sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen (ibid. 23f.).

[151] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/BvB-berufsvorbereitende-bildungsmassnahme/index.html (2019-09-13).
[152] Siehe: https://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/beratung/qualibaustein/fachkonzept/ (2019-10-02).

Ergänzend steht eine Bildungsbegleitung zur Verfügung, die mit Anfang der BvB-Teilnahme beginnt und bei Bedarf auch nach dem Ende der Maßnahme während der Probezeit noch in Anspruch genommen werden kann (ibid. 15).

Abbildung 5
Bausteine der BvB-Maßnahme



Quelle: BA 2012a, 10

Die Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten ist ein zentrales Element der Grund- und Förderstufe sowie der Übergangsqualifizierung und erfolgt basierend auf Qualifizierungsbausteinen, die aus Ausbildungsordnungen und -rahmenplänen abgeleitet werden.[153] In der Übergangsqualifizierung sollen zudem bundesweit anerkannte Ausbildungsbausteine, wie sie z.B. in JOBSTARTER CONNECT entwickelt wurden, eingesetzt werden.[154] Ergänzend zum fachtheoretischen Unterricht und zur Vermittlung fachpraktischer Fertigkeiten ist für jedes Berufsfeld ein Betriebspraktikum vorgesehen (ibid. 22).

4.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Im Rahmen von BvB werden nicht mehr schulpflichtige junge Menschen mit oder ohne Schulabschluss angesprochen, die nicht älter als 25 Jahre sind und eine Berufsausbildung anstreben, aber noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügen oder deren persönliches Bewerberprofil nicht den Anforderungen des Ausbildungsmarkts entspricht. Das können z.B. Jugendliche ohne Schulabschluss, mit Migrations- oder Fluchthintergrund oder auch junge Menschen mit Behinderung sein. Mit Hilfe von BvB soll ihre berufliche Handlungsfähigkeit gesteigert werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden, die für eine berufliche Erstausbildung erforderlich sind (BA 2019b, 4f.; KOFA 2015,7).

Laut einem Experten des IAB hatten BvB lange Zeit zwei Funktionen: einerseits leistungsschwache Jugendliche zu fördern und andererseits Jugendliche, die ausbildungsreif waren, in Ausbildung zu bringen. Die zweite Komponente hat zuletzt durch die Situation am Ausbildungsmarkt (Geburtenrückgang und bis vor Kurzem gute Konjunkturdaten)

[153] Beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung des BIBB wurde eine Datenbank eingerichtet, in der alle durch die Kammern bestätigten Qualifizierungsbausteine gesammelt und einheitlich dokumentiert werden. Diese Datenbank steht den Kammern, Betrieben und Bildungsträgern zur Verfügung (BA 2012a, 22).
[154] Siehe z.B. https://www.jobstarter.de/de/erklaerfilm-ausbildungsbausteine.html (2019-09-13).

weitgehend an Bedeutung verloren, da Jugendliche, die für die Ausbildung qualifiziert sind, heute in aller Regel den direkten Übergang in die Ausbildung problemlos schaffen. BvB konzentrieren sich somit derzeit nahezu ausschließlich auf Jugendliche mit Defiziten. Von der Programmentwicklung her ist das Angebot so konzipiert, dass auf BvB eine Einstiegsqualifizierung (EQ, siehe Kapitel 4.2) folgen kann (Experteninterview).
BvB streben primär eine Vorbereitung und Eingliederung in Ausbildung und, falls dies aus „in der Person liegenden Gründen" nicht möglich ist, die Vorbereitung einer Beschäftigungsaufnahme an. Darüber hinaus zielen BvB darauf ab, TeilnehmerInnen die Überprüfung ihrer Fähigkeiten und Interessen in Bezug auf einen angestrebten Beruf, Orientierung hinsichtlich geeigneter Berufe und eine fundierte Berufswahl zu ermöglichen. Auch junge Menschen mit Behinderung können an BvB oder einer rehaspezifischen Variante von BvB teilnehmen. Insgesamt steht eine möglichst nachhaltige Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt im Vordergrund (BA 2019b, 4f.).

Neben diesen primären Zielsetzungen will die Maßnahme weiters dazu beitragen:

- Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. rasch zu beenden,
- die berufliche Handlungsfähigkeit zu verbessern,
- das Qualifikationsniveau der Teilnehmenden zu erhöhen,
- betriebliche Qualifizierungsangebote zu eröffnen bzw. zu reaktivieren,
- das Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsstellen anzuheben,
- eine hohe Kundenzufriedenheit zu erzielen (BA 2012a, 1).

Üblicherweise finden BvB bei Bildungsträgern statt, bei denen die Arbeitsagentur Plätze zukauft. Personen, die gemäß der jeweiligen länderspezifischen Regelung berufsschulpflichtig sind, besuchen parallel zur Maßnahme die Berufsschule.[155]
Da von Gemeinden, Ländern und Bund unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt wurden, die BvB darstellen, können je nach Ausprägung der Maßnahme neben den durchführenden Bildungsträgern, den zuweisenden Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie den Ausbildungsbetrieben auch eine Reihe anderer Institutionen in die Umsetzung von BvB involviert sein, z.B.: Einrichtungen der außerbetrieblichen Ausbildung wie Rehabilitationseinrichtungen, Bildungszentren oder Fachschulen oder betriebsähnliche Bildungseinrichtungen wie Produktionsschulen.[156]

Die Träger kooperieren im Kontext von BvB neben der Agentur für Arbeit und Betrieben mit:

- berufs- und allgemeinbildenden Schulen,
- Kammern, Innungen, Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden,
- Integrationsfachkräften der Jobcenter für TeilnehmerInnen, die unter SGB II fallen,
- Jugend-, Sozialämtern, Schulbehörden und anderen Beteiligten im regionalen Übergangsmanagement (Anlaufstellen, Kompetenzagenturen etc.),
- weiteren Anbietern von Qualifizierungsangeboten, um Bildungskonzepte und Instrumente abzustimmen,
- migrationsspezifischen Netzwerken,
- weiteren regionalen AkteurInnen (BA 2012a, 26).

[155] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/BvB-berufsvorbereitende-bildungsmassnahme/index.html und https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/ (2019-09-13).
[156] Siehe: https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/, https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Ausserbetriebliche-Ausbildung-BaE/ und https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Produktionsschule/ (alle 2019-09-13). Im Rahmen von BvB Pro wird die kontinuierliche Begleitung der Teilnehmenden durch die Produktionsschule sichergestellt und auch die Hauptverantwortung für das Praktikum liegt bei der Produktionsschule (KOFA 2015, 8).

AnsprechpartnerInnen für Informationen zu lokalen, regionalen oder bundesweiten BvB-Maßnahmen sind v.a. die BerufsberaterInnen und BerufseinstiegsbegleiterInnen der Bundesagentur für Arbeit.[157]

4.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Für die Teilnahme an der Maßnahme ist es erforderlich, dass eine Ausbildung grundsätzlich möglich ist und die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen erwarten lassen, dass sie das Maßnahmenziel erreichen. Zudem müssen TeilnehmerInnen vor Beginn der Maßnahme ausreichend motiviert und stabilisiert sein. Nicht förderfähig sind junge Menschen mit schwerwiegenden und vielfältigen Hemmnissen hinsichtlich ihrer Motivation oder Einstellung sowie Menschen, die über keine ausreichenden sozialen Kompetenzen verfügen. Für die Zielgruppe derjenigen, die aus den genannten Gründen keine regelmäßige Teilnahme an der Maßnahme erwarten lassen, bietet die Bundesagentur für Arbeit vorgelagerte Stabilisierungsmaßnahmen (z.B. Aktivierungsmaßnahmen für Jüngere), die vor BvB absolviert werden können (BA 2012a, 2; BA 2019b, 5).

Die Zuweisung zu BvB erfolgt über die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft der Arbeitsagentur, wenn diese der Meinung ist, dass von einer erfolgreichen Teilnahme an der Maßnahme ausgegangen werden kann. Die Fachkraft entscheidet auch darüber, ob und an welcher BvB teilgenommen werden kann. Im Bedarfsfall kann dabei der Ärztliche Dienst (im Fall von gesundheitlichen Problemen)[158] oder der Psychologische Dienst der BA (für Eignungstests, Spracheinstufungstest in Deutsch, Testung überfachlicher und beruflicher Kompetenzen oder psychologische Testung)[159] hinzugezogen werden.[160]

4.3.4 Dauer des Angebots

Eine Teilnahme an BvB ist in allen angebotenen Fördervarianten jederzeit möglich. Mit Blick auf die Aufnahme einer Ausbildung oder einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wird grundsätzlich eine vorzeitige Beendigung der Teilnahme angestrebt, wobei bei vorzeitigen Abbrüchen z.B. aus gesundheitlichen Gründen, die Möglichkeit besteht, die BvB unter Anrechnung der bereits in Anspruch genommenen Förderdauer wieder aufzunehmen (BA 2019b, 8).

Die individuelle Förderdauer im Rahmen von BvB dauert je nach Bedarf des Jugendlichen in der Regel maximal zehn Monate, die Grundstufe darf dabei inklusive Eignungsanalyse nicht mehr als sechs Monate dauern. Es gibt jedoch Ausnahmen hinsichtlich der maximal möglichen Gesamtförderdauer:

- junge Menschen, die ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen: maximal neun Monate;
- junge Menschen, die auf den Hauptschulabschluss oder einen gleichwertigen Schulabschluss vorbereitet werden: maximal zwölf Monate;
- junge Menschen mit Behinderung: maximal elf Monate;
- junge Menschen mit Behinderung, die ausschließlich das Ziel einer Arbeitsaufnahme haben: maximal 18 Monate (BA 2019b, 10).

---

[157] Siehe: https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Berufsvorbereitende-Bildungsmassnahme-BvB/ (alle 2019-09-13).
[158] Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/aerztlicher-dienst (2019-09-14).
[159] Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/berufspsychologischer-service (2019-09-14).
[160] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/BvB-berufsvorbereitende-bildungsmassnahme/index.html (2019-09-14).

In begründeten Fällen (mit Ausnahme der Förderung für Jugendliche mit Behinderung, die ausschließlich eine Arbeitsaufnahme anstreben) ist eine Verlängerung der individuellen Förderdauer möglich.
Für Alleinerziehende sowie junge Menschen mit familiären Pflegeverpflichtungen ist eine BvB-Teilnahme in eingeschränktem Zeitumfang möglich (BA 2019b, 12).

Eine BvB besteht aus verschiedenen Bausteinen, die je nach individuellem Bedarf flexibel eingesetzt werden und auch von unterschiedlicher Dauer sein können. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Praktika orientieren sich an dem individuellen Bedarf des/der TeilnehmerIn. Die Zeit im Betrieb soll mindestens vier Wochen, jedoch nicht mehr als die Hälfte der individuellen Förderdauer betragen. Im Ausnahmefall kann auch um eine Verlängerung der betrieblichen Qualifizierung bei der zuständigen Fachkraft der Agentur für Arbeit angesucht werden, wenn basierend auf der individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung eine längere Zeit der Betriebspraxis sinnvoll erscheint (BA 2012b, 14).

Während eines Praktikums gelten die tariflichen bzw. jeweiligen betriebsüblichen Arbeitszeiten, wobei maximal zehn Stunden täglich und eine wöchentliche Arbeitszeit im Umfang der tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitszeit gestattet sind (ibid. 19).

4.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Laut fachlicher Weisung zur BvB der Bundesagentur für Arbeit ist eine BvB dann förderungsfähig, wenn sie „nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt und nach Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung der Leitung und der Lehr- und Fachkräfte, nach Gestaltung des Lehrplans, nach Unterrichtsmethode und Güte der zum Einsatz vorgesehenen Lehr- und Lernmittel eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lässt“ (BA 2019b, 7).

Auch eine BvB, die teilweise nicht in Deutschland, z.B. in Form eines im Ausland absolvierten Berufspraktikums, durchgeführt wird, ist für die Dauer der im Ausland durchgeführten Aktivität förderungsfähig, wenn diese im Verhältnis zur BvB-Gesamtdauer angemessen ist und nicht mehr als die Hälfte der vorgesehenen Förderdauer beträgt (ibid.). Zwischen Betrieb, Bildungsträger und BvB-Teilnehmenden wird ein Praktikumsvertrag geschlossen, in dem Praktikumsbeginn und -ende, die tägliche Arbeitszeit, Ferien sowie Regelungen hinsichtlich einer Zeugnisausstellung festgelegt sind. Darüber hinaus muss der Vertrag die Ziele des Praktikums (z.B. Orientierung, Qualifizierung oder Integration) und Informationen zu den vermittelnden Praktikumsinhalten (z.B. Qualifizierungsbausteine) enthalten. Auch ist eine für die Durchführung der Maßnahme im Betrieb verantwortliche Fachkraft zu benennen (BA 2012a, 23).

Eine Entlohnung der Jugendlichen ist während der BvB nicht vorgesehen und es besteht keine Vergütungspflicht für Praktika im Rahmen von BvB. Diese haben jedoch Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder Ausbildungsgeld sowie Fahrtkostenrückerstattung (KOFA 2015, 7 und BA 2015, 2). BAB kann in der Regel nur für die erste förderfähige betriebliche oder außerbetriebliche (nicht schulische) Ausbildung beantragt werden, wenn der/die Jugendliche an einer BvB teilnimmt oder eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolviert und nicht bei den Eltern wohnt.[161] Die Höhe der Förderung hängt von der individuellen Situation ab. Generell soll ein Grundbedarf, eine Mietpauschale (und Mietzuschlag, wenn die Mietpauschale die

[161] Siehe: https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab (2019-10-03).

tatsächlichen Mietkosten übersteigt), Fahrtkosten und eine Heimfahrt pro Monat sowie Arbeitskleidung über BAB abgedeckt werden. Bei der Berechnung wird zudem das anrechenbare Einkommen des/der AntragstellerIn und das den Freibetrag übersteigende anrechenbare Einkommen der Eltern abgezogen. Die Obergrenze für BAB lag 2019 bei € 518 pro Monat.[162]

Für Unternehmen gibt es in Deutschland generell die Möglichkeit, einen Eingliederungszuschuss zu beantragen, wenn eine Person beschäftigt werden soll, die noch nicht ausreichend über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für eine Stelle verfügt und eine über das übliche Maß hinausgehende Einarbeitung erforderlich ist. Basierend auf dem bezahlten Arbeitsentgelt und einem pauschalierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag kann ein Eingliederungszuschuss bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgeltes für maximal ein Jahr gewährt werden.[163]
Für junge Menschen mit Behinderung kann beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vom Unternehmen eine Förderung für die Probebeschäftigung oder ein Eingliederungszuschuss beantragt werden. In begründeten Fällen kann eine Verlängerung der individuellen Förderdauer erfolgen (BA 2019b, 9).

4.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Laut BIBB Datenreport von 2018 ist in Entsprechung zur demographischen Entwicklung seit einigen Jahren ein deutlicher Rückgang an BvB-Teilnehmenden festzustellen, wobei 2009/10 deutlich mehr als 50.000 Personen an BvB teilnahmen, 2016 nur noch 25.560. Von den Teilnehmenden verfügten 45 Prozent über einen Hauptschulabschluss, 34 Prozent über die mittlere Reife und 16,5 Prozent über keinen (Haupt-)Schulabschluss. Es nahmen deutlich mehr Männer (rund 60 Prozent) als Frauen teil. Im Vergleich zu früheren Jahren ist 2016 der Anteil an Männern sowie jungen Menschen mit mittlerer Reife gestiegen. Für die allgemeinen BvB wurden 2016 49.156 Austritte dokumentiert, davon waren 36,2 Prozent nach einem halben Jahr in Ausbildung und weitere 12,2 Prozent in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (BIBB 2018a, 284).

Ein aktueller Vergleich der Eingliederungs- und Verbleibquoten von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen der BA und der Jobcenter Hessen für Jugendliche unter 25 Jahren für den Zeitraum August 2017 bis Juli 2018 zeigt, dass zwar nur 52 Prozent der ehemaligen BvB-Teilnehmenden sechs Monate nach Ende der Maßnahme in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind, aber ein großer Anteil der Teilnehmenden (91,5 Prozent) sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme nicht arbeitslos ist. Damit weist BvB im Vergleich zu EQ (siehe Kapitel 4.2) zwar eine niedrigere Eingliederungs- und Verbleibquote auf, verglichen mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und Maßnahmen beim Arbeitgeber (sh. Kapitel 4.4) zeigt sich jedoch eine deutlich höhere Verbleibquote (spezifisch für MAG, aber auch eine geringere Eingliederungsquote).[164]

BvB werden in verschiedenen Varianten angeboten, die sich an spezifische Zielgruppen wenden: Die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz, **BvB-Pro**, sprechen vor allem junge Menschen mit vielfältigen und schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen z.B. im Bereich Schlüsselkompetenzen oder mit einer ausgeprägten

[162] Siehe: https://www.arbeitslosenselbsthilfe.org/berufsausbildungsbeihilfe/ (2019-10-03).
[163] Siehe: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013242.pdf (2019-10-03).
[164] Siehe: https://www.lag-arbeit-hessen.de/arbeitsmarkt-report-04-2019-foerderung-von-unter-25-jaehrigen/ (2019-09-26).

Schulmüdigkeit an, die grundsätzlich arbeits- und lernbereit sind, aber eine sozialpädagogische Unterstützung benötigen (BA 2019b, 4f.).

Im Rahmen von BvB gibt es sowohl allgemeine als auch spezifische Maßnahmen für Jugendliche mit Behinderung. Dabei wird das Prinzip vertreten, dass junge Menschen mit Behinderungen, denen dies möglich ist, an allgemeinen BvB teilnehmen können, und jene, die Bedarf an zusätzlicher Unterstützung haben, spezifische Zusatzangebote in Anspruch nehmen können.[165] Es können grundsätzlich auch parallel zum Besuch der BvB individuelle rehabilitationsspezifische Leistungen bereitgestellt werden (BA 2019b, 5f.). Zusätzlich stehen sogenannte **rehaspezifische BvB-Angebote** für junge Menschen mit Behinderungen zur Verfügung, „die aufgrund von Art oder Schwere ihrer Behinderungen bzw. zur Sicherung des Eingliederungserfolges besonderer Leistungen" bedürfen (ibid. 6). Diese BvB sind mit einer sonderpädagogischen Begleitung und Unterstützung von den Reha-Fachdiensten verbunden. Sie können entweder als ambulante Maßnahme bei Trägern in Wohnortnähe absolviert werden oder bei Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation mit entsprechenden Förderangeboten. Im letztgenannten Fall wohnen die Teilnehmenden in einem Internat.[166]

4.4 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung – Maßnahme bei Arbeitgebern (MAG)

4.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) zielen darauf ab, Teilnehmende bei ihrer Arbeitsmarkteingliederung entweder mit Hilfe von Kursteilnahmen und privaten Arbeitsvermittlungsangeboten oder durch das Sammeln praktischer Kenntnisse im Betrieb zu unterstützen (Harrer et al. 2017, 1).

MAbE basieren auf den rechtlichen Vorgaben des § 16 SGB II in Verbindung mit § 45 SGB III und umfassen nach § 45 SGB III:

- Maßnahmen bei einem Träger (MAT)
- Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)
- Maßnahmen bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung (MPAV; BA 2016, 1).

MAbE sollten passgenaue Unterstützungsangebote zur Aktivierung, Integrationsverbesserung und raschen Eingliederung in Arbeit bieten und „problemorientierte" sowie „ortsnahe" Entscheidungen ermöglichen. Daher wurden folgende Ziele für eine Förderung formuliert:

- Heranführen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oder an eine selbstständige Tätigkeit;
- Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen;
- Vermittlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung;
- Stabilisierung bei neu aufgenommener Beschäftigung (Harrer et al. 2017, 1f.).

4.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

[165] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/BvB-berufsvorbereitende-bildungsmassnahme/index.html (2019-09-13).
[166] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/BvB-berufsvorbereitende-bildungsmassnahme/index.html (2019-09-13).

Arbeitslose, Ausbildungssuchende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, die zwar noch in Beschäftigung sind, aber voraussichtlich demnächst arbeitslos sein werden, da ihre Beschäftigung beendet wird, können gemäß SGB III § 45 eine Förderung für die Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die die oben formulierten MAbE-Förderungsziele verfolgen, erhalten.[167] Maßnahmen bei Trägern (MAT) fokussieren dabei auf den Erwerb von Schlüsselkompetenzen, die berufliche Orientierung und Eignungsabklärung sowie die Vermittlung und Erweiterung von Kenntnissen und Fertigkeiten.
Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) sind demgegenüber mehr auf eine betriebliche Erprobung und Eignungsabklärung für einen konkreten Beruf sowie die weitgehende Beseitigung berufsbezogener Vermittlungshemmnisse sowie den Aufbau und Erhalt beruflicher Fertigkeiten und Fähigkeiten ausgerichtet (Jobcenter Neumünster 2017, 7; Jobcenter EN 2019, 24).
Im Rahmen der Maßnahme bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung (MPAV) werden Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS)[168] genutzt, um eine (aktive) Vermittlung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen an eine/n ArbeitgeberIn zu fördern.[169] Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung wird berechtigten Personen mittels Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein bescheinigt. Dieser beinhaltet in der Regel das Ziel und den Inhalt der Maßnahme und kann zeitlich befristet und regional beschränkt sein. Der Gutschein berechtigt zur Auswahl einer Trägerorganisation, die eine dem Maßnahmenziel und -inhalt entsprechende und zugelassene Maßnahme anbietet. Auch Organisationen, die eine „ausschließlich erfolgsbezogene vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung“ anbieten, können Träger solcher Maßnahmen sein.[170]

Eine zentrale Zielgruppe von MAG-Maßnahmen sind Langzeitarbeitslose. Aufgrund der Zielsetzung der Heranführung an den Arbeitsmarkt dürfen bei den Teilnehmenden keine vorrangig abzubauenden Vermittlungshemmnisse bestehen und diese müssen von ihrer Leistungsfähigkeit her grundsätzlich zu einer Teilnahme am Arbeitsleben in der Lage sein (Klingert, Lenhart 2017, 31).

Darüber hinaus werden BA-KundInnen, die in ihrer Erwerbsfähigkeit besonders schwer beeinträchtigt sind (z.B. aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters oder anderer Einschränkungen), mittels MAG gefördert (ibid.; BA 2012c, 10). Im Rahmen der Feststellung der Eignung eines/r Arbeitssuchenden mit Blick auf eine konkrete Beschäftigung haben Unternehmen auch die Möglichkeit, schwerbehinderte Teilnehmende kennenzulernen.[171]

Die Inhalte einer MAG hängen von der jeweiligen beruflichen Tätigkeit ab (Klingert, Lenhart 2017, 32).

Laut dem IAB-Forschungsbericht über die Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen nutzen Vermittlungsfachkräfte eine betriebliche Erprobung, um festzustellen, ob Teilnehmende und Unternehmen zusammenpassen und die TeilnehmerInnen mit den Arbeitsbedingungen zurechtkommen, ausreichend belastbar sind und ob im Fall einer

[167] Siehe: https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/45.html (2019-09-25).
[168] Jobcenter und Arbeitsagenturen können entweder Maßnahmenleistungen öffentlich ausschreiben und einkaufen, oder Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) für bestimmte Maßnahmenziele vergeben (Jobcenter EN 2019, 24).
[169] Siehe: https://nur-oben-ist-platz.de/avgs-aktivierungsgutschein-vermittlungsgutschein/ (2019-10-04).
[170] Siehe: https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/45.html (2019-08-21).
[171] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Massnahme-bei-einem-Arbeitgeber-MAG/ (2019-09-25).

guten Zusammenarbeit ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Neben der Eignungsfeststellung in Bezug auf die angestrebte berufliche Tätigkeit bietet das MAG-Praktikum auch die Möglichkeit, potenziellen ArbeitgeberInnen die Kompetenz und das Engagement eines/r langzeitarbeitslosen Teilnehmenden vor Augen zu führen (ibid.).

Vermittlungskräfte nutzen die MAG auch dazu, im Rahmen der phasenorientierten Arbeitsmarktintegration nächste notwendige Schritte und adäquate weitere Vermittlungsaktivitäten zu eruieren. Ein Ergebnis der betrieblichen Praktikumsphase kann auch sein, dass eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt (noch) nicht angestrebt und stattdessen einer Tätigkeit im geschützten Rahmen der Vorzug gegeben wird (ibid.).

Falls der Bewerbungsprozess bereits weiter fortgeschritten ist, wird das Praktikum als Unterstützung genutzt, um durch Probearbeiten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzubahnen. In diesem Zusammenhang haben Vermittlungsfachkräfte gute Übernahmequoten beobachtet, vor allem auch, wenn MAG mit anderen Maßnahmen wie etwa einem Eingliederungszuschuss kombiniert wird (IAB 2017, 33).

4.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Neben den Jobcentern und Arbeitsagenturen selbst können auch an einer Teilnahme interessierte Personen oder Unternehmen eine betriebliche Erprobung im Rahmen einer MAG initiieren (Klingert, Lenhart 2017, 32).

Da Förderungen im Rahmen von MAbE so weit wie möglich auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt werden, können die Maßnahmen je nach Erfordernis sowohl bei einem Träger (inklusive Träger einer privaten Vermittlung) als auch bei einem Unternehmen oder in einer Kombination verschiedener Module bei beiden durchgeführt werden (Harrer et al. 2017, 6).

Die Leistungen werden vorab von den Jobcentern öffentlich ausgeschrieben bzw. eingekauft. Für die Teilnahme ist in der Regel eine Zuweisung durch die Arbeitsvermittlung erforderlich. Die Fachkraft im Jobcenter ist dabei für die Bewilligung zuständig, das Maßnahme- und Trägerservice für die administrative Abwicklung der Förder- und Geldleistungen. Vor der Bewilligung müssen Unternehmen einen Erhebungsbogen vorlegen, die Maßnahme darf erst nach der Erteilung eines positiven Bescheids beginnen (ibid.; Jobcenter Kreis Höxter 2019, 1).
Arbeitssuchende müssen vor der Maßnahme einen Antrag bei dem für ihren Wohnort zuständigen Jobcenter oder der jeweiligen Arbeitsagentur stellen.[172]

4.4.4 Dauer des Angebots

Die Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) ist auf eine Dauer von maximal sechs Wochen begrenzt. Für Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung aufgrund schwerwiegender Vermittlungshemmnisse erschwert ist, kann eine MAG bis zu zwölf Wochen dauern (Jobcenter EN 2019, 24).

4.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

[172] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Massnahme-bei-einem-Arbeitgeber-MAG/ (2019-09-26).

Die Teilnehmenden an MAG erhalten für das Praktikum keine Vergütung, sie können jedoch weiterhin Arbeitslosengeld (ALG I oder ALG II) beziehen.[173]

Weiters können Fahrtkosten für öffentliche oder sonstige Verkehrsmittel (Kilometergeld) gewährt werden. Falls eine auswärtige Unterbringung während des Praktikums erforderlich ist, können für nachgewiesene Unterkunftskosten (ohne Verpflegung) maximal € 340 im Monat bzw. € 31 pro Tag erstattet werden. Die Betreuung aufsichtsbedürftiger Kinder wird pro Monat und Kind mit € 130 vergütet (Jobcenter Kreis Höxter 2019, 1). Auch Kosten für Arbeitsbekleidung können vergütet werden.[174]

Für den Betrieb fallen im Rahmen der MAG keine Kosten für das Praktikum an, die Teilnehmenden müssen jedoch bei der zuständigen Berufsgenossenschaft unfallversichert werden. Für den Fall, dass es zu keiner Einstellung des/der Teilnehmenden kommt, ist vorgesehen, dass der Betrieb einen Bericht mit einer kurzen Begründung der Entscheidung an die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter übermittelt.[175]

Die ArbeitsvermittlerInnen achten bei der Bewilligung und hinsichtlich der Dauer der Maßnahme darauf, dass kein Missbrauch der Förderung erfolgt. Beim Jobcenter Ennepe-Ruhr-Kreis genehmigen die MitarbeiterInnen z.B. nur Maßnahmen für eine bis vier Wochen, um zu verhindern, dass mittels MAG saisonale Auftragsspitzen abgedeckt werden (Jobcenter EN 2019, 33).

4.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Laut einem IAB-Kurzbericht zu Beschäftigungseffekten für Langzeitarbeitslose entwickelt sich die MAbE – gemessen an den Zugängen – zur wichtigsten Maßnahme für ALG-II-BezieherInnen. Die Studienergebnisse weisen darauf hin, dass es zu einer Verbesserung der Integrationschancen und Erwerbseinkommen bei ALG-II-BezieherInnen kommt, die im Rahmen von MAbE gefördert werden. Besonders hervorzuheben ist jedoch, dass der Wirkungseffekt für Teilnehmende an MAG weit höher ist als für MAT-Teilnehmende. Zudem sind die Eingliederungseffekte für Langzeiterwerbslose vor allem bei MAG höher als für Kurzzeiterwerbslose: „Teilnehmende Männer und Frauen in Ostdeutschland und Männer in Westdeutschland mit einer Erwerbslosigkeit von ein bis unter zehn Jahren sowie Personen, die zehn Jahre und länger erwerbslos waren oder nie einer ungeförderten versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind, profitieren kurzfristig und besonders mittel- bis langfristig stärker von der Teilnahme als Kurzzeiterwerbslose“ (Harrer et al. 2017, 1).

Bei westdeutschen Frauen zeigt sich für Personen, die langzeiterwerbslos oder noch nie erwerbstätig waren, im Vergleich mit kurzzeiterwerbslosen Frauen ein kurzfristig niedrigerer, jedoch mittel- bis langfristig (mehr als 24 Monate) höherer Eingliederungseffekt aufgrund der Teilnahme an MAG (ibid.).

Da es sich bei MAG-Teilnehmenden jedoch um arbeitsmarktnähere Personen handelt als bei MAT-Teilnehmenden, ist daraus nicht abzuleiten, dass einer Maßnahme gegenüber der

[173] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Massnahme-bei-einem-Arbeitgeber-MAG/ (2019-09-26).
[174] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Massnahme-bei-einem-Arbeitgeber-MAG/ (2019-09-26).
[175] Siehe: https://www.rehadat-bildung.de/de/lexikon/Lex-Massnahme-bei-einem-Arbeitgeber-MAG/ (2019-09-26).

anderen der Vorzug gegeben werden sollte. Die Nutzung von MAG-Praktika erweist sich unter anderem auch deshalb als besonders chancenreich, weil kleinere Unternehmen in der Rekrutierung stärker auf persönliche Kontakte setzen (ibid. 7).

Laut dem IAB-Forschungsbericht über Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen und den in diesem Kontext befragten Jobcenter-Mitarbeitenden wird MAG von den Jobcentern geschätzt und von den Betrieben gerne und häufig genutzt, um potenzielle Mitarbeitende kennenzulernen und deren Kompetenzen und Fähigkeiten besser einschätzen zu können (Klingert, Lenhart 2017, 33).

Auch im Jahresbericht des Jobcenters Ennepe-Ruhr-Kreis für das Jahr 2018 wird MAG durchaus positiv beurteilt: 2018 wurden 685 MAG durchlaufen, wobei 439 davon mehr als sieben Tage dauerten und daher in der Erfolgsauswertung berücksichtigt wurden. Laut Auswertung nahm etwa ein Drittel der MAG-Teilnehmenden (137 Personen) sofort nach Abschluss der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Weitere 23 Prozent (101 Personen) konnten aufgrund der im betrieblichen Praktikum erfolgten Verbesserung ihrer beruflichen Fähigkeiten und ihrer individuellen Vermittlungschancen innerhalb einiger Monate eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Insgesamt hat somit deutlich mehr als die Hälfte (54 Prozent) der MAG-Teilnehmenden eine berufliche Eingliederung erfahren. Für das Jobcenter Ennepe-Ruhrkreis ist die Maßnahme somit „ein effektives und den ELB (erwerbsfähigen Leistungsberechtigten; Anm. der Autorinnen) in seiner Eigenverantwortung forderndes und förderndes Vermittlungsinstrument“ (Jobcenter EN 2019, 24).

4.5 „Wirtschaft integriert“ − Förderkette in Hessen

4.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

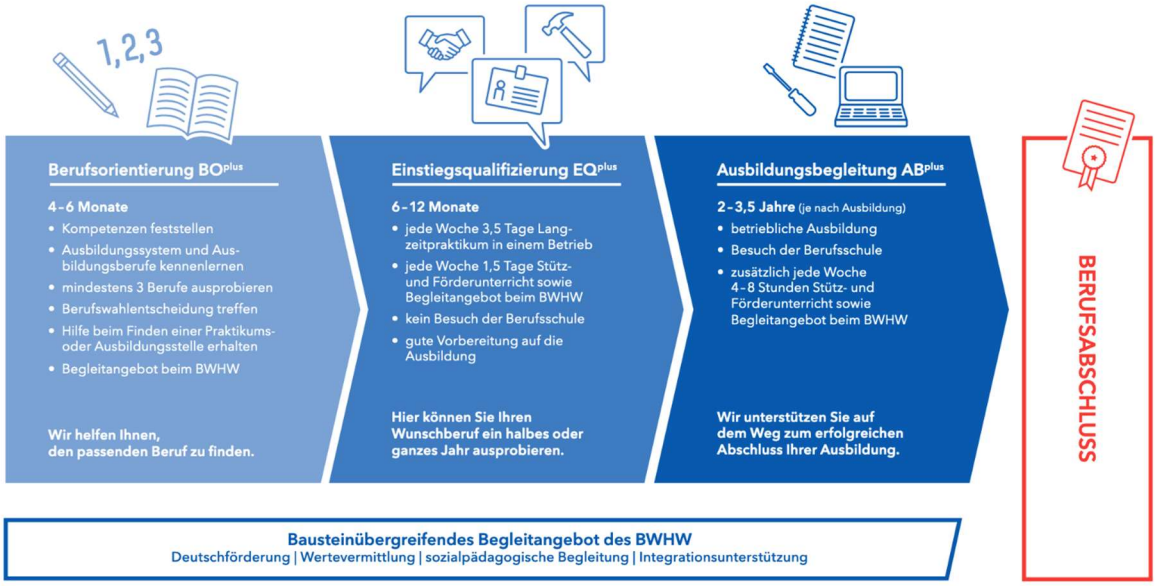
Das Programm „Wirtschaft integriert“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, geflüchteten und anderen Menschen mit Deutschförderbedarf einen erfolgreichen Berufsabschluss in Hessen zu ermöglichen. Die Initiative unterstützt durch das Angebot einer durchgehenden Förderkette, die von der beruflichen Orientierung bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss reicht.[176]

Es werden vier Förderbausteine genutzt, wobei die ersten drei eine Förderkette bilden:

- BO^{plus} bietet Berufsorientierung mit berufsbezogener Sprachförderung;
- EQ^{plus} bietet Einstiegsqualifizierung im betrieblichen Kontext mit berufsbezogener Sprachförderung (siehe Kapitel 4.2);
- AB^{plus} bietet individuelle Förderung und Betreuung im Rahmen einer Ausbildungsbegleitung;
- im Fall einer betrieblichen Ausbildung wird eine Ausbildungsplatzförderung für Betriebe bereitgestellt (ibid. 3).

[176] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ (2019-09-26).

Abbildung 6
„Wirtschaft integriert“-Förderkette



Quelle: https://www.wirtschaft-integriert.de/assets/downloads/BWH-Folder-Wirtschaft-integriert-DL-FINAL-220319.pdf (2019-09-11)

BO^{plus} findet vorwiegend in Bildungseinrichtungen statt. Im Mittelpunkt steht die Unterstützung bei der Berufswahl und beim Ausbildungseinstieg, wobei grundsätzlich alle Ausbildungsberufe möglich sind, in der Praxis allerdings aufgrund der beteiligten Bildungseinrichtungen ein Schwerpunkt auf Handwerksberufen liegt (Hessen Agentur 2018, 4). In der Eingangsphase der Berufsorientierung lernen die Teilnehmenden Ausbildungsberufe sowie das Ausbildungssystem kennen und Kompetenzen, berufliche Eignungen und Neigungen werden abgeklärt. In der darauffolgenden Erprobungs- und Lernphase werden praktische Erfahrungen in mindestens drei Berufen gesammelt und in der Abschlussphase wird Unterstützung bei der Berufswahl und der Suche nach einem geeigneten Praktikums-, EQ- oder Ausbildungsplatz geboten sowie der Übergang in einen Betrieb vorbereitet.[177]

Anschließend an BO^{plus} oder ein Berufsorientierungspraktikum ist eine halb- bis einjährige Einstiegsqualifizierung im Rahmen **EQ^{plus}** in hessischen Ausbildungsbetrieben vorgesehen. EQ^{plus} umfasst dabei 3,5 Tage pro Woche Praktikum im Betrieb und 1,5 Tage (zwölf Stunden) pro Woche Stütz- und Förderunterricht sowie Begleitangebote im BWHW. Ein zusätzlicher Besuch der Berufsschule ist in dieser Phase nicht vorgesehen.[178]
EQ^{plus} hat zum Ziel, Teilnehmende über die betriebliche Praktikumsphase hinaus in eine betriebliche Ausbildung zu bringen.
In Fällen, wo der Betrieb Teilnehmende an der Maßnahme in ein Ausbildungsverhältnis übernimmt, ist eine möglichst wohnort- und betriebsnahe Ausbildungsbegleitung, **AB^{plus}**, durch das BWHW über die gesamte Ausbildungsdauer vorgesehen. Im Rahmen von AB^{plus} besuchen Ausbildungsbegleitende regelmäßig die Betriebe und Berufsschulen, um im Falle von Problemen zu unterstützen und einen reibungslosen Ausbildungsverlauf zu gewährleisten.

[177] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/ und https://www.wirtschaft-integriert.de/assets/downloads/BWH-Folder-Wirtschaft-integriert-DL-FINAL-220319.pdf (beide 2019-09-11) sowie (Hessen Agentur 2018, 4).
[178] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/assets/downloads/BWH-Folder-Wirtschaft-integriert-DL-FINAL-220319.pdf (beide 2019-09-11) sowie (Hessen Agentur 2018, 5).

Die Ausbildungsbegleitung umfasst vier bis acht Stunden Stütz- und Förderunterricht pro Woche (davon mindestens zwei Wochenstunden berufliche Sprachförderung), der in kleinen Gruppen von maximal fünf Teilnehmenden stattfindet. Der Einstieg in die Ausbildungsbegleitung erfolgt innerhalb des ersten Ausbildungsjahres und kann individuell vereinbart werden (Hessen Agentur 2018, 5).
Begleitend über alle Maßnahmen der Förderkette hinweg wird vom BWHW eine berufsbezogene Sprachförderung, Wertevermittlung in Bezug auf Alltag und Beruf, eine sozialpädagogische Begleitung sowie Integrationsunterstützung angeboten.[179]

Die ersten Maßnahmen von „Wirtschaft integriert" starteten im April 2016. Im ersten Umsetzungsjahr bis Ende März 2017 nahmen insgesamt 921 Personen an Berufsorientierungsmaßnahmen in 20 hessischen Standorten teil (ibid. 1).
„Das Förderprogramm wurde nicht zuletzt vor dem Hintergrund der verstärkten Fluchtmigration nach Hessen initiiert und richtet sich somit auch an Geflüchtete. In seinem Rahmen wurden bestehende Förderinstrumente entlang der Bildungskette für die Zielgruppe geöffnet, erweitert und miteinander verwoben" (Hessen Agentur 2018, 64).

4.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Das Programm „Wirtschaft integriert" ist ein Projekt des hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und wird aus Mitteln des Landes Hessen und des Europäischen Sozialfonds (ESF), der Agenturen für Arbeit sowie der Jobcenter finanziert. Weitere KooperationspartnerInnen des Projekts sind die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, der Hessische Handwerkstag und die Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Industrie- und Handelskammern. Die Koordination des hessenweiten Projekts liegt beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW), die Umsetzung erfolgt in Kooperation der beteiligten Bildungseinrichtungen (vor allem des Handwerks) mit den Standorten des BWHW.[180]

Das hessische Förderprogramm „Wirtschaft integriert" sollte ursprünglich junge Menschen mit Sprachförderbedarf[181] beim Erwerb eines Berufsabschlusses unterstützen. Zielgruppe des Programms waren Frauen und Männer mit einem Höchstalter von 27 und Mütter mit einem Höchstalter von 33 Jahren. Seit März 2019 gibt es jedoch keine Altersgrenze mehr[182] und es können Menschen jeden Alters, die Bedarf an einer Berufsorientierung und einen erhöhten Sprachförderbedarf haben oder keine ausreichenden Deutschkenntnisse für eine Berufsausbildung besitzen, an dem Programm teilnehmen. Sowohl in Hessen lebende Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund als auch anerkannte geflüchtete oder geduldete Menschen ohne Arbeitsverbot und AsylwerberInnen können an dem Programm teilnehmen. Voraussetzung ist ein grundsätzliches Interesse an einer dualen beruflichen Ausbildung und ein Bedarf an beruflicher Orientierung (Hessen Agentur 2018, 2f.).

4.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

[179] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/ und https://www.wirtschaft-integriert.de/assets/downloads/BWH-Folder-Wirtschaft-integriert-DL-FINAL-220319.pdf (beide 2019-09-11).
[180] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ (2019-09-12).
[181] Personen mit Sprachniveau A2 (elementares Verstehen, Sprechen und Schreiben; Verständigung in routinemäßigen Situationen mittels einfacher Sätze) und B1 (selbstständiges Verstehen, Sprechen und Schreiben; Verständigung in einfachen, zusammenhängenden Sätzen zu vertrauten Themen und persönlichen Interessengebieten; Hessen Agentur 2018, 2).
[182] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ (2019-09-12).

Teilnehmende müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- grundsätzliches Interesse an einer dualen beruflichen Ausbildung
- Bedarf an beruflicher Orientierung
- erhöhter Sprachförderbedarf
- beherrschtes Sprachniveau zwischen A2 und B1[183]

Teilnahmeberechtigt sind Personen mit

- deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund,
- unbefristeter Niederlassungserlaubnis oder Daueraufenthalt-EU,
- befristeter Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen,
- der Möglichkeit einer Beschäftigungserlaubnis, z.B. Asylantragstellende und Geduldete.[184]

Für die Durchführung der BO^{plus} stellt die jeweilige regionale Bildungseinrichtung üblicherweise die erforderlichen AusbilderInnen zur Verfügung, der zuständige regionale BWHW-Standort die sozialpädagogischen Fach- und Lehrkräfte für den berufsbezogenen Deutschunterricht und die regionalen ProjektkoordinatorInnen. Letztere tauschen sich in regelmäßigen Abständen miteinander und mit der Gesamtprojektkoordination aus.
Auf regionaler und lokaler Ebene gibt es darüber hinaus eine ganze Reihe von NetzwerkpartnerInnen, die bei der Anwerbung von Betrieben und Teilnehmenden behilflich sind. Dazu gehören Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Arbeitsmarktbüros, Schulen, Jugend- und Schulämter, Jugendhilfe, Kammern und Wirtschaftsverbände (Hessen Agentur 2018, 3). Die Abgrenzung der Praktika von regulären Arbeitsverhältnissen erfolgt insbesondere durch die Einbindung in Berufsorientierung und Einstiegsqualifizierung und eine entsprechende zeitliche Begrenzung (Experteninterview; siehe auch Kapitel 4.2).

4.5.4 Dauer des Angebots

Bei dem Programm „Wirtschaft integriert“ handelt es sich um eine Förderkette, die maximal sechs Monate BO^{plus} (inklusive kürzerer praktischer Berufsfelderprobungen), sechs bis zwölf Monate EQ^{plus} und die Ausbildungsdauer des jeweiligen dualen Ausbildungsberufs (zwei bis dreieinhalb Jahre) umfasst. Insgesamt kann sich somit ein Förderzeitraum von mehreren Jahren ergeben, wobei die Obergrenze bei fünf Jahren liegt. Die Förderung kann jedoch auch kürzer sein, wenn z.B. bereits direkt nach der BO^{plus}-Maßnahme eine Ausbildung aufgenommen werden kann.[185]

BO^{plus} dauert in der Regel vier Monate und wird in Vollzeit durchgeführt.[186] Im Einzelfall kann an BO^{plus} ein betriebliches Praktikum, das bis zu zwei Monate dauern kann, angeschlossen werden. Wenn nach der BO^{plus} kein direkter Übergang in eine Ausbildung möglich ist, werden die Teilnehmenden im Rahmen von EQ^{plus} in einem sechs bis zwölf Monate dauernden betrieblichen Praktikum fachlich qualifiziert. Auch in dieser Zeit werden die begleitende Sprachförderung, Integrationsunterstützung und sozialpädagogische

[183] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/betriebe/sie-suchen-personal/ (2019-09-12) und (Hessen Agentur 2018, 3).
[184] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/betriebe/sie-suchen-personal/ (2019-09-12).
[185] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/assets/downloads/BWH-Folder-Wirtschaft-integriert-DL-FINAL-220319.pdf (2019-09-11).
[186] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ehrenamt-netzwerk/was-sind-die-rahmenbedingungen/ (2019-09-12).

Begleitung fortgesetzt. Die Teilnehmenden verbringen dabei 3,5 Tage pro Woche im Betrieb und 1,5 Tage im Stütz- und Förderunterricht (inklusive Sprachförderung).[187]

Im Fall einer Übernahme in eine betriebliche Ausbildung steht den Teilnehmenden und Ausbildungsbetrieben eine intensive Begleitung und Beratung während der gesamten Ausbildungszeit (zwei bis 3,5 Jahre, je nach Ausbildungsberuf) zur Verfügung. Die berufsbezogene Sprachförderung, Integrationshilfe und sozialpädagogische Begleitung werden auch in dieser Zeit fortgesetzt.[188]

„Wirtschaft integriert" besteht aus mehreren aufeinander abgestimmten Förderbausteinen. Dennoch ist die Teilnahme an allen drei Bausteinen (Berufsorientierung, Einstiegsqualifizierung und Ausbildung) nicht zwingend notwendig. Bei entsprechenden Voraussetzungen ist auch der direkte Einstieg in eine Einstiegsqualifizierung oder eine Ausbildung denkbar.

4.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Während der Berufsorientierung erhalten die Teilnehmenden keine Vergütung, bei Bedarf kann jedoch ein Fahrtkostenzuschuss gewährt werden, der über das Landesprojekt finanziert und von den Bildungseinrichtungen bzw. den BWHW-Standorten ausgezahlt wird.[189]

Während der Einstiegsqualifizierung erhalten Teilnehmende eine sozialversicherungspflichtige Praktikumsvergütung von monatlich mindestens € 243 vom Betrieb. Gemäß § 54a SGB III können Betriebe von den Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern diese Mindestvergütung erstattet bekommen (siehe auch Kapitel 4.2). In Fällen, wo das nicht möglich ist, kann die Finanzierung aus den Mitteln des Landes Hessen erfolgen.[190]

Während einer von der Agentur für Arbeit geförderten Weiterbildung besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen Anspruch auf Arbeitslosengeld.[191]

Während der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden eine reguläre Ausbildungsvergütung. Für Auszubildende mit erhöhtem Sprachförderbedarf können Ausbildungsbetriebe einen Zuschuss von bis zu € 4.000 pro Ausbildungsplatz (ausgehend von einer durchschnittlichen Ausbildungsvergütung für sechs Monate) beantragen. Dieser wird vom hessischen Wirtschaftsministerium im Rahmen der Ausbildungsplatzförderung zur Verfügung gestellt und für alle Ausbildungsberufe in der Zuständigkeit der Handwerkskammern oder der IHK sowie für freie Berufe gewährt. Die Beantragung muss vor Ausbildungsbeginn beim Regierungspräsidium Kassel erfolgen.[192]

---

[187] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/assets/downloads/BWH-Folder-Wirtschaft-integriert-DL-FINAL-220319.pdf und https://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/ (2019-09-12).
[188] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/betriebe/foerderbausteine-von-wirtschaft-integriert/ (2019-09-12).
[189] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/ und https://www.wirtschaft-integriert.de/ehrenamt-netzwerk/was-sind-die-rahmenbedingungen/ (2019-09-12).
[190] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/ und https://www.wirtschaft-integriert.de/ehrenamt-netzwerk/was-sind-die-rahmenbedingungen/ (beide 2019-09-12) und (Hessen Agentur 2018, 5).
[191] Siehe: https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitslosengeld/arbeitslosengeld.html (2019-10-04).
[192] Siehe: https://www.wirtschaft-integriert.de/ueber-uns/angebote-im-ueberblick/, https://www.wirtschaft-integriert.de/betriebe/finanzielle-foerderung/ und https://www.wirtschaft-integriert.de/ehrenamt-netzwerk/was-sind-die-rahmenbedingungen/ (alle 2019-09-12).

4.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Im Sommer 2018 wurde der Abschlussbericht der begleitenden Evaluierung von „Wirtschaft integriert“ in der Frühphase des Projekts veröffentlicht. Die Evaluierungsstudie berücksichtigt die im ersten Umsetzungsjahr beobachteten und dokumentierten Wirkungen sowie die Einschätzung der an der Programmdurchführung beteiligten Personen (Auswertung von Monitoring- und Teilnehmerdaten, Paper-Pencil-Befragung von Mitarbeitenden, Interviews mit Teilnehmenden, AkteurInnen und ExpertInnen, Auswertung von Material zur Berufsorientierung). Sie konzentriert sich auf die Aktivitäten im Rahmen der Berufsorientierung und den sich anschließenden Übergang in EQ^{plus} oder eine Ausbildung. Zu Effekten der Unterstützungsangebote im Hinblick auf den Abschluss einer betrieblichen Ausbildung gibt es in der Studie angesichts der kurzen Laufzeit des Programms noch keine Information (Hessen Agentur 2018, 1 und 5f.).

Die Evaluation kommt zu einem überwiegend positiven Ergebnis: Ein Großteil der interviewten NetzwerkpartnerInnen ist sehr zufrieden mit der Konzeption und der Zusammenarbeit im Rahmen des Programms, die Mitarbeitenden sehen das Projekt bereits sehr nah an einer idealen Fördermaßnahme für die Zielgruppe und auch die Betriebe sind offenbar mit der Projektteilnahme zufrieden, da sie immer wieder Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Die Studie bringt den hohen Grad an Zufriedenheit mit der durchdachten konzeptionellen Weichenstellung und der anpassungsfähigen Programmumsetzung sowie dem hohen Engagement der Mitarbeitenden und Projektverantwortlichen in Zusammenhang (ibid. 64).

Das Programm „Wirtschaft integriert“ bietet am jeweiligen betrieblichen Bedarf orientierte Unterstützung bei der Betreuung der Projektteilnehmenden. Dies trägt zusammen mit der finanziellen Ausbildungsplatzförderung für Unternehmen nach Einschätzung der Befragten wesentlich zur Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe bei, BewerberInnen dieser Zielgruppe eine Chance zu geben (ibid.).

Die Evaluationsstudie stellt fest, dass etwa ein Drittel der im ersten Programmjahr an BO^{plus} Teilnehmenden die Maßnahme vorzeitig abbricht. Als Gründe dafür wurden häufig mangelnde Leistungsbereitschaft und fehlende Sprachkenntnisse genannt. Hinsichtlich der Sprachkenntnisse wurde bereits während der Projektlaufzeit bei der Auswahl der Teilnehmenden verstärkt darauf geachtet, dass diese vor Beginn der Maßnahme über ausreichend Sprachkenntnisse verfügen. Die Studie geht davon aus, dass auch die mit der Zeit realistischeren Erwartungen der Teilnehmenden hinsichtlich der beruflichen Möglichkeiten in Deutschland zu einer Verringerung der Abbruchquote führen werden (ibid. 65).

Von jenen BO^{plus}-TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgebrochen haben, schaffen etwa 25 Prozent den Übergang in eine Einstiegsqualifizierung, während deutlich mehr, nämlich 41 Prozent der BO^{plus}-Teilnehmenden, die die Maßnahme bis zum Ende absolviert haben, den Übergang in eine EQ schafften (ibid.).

Von den im Rahmen der Studie Interviewten wird an „Wirtschaft integriert“ vor allem die Ausgestaltung als Förderkette (von der Berufsorientierung bis zur Ausbildungsbegleitung) geschätzt sowie die Verbindung mit dem umfangreichen Begleitangebot und der Sprachförderung. Regionale NetzwerkpartnerInnen heben die Flexibilität des Maßnahmenangebots an den Bedarf positiv hervor und die Bereitstellung eines/r AnsprechpartnerIn für sie, der/die den gesamten Integrationsprozess bis zum Erwerb des dualen Berufsabschlusses begleitet (ibid.).

Eine Herausforderung für die Projektmitarbeitenden stellt die Akquise und Begleitung von Betrieben dar. Die Studie empfiehlt, einerseits Schulen für die Gewinnung von Teilnehmenden, andererseits Kammern für die Gewinnung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen verstärkt und in verbindlicherer Form in das Projekt einzubeziehen. Zudem wird die Einrichtung eines Pools von Betrieben und Praktikums- bzw. Ausbildungsplätzen angeregt, um als motivierenden Faktor für potenzielle Teilnehmende schon vor Beginn der Maßnahme konkrete Praktika- und Ausbildungsperspektiven in Aussicht zu stellen. Hinsichtlich der Berufsorientierungsphase wurde von den beteiligten AkteurInnen angeregt, generell ein betriebliches Praktikum einzuführen. Da die Dauer der Maßnahmen von den Teilnehmenden allerdings oft ohnehin bereits als sehr lang empfunden wird und eine Überlastung der Betriebe mit Praktikumsanfragen vermieden werden soll, wird alternativ vorgeschlagen, andere auf die Berufspraxis bezogene Elemente, wie z.B. Betriebsbesichtigungen, in das Curriculum einzubauen (ibid. 68f.).

Neben einer Reihe von Verbesserungsmaßnahmen empfiehlt die Studie die Ausstellung einer erweiterten Teilnahmebescheinigung, wie z.B. eines „Berufswahlpasses“, in dem die Lernfortschritte, das erworbene Kompetenzprofil und gegebenenfalls auch Teilqualifizierungen dokumentiert werden, um Teilnehmenden die Vorbereitung auf das Berufsleben zu erleichtern und eine Verwendung bei der Bewerbung bei Betrieben zu ermöglichen, aber auch, um eine weitere zielgerichtete Unterstützung durch NetzwerkpartnerInnen und andere Maßnahmenanbieter zu unterstützen (ibid. 69).

4.6 Förderkette: Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H) und Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)

4.6.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Kontext der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung insbesondere seit 2015 eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, die vorwiegend für geflüchtete Menschen konzipiert sind. Zwischen September 2017 und August 2018 betrug der Jahresdurchschnitt an Teilnehmenden im Kontext von Fluchtmigration[193] an BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge[194] 6.486 Personen, wobei mit 5.156 Personen in Westdeutschland deutlich mehr Menschen an solchen Maßnahmen teilnahmen als in Ostdeutschland (1.330 Personen). Besonders viele Teilnehmende wurden deutschlandweit in den Programmen Perspektiven für Flüchtlinge (1.527), Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (1.503) und Perspektiven für junge Flüchtlinge (1.190) verzeichnet (BIBB 2019, 330).

[193] „‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘ umfassen Drittstaatsangehörige mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Aufenthaltserlaubnis Flucht (§§ 22-26, Aufenthaltsgesetz) und einer Duldung. [...] Personen, die im Rahmen eines Familiennachzugs (§§ 29 ff. AufenthG) zu geflüchteten Menschen nach Deutschland migrieren, zählen im statistischen Sinne nicht zu ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘“ (BIBB 2019, 329).

[194] Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III), Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF), Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H), Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W), Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS), Kombination berufsbezogene Sprachförderung und Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) − ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III (BIBB 2019, 332f).

Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) ist eine Maßnahme, die drei Monate dauert und auf die Feststellung der berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden in Betrieben sowie eine Heranführung an den Arbeitsmarkt abzielt. PerF umfasst auch die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse, Hilfestellung bei der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, Beratung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie Hilfe bei der Suche nach Praktika. Im Rahmen des Programms werden Flüchtlinge über die Bedingungen des deutschen Arbeitsmarkts informiert und auf die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorbereitet. Die Kompetenzfeststellung im betrieblichen Kontext dient auch dazu, den Vermittlungs- und Integrationsfachkräften der BA wichtige Informationen über die berufsfachlichen Kenntnisse und Stärken der Teilnehmenden für den weiteren Integrationsprozess zur Verfügung zu stellen. Teilnehmende erhalten eine Teilnahmebescheinigung mit einer Zusammenfassung der Feststellung ihrer Kompetenzen (BA 2017d, 1; BMAS 2019, 29; IAW et al. 2017, 142).

Perspektive für junge Flüchtlinge (PerjuF) ist eine Variante der Maßnahme, die junge Flüchtlinge in sechs bis acht Monaten mittels Kompetenz- und Neigungsfeststellungen, berufsbezogenem Sprachunterricht, Bewerbungstraining und alltagsbezogenen Schulungen (z.B. zu Sucht- und Schuldenprävention, gesunder Lebensführung) an den Ausbildungsmarkt heranführt und bei der Integration unterstützt. Im Rahmen von PerjuF sind auch betriebliche Praktika vorgesehen (BIBB 2019, 330).
Eine spezielle Form von PerjuF, die **Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)**, ist Teil einer 2016 bis Ende 2018 umgesetzten Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“, bei der das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), die Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) zusammengearbeitet haben. In PerjuF-H sollen junge Geflüchtete vier bis sechs Monate lang erste Erfahrungen in Berufsfeldern des Handwerks im betrieblichen Praxisumfeld sammeln und auf eine Berufsausbildung im Handwerk, z.B. im Bereich Metall, Elektrotechnik oder Holz vorbereitet werden. Junge Geflüchtete werden nicht nur durch intensiven berufsbezogenen Sprachunterricht und eine fachlichen Berufsorientierung und -vorbereitung, sondern auch bei der Suche nach geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im Handwerk unterstützt (BIBB 2019, 331; Handwerkskammer Berlin 2018, 2).

In der Konzeption von „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ ist vorgesehen, dass auf PerjuF-H eine **Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)** folgt. Da die Maßnahme jedoch abhängig von der individuellen Situation ist, ist auch ein direkter Übergang in Ausbildung, Arbeit oder in eine EQ-Maßnahme möglich (Handwerkskammer Berlin 2018, 2). BOF zielt darauf ab, nicht mehr schulpflichtige geflüchtete Jugendliche durch intensives Sprachtraining, fachliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung an eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung im Handwerk heranzuführen (BIBB 2019, 104). Auch nach der BOF ist eine Teilnahme an einer EQ oder ein zusätzliches Betriebspraktikum vor dem Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich, wobei parallel dazu auch ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch genommen werden können (Handwerkskammer Berlin 2018, 1f):

Abbildung 7
Wege in die Ausbildung für Flüchtlinge



Quelle: BZB 2019, 2

4.6.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Die Qualifizierungsinitiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ wurde 2016 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bundesagentur für Arbeit und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks ins Leben gerufen und hat die Eingliederung von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt und die damit verbundene nachhaltige gesellschaftliche Integration zum Ziel. Dabei wird ein dreistufiges Modell verfolgt:

- Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), wobei erste Sprachkenntnisse erworben werden;
- PERJuF-H-Maßnahme der BA bei einem Träger, die jungen geflüchteten Menschen Berufskenntnisse im handwerklichen Bereich vermitteln soll;
- die Berufsorientierung für Flüchtlinge des BMBF, bei der eine Vertiefung der Berufsorientierung im Handwerk und des berufsbezogenen Spracherwerbs erfolgen soll (Handwerkskammer Berlin 2018, 1f.).

An Integrationskursen für AsylwerberInnen und Geduldete des BMAF können AsylwerberInnen mit guter Bleibeperspektive oder vor August 2019 eingereiste arbeitsmarktnahe AsylwerberInnen, Personen mit einer Duldung nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes sowie Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 des Aufenthaltsgesetzes teilnehmen. Das BAMF kann Berechtigungsscheine vergeben oder Personen zur Teilnahme an Integrationskursen verpflichten. Die Kurse werden von qualifizierten Trägerorganisationen durchgeführt.[195]

PerjuF-H richtet sich speziell an junge Geflüchtete, asylberechtigte Menschen, anerkannte Flüchtlinge oder AsylwerberInnen bzw. Geduldete mit Zugang zum Arbeitsmarkt, die

- Interesse an einer Ausbildung bzw. Tätigkeit im Handwerk haben;
- 16 Jahre oder älter sind und bei Maßnahmenbeginn das 25. (in Ausnahmefällen das 30.) Lebensjahr noch nicht vollendet haben;
- ihre Vollzeitschulpflicht im zuständigen Bundesland erfüllt haben;
- über keine in Deutschland anerkannte berufliche Erstausbildung bzw. keine oder nur geringe berufliche Erfahrung verfügen;

[195] Siehe: http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/IntegrationskurseAsylbewerber/integrationskurseasylbewerber-node.html (2019-10-06).

- ausreichende Deutschkenntnisse, d.h. Sprachkenntnisse auf B1-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GERS) besitzen (Handwerkskammer Berlin 2018, 3; BZB 2019, 2).

Maßnahmenträger sind überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks, die auch BOF durchführen; sie werden von der BA direkt mit der Durchführung von PerjuF-H beauftragt (Knuth 2016, 12). In der Konzeption der Handwerkskammer Berlin besteht PerjuF-H aus drei eng miteinander verknüpften Phasen: der Orientierungs-, der Werkstatt- und der Betriebsphase. Die Maßnahme wird daher in den überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks und deren Lernwerkstätten sowie in Betrieben durchgeführt (BA 2017d, 5).

Die **Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)** wendet sich an junge, nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete und Zugewanderte, die das Potenzial und die Kompetenzen (z.B. die erforderlichen Deutschkenntnisse, persönliche, soziale und methodische Kompetenzen) für eine spätere Vermittlung in eine angestrebte Ausbildung mitbringen und bei ihrem Weg in die Ausbildung Unterstützung benötigen.[196] BOF wird in Lehrwerkstätten und Betrieben durchgeführt.[197]

Die Berufsbildungsstätte des Handwerks soll neben Teilnehmenden insbesondere auch verstärkt Unternehmen für die Betriebsphase gewinnen und sicherstellen, dass geeigneten und motivierten BOF-AbsolventInnen ein Ausbildungsverhältnis oder eine Einstiegsqualifizierung zur Verfügung steht. In diesem Zusammenhang kommt der Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen und regionalen Branchenverbänden vor Ort eine zentrale Bedeutung zu.[198]

Im März 2019 wurde eine neue Förderrichtlinie für BOF veröffentlicht, die im Vergleich zur Richtlinie von 2017 eine Erweiterung der Zielgruppe von Geflüchteten auch auf Zugewanderte mit migrationsbedingtem Förder- und Sprachunterstützungsbedarf und des Berufsspektrums (nicht nur Handwerksberufe) vorsieht.[199]

4.6.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Generell entscheidet die Vermittlungs- und Integrationsfachkraft der zuständigen Arbeitsagentur oder des jeweiligen Jobcenters über den Zugang einer Person zu PerjuF-Maßnahmen. Auch die Verantwortung für die Sicherstellung eines zeitnah verfügbaren entsprechenden Förderangebots liegt in ihrer Verantwortung, wobei der Einkauf der Maßnahmen in der Regel über öffentliche Vergaben erfolgt (BA 2017d, 2).

Für die Prüfung der Erfüllung der Teilnahmevoraussetzungen an PerjuF-H sind ebenfalls die Beratungs- und Integrationsfachkräfte der zuständigen Arbeitsagenturen oder Jobcenter zuständig. In einem 2018 durchgeführten Projekt der Handwerkskammer Berlin, das PerjuF-H und BOF entsprechend dem Konzept von „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ kombinierte, konnten Personen, die nicht alle Voraussetzungen erfüllten, in Absprache mit dem/der

[196] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html (2019-10-06).
[197] Siehe: https://www.bildungsketten.de/de/1572.php (2019-10-06).
[198] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html (2019-09-27).
[199] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/haeufige-fragen-zur-bof-richtlinie-vom-29-03-2019-2318.html und https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html (2019-09-27).

Projektverantwortlichen auch ausnahmsweise für eine Teilnahme an PERJuF-H zugelassen werden, wenn eine erfolgreiche Teilnahme erwartet wurde (Handwerkskammer Berlin 2018. 3).

Im PerjuF-H-Projekt der Handwerkskammer Berlin wurden allgemeine Berufskenntnisse im handwerklichen Bereich vermittelt, eine vertiefte Berufsorientierung in ausgewählten Berufsfeldern fand aber erst anschließend im Rahmen von BOF statt (ibid. 2).

Die Entscheidung darüber, welcher nächste berufliche Schritt auf PerjuF-H folgen sollte – eine BOF-Maßnahme, eine EQ-Maßnahme, ein weiteres Berufspraktikum oder bereits der direkte Einstieg in Ausbildung oder Arbeit – wurde von den TeilnehmerInnen mit Unterstützung der die Maßnahme begleitenden SozialpädagogInnen und basierend auf der Einschätzungen der AusbilderInnen in den Werkstätten und der UnternehmerInnen in den praktikumsgebenden Handwerkbetrieben getroffen. Nach Möglichkeit sollten auch die zuweisenden Fachkräfte der Jobcenter und Arbeitsagenturen in den Entscheidungsprozess miteinbezogen werden (ibid. 3f).

Die Abgrenzung der Praktikumsanteile in PerjuF-H von regulären Arbeitsverhältnissen erfolgt einerseits durch die zeitliche Kürze der Praktika und die überwiegende Durchführung in Werkstätten, andererseits durch die Kombination mit Sprachunterricht und individueller Begleitung. Auch im Rahmen der BOF ist entsprechend der neuen Förderrichtlinie das Praktikum auf maximal acht Wochen beschränkt und mit einem vertiefenden Erwerb der Fachsprache und Fachkenntnisse des angestrebten Ausbildungsberufs sowie individueller Begleitung verbunden.[200]

4.6.4 Dauer des Angebots

PerjuF-H dauert in der Regel zwischen vier und sechs Monate (BMAS 2019, 28), die anschließende BOF zwischen 13 und 26 Wochen, wovon entsprechend der neuen Förderregel von 2019 maximal acht Wochen Praktikum im Betrieb (und 18 Wochen in der Werkstatt) vorgesehen sind.[201] Im Projekt der Handwerkskammer Berlin 2018 konnten nur maximal zwei Praktika im Rahmen der BOF besucht werden, deren Dauer mit insgesamt sechs Wochen limitiert war.[202]

Die Wochenarbeitszeit betrug im Projekt der Handwerkskammer Berlin für PERJuF-H und BOF jeweils maximal 30 Wochenstunden (täglich 6 Stunden, ohne Mittagspause), die BOF kann bei anderen Standorten und Trägern auch 40 Wochenstunden umfassen (BZB 2019, 1; Handwerkskammer Berlin 2018, 4).

In der Regel folgt auf eine zweiwöchige Einstiegsphase in PerjuF-H eine maximal 16 Wochen umfassende Phase der Berufsfelderprobung und -orientierung und eine sechswöchige betriebliche Praktikumsphase.[203]

---

[200] Siehe: https://www.bildungsketten.de/de/1572.php und https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/files/FAQ_Richtlinie_BOF_29.08.2017.pdf (2019-09-29).
[201] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/haeufige-fragen-zur-bof-richtlinie-vom-29-03-2019-2318.html (2019-09-29).
[202] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/haeufige-fragen-zur-bof-richtlinie-vom-29-03-2019-2318.html (2019-09-29) und Handwerkskammer Berlin 2018, 6.
[203] Siehe: https://www.njumii.de/%C3%9Cber-uns/Projekte/Perspektiven-f%C3%BCr-Fl%C3%BCchtlinge (2019-09-29).

Im Rahmen des PerjuF-H-Angebots der Handwerkskammer Berlin konnten sich Teilnehmende nach der Einstiegsphase in drei der folgenden sechs Berufsfelder orientieren und diese während der Werkstattphase ausprobieren:

- Farbe (Bildungs- und Trainingszentrum der Handwerkskammer Berlin)
- Holz (Glaser-Innung Berlin, Durchführung Handwerkskammer Berlin)
- Friseur (Friseur-Innung Berlin)
- Metall (Metallbau-Innung Berlin)
- Glas (Glaser-Innung Berlin)
- Kfz (Kfz-Innung Berlin, Übungswerkstatt in der TRA Spandau; Handwerkskammer Berlin 2018, 5)

Jeder Bereich wurde über einen Zeitraum von vier Wochen unter Anleitung und Begleitung der AusbilderInnen der Handwerkskammer bzw. der Innungen umgesetzt. Im Fokus der jeweiligen Module stand der Erwerb sprachlicher, theoretischer und praktischer Kompetenzen des Berufsfelds, der bei jedem/r Teilnehmenden aufgrund der Vorkenntnisse und persönlichen Fähigkeiten unterschiedlich sein konnte. In den ersten beiden Wochen setzten sich die Teilnehmenden mit den Materialien des Berufsfelds und deren Eigenschaften auseinander, lernten die Berufe des Bereichs kennen und erprobten grundlegende Bearbeitungsmethoden. Auf diese Weise konnten die persönliche Eignung für das Berufsfeld festgestellt und praktische Fähigkeiten eingeübt werden. Zudem wurden berufsbezogene Grundbegriffe und theoretische Grundlagen erlernt. In den beiden letzten Wochen des Werkstattmoduls wurden mit Unterstützung der AusbilderInnen kleine Projekte umgesetzt. Am Ende des Werkstattmoduls wurde das Produkt präsentiert und es erfolgte eine individuelle Auswertung der Werkstattphase mit den SozialpädagogInnen, die die AusbilderInnen bei der Umsetzung der Werkstattphase unterstützten. Parallel dazu wurden die individuellen Förderpläne und die Verlaufsleistungsbeurteilungen fortgeschrieben und die Berufswahl mit Blick auf das Praktikum eingegrenzt (ibid. 5).

In der folgenden Betriebsphase konnten die eigenen Kompetenzen für den gewählten Beruf im Rahmen von ein bis maximal sechs Wochen dauernden Praktika in einem Handwerksbetrieb erprobt und erweitert werden. Die TeilnehmerInnen erhielten in dieser Phase Einblick in die betrieblichen Abläufe und konkreten Arbeitsanforderungen des gewählten Berufs und konnten ihre Vorstellungen von den Arbeitsbedingungen des Berufs mit der Realität abgleichen, künftige KollegInnen und AusbilderInnen kennenlernen und ihre bereits erworbenen beruflichen Sprach- und Fachkenntnisse anwenden bzw. erweitern. In dieser Phase leiteten die betrieblichen AusbilderInnen die PerjuF-H-TeilnehmerInnen an und die SozialpädagogInnen unterstützten und betreuten sie (ibid. 5f.).

Nach der erfolgreichen Beendigung von PerjuF-H konnten Teilnehmende ihre beruflichen Kenntnisse in einer BOF-Maßnahme weiter vertiefen (ibid. 3). Im Rahmen einer BOF-Maßnahme können maximal drei Ausbildungsberufe neun bis maximal 18 Wochen lang in den Werkstätten der Berufsbildungsstätten getestet und mit der persönlichen Eignung sowie individuellen Vorstellungen und Wünschen abgeglichen werden. Es gibt zudem Informationen zur dualen Ausbildung und eine fachliche und sprachliche Vorbereitung auf die Berufsschule. Danach entscheiden sich die TeilnehmerInnen für einen Ausbildungsberuf, den sie in einem vier bis maximal acht Wochen dauernden betrieblichen Praktikum noch weiter ausprobieren. Die TeilnehmerInnen werden auch in dieser Projektphase intensiv und individuell begleitet. Es ist auch eine Teilnahme in Teilzeit möglich.[204]

[204] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html (2019-10-06).

4.6.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die PerJuF-H-Maßnahme wird aus den Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert, welche die Bildungsstätten des Handwerks, die auch an BOF-Maßnahmen beteiligt sind, direkt beauftragt und einen einheitlichen Auftragspreis pro TeilnehmerIn und Monat vergibt (Kuhn 2016, 12).

Hinsichtlich BOF sind laut Förderrichtlinie Träger von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und vergleichbaren Berufsbildungsstätten antragsberechtigt, die über Erfahrungen im fachpraktischen Teil der beruflichen Erstausbildung verfügen. Dazu gehören z.B. auch Berufsbildungswerke zur Rehabilitation junger Menschen. Antragstellende Institutionen müssen überbetriebliche Lehrlingsunterweisung anbieten und über entsprechende Erfahrung in der beruflichen Erstausbildung sowie adäquat ausgerüstete Werkstätten und Praxisräume verfügen.[205]

Die BOF-Förderung erfolgt in Form eines Zuschusses, der für die Dauer der Maßnahme von 13 bis höchstens 26 Wochen ausgezahlt wird. Pro TeilnehmerIn und Teilnahmewoche erhalten die Berufsbildungsstätten € 350 wenn der/die Teilnehmende die Maßnahme in Vollzeit, und € 220, wenn er/sie diese in Teilzeit absolviert. TeilnehmerInnen können die notwendigen Fahrtkosten für die Fahrt zum Einsatzort vom Träger erstattet bekommen. Dieser erhält dafür eine fixe Fahrtkostenpauschale von € 23 pro Woche und TeilnehmerIn als nicht rückzahlbaren Zuschuss, unabhängig davon, ob bei einzelnen TeilnehmerInnen Fahrtkosten entstehen oder nicht. Wenn in begründeten Einzelfällen für die Teilnahme an der Maßnahme eine Übernachtung erforderlich ist, können mit Zustimmung des Jobcenters, der Ausländerbehörde und des BIBB die notwendigen Übernachtungskosten nach dem Bundesreisekostengesetz zusätzlich und basierend auf Einzelnachweis erstattet werden. Weiters muss der Träger auch durch die Teilnahme an der Maßnahme zusätzlich anfallende Kinderbetreuungskosten in Höhe von maximal € 32,50 pro Woche und Kind erstatten. Die dadurch entstehenden Kosten werden auf Einzelnachweis rückerstattet. Die Vermittlungs- und Integrationsfachkraft der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters ist für die Feststellung und Dokumentation der Erstattung von Kinderbetreuungskosten zuständig.[206]

In Bezug auf betriebliche Praktika, die im Rahmen von PerjuF-H und/oder BOF absolviert werden, ist zu beachten, dass für freiwillige Praktika zur Berufsorientierung mit einer Dauer von maximal drei Monaten die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde erforderlich ist. Eine allfällige Vergütung für die Praktika erfolgt auf freiwilliger Basis (KOFA 2019, 1).

Geflüchtete Menschen haben jedoch generell die Möglichkeit, einen Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten in Form der Berufsausbildungsbeihilfe bzw. Ausbildungsgeld zu erhalten (siehe auch Kapitel 4.5.5), wobei dies bei Personen mit bestimmten Aufenthaltserlaubnissen nach drei Monaten Aufenthaltsdauer erfolgen kann, bei Personen mit Duldung oder mit Aufenthaltsgestattung ab 15 Monaten[207] Voraufenthalt (BMAS 2019, 28).

---

[205] Siehe: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/haeufige-fragen-zur-bof-richtlinie-vom-29-03-2019-2318.html und https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/allgemeine-infos-zur-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1975.html (2019-09-27).

[206] Siehe: http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html?get=af6b235d445dc37eb67d19cbc35a9b65;views;document&doc=13008&typ=KU (2019-09-27).

[207] Bis zum 15. Monat einer Ausbildung kann nach dem Asylbewerberleitungsgesetz eine Unterstützungsleistung bezogen werden (BMAS 2019, 28).

4.6.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Eine detaillierte Evaluation bzw. Daten bezüglich der Effektivität der kombinierten Maßnahmen PerjuF-H und BOF sind derzeit nicht verfügbar. Dies liegt zum Teil an der Problematik, dass die Maßnahmen in verschiedene Förderkreise fallen und es laut BIBB Unterschiede in amtlichen Datenquellen gibt, die es nicht ermöglichen, Zahlen, die aus verschiedenen amtlichen Statistiken gewonnen wurden, zusammenzuführen. Die Statistiken unterscheiden sich z.B. in der Grundgesamtheit, den präzisen Definitionen von Geflüchteten oder unterschiedlich festgelegten Stichtagen. Auch die Dauer einer Maßnahme ist bei der Zusammenfassung der Daten von Bedeutung, da es z.B. durch die Erfassung unterjähriger BA-Maßnahmen wie PerjuF oder PerjuF-H in Form von Teilnehmerdaten zu Gegensätzen bzw. Überschneidungen mit statistischen Erhebungen kommen kann, die auf Personendaten Bezug nehmen (BIBB 2018b, 14f.).

Laut dem Berufsbildungsbericht 2018 haben BMBF, BMAS und BA die gemeinsame Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“, im Rahmen derer die Maßnahmenkombination von PerjuF-H und BOF unterstützt wurde, im Jahr 2017 weiter ausgebaut und nachhaltig in den Regelsystemen verankert (Vereinbarungen mit 13 Ländern). Im Rahmen der Initiative kommt dem Ineinandergreifen von Potenzialanalyse, mehrwöchiger Berufsorientierung und individueller Berufseinstiegsbegleitung eine besondere Bedeutung zu (BMBF 2018, 17).

Im Rahmen des Programms „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ gelang es, bis Ende 2017 mehr als 3.600 Personen (ca. 1.000 Geflüchtete durch den BMBF-Programmteil des BOF) beim Übergang in Ausbildung zu unterstützen (ibid.). Der Berufsbildungsbericht 2019 hebt hervor, dass die bundesweite, regionale und thematische Vernetzung mit anderen AkteurInnen und Initiativen für Geflüchtete sehr gut funktioniert und zur hohen Qualität der Integrationsprozesse beiträgt (BMBF 2019, 104).

Laut BIBB-Datenreport 2019 waren von September 2017 bis August 2018 insgesamt durchschnittlich 2.650 Personen in einer PerF-, PerF-W, PerjuF oder PerjuF-H-Maßnahme, 356 davon in PerjuF-H (Jahresdurchschnittsbestand), und es gab 1.154 kumulierte Eintritte bezogen auf PerjuF-H (September 2017 bis August 2018). Die hohe Zahl der Eintritte ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Maßnahme kürzer als ein Jahr dauert (BIBB 2019, 330f.).

Der Report weist auch darauf hin, dass im Kontext der bundesweiten Sondermaßnahmen der BA, die vorwiegend für Flüchtlinge geschaffen wurden, besonders viele Teilnehmende in „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF) und „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) sowie „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb“ (KompAS) erfasst wurden (ibid. 330).

Entsprechend einem 2017 veröffentlichten IAB-Forschungsbericht zur Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen wurden die PerF-Maßnahmen grundsätzlich an den untersuchten Standorten gut angenommen und positiv bewertet. Besonders geschätzt wurden bezüglich PerjuF die lokal entwickelte Kompetenzerfassung, berufliche Orientierung und Heranführung an die Ausbildung. Standortübergreifend wurde angeregt, PerjuF nicht auf sechs Monate zu beschränken, sondern flexibel an die persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen und neben den klassischen handwerklichen Berufsfeldern auch

Berufe im Pflege- sowie im Büro- und IT-Bereich zu berücksichtigen (Knapp et al. 2017, 31f.).

Da das Programm „Wege in Ausbildung“ befristet war, wird auch die Maßnahme PerjuF-H seit Anfang 2019 nicht mehr an den Berufsbildungszentren durchgeführt (IHAFA 2019, 5). BOF wird jedoch als Einzelmaßnahme, die auch mit anderen Maßnahmen kombiniert werden kann, weitergeführt und bundesweit angeboten.[208]

[208] Siehe: https://www.bibb.de/de/62186.php (2019-10-06).

5 Niederlande

5.1 Übersicht der Angebote

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

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

In den Niederlanden ist das *UWV Werkbedrijf* für die entsprechenden Maßnahmen im Bereich Berufspraktikum für arbeitssuchende Personen zuständig. Die Gemeinden sind für jene Personengruppen zuständig, die keine Arbeitslosenunterstützung und somit Sozialhilfe erhalten. UWV arbeitet mit den Gemeinden zusammen, um auch diese Personen dabei zu unterstützen, Arbeit und/oder Aus-/Weiterbildung zu erlangen, um in Beschäftigung zu finden (Cedefop 2016, 38).

In den Niederlanden ist es nicht erlaubt, dass ein **Praktikum** (*werkervaringsplaats*) in einem Unternehmen mit demselben Tätigkeitsbereich länger als drei Monate dauert, d.h. es müssen entweder andere berufliche Kompetenzen erlernt oder ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Ansonsten spricht man in den Niederlanden von Verdrängung am Arbeitsmarkt (*verdringing op de arbeidsmarkt*), was nicht erlaubt ist (Experteninformation).

Das **Probepraktikum** (*proefplaatsing*) wendet sich an arbeitssuchende Personen mit Arbeitsunfähigkeit, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis in Aussicht steht, das Unternehmen sich aber unsicher ist, ob die gewünschte Leistung auch erbracht werden kann. In diesen Fällen kann für zwei Monate ein Probepraktikum mit der jeweiligen Person durchgeführt werden, währenddessen diese ihre Arbeitslosenleistungen weiter beziehen kann.[209]
Das Angebot bietet die Möglichkeit, in den zwei Monaten Erfahrungen zu sammeln und sich in der Position zu beweisen. Der Zweck des Probepraktikums besteht darin, zu bestimmen, ob der/die PraktikantIn die vorgesehene Arbeit erledigen und in der Organisation eingesetzt werden kann. Während der Probezeit ist es wichtig, den tatsächlichen „Lohnwert“[210] (*loonwaarde*) eines/r ArbeitnehmerIn mit Arbeitseinschränkung oder Behinderung zu ermitteln, damit der Betrieb weiß, wie hoch die Lohnkostenzuschüsse oder -entschädigungen sind, wenn er/sie angestellt wird.[211]

[209] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing (2019-07-09).
[210] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonwaardebepaling (2019-07-23).
[211] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-09).

Nach erfolgreichem Abschluss des Probepraktikums muss ein zumindest sechsmonatiger Vertrag abgeschlossen werden, sodass der/die TeilnehmerIn für diesen Zeitraum jedenfalls ins Unternehmen übernommen wird.[212]

UWV bietet zwei Wiedereingliederungsprogramme für Personen an, die aufgrund von Krankheit, Erwerbsunfähigkeit oder einer Behinderung länger nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben: ***Werkfit*** und ***Naar werk***.

Im Rahmen von *Werkfit* gibt es verschiedene Angebote: Jene im Bereich „Kompetenzen und Fähigkeiten stärken" werden vor allem für Personen angewandt, die länger nicht im Arbeitsprozess waren. Darunter fallen Aktivitäten der sozialen Aktivierung, wie z.B. Tages- und Arbeitsrhythmus wiedererlernen, die in Kooperation mit zertifizierten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden, sowie auch erste Einsätze an konkreten Arbeitsplätzen, bei denen unter Aufsicht Aufgaben erlernt und ausgeführt werden. [213]

Im Rahmen der „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung" wird mit persönlichem Coaching gearbeitet und es wird ein digitaler Interessens- und Kompetenztest (LINC)[214] eingesetzt, der im Ergebnis einen Überblick zu persönlichen Eigenschaften, Interessen, Kompetenzen sowie daraus abgeleiteten Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt. Darauf basierend wird die Berufswahl verfeinert bzw. Einblick in verschiedene Sektoren und Branchen des Arbeitsmarkts gegeben; in diesem Zusammenhang wird mit Praktika in Unternehmen gearbeitet, die mit Unterstützung der UWV-Büros vor Ort, aber auch von privaten Integrationsdienstleistern, die im Auftrag des UWV arbeiten, vermittelt werden.[215]
Dabei gibt es zwei Formen von Praktika, die bei *Werkfit* zum Einsatz kommen: *Stageplek* umfassen kurze Einsätze in Unternehmen, die meist nur einige Tage dauern und zur Erkundung eines Berufsbildes genutzt werden; *werkervaringsplaats* ist die längere Variante, die üblicherweise zwischen sechs und zwölf Monaten dauert und darauf abzielt, Berufserfahrung und Arbeitsalltag zu vermitteln (Experteninformation).

Bei *Werkfit* ist das Praktikum in einem Betrieb ein Teil dieser Maßnahme, d.h. es handelt sich um ein in eine umfassendere Maßnahme integriertes Praktikum in einem Unternehmen. Ziel ist die Reintegration der vom Arbeitsmarkt entfernten Zielgruppen in ein Beschäftigungsverhältnis.[216]

Naar werk (Zur Arbeit) baut auf dem Programm *Werkfit* auf, d.h. TeilnehmerInnen an *Werkfit* können über *Naar werk* weiter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Das Programm umfasst verschiedene Reintegrationsaktivitäten, die notwendig sind, damit Personen mit Einschränkungen (Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Behinderung) Arbeit wieder aufnehmen können bzw. nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert bleiben.[217]

Im Rahmen der Angebote rund um das Thema „Verankerung am Arbeitsmarkt" wird individuell darauf abgestimmt, wo ein Arbeitseinsatz für den/die TeilnehmerIn realistisch erscheint. Für manche ist ein Einsatz am ersten Arbeitsmarkt aufgrund von bestimmten Einschränkungen nicht möglich. Diese erhalten an einem geschützten Arbeitsplatz die

[212] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-23).
[213] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-23).
[214] Siehe: https://ldc.nl/alle-testen/interesses/beroepskeuzetest-linc/ (2019-07-10).
[215] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-10).
[216] Siehe: https://perspectief.uwv.nl/artikelen/re-integreren-zo-word-ik-weer-werkfit (2019-07-10).
[217] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-26).

Möglichkeit, berufliche und soziale Kompetenzen zu erwerben und sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Das Ziel ist dabei, dass die Person Selbstvertrauen gewinnt und Erfahrungen sammelt, sodass sie in Zukunft eigenständig am geschützten Arbeitsplatz arbeiten kann.
Für alle anderen wird zunächst im Rahmen eines Kurzpraktikums (*stage/werkplek*) die Möglichkeit geboten, sich in einem Unternehmen mit einer Stelle vertraut zu machen und diese kennenzulernen. Während des Praktikums werden die TeilnehmerInnen von Reintegrationsdienstleistern begleitet. Anschließend wird analysiert, welche Optionen am Arbeitsmarkt bestehen – dabei kann ein längeres Praktikum (*plaatsing*) durchgeführt werden, das mindestens sechs Monate dauert und vom Unternehmen bezahlt wird (Experteninformation).

Leerwerkloketten (Servicezentren für Bildung und Arbeit) wurden 2009 gegründet und setzen vor allem auf berufliches Lernen, Berufsberatung sowie Anerkennung von non-formalem und informellen Lernen (EVC-Zertifikat). *Leerwerkloketten* sind regionale Partnerschaften von lokalen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gemeinden und UWV.[218]
In den Niederlanden gibt es 35 Arbeitsmarktregionen, *Leerwerkloketten* sind in 34 Niederlassungen anzutreffen. Die Servicezentren arbeiten nach einem national erstellten Lern- und Arbeitsprogramm, das die Durchlässigkeit zwischen Bildung und Arbeitsmarkt stärken soll.[219]

Zielgruppen der *Leerwerkloketten* sind Arbeitssuchende, Angestellte und Studierende, aber auch Unternehmen.

Arbeitssuchende können sich bei *Leerwerkloketten* für einen Lern-/Arbeitsprozess anmelden und über verschiedene Angebote der Gemeinden bzw. UWV gefördert werden:

- Starterzuschuss: Junge Menschen zwischen 18 und 26 Jahren können zu geringen Kosten eingestellt werden. Der Zuschuss von € 500 wird für die ersten sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt, wodurch sich EinsteigerInnen im Unternehmen orientieren und Kompetenzen erlernen können. Einen Starterzuschuss gibt es allerdings nicht in allen Gemeinden.[220]
- Lohnkostenzuschuss: Dieser wird für MitarbeiterInnen gezahlt, die bei einer Vollzeitbeschäftigung nicht den Mindestlohn erreichen; dies trifft vor allem auf Personen mit Arbeitsunfähigkeit und/oder Behinderungen zu, deren Arbeitsleistung/„Lohnwert“ nicht mit 100 Prozent bewertet wird und deren Löhne durch den Zuschuss der Gemeinde auf Mindestlohnniveau angehoben werden.[221]
- Begleitung: durch einen Job-Coach, der im Bereich Wiedereingliederung unterstützt.[222]
- Probepraktikum: siehe Kapitel 5.2.
- Partizipationsstelle: Eine Gemeinde bietet Arbeitssuchenden mit geringen Chancen auf Arbeitsmarktintegration die Möglichkeit, ein zweijähriges Programm zur Sammlung von Kompetenzen und Berufserfahrung zu durchlaufen. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen, sondern um die Chance, in

[218] Siehe: https://www.lerenenwerken.nl/over-ons (2019-07-10).
[219] Siehe: https://perspectief.uwv.nl/artikelen/combinatie-werk-en-leren-heeft-de-toekomst (2019-07-10).
[220] Siehe: https://startersbeurs.nu/ (2019-07-10).
[221] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/loonkostensubsidie (2019-07-10).
[222] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/oude-wajong/tijdens-wajong-uitkering/detail/werk-vinden-en-behouden/ik-heb-hulp-nodig-bij-mijn-werk/begeleiding-van-een-jobcoach (2019-07-10).

einem geschützten Bereich Arbeitserfahrung zu sammeln und dadurch den Wiedereinstieg auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.[223]

5.2 *Proefplaatsing*: Probepraktikum

5.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Das Probepraktikum (*proefplaatsing*) wendet sich an arbeitssuchende Personen mit Arbeitsunfähigkeit, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis in Aussicht steht (der Vertrag muss mindestens über sechs Monate sein), das Unternehmen sich aber unsicher ist, ob die gewünschte Leistung auch erbracht werden kann. In diesen Fällen kann für zwei Monate ein Probepraktikum mit der jeweiligen Person durchgeführt werden, währenddessen diese ihre bisherigen Arbeitslosenleistungen weiter beziehen kann.[224]
Das Angebot bietet die Möglichkeit, in den zwei Monaten Erfahrungen zu sammeln und sich in der Position zu beweisen. Der Zweck des Probepraktikums besteht darin, zu bestimmen, ob der/die PraktikantIn die vorgesehene Arbeit erledigen und in der Organisation eingesetzt werden kann. Darüber hinaus kann während der Probezeit die Produktivität oder der sogenannte „Lohnwert" des/der potenziellen ArbeitnehmerIn am Arbeitsplatz untersucht werden. Während der Probezeit ist es wichtig, den tatsächlichen „Lohnwert"[225] eines/r ArbeitnehmerIn mit Arbeitseinschränkung oder Behinderung zu ermitteln, damit der Betrieb weiß, wie hoch die Lohnkostenzuschüsse oder -entschädigungen sind, wenn er/sie angestellt wird.[226]

5.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Zielgruppen der Maßnahme sind generell Personen mit größerer Entfernung zum Arbeitsmarkt, im Speziellen Arbeitssuchende, und zwar:

- Personen mit Arbeitsunfähigkeit
- Personen mit Behinderung
- Personen, die mehr als drei Monate arbeitssuchend sind
- Personen, die weniger als drei Monate arbeitssuchend sind, können teilnehmen, wenn sie
    - über einen längeren Zeitraum Invaliden- oder Krankengeld bezogen haben und nicht mehr in ihrem bisherigen Beruf arbeiten können
    - unter 27 Jahre alt sind und keine Grundqualifikation aufweisen
- Personen, die Schwierigkeiten haben, eine Stelle ohne ein Praktikum zu finden[227]

Im August 2018 wurde eine Kurzevaluation[228] mit TeilnehmerInnen von Januar bis Juni 2018 durchgeführt, wobei eine Stichprobe von 220 Personen gezogen wurde. Dabei zeigte sich,

---

[223] Siehe: https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vhya8e5dj7z0 (2019-07-10).
[224] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing (2019-07-09).
[225] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/loonwaardebepaling (2019-07-23).
[226] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-09).
[227] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing und https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2012-25702.html (2019-07-09).
[228] Eine entsprechende Kurzevaluation wird jährlich durchgeführt (UWV 2018, 5).

dass 42 Prozent der TeilnehmerInnen Männer über 50 Jahre waren, 20 Prozent waren Frauen 50+, 19 Prozent waren Männer unter 50 Jahren, weitere 19 Prozent waren Frauen unter 50 Jahren (UWV 2018, 4). Somit erreicht die Maßnahmen vor allem die Zielgruppe der Personen über 50 Jahre.

Beim UWV ist vor allem die Servicestelle für ArbeitgeberInnen (*Werkgeversservicepunt*)[229] für die Vermittlung der TeilnehmerInnen in Unternehmen zuständig (UWV 2018, 6).

5.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Ein Probepraktikum muss folgende Bedingungen erfüllen:

- Die Tätigkeiten im Unternehmen stehen im Einklang mit den Befugnissen und Fähigkeiten des/der PraktikantIn.
- Die Arbeiten im Unternehmen werden unentgeltlich durchgeführt, d.h. es wird weiterhin eine Leistung von UWV bezogen, für das Unternehmen fallen – außer dem Abschluss einer Haftpflicht- und Unfallversicherung – keinerlei Kosten an.
- Der/Die PraktikantIn hat zuvor nicht für das betreffende Unternehmen gearbeitet oder ein Praktikum in derselben Position absolviert, es sei denn, es liegen geänderte Umstände vor, die nach Ansicht des UWV ein Probepraktikum rechtfertigen.
- Laut UWV hat das Unternehmen die ernsthafte Absicht, dem/der PraktikantIn nach erfolgreichem Praktikum einen regulären Arbeitsvertrag ohne Probezeit oder eine befristete Beschäftigung von mindestens sechs Monaten mit einer Mindeststundenzahl, die jener des Probepraktikums entspricht, anzubieten.[230]

Voraussetzungen zur Teilnahme sind der Erhalt von Krankengeld, Invaliditäts- und/oder Arbeitslosenleistungen und die Erwartung, dass es ohne Praktikum schwierig ist, eine Stelle zu finden.[231]

Das Praktikum wird nicht vom Unternehmen entlohnt, sondern die bestehenden Sozialleistungen des UWV werden weitergezahlt; es handelt sich um eine Vorbereitung auf eine mögliche Stelle im Unternehmen und kann daher klar zu einem regulären Arbeitsverhältnis abgegrenzt werden.[232]

Das Probepraktikum kann beim UWV beantragt werden, wenn bereits die Aussicht auf einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen besteht, die eine Dauer von mindestens sechs Monaten umfassen soll. [233] Das UWV kann ein Probepraktikum allerdings auch ablehnen, wenn es davon überzeugt ist, dass der/die PraktikantIn auch ohne Probepraktikum eine Stelle im Unternehmen erhalten würde.[234]

5.2.4 Dauer des Angebots

[229] Siehe: https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/contact (2019-07-23).
[230] Siehe: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2012-25702.html (2019-07-09).
[231] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing (2019-07-09).
[232] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-09).
[233] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/voordelen-en-regelingen-voor-werkgevers/proefplaatsing (2019-07-09).
[234] Siehe: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2012-25702.html (2019-07-09).

Generell dauert das Probepraktikum zwei Monate, allerdings kann dieses auf maximal sechs Monate verlängert werden. Dabei wird vom UWV geprüft, ob eine längere Probezeit sinnvoll erscheint – dies hängt üblicherweise von der Schwere der Arbeitsunfähigkeit oder Behinderung ab.[235] Auch kann ein Praktikum bei entsprechender Entfernung zum Arbeitsmarkt, geringem Bildungsniveau, Leistungsdauer sowie der Komplexität der Position oder auch aufgrund persönlicher Umstände der BewerberInnen länger dauern.[236]
Bei Krankheit wird die Dauer des Probepraktikums um den verpassten Zeitraum verlängert.[237]

Nach erfolgreichem Abschluss des Probepraktikums muss ein zumindest sechsmonatiger Vertrag abgeschlossen werden, sodass der/die TeilnehmerIn für diesen Zeitraum jedenfalls ins Unternehmen übernommen wird.[238]

5.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Während des Probepraktikums werden die Arbeitslosenleistungen weiter bezahlt, sodass dem Unternehmen keine Kosten – außer dem Abschluss einer Haftpflicht- und Unfallversicherung – entstehen.[239]

5.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Ein Probepraktikum gilt als erfolgreich, wenn der Arbeitssuchende nach Ablauf des Praktikums einen Vertrag von mindestens sechs Monaten erhält. Aus einer Stichprobe von 220 TeilnehmerInnen im August 2018 haben 162 Personen (74 Prozent) nach Abschluss eine Anstellung erhalten, bei den restlichen 58 Personen (26 Prozent) wurde das Praktikum entweder frühzeitig abgebrochen oder es erfolgte nach Abschluss keine Übernahme in den Betrieb (UWV 2018, 5). UWV überprüft vor Beginn eines Probepraktikums bei den Betrieben sehr genau, ob diese auch tatsächlich einem/r Arbeitssuchenden eine Stelle für mindestens sechs Monate bereitstellen werden. Nach einem Monat Probepraktikum wird wiederum Kontakt mit dem Unternehmen aufgenommen, um zu überprüfen, ob das Praktikum gut läuft und das Unternehmen weiterhin an einer Übernahme nach Abschluss festhält. Sollte es dennoch am Ende eines Probepraktikums zu keiner Übernahme kommen, wird dies von UWV sehr genau überprüft. Die Unternehmen müssen klar begründen, warum dies nicht möglich war; weiters müssen die Unternehmen – falls sie in Zukunft wieder ein Probepraktikum anmelden – zusätzliche Kriterien erfüllen, um wieder an dem Programm teilnehmen zu können. Damit soll verhindert werden, dass Unternehmen PraktikantInnen als günstige Arbeitskräfte ausnutzen (Experteninformation).

Das UWV kommt in einer internen Studie zum Probepraktikum zum Schluss, dass dies eine gute Maßnahme darstellt, um Menschen mit einer gewissen Arbeitsmarktferne wieder in Beschäftigung zu führen; gleichzeitig wird angemerkt, dass in der Zukunft noch darauf geachtet werden sollte, wie die Maßnahme verbessert werden kann (UWV 2018, 9).

---

[235] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing/proefplaatsing-langer-dan-2-maanden (2019-07-09).
[236] Siehe: https://www.digitale-sociale-kaart.nl/organisatie/samenwerking-nederlandse-gemeenten/gemeente-proefplaatsing.html (2019-07-23).
[237] Siehe: https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2012-25702.html (2019-07-09).
[238] Siehe: https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/proefplaatsing-banenafspraak (2019-07-23).
[239] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing/ziekte-of-vakantie-tijdens-proefplaatsing (2019-07-09).

Insgesamt haben im Jahr 2018 1.552 Arbeitssuchende und 6.551 Personen mit Behinderungen am Programm teilgenommen (Experteninformation).

5.3 Wiedereingliederungsangebote: *Werkfit* und *Naar werk*

5.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

UWV bietet zwei Wiedereingliederungsprogramme für Personen an, die aufgrund von Krankheit, Erwerbsunfähigkeit oder einer Behinderung länger nicht am Arbeitsprozess teilgenommen haben: *Werkfit* und *Naar werk*.

Werkfit (Fit für die Arbeit) umfasst verschiedene Angebote, aus denen die TeilnehmerInnen gemeinsam mit ihrem/r BeraterIn auf die jeweilige individuelle Situation abgestimmt auswählen können. Die Angebote können in drei Gruppen eingeteilt werden:

1. Kompetenzen und Fähigkeiten stärken
2. Persönliche Stärkung
3. Berufs- und Arbeitsmarktorientierung[240]

„Kompetenzen und Fähigkeiten stärken" wird vor allem für Personen angewandt, die länger nicht im Arbeitsprozess waren. Darunter fallen Aktivitäten der sozialen Aktivierung, wie z.B. Tages- und Arbeitsrhythmus wiedererlernen, die in Kooperation mit zertifizierten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt werden, sowie auch erste Einsätze an konkreten Arbeitsplätzen, bei denen unter Aufsicht Aufgaben erlernt und ausgeführt werden. [241]

Die Angebote im Bereich „Persönliche Stärkung" befassen sich damit, wie die TeilnehmerInnen mit Hindernissen umgehen können, die sowohl im persönlichen als auch beruflichen Leben auftreten können. Dazu wird vor allem persönliches Coaching eingesetzt, das Durchsetzungsvermögen, Empowerment, Burn-out-Prävention und den Umgang mit Behinderungen vermitteln soll. Auch Gruppentraining wird eingesetzt, das einerseits einen Überblick zu bestehenden Kompetenzen und Fähigkeiten vermittelt, andererseits Präsentationstechniken für Bewerbungssituationen und konkrete Schritte zur Reintegration in den Arbeitsmarkt aufzeigt.[242]

Auch im Rahmen der „Berufs- und Arbeitsmarktorientierung" wird mit persönlichem Coaching gearbeitet. Dabei wird unter anderem ein digitaler Interessens- und Kompetenztest (LINC)[243] eingesetzt, der im Ergebnis einen Überblick zu persönlichen Eigenschaften, Interessen, Kompetenzen sowie daraus abgeleiteten Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt. Darauf basierend wird die Berufswahl verfeinert bzw. Einblick in verschiedene Sektoren und Branchen des Arbeitsmarkts gegeben; in diesem Zusammenhang wird mit Praktika in Unternehmen gearbeitet, die mit Unterstützung der UWV-Büros vor Ort, aber auch von privaten Integrationsdienstleistern, die im Auftrag des UWV arbeiten, vermittelt werden.[244] Dabei gibt es zwei Formen von Praktika, die bei *Werkfit* zum Einsatz kommen: *Stageplek* umfassen kurze Einsätze in Unternehmen, die meist nur einige Tage dauern und zur Erkundung eines Berufsbildes genutzt werden; *werkervaringsplaats* ist die längere Variante,

[240] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-10).
[241] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-23).
[242] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-23).
[243] Siehe: https://ldc.nl/alle-testen/interesses/beroepskeuzetest-linc/ (2019-07-10).
[244] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-10).

die üblicherweise zwischen sechs und zwölf Monate dauert und darauf abzielt Berufserfahrung und Arbeitsalltag zu vermitteln (Experteninformation).

Bei *Werkfit* ist das Praktikum in einem Betrieb ein Teil dieser Maßnahme, d.h. es handelt sich um ein in eine umfassendere Maßnahme integriertes Praktikum in einem Unternehmen. Ziel ist die Reintegration der vom Arbeitsmarkt entfernten Zielgruppen in ein Beschäftigungsverhältnis.[245]

Naar werk (Zur Arbeit) baut auf dem Programm *Werkfit* auf, d.h. TeilnehmerInnen an *Werkfit* können über *Naar werk* weiter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Das Programm umfasst verschiedene Reintegrationsaktivitäten, die notwendig sind, damit Personen mit Einschränkungen (Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Behinderung) Arbeit wieder aufnehmen können bzw. nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert bleiben.[246]

Das Angebot kann in drei Teile untergliedert werden:

- Bewerbung
- Vernetzung
- Verankerung am Arbeitsmarkt[247]

In den Bereich „Bewerbung" fallen z.B. Bewerbungstraining (schriftlich und mündlich), Erstellen eines Lebenslaufs, Coaching und Bewerbungsanalyse. Dabei kann auch ein Assessment auf einem digitalen Portal vorgenommen werden, das Aufschluss über die persönlichen Merkmale, Motivationen und Interessen sowie Arbeitsmarktaussichten gibt. Darauf basierend werden Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten gesammelt und in einem Lebenslauf präsentiert.[248]

Im Rahmen von „Vernetzung" wird das bestehende Netzwerk analysiert und erweitert, wobei Kontakte zu Unternehmen hergestellt und Online-Jobbörsen genutzt werden. Auch werden Kompetenzen im Bereich Social Media vermittelt, damit die TeilnehmerInnen sich hier von ihren besten Seiten zeigen. [249]

Der letzte Schritt umfasst die „Verankerung am Arbeitsmarkt" und dabei wird individuell darauf abgestimmt, wo ein Arbeitseinsatz für den/die TeilnehmerIn realistisch erscheint. Für manche ist ein Einsatz am ersten Arbeitsmarkt aufgrund von bestimmten Einschränkungen nicht möglich und diese erhalten an einem geschützten Arbeitsplatz die Möglichkeit, berufliche und soziale Kompetenzen zu erwerben und sich an den Arbeitsalltag zu gewöhnen. Das Ziel ist dabei, dass die Person Selbstvertrauen gewinnt und Erfahrungen sammelt, sodass sie in Zukunft eigenständig am geschützten Arbeitsplatz arbeiten kann.
Für alle anderen wird zunächst im Rahmen eines Kurzpraktikums (*stage/werkplek*) die Möglichkeit geboten, sich in einem Unternehmen mit einer Stelle vertraut zu machen und diese kennenzulernen. Während des Praktikums werden die TeilnehmerInnen von Reintegrationsdienstleistern begleitet. Anschließend wird analysiert, welche Optionen am Arbeitsmarkt bestehen – dabei kann ein längeres Praktikum (*plaatsing*) durchgeführt werden, das mindestens sechs Monate dauert und vom Unternehmen bezahlt wird

[245] Siehe: https://perspectief.uwv.nl/artikelen/re-integreren-zo-word-ik-weer-werkfit (2019-07-10).
[246] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-26).
[247] Siehe: https://www.intravertereset.nl/clienten-naar-werk/ (2019-07-26).
[248] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-26).
[249] Siehe: https://www.werkwijzermobiliteit.nl/naar-werk-traject-uwv/ (2019-07-26).

(Experteninformation). Die TeilnehmerInnen werden auch dabei unterstützt, falls sie sich selbstständig machen möchten.[250]

5.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Zielgruppe von beiden Angeboten sind Personen, die schwer eine Beschäftigung finden, da sie Invalidenrente oder Krankengeld beziehen. Im Speziellen handelt es sich um Personen, die WGA-, WAO-, WAZ-, Wajong- oder Reintegrationsleistungen beziehen.
WIA steht für Arbeit und Einkommen nach dem Arbeitsfähigkeitsgesetz und kann in zwei Varianten ausbezahlt werden: WGA oder IVA[251]. WGA bedeutet Wiederaufnahme der Arbeit für Teilbehinderte und kann bezogen werden, wenn eine Person zwei Jahre oder länger krank ist, aber in der Zukunft arbeiten kann.[252]
WAO bedeutet Invalidenversicherungsgesetz und bezieht sich auf Personen, die bereits vor einigen Jahren bzw. mehrere Jahre Invaliditätsleistungen bezogen haben (der Erstbezug muss vor 2004 liegen).[253]
WAZ steht für Invalidenversicherungsgesetz für Selbstständige und bezieht sich auf Personen, die bereits vor einigen Jahren bzw. mehrere Jahre Invaliditätsleistungen bezogen haben (der Erstbezug muss auch hier vor 2004 liegen).[254]
Wajong ist eine Leistung für Menschen, die bereits in jungen Jahren eine Krankheit oder Behinderung haben, aufgrund derer sie nur mit Hilfe oder unter Anleitung arbeiten können. Dabei gibt es drei Varianten – je nachdem, wann diese Einschränkung zum ersten Mal aufgetreten ist (ab 2015, nach bzw. vor 2010). In der Variante seit 2015 ist eine Bewertung der Arbeitsfähigkeit bzw. des „Lohnwerts“ inkludiert, bei der überprüft wird, welche Zuschüsse Unternehmen erhalten, wenn sie eine Person mit eingeschränkter Arbeitsleistung einsetzen.[255]

Da die beiden Programme aufeinander aufbauen, handelt es sich bei der Zielgruppe von *Werkfit* um Personen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind und durch dieses Programm darauf vorbereitet werden sollen, am daran anschließenden Angebot *Naar werk* teilnehmen zu können. Somit kommen die TeilnehmerInnen aus den oben beschriebenen Personengruppen, wobei allerdings jene, die *Werkfit* bereits erfolgreich absolviert haben, sowie Personen, die direkt an *Naar werk* teilnehmen können, der Reintegration in den Arbeitsmarkt näher sind (Experteninformation).

Die Reintegrationsdienstleister haben seit vielen Jahren ein Netzwerk an Unternehmen aufgebaut. Somit kennen die Unternehmen die Dienstleister gut und geben den PraktikantInnen eine Chance auf Wiedereingliederung im Unternehmen und dadurch auch in der Gesellschaft. Die Unternehmen können aus allen Sektoren stammen und bieten Praktika für alle Bildungsniveaus an (Experteninformation).

---

[250] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/uwv-re-integratiediensten/ (2019-07-26).
[251] IVA steht für Einkommensversorgung für voll arbeitsunfähige Personen und wird für Personen ausbezahlt, bei denen die Wahrscheinlichkeit sehr gering ist, dass sie in Zukunft wieder arbeiten werden können, siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wia-uitkering/bijna-2-jaar-ziek-wia/detail/wat-betekenen-wia-wga-iva (2019-07-10).
[252] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wia-uitkering/bijna-2-jaar-ziek-wia/detail/wat-betekenen-wia-wga-iva (2019-07-10).
[253] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wao-uitkering/index.aspx (2019-07-10).
[254] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-waz-uitkering/index.aspx (2019-07-10).
[255] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/veelgestelde-vragen/wajong-uitkering/detail/wat-is-wajong/oude-wajong (2019-07-10).

Neben dem UWV und den Unternehmen, in denen Praktika absolviert werden können, sind an dieser Maßnahme Outplacement- bzw. Reintegrationsdienstleister beteiligt, wie z.B. *Staatsvandienst* oder *Werkmans*, die Standorte in allen Teilen der Niederlande aufweisen, und diese Maßnahme – vor allem das persönliche Job-Coaching und die Begleitung der TeilnehmerInnen durch den gesamten Prozess sowie die Kontaktaufnahme und Vermittlung in lokale Unternehmen – vor Ort durchführen.[256] Die Kenntnis des lokalen Arbeitsmarkts durch die BeraterInnen ist dabei ein klarer Vorteil, um TeilnehmerInnen Praktika in Unternehmen zu ermöglichen bzw. anschließend bei der Suche nach einer regulären Stelle zu unterstützen.[257]

5.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Die Voraussetzungen zur Teilnahme umfassen vor allem die in Kapitel 5.3.2 angeführten Leistungen, die von den Personen bezogen werden, damit sie an dieser Maßnahme teilnehmen können. Das heißt, es können Personen an *Werkfit* und *Naar werk* teilnehmen, die eine Leistung aus der Invaliditätsversicherung oder Reintegrationsleistungen beziehen.

In den Niederlanden ist es nicht erlaubt, dass ein Praktikum (*werkervaringsplaats*) in einem Unternehmen mit demselben Tätigkeitsbereich länger als drei Monate dauert, d.h. es müssen entweder andere berufliche Kompetenzen erlernt oder ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Ansonsten spricht man in den Niederlanden von Verdrängung am Arbeitsmarkt (*verdringing op de arbeidsmarkt*), was nicht erlaubt ist (Experteninformation).

Die Teilnahme an *Werkfit* bzw. *Naar werk* muss mit dem/der UWV-BeraterIn abgeklärt werden; der/die BeraterIn kann sich an einen privaten Outplacement- bzw. Reintegrationsdienstleister vor Ort wenden, der für die praktische Umsetzung der Maßnahme und das Praktikum in einem Unternehmen zuständig ist. [258]

5.3.4 Dauer des Angebots

Die Maßnahme *Werkfit* kann für Personen, die über das Invalidenversicherungsgesetz Leistungen beziehen, maximal 18 Monate dauern, für Personen, die Reintegrationsleistungen beziehen, maximal sechs Monate.[259]

Naar werk kann für Personen, die Krankengeld beziehen, maximal sechs Monate dauern. Für Personen, die arbeitsunfähig sind, maximal neun Monate.[260]

Die Praktika im Rahmen der beiden Angebote können entweder kurz sein (d.h. einzelne Tage) oder über mehrere Wochen bis Monate dauern: *Stageplek* (Praktikum) umfassen kurze Einsätze in Unternehmen, die meist nur einige Tage dauern und zur Erkundung eines Berufsbildes genutzt werden; *werkervaringsplaats* (auf Deutsch in etwa: Berufserfahrung vor Ort) ist die längere Variante, dauert üblicherweise zwischen sechs und zwölf Wochen und zielt darauf ab, Berufserfahrung zu sammeln und den Arbeitsalltag zu erleben. Diese beiden

[256] Siehe: https://www.staatvandienst.nl/werknemers/uwv-werkfit-maken/ und https://www.werkmans.nl/werkmans-en-u/werkfit-maken/ (2019-07-10).
[257] Siehe: https://www.werkwijzermobiliteit.nl/naar-werk-traject-uwv/ (2019-07-26).
[258] Siehe: https://perspectief.uwv.nl/artikelen/re-integreren-zo-word-ik-weer-werkfit https://www.staatvandienst.nl/werknemers/uwv-werkfit-maken/ und https://www.werkmans.nl/werkmans-en-u/werkfit-maken/ (2019-07-10).
[259] Siehe: https://perspectief.uwv.nl/artikelen/re-integreren-zo-word-ik-weer-werkfit (2019-07-10).
[260] Siehe: https://www.beauavis.nl/uwv-en-gemeenten/naar-werk/ (2019-07-26).

kürzeren Praktikaformen sind für die Unternehmen mit keinerlei Kosten verbunden – UWV übernimmt diese (Experteninformation).
Ein *plaatsing* (Berufspraktikum) dauert hingegen mindestens sechs Monate und wird von den Unternehmen bezahlt – diese kommen vor allem im Rahmen von *Naar werk* zum Einsatz (Experteninformation).

5.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die TeilnehmerInnen erhalten finanzielle Unterstützung aus der Invaliditäts- oder Arbeitslosenversicherung – für beides ist in den Niederlanden UWV zuständig.
Die Reintegrationsdienstleistungsunternehmen werden von UWV finanziert und für die Beratungs- und Coachingleistungen bezahlt, wobei je nach Erfolg der Teilnahme entweder € 3.120 pro Monat ausbezahlt werden oder 80 Prozent dieser Summe, wenn der/die TeilnehmerIn nach Abschluss nicht in eine bezahlte Beschäftigung übertreten kann.
Die Kosten der Unternehmen variieren je nach TeilnehmerIn: Es wird die Arbeitsfähigkeit bewertet und darauf basierend können TeilnehmerInnen ein eigenes Gehalt oder zumindest einen Teil des Mindestlohns beziehen; zumeist schießt UWV zusätzliches Geld zu. Somit gibt es verschiedene Möglichkeiten zur Kalkulation der finanziellen Entschädigung für TeilnehmerInnen und Unternehmen (Experteninformation).

5.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Evaluationen werden im Rahmen des *Werkfit*-Programms regelmäßig durchgeführt, Vorgaben von UWV besagen, dass alle TeilnehmerInnen innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Maßnahme zur Teilnahme an einer Zufriedenheitsumfrage kontaktiert werden müssen. Die Ergebnisse der Befragung für den Zeitraum April 2017 bis März 2018 wurden für die vorliegende Studie von einer Expertin zur Verfügung gestellt (Panteia 2018a). Der Fragebogen wird sowohl in einer regulären als auch in einer niederschwelligen Variante bereitgestellt, wobei die niederschwellige Variante dieselben Fragen in einfacherer Sprache wiedergibt. Insgesamt wurden 1.707 Personen kontaktiert (telefonisch, per Post oder per E-Mail) und gebeten, an der Umfrage teilzunehmen. Rund 39 Prozent kamen dieser Einladung nach (Panteia 2018a, 2).

Die TeilnehmerInnen waren generell mit der Begleitung durch den jeweiligen Reintegrationsdienstleister, der für die Umsetzung des Programms zuständig ist, sehr zufrieden – speziell zu den folgenden Themen:

- Einhaltung von Vereinbarungen
- Berücksichtigung der eigenen Wünsche
- Aufmerksamkeit den eigenen Rechten gegenüber
- klares Aufzeigen von weiteren Möglichkeiten
- Verständnis für die Situation (ibid. 7)

Auch die Zufriedenheit mit der persönlichen Betreuung durch die BeraterInnen war hoch, vor allem in Hinblick auf:

- respektvolles Umgehen miteinander
- Weitergabe klarer Informationen
- Rücksichtnahme auf persönliche Interessen
- Informationen zu offenen Stellen (ibid. 7)

Auch wurden Erwartungen an den Reintegrationsdienstleister abgefragt, dabei wurden Folgende genannt (Mehrfachnennungen waren möglich):

- Unterstützung beim Abbau persönlicher Barrieren (32 Prozent)
- Hilfe, das eigene Potenzial bei der Arbeit auszuschöpfen (62 Prozent)
- Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, wo Berufserfahrung und Arbeitsroutinen gesammelt werden können (49 Prozent; ibid. 8).

Weiters wurde nachgefragt, ob diese Erwartungen generell erfüllt wurden: Dabei gaben 46 Prozent an, dass diese mehr als erfüllt wurden, 38 Prozent, dass diese erfüllt wurden, und 16 Prozent waren nicht zufrieden und gaben an, dass die Erwartungen nicht erfüllt wurden (ibid.).

Die TeilnehmerInnen wurden gefragt, ob sie derzeit eine Arbeit haben. Dabei zeigte sich, dass 44 Prozent keine Arbeit haben, 23 Prozent sind in Beschäftigung, 17 Prozent sind als Freiwillige tätig, 8 Prozent absolvieren ein Praktikum und haben eine Aussicht auf eine reguläre Beschäftigung, 5 Prozent sind selbstständig, 3 Prozent gaben keine Antwort (ibid.).

Die TeilnehmerInnen wurden weiters gefragt, ob ihnen der Reintegrationsdienstleister beim Finden einer Arbeit geholfen hat: 57 Prozent stimmten zu, 30 Prozent gaben an, der Reintegrationsdienstleister habe ein bisschen geholfen, 13 Prozent stimmten nicht zu (ibid.).

Auch im Rahmen von *Naar werk* werden jährlich Evaluationen durchgeführt (Panteia 2018b). Für den Zeitrahmen von April 2017 bis März 2018 wurden von Panteia in den Niederlanden insgesamt 928 TeilnehmerInnen befragt (Rücklauf rund 40 Prozent). Dabei wird unter anderem die Zufriedenheit mit der Betreuung sowie Erreichbarkeit und Unterstützung durch den Reintegrationsdienstleister abgefragt. Wie beim Programm *Werkfit* erzielten die Themen Einhaltung von Vereinbarungen, Berücksichtigung der eigenen Wünsche, Aufmerksamkeit den eigenen Rechten gegenüber, klares Aufzeigen von weiteren Möglichkeiten sowie Verständnis für die Situation hohe Zufriedenheitswerte (ibid. 5).

Die Zufriedenheit mit der persönlichen Betreuung durch die BeraterInnen war hoch, dabei wurden respektvoller Umgang, Weitergabe klarer Informationen, Rücksichtnahme auf persönliche Interessen sowie Informationen zu offenen Stellen sehr positiv bewertet (ibid.).

Auch wurden Erwartungen an den Reintegrationsdienstleister abgefragt, dabei wurden Folgende genannt (Mehrfachnennungen waren möglich):

- Unterstützung einen Job zu finden (55 Prozent)
- Unterstützung beim Abbau persönlicher Barrieren (35 Prozent)
- Vorlegen von ausreichend offenen Stellen, für die man sich bewerben kann (34 Prozent)
- Vermittlung von Kompetenzen im Bereich Bewerbung, damit auf offene Stellen reagiert werden kann (30 Prozent; ibid. 6).

Weiters wurde nachgefragt, ob die Leistungen des Reintegrationsdienstleisters den Erwartungen entsprachen: Dabei gaben 39 Prozent an, dass diese mehr als erfüllt wurden, 43 Prozent, dass diese erfüllt wurden, und 18 Prozent waren nicht zufrieden und gaben an, dass die Erwartungen nicht erfüllt wurden (ibid.).

Die TeilnehmerInnen wurden gefragt, ob sie derzeit eine Arbeit haben. Dabei zeigte sich, dass 48 Prozent in Beschäftigung, 30 Prozent nicht in Beschäftigung, 9 Prozent als Freiwillige

tätig sind, 7 Prozent ein Praktikum absolvieren und eine Aussicht auf eine reguläre Beschäftigung haben, 7 Prozent selbstständig sind (ibid.).

Die TeilnehmerInnen wurden weiters gefragt, ob ihnen das Reintegrationsunternehmen beim Finden einer Arbeit geholfen hat: 64 Prozent stimmten zu, 23 Prozent gaben an, das Unternehmen habe ein bisschen geholfen, 13 Prozent stimmten nicht zu (ibid. 7).

Somit zeigt sich, dass – wenn die Zahlen zur Reintegration auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden – bei *Werkfit* ein großer Anteil (44 Prozent) nach Abschluss der Maßnahme nicht in Beschäftigung ist; gleichzeitig sind 53 Prozent beschäftigt – wenn reguläre, freiwillige, selbstständige Arbeit oder Praktika zusammengezählt werden. Da *Werkfit* oft als erste Stufe in Richtung *Naar werk* angesehen wird, überrascht dieser hohe Anteil an Personen ohne Beschäftigung nicht.
Bei *Naar werk* zeigt sich, dass im Vergleich nur 30 Prozent nicht am Arbeitsmarkt integriert sind, 70 Prozent sind in Beschäftigung, was für die angesprochene Zielgruppe ein sehr guter Wert ist (Experteninformation).

5.4 *Leerwerkloketten*: Lernen und Arbeiten

5.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Leerwerkloketten (Servicezentren für Bildung und Arbeit) wurden 2009 gegründet und zielen darauf ab, die Verbindung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigungsmöglichkeiten zu stärken. Dabei werden vor allem berufliches Lernen, Berufsberatung sowie Anerkennung von non-formalem und informellen Lernen (EVC-Zertifikat) eingesetzt. *Leerwerkloketten* sind regionale Partnerschaften von lokalen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gemeinden und UWV;[261] jedes *Leerwerkloket* wird von einem Vorstand geleitet, der sich aus diesen Organisationen zusammensetzt. Weiters schickt jede dieser Einrichtungen ein oder zwei MitarbeiterInnen an das *Leerwerkloket*, um einen Teil oder die ganze Woche im *Leerwerkloket* zu arbeiten (Experteninformation).

In den Niederlanden gibt es 35 Arbeitsmarktregionen, *Leerwerkloketten* sind in 34 Niederlassungen anzutreffen. Die Servicezentren arbeiten nach einem national erstellten Lern- und Arbeitsprogramm, das die Durchlässigkeit zwischen Bildung und Arbeitsmarkt stärken soll.[262]

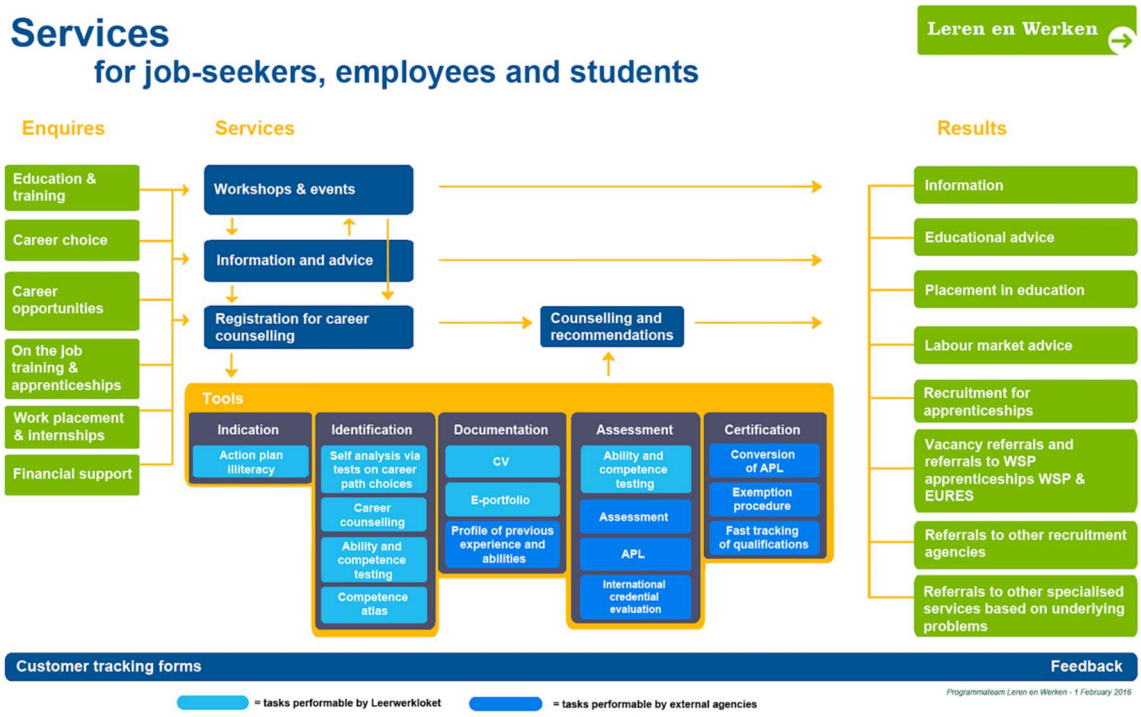
Die Hauptaktivitäten von *Leerwerkloketten* sind:

- Informationen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung bereitstellen (z.B. für Arbeitssuchende, Angestellte, junge Menschen und Unternehmen);
- Informationen zu Kompetenzen bereitstellen;
- Berufsberatung basierend auf aktuellen Entwicklungen sowie Berufswahltests anbieten;[263]
- Übergänge von Lernen zu Arbeit unterstützen;
- (Weiter-)Bildung, Unternehmen und Gemeinden miteinander verbinden (Experteninformation).

[261] Siehe: https://www.lerenenwerken.nl/over-ons (2019-07-10).
[262] Siehe: https://perspectief.uwv.nl/artikelen/combinatie-werk-en-leren-heeft-de-toekomst (2019-07-10).
[263] Siehe: https://www.euroguidance.nl/33_2077_Loopbaandienstverlening-in-de-Leerwerkloketten.aspx (2019-08-27).

Die folgende Abbildung zeigt einen Überblick an Angeboten, die *Leerwerkloketten* unter anderem Arbeitssuchenden bieten:

Abbildung 8
Überblick Dienstleistungen *Leerwerkloketten* für Arbeitssuchende, Angestellte und Studierende



Quelle: von UWV zur Verfügung gestellt

Dabei zeigt sich, dass Lernen am Arbeitsplatz und Lehrlingsausbildungen, aber auch Praktika in Betrieben typische Angebote von *Leerwerkloketten* sind, die Arbeitssuchenden zur Verfügung stehen.

Arbeitssuchende können sich bei *Leerwerkloketten* für einen Lern-/Arbeitsprozess anmelden und über verschiedene Angebote der Gemeinden bzw. UWV gefördert werden:

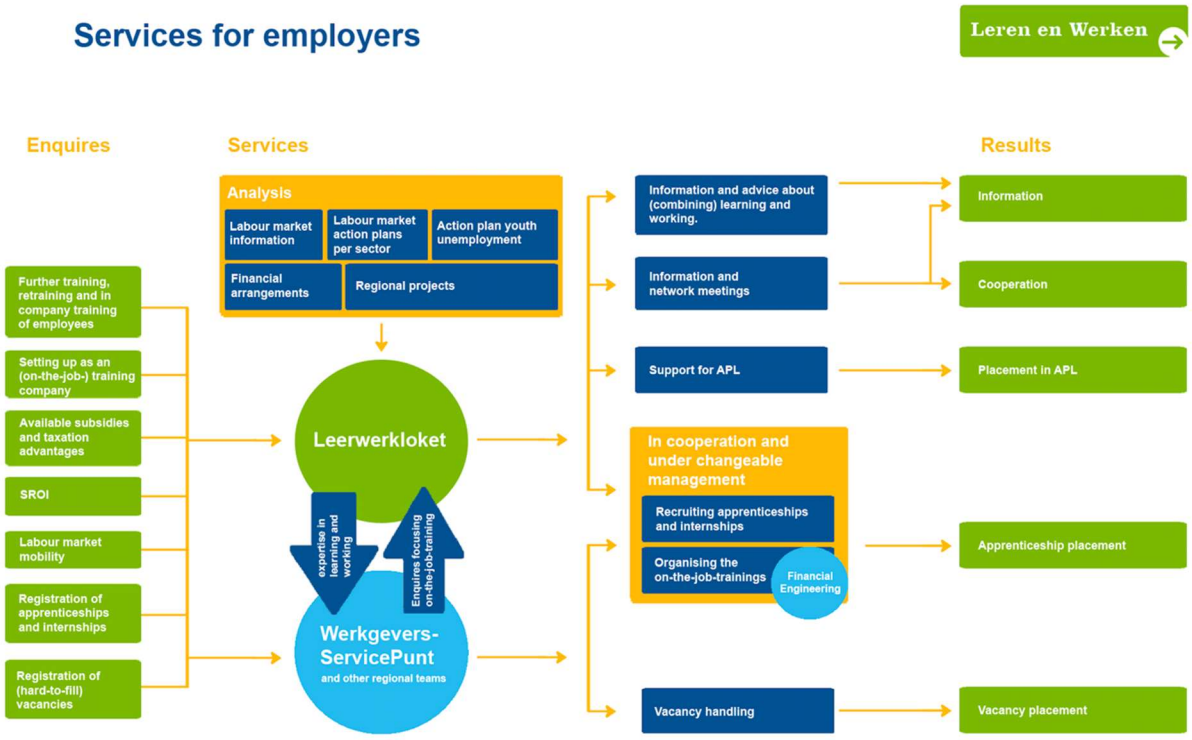
- Starterzuschuss: Junge Menschen zwischen 18 und 26 Jahren können zu geringen Kosten eingestellt werden. Der Zuschuss von € 500 wird für die ersten sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt, wodurch sich EinsteigerInnen im Unternehmen orientieren und Kompetenzen erlernen können. Einen Starterzuschuss gibt es allerdings nicht in allen Gemeinden.[264]
- Lohnkostenzuschuss: Dieser wird für MitarbeiterInnen gezahlt, die bei einer Vollzeitbeschäftigung nicht den Mindestlohn erreichen; dies trifft vor allem auf Personen mit Arbeitsunfähigkeit und/oder Behinderungen zu, deren Arbeitsleistung/„Lohnwert“ nicht mit 100 Prozent bewertet wird und deren Löhne durch den Zuschuss der Gemeinde auf Mindestlohnniveau angehoben werden.[265]

[264] Siehe: https://startersbeurs.nu/ (2019-07-10).
[265] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/loonkostensubsidie (2019-07-10).

- Begleitung: durch einen Job-Coach, der im Bereich Wiedereingliederung unterstützt.[266]
- Probepraktikum: siehe Kapitel 5.2.
- Partizipationsstelle: Eine Gemeinde bietet Arbeitssuchenden mit geringen Chancen auf Arbeitsmarktintegration die Möglichkeit, ein zweijähriges Programm zur Sammlung von Kompetenzen und Berufserfahrung zu durchlaufen. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen, sondern um die Chance, in einem geschützten Bereich Arbeitserfahrung zu sammeln und dadurch den Wiedereinstieg auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.[267]

Auch für Unternehmen stehen umfassende Angebote bereit. Die folgende Abbildung zeigt einen Überblick zu möglichen Anfragen durch Unternehmen und Angebote von *Leerwerkloketten.* Dabei werden verschiedene Angebote zur Kombination von Arbeiten und Lernen angeboten und auch Praktika in Unternehmen eingesetzt.

Abbildung 9
Angebote für Unternehmen



Quelle: von UWV zur Verfügung gestellt

Unternehmen können durch *Leerwerkloketten* Zugang zu Förderungen erlangen und Arbeits- und Lernprozesse initiieren. Neben einer Reihe von Steuervorteilen können ArbeitgeberInnen folgende Leistungen in Anspruch nehmen:

- Lohnkostenvorteil (*loonkostenvoordeel*): für ArbeitnehmerInnen über 56 Jahre, mit Behinderungen oder Arbeitsunfähigkeit.[268]

[266] Siehe: https://www.uwv.nl/particulieren/arbeidsbeperkt/oude-wajong/tijdens-wajong-uitkering/detail/werk-vinden-en-behouden/ik-heb-hulp-nodig-bij-mijn-werk/begeleiding-van-een-jobcoach (2019-07-10).
[267] Siehe: https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vhya8e5dj7z0 (2019-07-10).
[268] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/loonkostenvoordeel-lkv/detail/recht-op-lkv (2019-07-10).

- Förderungen für arbeitsplatzbasiertes Lernen: Die niederländische Unternehmensagentur, die Teil des Wirtschaftsministeriums ist, listet verschiedene Fördermöglichkeiten für Unternehmen im Rahmen von arbeitsplatzbasiertem Lernen auf. Die Förderungen zielen vor allem auf schutzbedürftige Gruppen am Arbeitsmarkt ab, die Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben, StudentInnen, die in Sektoren mit Fachkräftebedarf ausgebildet werden, sowie hoch qualifiziertes wissenschaftliches Personal.[269]
- Förderungen für Sprachkurse, die im Unternehmen abgehalten werden und einer längerfristigen Integration der Belegschaft dienen.
- Vorteil bei geringen Einkommen (*lage-inkomensvoordeel*): Dies umfasst eine jährliche Zulage, die Unternehmen erhalten, die ArbeitnehmerInnen mit geringem Gehalt beschäftigen; dadurch reduzieren sich die Lohnkosten für die ArbeitgeberInnen.[270]
- *Social Return on Investment* (SROI)[271]: Unternehmen, die öffentliche Aufträge von Gemeinden erhalten, gehen ab einer Auftragssumme von € 200.000 eine Verpflichtung zum SROI von mindestens 5 Prozent der Auftragssumme ein. Dadurch ermöglichen Unternehmen Menschen, die arbeitsmarktfern sind und Schwierigkeiten aufweisen, reguläre Arbeit oder ein Praktikum zu finden, entweder durch Einbeziehung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse oder durch Lernen am Arbeitsplatz in Form von Praktika, Berufserfahrung zu sammeln und einen Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu setzen.[272]

5.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Zielgruppen der *Leerwerkloketten* sind Arbeitssuchende, Angestellte und Studierende, aber auch Unternehmen.
Arbeitssuchende können sich über die Website von *Leerwerkloketten* [273] über regionale Angebote informieren oder sich online registrieren; weiters kann abgeklärt werden, ob eine veraltete Ausbildung und/oder Berufserfahrung Anforderungen in aktuellen Berufen entspricht und ob diese anerkannt werden können.[274]
Beschäftigte können vom regionalen *Leerwerkloket* z.B. zu Möglichkeiten der Umschulung informiert werden, und auch Unternehmen können sich bei *Leerwerkloket* registrieren und Teil des Netzwerks werden.[275] ArbeitgeberInnen können sich z.B. in den regionalen *Leerwerkloketten* zu Themen wie Rekrutierung von MitarbeiterInnen beraten lassen oder eine offene Lehrstelle ausschreiben, für die sich auch Erwachsenen bewerben können.[276]

---

[269] Siehe: https://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren (2019-07-10).
[270] Siehe: https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/lage-inkomensvoordeel-liv/index.aspx (2019-07-10).
[271] *Social Return (on Investment)* wird definiert als „(…) Einbeziehung sozialer Bedingungen, Anforderungen und/oder Wünsche beim Zukauf von Dienstleistungen, Arbeiten und/oder Lieferungen. Dies geschieht durch Vereinbarungen mit Arbeitsgebern über Arbeitsplätze, Lehrstellen und/oder Praktika für Menschen mit einem Abstand zum Arbeitsmarkt. Im Original: „(…) het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en/of wensen bij de inkoop van diensten, werken en/of leveringen. Dit gebeurt door het maken van afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en/of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.“ Siehe: VNG (o.J), 4.
[272] Im Original: „(…) het opnemen van sociale voorwaarden, eisen en/of wensen bij de inkoop van diensten, werken en/of leveringen. Dit gebeurt door het maken van afspraken met opdrachtnemers over arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en/of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.“ Siehe: VNG (o.J), 4.
[273] Siehe: https://www.lerenenwerken.nl/leerwerkloketten (2019-07-10).
[274] Siehe: https://grootamsterdam.lerenenwerken.nl/groot-amsterdam/werkzoekende-en-scholier (2019-07-10).
[275] Siehe: http://www.technischwerken.nl/kennisbank/solliciteren/wat-is-het-leerwerkloket/ (2019-07-10).
[276] Siehe: https://grootamsterdam.lerenenwerken.nl/informatie-en-advies (2019-07-10).

Beteiligte Unternehmen, die Praktika anbieten, sind üblicherweise erfahrene Ausbildungsbetriebe, die eine Akkreditierung zur Vermittlung von nationalen Qualifikationen aufweisen – dadurch kann die Qualität der Angebote sichergestellt werden (Experteninterview).

Leerwerkloketten sind ein niederländisches Joint Venture zwischen der Arbeitnehmerversicherungsagentur (UWV), der Stiftung für die berufliche Bildung der Wirtschaft (SBB), Schulen, ArbeitgeberInnen, Weiterbildungseinrichtungen und Kommunen. Sie wurden 2009 gegründet und haben mittlerweile 34 Niederlassungen in den Niederlanden – somit sind sie in fast allen Regionen vor Ort anzutreffen.[277]

5.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Praktika sind ein Angebot im Rahmen von *Leerwerkloketten* und können direkt beim regionalen *Leerwerkloket* beantragt werden; bei arbeitssuchenden Personen ist das UWV in die Auswahl der Angebote eingebunden.

Die Praktika sind in umfassendere Maßnahmen eingebunden und sind somit ein Teil z.B. eines Weiterbildungsangebots; sie sind eher kurz gehalten und dienen der beruflichen Orientierung (Experteninformation).

5.4.4 Dauer des Angebots

Die Dauer variiert je nach Angebot, das in Anspruch genommen wird. Es gibt sowohl regionale Angebote, die sich an der Nachfrage vor Ort orientieren, als auch nationale Programme, die derzeit auf die Bereiche Verkehr und Pflege fokussieren. Dabei werden regional erhobene Informationen zu Angebot und Nachfrage nach Berufen und Kompetenzen in die Auswahl der Angebote einbezogen, sodass lokal für offene Stellen ausgebildet wird. Die Dauer der Kurse kann durch die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen deutlich reduziert werden – dazu wird vor allem bei Arbeitssuchenden überprüft, welche Berufe basierend auf ihrer bisherigen Berufserfahrung ähnliche Kompetenzen umfassen.

5.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Leerwerkloketten werden von der Regierung durch das Ministerium für Soziales und Arbeit (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) und PartnerInnen aus der Region finanziert.[278]
Arbeitssuchende erhalten die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bzw. der Sozialhilfe ausbezahlt, wenn sie gemeinsam mit ihrem/r BeraterIn ein passendes Angebot ausgewählt haben.

5.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

2019 wurde von Euroguidance ein Bericht zu den *Leerwerkloketten* veröffentlicht, in dem unter anderem Ergebnisse von Interviews mit regionalen Zentren zusammengefasst wurden, in denen Erfolgsfaktoren für den gelungenen Übergang von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung abgefragt wurden. Dabei wurde vor allem die regionale Verortung der

[277] Siehe: http://www.technischwerken.nl/kennisbank/solliciteren/wat-is-het-leerwerkloket/ (2019-07-10).
[278] Siehe: http://www.technischwerken.nl/kennisbank/solliciteren/wat-is-het-leerwerkloket/ (2019-07-10).

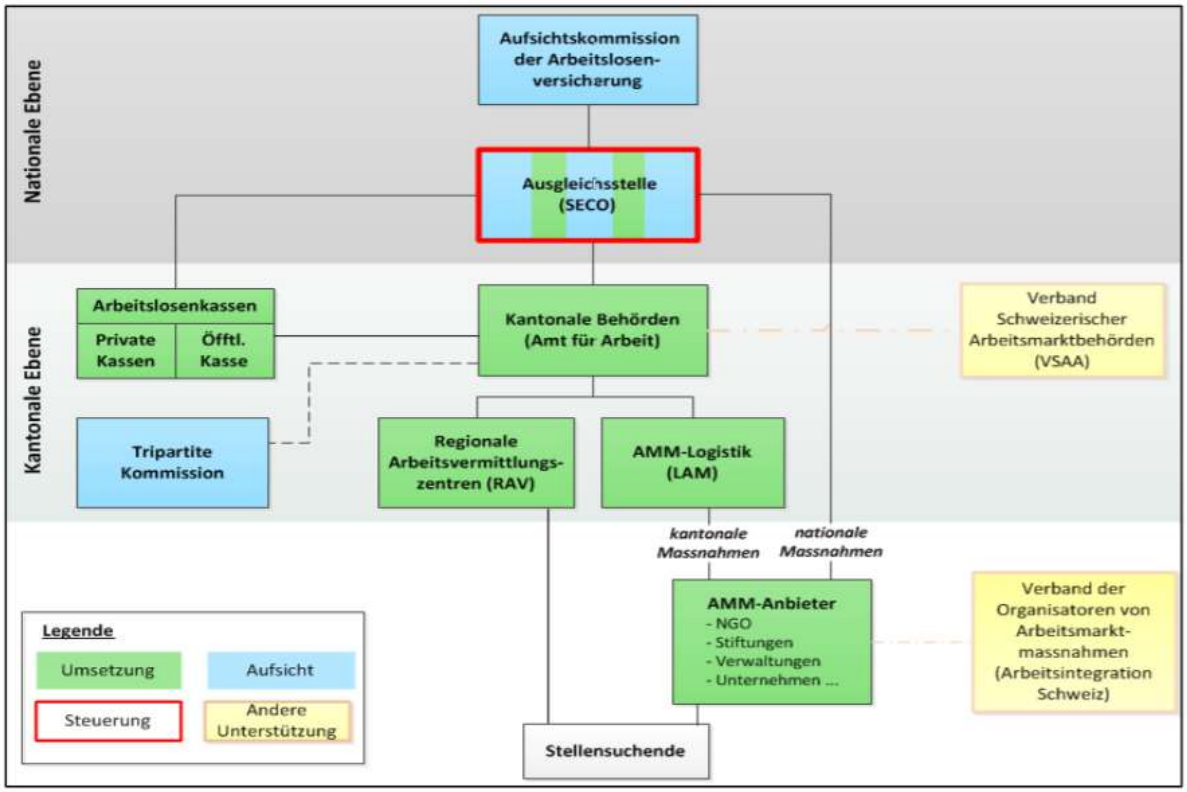
einzelnen *Leerwerkloketten* betont, die vor Ort auf Angebot und Nachfrage reagieren und z.B. Arbeitssuchende entsprechend beraten und ausbilden können. Auch die Zusammenarbeit mit SBB und UWV wurde hervorgehoben, da dadurch aktuelle Arbeitsmarktinformationen für die Beratung eingesetzt werden können. Durch Informationen von Arbeitgeberseite über die Abteilung für Unternehmen des UWV wird zudem auch die regionale und sektorspezifische Nachfrage sichtbar. Weiters wird die Zusammensetzung der Teams vor Ort positiv hervorgehoben, die ExpertInnen mit Fachwissen und eigene Netzwerke zusammenbringt und dadurch breite Informationen zusammenführt (Euroguidance 2019, 32ff.).
Da sich die Zielgruppe nicht nur aus Arbeitssuchenden, sondern auch aus Beschäftigten, Studierenden und Unternehmen zusammensetzt, profitieren TeilnehmerInnen von den Kontakten, die sie im Rahmen von Kursen knüpfen können. Dadurch erfahren sie z.B. informell von offenen Stellen in Unternehmen – noch bevor diese ausgeschrieben werden. Und auch für das Selbstwertgefühl sind Kontakte zu anderen Zielgruppen sehr wichtig, vor allem für Personen, die schon länger arbeitslos sind und sehr froh über Austausch mit anderen sind.

6 Schweiz

6.1 Übersicht der Angebote

In der Schweiz arbeiten Bund und Kantone gemeinsam an der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: Dabei stellt der Bund die finanziellen Mittel und den gesetzlichen Rahmen bereit, die kantonalen Amtsstellen entwickeln Strategien zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und übernehmen die Durchführung der Maßnahmen.
HauptakteurInnen sind das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), die kantonalen Ämter für Arbeit, die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die Logistikstellen der arbeitsmarktlichen Maßnahmen (LAM) und die Anbieter der arbeitsmarktlichen Maßnahmen bzw. Trägerorganisationen. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick zu den staatlichen AkteurInnen auf nationaler und kantonaler Ebene sowie deren Verbindungen (EFK 2015, 26):

Abbildung 10
AkteurInnen bei arbeitsmarktlichen Maßnahmen



Quelle: EFK (2015), 27

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) sollen die beruflichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen von arbeitslosen Personen erhalten bzw. verbessern. Im Rahmen des praktischen Arbeitseinsatzes können berufliche Erfahrungen gesammelt, die Sprachkompetenz im beruflichen Alltag verbessert oder Kommunikationsfähigkeit geübt werden. Ein wichtiges Element stellt die Verbesserung der sozialen Kompetenzen dar, wo Themen wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit zentral sind, oder die Wahrnehmung im sozialen Umfeld (Selbstbild im Vergleich zu Fremdbild), die durch eine Eingliederung in eine Arbeits- und Teamorganisation erfolgt. Bei Bedarf vermitteln spezialisierte BetreuerInnen im persönlichen Coaching die fehlenden Berufs- und

Bewerbungskompetenzen, beispielsweise durch Training für ein bevorstehendes Bewerbungsgespräch (EFK 2015, 50).

PvB können aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung durchaus unterschiedlich gestaltet sein und enthalten generell sowohl Bildungsmodule als auch berufliche Tätigkeiten.
Bei den PvB kann zwischen zwei Ausprägungen unterschieden werden:
Interne PvB sind klassische Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, die bei auf die berufliche Wiedereingliederung spezialisierten Anbietern durchgeführt werden. Diese verfügen über die nötige Infrastruktur, um viele Arbeitssuchende zusammen aufzunehmen. Dabei handelt es sich um Plätze in Ateliers (Werkstätten). Die TeilnehmerInnen werden bei den verschiedenen Tätigkeiten von professionellen Coaches begleitet, wobei sich das Programm nach den vom Anbieter bereitgestellten Möglichkeiten und den individuell für die stellensuchende Person festgelegten Zielen richtet (ibid. 33).

Externe PvB zielen darauf ab, Stellensuchende an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei TeilnehmerInnen in die Belegschaft des jeweiligen Unternehmens integriert werden. Ziele der externen PvB sind, eine Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu fördern, indem ihre Vermittlungsfähigkeit durch Berufserfahrung, Kompetenzen und neue Kontakte verbessert wird, und in bestimmten Fällen eine direkte Übernahme durch den Einsatzbetrieb zu ermöglichen (ibid. 34). In der Schweiz lautete eine der Grundregeln der arbeitsmarktlichen Maßnahmen, dass diese nicht den ersten Arbeitsmarkt konkurrenzieren dürfen.[279] Externe PvB dürfen – wie oben bereits erwähnt – daher nur in der öffentlichen Verwaltung (Gemeinden, Kantone, Bund), in verwaltungsnahen Einrichtungen (Krankenhäuser, Schulen) oder in gemeinnützigen privaten Organisationen (Stiftungen, Verbände) durchgeführt werden (ibid. 37).

Externe Programme zur vorübergehenden Beschäftigung wenden sich vor allem an Personen, die „einfacher“ in den Arbeitsmarkt integriert werden können als Personen, die an internen PvB teilnehmen. Bei internen PvB werden TeilnehmerInnen von professionellen Coaches begleitet und diese werden bei Trägerorganisationen, d.h. in einem geschützten Umfeld, durchgeführt (EFK 2015, 34). Externe PvB werden hingegen direkt am Arbeitsplatz umgesetzt, daher kann die Zielgruppe im Vergleich zu internen PvB als arbeitsmarktnäher angesehen werden. Eine Evaluierung der eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK 2015) über die Kantone hinweg zeigte, dass an internen PvB vor allem mittel bis schwer vermittelbare Personen teilnehmen, an externen PvB hingegen eher Personen, die hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit mit leicht bis mittel eingeschätzt werden (ibid. 95).

Das **Berufspraktikum** ist eine arbeitsmarktliche Maßnahme und eine Form einer vorübergehenden Beschäftigung, die darauf abzielt, einer qualifizierten versicherten Person erste Berufserfahrungen zu vermitteln oder sie wieder mit ihrem Beruf und/oder der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Es eignet sich insbesondere für junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ohne Berufserfahrungen. Die Maßnahme ist aber auch für andere anspruchsberechtigte Personen eine Möglichkeit, die ihre beruflichen Erfahrungen erweitern wollen, wie z.B. WiedereinsteigerInnen (AWA 2017, 1). Ein Berufspraktikum findet im Kompetenzbereich der Arbeitssuchenden statt und zielt darauf ab, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen. In der Regel suchen die TeilnehmerInnen den Praktikumsplatz selbst oder werden dabei von der RAV unterstützt (EFK 2015, 37f.).

[279] Artikel 64a Absatz 1 des AVIG, siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html (2019-07-12).

Einsatzbetriebe dürfen bei Berufspraktika – im Gegensatz zu externen PvB – auch gewinnorientierte Privatunternehmen sein. Laut Erhebung von EFK gehören 44 Prozent dieser Kategorie an, 22 Prozent kommen aus dem öffentlichen Bereich, 5 Prozent sind verwaltungsnah und 14 Prozent sind nicht-gewinnorientierte Einrichtungen (NPO). Eine Teilnahme von gewinnorientierten Privatunternehmen bei Berufspraktika ist durchaus sinnvoll, da z.B. im Verkauf oder kaufmännischen Bereich Berufe hauptsächlich in der Privatwirtschaft zu finden sind. Da Praktika im jeweiligen Kompetenzbereich der TeilnehmerInnen stattfinden sollen, ist es somit wichtig, dass Arbeitssuchende so nah wie möglich am gelernten bzw. gesuchten Beruf Erfahrung sammeln können (EFK 2015, 38f.).

Die RAV sind dazu aufgerufen, Berufspraktika bei den Unternehmen bekannter zu machen. Die mit den Unternehmen in Verbindung stehenden RAV-Fachleute versuchen, Unternehmen zu finden, die daran interessiert sind, einen Praktikumsplatz anzubieten. Manchmal verfügt die RAV nicht direkte über Angebote, erstellt aber eine Liste mit potenziell interessierten Unternehmen. In einigen Kantonen haben die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen (LAM) einen vereinfachten Prozess eingeführt, um leichter an Praktikumsplätze zu gelangen – die Unternehmen können dann über ein Internetformular einfach und unkompliziert offene Plätze anbieten (EFK 2015, 108).

Das Ziel der **Integrationsvorlehre** (INVOL) ist, bei den teilnehmenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen die notwendigen grundlegenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld zu vermitteln. Dabei wird möglichst auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der TeilnehmerInnen aufgebaut (Staatssekretariat für Migration 2016, 1).
Ziel des Pilotprogramms ist es, das Potenzial von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen besser zu nutzen, die Sozialhilfeabhängigkeit zu senken und gleichzeitig einen Beitrag gegen den Mangel an Nachwuchsfachkräften in gewissen Branchen zu leisten. [280]

Die TeilnehmerInnen werden praktisch und schulisch auf eine berufliche Grundbildung, d.h. eine zwei-, drei- oder vierjährige Lehre, vorbereitet. Somit handelt es sich bei INVOL um eine breiter angelegte Maßnahme, bei der ein Einsatz in einem Betrieb Teil des Programms ist. Pro Jahr sollen rund 800 bis 1.000 Plätze durch INVOL zur Verfügung gestellt werden. INVOL ist ein auf vier Jahre angelegtes Pilotprojekt, wobei 2018 mit der Umsetzung begonnen wurde.

INVOL werden in jenen Berufsfeldern angeboten, in denen Organisationen der Arbeitswelt (OdA)[281] bzw. Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe Bedarf und Interesse haben, TeilnehmerInnen für berufliche Grundbildungen zu rekrutieren. Derzeit gibt es Angebote im Bereich Bau[282], Gastronomie[283] sowie Gebäude- und Automobiltechnik[284]. Zu Beginn wird

[280] Siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf (2019-07-13).
[281] Für eine Übersicht zur aktuellen Zusammenarbeit mit nationalen OdA siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/20170314-rs-invol-anh4-d.pdf (2019-07-13).
[282] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/179/integrationsvorlehre-riesco-bau/ (2019-08-19).
[283] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/176/integrationsvorlehre-riesco-gastronomie/ (2019-08-19).
[284] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/177/integrationsvorlehre-riesco-gebaeude-und-automobiltechnik/ (2019-08-19).

mit den TeilnehmerInnen abgeklärt, in welchem Berufsbereich sie eine berufliche Grundbildung anstreben sowie eine Potenzialabklärung und Triage durchgeführt (Staatssekretariat für Migration 2016, 3).

Aufgrund der guten Ergebnisse hat der Bundesrat im Mai 2019 beschlossen, das Pilotprogramm ab 2021 auf Jugendliche und junge Erwachsene aus EU-/EFTA- und Drittstaaten außerhalb des Asylbereichs auszuweiten und um zwei Jahre bis ins Ausbildungsjahr 2023/24 zu verlängern. Weiters sollen INVOL auf weitere Berufsfelder mit Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt werden.[285]

Das **Motivationssemester** (SEMO) unterstützt jugendliche Erwerbslose bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder nach einem anderen Einstieg in die Berufswelt, wie z.B. ein Praktikum in einem Unternehmen. Es vermittelt erste Erfahrungen im Berufsleben und hilft bei der Erarbeitung von neuen Perspektiven. Ein Motivationssemester besteht aus Bildung, Arbeit und Bewerbungstraining. Es ist eine Zwischenlösung neben den schulischen Brückenangeboten der Kantonalen Schule für Berufsbildung[286]. Die RAV vermitteln die entsprechenden Einsätze; meist führen Stiftungen oder Vereine die Motivationssemester durch.[287]

Die Inhalte des SEMO können je nach kantonalem Angebot unterschiedlich sein, zumeist umfassen sie jugendspezifisches Coaching, die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem anderen Einstieg in die Berufswelt sowie Bewerbungstraining und -unterstützung. Im Rahmen des Praktikums bei einem oder mehreren Unternehmen werden vor allem berufsspezifische Kompetenzen, aber auch Arbeitsplanung und Problemlösekompetenz arbeitsplatznah vermittelt (Amt für Wirtschaft und Arbeit 2017, 61ff.).
SEMO können sowohl intern, d.h. innerhalb der durchführenden Organisationen, oder extern und somit gemeinsam mit Unternehmen durchgeführt werden. 2016/17 wurden 55 Prozent nur intern umgesetzt, 34 Prozent extern und 11 Prozent sowohl intern als auch extern durchgeführt (Mühleberg 2017, 6).

Die **Praktische Ausbildung** (PrA) ist eine national organisierte zweijährige Lehre, die unterhalb der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) angesiedelt ist. Die PrA wurde von Institutionen entwickelt, die sich auf die Bildung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf spezialisiert haben. Träger der PrA ist INSOS Schweiz, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung. Er erteilt Lehrbetrieben auf Antrag eine Bildungsbewilligung und ist für die Qualitätssicherung zuständig.[288]

Die berufspraktische und berufskundliche Bildung erfolgt in der Regel an vier Tagen pro Woche in einem PrA-Ausbildungsbetrieb oder in Begleitung eines Job-Coaches im ersten Arbeitsmarkt (*supported education*). *Supported education* bedeutet, dass Lernende mit einer Beeinträchtigung die berufspraktische Bildung während mindestens einem Jahr in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts absolvieren und von Job-Coaches der INSOS-Ausbildungsbetriebe begleitet werden. [289]

---

[285] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2019/5027.pdf (2019-09-25).
[286] Siehe: https://www.berufsbildung.ag/ (2019-09-25).
[287] Siehe: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp (2019-07-13).
[288] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[289] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).

Praktika sind fester Bestandteil einer PrA und werden idealerweise am ersten Arbeitsmarkt absolviert. Die schulische Bildung findet in einer spezialisierten internen oder externen Berufsschule statt (üblicherweise an einem Tag in der Woche). In den mehr als 170 Ausbildungsbetrieben werden jährlich rund 1.200 Jugendliche ausgebildet.[290]

Im Sommer 2019 gibt es rund 50 Angebote für PrA-Berufe.[291] Zu den meistgewählten Berufsbereichen zählen Hauswirtschaft, Küche, Gärtnerei, Logistik, Einzelhandel, Hausbetreuung und Tischlerei und in diesen Branchen gelingt die berufliche Integration am besten.[292] Für die entsprechenden Berufe wurden von INSOS Ausbildungsprogramme entwickelt, die die zu vermittelnden Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen) umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind möglichst eng auf den jeweiligen EBA-Bildungsplan ausgerichtet, um die Durchlässigkeit zum EBA sicherzustellen. Für die Zukunft ist geplant, dass in möglichst vielen Branchen standardisierte und laufend aktualisierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden – mit dem Ziel einer Anerkennung durch die jeweilige Organisation der Arbeitswelt.[293] Die Absprache mit den BranchenvertreterInnen ist insbesondere bei der Entwicklung dieses niederschwelligen Ausbildungsangebots zentral, um z.B. frühzeitig für eine Akzeptanz des Abschlusses und die Durchlässigkeit werben zu können.[294]

Die wichtigste Zielgruppe sind Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf. Die PrA setzt keine Kompetenzen voraus und soll für alle zugänglich sein. Jugendliche mit schwerer Beeinträchtigung erlernen eine Auswahl an Kompetenzen aus dem Ausbildungsprogramm; alle anderen erlernen die Kompetenzen des jeweiligen Berufs, der Teilkompetenzen des EBA-Bildungsplans umfasst, und können aufgrund der Durchlässigkeit zum EBA bei guten Leistungen eine EBA-Lehre beginnen.[295]

6.2 Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)

6.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) sollen die beruflichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen von arbeitslosen Personen erhalten bzw. verbessern. Im Rahmen des praktischen Arbeitseinsatzes können berufliche Erfahrungen gesammelt, die Sprachkompetenz im beruflichen Alltag verbessert oder Kommunikationsfähigkeit geübt werden. Ein wichtiges Element stellt die Verbesserung der sozialen Kompetenzen dar, wo Themen wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit zentral sind, oder die Wahrnehmung im sozialen Umfeld (Selbstbild im Vergleich zu Fremdbild), die durch eine Eingliederung in eine Arbeits- und Teamorganisation erfolgt. Bei Bedarf vermitteln spezialisierte BetreuerInnen im persönlichen Coaching die fehlenden Berufs- und Bewerbungskompetenzen, beispielsweise durch Training für ein bevorstehendes Bewerbungsgespräch (EFK 2015, 50).

[290] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/ (2019-07-15).
[291] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-09-25).
[292] Siehe zur Berufsliste: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-07-15).
[293] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[294] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[295] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).

PvB können aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung durchaus unterschiedlich gestaltet sein und enthalten generell sowohl Bildungsmodule als auch berufliche Tätigkeiten.
Bei den PvB kann zwischen zwei Ausprägungen unterschieden werden:

1. Internes PvB: Programm, das bei einem auf die berufliche Eingliederung spezialisierten Anbieter stattfindet.
2. Externes PvB: Programm, das individuell in einem Einsatzbetrieb, d.h. direkt am ersten Arbeitsmarkt, absolviert wird (EFK 2015, 33).

Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick zu den Besonderheiten dieser beiden Varianten von PvB:

Tabelle 5
Besonderheiten von internen und externen PvB

Internes PvB/im Atelier	Externes PvB/im Einsatzbetrieb
Unterstützende Begleitung, geschütztes Umfeld	Direkt am ersten Arbeitsmarkt
Auf individuelle Bedürfnisse abgestimmtes Programm	Möglichkeit zum „Schnuppern“
Hilfe bei der Stellensuche	Verfügbare Zeit zur Stellensuche
Integrierte Kurse: Sprache, Informatik etc.	Obligatorischer Anteil an kollektiver Bildung
Spezielle Infrastruktur und spezialisiertes Personal	Möglichkeit der Direktübernahme

Quelle: EFK 2105, 34

Interne PvB sind klassische Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, die bei auf die berufliche Wiedereingliederung spezialisierten Anbietern durchgeführt werden. Diese verfügen über die nötige Infrastruktur, um viele Arbeitssuchende zusammen aufzunehmen. Dabei handelt es sich um Plätze in Ateliers (Werkstätten). Hier werden die TeilnehmerInnen bei den verschiedenen Tätigkeiten von professionellen Coaches begleitet, wobei sich das Programm nach den vom Anbieter bereitgestellten Möglichkeiten und den individuell für die stellensuchende Person festgelegten Zielen richtet (EFK 2015, 33).

Externe Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) zielen darauf ab, Stellensuchende an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei TeilnehmerInnen in die Belegschaft des jeweiligen Unternehmens integriert werden. Ziele der externen PvB sind, eine Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu fördern, indem ihre Vermittlungsfähigkeit durch Berufserfahrung, Kompetenzen und neue Kontakte verbessert wird, und in bestimmten Fällen eine direkte Übernahme durch den Einsatzbetrieb zu ermöglichen (ibid. 34).

6.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

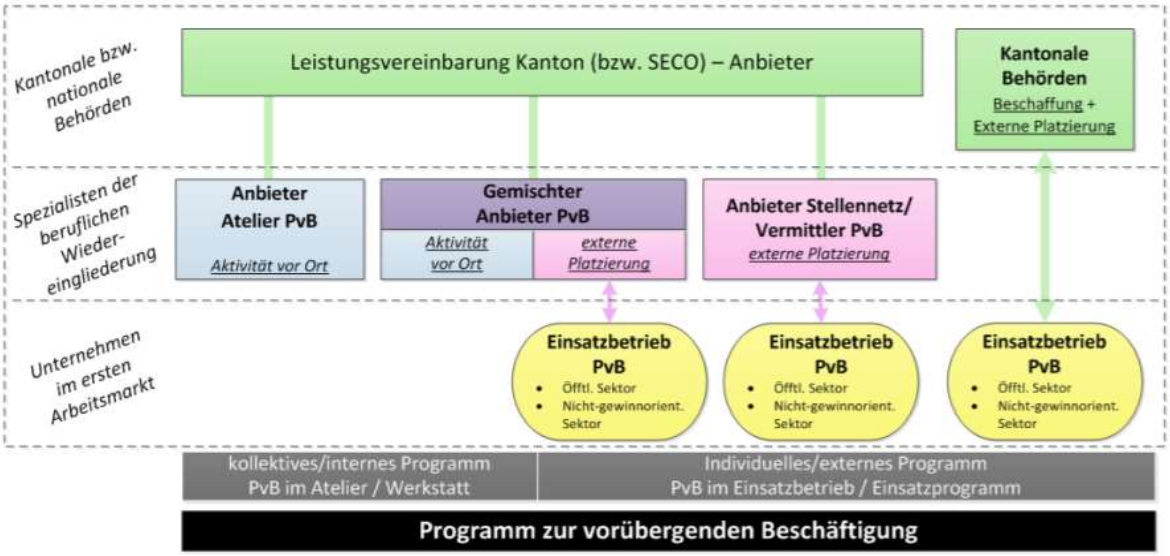
Zielgruppe sind bei der RAV arbeitslos gemeldete Personen, je nach speziellem Angebot in den Kantonen können die Zielgruppen auch weiter ausdifferenziert sein.

Externe Programme zur vorübergehenden Beschäftigung wenden sich vor allem an Personen, die „einfacher“ in den Arbeitsmarkt integriert werden können als Personen, die an internen PvB teilnehmen. Bei internen PvB werden TeilnehmerInnen von professionellen Coaches begleitet und diese werden bei Trägerorganisationen, d.h. in einem geschützten Umfeld, durchgeführt (EFK 2015, 34). Externe PvB werden hingegen direkt am Arbeitsplatz umgesetzt, daher kann die Zielgruppe im Vergleich zu internen PvB als arbeitsmarktnäher angesehen werden. Eine Evaluierung der eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK 2015) über

die Kantone hinweg zeigte, dass an internen PvB vor allem mittel bis schwer vermittelbare Personen teilnehmen, an externen PvB hingegen eher Personen, die hinsichtlich der Vermittlungsfähigkeit mit leicht bis mittel eingeschätzt werden (ibid. 95).

Die AkteurInnen sind je nach Art des PvB unterschiedlich. In der folgenden Abbildung zeigt die rechte Hälfte die beteiligten Institutionen bei externen PvB, wobei Betriebe nur aus dem öffentlichen bzw. nicht-gewinnorientierten Bereich teilnehmen können (auch damit Unternehmen keinen Wettbewerbsvorteil durch die Beschäftigung von Arbeitslosen erzielen können). Somit können externe PvB in der öffentlichen Verwaltung (Gemeinden, Kantone, Bund), in verwaltungsnahen Einrichtungen (Krankenhäuser, Schulen) oder in gemeinnützigen privaten Organisationen (Stiftungen, Verbände) durchgeführt werden (EFK 2015, 37).

Abbildung 11
Verschiedene Umsetzungsarten PvB



Quelle: EFK 2015, 35

Bei einem externen Programm wird die teilnehmende Person von den MitarbeiterInnen des Unternehmens betreut. Erfolgte die Vermittlung durch einen Anbieter, ist dieser die erste Anlaufstelle bei Problemen mit dem Einsatzbetrieb, da er gute Kontakte zu seinen Partnerunternehmen pflegt. Genau wie bei den internen PvB kann sich der/die RAV-BeraterIn jederzeit einschalten, falls dies notwendig sein sollte (EFK 2015, 101).

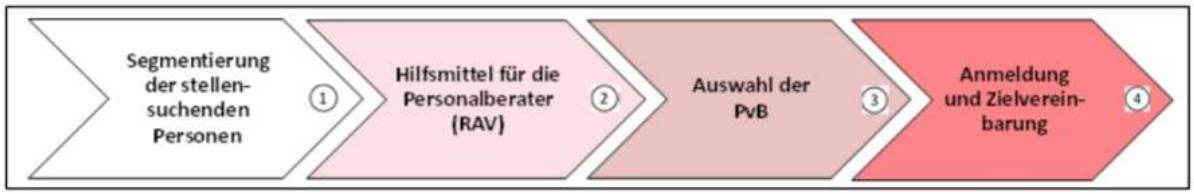
Zu den TeilnehmerInnen aller PvB (interne und externe) gibt es aus dem Jahr 2013 eine etwas detailliertere Aufstellung, wie sich diese zusammensetzen: Frauen sind mit 54 Prozent etwas häufiger vertreten als Männer. Die meisten Personen sind zwischen 30 und 50 Jahre alt und knapp 90 Prozent haben gute bis sehr gute mündliche und 75 Prozent gute bis sehr gute schriftliche Kenntnisse in der jeweiligen kantonalen Landessprache. 46 Prozent weisen den Abschluss einer höheren Mittelschule auf (das entspricht elf oder zwölf abgeschlossenen Schuljahren), 23 Prozent einen obligatorischen Schulabschluss (Pflichtschule) und 9 Prozent einen Hochschulabschluss (EFK 2015, 42).

6.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

In der Schweiz lautete eine der Grundregeln der arbeitsmarktlichen Maßnahmen, dass diese nicht den ersten Arbeitsmarkt konkurrenzieren dürfen.[296] Externe PvB dürfen – wie oben bereits erwähnt – daher nur in der öffentlichen Verwaltung (Gemeinden, Kantone, Bund), in verwaltungsnahen Einrichtungen (Krankenhäuser, Schulen) oder in gemeinnützigen privaten Organisationen (Stiftungen, Verbände) durchgeführt werden (EFK 2015, 37). Dennoch besteht auch in diesen Betrieben das Risiko, dass bestimmte Aufgaben anstatt an reguläre MitarbeiterInnen an PraktikantInnen im Rahmen eines externen PvB vergeben werden. Im Rahmen der Evaluation der EFK wurden Unternehmen befragt, warum sie TeilnehmerInnen einer PvB aufnehmen und 41 Prozent führten an, dass sie damit einen Personalmangel beheben wollen, 52 Prozent nennen die geringen Kosten dieser zusätzlichen Arbeitskraft (bei externen PvB fallen für die Unternehmen keinerlei Kosten an). 15 Prozent der befragten Betriebe gaben an, dass sie Unternehmen kennen würden, die Stellensuchende aufnehmen würden, um bestehende Stellen zu besetzen oder Personalkosten zu sparen (ibid. 118). Somit kann nicht ausgeschlossen werden, dass Arbeitsplätze ersetzt oder neue Stellen durch PraktikantInnen besetzt werden. Allerdings zeigt sich auch, dass der Ursprung der Zusammenarbeit zwischen einem Einsatzbetrieb und der Arbeitslosenversicherung nur selten von den Betrieben ausgeht: Rund 13 Prozent der Betriebe initiieren eine solche über eine RAV/LAM, weitere 13 Prozent über einen Anbieter. Umgekehrt versuchen RAV oder LAM (20 Prozent) bzw. ein Anbieter (28 Prozent) öfter, ein Unternehmen für eine Zusammenarbeit im Rahmen eines externen PvB zu gewinnen (ibid. 126).

Die RAV nimmt die Zuweisung zu einer Beschäftigungsmaßnahme vor, die BeraterInnen betreuen die arbeitssuchenden Personen und können diese für PvB anmelden. Die nachfolgende Abbildung zeigt den Verlauf in üblicherweise vier Schritten: Zunächst werden entsprechende KandidatInnen in drei Gruppen eingeteilt: leicht, mittel und schwer vermittelbar. Die Vermittlungsfähigkeit wird durch eine Kombination von individuellen Eigenschaften und Erfordernissen des Arbeitsmarkts bestimmt. Alle im jeweiligen Kanton vorhandenen Programme und Angebote sind in Übersichtstabellen für den/die BeraterIn aufbereitet, um eine Auswahl treffen zu können. Bei PvB kann der/die BeraterIn zwischen internen und externen wählen, wobei zumeist Personen, die mittel bis leicht vermittelt werden können, für externe PvB ausgewählt werden; interne PvB kommen vor allem für Personen zum Einsatz, die schwer vermittelbar sind und bei denen z.B. die Arbeitsfähigkeit abgeklärt werden muss. Nach der Auswahl folgen die Phase der Anmeldung zur Maßnahme und die Zielvereinbarung, wobei in dieser Rechte und Pflichten der TeilnehmerInnen sowie die mit dem Programm verbundenen Ziele beschrieben werden (EFK 2015, 91ff.).

Abbildung 12
Vermittlungsprozess seitens RAV-BeraterInnen



Quelle: EFK 2015, 91

6.2.4 Dauer des Angebots

[296] Artikel 64a Absatz 1 des AVIG, siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html (2019-07-12).

PvB dauern maximal sechs Monate, im Durchschnitt liegt die Dauer bei drei bis vier Monaten (EFK 2015, 66).

6.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die Arbeitslosenversicherung zahlt Personen, welche die Mindestbeitragszeit erfüllen oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, während der Teilnahme an einem PvB – unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsgrad – Taggelder aus (Artikel 59b Absatz 1 AVIG).[297]
Gemäß Artikel 59b Absatz 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) haben versicherte Personen, die an einem PvB mit einem Bildungsanteil von maximal 40 Prozent teilnehmen, Anspruch auf ein Mindesttaggeld von CHF 102 (soziale Abfederung). Bei Programmen mit einem Bildungsteil von mehr als 40 Prozent berechnet sich das Taggeld nach Artikel 22 AVIG. Der ausbezahlte Betrag der sozialen Abfederung hängt vom Beschäftigungsgrad der Person sowie von der Anzahl der Maßnahmentage ab[298] (SECO 2019, 66).

Im Evaluationsbericht zu PvB von 2015 wird angeführt, dass sich im Jahr 2013 die gesamten Kosten für PvB auf CHF 190 Millionen beliefen. Allerdings kann dabei keine Unterscheidung zwischen internen und externen PvB vorgenommen werden, da dies aufgrund der vorliegenden Daten nicht möglich war. Die durchschnittlichen Kosten pro Angebot lagen über alle Kantone hinweg im Durchschnitt bei rund CHF 5.000, national waren bei den Angeboten 27 Prozent externe PvB, 73 Prozent interne PvB (EFK 2015, 85f.).

6.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

In der Schweiz werden die einzelnen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik regelmäßig im Hinblick auf ihre Wirkung der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung geprüft – dies wurde im AVIG festgelegt.[299] Die Wirkung wird anhand von vier Wirkungsindikatoren gemessen, die das SECO mit den Kantonen vereinbart hat:

- rasche Wiedereingliederung (wird mit 50 Prozent bewertet)
- Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (20 Prozent)
- Vermeidung von Aussteuerung (20 Prozent)
- dauerhafte Wiedereingliederung (10 Prozent; Ragni 2007, 5)

Im Rahmen einer Überprüfung wurde 2014 eine telefonische Befragung der TeilnehmerInnen durchgeführt, die öffentlich zugänglich ist: Dabei wurden 450 Personen ausgewählt, die das Programm im Jahr 2013 durchlaufen hatten. Davon fanden knapp zwei Drittel nach Abschluss des Programms eine Stelle, wobei 34 Prozent eine unbefristete und 18 Prozent eine befristete Stelle hatten (EFK 2015, 43). Weiters zeigte sich ein klarer Zusammenhang in Bezug auf interne oder externe PvB: Bei externen PvB wurde die Nützlichkeit des Angebots von den TeilnehmerInnen sehr viel besser bewertet (mit knapp 70 Prozent) als bei internen PvB (mit rund 46 Prozent). Wobei allerdings festzuhalten ist, dass bei internen PvB oft auch eine Abklärung der Arbeitsfähigkeit an sich vorgenommen oder die zeitliche Verfügbarkeit ein Ziel ist; allerdings leiten die AutorInnen der Evaluation ab, dass Personen, bei denen diese Abklärung nicht im Vordergrund steht, besser extern als intern bei einem Anbieter platziert werden sollten, vor allem wenn eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt angestrebt wird

[297] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html (2019-07-11).
[298] Zu Berechnungsbeispielen siehe SECO 2019, 66f.
[299] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html (2019-07-12).

(ibid. 45 und 69). Aber auch die Betreuung durch den/die RAV-BeraterIn und deren Unterstützung bei den vereinbarten Zielen hatte einen Einfluss auf die Einschätzung der Nützlichkeit der TeilnehmerInnen: Je besser die Nützlichkeit bewertet wurde, desto besser fühlten sich die Personen auch von ihrem/r RAV-BeraterIn unterstützt. Das Gleiche gilt, wenn der/die BeraterIn detaillierte Ziele mit der stellensuchenden Person vereinbart hatte; dieser Zusammenhang verschwindet jedoch, wenn nur allgemeine Ziele vereinbart wurden (ibid. 45). Allerdings verfolgen die Programme auch unterschiedliche Ziele, manche sollen die beruflichen Kompetenzen verbessern, andere motivieren und die psychische Gesundheit verbessern, eine Referenz bei der Stellensuche darstellen, ein berufsrelevantes Netzwerk aufbauen oder die zeitliche Verfügbarkeit für Arbeit oder die Arbeitsfähigkeit abklären (ibid. 68f.). Bei den externen PvB ist die Verbesserung der beruflichen Kompetenzen zentral, bei internen geht es vor allem um eine Verbesserung der Sozial- und Bewerbungskompetenzen sowie Motivation und psychische Gesundheit (ibid. 69).

Die Zahlen zu den jährlich durchgeführten Programmen zeigen, dass nicht alle Kantone im gleichen Ausmaß PvB einsetzen: Je nach Kanton nehmen 7 bis 45 Prozent der Stellensuchenden an einem PvB teil, wobei der deutlich größere Anteil auf interne PvB fällt. Auch erzielten PvB nicht in allen Kantonen ähnliche Ergebnisse. Es hat sich gezeigt, dass die Kantone Bern, Genf und Aargau besonders gute Ergebnisse aufweisen und diese Kantone PvB eingeschränkter, und dabei gleichzeitig zielgerichteter einsetzen, um vor allem dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken.
Auch Kantone, die stärker auf externe als auf interne PvB setzen, erzielen bessere Ergebnisse. Somit ist ein externes Programm zu bevorzugen, wo dies aufgrund des Profils und der Voraussetzungen der teilnehmenden Person möglich ist (ibid. 112).

6.2.7 Beispiel PvB: ICT – Trainingsplätze intern und extern

Die folgende Tabelle zeigt in einer kurzen Übersicht ein Beispiel für ein Projekt im Kanton Aargau, das sowohl interne als auch externe PvB im Berufsfeld ICT einsetzt.

Tabelle 6
ICT: Trainingsplätze intern und extern

Zielgruppe	• Stellensuchende mit ICT-spezifischer Aus-/Weiterbildung und eidg. Berufsattest, eidg. Fähigkeitszeugnis, eidg. Fachausweis oder eidg. Diplom als InformatikerIn, MediamatikerIn oder TelematikerIn bzw. einem Fachhochschulabschluss in (Wirtschafts-)Informatik • Berufliche QuereinsteigerInnen mit herstellerunabhängigen (z.B. SIZ, ITIL, IPMA, SAQ) oder herstellerabhängigen Zertifikaten (z.B. MCSA, SAP) und firmeninternen, arbeitsmarktrelevanten Weiterbildungen • Arbeitstätigkeit mit Schwerpunkt im ICT-Bereich in den letzten fünf Jahren • QuereinsteigerInnen mit profundem ICT-Erfahrungswissen ohne ICT-Bildungsnachweis • ICT-affine Personen verschiedener Berufsrichtungen mit guten Anwenderkenntnissen
Voraussetzungen	Deutschkenntnisse: mündlich und schriftlich mindestens AVAM Gut Stufe F (B1 GER) Persönlich: Vermittlungsfähigkeit von mindestens 50%

Inhalte Bildung	• Training/Festigung der arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen wie Flexibilität, Dienstleistungsorientierung, Zuverlässigkeit, Problemlösungskompetenz, analytische Fähigkeiten • Individuelle Förderung der Bewerbungskompetenzen • Persönliche Beratung
Inhalt Arbeit	• Einsatzplätze intern: Mitarbeit in verschiedenen IT-Projekten, Gestaltung von Websites, Evaluation und Einführung von Werkzeugen im ICT-Bereich • Einsatzplätze extern: im ICT-Bereich von Firmen
Lernziele	• Im Bewerbungsgespräch professionell auftreten, sich selbst und das ICT-spezifische Berufs- und Kompetenzprofil überzeugend präsentieren • Kompetenzen in ICT-Dienstleistungen einbringen und vertiefen • Festigen des Selbstwertes durch praktische Tätigkeiten und durch Einbettung in ein Team
Ergebnisse	• Vollständige und für das ICT-Berufsfeld marktgerechte Bewerbungsunterlagen • Arbeitszeugnis oder Arbeitsbestätigung, Bildungsbestätigung • Programmbericht bei Programmende
Dauer	• 3 Monate Grundverfügung intern • Verlängerung von 1, 2 oder 3 Monaten oder Eintritt ins externe Stellennetz • 3 – 6 Monate extern
Anmeldung	Durch das zuständige RAV

Quelle: AWA Aargau (2019), 56

6.3 Berufspraktikum

6.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Das Berufspraktikum ist eine arbeitsmarktliche Maßnahme und eine Form einer vorübergehenden Beschäftigung, die darauf abzielt, einer qualifizierten versicherten Person erste Berufserfahrungen zu vermitteln oder sie wieder mit ihrem Beruf und/oder der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen. Es eignet sich insbesondere für junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung ohne Berufserfahrungen. Die Maßnahme ist aber auch für andere anspruchsberechtigte Personen eine Möglichkeit, die ihre beruflichen Erfahrungen erweitern wollen, wie z.B. WiedereinsteigerInnen (AWA 2017, 1). Ein Berufspraktikum findet im Kompetenzbereich der Arbeitssuchenden statt und zielt darauf ab, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen. In der Regel suchen die TeilnehmerInnen den Praktikumsplatz selbst oder werden dabei von der RAV unterstützt (EFK 2015, 37f.).

6.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

BewerberInnen sind arbeitslos und haben sich beim RAV angemeldet, verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung und haben keine oder nur sehr wenig Berufserfahrung.[300]
Zur Zielgruppe selbst erhob eine Evaluation für das Jahr 2013, dass rund 56 Prozent Frauen und knapp 80 Prozent SchweizerInnen waren. Drei Viertel der TeilnehmerInnen sind zwischen 18 und 29 Jahre alt, 22 Prozent zwischen 30 und 39 Jahren, 13 Prozent sind älter als 40 Jahre. 57 Prozent weisen einen höheren Bildungsabschluss auf, davon haben 40 Prozent einen akademischen Abschluss, weitere 30 Prozent haben eine Berufslehre abgeschlossen (EFK 2015, 70).

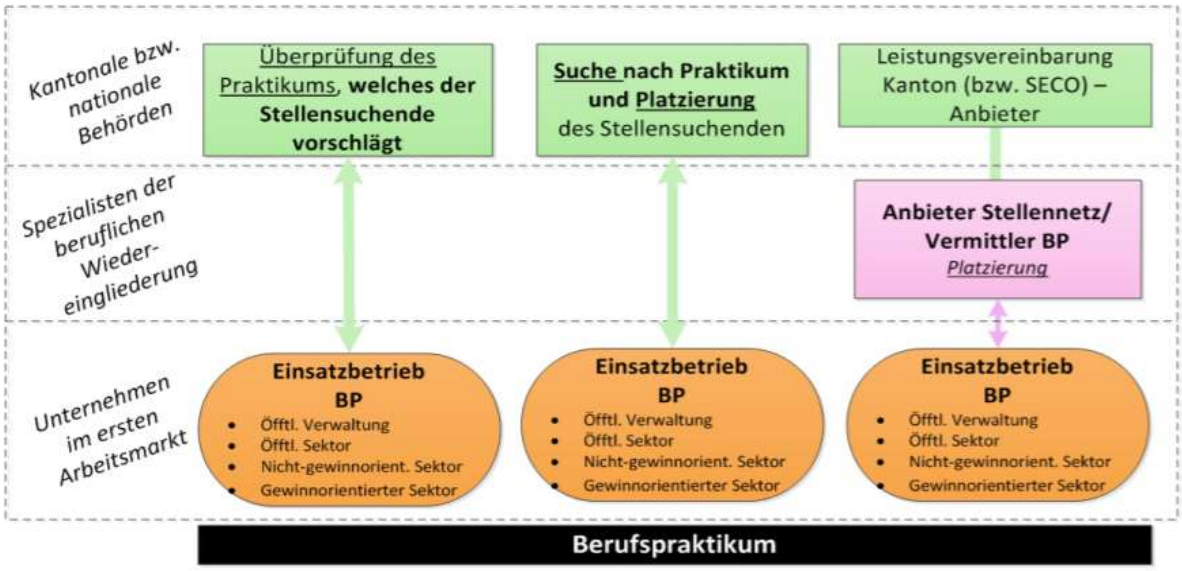
Die Vermittelbarkeit der PraktikantInnen von 2013 wurde von den RAV-BeraterInnen bei etwas mehr als einem Drittel als leicht, bei der Hälfte der Personen als mittel eingeschätzt. Nur knapp jeder Zehnte wurde als schwer vermittelbar bezeichnet (ibid.).

Einsatzbetriebe dürfen bei Berufspraktika – im Gegensatz zu externen PvB – auch gewinnorientierte Privatunternehmen sein. Laut Erhebung von EFK gehören 44 Prozent dieser Kategorie an, 22 Prozent kommen aus dem öffentlichen Bereich, 5 Prozent sind verwaltungsnah und 14 Prozent sind nicht-gewinnorientierte Einrichtungen (NPO). Eine Teilnahme von gewinnorientierten Privatunternehmen bei Berufspraktika ist durchaus sinnvoll, da z.B. im Verkauf oder kaufmännischen Bereich Berufe hauptsächlich in der Privatwirtschaft zu finden sind. Da Praktika im jeweiligen Kompetenzbereich der TeilnehmerInnen stattfinden sollen, ist es somit wichtig, dass Arbeitssuchende so nah wie möglich am gelernten bzw. gesuchten Beruf Erfahrung sammeln können (EFK 2015, 38f.).

Berufspraktika können in verschiedenen Varianten durchgeführt werden: Zumeist sucht der/die Arbeitssuchende selbst einen Praktikumsplatz und schlägt diesen dem/der RAV-BeraterIn vor (dies ist in rund 70 Prozent aller Berufspraktika der Fall; EFK 2015, 108); diese prüfen die Stelle. Auch werden Berufspraktika und passende TeilnehmerInnen von RAV-BeraterInnen selbst gesucht bzw. ausgewählt. An letzter Stelle bei den Berufspraktika liegt jene Variante, bei der externe VermittlerInnen ein entsprechendes Praktikum bei einem Unternehmen eruieren und eine Vermittlung einer arbeitssuchenden Person ermöglichen (siehe dazu auch folgende Abbildung).

[300] Siehe: https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/massnahmenliste.html (2019-07-12).

Abbildung 13
AkteurInnen und Varianten Berufspraktikum



Quelle: EFK 2015, 38

Die RAV sind dazu aufgerufen, Berufspraktika bei den Unternehmen bekannter zu machen. Die mit den Unternehmen in Verbindung stehenden RAV-Fachleute versuchen, Unternehmen zu finden, die daran interessiert sind, einen Praktikumsplatz anzubieten. Manchmal verfügt die RAV nicht direkt über Angebote, erstellt aber eine Liste mit potenziell interessierten Unternehmen. In einigen Kantonen haben die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen (LAM) einen vereinfachten Prozess eingeführt, um leichter an Praktikumsplätze zu gelangen – die Unternehmen können dann über ein Internetformular einfach und unkompliziert offene Plätze anbieten (EFK 2015, 108).

6.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Bei einem Berufspraktikum werden zuerst die Bedürfnisse der arbeitssuchenden Person bestimmt und dann wird – häufig von den zukünftigen PraktikantInnen selbst – ein Platz in einem Unternehmen gesucht. In einigen Kantonen wurden Unterstützungsstrukturen eingeführt, um die RAV-BeraterInnen zu entlasten, d.h. es gibt eigene Ansprechpersonen oder Unterabteilungen für die Abwicklung; dies vor allem, wenn die Kantone das Instrument der Berufspraktika häufiger nutzen. Insgesamt handelt es sich bei den PraktikumskandidatInnen um eine Zielgruppe, die leichter vermittelbar ist (die Profile ähneln jenen Stellensuchenden, die ein externes PvB absolvieren; EFK 2015, 112).

Zwischen dem Einsatzbetrieb, den PraktikantInnen und dem zuständigen RAV wird eine Zielvereinbarung abgeschlossen. Zusätzlich sind die Pflichten sowie die Sanktionsmodalitäten festzuhalten und es wird ein Tätigkeitsprogramm erstellt.
Am Ende des Praktikums händigt der Einsatzbetrieb den PraktikantInnen ein Zeugnis aus, in dem die ausgeübten Tätigkeiten sowie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten angegeben werden (Amt für Arbeit 2018, 2).

Die zuständige RAV-Stelle entscheidet über die Teilnahme an einem Berufspraktikum unter Berücksichtigung der Verhältnisse des Arbeitsmarktes, des Teilnehmerkreises und der Chancen für eine schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Amt für Arbeit 2018, 1).

6.3.4 Dauer des Angebots

Ein Berufspraktikum dauert maximal sechs Monate.[301] Die Evaluierung der Teilnahme von 2013 ergab, dass ein Berufspraktikum damals im Durchschnitt viereinhalb Monate dauerte (EFK 2015, 76).

Über alle Kantone hinweg haben 2013 knapp 1,5 Prozent der Stellensuchenden an einem Berufspraktikum teilgenommen (EFK 2015, 107).

6.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die TeilnehmerInnen haben Anspruch auf ein Mindesttaggeld von CHF 102 (soziale Abfederung). Beträgt der Beschäftigungsgrad weniger als 100 Prozent, so wird das Mindesttaggeld entsprechend gekürzt (Artikel 59b Absatz 2 AVIG);[302] zusätzlich erhalten sie Reise- und Verpflegungsentschädigung nach den einschlägigen Bestimmungen (Amt für Arbeit 2018, 2).
Der Betrieb hat sich in Anwendung von Artikel 97a der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) mit 25 Prozent, mindestens aber mit CHF 500 pro Monat, am Bruttotaggeld des/r Versicherten zu beteiligen.[303] Die Arbeitslosenkasse des/r Versicherten rechnet mit dem Praktikumsbetrieb monatlich ab.

Es erfolgt keine Lohnzahlung durch den Praktikumsbetrieb. Es werden für den Praktikumsbetrieb auch keine Leistungen an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO), an die Unfallversicherung (UVG) und an die berufliche Vorsorge (BVG) geleistet; diese Sozialabzüge (AHV/IV/EO; UVG und BVG) werden von der Arbeitslosenversicherung vorgenommen.
Kantone können auch weiterreichende finanzielle Unterstützung anbieten: So hat der Kanton Tessin, in dem eine besonders hohe Jugendarbeitslosigkeit herrschte, vor einigen Jahren entschieden, bei Plätzen, die an junge Menschen bis 30 Jahre ohne Berufserfahrung gehen, 25 Prozent des finanziellen Beitrags der Unternehmen zu übernehmen. Dadurch sollten mehr Unternehmen motiviert werden, Praktika anzubieten (EFK 2015, 109).

6.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Im Herbst 2014 wurden alle PraktikantInnen von 2013 zu einer Online-Befragung eingeladen, 22 Prozent bzw. 224 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. 90 Prozent der Befragten fanden nach Ende des Praktikums eine Stelle. Von jenen, die zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt waren, waren 45 Prozent im gleichen Unternehmen tätig, in dem sie auch das Praktikum absolviert hatten. 56 Prozent erhielten nach Abschluss des Praktikums einen unbefristeten Vertrag, 26 Prozent einen befristeten Vertrag, 9 Prozent hatten eine Stelle, haben diese in der Zwischenzeit aber wieder verloren und rund 10 Prozent hatten nach Abschluss des Praktikums keine Stelle gefunden (EFK 2015, 71). 80 Prozent der befragten TeilnehmerInnen gaben an, dass das Praktikum hilfreich war, den aktuellen Job zu halten oder in Zukunft einen neuen Job zu finden, für 20 Prozent traf dies nicht zu (ibid.).

Auch wurden die Unternehmen befragt, wie zufrieden sie mit den PraktikantInnen waren – 217 Unternehmen nahmen an der Befragung teil, das waren 22 Prozent aller Einsatzbetriebe:

---

[301] Siehe: https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/massnahmenliste.html (2019-07-12).
[302] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html (2019-07-12).
[303] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19830238/index.html (2019-07-12).

Dabei zeigte sich, dass 87 Prozent der Unternehmen die PraktikantInnen als motiviert wahrnahmen und dass die Zusammenarbeit selten bis nie beendet wurde. 70 Prozent gaben an, dass das Profil der PraktikantInnen gut mit den Anforderungen der Praktikumsstelle übereinstimmte (ibid. 72).

Zu den Wirkungsfunktionen in den Berufspraktika – Qualifizierung, Motivation, Validierung und Netzwerk – wurden von den Unternehmen vor allem die beruflichen Erfahrungen, die Verbesserung und Validierung der beruflichen Kompetenzen, der Erhalt eines Referenzdokuments, Motivationssteigerung und Aufbau des Selbstvertrauens sowie der Netzwerkaufbau als wichtige bis sehr wichtige Ziele genannt. Das Verbessern von sprachlichen Fähigkeiten steht bei den Berufspraktika weniger im Vordergrund, ebenso wenig die Verbesserung der sozialen Kompetenzen oder die generelle Vermittlung von Bewerbungstechniken (ibid. 75).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Berufspraktikum aus Sicht der TeilnehmerInnen sehr nützlich war und ein hoher Anteil konnte sich in den Arbeitsmarkt eingliedern. Aus Sicht der Einsatzbetriebe funktioniert das Matching insgesamt gut, welches maßgeblich darauf basiert, dass die PraktikantInnen in der Regel ihr Praktikum selbst suchen. Rückmeldungen der Einsatzbetriebe zeigten dennoch Verbesserungspotenzial bei der Auswahl der Person an: Am häufigsten wurde der fehlende Arbeitswille oder die fachlichen Qualifikationen bemängelt. Von den PersonalberaterInnen oder der vermittelnden RAV-Stelle muss die Motivation der PraktikantInnen somit gut geprüft werden, bevor ein Einsatz bewilligt wird. Bei den fachlichen Voraussetzungen gilt es, eine sorgfältige Abwägung zwischen den Zielen des Praktikums und den Bedürfnissen des Unternehmens vorzunehmen (ibid. 80). Wichtig ist eine Win-win-Situation, in der der/die PraktikantIn etwas dazulernen und das Unternehmen gleichzeitig vom Einsatz der Personen profitieren kann.

Negativ muss erwähnt werden, dass ein gewisser „Lock-in-Effekt“ beobachtet werden kann. Ein Drittel der BerufspraktikantInnen gab an, sich während des Praktikums weniger intensiv beworben zu haben. Die Tatsache, dass die Hälfte der nach dem Praktikum beschäftigten TeilnehmerInnen im Anschluss eine Festanstellung beim Praktikumsbetrieb erhalten hatte, schwächt die Problematik etwas ab (ibid. 80), dennoch muss darauf bei der Begleitung der PraktikantInnen durch die RAV geachtet werden.

6.3.7 Beispiel Berufspraktikum: Piaget – offene Stellen der ch Stiftung

Die folgende Tabelle zeigt in einer kurzen Übersicht ein Beispiel für ein Berufspraktikum im Kanton Aargau, das auf junge Stellensuchende mit Lehr- oder Hochschulabschluss abzielt und über eine/n VermittlerIn angeboten wird. Somit handelt es sich hier um ein regelmäßiges Angebot, das von RAV und der ch Stiftung gemeinsam angeboten wird – und nicht um ein Berufspraktikum, dass sich Einzelpersonen individuell selbst in Unternehmen suchen.

Tabelle 7
Beispiel Berufspraktikum Piaget – offene Stellen der ch Stiftung

Zielgruppe	Junge Stellenlose mit Lehr- oder Hochschulabschluss, keine (wenig) Berufserfahrung
Zielsetzung	Vermittlung von jungen stellensuchenden Personen mit keiner bis wenig Berufserfahrung in eine jeweils andere Sprachregion der Schweiz, um berufsfachliche Kompetenzen zu entwickeln und Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern
Voraussetzungen	Deutschkenntnisse • Sprechen AVAM sehr gut, Stufe H

	• Schreiben AVAM sehr gut, Stufe H Andere Landessprache: Französisch oder Italienisch • Sprechen AVAM Grundkenntnisse, Stufe E (für Praktikumseinsatz) • Schreiben AVAM Grundkenntnisse, Stufe E (für Praktikumseinsatz) Sonstiges • Abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung mit einem gültigen Lehr-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (alle Fachrichtungen) • Grundkenntnisse der anderen Landessprache, in der der Praktikumseinsatz absolviert wird • Keine/wenig Berufserfahrung • Anspruch auf ausreichend Taggelder und Wartetage für maximal sechs Monate Praktikum Persönlich • Vermittlungsfähigkeit von 100%
Inhalte Bildung	Sprachausbildung 20%
Inhalte Arbeit	• Projektarbeit 80% zum erlernten Beruf in einer anderen Sprachregion der Schweiz • Erste Erfahrungen in einem ihrer Ausbildung entsprechenden Berufsfeld
Lernziele	• Berufsspezifischer, wissenschaftlich-praktischer Leistungsausweis • Kompetenzerweiterung durch Praxis- und Bildungsbezug
Unternehmen	Firmen, die gerne eine/n anderssprachige/n PraktikantIn anstellen möchten, können bei der ch Stiftung ihr Interesse anmelden. Die ch Stiftung schlägt ihnen anschließend mögliche KandidatInnen für die Praktikumsstelle vor.
Ergebnisse	Arbeitszeugnis
Dauer	Sechs Monate
Finanzierung	Kosten für die Sprachkurse (finden einmal pro Woche statt) werden von der ch Stiftung in einer Höhe von bis zu CHF 2.000 übernommen. Für die Unterkunftskosten erhalten die PraktikantInnen maximal CHF 300 pro Monat von der RAV. Die TeilnehmerInnen erhalten ein Taggeld, basierend auf dem versicherten Verdienst der zuständigen RAV. Der Anteil der Praktikumsfirma beträgt 25%. Zusätzlich übernimmt die RAV die Verpflegung sowie Reisekosten für die wöchentliche Rückfahrt in die Heimatregion.
Anbieter	ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit organisiert das Programm im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft. (SECO)
Anmeldung	• Zustimmung durch das zuständige RAV/Anmeldung durch Teilnehmende • Jederzeit möglich, erfolgt elektronisch, via Online-Tool • http://www.chstiftung.ch/de/premier-emploi/

Quelle: AWA Aargau (2019), 69 http://www.chstiftung.ch/de/premier-emploi/offene-stellen/ und http://www.chstiftung.ch/media/filer_public/b1/30/b1300958-5b83-424f-8651-ca6015b64519/infoblatt_rav.pdf (2019-07-17)

6.4 Pilotprojekt Integrationsvorlehre

6.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Das Ziel der Integrationsvorlehre (INVOL) ist, bei den teilnehmenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen die notwendigen grundlegenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld zu

vermitteln. Dabei wird möglichst auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der TeilnehmerInnen aufgebaut. Im Rahmen der Integrationsvorlehre wird die Vermittlung folgender Kompetenzen mit Fokus auf das entsprechende Berufsfeld angestrebt:

- sprachliche Kompetenzen in der jeweiligen Landessprache
- schulische Grundkompetenzen
- Normen und Werte (kulturelle Kompetenzen)
- wichtige überfachliche Kompetenzen (z.B. Sozial- und Selbstkompetenzen mit Bezug zum Berufsfeld, Lerntechnik)
- berufsfeldbezogene Grundfertigkeiten und Grundlagenwissen
- Arbeitserfahrungen in einem Betrieb im angestrebten Berufsfeld in der Schweiz (Staatssekretariat für Migration 2016, 1)

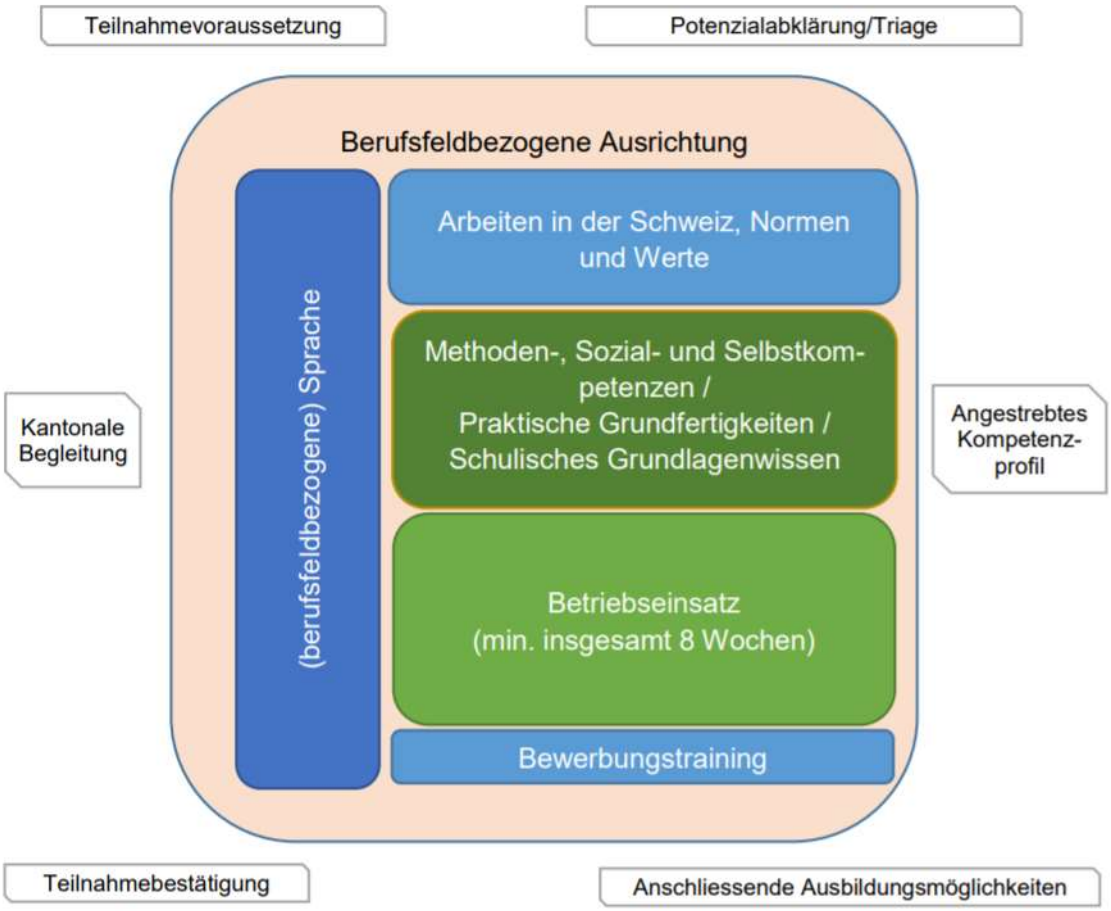
Ziel des Pilotprogramms ist es, das Potenzial von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen besser zu nutzen, die Sozialhilfeabhängigkeit zu senken und gleichzeitig einen Beitrag gegen den Mangel an Nachwuchsfachkräften in gewissen Branchen zu leisten. [304]

Die TeilnehmerInnen werden praktisch und schulisch auf eine berufliche Grundbildung, d.h. eine zwei-, drei- oder vierjährige Lehre, vorbereitet. Somit handelt es sich bei INVOL um eine breiter angelegte Maßnahme, bei der ein Einsatz in einem Betrieb Teil des Programms ist. Pro Jahr sollen rund 800 bis 1.000 Plätze durch INVOL zur Verfügung gestellt werden. INVOL ist ein auf vier Jahre angelegtes Pilotprojekt, wobei 2018 mit der Umsetzung begonnen wurde.

INVOL werden in jenen Berufsfeldern angeboten, in denen Organisationen der Arbeitswelt (OdA)[305] bzw. Ausbildungs- und Beschäftigungsbetriebe Bedarf und Interesse haben, TeilnehmerInnen für berufliche Grundbildungen zu rekrutieren. Derzeit gibt es Angebote im Bereich Bau[306], Gastronomie[307] sowie Gebäude- und Automobiltechnik[308]. Zu Beginn wird mit den TeilnehmerInnen abgeklärt, in welchem Berufsbereich sie eine berufliche Grundbildung anstreben sowie eine Potenzialabklärung und Triage[309] durchgeführt. Da die Kantone unterschiedlich organisiert sind, können unterschiedliche Stellen diese Aufgaben wahrnehmen – zumeist sind es aber kantonale Berufsinformationszentren oder vorgelagerte Trägerorganisationen der RAV (Staatssekretariat für Migration 2016, 3).

[304] Siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf (2019-07-13).
[305] Für eine Übersicht zur aktuellen Zusammenarbeit mit nationalen OdA siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/20170314-rs-invol-anh4-d.pdf (2019-07-13).
[306] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/179/integrationsvorlehre-riesco-bau/ (2019-08-19).
[307] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/176/integrationsvorlehre-riesco-gastronomie/ (2019-08-19).
[308] Siehe: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/fluechtlinge/beispiele/177/integrationsvorlehre-riesco-gebaeude-und-automobiltechnik/ (2019-08-19).
[309] Eine Triage erfasst die Ausgangslage von Lernenden (16 bis 25 Jahre) mit aufgelöstem Lehrvertrag und empfiehlt innerhalb von fünf Wochen mögliche weitere Maßnahmen oder Anschlusslösungen und leitet diese nach Bedarf ein. Siehe: https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2886?id=38694 (2019-10-03).

Abbildung 14
Überblick INVOL



Quelle: Staatssekretariat für Migration 2016, 2

Für jede INVOL ist ein Betriebseinsatz am ersten Arbeitsmarkt im entsprechenden Berufsfeld vorzusehen. Die minimale Dauer beträgt insgesamt acht Wochen, länger dauernde Betriebseinsätze sind möglich und erwünscht. Der praktische Einsatz kann in Blöcke aufgeteilt werden und findet idealerweise statt, wenn die TeilnehmerInnen über grundlegende, arbeitsbezogene Kenntnisse, Normen und Werte sowie der Sprache verfügen. Ein betrieblicher Arbeitseinsatz erfordert meist auch, dass praktische Grundfertigkeiten zuvor geübt wurden und erste Wissensgrundlagen über das entsprechende Berufsfeld in der Schweiz vermittelt werden konnten. Der Betriebseinsatz kann auch dual erfolgen, indem die Teilnehmenden während der ganzen INVOL (oder nach einer Einführung) zwei oder drei Tage pro Woche in einem Betrieb sind (Staatssekretariat für Migration 2016a, 5).

6.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Zielgruppe der Maßnahme sind anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B/F) und vorläufig aufgenommene Personen (Ausweis F). Hinsichtlich des Alters werden keine Vorgaben gemacht, allerdings wird empfohlen die Hauptzielgruppe auf jene zwischen 16 und 35 Jahre einzuschränken, die aus dem Herkunftsland Berufserfahrung und/oder eine Berufsausbildung sowie das Potenzial für eine entsprechende berufliche Tätigkeit mitbringen (Staatssekretariat für Migration 2016, 3).

INVOL wird federführend vom Staatssekretariat für Migration (SEM) geleitet, in 18 Kantonen[310] gemeinsam mit Organisationen der Arbeitswelt sowie Institutionen der beruflichen Bildung umgesetzt.[311] Mit kantonalen Arbeitsmarktbehörden wird vor allem im Rahmen der Arbeitsbewilligungen, die für die Betriebseinsätze benötigt werden, zusammengearbeitet (Staatssekretariat für Migration 2017, 5).

6.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Für jede berufsfeldbezogene INVOL werden individuelle Teilnahmevoraussetzungen beschrieben, die erfüllt sein müssen. Diese Beschreibungen sind ein wichtiges und notwendiges Hilfsmittel für jene Stellen in den Kantonen, die bei der Zielgruppe Potenzialabklärungen durchführen und geeignete TeilnehmerInnen anmelden (Potenzialabklärung/Triage; Staatssekretariat für Migration 2016, 4).
Die TeilnehmerInnen sollten die individuellen Teilnahmevoraussetzungen für die angestrebte INVOL erfüllen und persönlich in der Lage sein, der intensiven Programmstruktur (Vollzeitausbildung, mindestens 80 Prozent) der INVOL zu folgen (Staatssekretariat für Migration 2016, 3).

6.4.4 Dauer des Angebots

Insgesamt dauert INVOL ein Jahr, das Praktikum in einem Betrieb umfasst mindestens acht Wochen (Staatssekretariat für Migration 2016, 5).

6.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Für den Betriebseinsatz ist nach Möglichkeit eine angemessene Entschädigung vorzusehen. Deren Bandbreite kann nicht allgemein festgelegt werden. Sie hängt unter anderem davon ab, zu welchem Zeitpunkt der Betriebseinsatz stattfindet, wie lange dieser dauert und in welchem Umfang die Teilnehmenden produktive Arbeiten übernehmen können (Staatssekretariat für Migration 2016, 5).

Die Entschädigung variiert von Kanton zu Kanton. In Bern erhalten Integrationslehrlinge 90 Prozent des Lohns, der im jeweiligen Beruf im ersten Lehrjahr gezahlt wird. Im Kanton St. Gallen gibt es im ersten Halbjahr gar keinen Lohn, der Kanton Aargau empfiehlt Löhne zwischen CHF 200 und 70 Prozent des Lohns im ersten Lehrjahr.[312]

6.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Für das Pilotprogramm sind ein schlankes Monitoring und eine Evaluation vorgesehen, die so weit wie möglich an bestehende Datensysteme und -erhebungen anknüpfen. Um diese nutzen zu können, stellen die Kantone die nötigen Informationen und Daten auf individueller Ebene zur Verfügung und beteiligen sich an der Evaluation. Ferner beteiligen sich die Kantone am Erfahrungsaustausch zu diesem Pilotprogramm und stellen Grundlagen, Hilfsmittel oder Ähnliches für andere Kantone, den Bund sowie involvierte Dritte (z.B. eine OdA) nach Bedarf zur Verfügung (Staatssekretariat für Migration 2017, 7).

---

[310] Und zwar in den Kantonen AG, BE, BL, BS, FR, GE, GL, JU, LU, NE, SG, SH, SO, TI, VD, VS, ZH und ZG.
[311] Siehe: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/fs-invol-d.pdf (2019-07-13).
[312] Siehe: https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/integrationsvorlehre-der-aufwand-zahlt-sich-langfristig-aus-134538118 (2019-09-25).

Das Programm wurde 2018 gestartet, derzeit sind noch keine Ergebnisse aus einer Evaluation verfügbar.

In einem Zeitungsartikel der Aargauer Zeitung wurde im Mai 2019 eine erste Bilanz gezogen: So nahmen im ersten Jahr rund 700 Flüchtlinge und vorläufige Personen an einer INVOL teil, die Abbruchquote lag über die Kantone verteilt bei rund 10 Prozent. Abbrüche wurden sowohl von den Unternehmen selbst – z.B. aufgrund von Unzuverlässigkeit – oder von den TeilnehmerInnen vorgenommen, wenn sie z.B. eine Festanstellung finden konnten. Generell ist die Abbruchquote jedoch geringer als bei vergleichbaren Angeboten.[313]

Es zeigt sich nach dem ersten Jahr, dass das Angebot bei den Unternehmen gut ankommt. Das Feld der Anbieter wird im zweiten Jahr breiter werden und es werden INVOL in weiteren Berufsbereichen (z.B. Hauswirtschaft und Pflege im Kanton Aargau) angeboten.
Das Ziel des Brückenangebots – der Abschluss eines Lehrvertrags – wurde im ersten Jahr in Bern, Luzern und im Aargau bei mehr als der Hälfte der TeilnehmerInnen erreicht.[314]

Aufgrund der guten Ergebnisse hat der Bundesrat im Mai 2019 beschlossen, das Pilotprogramm ab 2021 auf Jugendliche und junge Erwachsene aus EU-/EFTA- und Drittstaaten außerhalb des Asylbereichs auszuweiten und um zwei Jahre bis ins Ausbildungsjahr 2023/24 zu verlängern. Weiters sollen INVOL auf weitere Berufsfelder mit Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt werden.[315]

6.5 Motivationssemester (SEMO)

6.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Das Motivationssemester (SEMO) unterstützt jugendliche Erwerbslose bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder nach einem anderen Einstieg in die Berufswelt, wie z.B. ein Praktikum in einem Unternehmen. Es vermittelt erste Erfahrungen im Berufsleben und hilft bei der Erarbeitung von neuen Perspektiven. Ein Motivationssemester besteht aus Bildung, Arbeit und Bewerbungstraining. Es ist eine Zwischenlösung neben den schulischen Brückenangeboten der Kantonalen Schule für Berufsbildung[316]. Die RAV vermitteln die entsprechenden Einsätze; meist führen Stiftungen oder Vereine die Motivationssemester durch.[317]

Die Inhalte des SEMO können je nach kantonalem Angebot unterschiedlich sein, zumeist umfassen sie jugendspezifisches Coaching, die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem anderen Einstieg in die Berufswelt sowie Bewerbungstraining und -unterstützung. Im Rahmen des Praktikums bei einem oder mehreren Unternehmen werden vor allem berufsspezifische Kompetenzen, aber auch Arbeitsplanung und Problemlösekompetenz arbeitsplatznah vermittelt (Amt für Wirtschaft und Arbeit 2017, 61ff.).

---

[313] Siehe: https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/integrationsvorlehre-der-aufwand-zahlt-sich-langfristig-aus-134538118 (2019-09-25).
[314] Siehe: https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/integrationsvorlehre-der-aufwand-zahlt-sich-langfristig-aus-134538118 (2019-09-25).
[315] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2019/5027.pdf (2019-09-25).
[316] Siehe: https://www.berufsbildung.ag/ (2019-09-25).
[317] Siehe: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp (2019-07-13).

SEMO können sowohl intern, d.h. innerhalb der durchführenden Organisationen, oder extern und somit gemeinsam mit Unternehmen durchgeführt werden. 2016/17 wurden 55 Prozent nur intern umgesetzt, 34 Prozent extern und 11 Prozent sowohl intern als auch extern durchgeführt (Mühleberg 2017, 6).

SEMO werden in den Kantonen im Rahmen von eigenen Programmen umgesetzt (siehe Tabelle 8 SEMO: Next Level); diese bestehen immer aus den folgenden Teilen:

- Arbeit
- Bildung
- Coaching (Amt für Arbeit 2019, 3)

Im Bereich Arbeit sind die Jugendlichen an drei Tagen pro Woche im kreativen oder handwerklichen Atelier, d.h. sie arbeiten innerhalb der jeweiligen Organisation, wo sie fachliche Grundkompetenzen, Teamarbeit, Ausdauer und Zuverlässigkeit vermittelt bekommen. Diese Arbeitserfahrungen werden durch individuelle, externe Praktika ergänzt, in denen die Jugendlichen ihre Berufswünsche überprüfen und sich bei Unternehmen für eine mögliche Lehrstelle empfehlen können (ibid.).

Ziel von SEMO ist, eine weiterführende Ausbildung oder eine andere Maßnahme zur Integration der Jugendlichen zu finden; oft wird versucht, eine Lehrstelle (EFZ, seltener EBA) für die Jugendlichen als sogenannte „Anschlusslösung“ zu finden, durch die ein nachhaltiger Eintritt in den Arbeitsmarkt gesichert sein soll (Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich o.J., 2).

6.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Die Zielgruppe umfasst Jugendliche, die bei der RAV gemeldet sind, und setzt sich je nach konkretem Angebot, das im Rahmen eines SEMO in den Kantonen umgesetzt wird, unterschiedlich zusammen. So wurden 2017 im Kanton Aargau die folgenden Zielgruppen mittels spezifischer Maßnahmen angesprochen:

- SchulabgängerInnen ohne Ausbildungsplatz oder Arbeitsstelle
- junge Erwachsene mit Ausbildungsabbruch auf Sekundarstufe II (EFZ, EBA)
- männliche junge Erwachsene ohne Berufsausbildung mit Migrationshintergrund
- weibliche junge Erwachsene ohne Berufsausbildung mit Migrationshintergrund (Amt für Arbeit und Wirtschaft 2019, 61ff.).

Die TeilnehmerInnen stammten 2016/17 überwiegend aus der Schweiz (58 Prozent), 22 Prozent kommen aus der EU-28, 19 Prozent aus einem Nicht-EU-Staat. Es nahmen deutlich mehr Männer (61 Prozent) als Frauen (39 Prozent) am Programm teil. Die Hälfte der TeilnehmerInnen waren unter 18 Jahren, ein Drittel waren 18 oder 19 Jahre alt, 17 Prozent waren 20 Jahre oder älter (Mühlebach 2017, 8f.).

Mehr als ein Viertel der TeilnehmerInnen (29 Prozent) von 2016/17 waren vor Eintritt in das SEMO auf einer Pflichtschule (obligatorische Schule). 27 Prozent hatten eine Lehre abgebrochen, 22 Prozent nutzten kantonale Brückenangebote, 6 Prozent hatten eine Fachmittelschule oder ein Gymnasium abgebrochen (Mühlebach 2017, 10).

Unternehmen in den jeweiligen Kantonen werden von den RAV bzw. den umsetzenden Organisationen – zumeist Stiftungen oder Vereine – zur Zusammenarbeit gewonnen (Amt für Wirtschaft und Arbeit 2017, 61ff.).

Die RAV vermitteln zumeist die entsprechenden Einsätze – 2016/17 bei rund 78 Prozent der Zuweisungen. Allerdings können auch Sozialdienste, Berufsberatung oder die Jugendhilfe bzw. das Asylwesen TeilnehmerInnen in SEMO zuweisen (Mühlebach 2017, 11). Meist führen Stiftungen oder Vereine die Motivationssemester durch.[318] 2016/17 waren 50 Prozent der durchführenden Organisationen Stiftungen bzw. Vereine, 33 Prozent Verbände oder aus der öffentlichen Verwaltung, 12 Prozent GmbHs (ibid. 4).

6.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Jugendliche ohne Arbeitsstelle müssen sich bei den RAV melden, um ein SEMO besuchen zu können. Für Jugendliche ohne Anschlusslösung am Ende der Volksschule ist die Anlaufstelle Wegweiser zuständig.[319]

Unternehmen, die ein Praktikum anbieten, müssen kein Lehrbetrieb sein. Weiters gilt für sie die Unbedenklichkeitsprüfung, d.h. der Einsatz darf keine bestehenden oder vakanten Stellen konkurrenzieren (Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich o.J., 2).

6.5.4 Dauer des Angebots

Die Teilnahme an einem Motivationssemester dauert in der Regel sechs Monate. Eine Evaluation von 2017 ergab, dass die TeilnehmerInnen im Zeitraum August 2016 bis Juli 2017 im Durchschnitt rund 6,1 Monate an einem SEMO teilnahmen (Mühlebach 2017, 13).

Der Praktikumseinsatz im Unternehmen ist je nach Angebot von unterschiedlicher Dauer: Im Programm Next Level (siehe Tabelle 8) gibt es zunächst eine Schnupperzeit von maximal zwei Wochen, das Praktikum selbst beträgt sechs Monate (Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich o.J., 2). Allerdings kann der Einsatz in Unternehmen bei anderen Angeboten auch deutlich kürzer ausfallen, vor allem wenn es sich um ein intern umgesetztes Programm handelt, wo in der jeweiligen Organisation der Arbeitseinsatz stattfindet und nur Schnuppertage bei Unternehmen durchgeführt werden.

6.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die konkrete Ausgestaltung der Kosten ist je nach Programm unterschiedlich. Im Rahmen des Programms Next Level sind es z.B. für die Unternehmen CHF 690 pro Monat für einen 80 Prozent-Einsatz der PraktikantInnen. Dies ist ein vom Amt für Wirtschaft und Arbeit festgelegter Betrag und wird monatlich von Next Level in Rechnung gestellt. Bei längeren Absenzen, wie mehreren Schnupperwochen oder Krankheit, kann eine Reduktion des Praktikumsbeitrages erfolgen. Weiters erhalten die PraktikantInnen eine Entschädigung der Arbeitslosenkasse (inkl. Spesen wie Fahrtkosten und Mittagessen), d.h. der Betrieb muss keinen Lohn auszahlen (Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich o.J., 3).

6.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

[318] Siehe: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp (2019-07-13).
[319] Siehe: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/jugendarbeitslosigkeit/motivationssemester_1/motivationssemester_2.jsp (2019-07-13).

SEMO werden regelmäßig gesamtschweizerisch evaluiert bzw. werden jährlich Umfragen unter den TeilnehmerInnen durchgeführt. Für 2016/17 ist diese Auswertung öffentlich zugänglich und in diesem Programmjahr wurden 76 SEMO durchgeführt, wobei diese vor allem in der deutschsprachigen Schweiz angeboten werden (drei Viertel), ein knappes Viertel in der französischsprachigen Schweiz und nur 2 Prozent in der italienischsprachigen Schweiz (Mühlebach 2017, 4). 2016 wurden 2.566 Jahresplätze angeboten, die durch die Arbeitslosenversicherung finanziert wurde, 2017 waren es 2.471 Plätze; insgesamt nahmen 2016/17 5.283 TeilnehmerInnen an einem von der Arbeitslosenversicherung finanzierten SEMO teil (ibid. 7).

Nach Abschluss des SEMO waren 40 Prozent in einer beruflichen Grundbildung EFZ (entspricht in etwa einer Lehrausbildung in Österreich), 10 Prozent in einer beruflichen Grundbildung EBA (ist eine Kurzform der Lehrausbildung, die zwei Jahre dauert). Weitere 10 Prozent haben das SEMO abgebrochen, ohne eine andere Maßnahme oder Ausbildung in Aussicht zu haben, bei weiteren 9 Prozent fand ein Ausschluss durch die SEMO-Leitung statt, ohne dass wiederum eine andere Maßnahme oder Ausbildung geplant war, bei 7 Prozent endete der Anspruch auf Taggelder, jeweils 6 Prozent haben ein Praktikum, ein Brückenangebot, oder eine nicht definierte „andere“ Anschlusslösung, 3 Prozent fanden eine Arbeitsstelle, 2 Prozent sind in einer PrA (siehe Kapitel 6.6) und 1 Prozent wechselte an Fachmittelschulen bzw. an ein Gymnasium (Mühlebach 2017, 12).

6.5.7 Beispiel SEMO: Next Level

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zum SEMO Next Level, das im Kanton Zürich angeboten wird und sich an junge Frauen und Männer ohne weiterführende schulische Ausbildung wendet.

Tabelle 8
SEMO: Next Level

Zielgruppe	Junge Frauen und Männer zwischen 15 und 24 Jahren, die • ohne Anschlusslösung nach der obligatorischen Schulzeit sind oder eine Lehre abgebrochen haben • einen Beruf in den Branchen Handwerk, Technik, Gebäudeunterhalt oder Logistik erlernen möchten
Zielsetzung	• Entwickeln realistischer Berufsziele • Finden einer geeigneten Lehrstelle • Erhalten und Erweitern von schulischen Kenntnissen für den Anschluss an eine Berufslehre • Förderung von fachlichen und persönlichen Ressourcen • Konstruktive Bewältigung der Alltags- und Lebenssituation
Teilnahme-bedingungen	• 100% Pensum • Deutschkenntnisse mindestens B1 • Keine unbegleitete Suchtmittelabhängigkeit
Voraussetzungen für die Betriebe	• Der Praktikumsbetrieb muss kein Lehrbetrieb sein. • Für Einsatzbetriebe gilt die Unbedenklichkeitsklausel: Der Einsatz darf keine bestehenden oder vakanten Stellen konkurrenzieren.
Inhalte Bildung	Ein bis maximal eineinhalb Tage pro Woche besuchen die TeilnehmerInnen den Kurs in den Fächern Arbeitswelt, Deutsch und Fachrechnen. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei die Bewerbungs- und Lernwerkstatt, wo die Jugendlichen mit fachlicher Begleitung, jedoch möglichst selbstständig und individuell ihre schulischen Lücken füllen und eine Anschlusslösung suchen.

Inhalte Arbeit	An dreieinhalb bis vier Tagen pro Woche arbeiten die Jugendlichen entweder intern beim Anbieter oder in einem Praktikum in einem externen Betrieb. Sie erledigen vorwiegend Kundenaufträge oder üben ihre Fertigkeiten an Schulungsprodukten. Die Jugendlichen eignen sich Fachkenntnisse an, trainieren ihre manuellen Fertigkeiten sowie die selbstständige Arbeitsorganisation. Durch unterschiedliche Arbeitsmethoden erkennen sie die Vielseitigkeit des Handwerks. Ergänzend absolvieren sie Schnuppertage in privaten Betrieben.
Coaching	Ein individuell abgestimmter und ressourcenorientierter Förderprozess, regelmäßige Standortgespräche sowie ein intensives Coaching ermöglichen den TeilnehmerInnen, den Start in eine Ausbildung, Praktikums- oder Arbeitsstelle optimal zu planen und vorzubereiten. Next Level arbeitet dabei mit anderen Beratungs- und Dienstleistungsanbietern zusammen.
Ausbildungsziele	Es gibt keine Ausbildungsziele, d.h. der/die PraktikantIn kann vollumfänglich zur Mitarbeit im Betrieb eingesetzt werden. Die Vermittlung der Bildungsinhalte wird in externen Kursen umgesetzt.
Unternehmen	Firmen, die eine/n PraktikantIn aufnehmen möchten, melden sich bei AOZ Next Level. Die Unternehmen erhalten ein komplettes Bewerbungsdossier der interessierten KandidatInnen und können eine zweiwöchige Schnupperzeit vereinbaren; anschließend ist ein nahtloser Übergang möglich – oder eine Bedenkzeit für den Betrieb oder den/die KandidatIn.
Dauer	Vorab zwei Wochen „schnuppern“, das Praktikum anschließend dauert sechs Monate.
Finanzierung	• CHF 690 pro Monat für einen 80%-Einsatz des/r PraktikantIn. • Bei längeren Absenzen, wie mehreren Schnupperwochen, Krankheit oder Unfall, kann eine Reduktion des Praktikumsbeitrages erfolgen. • Die PraktikantInnen erhalten eine Entschädigung der RAV (inkl. Spesen wie Fahrtkosten und Mittagessen), d.h. der Betrieb muss keinen Lohn auszahlen.
Anbieter	AOZ Next Level
Anmeldung	Durch RAV oder Gemeinden bei AOZ Next Level

Quelle: Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich (o.J.) und https://www.stadt-zuerich.ch/nextlevel (2019-07-17)

6.6 Praktische Ausbildung (PrA)

6.6.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Die Praktische Ausbildung (PrA) ist eine national organisierte zweijährige Lehre, die unterhalb der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) angesiedelt ist. Die PrA wurde von Institutionen entwickelt, die sich auf die Bildung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf spezialisiert haben. Träger der PrA ist INSOS Schweiz, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung. Er erteilt Lehrbetrieben auf Antrag eine Bildungsbewilligung und ist für die Qualitätssicherung zuständig.[320]

Die berufspraktische und berufskundliche Bildung erfolgt in der Regel an vier Tagen pro Woche in einem PrA-Ausbildungsbetrieb oder in Begleitung eines Job-Coaches im ersten Arbeitsmarkt (*supported education*[321]). *Supported education* bedeutet, dass Lernende mit

[320] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[321] Auch das ADG in Ostbelgien beginnt mit der unterstützten Beschäftigung – so wurde dort der US-amerikanische Begriff *supported education* übersetzt. 2017/18 wurde damit begonnen, erste MitarbeiterInnen

einer Beeinträchtigung die berufspraktische Bildung mindestens ein Jahr in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts absolvieren und von Job-Coaches der INSOS-Ausbildungsbetriebe begleitet werden. Diese übernehmen in der Regel auch weitere Aufgaben wie die Regelung der finanziellen Fragen, die Verhandlungen mit der Invalidenversicherung oder die Organisation der schulischen Bildung und sind Ansprechstelle für alle involvierten Personen und nicht zuletzt auch für die Planung der Anschlusslösung nach der Ausbildung.
Von den rund 170 Ausbildungsbetrieben, die Mitglied bei INSOS Schweiz sind, bieten (Stand 2015) über 70 Betriebe integrative Ausbildungsplätze mit professionellem Job-Coaching im Sinn von *supported education* an.[322]

Praktika sind fester Bestandteil einer PrA und werden idealerweise am ersten Arbeitsmarkt absolviert. Die schulische Bildung findet in einer spezialisierten internen oder externen Berufsschule statt (üblicherweise an einem Tag in der Woche). In den mehr als 170 Ausbildungsbetrieben werden jährlich rund 1.200 Jugendliche ausgebildet.[323]

Im Sommer 2019 gibt es rund 50 Angebote für PrA-Berufe.[324] Zu den meistgewählten Berufsbereichen zählen Hauswirtschaft, Küche, Gärtnerei, Logistik, Einzelhandel, Hausbetreuung und Tischlerei und in diesen Branchen gelingt die berufliche Integration am besten.[325] Für die entsprechenden Berufe wurden von INSOS Ausbildungsprogramme entwickelt, die die zu vermittelnden Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen) umfassen. Die Ausbildungsprogramme sind möglichst eng auf den jeweiligen EBA-Bildungsplan ausgerichtet, um die Durchlässigkeit zum EBA sicherzustellen. Für die Zukunft ist geplant, dass in möglichst vielen Branchen standardisierte und laufend aktualisierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden – mit dem Ziel einer Anerkennung durch die jeweilige Organisation der Arbeitswelt.[326]

Nach Abschluss der PrA überprüft ein/e externe/r ExpertIn im Rahmen eines Qualifikationsverfahrens, ob die im Ausbildungsprogramm formulierten Kompetenzen vorhanden sind. Dieses nimmt Rücksicht auf die individuellen Fähigkeiten der TeilnehmerInnen hinsichtlich ihres Arbeitstempos oder Lernschwierigkeiten. Der Nachweis der Kompetenzen kann im Rahmen von zeitlich gestaffelten Teilqualifikationen oder einem abschließenden Gesamt-Qualifikationsverfahren durchgeführt werden. Anschließend wird ein PrA-Ausweis mit einem individuellen Kompetenznachweis ausgestellt.[327]

6.6.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Die wichtigste Zielgruppe sind Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf. Die PrA setzt keine Kompetenzen voraus und soll für alle zugänglich sein. Jugendliche mit schwerer

---

entsprechend auszubilden, wobei in insgesamt acht Modulen der Prozess der beruflichen Integration mit allen Bausteinen des Konzepts „unterstützte Beschäftigung“ nachvollzogen wird: von der individuellen Berufsplanung über die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen, die Qualifizierung im Betrieb (Job-Coaching) bis hin zur langfristigen Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse und guten Praxis
regionaler Vernetzung (ADG 2018, 58).

[322] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).

[323] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/ (2019-07-15).

[324] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-09-25).

[325] Siehe zur Berufsliste: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Berufsverzeichnis-PrA-nach-INSOS.pdf (2019-07-15).

[326] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).

[327] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf und https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ und https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/individueller-kompetenznachweis/ (2019-07-15).

Beeinträchtigung erlernen eine Auswahl an Kompetenzen aus dem Ausbildungsprogramm; alle anderen erlernen die Kompetenzen des jeweiligen Berufs, der Teilkompetenzen des EBA-Bildungsplans umfasst, und können aufgrund der Durchlässigkeit zum EBA bei guten Leistungen eine EBA-Lehre beginnen.[328]

Die PrA richtet sich in erster Linie an Jugendliche, die aufgrund einer Lernbeeinträchtigung (noch) keine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) absolvieren können. Die PrA wird in der Regel über die Invalidenversicherung finanziert (Artikel 16 IVG: erstmalige berufliche Ausbildung[329]). Eine Invalidität ist aber nicht Voraussetzung, und manchmal werden die Kosten auch von anderen Trägerschaften übernommen.[330]

INSOS Schweiz ist die durchführende Organisation[331], weiters sind PrA-Ausbildungsbetriebe beteiligt, aber auch Ausbildungsbetriebe des ersten Arbeitsmarkts, wenn ein INSOS-PrA-Betrieb involviert ist (z.B. für das Coaching oder die schulische Bildung). Auch Organisationen der Arbeitswelt sind beteiligt und die Absprache mit den BranchenvertreterInnen ist insbesondere bei der Entwicklung dieses niederschwelligen Ausbildungsangebots zentral, um z.B. frühzeitig für eine Akzeptanz des Abschlusses und die Durchlässigkeit werben zu können.[332]

6.6.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Ausbildungsbetriebe müssen Mitglied bei INSOS Schweiz sein und über eine kantonale Bildungsbewilligung für berufliche Grundbildungen (EBA/EFZ) verfügen. INSOS-Institutionen ohne Bildungsbewilligung haben die Möglichkeit, auf Antrag bei INSOS als PrA-Anbieter anerkannt zu werden. Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts können, wenn sie die PrA-Richtlinien erfüllen, eine Bildungslizenz erwerben und erhalten dann die notwendigen Dokumente und Unterstützung. PrA-Anbieter verpflichten sich, den Lernenden von Anfang an die für ihre berufliche Integration notwendige Unterstützung und Förderung zu bieten (z.B. Praktika, Hilfe bei der Stellensuche, Arbeitsvermittlung).[333]

6.6.4 Dauer des Angebots

Eine PrA dauert zwei Jahre und setzt sich aus einem Basis- und einem Aufbaujahr zusammen. Nur wer zwei Jahre absolviert hat, erhält den PrA-Ausweis. Wer nach einem Jahr die Ausbildung beendet, erhält eine institutionsinterne Auszeichnung (z.B. „einjährige interne Ausbildung im Bereich Küche“), nicht jedoch einen von INSOS anerkannten Ausweis.
Bei vorzeitigem Abbruch wird die Ausbildung mit einer betriebsinternen Berufsbezeichnung abgeschlossen.[334]

Eine PrA sollte sich üblicherweise am Ausbildungsbeginn für berufliche Grundbildungen EBA orientieren (August), um nach Abschluss der PrA einen zeitnahen Anschluss an eine EBA sicherstellen zu können.[335]

---

[328] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[329] Siehe: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19590131/index.html (2019-07-15).
[330] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[331] Siehe: https://www.insos.ch/ (2019-07-15).
[332] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[333] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[334] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[335] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).

6.6.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Grundsätzlich werden Lehrlingslöhne von eidgenössisch reglementierten beruflichen Grundbildungen zwischen dem Lehrbetrieb und der lernenden Person individuell ausgehandelt. Das Gesetz schreibt keine Mindestlöhne vor. Die Berufsverbände geben jedoch (unverbindliche) Empfehlungen ab. In manchen Gesamtarbeitsverträgen sind Mindestlöhne für Berufslehren festgelegt.
Für unter 18-jährige PrA-Lernende im geschützten Rahmen gibt es (noch) keine Lohnempfehlungen. Die INSOS-Ausbildungsbetriebe regeln dies individuell.
Wer das 18. Altersjahr vollendet hat und in einer erstmaligen beruflichen Ausbildung ist, erhält das sogenannte „kleine IV-Taggeld". Das sind ca. CHF 35 pro Tag (10 Prozent des Höchstbetrages des Taggeldes nach Artikel 24 Absatz 1 IVG). Der Anspruch besteht so lange, wie auch eine nichtbehinderte Person mit gleichem Berufsziel in Ausbildung stehen würde. Ab dem Tag, an dem eine nichtbehinderte Person diese Ausbildung abgeschlossen hätte, erhöht sich das „kleine IV-Taggeld" auf zirka CHF 104 pro Tag (30 Prozent des Höchstbetrages nach Artikel 24 Absatz 1 IVG).
Einzelne Institutionen zahlen den Lernenden ein zusätzliches Taschengeld.[336]

Die Kosten einer PrA hängen vom individuellen Unterstützungsbedarf einer Person ab. Sie werden gemeinsam mit dem Kostenträger ermittelt. Bei Lernenden mit einer Beeinträchtigung wird die PrA in der Regel über eine berufliche Maßnahme der Invalidenversicherung finanziert.[337]

6.6.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Im Durchschnitt der Jahre 2007–2015 beendeten zwei Drittel der TeilnehmerInnen die PrA, ein Drittel brach die Maßnahme ab.[338]
Im Jahr 2015 waren rund 40 Prozent der PrA-AbsolventInnen am ersten Arbeitsmarkt integriert, 10 Prozent wechselten direkt in einen EBA-Ausbildungsplatz. [339] Rund 30 Prozent waren am zweiten Arbeitsmarkt aktiv, weitere 10 Prozent waren in einer Zwischenlösung, wie z.B. einer weiteren Maßnahme, und von weiteren 12 Prozent war der Status unbekannt.[340]

Nach dem Pilotprojekt (2007–2009) wurde ein Evaluationsbericht (Sempert, Kammermann 2010) vorgelegt, der festhält, dass die PrA eine geeignete niederschwellige, nachobligatorische Ausbildung für die Zielgruppe junge Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen darstellt. Auch die Förderung der Durchlässigkeit zum EBA wurde positiv bewertet: Das EBA stellt einen wichtigen Referenzpunkt für die PrA dar, wodurch Teilkompetenzen eruiert und die Durchlässigkeit im Sinne eines Portfolio-Ansatzes der Teilkompetenzen verstärkt werden könnte. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass erkennbar bleiben muss, welche Kompetenzen Jugendliche nach Abschluss einer PrA im Vergleich zur EBA mitbringen.
Die PrA stellt eine geeignete Ausbildungsform für eine heterogene Gruppe von jungen Menschen dar: von Lernenden, für die ein Übertritt in eine zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) durchaus denkbar ist, bis hin zu Lernenden, die

[336] Siehe: https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/faq/ (2019-07-15).
[337] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[338] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Downloads/PrA-Statistik-Lehrverhaeltnisse-2007-2015.pdf (2019-07-15).
[339] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Uploads/18-PrA-Prospekt-DE-web.pdf (2019-07-15).
[340] Siehe: https://www.insos.ch/assets/Downloads/Statistik-PrA-Uebergaenge-Statistique-FPra-transition-2015.pdf (2019-07-15).

voraussichtlich nur eine geringe wirtschaftliche Arbeitsleistung werden erbringen können (Sempert, Kammermann 2010, viii, 25f.).

7 Slowenien

7.1 Übersicht der Angebote

Das slowenische Arbeitsamt (*Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*, ESS) bietet Unternehmen im Rahmen des Büros für ArbeitgeberInnen verschiedene Dienstleistungen an, darunter auch die Information und Beratung zu Arbeitsmarktmaßnahmen. Weiters hat ESS eine Unternehmen-2020-Strategie verabschiedet, die unter anderem die Entwicklung eines *One-Stop-Shop* für Unternehmen vorsieht – das Online-Portal für ArbeitgeberInnen (*Portal za delodajalce*)[341]: Darin werden in Zukunft alle Angebote für Unternehmen sowie die dazu benötigten Dokumente zur Verfügung gestellt (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 1f).

Im Rahmen eines **Arbeitsplatztrainings** (*usposabljanje na delovnem mestu*) stellt ein Unternehmen einer arbeitssuchenden Person Weiterbildung für eine bestimmte Stelle direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung. Den PraktikantInnen wird ein/e MentorIn vom Unternehmen zur Seite gestellt, der/die bis zu fünf Personen betreuen kann. Das Arbeitsplatztraining dauert zwei bis maximal drei Monate. Arbeitssuchende profitieren davon, dass sie neue Kompetenzen erwerben bzw. bestehende stärken sowie Erfahrungen am Arbeitsplatz sammeln können. Unternehmen können im Gegenzug Personen vorab kennenlernen, bevor sie sich gegebenenfalls für eine Anstellung entscheiden und können Personen für im Unternehmen vorhandene, offene Stellen ausbilden (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3).

Das Arbeitsplatztraining wendet sich vor allem an ältere, langzeitarbeitslose und gering qualifizierte Arbeitssuchende.[342] PraktikantInnen können von Unternehmen, die juristische oder natürliche Personen und im Unternehmensregister Sloweniens eingetragen sind, aufgenommen werden.[343] Die Schulung kann nur bei Unternehmen stattfinden, die einen Schulungsvertrag mit *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje* (ESS) geschlossen haben.[344]

Bei einem Arbeitsplatztraining handelt es sich um eine kurze Maßnahme von zwei bis drei Monaten. Daher wird vor allem für Berufe, die relativ schnell zu erlernen sind, ausgebildet (z.B. Reinigungskräfte oder FließbandarbeiterInnen; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3; Experteninformation).

Das **Arbeitsplatztraining für junge Menschen** (*usposabljanje na delovnem mestu – mladi*) wendet sich speziell an junge Menschen, d.h. Personen unter 30 Jahre. Die TeilnehmerInnen werden von MentorInnen begleitet und ausgebildet und lernen Arbeitsabläufe, Anforderungen und Aufgaben an einem bestimmten Arbeitsplatz bei einem Unternehmen kennen. Weiters erlernen die PraktikantInnen neues Wissen, Kompetenzen und Arbeitserfahrung, die die

[341] Siehe: https://www.zadelodajalce.si/ (2019-07-09).
[342] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).
[343] Siehe: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi-2019 (2019-07-08).
[344] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).

Beschäftigungsmöglichkeiten im beteiligten oder in einem anderen Unternehmen erhöhen sollen.[345]

Das Angebot wendet sich an Personen unter 30 Jahren, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind. Dauer und Inhalt sind sehr ähnlich wie im Rahmen des Arbeitsplatztrainings – allerdings dauert die Maßnahmen für junge Langzeitarbeitssuchende generell drei Monate (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3).

Auch das **Arbeitsplatztraining lokal** (*usposabljamo lokalno*) ermöglicht ein Training in regional nachgefragten Berufen bzw. regionalen Mangelberufen. TeilnehmerInnen werden in Mangelberufen, die von den regionalen ESS-Stellen definiert werden, von MentorInnen in Unternehmen im Umfang von mindestens 90 Stunden begleitet – die Maßnahme dauert drei Monate. Die MentorInnen werden von den Unternehmen zur Verfügung gestellt.[346]
Teilnehmen können Personen zwischen 30 und 49 Jahren, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind und deren Fähigkeiten und Erfahrungen keinen direkten Einsatz in den Mangelberufen[347] ermöglichen.
Derzeit melden laut ESS rund 50 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von passenden KandidatInnen, wobei Angebote zur Ausbildung bzw. Praktika am Arbeitsplatz eine gute Maßnahme darstellen, Arbeitssuchende, denen Erfahrung oder bestimmte Kompetenzen für eine Stelle fehlen, in den Arbeitsprozess einzugliedern (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 2).

Dennoch ist viel Überzeugungsarbeit bei Unternehmen zu leisten, Arbeitssuchenden ein Praktikum anzubieten und für schwer zu besetzende Stellen auszubilden. ESS versucht dabei vor allem, Kompetenzen, Wissen und Erfahrung der KandidatInnen für die Unternehmen sichtbar zu machen, um aufzeigen zu können, was diese bereits mitbringen. Aufgrund des vorherrschenden Fachkräftebedarfs ist es derzeit ein wenig einfacher, Unternehmen zu überzeugen, allerdings kann sich dies – falls sich die wirtschaftliche Entwicklung eintrüben sollte – schnell wieder ändern (Experteninformation).

Ziel des **praktischen Programms zur Förderung von Beschäftigung** (*praktični programi za spodbujanje zaposlovanja*) ist es, praktische Erfahrungen und Training in Kooperation mit Unternehmen anzubieten. Im Rahmen des Programms wird theoretische und praktische Ausbildung eingesetzt: Zunächst wird das Training beim MIC (*medpodjetniškem izobraževalnem centru* – entspricht einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) durchgeführt. Das MIC muss daran anschließend für jede/n TeilnehmerIn ein Unternehmen finden, in dem die Person ein dreimonatiges Training absolvieren kann (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).
Im Rahmen des Programms können die Berufe MetallarbeiterIn Konstruktion, AssistentIn KüchenchefIn sowie SchlosserIn erlernt werden (Experteninformation). TeilnehmerInnen erlernen neues Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die sie in der Arbeit einsetzen können, und verbessern dadurch ihre Qualifikation, was ihnen dabei helfen soll, ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Durch die Einbindung in das betriebliche Umfeld können auch neue Kontakte geknüpft werden.[348]

[345] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).
[346] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).
[347] Zu den Mangelberufen gibt es eine Liste nach Regionen, zu finden unter: https://www.ess.gov.si/_files/11096/Seznam%20deficitarnih%20poklicev.pdf (2019-07-08).
[348] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).

TeilnehmerInnen sind Personen über 30 Jahre, gering Qualifizierte oder Langzeitarbeitslose.[349]

Bei dem Angebot ***200 Zaposlitev*** für jugendliche Arbeitssuchende handelt es sich um ein Pilotprojekt in Westslowenien, das zu höherer Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen beitragen sowie Kompetenzen und Zugänge zur Arbeitssuche verbessern soll. Gleichzeitig sollen im Rahmen des Pilotprojekts Unternehmen überzeugt werden, aus dem Pool der TeilnehmerInnen des Projekts neue Beschäftigte zu rekrutieren. Ziel dieser Pilotprojekte ist es, 200 junge Arbeitssuchende, die jünger als 29 Jahre sind, zu unterstützen, von denen 75 Prozent, d.h. 150 Personen, fünf Monate nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung sein sollen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).

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

- Krankenpflegeassistenz (ermöglicht einen Einsatz in Krankenhäusern, bei Rettungsdiensten oder in Pflegeheimen)
- Hilfskoch/-köchin
- Soziale Betreuung (in Altenheimen und der mobilen Pflege)[350]

Das Programm an sich dauert insgesamt maximal zwei Monate (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7), allerdings variiert die Dauer je nach gewähltem Beruf: Die Ausbildungen in den Bereichen Krankenpflege und Sozialbetreuung dauern zwei Monate bzw. 150 Stunden, jene zu Kochassistenz einen Monat oder 100 Stunden.[351] Die formale Qualifikation Krankenpflege kann allerdings bis zu drei Jahre dauern – wenn kein Mittelschulabschluss vorliegt und der allgemeinbildende Teil nachgeholt werden muss.

Während der Ausbildung werden auch Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen im Rahmen von Networking-Events hergestellt sowie gegen Ende des Programms Kontakt zu Unternehmen aufgenommen, um über die finanziellen Möglichkeiten einer Übernahme zu informieren und Kontakt zu möglichen BewerberInnen herzustellen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).

7.2 *Usposabljanje na delovnem mestu*: Arbeitsplatztraining

7.2.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Im Rahmen eines Arbeitsplatztrainings (*usposabljanje na delovnem mestu*) stellt ein Unternehmen einer arbeitssuchenden Person Weiterbildung für eine bestimmte Stelle direkt am Arbeitsplatz bereit. Den PraktikantInnen wird ein/e MentorIn vom Unternehmen zur Seite gestellt, der/die bis zu fünf Personen betreuen kann. Das Arbeitsplatztraining dauert zwei bis maximal drei Monate. Arbeitssuchende profitieren davon, dass sie neue Kompetenzen erwerben bzw. bestehende stärken sowie Erfahrungen am Arbeitsplatz sammeln können, Unternehmen können im Gegenzug Personen vorab kennenlernen, bevor sie sich gegebenenfalls für eine Anstellung entscheiden und können Personen für im Unternehmen vorhandene, offene Stellen ausbilden (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3).

[349] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).
[350] Siehe: https://200zaposlitev.si/usposabljanje/ (2019-07-09).
[351] Siehe: https://200zaposlitev.si/usposabljanje/ (2019-07-09).

7.2.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Am Arbeitsplatztraining können die folgenden Zielgruppen teilnehmen:

- Personen, die älter als 50 Jahre und für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens drei Monaten arbeitslos gemeldet sind;
- Personen, die älter als 30 Jahre und für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten als Arbeitslose registriert sind (Langzeitarbeitslose);
- Personen, die älter als 30 Jahre sind, mit höchstem Bildungsabschluss ISCED 2, die mindestens drei Monate lang arbeitslos gemeldet sind;
- Personen, die nach Abschluss des sozialen Aktivierungsprogramms in den Arbeitsmarkt eintreten;
- Personen, die älter als 30 Jahre und Begünstigte von Sozialhilfe sind.[352]

PraktikantInnen können von Unternehmen, die juristische oder natürliche Personen und im Unternehmensregister Sloweniens eingetragen sind, aufgenommen werden.[353] Die Schulung kann nur bei Unternehmen stattfinden, die einen Schulungsvertrag mit *Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje* (ESS) geschlossen haben. Auf dieser Grundlage werden die erstattungsfähigen Kosten für die Durchführung der Schulung erstattet.[354]

7.2.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Die Schulung wird unter fachkundiger Anleitung eines/r vom Unternehmen zur Verfügung gestellten MentorIn durchgeführt. Mentoring muss zumindest in einem Umfang von 60 Stunden (zweimonatiges Training) oder 90 Stunden (dreimonatiges Training) durchgeführt werden.
Die Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt ohne Arbeitsverhältnis. Während dieser Zeit werden die TeilnehmerInnen im Teilnehmerregister des ESS für aktive beschäftigungspolitische Programme geführt. Die Ausbildung dauert in der Regel acht Stunden pro Tag, bis zu fünf Tage pro Woche und kann nicht an Sonn- oder Feiertagen stattfinden.[355]

7.2.4 Dauer des Angebots

Das Programm dauert:

- zwei Monate für relativ schnell zu erlernende Berufe, wie z.B. Reinigungskräfte, FließbandarbeiterInnen; es sind vor allem gering qualifizierte Berufe gemeint, die maximal ISCED Niveau 3 – zumeist aber darunter – aufweisen, und in den Kollektivverträgen in die Tarifgruppen I, II und III fallen.

---

[352] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).
[353] Siehe: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi-2019 (2019-07-08).
[354] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).
[355] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).

- drei Monate für etwas anspruchsvollere Berufe, wie im Bereich IT, Verkauf, Administration (z.B. BuchhalterIn, Website-EntwicklerIn oder DatenadministratorIn; Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3; Experteninformation).

7.2.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die TeilnehmerInnen erhalten eine Prämie für ihre Teilnahme (€ 3,30 pro Stunde bzw. € 1,65 pro Stunde, wenn die Person Arbeitslosengeld bezieht) und können Anreisekosten (€ 0,15 pro Kilometer) vom Wohnsitz zum Unternehmen erstattet bekommen – wenn dieses mindestens einen Kilometer entfernt ist.[356]
Unternehmen erhalten für jede/n PraktikantIn € 370 für ein zweimonatiges bzw. € 493 für ein dreimonatiges Praktikum (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 4).

Für 2019 wird mit ca. 2.260 TeilnehmerInnen gerechnet, das Budget beträgt € 4,37 Millionen, 80 Prozent werden vom Europäischen Sozialfonds, 20 Prozent vom slowenischen Staat finanziert (Experteninformation).

7.2.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Insgesamt – d.h. über alle Zielgruppen hinweg – sind fast 63 Prozent der TeilnehmerInnen innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Arbeitsplatztrainings beim selben Unternehmen beschäftigt (Zahlen für 2018).
Die generelle Beschäftigungsquote liegt bei Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre mit max. ISCED-2-Bildungsniveau ein Jahr nach Abschluss bei rund 70 Prozent (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 4). Dies stellt für diese Zielgruppe einen sehr guten Wert dar.

Tabelle 9
Arbeitsplatztraining: Beschäftigungsquote ein Jahr nach Abschluss in % (2016–2018)

	2016	2017	2018*
Langzeitarbeitssuchende Personen, über 50 Jahre, max. ISCED 2	69,2	71,8	67,0

* Provisorische Ergebnisse für 2018 (da Personen sehr unterschiedlich abschließen und die Beschäftigungsrate über 356 Tage gemessen wird).
Quelle: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 4

Es zeigt sich, dass die meisten Personen sehr rasch eine Beschäftigung finden (siehe folgende Tabelle): So sind gering qualifizierte, langzeitarbeitssuchende Personen über 50 Jahre nach 90 Tagen zu 51,3 Prozent in Beschäftigung, nach 180 Tagen zeigt diese Zahl 61,5 Prozent an.

Tabelle 10
Arbeitsplatztraining: Beschäftigungsquote 90 bzw. 180 Tage nach Abschluss in % (2018)

	90 Tage nach Abschluss	180 Tage nach Abschluss
Langzeitarbeitssuchende Personen, über 50 Jahre, max. ISCED 2	51,3	61,5

Quelle: Zahlen von Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje zur Verfügung gestellt

[356] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).

Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick zur Anzahl der Teilnahmen und Unternehmen, wobei sich die Zahlen nach einem deutlichen Rückgang 2017 letztes Jahr (2018) wieder stabilisiert haben:

Tabelle 11
Arbeitsplatztraining: Anzahl der Teilnahmen und Unternehmen (2016–2018)

	2016		2017		2018	
	Teil-nahmen	Unter-nehmen	Teil-nahmen	Unter-nehmen	Teil-nahmen	Unter-nehmen
Langzeitarbeitssuchende Personen, über 50 Jahre, max. ISCED 2	1.338	1.060	718	669	863	801

Quelle: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 5

Die Rückmeldungen der Unternehmen zum Programm sind durchwegs positiv und es melden sich auch ausreichend Unternehmen bei ESS, die PraktikantInnen aufnehmen bzw. ausbilden möchten. Allerdings hat ESS bisher keine eigenen Zufriedenheitsanalysen bei den Unternehmen durchgeführt, d.h. diese Einschätzung basiert auf der Erfahrung der verantwortlichen Personen beim ESS für dieses Angebot (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 5).

2017 wurde eine Umfrage zur Zufriedenheit unter einer wichtigen Zielgruppe der Maßnahme durchgeführt – langzeitarbeitssuchenden Personen über 50 Jahre, die maximal einen Bildungsabschuss auf Niveau ISCED 2 aufweisen: 495 TeilnehmerInnen wurden angeschrieben, 197 nahmen teil (das entspricht einem Rücklauf von knapp 40 Prozent). Dabei wurden die folgenden Ergebnisse erzielt:

- 56 Prozent der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie die Möglichkeit hatten, sich in einem Bereich auszuprobieren, in dem sie bisher keinerlei Erfahrung hatten;
- 68 Prozent schätzten ihre Chancen auf Beschäftigung durch die Teilnahme am Arbeitsplatztraining höher ein;
- 80 Prozent der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie aufgrund des Programms neues Wissen und Kompetenzen erworben hatten;
- zur Frage, in welchen Bereichen die TeilnehmerInnen neue Erfahrungen machen bzw. Kompetenzen erwerben konnten, nannten die meisten Befragten: Kundenbetreuung (80 Prozent), berufsspezifische Kompetenzen und Wissen (74 Prozent) sowie Problemlösekompetenz (74 Prozent);
- die TeilnehmerInnen waren zufrieden mit den MentorInnen: 76 Prozent gaben an, dass diese Wissen vermitteln und in den jeweiligen Beruf gut einführen konnten; 75 Prozent waren mit der Unterstützung durch den/die MentorIn sehr zufrieden (ibid. 5f.).

2018 wurde wiederum eine Umfrage unter den über 50-Jährigen durchgeführt, wobei die Ergebnisse ähnlich wie 2017 waren:

- 57 Prozent der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie die Möglichkeit hatten, sich in einem Bereich auszuprobieren, in dem sie bisher keinerlei Erfahrung hatten;
- 71 Prozent schätzten ihre Chancen auf Beschäftigung durch die Teilnahme am Arbeitsplatztraining höher ein;
- 81 Prozent gaben an, dass sie aufgrund des Programms neues Wissen und Kompetenzen erworben hatten;
- 78 Prozent waren sehr zufrieden mit dem Training, ebenfalls 78 Prozent würden das Programm weiterempfehlen (ibid. 6).

Auch 2019 wird eine entsprechende Zufriedenheitsanalyse durchgeführt.

7.3 *Usposabljanje na delovnem mestu – mladi*: Arbeitsplatztraining für junge Menschen

7.3.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Das Arbeitsplatztraining für junge Menschen (*usposabljanje na delovnem mestu – mladi*) basiert auf dem in Kapitel 7.2 beschriebenen Arbeitsplatztraining und wendet sich speziell an junge Menschen, d.h. Personen unter 30 Jahre. Jungen Arbeitslosen wird es im Rahmen des Arbeitsplatztrainings ermöglicht, Arbeitsplätze kennenzulernen und sich in Form eines zwei- oder dreimonatigen Trainings dafür zu qualifizieren. Die TeilnehmerInnen werden von MentorInnen begleitet und ausgebildet und lernen Arbeitsabläufe, Anforderungen und Aufgaben an einem bestimmten Arbeitsplatz bei einem Unternehmen kennen. Weiters erlernen die PraktikantInnen neues Wissen, Kompetenzen und Arbeitserfahrung, die die Beschäftigungsmöglichkeiten im beteiligten oder in einem anderen Unternehmen erhöhen sollen.[357]

7.3.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Teilnehmen können Personen unter 30 Jahre, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind. Unter Berücksichtigung des Berufs, der Ausbildung, der Berufserfahrung und der mitgebrachten Kompetenzen werden bevorzugt folgende Zielgruppen aufgenommen:

- Personen, die in den letzten zwei Jahren nicht an einem anderen Programm teilgenommen haben;
- Personen mit größeren Chancen für einen erfolgreichen Abschluss des Programms und für eine Beschäftigung nach Abschluss des Programms[358];
- Menschen mit sozialen und gesundheitlichen Barrieren;
- langzeitarbeitssuchende Personen.[359]

Nicht teilnehmen können Personen, die in den letzten zwölf Monaten bereits am Arbeitsplatz für dasselbe Unternehmen geschult wurden oder beim selben Unternehmen beschäftigt waren bzw. in den letzten zwölf Monaten an einem ähnlichen Training teilgenommen haben.[360]

Unternehmen, die juristische oder natürliche Personen und im Unternehmensregister Sloweniens eingetragen sind, können TeilnehmerInnen aufnehmen.[361] Die Schulung kann nur bei Unternehmen stattfinden, die einen Schulungsvertrag mit *Zavod Republike Slovenije za*

[357] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).
[358] Bei arbeitslos gemeldeten Personen wird überprüft, ob sie bereits an Maßnahmen teilgenommen haben, ob sie diese abgeschlossen haben, welche Kompetenzen und Arbeitserfahrung sie mitbringen; dadurch soll eine erfolgreiche Teilnahme besser eingeschätzt werden (Experteninformation).
[359] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).
[360] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).
[361] Siehe: https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi-2019 (2019-07-08).

zaposlovanje (ESS) geschlossen haben. Auf dieser Grundlage werden die erstattungsfähigen Kosten für die Durchführung der Schulung erstattet.[362]

7.3.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

KandidatInnen besprechen die Möglichkeiten der Aufnahme mit ihren regionalen ESS-BeraterInnen; über eine mögliche Teilnahme wird nach dem vorgeschriebenen Verfahren für die Aufnahme in aktive beschäftigungspolitische Programme bzw. nach Beurteilung durch den/die BeraterIn entschieden.[363]

Das Training wird unter fachkundiger Leitung eines/r vom Unternehmen zur Verfügung gestellten MentorIn durchgeführt. Das Mentoring umfasst zumindest 60 Stunden bei einem zweimonatigen und mindestens 90 Stunden bei einem dreimonatigen Praktikum.
Die Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt ohne Arbeitsverhältnis. Während dieser Zeit werden die TeilnehmerInnen im Teilnehmerregister des ESS für aktive beschäftigungspolitische Programme geführt. Die Ausbildung dauert in der Regel acht Stunden pro Tag, bis zu fünf Tage pro Woche und kann nicht an Sonn- oder Feiertagen stattfinden.[364]

7.3.4 Dauer des Angebots

Das Programm dauert:

- zwei Monate für relativ schnell zu erlernende Berufe, wie z.B. Reinigungskräfte, FließbandarbeiterInnen; es sind vor allem gering qualifizierte Berufe gemeint, die maximal ISCED Niveau 3 – zumeist aber darunter – aufweisen, und in den Kollektivverträgen in die Tarifgruppen I, II und III fallen.
- drei Monate für anspruchsvollere Berufe, wie im Bereich IT, Verkauf, Administration (z.B. BuchhalterIn, Website-EntwicklerIn oder DatenadministratorIn);
- drei Monate für junge Langzeitarbeitssuchende (unter 30 Jahren), die zum ersten Mal eine Maßnahme in Anspruch nehmen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 3; Experteninformation).

7.3.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

TeilnehmerInnen erhalten eine Prämie für die Teilnahme (€ 3,30 pro Stunde bzw. € 1,65 pro Stunde, wenn die Person Arbeitslosengeld bezieht) und können Anreisekosten (€ 0,15 pro Kilometer) vom Wohnsitz zum Unternehmen erstattet bekommen – wenn dieses mindestens einen Kilometer entfernt ist.[365]
Unternehmen erhalten für jede/n PraktikantIn € 370 für ein zweimonatiges bzw. € 493 für ein dreimonatiges Praktikum (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 4).

---

[362] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje_na_delovnem_mestu (2019-07-08).
[363] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).
[364] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).
[365] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi (2019-07-08).

2019 wird mit zirka 1.070 TeilnehmerInnen gerechnet, das Budget für 2019 beträgt € 2,2 Millionen, wobei 80 Prozent vom Europäischen Sozialfonds, 20 Prozent vom slowenischen Staat finanziert werden (Experteninformation).

7.3.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Insgesamt zeigt sich, dass es eine sehr hohe Beschäftigungsquote bei Personen unter 30 Jahren nach Abschluss eines Ausbildungstrainings gibt: Die vorläufigen Zahlen für 2018 weisen eine Quote von 78,6 Prozent auf.

Tabelle 12
Arbeitsplatztraining: Beschäftigungsquote ein Jahr nach Abschluss in % (2016–2018)

	2016	2017	2018*
Personen unter 30 Jahre	77,0	82,7	78,6

* Provisorische Ergebnisse für 2018 (da Personen sehr unterschiedlich abschließen und die Beschäftigungsrate über 356 Tage gemessen wird).
Quelle: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 4; Experteninformation

90 Tage nach Abschluss eines Ausbildungstrainings liegt die Beschäftigungsquote von Personen unter 30 Jahren bei 58,8 Prozent, diese steigt auf 71,8 Prozent nach 180 Tagen an.

Tabelle 13
Arbeitsplatztraining: Beschäftigungsquote 90 bzw. 180 Tage nach Abschluss in % (2018)

	90 Tage nach Abschluss	180 Tage nach Abschluss
Personen unter 30 Jahre	58,8	71,8

Quelle: Zahlen von Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje zur Verfügung gestellt

Bei den Teilnahmen und Unternehmen zeigt sich ein deutlich zunehmender Trend, der auch 2019 fortgesetzt werden soll – siehe Kapitel zur Finanzierung, wo angeführt wird, dass rund 1.070 TeilnehmerInnen für 2019 erwartet werden.

Tabelle 14
Arbeitsplatztraining: Anzahl der Teilnahmen und Unternehmen (2016–2018)

	2016		2017		2018	
	Teil-nahmen	Unter-nehmen	Teil-nahmen	Unter-nehmen	Teil-nahmen	Unter-nehmen
Personen unter 30 Jahre	366	423	809	765	976	946

Quelle: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 5

2017 wurden die TeilnehmerInnen zu ihrer Zufriedenheit im Rahmen einer Umfrage, an der rund 41 Prozent der angeschriebenen Personen teilgenommen haben, befragt. Diese erzielte die folgenden Ergebnisse:

- 60 Prozent der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie die Möglichkeit hatten, sich in einem Bereich auszuprobieren, in dem sie bisher keinerlei Erfahrung hatten;
- 76 Prozent schätzten ihre Chancen auf Beschäftigung durch die Teilnahme am Arbeitsplatztraining höher ein;
- 87 Prozent der TeilnehmerInnen gaben an, dass sie aufgrund des Programms neues Wissen und Kompetenzen erworben hatten;

- zur Frage, in welchen Bereichen die TeilnehmerInnen neue Erfahrungen machen bzw. Kompetenzen erwerben könnten, nannten die meisten Befragten: Problemlösekompetenz (84 Prozent), berufsspezifische Kompetenzen und Wissen (82 Prozent) und Kundenbetreuung (81 Prozent);
- die TeilnehmerInnen waren zufrieden mit den MentorInnen: 79 Prozent gaben an, dass diese Wissen vermitteln und in den jeweiligen Beruf gut einführen konnten; 80 Prozent waren mit der Unterstützung durch den/die MentorIn sehr zufrieden;
- 81 Prozent waren mit dem Programm insgesamt zufrieden, 83 Prozent würden es weiterempfehlen (ibid. 6.).

7.4 *Usposabljamo lokalno*: Arbeitsplatztraining regional

7.4.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Auch das Arbeitsplatztraining lokal (*usposabljamo lokalno*) basiert auf dem Arbeitsplatztraining (siehe Kapitel 7.2) und ermöglicht ein Training in regional nachgefragten Berufen bzw. regionalen Mangelberufen. TeilnehmerInnen werden in Mangelberufen, die von den regionalen ESS-Stellen definiert werden, von MentorInnen in Unternehmen im Umfang von mindestens 90 Stunden begleitet – die Maßnahme an sich dauert drei Monate. Die MentorInnen werden von den Unternehmen zur Verfügung gestellt.[366]

7.4.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Teilnehmen können Personen, die mindestens drei Monate arbeitslos gemeldet sind und deren Fähigkeiten und Erfahrungen keinen direkten Einsatz in den Mangelberufen[367] ermöglichen. Unter Berücksichtigung von Beruf, Ausbildung, Berufserfahrung und Kompetenzen werden vor allem folgende Zielgruppen angesprochen:

- Personen in der Altersgruppe von 30 bis 49 Jahren;
- Personen, die in den letzten zwei Jahren an keinem Programm teilgenommen haben;
- Personen mit größeren Chancen auf erfolgreichen Abschluss des Programms und auf Beschäftigung nach Abschluss des Programms;[368]
- Menschen mit sozialen und gesundheitlichen Barrieren;
- Langzeitarbeitslose.[369]

Unternehmen, die juristische oder natürliche Personen und im Unternehmensregister Sloweniens eingetragen sind, können PraktikantInnen aufnehmen, wenn sie alle in der öffentlichen Einladung festgelegten Voraussetzungen für die Bewerbung erfüllen.[370]

---

[366] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).
[367] Zu den Mangelberufen gibt es eine Liste nach Regionen, zu finden unter: https://www.ess.gov.si/_files/11096/Seznam%20deficitarnih%20poklicev.pdf (2019-07-08).
[368] Bei arbeitslos gemeldeten Personen wird überprüft, ob sie bereits an Maßnahmen teilgenommen haben, ob sie diese abgeschlossen haben, welche Kompetenzen und Arbeitserfahrung sie mitbringen; dadurch soll eine erfolgreiche Teilnahme besser eingeschätzt werden (Experteninformation).
[369] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).
[370] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).

7.4.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

KandidatInnen informieren sich vorab über die Mangelberufsliste und besprechen die Möglichkeiten der Aufnahme mit ihren regionalen ESS-BeraterInnen. Die Entscheidung über eine Teilnahme erfolgt nach dem vorgeschriebenen Verfahren für die Aufnahme in aktive beschäftigungspolitische Programme bzw. nach Beurteilung durch den/die BeraterIn.

7.4.4 Dauer des Angebots

Die Maßnahme dauert drei Monate, acht Stunden pro Tag, bis zu fünf Tage pro Woche, wobei mindestens 90 Stunden Mentoring stattfinden muss.[371]

7.4.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

TeilnehmerInnen erhalten eine Prämie für die Teilnahme (€ 3,30 pro Stunde bzw. € 1,65 pro Stunde, wenn die Person Arbeitslosengeld bezieht) und können Anreisekosten (€ 0,15 pro Kilometer) vom Wohnsitz zum Unternehmen erstattet bekommen – wenn dieses mindestens einen Kilometer entfernt ist.
Unternehmen erhalten für jede/n PraktikantIn € 493 für ein dreimonatiges Praktikum. [372]

Für den Zeitrahmen 2018/19 wird mit ca. 390 TeilnehmerInnen gerechnet, das Budget 2018/19 beträgt € 882.000 (Experteninformation).

7.4.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Gibt es Informationen zur Erfolgsmessung? Gibt es Zahlen oder Einschätzungen der PES zur Übernahme in Betriebe bzw. zur Zufriedenheit der Unternehmen bzw. PraktikantInnen (+ Infos bezüglich späterer Anstellung) mit den Angeboten?

Das Programm wurde 2018 gestartet, derzeit liegen noch keine Evaluationen oder Zufriedenheitserhebungen vor. [373] Die vorläufigen Zahlen für 2018 zeigen, dass 62 Prozent der TeilnehmerInnen 90 Tage nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung sind, dieser Wert steigt auf 70,7 Prozent 180 Tage nach Abschluss (Experteninformation).

Tabelle 15
Arbeitsplatztraining: Beschäftigungsquote 90 bzw. 180 Tage nach Abschluss in % (2018)

	90 Tage nach Abschluss	180 Tage nach Abschluss
Regionale Maßnahmen	62,0	70,7

Quelle: Zahlen von Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje zur Verfügung gestellt

[371] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).
[372] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).
[373] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljamo-lokalno (2019-07-08).

7.5 *Praktični programi za spodbujanje zaposlovanja – MIC*: Praktische Programme zur Förderung von Beschäftigung

7.5.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Ziel des praktischen Programms zur Förderung von Beschäftigung (*praktični programi za spodbujanje zaposlovanja*) ist es, praktische Erfahrungen und Training in Kooperation mit Unternehmen anzubieten. Im Rahmen des Programms wird theoretische und praktische Ausbildung eingesetzt: Zunächst wird das Training beim MIC (*medpodjetniškem izobraževalnem centru* – entspricht einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) durchgeführt. Das MIC muss daran anschließend für jede/n TeilnehmerIn ein Unternehmen finden, in dem die Person ein dreimonatiges Training absolvieren kann (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).
Im Rahmen des Programms können die Berufe MetallarbeiterIn Konstruktion, AssistentIn KüchenchefIn sowie SchlosserIn erlernt werden (Experteninformation). TeilnehmerInnen erlernen neues Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die sie in der Arbeit einsetzen können, und verbessern dadurch ihre Qualifikation, was ihnen dabei helfen soll, ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Durch die Einbindung in das betriebliche Umfeld können auch neue Kontakte geknüpft werden.[374]

7.5.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

TeilnehmerInnen müssen:

- älter als 50 Jahre sein;
- mindestens 30 Jahre alt und seit mindestens zwölf Monaten ununterbrochen im Arbeitslosenregister gemeldet sein (Langzeitarbeitslose);
- mindestens 30 Jahre alt sein und nur die Grundschule (ISCED 2) abgeschlossen haben;
- nach Abschluss des Programms zur sozialen Aktivierung in den Arbeitsmarkt eintreten;
- mindestens 30 Jahre alt sein und Sozialhilfe erhalten.[375]

Das MIC ist zu Beginn für die Ausbildung zuständig und ermittelt für jede/n TeilnehmerIn ein Unternehmen, in dem ein Praktikum absolviert werden kann. MICs sind mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten vergleichbar und in Slowenien in den Regionen anzutreffen.

7.5.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Arbeitssuchende wenden sich an ihre/n ESS-BeraterIn und können über das vorgeschriebene Verfahren zur Aufnahme in aktive Beschäftigungsprogramme aufgenommen werden, wobei die folgenden Schritte durchzuführen sind:

- Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit
- Vorbereitung und Unterzeichnung des Trainingsvertrags
- Unterzeichnung des Vertrags und Aufnahme in das Programm[376]

[374] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).
[375] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).
[376] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).

Im Rahmen des Programms wird zunächst im MIC das theoretische und praktische Wissen für die jeweilige Praktikumsstelle vermittelt, d.h. hier werden zusätzliche Kompetenzen erworben bzw. bestehende vertieft. Daran anschließend werden diese Kompetenzen im Unternehmen im praktischen Arbeitsalltag angewandt und weiter ausgebaut. Im Unternehmen steht den PraktikantInnen sowohl ein/e MentorIn des MIC als auch ein/e MentorIn des Unternehmens zur Seite, wobei der/die MentorIn des Unternehmens führend und jene/r des MIC unterstützend tätig ist.[377]

7.5.4 Dauer des Angebots

Die derzeit bestehenden drei Angebote in den Regionen dauern unterschiedlich lange: Die Ausbildung zum/zur MetallarbeiterIn Konstruktion dauert rund 220 Tage und umfasst 254 theoretischen und praktischen Unterricht am MIC sowie drei Monate (rund 500 Stunden) Praktikum im Betrieb.
Die Ausbildung für AssistentIn KüchenchefIn dauert rund 150 Tage und umfasst 80 Stunden theoretischen und praktischen Unterricht am MIC sowie drei Monate (rund 500 Stunden) Praktikum im Betrieb.
Die Ausbildung zum/zur SchlosserIn umfasst 160 Tage, davon 124 Stunden theoretischen und praktischen Unterricht am MIC sowie drei Monate (rund 500 Stunden) Praktikum im Betrieb (Experteninformation).

7.5.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Für die TeilnehmerInnen werden Reisekosten ersetzt, wenn die Arbeitsstätte zumindest einen Kilometer vom Wohnort entfernt ist: € 0,15 pro Kilometer werden erstattet. Weiters gibt es einen Zuschlag während der Ausbildung am MIC, der € 1,20 pro Stunde beträgt und ein „Aktivierungsgeld“ während des Praktikums im Unternehmen in der Höhe von € 3,30 pro Stunde bzw. – wenn Arbeitslosengeld bezogen wird – € 1,65 pro Stunde. [378]

7.5.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Das Programm wurde 2018 gestartet und 88 Personen nahmen bisher teil; davon haben 46 Personen die Maßnahme bereits abgeschlossen, von denen 23, das sind 50 Prozent, derzeit eine Beschäftigung aufweisen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7). Provisorische Zahlen für 2018 zeigen, dass diese Zahl bereits auf 54,4 Prozent angestiegen ist, wobei viele Personen die Maßnahme noch nicht abgeschlossen haben (Experteninformation).

7.6 *200 Zaposlitev*: Pilotprojekt für Jugendbeschäftigung

7.6.1 Zusammenfassung des Angebots und Zielsetzung

Bei dem Angebot *200 Zaposlitev* (200 Beschäftigungsverhältnisse) für jugendliche Arbeitssuchende handelt es sich um ein Pilotprojekt in Westslowenien, das zu höherer Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen beitragen sowie Kompetenzen und Zugänge zur

[377] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).
[378] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/prakticni-programi-mic (2019-07-09).

Arbeitssuche verbessern soll. Gleichzeitig sollen im Rahmen des Pilotprojekts Unternehmen überzeugt werden, aus dem Pool der TeilnehmerInnen des Projekts neue Beschäftigte zu rekrutieren. Ziel dieser Pilotprojekte ist es, 200 junge Arbeitssuchende, die jünger als 29 Jahre sind, zu unterstützen, von denen 75 Prozent, d.h. 150 Personen, fünf Monate nach Abschluss der Maßnahme in Beschäftigung sein sollen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).

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

- Krankenpflegeassistenz (ermöglicht einen Einsatz in Krankenhäusern, bei Rettungsdiensten oder in Pflegeheimen)
- Hilfskoch/-köchin
- Soziale Betreuung (in Altenheimen und der mobilen Pflege)[379]

Für Hilfskoch/-köchin und soziale Betreuung gibt es eigene nationale berufliche Qualifikationen, das Programm entspricht dieser Ausbildung, d.h. die Abschlüsse sind formal anerkannt.
Für Krankenpflegeassistenz gibt es generell eine formale Ausbildung, die auch einen allgemeinbildenden Teil umfasst. Die gesamte Qualifikation entspricht dem Abschluss einer Mittelschule. Im Rahmen des Programms wird aber nicht der allgemeinbildende Teil, sondern nur der berufsspezifische Teil im Rahmen von 150 Stunden innerhalb von zwei Monaten vermittelt. Danach können die TeilnehmerInnen den praktischen Teil der Ausbildung für diese formale Qualifikation im Rahmen einer Prüfung abschließen; wenn sie bereits einen Mittelschulabschluss aufweisen, wird ihnen dieser für die allgemeinbildenden Teile anerkannt; wenn nicht, müssen sie diese allgemeinbildenden Teile nachholen (dadurch kann die Ausbildung insgesamt deutlich länger dauern, bis zu drei Jahre für Personen, die maximal einen Volksschulabschluss mitbringen). Wenn eine Person am Programm teilnimmt und bereits den allgemeinbildenden Teil absolviert hat, kann diese Person am Ende des Schuljahres – üblicherweise im Mai/Juni – an den offiziellen Abschlussprüfungen an den Mittelschulen teilnehmen und dadurch den formalen Abschluss erlangen. Dies ist allerdings nicht Teil des Programms (und somit der zwei Monate), aber eine Möglichkeit der Durchlässigkeit, da dadurch ein formaler Abschluss ermöglicht wird. DEOS – der Projektkoordinator von *200 Zaposlitev* – unterstützt TeilnehmerInnen, die einen solchen Abschluss machen möchten, und es werden Kontakte und andere Hilfestellungen – wie ein Vorbereitungskurs auf die Abschlussprüfung – angeboten (Experteninterview).

7.6.2 Zielgruppe und teilnehmende Organisationen/AkteurInnen

Am Programm *200 Zaposlitev* können insgesamt 200 Jugendliche zwischen 18 und 28 Jahren teilnehmen, die

- einen ständigen Wohnsitz in Westslowenien haben
- arbeitslos gemeldet sind[380]

Bei *200 Zaposlitev* wird die Ausbildung in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen durchgeführt und bei der Firma DEOS ein Praktikum absolviert, einem Privatunternehmen, das Einrichtungen zur Pflege von älteren Menschen und Seniorenzentren betreibt.[381] DEOS ist

[379] Siehe: https://200zaposlitev.si/usposabljanje/ (2019-07-09).
[380] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/inovativni-projekti_mladi (2019-07-09).
[381] Siehe: https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/inovativni-projekti_mladi (2019-07-09).

der Projektverantwortliche und -leiter des Programms und arbeitet mit dem Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit (*Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti)* sowie ESS (slowenisches PES) zusammen.[382]
Weitere beteiligte Unternehmen, die auch AbsolventInnen des Programms übernehmen, sind vor allem im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich angesiedelt.[383]

Je nach Beruf sind unterschiedliche AkteurInnen beteiligt:
Die Praktika im Rahmen des Programms zum/zur Hilfskoch/-köchin werden bei DEOS direkt absolviert, die theoretische Ausbildung wird im *Center za poklicno usposabljanje, Gospodarske zbornice Slovenije*[384] durchgeführt.
Im Bereich soziale Betreuung findet das Praktikum zur Hälfte bei DEOS – und damit in einem Altenheim – statt, zur Hälfte bei *Zavod Pristan*[385], die in der mobilen Pflege tätig sind. Die theoretische Ausbildung wird wiederum im *Center za poklicno usposabljanje, Gospodarske zbornice Slovenije*[386] absolviert.
Krankenpflegeassistenz ist etwas umfassender als die beiden vorherigen Programme, das Praktikum kann bei DEOS oder jedem anderen Unternehmen in diesem Bereich in Slowenien durchgeführt werden. Die theoretische Ausbildung wird von *Srednja Gozdarska in lesarska šola Postojna*[387] angeboten (Experteninterview).

Unternehmen und TeilnehmerInnen lernen sich im Rahmen von mehreren Networking-Events im Laufe des Programms kennen, dabei ergibt sich oft ein Kontakt zu einem/r zukünftigen ArbeitgeberIn oder für ein Praktikum.
DEOS unterstützt die AbsolventInnen auch dabei, nach Abschluss eine Stelle zu finden, wobei die meisten damit keine Probleme haben, da es sich um Mangelberufe handelt und die Unternehmen hohe Nachfrage nach den AbsolventInnen zeigen (Experteninterview).

7.6.3 Voraussetzungen zur Teilnahme

Voraussetzungen für die Teilnahme am Schulungsprogramm *200 Zaposlitev* sind für Personen, die eine Ausbildung im Bereich Sozialpflege beginnen möchten, dass sie mindestens 23 Jahre alt sind und mindestens ein Jahr Berufserfahrung im Bereich der sozialen Betreuung von älteren Personen oder Menschen mit Behinderungen aufweisen.[388] Für alle anderen Berufe gelten die in Kapitel 7.6.2 angeführten Teilnahmebedingungen.

7.6.4 Dauer des Angebots

Das Programm dauert insgesamt maximal zwei Monate (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).

Das Praktikum ist Teil des Programms und umfasst zumeist 50 Prozent der Gesamtdauer. Je nach Beruf unterscheiden sich die Dauer und der Ort des Praktikums.

[382] Siehe: https://200zaposlitev.si/kontakt/ (2019-07-09).
[383] Siehe zu den Unternehmen: https://200zaposlitev.si/sodelujoci/ (2019-07-09).
[384] Siehe: https://www.cpu.si/ (2019-07-25).
[385] Siehe: https://www.pristan.si/ (2019-09-26).
[386] Siehe: https://www.cpu.si/ (2019-07-25).
[387] Siehe: http://sola.sgls.si/ (2019-07-25).
[388] Siehe: https://200zaposlitev.si/usposabljanje/ (2019-07-09).

Hilfskoch/-köchin umfasst 50 Stunden in der schulischen Ausbildung, 50 Stunden im Arbeitsumfeld bei DEOS – daran anschließend kann die Abschlussprüfung abgelegt und eine nationale berufliche Qualifikation erlangt werden (Experteninterview).

Das Programm zur sozialen Betreuung beinhaltet 75 Stunden Schule und 75 Stunden Praktikum, wobei diese Praktikastunden 50:50 aufgeteilt werden zwischen Arbeiten im Pflege-/Altenheim (bei DEOS) und in der mobilen Pflege vor Ort in Privathaushalten (wobei die TeilnehmerInnen vor allem erfahrene Personen begleiten und von diesen lernen sollen – dieser Teil des Praktikums wird von *Zavod Pristan*[389] angeboten bzw. umgesetzt). Daran anschließend kann die Abschlussprüfung abgelegt und eine nationale berufliche Qualifikation erlangt werden (Experteninterview).

Die Krankenpflegeassistenz ist die längste Ausbildung im Rahmen des Programms *200 Zaposlitev* und umfasst 127 Stunden in schulischer Ausbildung. Allerdings wird dabei auf die berufsspezifischen Inhalte fokussiert (d.h. allgemeinbildende Gegenstände, wie Slowenisch, Mathematik etc. werden nicht vermittelt[390]).
Das Praktikum, das im Rahmen des Programms angeboten und bei DEOS absolviert wird, dauert 23 Stunden. Nach Abschluss des Programms wird allerdings noch ein längeres Praktikum von rund 150 Stunden durchlaufen – die Dauer kann je nach Unternehmen unterschiedlich sein, die Inhalte selbst sind national geregelt und festgelegt; bei DEOS selbst dauert dieses anschließende Praktikum 152 Stunden. Allerdings können diese Praktika bei unterschiedlichen ArbeitgeberInnen absolviert werden, je nachdem, wo der/die TeilnehmerIn dies machen möchte. Danach kann zur Abschlussprüfung angetreten werden (wenn auch die allgemeinbildenden Teile vorhanden sind) und ein formales Abschlusszeugnis erlangt werden (Experteninterview).

Die Abschlussprüfungen sind kein Muss im Rahmen des Programms, die TeilnehmerInnen werden aber dabei unterstützt, diese zu absolvieren, z.B. durch Vorbereitungskurse. Dennoch haben bisher sehr viele TeilnehmerInnen diese Möglichkeit wahrgenommen, was vor allem auch im Hinblick auf weitere Qualifizierungen oder Aufstiegsmöglichkeiten sehr wichtig erscheint (Durchlässigkeit, Anschlussfähigkeit etc.).

Während der Ausbildung werden auch Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen im Rahmen von Networking-Events hergestellt – auch online[391] – sowie gegen Ende des Programms Kontakt zu Unternehmen aufgenommen, um über die finanziellen Möglichkeiten einer Übernahme zu informieren und Kontakt zu möglichen BewerberInnen herzustellen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7).

7.6.5 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die TeilnehmerInnen erhalten im Rahmen des Projekts einen Reisekostenzuschuss (€ 0,13 pro Kilometer) und eine Aktivitätsvergütung von € 1,10 pro Stunde.[392]

---

[389] Siehe: https://www.pristan.si/pomoc-druzini-na-domu/ljubljana/ (2019-07-25).
[390] Die allgemeinbildenden Inhalte werden entweder extra nachgeholt oder über den Abschluss einer anderen Mittelschule anerkannt. Personen, die nur einen Volksschulabschluss haben, müssen diese allgemeinbildenden Inhalte absolvieren – dann kann die Ausbildung insgesamt bis zu 3 Jahre dauern; so lange, wie die Ausbildung in einer Mittelschule dauern würde. Auch wird Arbeitserfahrung anerkannt, dann kann das Praktikum im Umfang von rund 150 Stunden, das nach dem Programm von DEOS stattfindet, deutlich verkürzt werden (Experteninterview).
[391] Siehe: https://200zaposlitev.si/o-projektu/ (2019-07-09).
[392] Siehe: https://200zaposlitev.si/o-projektu/ (2019-07-09).

Bei *200 Zaposlitev* wird das Geld von DEOS an die TeilnehmerInnen ausgezahlt, DEOS erhält die Kosten wiederum von der Regierung ersetzt. Allerdings beziehen die TeilnehmerInnen während der Programmteilnahme keine weitere Unterstützung vom ESS (Experteninterview).

Die Pilotprojekte werden zu 80 Prozent vom Europäischen Sozialfonds finanziert, zu 20 Prozent vom slowenischen Staat.
Unternehmen erhalten nach Abschluss des Pilotprojekts einen Zuschuss von € 5.000, wenn sie eine/n AbsolventIn des Programms für mindestens ein Jahr Vollzeit beschäftigen (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2019, 7)

7.6.6 Evaluationen und/oder Zufriedenheitserhebungen

Bei *200 Zaposlitev* ist das Ziel, dass fünf Monate nach Abschluss des Programms 75 Prozent der AbsolventInnen in Beschäftigung sind. Dies scheint durchaus realistisch zu sein, da es sich um Mangelberufe handelt und die bisherigen Erfahrungen der ersten Durchgänge gezeigt haben, dass die Unternehmen sehr an den AbsolventInnen interessiert sind.
Da eine so hohe Nachfrage nach diesen Berufen besteht, wurde angeführt, dass jene Personen, die nach Abschluss nicht in Beschäftigung sind, entweder doch nicht in diesem Beruf arbeiten möchten, oder die Unternehmen mit der Arbeitsweise der Person nicht zufrieden sind und diese für den Beruf als nicht geeignet einschätzen (Experteninterview).
Zum Zeitpunkt des Interviews hatten bereits 120 TeilnehmerInnen das Programm durchlaufen (im Sommer 2019 fand bereits die vierte Runde statt), fast alle TeilnehmerInnen schließen das Programm ab, nur sehr wenige sind ausgestiegen (die Mehrheit davon hatte das Programm gar nicht erst begonnen, sondern hatte es sich vorher anders überlegt – dies traf auf fünf von insgesamt sechs Drop-outs zu).
TeilnehmerInnen geben sehr gutes Feedback: Vor allem werden die kurze Dauer, die regelmäßige Zahlung durch DEOS (€ 300 im Durchschnitt) und die guten Beschäftigungsaussichten als positive Aspekte genannt. Einzelne erkennen durch das Programm aber auch, dass der Beruf möglicherweise doch nicht der richtige für sie ist.
Die Unternehmen geben einerseits an, dass sie untereinander um die AbsolventInnen kämpfen und sehr rasch reagieren müssen, wenn die Liste der AbsolventInnen verschickt wird, da nach wenigen Tagen die meisten bereits eine Stelle zugesagt haben. Nur wenige TeilnehmerInnen werden als nicht geeignet angesehen (z.B. im Rahmen der Praktika) – mit der Mehrheit gibt es eine hohe Zufriedenheit.
Durch die Networking-Events kennt man sich auch schon gegenseitig, auch das erleichtert – neben den Praktika – den Einstieg in den Arbeitsmarkt (Experteninterview).

Da durch das Programm nationale berufliche Qualifikationen (Hilfskoch/-köchin und soziale Betreuung) bzw. ein formaler Abschluss (Krankenpflegeassistenz) erlangt werden, besteht die Möglichkeit, im Anschluss weitere Aus-/Weiterbildungen zu machen. Auch am Arbeitsplatz selbst können Unternehmen geeignete Personen weiter qualifizieren – dies wird auch durchaus als Basis für weitere Qualifizierungen gehandhabt (Experteninterview).

8 Conclusio und Ableitung von Empfehlungen für Österreich

Zielgruppen

Bei den angebotenen Maßnahmen kann beobachtet werden, dass die Zielgruppen unterteilt werden in jene, die „einfacher" in den Arbeitsmarkt integriert werden können, und jene, bei denen ein Übergang in den Arbeitsmarkt voraussichtlich länger dauern wird – dementsprechend kommen unterschiedliche Angebote zum Einsatz. Weiter vom Arbeitsmarkt entfernte Personengruppen werden zumeist von professionellen Coaches begleitet und Praktika werden zuerst oft bei Trägerorganisationen, d.h. in einem geschützten Umfeld, durchgeführt, bevor Einsätze in Unternehmen möglich sind.

In den untersuchten Ländern werden ähnliche Zielgruppen durch Berufspraktika angesprochen, z.B. **junge Menschen** am Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Für diese gibt es in allen Ländern Angebote, wobei manche Länder stärker auf diese Zielgruppe fokussieren – wie z.B. Slowenien, wo ein innovatives Pilotprojekt eruiert werden konnte (*200 Zaposlitev*), das insbesondere jungen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt über nachgefragte Berufe in der Region ermöglichen möchte. In Deutschland werden Berufspraktika besonders häufig dafür genutzt, junge Menschen bei der Berufsorientierung und beim Übergang in die betriebliche Ausbildung zu unterstützen. So bietet etwa die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) jungen Menschen mit Vermittlungseinschränkungen bzw. Jugendlichen, die nach dem 30. September keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Möglichkeit, in einem Langzeitpraktikum einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erproben. Dabei werden bereits Inhalte des ersten Ausbildungsjahres absolviert, die später auf die Ausbildung angerechnet werden können. Neben EQ gibt es Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), die leistungsschwache und nicht ausbildungsreife Jugendliche mittels Unterstützungsangeboten, wie z.B. der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, dem Nachholen eines Schulabschlusses oder der Absolvierung eines längeren Berufspraktikums, in Ausbildung bringen möchten. Um Jugendliche möglichst nachhaltig zu fördern, werden in Deutschland die angebotenen Maßnahmen oft in Förderketten, die Jugendliche von der Berufsorientierung bis zum Abschluss einer betrieblichen Ausbildung begleiten, kombiniert. Persönliche Begleit- und Stützangebote werden als zusätzliche Maßnahmen eingesetzt, um eine erfolgreiche Teilnahme an den Förderangeboten sicherzustellen. So gibt es z.B. in der Maßnahmenvariante EQ Plus, das eine Kombination von EQ mit bereits existierenden Angeboten für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf darstellt, neben dem EQ-Betriebspraktikum auch ausbildungsbegleitende Hilfen, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.
In der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens wurden ebenfalls Angebote für Jugendliche etabliert, wobei auffällt, dass ein Einstiegspraktikum oft von jenen absolviert wird, die im Herbst keinen Studienplatz oder noch keine Entscheidung getroffen hatten, wie es nach der Schule weitergehen soll. Somit wird dieses Praktikum oft als Überbrückung genutzt, eine Übernahme in den Betrieb ist nicht das vordringliche Ziel, sondern eine Orientierung zu weiterführenden Möglichkeiten im Bereich der formalen oder beruflichen Ausbildung. In der Schweiz gibt es das Motivationssemester (SEMO) – eine Unterstützung speziell für Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Oft ermöglichen diese Praktika erste Einblicke in das Berufsleben und helfen bei der Erarbeitung von beruflichen Perspektiven.

Neben Jugendlichen finden sich **gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose** unter den Zielgruppen, die in allen Ländern angesprochen werden. Beide Gruppen sollen mit Hilfe von Praktika einen (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben schaffen. Weiters werden berufliche

(Kurz-)Ausbildungen in den untersuchten Ländern eingesetzt, um gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose für vor Ort nachgefragte Berufe auszubilden; dadurch steigen die Chancen, nach Abschluss der Maßnahme eine Stelle in der Region zu finden. Dies wird auch dadurch unterstützt, dass durch Praktika Unternehmen kennengelernt und Kontakte geknüpft werden. Oft ist es allerdings schwieriger, Unternehmen davon zu überzeugen, gering Qualifizierten oder Langzeitarbeitslosen durch ein Praktikum im Betrieb eine Chance zu geben, als es z.B. bei Jugendlichen der Fall ist. Hier gibt es Vorbehalte der Unternehmen, ob in diesen Personengruppen geeignete KandidatInnen für offene Stellen gefunden werden können. Daher ist es wichtig, dass die PES-Abteilungen, die mit den Unternehmen zusammenarbeiten, proaktiv über Maßnahmen und Fördermöglichkeiten informieren, damit auch für gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose entsprechende Möglichkeiten im Rahmen von Berufspraktika zur Verfügung stehen.
In Ostbelgien werden für Risikogruppen, wie gering Qualifizierte, Langzeitarbeitslose oder Personen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, sogenannte vorschaltende Integrationsmaßnahmen angeboten. Dabei handelt es sich um Programme, die ESF finanziert sind und sich speziell an Personen wenden, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Diese Angebote können auch mit Berufspraktika kombiniert werden – somit sind diese in weiterführende Maßnahmen eingebunden.
In Deutschland werden Maßnahmen bei Arbeitgebern (MAG) zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von langzeitarbeitslosen Menschen und Personen, die in ihrer Erwerbsfähigkeit schwer beeinträchtigt sind, eingesetzt. Die betriebliche Erprobung und Eignungsabklärung für einen konkreten Beruf sowie die weitgehende Beseitigung berufsbezogener Vermittlungshemmnisse und der Aufbau bzw. Erhalt beruflicher Kompetenzen stehen dabei im Vordergrund. Vermittlungskräfte nutzen MAG auch, um festzustellen, ob TeilnehmerInnen mit den Arbeitsbedingungen zurechtkommen, ausreichend belastbar sind und um – basierend auf den Rückmeldungen der TeilnehmerInnen und Unternehmen – weitere Vermittlungsschritte zu planen. Ein Ergebnis der MAG kann sein, dass eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt (noch) nicht angestrebt werden sollte und eine Tätigkeit im geschützten Rahmen geeigneter ist. Das Probearbeiten im Rahmen einer MAG sollte jedoch primär dazu dienen, eine Beschäftigung anzubahnen und das Unternehmen von den Fähigkeiten des/der TeilnehmerIn zu überzeugen. In diesem Zusammenhang konnten Vermittlungsfachkräfte – vor allem in Kombination mit einem Eingliederungszuschuss – gute Ergebnisse bei der Übernahme in Unternehmen beobachten.

Hinsichtlich Personen mit **gesundheitlichen Einschränkungen, Erwerbsunfähigkeit oder Behinderungen** gibt es derzeit vor allem in den Niederlanden entsprechende Angebote – mit *Werkfit* und *Naar werk* –, die aufeinander aufbauen und ein schrittweises Annähern an den ersten Arbeitsmarkt anstreben. Im Rahmen dieser Angebote wird mit Reintegrationsdienstleistern zusammengearbeitet, die lokal in den Regionen anzutreffen sind und ein Netzwerk an Unternehmen aufgebaut haben, die Personen mit Einschränkungen im Rahmen von Praktika eine Chance auf Wiedereingliederung geben. Wichtig ist dabei auch das Job-Coaching, das von den Reintegrationsdienstleistern angeboten wird und die TeilnehmerInnen zunächst dabei unterstützt, im Programm zu verbleiben sowie gegen Ende beim Übergang in den Arbeitsmarkt Hilfestellungen leistet.
Weiters gibt es in den Niederlanden das Probepraktikum, das sich an arbeitssuchende Personen mit Arbeitsunfähigkeit wendet und einen Einsatz im Betrieb ermöglicht, wenn ein Arbeitsverhältnis bereits in Aussicht steht, das Unternehmen aber noch unsicher ist, wie die Produktivität bzw. der „Lohnwert“ der Person einzuschätzen ist. Das Probepraktikum kann dann dazu genutzt werden, um festzustellen, ob Lohnkostenzuschüsse oder -entschädigungen für das Unternehmen eine Option sind.

In der Schweiz wurde für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf mit der praktischen Ausbildung (PrA) eine national organisierte zweijährige Lehre entwickelt, die unterhalb eines EBA angesiedelt ist. Praktika sind dabei ein fester Bestandteil und sollen idealerweise am ersten Arbeitsmarkt absolviert werden. Insgesamt können im Rahmen einer praktischen Ausbildung rund 50 Berufe erlernt werden, unter anderem in den Bereichen Hauswirtschaft, Einzelhandel, Küche, Tischlerei oder Logistik. Die Ausbildungsprogramme sind eng auf den jeweiligen EBA-Bildungsplan ausgerichtet, um die Durchlässigkeit zum EBA sicherzustellen. Für die Zukunft ist geplant, dass in möglichst vielen Branchen standardisierte und laufend aktualisierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden – mit dem Ziel einer Anerkennung durch die jeweilige Organisation der Arbeitswelt.
Auch in Deutschland gibt es im Rahmen der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) sowohl allgemeine als auch spezifische Maßnahmen für Jugendliche mit Behinderung. Dabei wird das Prinzip vertreten, dass junge Menschen mit Behinderungen, denen dies möglich ist, an einer allgemeinen BvB teilnehmen und dabei zusätzliche rehabilitationsspezifische Leistungen in Anspruch nehmen können. Jene, die Bedarf an zusätzlicher Unterstützung haben, können spezifischere Zusatzangebote, wie BvB Pro mit ergänzenden sozialpädagogischen Unterstützungsangeboten oder rehaspezifische BvB-Varianten, nutzen. Rehaspezifische BvB-Maßnahmen sind mit einer sonderpädagogischen Begleitung und Unterstützung von den Reha-Fachdiensten verbunden und können entweder als ambulante Maßnahme von Zuhause aus bei Trägern in Wohnortnähe, die ein entsprechendes Angebot bereitstellen, absolviert werden oder während eines Aufenthalts bei Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, zu deren Angebot z.B. Förderberufsschulen, Ausbildungswerkstätten oder medizinische Fachdienste zählen.

Auch für **Flüchtlinge** bzw. Personen mit Fluchthintergrund wurden in einigen Ländern Programme entwickelt: Vor allem in der Schweiz und Deutschland werden Berufspraktika für diese Zielgruppe eingesetzt, in den anderen drei Ländern – Belgien, die Niederlande und Slowenien – konnten keine speziell auf diese Zielgruppe ausgerichteten Angebote eruiert werden. In der Schweiz werden seit 2018 im Rahmen der Integrationsvorlehre anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen grundlegende Kompetenzen im Hinblick auf berufliche Grundbildung in einem Berufsfeld vermittelt. Diese Grundbildung wird praktisch und schulisch umgesetzt, d.h. der Einsatz in einem Betrieb ist Teil des Programms. Berufsfelder mit hoher Nachfrage am Arbeitsmarkt, wie Bau, Gastronomie oder Gebäudetechnik, sind erfasst – in Zukunft sollen Integrationsvorlehren auch in Bereichen mit Fachkräftebedarf angeboten werden, da sie eine Vorstufe für den Beginn einer EFZ-/EBA-Lehre darstellen.
Auch in Deutschland stellen Praktika für geflüchtete Menschen eine wichtige Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt dar. Dabei stehen geflüchteten Personen speziell entwickelte Maßnahmen, wie Perspektiven für Flüchtlinge in Varianten für verschiedene Zielgruppen und Förderketten-Programme wie „Wirtschaft integriert“ auf Bundeslandebene zur Verfügung. 2017 hatten 17 Prozent aller Unternehmen in Deutschland im Rahmen einer Studie (KOFA 2017) angegeben, dass sie in den drei Jahren zuvor Geflüchtete in Form eines Praktikums eingestellt hatten. Praktika sind somit ein bewährtes Mittel für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, da sie ArbeitgeberInnen die Möglichkeit bieten, sich von den Fähigkeiten des/der PraktikantIn zu überzeugen und zu sehen, ob diese/r gut zum Unternehmen passt und in eine Ausbildung bzw. reguläre Beschäftigung übernommen werden kann.

Dauer

In den untersuchten Ländern dauern Berufspraktika zumeist zwischen einzelnen Tagen bis zu sechs Monaten (nur in Slowenien liegt die maximale Dauer bei drei Monaten und die anschließende Integration in den Arbeitsmarkt ist ein klares Ziel) – je nachdem, was das Ziel des Praktikums ist: Geht es vor allem darum, das berufliche Umfeld kennenzulernen und bei der Berufswahl zu unterstützen, werden einige Tage bis Wochen im Unternehmen verbracht. Soll abgeklärt werden, welche Kompetenzen eine Person bereits mitbringt bzw. was für eine offene Stelle im Unternehmen noch benötigt wird und sollen diese Kompetenzen im Rahmen des Praktikums vermittelt werden, können Praktika zwischen vier Wochen und mehreren Monaten dauern; auch zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt umfassen Praktika meist mehrere Monate.
In vielen Ländern liegt die maximale Dauer für entsprechende Einsätze bei rund sechs Monaten. Wird auf eine formale Ausbildung abgezielt bzw. sollen die TeilnehmerInnen „ausbildungs- oder arbeitsmarktfit" gemacht werden, können Praktika aber auch länger dauern, wenn z.B. eine berufliche Qualifikation vermittelt wird, wie bei *alternance* in Belgien oder bei den Programmen zur beruflichen Rehabilitation wie *Werkfit* und *Naar werk* in den Niederlanden – dabei handelt es sich allerdings nicht um „reine" Berufspraktika, sondern diese sind in umfassende Maßnahmen, z.B. zur beruflichen Ausbildung oder Rehabilitation, integriert.
In Deutschland werden im Rahmen von Förderketten häufig Maßnahmen mit verschiedenen Praktikumsphasen kombiniert. Dabei können auf kürzere Praktikumseinheiten zur beruflichen Orientierung eine oder mehrere längere Praktikumsphasen in einem bestimmten Beruf folgen. Die meisten Angebote dauern weniger als drei Monate, wodurch auch kein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn anfällt. Daneben gibt es vor allem die Einstiegsqualifizierung, die bis zu einem Jahr dauern kann. Die EQ kann im Anschluss an eine BvB-Maßnahme oder eine Berufsorientierungsmaßnahme in Anspruch genommen werden und so eine stufenweise Annäherung an eine Übernahme in betriebliche Ausbildung durch zunehmend spezifischere und längere Berufspraktika unterstützen.
Unternehmen bevorzugen generell Einsätze, die ihnen dabei helfen, neue MitarbeiterInnen zu finden, wobei sie nicht nur die Personen kennenlernen bzw. für den jeweiligen Beruf oder die offene Stelle interessieren, sondern nach einiger Einarbeitungszeit auch von der Arbeitskraft der PraktikantInnen profitieren und diese in den Betrieb übernehmen können. Ideal ist, wenn TeilnehmerInnen einerseits neue Kompetenzen erwerben und die Unternehmen andererseits die Person sinnvoll einsetzen können – was als Win-win-Situation bezeichnet werden kann.

Konkurrenz zu regulären Arbeitsplätzen

Eine wichtige Frage bei Berufspraktika ist das Konkurrenzieren von regulären Arbeitsplätzen, das jedenfalls ausgeschlossen werden soll. So ist es in den Niederlanden untersagt, dass ein Praktikum in einem Unternehmen mit demselben Tätigkeitsbereich länger als drei Monate dauert, d.h. es müssen entweder andere berufliche Kompetenzen erlernt oder ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Ansonsten handelt es sich um Verdrängung am Arbeitsmarkt (*verdringing op de arbeidsmarkt*), was bei Berufspraktika nicht erlaubt ist. Weiters gibt es in den Niederlanden – ähnlich wie in Belgien – bei einzelnen Angeboten, wie dem Probepraktikum, eine Verpflichtung der Unternehmen, den/die TeilnehmerIn nach Abschluss des Praktikums zumindest für eine bestimmte Mindestdauer regulär in den Betrieb zu übernehmen.

In der Schweiz lautet eine der Grundregeln der arbeitsmarktlichen Maßnahmen, dass diese nicht den ersten Arbeitsmarkt konkurrenzieren dürfen. Externe Programme zur

vorübergehenden Beschäftigung (PvB) zielen darauf ab, Stellensuchende an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen, wobei TeilnehmerInnen in die Belegschaft des jeweiligen Unternehmens integriert werden. Ziele der externen PvB sind, eine Wiedereingliederung von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu fördern, indem ihre Vermittlungsfähigkeit durch Berufserfahrung, Kompetenzen und neue Kontakte verbessert wird – eine der Grundregeln der arbeitsmarktlichen Maßnahmen lautet dabei, dass diese nicht den ersten Arbeitsmarkt konkurrenzieren dürfen. Externe Programme zur vorübergehenden Beschäftigung dürfen daher nur in der öffentlichen Verwaltung (Gemeinden, Kantone, Bund), in verwaltungsnahen Einrichtungen (Krankenhäuser, Schulen) oder in gemeinnützigen privaten Organisationen (Stiftungen, Verbände) durchgeführt werden.
An Berufspraktika können in der Schweiz aber auch gewinnorientierte Privatunternehmen teilnehmen; laut Erhebung von EFK (2015) zählen 44 Prozent zu dieser Kategorie, 22 Prozent kommen aus dem öffentlichen Bereich, 5 Prozent sind verwaltungsnah und 14 Prozent sind nicht-gewinnorientierte Einrichtungen (NPO). Eine Teilnahme von gewinnorientierten Privatunternehmen bei Berufspraktika ist durchaus sinnvoll, da z.B. im Verkauf oder kaufmännischen Bereich Beschäftigungsmöglichkeiten vor allem in der Privatwirtschaft zu finden sind. Da Praktika im jeweiligen Kompetenzbereich der TeilnehmerInnen stattfinden sollen, ist es somit wichtig, dass Arbeitssuchende so nah wie möglich am gelernten bzw. gesuchten Beruf Erfahrung sammeln können.

In Belgien wird bei einzelnen Ausprägungen von Berufspraktika – wie der individuellen Berufsausbildung in Unternehmen – vereinbart, dass Unternehmen die PraktikantInnen jedenfalls für eine bestimmte Dauer nach Abschluss des Praktikums in den Betrieb übernehmen müssen; dies soll ebenfalls davor schützen, dass PraktikantInnen als günstige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Weiters müssen die Unternehmen sicherstellen, dass kein Personal gekündigt wird, um ein/e PraktikantIn anzustellen. Dazu wird von den regionalen PES eine schriftliche Erklärung eingeholt, dass bestehendes Personal nicht abgebaut werden darf.

In Deutschland unterliegen Praktika grundsätzlich dem Mindestlohngesetz, wenn es sich nicht um Praktika zur Berufsorientierung, die höchstens drei Monate dauern dürfen, oder ausbildungsbezogene vorgeschriebene Pflichtpraktika handelt. Die Praktika im Rahmen der vorgestellten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dauern – mit Ausnahme der EQ und BvB – in der Regel weniger als drei Monate, sodass ArbeitgeberInnen keinen Mindestlohn zahlen müssen und eine Abgrenzung zu regulären Arbeitsplätzen bereits vorgezeichnet ist. Somit wird in Deutschland vor allem durch den Mindestlohn, der ab drei Monaten anfällt, sowie die kurze Dauer der meisten hier untersuchten Praktika sichergestellt, dass Unternehmen PraktikantInnen nicht zum Abarbeiten von Auftragsspitzen oder als Ersatz für reguläre Arbeitskräfte ausnutzen. Für EQ muss trotz längerer Dauer des Praktikums kein Mindestlohn gezahlt werden, jedoch eine Vergütung, für die Unternehmen eine Förderung erhalten. Einem Missbrauch der Maßnahme wird auch dadurch entgegengewirkt, dass das Praktikum erst nach dem 30. September beginnen darf, wenn die bundesweiten Nachvermittlungsaktionen betrieblicher Ausbildungsplätze bereits abgeschlossen sind.

Um sicherzustellen, dass Betriebe PraktikantInnen nicht als günstige Alternative oder zum Abarbeiten von saisonalen Auftragsspitzen ansehen, wird von den PES sehr genau überprüft, wie Unternehmen Praktika nutzen. Falls einzelne Betriebe PraktikantInnen einsetzen, es nach Abschluss des Praktikums allerdings selten zu einer Übernahme kommt, müssen die betroffenen Unternehmen zusätzliche Auflagen erfüllen, um weiterhin von den PES geförderte Praktika anbieten zu können.

Nur in Slowenien wurde das Konkurrenzieren von regulären Arbeitsplätzen als kein vorherrschendes Thema rund um Berufspraktika ausgemacht. Vermutlich kann dies mit der kurzen Dauer von zwei bis drei Monaten und dem klaren Ziel der Übernahme in den Betrieb erklärt werden. Auch herrschte zum Zeitpunkt der Untersuchung in Slowenien in einigen Regionen hoher Fachkräftebedarf, sodass Unternehmen Berufspraktika vor allem zum Kennenlernen potenzieller neuer MitarbeiterInnen nutzen, die sie langfristig an den Betrieb binden möchten.

Unternehmen

In den meisten untersuchten Ländern können alle Unternehmensformen Berufspraktika anbieten – nur in der Schweiz ist es im Rahmen der externen Programme zur vorübergehenden Beschäftigung für private, gewinnorientierte Unternehmen nicht möglich, Personen aufzunehmen, um bestehende Arbeitsplätze nicht zu konkurrenzieren (wie oben angeführt).

Dennoch ist viel Überzeugungsarbeit bei Unternehmen zu leisten, Arbeitssuchenden ein Praktikum anzubieten und diese auch für schwer zu besetzende Stellen auszubilden. Die PES versuchen dabei vor allem Kompetenzen, Wissen und Erfahrung der KandidatInnen für die Unternehmen sichtbar zu machen, um aufzeigen zu können, was diese bereits mitbringen. Aufgrund des vorherrschenden Fachkräftebedarfs in vielen Regionen Europas ist es derzeit durchwegs einfacher, Unternehmen zu überzeugen Arbeitssuchenden ein Praktikum anzubieten; allerdings kann sich dies – falls sich die wirtschaftliche Entwicklung eintrüben sollte – schnell wieder ändern. In manchen Ländern, wie z.B. Deutschland, kann jedoch bezogen auf Berufe, wo Fachkräftebedarf herrscht, festgestellt werden, dass auch auf regionaler Ebene und vonseiten der Wirtschaft Programme entwickelt werden, die Förderprogramme wie EQ oder Berufspraktika dazu nutzen, um Unternehmen zu eruieren, die bereit sind, benachteiligte Jugendliche oder Flüchtlinge in Berufen mit Fachkräftebedarf auszubilden.

Wichtig ist, Unternehmen über die bestehenden Fördermöglichkeiten zu informieren und proaktiv auf diese zuzugehen. In den untersuchten Ländern gibt es jeweils eigene Stellen, die mit Unternehmen zusammenarbeiten – ähnlich dem Service für Unternehmen (SfU) beim AMS. Auch wird mit Trägerorganisationen oder Reintegrationsdienstleistern in verschiedenen Maßnahmen kooperiert, die ebenfalls ein Netz an Kontakten zu Unternehmen in der jeweiligen Region mitbringen, sodass Unternehmen für Praktika gewonnen werden können. Dennoch hat sich gezeigt, dass Unternehmen, die bereit wären, Praktika anzubieten, das bestehende Förderangebot oft zu wenig kennen oder nicht die richtigen Anlaufstellen finden, um einen Praktikumsplatz anzubieten. Die Bereitstellung einer zentralen Vermittlungsstelle für Praktika und die umfassende Information und Betreuung der Unternehmen ist daher von großer Bedeutung, wenn mehr Unternehmen für das Anbieten von Praktika gewonnen werden sollen.

Für Unternehmen fallen bei den meisten untersuchten Berufspraktika keine bis wenige Kosten an, d.h. zumeist erhalten die TeilnehmerInnen weiterhin Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder Sozialhilfe und die Unternehmen müssen nur geringe Kosten, wie Arbeitskleidung oder Unfallversicherung, übernehmen. Bei einzelnen Angeboten wird jedoch auch eine Pauschale oder Tagsätze von Betrieben eingehoben, sodass sich diese an den Kosten stärker beteiligen – beides wird vor allem bei längeren Angeboten angewandt, wo es sich stärker um eine berufliche Ausbildung im Betrieb handelt.

Geringe Kosten und Eingliederungszuschüsse sind jedenfalls ein Grund für Unternehmen, PraktikantInnen aufzunehmen und auch weiter auszubilden oder zu beschäftigen. Ein weiterer Motivationsfaktor ist ein geringer administrativer Aufwand: Dies wird zumeist von den PES unterstützt, indem die Antragstellung einfach gehalten und die vertraglichen Aspekte zu Beginn und Ende eines Praktikums üblicherweise über die PES abgewickelt werden.
Auch Supportangebote, wie Begleitung durch Job-Coaches, SozialpädagogInnen oder zusätzliche Sprachkurse, werden von den Unternehmen positiv bewertet. Weiters gibt es auch in den Unternehmen Ansprechpersonen oder MentorInnen, die für die PraktikantInnen zuständig sind und sich um eine gute Einbindung in den Betrieb kümmern – in Slowenien gibt es für diese MentorInnen auch eine finanzielle Unterstützung durch das PES. In Deutschland wird die organisatorische Gesamtverantwortung für die Abwicklung der Berufspraktika und die Abstimmung der Unterstützungsangebote in manchen Programmen auf Trägerorganisationen übertragen, sodass Unternehmen möglichst wenige eigene Ressourcen für die Abwicklung des Praktikums aufwenden müssen.

Empfehlungen

Berufspraktika scheinen vor allem für „leicht“ zu vermittelnde Personengruppen, die näher am Arbeitsmarkt sind, gut zu funktionieren, die durch den Kontakt mit Unternehmen den (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben schaffen. Unternehmen sind in Zeiten der Hochkonjunktur besser motivierbar, für offene Stellen arbeitssuchende Personen auszubilden, wenn sich keine anderen BewerberInnen finden. In einzelnen untersuchten Ländern bzw. Regionen herrschte in letzter Zeit mit Arbeitslosenquoten von rund drei Prozent nahezu Vollbeschäftigung. Auch ist zu beachten, dass Personen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind – wie Langzeitarbeitslose, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Flüchtlinge –, längere Zeit benötigen, um entsprechende Kompetenzen zu erwerben und produktiv im Unternehmen eingesetzt werden zu können. Für diese schwerer zu integrierenden Gruppen sollte stärker auf dem ersten Arbeitsmarkt nach Einsatzmöglichkeiten gesucht werden. Derzeit werden diese Gruppen oft zunächst am zweiten Arbeitsmarkt an das Arbeitsleben herangeführt – es zeigt sich aber, dass der Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt schlechter funktioniert als bei Personen, die in Unternehmen ein Praktikum absolviert haben. In einzelnen Ländern wird in diesem Zusammenhang mit Reintegrationsdienstleistern zusammengearbeitet (z.B. in den Niederlanden), die ein eigenes Netzwerk an Unternehmen mitbringen, in denen Praktika umgesetzt werden können. Allerdings sind speziell Maßnahmen für weiter vom Arbeitsmarkt entfernte Personengruppen zeitintensiver und damit auch teurer, sowohl durch die Begleitung im Rahmen von Supportangeboten und -personal als auch hinsichtlich der erforderlichen längeren Dauer. Hier scheinen sich in Deutschland vor allem für die Zielgruppe der benachteiligten jungen Menschen Förderketten zu bewähren, die aufeinander aufbauende Maßnahmen miteinander verbinden und auch flankierende Begleitangebote vorsehen. Zum Beispiel werden die bausteinübergreifenden Begleitangebote des hessischen Programms „Wirtschaft integriert“ durch das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft bereitgestellt und dadurch eine kontinuierliche Betreuung der Jugendlichen ebenso gewährleistet wie eine gleichbleibende Anlaufstelle für Unternehmen.

Als wichtiger Aspekt hat sich in den Berufspraktika in den untersuchten Ländern herausgestellt, konkrete Ziele zu Beginn zu vereinbaren, zwischenzeitlich zu überprüfen, diese klar zu kommunizieren und somit mit den TeilnehmerInnen festzulegen, welche Ziele von der stellensuchenden Person im Rahmen des Praktikums erreicht werden sollen. In Belgien wird z.B. bei den meisten angebotenen Praktika ein Trainingsplan zu Beginn erstellt, in dem festgehalten wird, welche Kompetenzen bereits vorhanden sind und welche vertieft bzw. neu vermittelt werden sollen. Auch eine klare Kommunikation der Ziele des Praktikums

selbst sind insbesondere zu Beginn wichtig, damit für die TeilnehmerInnen ersichtlich ist, ob eine Übernahme in den Betrieb, das Finden eines Ausbildungsplatzes oder ein generelles Kennenlernen des Berufsfelds im Zentrum steht – dementsprechend sind die Erwartungen anders gelagert und mögliche Enttäuschungen können vorab abgefangen werden.

Die TeilnehmerInnen schätzen MentorInnen bzw. klare Ansprechpersonen in den Unternehmen, an die sie sich mit Fragen wenden können. Für Zielgruppen, die weiter vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wird oft über persönliches Job-Coaching der gesamte Prozess der Kontaktaufnahme und Vermittlung zu lokalen Unternehmen sowie der Einsatz im Betrieb begleitet. Weiters unterstützen diese Job-Coaches beim Übergang in den Arbeitsmarkt gegen Ende der Maßnahme, wobei vor allem die Kenntnis des lokalen Arbeitsmarkts und der Unternehmen bei der Suche nach einer geeigneten Stelle unterstützt. Insbesondere für schwerer zu vermittelnde Zielgruppen kann ein solches Supportangebot jedenfalls empfohlen werden.
In Deutschland hat sich auch die sozialpädagogische Begleitung, die ergänzend zu den Praktika angeboten wird, sehr bewährt, insbesondere für Personen mit Vermittlungseinschränkungen, wie z.B. Menschen mit Behinderungen oder speziellem Förderbedarf sowie Flüchtlinge.
Speziell für die Zielgruppe der Flüchtlinge wurden ergänzend oder vorgelagert zu den Berufspraktika im Rahmen von Förderketten oder spezifischen Maßnahmen auch (verpflichtende) Integrationskurse und Sprachförderkurse angeboten, um ausreichende Deutschkenntnisse und eine rasche Teilnahme an der Maßnahme bzw. dem Praktikum zu gewährleisten.

In diesem Zusammenhang kann einerseits auf die Wichtigkeit des guten Ineinandergreifens verschiedener Unterstützungsangebote und Maßnahmen hingewiesen werden, die in Deutschland z.B. mittels gemeinsamer Initiativen wie „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ umgesetzt werden, andererseits auf die generell äußerst wichtige Vernetzung aller AkteurInnen vor Ort, die sich vor allem für das Finden von Praktikumsstellen als besonders relevant erweist. Die Sicherung einer ausreichenden Anzahl von Praktikumsplätzen wurde zum Beispiel im Kontext mit EQ durch Kooperationsvereinbarungen zwischen den zentralen AkteurInnen und einer Selbstverpflichtung der ArbeitgeberInnen gewährleistet.

Was sich in den untersuchten Ländern als erfolgreich herausgestellt hat, ist, für den lokalen Arbeitsmarkt abgestimmte Programme anzubieten. Sowohl in den Niederlanden als auch Slowenien, Deutschland und der Schweiz wird auf regionaler bzw. kantonaler Ebene darauf eingegangen, für welche Berufsbereiche eine erhöhte Nachfrage besteht, um dann für entsprechende Berufe Maßnahmen zu entwickeln. Im Fall von Slowenien sind diese kürzer, d.h. zwei bis drei Monate, in anderen Ländern gibt es aber auch längere Angebote, die umfassender auf spezifische Arbeitsplätze in Unternehmen in einer Kombination aus beruflicher Bildung und Einsatz direkt am Arbeitsplatz bestehen. In Slowenien hat sich das Programm *200 Zaposlitev* als besonders erfolgreich herausgestellt, das auf Mangelberufe in Westslowenien vorbereitet und bei dem sich die AbsolventInnen aussuchen können, in welchem Unternehmen sie nach Abschluss tätig werden wollen.
Regionale Angebote können auch modular erfolgen, wobei zunächst mit einer Grundausbildung begonnen werden kann, auf der basierend bereits erste Berufserfahrungen gesammelt werden. Darauf aufbauend könnten Schritt für Schritt berufliche Qualifikationen erworben werden, wobei auch die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen am Arbeitsplatz angewandt werden sollte.

Eine interessante Möglichkeit, Berufspraktika über die Erprobungs- und Vermittlungsfunktion hinaus zu nutzen, wird in den untersuchten Ländern durch eine mögliche Anrechnung der im Rahmen von Programmen absolvierten Ausbildungsinhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs oder einer formalen Qualifikation geschaffen. Dabei können Ausbildungsinhalte einerseits auf bundesweit anerkannten Ausbildungsbausteinen bzw. Verordnungen aufbauen, andererseits zu einer Verkürzung der Ausbildung in diesem Beruf führen. Dies kann sowohl für Unternehmen als auch für TeilnehmerInnen ein zusätzlicher Motivationsfaktor sein.

Empfohlen werden kann weiters ein klares Monitoring der Maßnahmen, um besser feststellen zu können, welche Aspekte gut funktionieren und wo nachgeschärft werden sollte. In vielen Ländern werden nur rudimentär Daten zu den Ergebnissen der Praktika gesammelt – zumeist handelt es sich um Beschäftigungsquoten nach einer bestimmten Zeit. Diese Zahlen sind aber wenig aussagekräftig, da Personen verschiedene Maßnahmen durchlaufen – insbesondere bei Berufspraktika sind diese oft in weiterreichende Maßnahmen integriert und Angebote bauen aufeinander auf, sodass eine Aussage, welches Programm welchen Effekt erzielte, schwer zu treffen ist. Auch werden in einigen Ländern nur selten die TeilnehmerInnen selbst zu ihren Erfahrungen und zur Zufriedenheit befragt; noch seltener werden die beteiligten Unternehmen befragt, wie zufrieden sie mit den Angeboten bzw. PraktikantInnen sind – diese Information wird zumeist informell von den jeweiligen PES-MitarbeiterInnen gesammelt, die im Arbeitsalltag Rückmeldungen erhalten. Daher wäre jedenfalls eine begleitende Evaluierung mit Befragung der TeilnehmerInnen und Unternehmen zu empfehlen, um z.B. ableiten zu können, wie Unternehmen von einer Aufnahme von schwer zu vermittelnden Personen überzeugt oder wie Maßnahmen noch effizienter ausgestaltet werden können. Die Maßnahmen könnten basierend auf den Erkenntnissen der Evaluierungen immer wieder angepasst und verbessert werden.
Durch ein klares Monitoring kann auch ein besserer Überblick bewahrt werden, ob bzw. in welchem Ausmaß Unternehmen PraktikantInnen nach Abschluss übernehmen. In den Interviews mit PES-VertreterInnen wurde durchaus darauf hingewiesen, dass das Konkurrenzieren von bestehenden bzw. das Entstehen von subventionierten Arbeitsplätzen ein derzeit zwar eher geringes Problem darstellt, dennoch aber nicht ignoriert werden darf. Innerhalb der Bundesagentur für Arbeit werden z.B. fachliche Weisungen zu den bundesweit verfügbaren Maßnahmen bereitgestellt, die einen Rahmen für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen geben. Neben der Sammlung und Auswertung der Evaluationsdaten und einer entsprechenden Anpassung praktischer Routinen ist somit auch die interne und externe Kommunikation zur detaillierten praktischen Anwendung der Maßnahmen von zentraler Bedeutung.

9 Literaturverzeichnis

Achtenhagen, Claudia; Metzler, Christop; Stippler, Sibylle; Werner, Dirk (2015): Handlungsempfehlung Berufsvorbereitung im Betrieb. Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Redaktion: KOFA, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/263118/Berufsvorbereitung_Gutachten_IW.pdf (2019-08-27)

Achtenhagen, Claudia; Wolff von der Stahl, Julia (2013): Fachkräfte finden Studierende über Praktika oder als Werkstudierende rekrutieren. Herausgeber: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Redaktion: KOFA, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Online: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-finden-studierende-ueber-praktika-oder-als-werkstudierende-rekrutieren.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (2019-08-27)

ADG (2018): Tätigkeitsbericht 2017. Online: https://www.adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/taetigkeitsberichte/TB_ADG_2017.pdf (2019-07-19)

ADG (2019): Tätigkeitsbericht 2018. Online: https://www.adg.be/PortalData/46/Resources/dokumente/taetigkeitsberichte/TB_ADG_2018.pdf (2019-11-11)

Amt für Arbeit. Kanton Schwyz (2018): Berufspraktikum. Online: https://www.sz.ch/public/upload/assets/32323/Berufspraktikum_2018.pdf (2019-07-12)

Amt für Arbeit. Kanton Schwyz (2019): Kompass Programm 2019/2020. Kurzkonzept. Online: https://www.kompass-goldau.ch/public/008/konzept/Kurzkonzept_Kompass_2019_2020.pdf (2019-07-15)

Amt für Arbeit und Wirtschaft. Kanton Aargau (2019): Kollektive Angebote 2019. Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM). Online: https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/arbeitslosigkeit/Angebot-fuer-Stellensuchende-2019.pdf (2019-07-13)

AVIG (2019): Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung. Online: https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/index.html#fn-#a18-6 (2019-07-11)

AWA (2017): Ausbildungs- und Berufspraktikum. Merkblatt für Praktikumsanbieter und stellensuchende Praktikantinnen und Praktikanten

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2018a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf (2019-09-14)

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2018b): Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB_4.1_Dionisius_Matthes_Neises_Gefluechtete_barrierefrei.pdf (2019-09-30)

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf (2019-09-27)

BMAS, BMBF, BDA, ZDH, DIHK, BFB (2011): Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen. Online: https://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Leitfaden_Praktika.pdf/$file/Leitfaden_Praktika.pdf (2018-08-28)

BMAS (2019): Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung. Flüchtlinge. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37926-fluechtlinge-kundinnen-und-kunden-der-arbeitsagenturen-und-jobcenter.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (2018-09-28)

BMBF (2018): Berufsbildungsbericht 2018. Online: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2018.pdf (2019-09-30)

BMBF (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Online: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf (2019-09-30)

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 51 ff. SGB III (BvB 1 bis 3). Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013437.pdf (2019-09-13)

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Fachkonzept „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen mit produktions-orientiertem Ansatz (BvB-Pro)“. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013439.pdf (2019-09-13)

Bundesagentur für Arbeit (2012c): SGB II Fachliche Hinweise. Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II. Stand: April 2012. Online: https://harald-thome.de/fa/harald-thome/files/HEGA-01-2012-Verbesserung-Eingliederungschancen-Anlage-2.pdf (2019-10-04)

Bundesagentur für Arbeit (2015): Werde fit für dein Ausbildung. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Broschüre.

Bundesagentur für Arbeit (2016): SGB II Fachliche Weisungen- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III Maßnahmen bei einem Träger der privaten Arbeitsvermittlung (MPAV) nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB III. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FW-SGB-II-16-MPAV_ba014182.pdf (2019-09-26)

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Brücke in die Berufsausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). Information für Arbeitgeber. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013244.pdf (2019-08-24)

Bundesagentur für Arbeit (2017b): „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Taetigkeiten-Asylbewerber_ba014977.pdf (2019-08-24)

Bundesagentur für Arbeit (2017c): Werde fit für deine Ausbildung Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013219.pdf (2019-08-27)

Bundesagentur für Arbeit (2017d): Perspektiven für Flüchtlinge – PerF. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014364.pdf (2019-08-27)

Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Lebensbegleitende Berufsberatung „einfach erklärt“. Online: https://bm.rlp.de/fileadmin/bm/Bildung/BSO/verlinkte_Dateien/LBB_einfach_erklaert.pdf (2019-08-29)

Bundesagentur für Arbeit (2019a): Fachliche Weisungen Einstiegsqualifizierung (EQ) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III § 54a SGB III. Anlage 1 zur Weisung 201908004. Stand Juli 2019. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014606.pdf (2019-08-24)

Bundesagentur für Arbeit (2019b): Fachliche Weisungen Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB 1 bis 3 und BvB-Pro). Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 51 ff. SGB III und gem. §§ 117 ff. SGB III i. V. m. §§ 51 ff. SGB III. Stand Juli 2019. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014609.pdf (2019-08-24)

BZB, Bildungszentren des Baugewerbes (2019): Wege in die Ausbildung für Flüchtlinge. Online: https://www.bzb.de/images/Ausbildung/Flyer/BMBF_Flyer_Fluechtlinge_web.pdf (2019-09-25)

Cedefop (2016): Vocational education and training in the Netherlands. Short description. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/4142_en.pdf (2019-07-09)

Cedefop (2017): Investitionen in Kompetenzen zahlen sich aus. Volkswirtschaftliche und soziale Kosten gering qualifizierter Erwachsener in der EU. Online: http://www.cedefop.europa.eu/files/5560_de_zusammenfassung_0.pdf (2019-05-15)

Cedefop (2019): Geringqualifizierung eindämmen durch Lebenslanges Lernen. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/9136_de.pdf (2019-06-25)

DIHK (2014): Einstiegsqualifizierungen nach Berufen. Online: https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/ausbildung/2262748/ccdd1793807c9df55b9b85a64e43219f/EQ_nach_Ausbildungsberufen-data.pdf (2019-08-25)

Ecorys, IES, IRS (2013): Ausbildungs- und Praktikaprogramme in den 27 EU-Ländern: Wichtige Erfolgsfaktoren. Ein Leitfaden für Politiker und Praktiker. Europäische Union. Online: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=de&moreDocuments=yes (2019-08-31)

EFK (2015): Die Programme zur vorübergehenden Beschäftigung und die Berufspraktika der Arbeitslosenversicherung. Evaluation der Wirkungen, des Vollzugs und der Aufsicht. Online: https://www.efk.admin.ch/images/stories/efk_dokumente/publikationen/evaluationen/Evaluationen%20(47)/13470BE_Schlussbericht_V04_d.pdf (2019-07-11)

Euroguidance (2019): Loopbaan – Dienstverlening in de Leerwerkloketten. Online: https://www.euroguidance.nl/_images/user/Euroguidance_Publicatie_LoopbaandienstverleningInDeLeerwerkloketten_Januari2019_web_def.pdf (2019-08-27)

Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich (o.J.): AOZ Next Level. Informationen für Praktikumsbetriebe. Online: https://www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/aoz/Deutsch/2%20Bildung%20und%20AI/Downloads/Bruecken angebote_Jugendliche/Next_Level_Informationen_fuer_Praktikumsbetriebe.pdf (2019-07-15)

Geis, Wido (2017): Flüchtlinge: Qualifizierung ist der Schlüssel zur erfolgreichen Integration, IW-Kurzbericht, No. 36.2017, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. Online: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/157703/1/IW-Kurzbericht_2017-36.pdf (2019-08-25)

GIB, Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (2008): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher − EQJ-Programm − im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Abschlussbericht. Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/eqj-abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile (2019-08-23)

GIB, IAB (2011): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). 3. Zwischenbericht. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-411-Einstiegsqualifizierung-3-zb.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (2019-08-23)

GIB, IAB (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). 1. Abschlussbericht. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/eq-abschlussbericht-maerz-2012.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Handwerkskammer Berlin (2018): Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk(PerjuF-H) nach § 45 I S 1 Nr. 1 SGB III bzw. § 16 I SGB II i. V. m. § 45 I S 1 Nr. 1 SGB III Kurzkonzept zum 2. Durchgang 12.03.2018 – 07.09.2018. Online: https://www.hwk-berlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Bildung/BOF_PerjuF-H/Konzept_PerjuF-Handwerk_BER_2._Durchgang.pdf (2019-09-26).

Harrer, Tamara; Moczall, Andreas; Wolff, Joachim (2017): Höhere Beschäftigungseffekte für Langzeiterwerbslose. IAB-Kurzbericht 26/2017. Online: http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2617.pdf (2019-09-26)

Hessen Agentur (2018): Begleitende Evaluierung des Förderprogramms „Wirtschaft integriert“ in Hessen. Abschlussbericht. Online: https://www.hessen-agentur.de/mm/mm002/966_Wirtschaft_integriert.pdf (2019-08-25)

IAW, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen; IfW, Institut für Weltwirtschaft Kiel; SOKO Institut, Bielefeld (2017): Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Online: http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/Abschlussbericht_Final_2017_06_01.pdf (2019-09-26)

IAW, SÖSTRA, SOKO, Universität Tübingen, Goethe Universität Frankfurt am Main (2015): Forschungsbericht 453. Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III. Abschlussbericht. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

IHAFA (2019): IHAFA-Abschlussbericht (November 2015 – Januar 2019). Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber. Online: http://www.ihafa.de/images/IHAFA-Abschlussbericht.pdf (2019-09-30)

IHK Arbeitsgemeinschaft Hessen; Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern (2017): Praktika gestalten. Ein Praxisleitfaden für Unternehmen. Online: https://www.bso-hessen.de/blob/da_beruf/System/3978606/b91b006a2bc47711586c0e5b0e9bb226/Leitfaden--Praktika-gestalten--data.pdf (2019-08-21)

IHK Berlin (2019): Einstiegsqualifizierung, Technisches Modellbauen“. Online: https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/ausbildung/2278188/9c4b95258ff590936b4728247af28c3b/EQ_Technisches_Modellbauen-data.pdf (2019-08-25)

IHK Lippe (2016): Fragen und Antworten zur Einstiegsqualifizierung. Online: https://www.detmold.ihk.de/blob/lipihk24/4362176/d08c3966332a5802034495db65bc2aee/Fragen_und_Antworten_EQ-data.pdf (2019-10-03)

IQ Fachstelle Einwanderung (2018): Profile der Neueinwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2018/Minor_FE_Profile_der_Neueinwanderung_2018.pdf (2019-09-26)

IQ Fachstelle Einwanderung (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktintegration. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2019/FE_Fallstudie-Gefluechtete-Frauen-als-Zielgruppe-der-Arbeitsmarktfoerderung_2019.pdf (2019-09-27)

Jobcenter EN (2019): Eingliederungsbericht für das Jahr 2018. Online: https://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Fotos_Presseinfos_Startseite/Jahres-und_Eingliederungsberichte/2019/Jobcenter_EN_Eingliederungsbericht_2018.pdf (2019-09-26)

Jobcenter Kreis Höxter (2019): Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE). Online: http://www.jobcenter-hoexter.de/fileadmin/arge_team/pdf-dokumente/Weisungen/FK2019/MAbE_19.01.10.pdf (2019-09-25)

Jobcenter Neumünster (2017): Fördermöglichkeiten zur beruflichen Eingliederung für Menschen mit Schwerbehinderung im Jobcenter Neumünster. Online: https://www.aktionsbuendnis-sh.de/fileadmin/user_upload/Foerdermoeglichkeiten_-_Jobcenter_-__29.11.17.pdf (2019-09-26)

J.O.I. Jugend, Orientierung und Integration im Saale-Holzland-Kreis (2019): Angebotskatalog 2019 für den Übergang von Schule zu Ausbildung und Beruf – Aktuelle Programme, Projekte und Aktivitäten im Saale-Holzland-Kreis. Online: https://www.jobcentershk.de/images/page/dokumente/Angebotskatalog_49_18.pdf (2019-08-27)

Klingert, Isabell; Lenhart, Julia (2017): Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 3/2017. Korrigierte Fassung vom 29.06.2017. Online: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0317.pdf (2019-08-31)

Knapp, Barbara; Bähr, Holger; Dietz, Martin; Dony, Elke; Fausel, Gudrun; Müller, Maren; Strien, Karsten (2017): Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen. IAB Forschungsbericht 5/2017. Online: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0517.pdf (2019-09-29)

Knuth, Matthias (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), WISO 21/2016. Online: https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf (2019-10-06)

KOFA (2015): Berufsvorbereitung im Betrieb. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/263118/Berufsvorbereitung_Gutachten_IW.pdf (2019-09-12)

KOFA (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen. Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. KOFA-Studie 1/2017. Online: https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-12017-engagement-von-unternehmen-bei-der-integration-von-fluechtlingen (2019-10-03)

KOFA (2019): Praktika für Flüchtlinge. Online: https://www.aachen.ihk.de/blob/acihk24/bildung/downloads/3721466/2c2394a9a47b9cad4b0a046bc34a8d07/Praktika_fuer_Fluechtlinge-data.pdf (2019-08-31)

KOFA, BDA (2018): Integration von Flüchtlingen über „Praktika“. Was Sie als Unternehmen beachten müssen. Online: https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/KOFA-BDA-Integration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf/$file/KOFA-BDA-Integration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf (2019-08-31)

Matthes, Stephanie; Eberhard, Verena; Gei, Julia; Borchardt, Dagmar; Christ, Alexander; Niemann, Moritz; Engelmann, Dorothea; Pencke Alexander (2018): Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Online: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620 (2019-08-31)

MigraNet – IQ Landesnetzwerk Bayern (2019): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Informationen für Ehrenamtliche. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Zielgruppen/Ehrenamtliche/IQ_Broschuere_Ehrenamt.pdf (2019-10-03)

Mühlebach, Christine (2017): Auswertung der Umfrage bei den Motivationssemestern der Schweiz. Zeitraum 2016/2017. Online: https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/de/dokumente/stellensuchende/arbeitslos-was-tun/SEMO-Bericht_2016-17_deutsch.pdf.download.pdf/SEMO-Bericht_2016-17_deutsch.pdf (2019-07-13)

OECD (2019): OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations. OECD Skills Studies. Online: http://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-flanders-9789264309791-en.htm (2019-08-07)

Panteia (2018a): Tevredenheidsonderzoek Werkfit Maken − Staatvandienst BV. Meetperiode: 1 april 2017 tot en met 31 maart 2018. Definitief rapport.

Panteia (2018b): Tevredenheidsonderzoek Naar Werk − Staatvandienst BV. Meetperiode: 1 april 2017 tot en met 31 maart 2018. Definitief rapport.

Prince, Yvonne; Kok, Rutger; Boog, John (2016): Evaluatie Social Return On Investment (SROI) in de gemeente Zoetermeer. Online: https://www.panteia.nl/uploads/sites/2/2017/02/Eindrapport-Panteia-Evaluatie-Social-Return-On-Investment-SROI-in-gemeente-Zoetermeer.pdf (2019-07-10)

Ragni, Thomas (2007): Die Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz. Übersicht über die Hauptergebnisse des „Follow-up“ der Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Beurteilung der sechs Abschlussberichte. SECO Direktion für Wirtschaftspolitik, Bern.

Regierung der deutschsprachigen Gemeinschaft (2018): 5496/EX/VIII/B/II 13. Dezember 2018 – Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitssuchende.

Schweizerische Eidgenossenschaft (2017a): Fachkräfteinitiative. Monitoringbericht 2017. Bericht des Bundesrates. Online: https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/50074.pdf (2019-07-13)

Schweizerische Eidgenossenschaft (2017b): IV-Anlehre und praktische Ausbildung nach INSOS. Bericht des Bundesrates vom 5. Juli 2017. Online: https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/49004.pdf (2019-09-25)

SECO (2019): AVIG-Praxis AMM. Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC). Gültig ab 1.7.2019. Online: https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/de/dokumente/publikationen/kreisschreiben/AVIG-Praxis_AMM.pdf.download.pdf/AVIG-Praxis_AMM.pdf (2019-07-11)

Sempert, Waltraud; Kammermann, Marlise (2010): Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS. Forschungsbericht Nr. 7/10. Online: https://www.researchgate.net/publication/274707315_Evaluation_Pilotprojekt_Praktische_Ausbildung_PrA_INSOS_Bericht_im_Rahmen_des_mehrjahrigen_Forschungsprogramms_zu_I

nvaliditat_und_Behinderung_FoP-IV_Forschungsbericht_Nr_710/link/5526829e0cf2628d5afe2ad6/download (2019-09-25)

Staatssekretariat für Migration (2016): Eckpunkte Pilotprogramm „Integrationsvorlehre“. Online: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/eckpunkte-invol-d.pdf (2019-07-13)

Staatssekretariat für Migration (2017): Rundschreiben. Eingabe Pilotprogramm „Integrationsvorlehre“. Online: https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/20170314-rs-invol-d.pdf (2019-07-13)

UWV (2018): Steekproef WV proefplaatsingen 2018. Internes Dokument.

VDAB (2017): Werkplekleren. PPT-Präsentation. Online: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/Presentatie%20WPL%20TWE.pptx (2019-07-01)

VDAB (2018): Draaiboek CM ZORG, versie 1, 21 September 2018. Online: https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Draaiboek%20activeringsstage%2020181002.docx (2019-07-05)

VNG (o.J): Handreiking social return. Online: https://www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/files/2015-04/ad_visie_01_sroi_voor_wat_hoort_wat.pdf (2019-07-10)

WIFO (2014): Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Österreich und Deutschland. Aufkommen und Verwendung der Mittel im Vergleich. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_akt_pass_AT_DE_13032014-ENDBERICHT_und_Deckblatt.pdf (2019-08-23)

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2019): Employment Service of Slovenia Services to Employers. Internes Dokument.

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_wiab-ams_Bericht_Anerkennung_geringqualifizierte%202018.pdf (2019-10-25)