



# **Untersuchung zu Beschäftigungspotenzialen im Segment „Sozialer Arbeitsmarkt in Dortmund“**

im Rahmen der „JobPerspektive – Umsetzung des § 16 a SGB II“

Abschlussbericht August 2008

**Auftraggeber:** JobCenterARGE Dortmund  
Kaiserhain 1  
44139 Dortmund

Verantwortliche Ansprechpartner:  
Detlef Janke-Erler  
Friedhelm Ebmeier

**Auftragnehmer:** G.I.B.  
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Tel. 02041 767 0  
E-Mail: [b.hordt@gib.nrw.de](mailto:b.hordt@gib.nrw.de)  
[www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

Bearbeitung:  
Barbara Hordt

**In Zusammenarbeit mit:**

Lars Czommer



**Büro**  
**für sozialwissenschaftliche Arbeit**

Heyerstraße 21  
44627 Herne  
Tel. 0160. 151 62 92  
E-Mail: [buero@czommer.de](mailto:buero@czommer.de)  
[www.czommer.de](http://www.czommer.de)

Bearbeitung:  
Lars Czommer/Marion Slota

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>3</b>
<b>0 Untersuchungsauftrag und Struktur des Berichtes .....</b>	<b>5</b>
1.1 Bundesgesetz „JobPerspektive“ nach § 16a SGB II .....	6
1.2 Integration von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen in Dortmund .....	6
<b>2. Beschreibung der Zielgruppe „langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, überwiegend mit dem Abschluss einer Förder- oder Integrationschule“ .....</b>	<b>7</b>
2.1 Junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen – ein Definitionsversuch .....	8
2.2 Teilhabe am Arbeitsleben .....	8
2.3 Auswertung zielgruppenspezifischer Daten der JobCenterARGE .....	10
2.3.1 Verteilung förderfähiger Personen nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund.....	10
2.3.2 Schulform und Schulabschluss .....	11
2.3.3 Verweildauer in Arbeitslosigkeit.....	12
2.3.4 Art der Behinderung und Reha-Status.....	14
2.3.5 Maßnahme- und Betreuungsangebote .....	14
2.4 Ergebnisse der Experteninterviews und der BVB-Teilnehmerbefragung .....	16
2.4.1 Soziales Umfeld .....	16
2.4.2 Defizite bei der Integration in das Erwerbsleben .....	18
2.4.3 Potenziale für eine beruflichen Integration .....	19
<b>3. Mögliche Beschäftigungsfelder in sozialen Unternehmen .....</b>	<b>20</b>
3.1 Angaben zu den sozialen Unternehmen und zielgruppenspezifischen Beschäftigungsfeldern .....	21
3.2 Potenzielle Beschäftigungsfelder in sozialen Unternehmen.....	23
3.2.1 Produktion, Lager und Logistik.....	24
3.2.2 Garten- und Landschaftsbau, Gemüseanbau .....	26
3.2.3 Gastronomie und Veranstaltungsmanagement.....	27
3.2.4 Quartiersservice und ergänzende Tätigkeiten im haushaltstechnischen Bereich .....	28
3.2.5 Haushaltsnahe Dienstleistungen.....	30
3.2.6 Second-Hand-Marketing .....	31
<b>4. Notwendiger Hilfe- und Betreuungsbedarf zur nachhaltigen Integration in Beschäftigung.....</b>	<b>31</b>
<b>5. Zu erwartende Kostenstruktur und Möglichkeiten der Ko-Finanzierung .....</b>	<b>33</b>
5.1 Kosten zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Rahmen der „JobPerspektive“ – ein Rechenbeispiel .....	33
5.2 Finanzierungsmöglichkeiten der Nachbetreuung .....	34
5.3 Einbezug weiterer Förderprogramme .....	36
<b>6. Zusammenfassung .....</b>	<b>37</b>

<b>Literatur</b> .....	<b>43</b>
<b>Anhang: Gesprächsleitfäden</b> .....	<b>46</b>
Anhang I: .....	46
Leitfaden BVB-Expertengespräche.....	46
Anhang II: .....	48
Leitfaden BVB-Teilnehmergespräche .....	48
Anhang III:.....	50
Leitfaden Expertengespräche in sozialen Unternehmen .....	50

**Verzeichnis der Schaubilder und Übersichten**

Schaubild 1: Alter und Geschlecht (N=67) .....	11
Schaubild 2: Besuchte Schulformen (N = 65).....	12
Schaubild 3 : Verweildauer in Arbeitslosigkeit (N=65) .....	13
Übersicht 1: Schulabschluss der Zielgruppenangehörigen (N = 66) .....	12
Übersicht 2: Reha-Status der Zielgruppenangehörigen (N = 67) .....	14
Übersicht 3: Erfolgte Maßnahmen und Betreuungen der Zielgruppe .....	15
Übersicht 4: ISB Mitgliedschaft der befragten sozialen Unternehmen .....	22
Übersicht 5: Angaben zu den befragten sozialen Unternehmen.....	23
Übersicht 6: Benannte Beschäftigungsfelder und mögliche Tätigkeiten.....	24
Übersicht 7: Berechnungsbeispiel des zu erbringenden Arbeitgeberanteils .....	34

**Anhang**

Präsentation im Ausschuss für Soziales, Familie und Gesundheit, Stadt Dortmund am 18.11.2008.....	52
---	----

## 0 Untersuchungsauftrag und Struktur des Berichtes

Mithilfe des seit Oktober 2007 greifenden Bundesprogramms der „JobPerspektive“ nach § 16a SGB II beabsichtigt die JobCenterARGE Dortmund ganz gezielt neue Integrationsperspektiven für auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Personengruppen zu entwickeln. Angesprochen sind Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen, die anfangs einer Stabilisierung, ggf. einer längerfristigen Heranführung an eine Beschäftigung bedürfen und deren Eingliederungschancen auf den 1. Arbeitsmarkt minimal sind. Lohnkosten- und Qualifizierungszuschüsse sollen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern. Ein Novum ist die Möglichkeit einer unbefristeten Förderung. Mit der „JobPerspektive“ und dem Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II verfügt die JobCenterARGE Dortmund bis zum Jahr 2010 voraussichtlich über ein Förderkontingent von rund 900 Stellen pro Jahr. Ein besonderes Augenmerk richtet sie auf die Gruppe langzeitarbeitsloser Menschen mit Behinderung, etwa 20 % des Förderkontingents wird zur beruflichen Integration dieses Personenkreises bereit gehalten. Die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lernbehinderung- und Entwicklungsstörungen bildet dabei einen Schwerpunkt.

Vor diesem Hintergrund hat die JobCenterARGE Dortmund die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), Bottrop beauftragt, mögliche Beschäftigungspotenziale für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, überwiegend mit dem Abschluss einer Förderschule im Segment „Sozialer Arbeitsmarkt“ in Dortmund zu untersuchen. Ziel der Untersuchung ist es, mögliche Beschäftigungsfelder bei sozialen Unternehmen zu erschließen, deren Tätigkeitsprofile und Anforderungen zu beschreiben und diese hinsichtlich einer beständigen Beschäftigung mit den Leistungspotenzialen der o. g. Zielgruppe abzugleichen. Hierzu hat die G.I.B. das Büro für sozialwissenschaftliche Arbeit, Herne, betraut, in einem Untersuchungszeitraum von April bis Mitte August 2008 von der JobCenterARGE Dortmund zur Verfügung gestellte Informationen und Daten zur Zielgruppe zu analysieren und zielgerichtete Interviews mit ausgewählten Experten sowie in Dortmund ansässigen Trägern von Arbeitsgelegenheiten durchzuführen.

Im vorliegenden Untersuchungsbericht sind in *Teil 1*. allgemeine Angaben zum Bundesprogramm der „JobPerspektive“ skizziert sowie die positiven Erfahrungen der Dortmunder Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit zur beruflichen Integration von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen aufgezeigt. Im Mittelpunkt von *Teil 2* stehen die Auswertung der zur Verfügung gestellten Daten sowie die Ergebnisse zu zielgruppenspezifischen „Stärken und Schwächen“ anhand der Expertengespräche. Die potenziellen Beschäftigungsfelder aus Sicht der befragten sozialen Unternehmen sind in *Teil 3* beschrieben. *Teil 4* zeigt den für eine nachhaltige Beschäftigung der Zielgruppe notwendigen Hilfebedarf auf. Angaben zu anfallenden Kosten im Rahmen der „JobPerspektive“ finden sich in *Teil 5*. Eine Zusammenfassung ist Inhalt von *Teil 6*.

## 1. Angaben zur „JobPerspektive“

Der anhaltende Aufschwung am Arbeitsmarkt wirkt sich nicht für alle von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen gleichermaßen aus. Trotz der Tendenz allgemein rückläufiger Arbeitslosenzahlen der letzten Jahre profitiert insbesondere die Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen kaum von den Beschäftigungseffekten des Aufschwungs (vgl. Czommer 2007a). Mit dem Bundesgesetz der „JobPerspektive nach § 16a SGB II“ besteht nun seit Oktober 2007 für rund 100.000 schwervermittelbare langzeitarbeitslose Menschen bundesweit die Option einer neuen Arbeitnehmerförderung.

### 1.1 Bundesgesetz „JobPerspektive“ nach § 16a SGB II

Im Rahmen der „JobPerspektive“ können öffentliche und private Arbeitgeber für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen – zum Ausgleich von Minderleistungen – einen Zuschuss in Höhe von bis zu 75 % des anfallenden Arbeitsentgeltes zzgl. eines pauschalierten Arbeitgeber-Anteils an der Sozialversicherung erhalten. Zudem besteht die Option – über Ermessensleistungen der SGB II-Träger – für eine Laufzeit von max. 12 Monaten weitere Zuwendungen zur Finanzierung notwendiger begleitender Qualifizierungen zu bekommen. Die Förderung richtet sich an Langzeitarbeitslose, die erfolglos eine sechs Monate andauernde Aktivierungsphase durchlaufen haben und von den zuständigen Fallmanagern für die nächsten 24 Monate als nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integrierbar eingestuft werden (vgl. Czommer 2008a). Bei dem Arbeitgeberzuschuss handelt es sich um eine Ermessensleistung der SGB II-Träger, die in der Regel für zunächst 24 Monate gewährt wird. Das Gesetz sieht im Anschluss die Möglichkeit einer dauerhaften Verlängerung der Förderung vor, sofern die individuellen Voraussetzungen des Erwerbstätigen eine Weiterbeschäftigung ohne weitere finanzielle Unterstützung gemäß § 16a SGB II nicht zulassen. Alle über § 16a SGB II bezuschussten Beschäftigungsverhältnisse sind von der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung ausgenommen.

### 1.2 Integration von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen in Dortmund

Sehr gute Vermittlungserfolge hat die JobCenterARGE Dortmund bislang mit Hilfe der Dortmunder Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit (DOGELA) und den seit Oktober 2007 greifenden Fördermöglichkeiten der „JobPerspektive“ nach § 16a SGB II verzeichnet (vgl. JobCenterARGE 2008a).<sup>1</sup> Seit September 2006 konnte sie im Dortmunder Stadtgebiet 860 sozi-

<sup>1</sup> Zur Vollständigkeit erfolgt an dieser Stelle der Hinweis, dass aktuell ein Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 26. Mai 2008 in der Diskussion ist, wonach eine neue Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB II und des SGB III zum Januar 2009 angestrebt wird. Ziel der Gesetzesänderung ist es, als erfolgreich eingestufte arbeitsmarktpolitische Instrumente aus beiden Rechtskreisen zu vereinfachen und weniger effektive bzw. nur sehr selten genutzte Instrumente zu streichen. Insgesamt sollen die gesetzlichen Regelungen der Arbeitsmarktpolitik verständlicher aufbereitet und handhabbar gemacht werden. Zentrale Kernpunkte sind unter anderem die Neuausrichtung der Instrumente zur Arbeitsmarktintegration der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 16 SGB II. Gemäß des Entwurfs kommt dem § 16.2 SGB II zukünftig keine zentrale Bedeutung mehr zu, wohingegen AGH sowie die Regelungen des § 16a SGB II weiterhin eingesetzt werden. Vorgesehen ist zudem die Einführung einer Experimentierklausel für innovative, zeitlich befristete Maßnahmen im Rahmen eines zukünftigen § 16f SGB II. Mit weiteren Spezifizierungen ist nach der Sommerpause zu rechnen (vgl. BMAS 2008, bag Arbeit 2008).

alversicherungspflichtige Arbeitsplätze für ungelernte Arbeitslose auf dem regulären Arbeitsmarkt akquirieren und besetzen.

Seit September 2006 waren zunächst sieben Mitarbeiter der ARGE mit der Akquise offener Stellen für Langzeitarbeitslose beschäftigt. Durch die Ausweitung der JobPerspektive auf die Privatwirtschaft ist seit Mai 2008 ein Vermittlungsteam mit insgesamt 15 Vermittlern im Einsatz. Neben der Stellenakquise strebt die JobCenterARGE Dortmund aber auch das Ziel an, bestehende 400 Euro-Jobs in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach § 16a SGB II umzuwandeln. Speziell für die Umsetzung der „JobPerspektive“ hatte die ARGE zwei „JobCoaches“ beauftragt, deren Aufgabe u. a. die Betreuung der in der JobPerspektive beschäftigten Arbeitnehmer während der Anfangsphase eines Beschäftigungsverhältnisses war. Im Hinblick auf eine dauerhafte Beschäftigung dienten die JobCoaches als Ansprechpartner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen und übernahmen eine Mittlerfunktion bei eventuellen „Anlaufschwierigkeiten“ im Betrieb (vgl. *JobCenterARGE Dortmund 2007; 2008b*). Seit Juni 2008 kann die erfolgreiche Arbeit der JobCoaches durch die Neuregelungen mit der Geschäftsanweisung Nr. 13 vom 10.04.2008 der BA zu den sog. sonstigen weiteren Leistungen, § 16.2 Satz 1 SGB II nicht weiter in Anspruch genommen werden.

Über diese Aktivitäten hinaus strebt die JobCenterARGE Dortmund mit dem Einsatz der „JobPerspektive“ an auch gezielt neue Wege der beruflichen Eingliederung für eine am Arbeitsmarkt außerordentlich benachteiligte Personengruppe zu finden. Hier geht es um die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen überwiegend aus Förder- oder Integrationsschulen, deren individuelle Vermittlungshemmnisse nur in den seltensten Fällen eine Vermittlung in Betriebe des 1. Arbeitsmarktes zulassen. Anhand der vorliegenden Untersuchung beabsichtigt die JobCenterARGE Dortmund speziell für diese Zielgruppe zusätzliche Beschäftigungspotenziale bei sozialen Unternehmen in Dortmund zu erschließen.

## **2. Beschreibung der Zielgruppe „langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, überwiegend mit dem Abschluss einer Förder- oder Integrationsschule“**

Die Ergebnisse aus den Expertengesprächen, der Auswertung des Datenmaterials der JobCenterARGE Dortmund sowie auch die Sichtung verschiedener Artikel und Untersuchungen zum Thema Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen machen deutlich, dass es „den Lernbehinderten“ oder „die Lernbehinderte“ in der entsprechenden Fachliteratur nicht gibt, sondern hinter dem Begriff der Lernbehinderung eine Vielzahl unterschiedlichster Hemmnisse steht sowie deren facettenreiche Ausprägungen. Damit einhergehend lassen sich nur bedingt verallgemeinerbare Aussagen über Potenziale und Hindernisse dieser Personengruppe im Hinblick auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt machen. Um sich der Zielgruppe „langzeitarbeitsloser junger Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, überwiegend mit dem Abschluss einer Förder- oder Integrationsschule“ dennoch annähern zu können, wird im Folgenden die Begrifflichkeit der Lern- und Entwicklungsstörungen wie sie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Haupt-Fürsorgestellen (BIH) und die

Fachexperten der Bundesagentur für Arbeit (BA) definieren als Grundlage für die weitere Arbeit gewählt und diese mit den Erkenntnissen der Datenauswertung und der Experteninterviews ergänzt.

## 2.1 Junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen – ein Definitionsversuch

Was macht nun einen Menschen mit einer Lernbehinderung aus? Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Haupt-Fürsorgestellen geht davon aus, dass in Deutschland rund 500.000 lernbehinderte Menschen leben. In den Schulen gelten Kinder und Jugendliche als lernbehindert, wenn das jeweilige Lern- und Leistungsvermögen von der Altersnorm abweicht und zudem ein zusätzlicher sonderpädagogischer Förderungsbedarf besteht. Dabei können sich die Ursachen einer Lernbehinderung sehr unterschiedlich gestalten und im Einzelfall stark variieren. Als mögliche Ursachen für Lernbehinderung benennt die BIH: „[...] eine angeborene unterdurchschnittliche Intelligenz, hirnorganische Störungen, eine verzögerte körperliche Entwicklung, andere Behinderungen (z. B. Hörschädigung) oder psychische Probleme [...] (BIH 2007)“. Häufig wirken jedoch diverse Faktoren zusammen. Einen gewichtigen Einfluss auf die individuelle Entwicklung scheint dabei dem sozialen Umfeld zu zukommen. Ergebnissen verschiedener Untersuchungen zur Folge entstammt ca. 60 bis 90 % der in Deutschland betroffenen Lernbehinderten aus sozial benachteiligten Familien (*vgl. BIH 2007, Kanter/Scharff 2008, Pfahl 2004*).

Aufgrund der Vielschichtigkeit von begünstigenden Ursachen, Faktoren und deren Wechselwirkungen in Bezug auf unterschiedlichste Ausprägungen einer Lernbehinderung kann aus Sicht der BA eine Definition nur als „Arbeitsbegriff“ verstanden werden, dementsprechend Menschen mit Lern- und Entwicklungsbeeinträchtigungen hinsichtlich ihrer Integration in das Berufsleben auf stabilisierende Hilfestellungen angewiesen sind (*vgl. Kanter/Scharff 2008*). Im Online-Handbuch der BA wird dieser Zustand als „funktionaler Behinderungsbegriff“ gefasst. In der Praxis bedeute dies, dass in jedem Einzelfall die Form der Lernbeeinträchtigungen, der notwendige Hilfebedarf sowie die nötigen beruflichen und stabilisierenden Maßnahmen geprüft werden müssen (*vgl. Kanter/Scharff 2008*).

## 2.2 Teilhabe am Arbeitsleben

Abhängig vom Grad der Beeinträchtigung bzw. Ausmaß der Behinderung kann für betroffene junge Menschen eine Förderung über „Teilhabe am Arbeitsleben“ in Frage kommen. Die rechtlichen Grundlagen für Leistungen zur Teilhabe sind im SGB IX sowie wie zentral für die Teilhabe am Arbeitsleben in § 19 SGB III geregelt. Seine Anwendung für den Rechtskreis des SGB II erhält der § 19 SGB III über den § 16 Abs. 1 SGB II.

## **§ 19 SGB III**

### **Behinderte Menschen**

(1) Behindert im Sinne dieses Buches sind Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen.

(2) Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den in Absatz 1 genannten Folgen droht.

Quelle: SGB III Online-Gesetzestext

Neben Schwerbehinderten können demnach auch Menschen mit Lernbehinderung zu dem förderfähigen Personenkreis des § 19 SGB III zählen, sofern sie von der Altersnorm abweichende Leistungs- und Verhaltensauffälligkeiten aufweisen, wodurch eine Integration in das Berufsleben im Wesentlichen oder auf Dauer erschwert wird (*vgl. Eser 2002*).

Nach dem SGB IX umfasst die berufliche Rehabilitation sämtliche Maßnahmen, die für eine dauerhafte Ein- oder Wiedereingliederung behinderter Menschen in Arbeit erforderlich sind. Das Reha-Ersteingliederungsverfahren konzentriert sich auf Förderangebote und Maßnahmen (z. B. BVB-Maßnahmen) für behinderte Schulabgänger an der 1. Schwelle des Arbeitsmarktes sowie für Jugendliche, die weder über eine mindestens zweijährige Berufsausbildung und/oder über weniger als dreijährige Berufspraxis verfügen (*vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006*). Dahinter steht die Zielsetzung der BA, junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen zu fördern und in Arbeit zu vermitteln. Hierbei haben betriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahmen einen Vorrang vor Maßnahmen in Einrichtungen. Die Maßnahmen sind auf den individuellen Förderbedarf der Jugendlichen ausgerichtet. Voraussetzung ist die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht vor Maßnahmebeginn. Demgegenüber zielt die Reha-Wiedereingliederung darauf ab, arbeitslose- behinderte Jugendliche mit einer mindestens zweijährigen Ausbildung oder mindestens dreijährigen Berufserfahrung zu integrieren.

Ob Abgänger von Förderschulen für Lernbehinderte oder integrativer Schulformen zum förderfähigen Personenkreis des § 19 SGB III zählen, muss im Rahmen eines individuellen Rehabilitationsverfahrens zur beruflichen Ersteingliederung durch die zuständigen Fachkräfte der BA geprüft werden. Allein die Tatsache, dass ein Absolvent eine Förderschule für Lern- und Entwicklungsstörungen besucht hat, reicht nicht zur Bewilligung von Fördermaßnahmen nach § 19 SGB III aus. Die Finanzierung notwendiger Arbeits- und berufsfördernder Maßnahmen sowie die finanzielle Förderung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben erfolgt in der Regel über die Bundesagentur für Arbeit.

## 2.3 Auswertung zielgruppenspezifischer Daten der JobCenterARGE

Nach Einschätzung der JobCenterARGE Dortmund entsprechen ca. 150 Personen den Festlegungen zur Zielgruppen gemäß der BA-Fachliteratur, danach werden Menschen in ihrer Lern- und Entwicklungsfähigkeit als behindert angesehen, sofern sie aufgrund ihrer funktionalen Behinderung bei einer Einmündung in das Berufsleben auf stabilisierende Hilfestellungen angewiesen sind. Hierunter bilden Jugendliche mit Abgang von Förderschulen („denen aufgrund einer umfassenden, tief greifenden und weit reichenden Lernbehinderung im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung der Reha-Status zuerkannt wird“) die zahlenmäßig größte Gruppe im U-25-Reha/Schwerbehinderten-Bereich der ARGE Dortmund (*vgl. JobCenterARGE Dortmund 2008c: S1*). Häufig handelt es sich hierbei um sozial benachteiligte Personen mit zum Teil erheblich verlangsamten Lernverhalten, Einschränkungen der Aufnahmekapazität, fehlendem Abstraktionsvermögen, Unreife sowie mangelndem Selbstwertgefühl, nicht selten gepaart mit aggressivem Auftreten oder resignativem Verhalten bei Leistungsanforderungen. Ein Großteil der Betroffenen sind jugendliche Heranwachsende, die innerhalb des Reha-Ersteingliederungsverfahrens nach Einschätzung der BVB-Träger allenfalls „Arbeitsmarktreife“, in einigen wenigen Ausnahmen „Ausbildungsreife“ z. B. im Rahmen einer Ausbildung auf Werkerebene erreichen konnten. Die JobCenterARGE Dortmund verweist darauf, „dass diese Gruppe nur eine geringe bis gar keine fachliche Qualifikation für die Integration auf dem 1. AM mitbringt und allenfalls auf dem völlig überlaufenen Helfer-Arbeitsmarkt unterzubringen ist“ (*JobCenterARGE Dortmund 2008c: S2*).

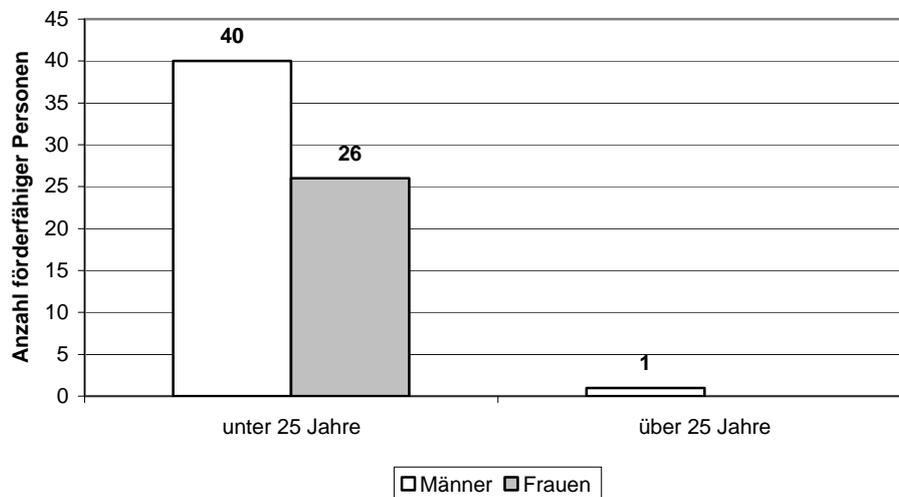
Um nähere Aussagen über Art der Behinderung und bisherige Entwicklungsverläufe der förderfähigen jungen Heranwachsenden erhalten zu können, konnte die JobCenterARGE Dortmund zum Stichtag 30.04.2008 für insgesamt 67 Kunden anonymisierte Personen-Daten zur weiteren Auswertung zu Verfügung stellen. Bei diesem engeren Personenkreis handelt es sich um junge Menschen, die den Förderkriterien des § 16a SGB II entsprechen und weitgehend mit der Zielgruppe langzeitarbeitsloser, lernbehinderter Jugendlicher mit Abgang von Förder- und Integrationsschulen übereinstimmen. Etwaige Rückschlüsse auf einzelne Personen sollten bereits im Vorfeld ausgeschlossen werden, weshalb lediglich sehr allgemein gehaltene Informationen Eingang in die Untersuchung fanden. Die Daten zu den 67 Personen wurden quantitativ aufbereitet und – soweit möglich – deskriptiv ausgewertet. Ergänzende Informationen hinsichtlich sozialstruktureller sowie vermittlungshemmender bzw. integrationsfördernder Merkmale wurden separat durch qualitative Expertengespräche und TN-Befragungen einer laufenden BVB-Maßnahme ermittelt (*vgl. hierzu ausführlich Punkt 2.4*).

### 2.3.1 Verteilung förderfähiger Personen nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund

Bis zum Stichtag 30. April 2008 wurden von den zuständigen Reha-Vermittlern der JobCenterARGE Dortmund insgesamt 67 Personen aus der Zielgruppe langzeitarbeitsloser Jugendlicher mit Lern- und Entwicklungsstörungen als potenziell förderfähig entsprechend des § 16a

SGB II eingestuft. Der Anteil der Frauen beläuft sich auf 38,8 % (26 Pers.), der Anteil der Männer auf 61,2 % (41 Pers.).<sup>2</sup>

**Schaubild 1: Alter und Geschlecht (N=67)**



Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben der JobCenterARGE Dortmund

Die ausgewählten Jugendlichen und jungen Heranwachsenden waren mit einer Ausnahme alle unter 25 Jahre alt. Davon unterschreiten 15 % (10 Personen) das 20. Lebensjahr. Das durchschnittliche Alter belief sich auf 21,4 Jahre, wobei das Durchschnittsalter der männlichen Kandidaten mit 21,6 Jahren etwas höher lag als das der Frauen (21,2 Jahre).

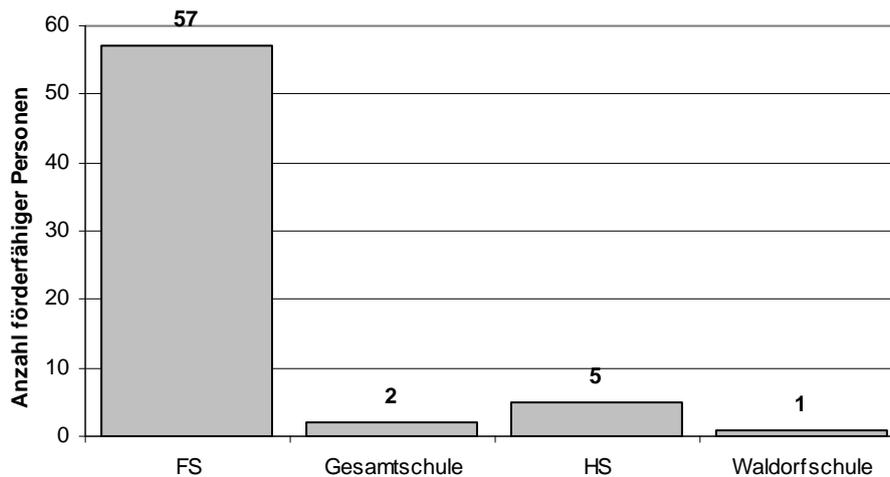
Die Auswertungen zeigen: 18 Jugendliche (26,9 %) verfügen über einen Migrationshintergrund, davon sind 13 männlichen Geschlechts. Spezifische Angaben über den Migrationshintergrund, z. B. ob es sich hierbei um „Deutsche Staatsangehörige“ aus den Gebieten Rußlands und Polen handelt oder um Staatsangehörige anderer Nationalitäten, liegen nicht vor.

### 2.3.2 Schulform und Schulabschluss

Der überwiegende Teil der Jugendlichen hat eine Förderschule (FS) besucht. Dies trifft für rund 88 % (56 x FS Lernen/1 x FS Hören) der Jugendlichen zu, für die Daten zum Schulbesuch vorliegen. Wie anhand der Darstellung des *Schaubildes 2* deutlich wird, wurden lediglich acht Personen (12,3 %) integrativ an einer Gesamt-, Haupt- oder Waldorfschule beschult. In zwei Fällen liegen keine Informationen zur jeweiligen Schulform vor.

<sup>2</sup> Sämtliche errechneten Anteilswerte der einzelnen Merkmalsausprägungen in diesem Kapitel beziehen sich immer auf die Anzahl der Personen für die auswertbare Informationen vorlagen.

**Schaubild 2: Besuchte Schulformen (N = 65)**



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der JobCenterARGE Dortmund

Angaben zu den besuchten Schulformen liegen in 65 Fällen vor, Angaben zu den erzielten Abschlüssen in 66 Fällen. Demnach haben 65,2 % (43 Personen) eine Förderschule für Lernbehinderte mit einem Abschluss verlassen. Darunter finden sich 15 Frauen sowie 28 Männer. Ein weiterer Abschluss erfolgte an einer Förderschule Hören.

### Übersicht 1:

Schulabschluss der Zielgruppenangehörigen (N = 66)

Schulabschluss	Männer	Frauen	Gesamt
Abschluss Förderschule für Lernbehinderte	28	15	43
Abschluss Förderschule Hören	0	1	1
Hauptschulabschluss	3	6	9
Ohne Abschluss	10	3	13

Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der JobCenterARGE Dortmund 2008

Neun Personen, davon sechs Frauen und drei Männer, sind im Besitz eines Hauptschulabschlusses, der in vier Fällen an einer Förderschule, in drei Fällen an einer Hauptschule sowie in zwei weiteren Fällen an einer Gesamtschule erzielt wurde. Weitere 13 Personen haben die Schule ohne einen Abschluss verlassen. Für eine potenzielle Kandidatin liegen keine Informationen vor.

### 2.3.3 Verweildauer in Arbeitslosigkeit

Angaben zur vorherigen Dauer der Arbeitslosigkeit liegen für 65 der ausgewählten Zielgruppenangehörigen vor. Gemäß den Richtlinien des § 16a SGB II sind ausschließlich erwerbsfähige Hilfebedürftige förderungsfähig, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben

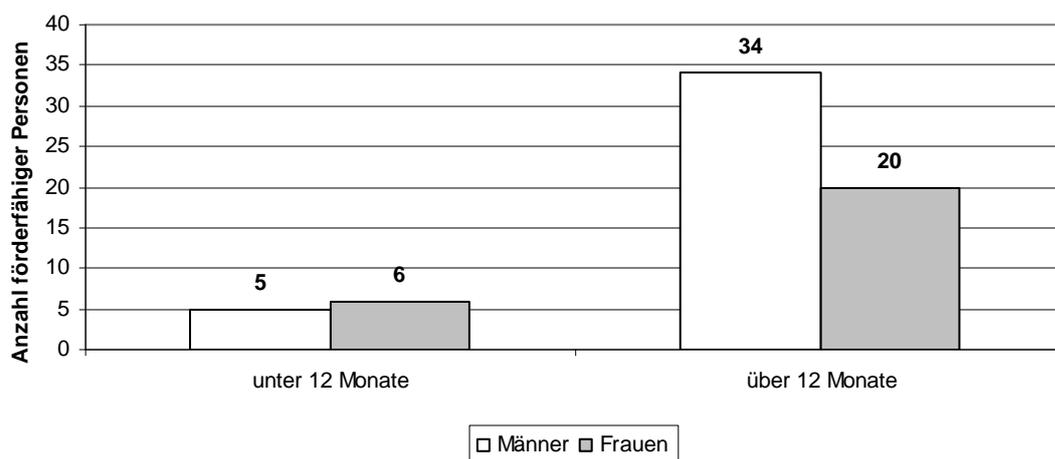
und langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sind. Demnach gilt als langzeitarbeitslos, wer über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr ununterbrochen arbeitslos gemeldet ist. Zudem besteht nach § 18 Abs. 2 SGB III für arbeitslos gemeldete Personen auch dann Anspruch auf Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, wenn die Periode der Arbeitslosigkeit Unterbrechungen aufweist. Hierbei bleiben für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren förderrechtlich unberücksichtigt:

Zeiten einer aktiven Arbeitsförderung,

- Zeiten einer Krankheit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
- Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
- Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war,
- kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis.

Auf Grundlage der Bestimmungen des § 18 SGB III entsprechen 83,1 % (54 Personen) der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, zu denen auswertbare Informationen zur Verfügung stehen, der förderrechtlichen Definition von Langzeitarbeitslosigkeit. Bei diesem Personenkreis handelt es sich um 34 Männer und 20 Frauen. Rund 37 % (20 Personen) der in der Datenbank aufgeführten langzeitarbeitslosen Jugendlichen waren zum Stichtag 30.04.2008 bereits 24 Monate und länger arbeitslos gemeldet.

**Schaubild 3 : Verweildauer in Arbeitslosigkeit (N=65)**



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der JobCenterARGE Dortmund

Demgegenüber entsprachen 11 Personen zum Stichtag noch nicht der Definition von Langzeitarbeitslosigkeit, werden diese aber – soweit keine Einmündung in Beschäftigung erfolgt – in den Folgemonaten erreichen.

### 2.3.4 Art der Behinderung und Reha-Status

Über einen Schwerbehinderten-Status verfügen 25,4 % (17 Personen). Hierbei handelt es sich um 5 Frauen und 12 Männer. Neben einer Lernbehinderung ist dieser Personenkreis zusätzlich körper-, hör- oder sehbehindert und verfügt zum Teil über psychische Einschränkungen oder geistige Minderleistungen. In einem Fall liegt eine Herzerkrankung vor, in einem weiteren Fall eine Epilepsie.

82,1 % der jungen heranwachsenden Lernbehinderten besitzen einen Reha-Status. In 52 Fällen handelt es sich um Reha-Ersteingliederungen (31 Männer/21 Frauen), in drei Fällen um Reha-Wiedereingliederungen.

### Übersicht 2:

Reha-Status der Zielgruppenangehörigen (N = 67)

Reha-Status	Männer	Frauen	Gesamt
Reha-Ersteingliederung	31	21	52
<i>davon Vermittlungsfall</i>	<i>9</i>	<i>15</i>	<i>24</i>
Reha-Wiedereingliederung	0	3	3
<i>davon Vermittlungsfall</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
kein Reha-Status	8	1	9
Sonstiges	2	1	3

Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der JobCenterARGE Dortmund 2008

Von Seiten der JobCenterARGE wurden zum Stichtag 26 der insgesamt 55 Rehabilitanden als direkt in Helfertätigkeiten vermittelbar eingestuft. Insgesamt neun Personen verfügen über keinen Reha-Status.<sup>3</sup> Drei weitere Personen fallen unter die Kategorie „Sonstiges“. Hierbei handelt es sich in zwei Fällen um Personen, deren Reha-Status aktuell einer Prüfung unterzogen wird, in einem weiteren Fall liegt nur der Eintrag „Schwerbehinderung“ vor.

### 2.3.5 Maßnahme- und Betreuungsangebote

An Förderlehrgängen (A, B, C) oder Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BVB) haben 73,1 % (49 Personen) der jungen Heranwachsenden teilgenommen. Abbrüche erfolgten in 10 Fällen. Drei Jugendliche mündeten in ein Werkstattjahr.

<sup>3</sup> Personen verlieren ihren Reha-Status, wenn sie nachweislich a) länger als 6 Monate einer Beschäftigung nachgegangen sind oder b) wenn von Seiten des Reha-Beraters die Möglichkeiten an stabilisierenden und flankierenden Maßnahmen ausgeschöpft ist und darüber hinaus sämtliche Integrationsbemühungen fehlgeschlagen sind.

49 Personen (73,1 %) haben an einer AGH teilgenommen, davon vier bereits an mehreren. Für zwei weitere Personen ist eine AGH geplant. Angaben zu erfolgten Abbrüchen liegen in drei Fällen vor. Zudem haben 16 Personen bereits an Trainingsmaßnahmen (TM) teilgenommen. Eine Vermittlungsbeauftragung des Integrationsfachdienstes (IFD) erfolgte in 22 Fällen, ausschließlich für Personen mit Reha-Status (Ersteingliederung).

Angaben bzgl. der Ausbildungsreife und erfolgten Ausbildungsversuchen liegen in 43 Fällen vor. Demnach haben 12 Personen eine Ausbildung begonnen, die in 7 Fällen jedoch scheiterte. Zum Teil liegen mehrere Ausbildungsversuche vor. Als nicht Ausbildungsreif wurden 31 Personen (14 Männer/17 Frauen) eingestuft.

### Übersicht 3:

Erfolgte Maßnahmen und Betreuungen der Zielgruppe

Maßnahmen/Betreuungen	Männer	Frauen	Gesamt
Teilnahme an Förderlehrgängen oder BVB-Maßnahmen	31	18	49
<i>davon abgebrochen</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>10</i>
Teilnahme an einem Werkstattjahr	2	1	3
<i>davon abgebrochen</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten (AGH)	33	16	49
<i>davon gescheitert</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>3</i>
Teilnahme an Trainingsmaßnahmen (TM)	11	5	16
IFD-Beauftragungen	14	8	22

Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der JobCenterARGE Dortmund 2008

Obwohl anhand der zur Verfügung gestellten Daten keine direkten Angaben zur zeitlichen Dimension der „Maßnahme-Verläufe“ möglich sind, zeigt die deskriptive Auswertung, dass insgesamt 35 der in der Datenbank aufgeführten Heranwachsenden, die bereits eine BVB-Maßnahme absolviert haben, zu einem späteren Zeitpunkt auch an einer AGH teilgenommen haben.

In fünf Fällen erfolgte eine Probebeschäftigung. 11 Personen mündeten in Arbeitsverhältnisse ein. Die Beschäftigung verlief hier oftmals kurzfristig oder scheiterte. In fünf weiteren Fällen konnten kurzfristig geringfügige Nebenbeschäftigungen aufgenommen werden.

## 2.4 Ergebnisse der Experteninterviews und der BVB-Teilnehmerbefragung

Nach konzeptionellen Vorgesprächen zwischen der JobCenterARGE Dortmund, der G.I.B. und dem Büro für sozialwissenschaftliche Arbeit wurde vereinbart, die grob gehaltenen quantitativen Informationen der ARGE-eigenen Datenbank durch Experteninterviews zu ergänzen. Ausgewählt wurden überwiegend Experten und Maßnahmeträger, deren Fokus auf die berufliche Vorbereitung der Zielgruppe gerichtet ist. Im Vordergrund stand hierbei die Herausarbeitung von „Stärken und Schwächen“ der Zielgruppenangehörigen. In diesem Kontext wurden neben Mitarbeitern der JobCenterARGE, einem Mitarbeiter des Reha-Teams der Agentur für Arbeit Dortmund, der Behindertenbeauftragten der Stadt Dortmund, dem Integrationsfachdienst (IFD), drei Träger interviewt, die BVB-Maßnahmen für Lernbehinderte im Auftrag der BA erbringen. Um das „Bild“ etwaiger „Fähigkeiten und Defizite“ junger Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen bezüglich einer Integration in den Arbeitsmarkt zu vervollständigen wurden zudem exemplarisch sechs TN einer laufenden BVB-Maßnahme für Lernbehinderte interviewt. Im Anschluss der TN-Gespräche erfolgte mit den zuständigen Pädagogen eine Reflektion des Gesprächsverlaufs und dessen Inhaltes (*vgl. Anhang I-II*). Im Folgenden sind die befragten Personen und Institutionen aufgezeigt:

Frau Fuß	JobCenterARGE Dortmund
Frau Gerlach	JobCenterARGE Dortmund
Herr Ebmeier	JobCenterARGE Dortmund
Herr Kottmann	Reha-Team der Agentur für Arbeit Dortmund
Frau Vollmer	Behindertenbeauftragte der Stadt Dortmund
Frau Rat	IFD Dortmund
Herr Stern	IFD Dortmund
Herr Röhring	IFD Dortmund
Herr Mähler	IFD Dortmund
Herr Orgaß-Witt	IFD Dortmund
Frau Olk <sup>4</sup>	Caritas Dortmund
Frau Francke	CJD Dortmund
Frau Gerding	In Via e. V. Dortmund
Frau Strehl-Pottmeyer	In Via e. V. Dortmund
Frau Raszkowski	In Via e. V. Dortmund
6 BVB-TN	In Via e. V. Dortmund

### 2.4.1 Soziales Umfeld

Nahezu alle befragten Experten wiesen in den Gesprächen auf das oftmals problematische soziale Umfeld der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Berufsvorbereitenden Maßnahmen (BVB) hin. So stammt ein erheblicher Teil nach Aussage der Gesprächspartner aus einkommensarmen, sozial benachteiligten Familien, in denen beispielsweise die gesellschaftliche und berufliche Stellung der Eltern eher unterdurchschnittlich angesiedelt ist. Oftmals nehmen

<sup>4</sup> Frau Olk wurde gesondert bei einem Interviewtermin mit der Caritas bzgl. möglicher Tätigkeitsfelder bei „Sozialen Unternehmen“ zu ihrer Einschätzung hinsichtlich der Zielgruppe befragt.

die Bewältigung oder Kompensation der täglichen Problemstellungen wie z. B. Arbeitslosigkeit, Krankheit, Scheidung sowie Defizite in der deutschen Sprache im Elternhaus so viel Raum ein, dass die notwendige Betreuung und Begleitung der Kinder darunter leidet. Zudem führt das häufig geringe Bildungsniveau innerhalb des Familienverbundes zu einer Überforderung der Eltern oder Erziehungsberechtigten, so dass die jungen Heranwachsenden in der Familie nur wenig Unterstützung in schulischen Belangen, bei der Berufsorientierung oder der Erstellung von Bewerbungsunterlagen erhalten. Etwa bei einem Drittel der Maßnahmeteilnehmer spielt zudem der Migrationshintergrund eine große Rolle. Sehr oft gehört die deutsche Sprache aufgrund von traditionellen Bindungen und unzureichender Sprachkenntnisse der Eltern oder anderer Verwandter nicht zum Familienalltag, wodurch fehlerhafte Deutschkenntnisse der Jugendlichen verstärkt werden. Infolge der sprachlichen Barrieren sind die Informationen über das deutsche Bildungssystem und die Inanspruchnahme möglicher Hilfsangebote zuweilen nur unzureichend.

Angaben der Interviewpartner zufolge stammt ein Großteil der Maßnahmeteilnehmer aus SGB II-Bedarfsgemeinschaften, die aufgrund des geringen Haushaltseinkommens räumlich zentriert in den weniger privilegierten Stadtteilen Dortmunds wie z. B. in Hörde, der Nordstadt und Scharnhorst leben. Vielfach handelt es sich um Haushalte, die bereits seit mehreren Generationen zur Bestreitung des eigenen Lebensunterhaltes auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind und deren Tagesrhythmus sich zum schulischen oder beruflichen Alltag konträr verhält. Aufgrund fehlender Erwerbstätigkeit nehmen z.B. das morgendliche Aufstehen, die Körperhygiene und die Kommunikation mit Anderen in der Tagesstruktur keine zentrale Bedeutung mehr ein. Für Jugendliche, die in sozial benachteiligten Haushalten aufwachsen, ist es schwierig sich im Berufs- und Arbeitsleben zu Recht zu finden. Potenziert wird diese Situation, wenn die jungen Menschen neben dem Stigma, in bestimmten Baublöcken sog. sozialer Brennpunkte zu leben, nicht über ausreichende schulische und berufliche Qualifikationen verfügen sowie das gesellschaftliche Handicap einer Lernbehinderung aufweisen. Darüber hinaus wurde in den Gesprächen deutlich, dass bei Maßnahmeteilnehmern auch Gewalt- und Missbrauchserfahrungen bereits in frühester Jugend keine Seltenheit sind. In den meisten Fällen wurden diese Erfahrungen weder pädagogisch noch therapeutisch bearbeitet und treten erst später z. B. im Verlauf einer BVB-Maßnahme verbunden mit „auffälligem Verhalten“ in Erscheinung.

Abgesehen von dem eher vernachlässigt betreuten Jugendlichen gibt es auch junge Heranwachsende, die von Ihren Familien „überbemuttert“ werden oder deren Lernschwäche nicht anerkannt wird. In dem ersten Fall werden sämtliche Belastungen des Alltags von den Heranwachsenden fern gehalten, sie werden beschützt, ihnen wird z. B. die Einmündung in ein normales Beschäftigungsverhältnis auf dem regulären Arbeitsmarkt aus Angst vor „Überforderung“ nicht zugetraut, was infolgedessen mit fehlender Selbständigkeit und Handlungsunfähigkeit einhergeht. Die fehlende Anerkennung oder Akzeptanz einer Lernbehinderung innerhalb der Familie führt vielmals zu einer ständigen Überforderung der Jugendlichen mitunter auch zu einer Überbewertung der eigenen Fähigkeiten oder im Gegenteil zu einem verminderten Selbstwertgefühl und innerem Rückzug.

## 2.4.2 Defizite bei der Integration in das Erwerbsleben

Analphabetismus, ADH-Syndrom, Sprachunterentwicklung, Wahrnehmungsstörungen, Antriebs- und Motivationsschwäche, fehlende Abstraktions- und Konzentrationsfähigkeit, häufig gepaart mit sozialer Benachteiligung, gering ausgeprägtem Selbstwertgefühl, fehlender Eigenorganisation, Frustration und damit einhergehende Aggression, die Liste vermittlungshemmender Merkmale, die von den Interviewpartnern benannt wurden, lässt sich im Einzelfall variieren und ergänzen. Diese Angaben stützen die unter *Punkt 2.1* bereits erwähnten Bemerkungen: Die Komplexität von Lernbehinderung lässt eine einheitliche Definition nicht zu. Eine generelle Vereinheitlichung würde zudem den sehr individuellen Ausprägungsformen der jeweiligen Behinderung nicht gerecht werden und die fördernden oder hemmenden Einflüsse des sozialen Umfeldes hinsichtlich einer Integration in Beschäftigung unberücksichtigt lassen.

Dennoch lassen sich einige grob verallgemeinerbare integrationshemmende Merkmale von Jugendlichen mit Lern- und Entwicklungsstörungen ausmachen. Den Gesprächspartnern zu Folge verfügt der Großteil der Maßnahme-TN über eine verlangsamte persönliche Entwicklung. Nach Angaben der Experten spiegelt sich dieser Entwicklungsrückstand oftmals in einem kindlichen Verhalten wieder. Zwischen Alter und den tatsächlichen kognitiven Fähigkeiten liegen im Allgemeinen große Unterschiede. So kommt es regelmäßig vor, dass z. B. ein 20-Jähriger hinsichtlich seiner Leistungs- und Aufnahmebereitschaft dem eines 12-Jährigen entspricht. Mangelnde Entschlussfähigkeit, Orientierungslosigkeit sowie ein Ungleichgewicht in der Selbsteinschätzung führen dazu, dass zu Beginn der Berufsvorbereitenden Maßnahmen Berufswunsch und die eigenen qualifikatorischen Voraussetzungen weit auseinander liegen.

Insbesondere bei Jugendlichen mit sehr starken Lern- und Entwicklungsstörungen, teilweise schon an der Grenze zur geistigen Behinderung, zeigen sich Verhaltensmuster, die sie im Laufe ihres Werdeganges entwickelt haben, um möglichst unauffällig den Alltag zu bestehen. Vielfach schon in der Förderschule in eine Außenseiterposition gedrängt, und aufgrund der täglichen Konfrontation mit den eigenen vorhandenen Lern- und Entwicklungsstörungen einhergehend mit negativen Erfahrungen, ist bei vielen das Selbstwertgefühl und Durchsetzungsvermögen nur gering ausgeprägt. Häufig treten dazu Überanpassung und Abgrenzungsschwierigkeiten auf. Es fehlt das Handlungsvermögen ein klares „nein, bis hierher und nicht weiter“ aussprechen zu können, um sich gegen etwaige Hänseleien und Ausnutzung des Umfeldes z. B. der Familie, der Arbeitgeber oder Kollegen schützen zu können.

Einen ganz anderen Typus stellen lernbehinderte Jugendliche dar, deren Lern- und Entwicklungsstörungen nicht unmittelbar ersichtlich in Erscheinung treten. In den TN-Befragungen wurde deutlich, dass diese Jugendlichen sich im ersten Gespräch relativ selbstbewusst präsentieren können. Sie neigen dazu sich selbst sowie ihre beruflichen Fähig- und Fertigkeiten zu überschätzen. Offenkundig werden die „persönlichen Schwächen“ sobald konkrete Anforderungen oder Aufgaben zu erfüllen sind, wie sie z. B. die Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder Praktika erfordern. Vielfach werden dann das Zusammenbringen notwendiger Bescheinigungen und Zeugnisse sowie der Weg zum Praktikumsbetrieb (z. B. Recherche einer Busverbindung, einzuplanende Anfahrtszeit um pünktlich zu erscheinen) zu enormen

Hürden. Die Jugendlichen haben im Laufe ihres Lebens gelernt ihre persönlichen Defizite gut zu verdecken und gestellten Anforderungen auszuweichen. Ohne pädagogische Begleitung bewirkt dieses Verhalten in der Regel das Abbrechen von Trainings- und Praktikumseinheiten.

Neben qualifikatorischer Defizite, deren Ursache im Wesentlichen in den individuellen Beeinträchtigungen liegen, mangelt es einem großen Teil der jungen Menschen außerdem an so genannten „Schlüsselkompetenzen bzw. Schlüsselqualifikationen“. Gemeint sind hier „Grund-Tugenden“ wie Pünktlichkeit, Hygiene, Kommunikationsfähigkeit, Verlässlichkeit und Durchhaltevermögen. Einige Interviewpartner berichteten von Rückmeldungen aus Praktikumsbetrieben, dass trotz durchaus vorhandener Motivation der Praktikanten deren „Produktivität“ nur sehr gering ausfällt, wenn Flexibilität, Übersicht, Kontinuität, Konzentration oder Entscheidungskompetenz abverlangt wird. Erschwert wird die Situation dann, wenn neben psychischen Verhaltensauffälligkeiten zudem eine Suchtproblematik offensichtlich wird. Unabhängig von einzelnen Problemkonstellationen sind sich alle befragten Träger einig, dass für Jugendliche und junge Erwachsene mit Lern- und Entwicklungsstörungen ein vertrauter Ansprechpartner berufsbegleitend wichtig ist. Insbesondere mit dem Ziel einer nachhaltigen Beschäftigung im Blickfeld, müssen den Betroffenen zumindest während der ersten Förderphase der beruflichen Integration flankierende und stabilisierende Hilfestellungen im persönlichen wie auch beruflichen Alltag über eine verbindliche Vertrauensperson ermöglicht werden.

### **2.4.3 Potenziale für eine beruflichen Integration**

Anhand der geführten Interviews mit Experten und betroffenen Jugendlichen ist hervorzuheben, dass es für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Lern- und Entwicklungsstörungen enorm wichtig scheint, am Erwerbsleben teilhaben zu können. So bringt ein erheblicher Teil dieser Heranwachsenden eine hohe Motivation, Offenheit und Neugier bezüglich des Einstiegs in den Beruf mit. Es besteht durchaus die Bereitschaft Helfertätigkeiten im Niedriglohnbereich aufzunehmen. Auch die Annahme eines Teilzeitjobs ist für viele Betroffene eine Option, obwohl sie zur Bestreitung des Lebensunterhaltes weiterhin auf aufstockende Leistungen nach dem SGB II angewiesen sein werden. Ferner wirken sich realistische Perspektiven auf eine mögliche Beschäftigung in der Regel sehr positiv auf das individuelle Bemühen und den persönlichen Einsatz aus.

Nach Aussage der Experten verfügen insbesondere Personen, deren Lernbehinderung an der Grenze zur geistigen Behinderung liegt, häufig über eine gute Ausdauer und ausreichend Schlüsselkompetenzen. Zudem scheint es dieser Personengruppe vergleichsweise leicht zu fallen, sich über einen längeren Zeitraum auf einfache, klar abgegrenzte Arbeiten zu konzentrieren, weshalb hier gute Voraussetzungen bestehen auch Arbeiten am Fließband ausführen zu können, sofern im Vorfeld die Möglichkeit zur Arbeitserprobung z. B. im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder Trainingsmaßnahmen (TM) besteht.

In den meisten Fällen liegen die Stärken junger Lernbehinderter im praktischen, handwerklichen Bereich. Darüber hinaus berichteten nahezu alle Interviewpartner, dass Maßnahmeabgänger neben ihren begrenzten beruflichen Kenntnissen- und Fähigkeiten durchaus über

„individuelle Stärken“ wie Teamfähigkeit und ausgleichendes Wesen verfügen, was sich wesentlich auf eine positive Atmosphäre am Arbeitsplatz auswirkt. Zudem werden in einigen Fällen durch die intensive Betreuung in den vorbereitenden Maßnahmen und während der praktischen Einsätze brach gefallene Potenziale wie Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit bis hin zur Fähigkeit der Kassenbedienung freigesetzt. Ihre Talente kommen häufig dann zum Ausdruck, wenn Arbeiten unabhängig vom Zeitfaktor erledigt werden können.

Verallgemeinernd lässt sich festhalten, dass eine positive Integration junger Erwachsener mit Lern- und Entwicklungsstörungen in Helfertätigkeiten weniger von den beruflichen Fertigkeiten als vielmehr von den „persönlichen Eigenschaften“ welche die Betroffenen mitbringen bestimmt wird. Losgelöst des jeweiligen Grades an Behinderung und erworbener Qualifikationen wird von Seiten der Arbeitgeber dem persönlichen Erscheinungsbild sowie erworbenen Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Kommunikationsbereitschaft eine gewichtige Bedeutung eingeräumt (vgl. *Faching/Niehaus 2004*).

### **3. Mögliche Beschäftigungsfelder in sozialen Unternehmen**

Stellvertretend für die Dortmunder „Sozialen Unternehmen“ hat die JobCenterARGE Dortmund neun gemeinnützige Träger von AGH-Maßnahmen als Interviewpartner zur Ermittlung möglicher Tätigkeitsfelder und Beschäftigungspotenziale für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Jugendlichen und jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen sorgfältig ausgewählt. Im Vorfeld zu den Interviews hat das Büro für sozialwissenschaftliche Arbeit in Absprache mit der G.I.B. Informationsmaterial zu Hintergrund und Zielen der geplanten Untersuchung für die ausgewählten Institutionen zusammengestellt. Die erste Ansprache und Aufklärung wurde in schriftlicher Form über die JobCenterARGE Dortmund abgewickelt. Entsprechend hoch war die Bereitschaft der Träger, die Studie mit ihren Erfahrungen aktiv zu unterstützen. Der Fokus bei der Auswahl der Gesprächspartner lag neben den jeweiligen Geschäftsführern auch auf einer möglichen Befragung von Projektentwicklern, Anleitern, Flankierern und weitere mit der Betreuung der Zielgruppe erfahrene Personen.

Im Folgenden sind die Personen und sozialen Unternehmen aufgeführt, mit denen leitfadengestützte Interviews hinsichtlich der Erschließung potenzieller Tätigkeitsfelder und Betreuungsbedarfe zur Integration langzeitarbeitsloser lernbehinderter Jugendlicher geführt wurden (vgl. *Anhang III*).

- Herr Gora, Geschäftsführer – AWO Unterbezirk Dortmund
- Frau Pettrup, § 16a SGB II-Flankiererin – AWO Unterbezirk Dortmund
- Herr Feuerborn, stellv. Geschäftsführer – dobeq GmbH
- Herr Geopfert – dobeq GmbH
- Herr Zwickler, § 16a SGB II-Flankierer, Seniorenbetreuung - AWO Unterbezirk Dortmund
- Herr Hermanns, Werkstätten für Behinderte – AWO Unterbezirk Dortmund
- Herr Neumann, Abteilungsleiter berufliche Eingliederung – Caritasverband Dortmund
- Frau Weber, Hausleiterin Joseph Cardijn Haus, AGH Koordinatorin, Betreuung AGH unter 25 – Caritasverband Dortmund
- Frau Siedorn, Projektbetreuerin „Junge Mütter“ – Caritasverband Dortmund
- Frau Olk, Dienststellenleiterin BVB, Projektentwicklung – Caritasverband Dortmund
- Hr. Trinkert, Geschäftsführer – Christliches Jugenddorfwerk Dortmund
- Hr. Schumacher, Soz.-Päd.-Leiter, AGH-Koordinator – Christliches Jugenddorfwerk Dortmund
- Hr. Nitsch, Integrationsbetrieb, Koordination und Betreuung von AGH-Kräften – Christliches Jugenddorfwerk Dortmund
- Fr. Schenk, AGH-Koordinatorin – Depot e. V. Dortmund
- Hr. Haushalter, AGH-Koordinator – Depot e. V. Dortmund
- Fr. Rabenschlag, Geschäftsführerin – Diakonisches Werk Dortmund
- Hr. Rolfsmeier, Bereich Qualifizierung – Diakonisches Werk Dortmund
- Hr. Koch, Geschäftsführer – Grünbau GmbH Dortmund
- Hr. Plass, JobCoach – ESF Projekte, AGH Koordinator - Grünbau GmbH Dortmund
- Fr. Schobert, Geschäftsführerin – PariSozial gGmbH Dortmund
- Fr. Reichau, AGH-Koordinatorin – PariSozial gGmbH Dortmund
- Fr. Ziwitza, AGH-Koordinatorin - Dortmunder Tafel e. V.
- Hr. Geißler, Geschäftsführer – Dortmunder Tafel e. V.
- Hr. Pollmann, Geschäftsführer – Werkhof Projekt gGmbH

### **3.1 Angaben zu den sozialen Unternehmen und zielgruppenspezifischen Beschäftigungsfeldern**

Bei den neun befragten „Sozialen Unternehmen“ handelt es sich um sieben - bereits seit Jahren in Dortmund aktive gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger sowie um zwei weitere gemeinnützige Vereine. Sechs der ausgewählten Träger sind Mitglieder der Dortmunder Interessengemeinschaft sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen (ISB), einem Verbund auf regionaler Ebene der „die Entwicklung und Vermarktung eines wettbewerbsfähigen Angebotes zur Beratung, Weiterbildung, Qualifizierung und Beschäftigung für die Region“ zur Zielsetzung hat (*vgl. ISB 2008*).

## Übersicht 4 :

### ISB Mitgliedschaft der befragten sozialen Unternehmen

Befragte „Soziale Unternehmen“	Mitgliedschaft im ISB
AWO Unterbezirk Dortmund	X
Caritasverband Dortmund e. V.	X
Christliches Jugenddorfwerk Dortmund e. V.	X
Depot e. V.	-
Diakonisches Werk Dortmund und Lünen gGmbH	X
Dortmunder Tafel e. V.	-
Grünbau GmbH	X
PariSozial Dortmund gGmbH	-
Werkhof Projekt gGmbH	X

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der befragten Sozialen Unternehmen

Mit der Grünbau GmbH und der Werkhof Projekt gGmbH haben zwei der befragten sozialen Unternehmen das Ziel des Brückenschlags zwischen geförderter arbeitsmarktpolitischer Dienstleistung und regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit der Gründung gewerblicher Tochtergesellschaften umgesetzt. Ferner betreibt der Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Dortmund (AWO) Werkstätten für Behinderte und das Christliche Jugenddorfwerk Dortmund e. V. (CJD) einen Integrationsbetrieb<sup>5</sup>. Alle von der JobCenterARGE ausgewählten Institutionen bieten innerhalb ihres Wirkungskreises Arbeitsgelegenheiten für langzeitarbeitslose SGB II-Bezieher an. Die AGH TN-Plätze reichen – je nach Größe des Trägers – von zwei bis zu 300 Personen und werden sowohl als AGH mit Mehraufwandsentschädigung als auch in der Entgeltvariante ausgeführt.

<sup>5</sup> Bei dem Integrationsbetrieb handelt es sich um einen gem. § 52 KrW/AbfG& zertifizierten Entsorgungsfachbetrieb welcher als Zerlege- und Sortierbetrieb für Abfälle gemäß Anzeigenbetsätigung § 67 Abs. BImSchG mit Schreiben vom 04.12.2003 des staatlichen Umweltamtes Hagen anerkannt ist.

## Übersicht 5 :

Angaben zu den befragten sozialen Unternehmen

Träger	BVB-Träger	Erfahrung mit der Integration von Langzeitarbeitslosen nach § 16a SGB II	Optionale Bereitschaft, zukünftig § 16a-Stellen mit ZG-Angehörigen zu besetzen	Flankier-erstelle
AWO Unterbezirk Dortmund	+	+	+	+
Caritasverband Dortmund e. V.	+	in Planung	+	beantragt
Christliches Jugenddorfwerk Dortmund e.V.	+	+	+	-
Depot e. V.	-	-	+/- nicht konkret	-
Diakonisches Werk Dortmund und Lünen gGmbH	-	+	im Einzelfall	+
Dortmunder Tafel e. V.	-	+	-	-
Grünbau GmbH	+	+	+	-
PariSozial Dortmund gGmbH	-	+/- in Überlegung	+/- im Einzelfall	-
Werkhof Projekt gGmbH	+	+	+/- im Einzelfall	-

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der befragten Sozialen Unternehmen

In der *Übersicht 5* wird deutlich, fünf der interviewten Träger verfügen aufgrund der Durchführung von BVB-Maßnahmen für Lernbehinderte über spezifische Erfahrungen mit potenziellen Zielgruppenangehörigen. Die Fördermöglichkeiten der „JobPerspektive nach § 16a SGB II“ waren den Befragten weitgehend bekannt. Einige Unternehmen konnten bereits erste Erkenntnisse mit schwer vermittelbaren Personen im Rahmen der DOGELA-Initiative sammeln. Sechs Unternehmen gaben an, seit kurzem schon mehrere Beschäftigungsverhältnisse entsprechend der „Job-Perspektive“ mit über 25-Jährigen innerhalb ihres Unternehmens oder Verbandes besetzt zu haben. In einem Unternehmen stehen derzeit Besetzungen konkret an.

### 3.2 Potenzielle Beschäftigungsfelder in sozialen Unternehmen

Die Auswertung der Befragungsergebnisse aus den Interviews mit den Vertretern der sozialen Unternehmen zeigt potenzielle Beschäftigungsfelder auf, in denen aus Sicht der Unternehmen eine dauerhafte Beschäftigung der Zielgruppe langzeitarbeitsloser, junger Heranwachsender mit Lern- und Entwicklungsstörungen tendenziell möglich ist. Bis auf wenige Ausnahmen handelt es sich hierbei überwiegend um Arbeitsbereiche, die sich im Laufe der Zeit in der Arbeit der Träger etabliert haben. Zum besseren Überblick sind in *Übersicht 6* die benannten Beschäftigungsfelder sowie mögliche Tätigkeiten tabellarisch aufgeführt.

## Übersicht 6:

### Benannte Beschäftigungsfelder und mögliche Tätigkeiten

Beschäftigungsfelder	Tätigkeiten im Helferbereich
Produktion, Lager und Logistik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- einfache Verpackungstätigkeiten</li> <li>- Bedienung einfacher Maschinen</li> <li>- Zerlegung von Elektroschrott</li> <li>- sortieren und einräumen von Waren und Gegenständen</li> <li>- einfache Lagerarbeiten</li> <li>- Be- und Entladung</li> <li>- Säuberung von Containern</li> </ul>
Garten- und Landschaftsbau, Gemüseanbau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pflege- und Säuberung von Grünflächen</li> <li>- Pflege- und Säuberung von Gemüsebeeten (wässern, düngen, pikieren)</li> </ul>
Gastronomie und Veranstaltungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veranstaltungsmanagement (Auf- und Abbau)</li> <li>- (Spül-)Küche</li> <li>- Reinigung</li> <li>- Lagerarbeiten</li> <li>- eingeschränkter Servicebereich Gastronomie</li> </ul>
Quartiersservice und Tätigkeiten im haushaltstechnischen Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pflege- und Säuberung des öffentlichen Raums</li> <li>- ergänzende Hausmeistertätigkeiten unter Anleitung</li> <li>- einfache Renovierungsarbeiten</li> </ul>
Haushaltsnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reinigungsarbeiten</li> <li>- (Spül-)Küche</li> <li>- Helfertätigkeiten in Industriewäschereien für Altenzentren, Krankenhäuser</li> <li>- Pflege ergänzende Senioren- u. Behindertenbegleitung</li> </ul>
Second-Hand Marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorsortierung und Säuberung der Ware</li> <li>- Aufbereitung/Pflege der Ware</li> <li>- Lagerarbeiten</li> <li>- eingeschränkte Kundenberatung</li> </ul>

Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der befragten Sozialen Unternehmen

Nach Aussagen der Gesprächspartner eignen sich ausschließlich handwerkliche Arbeiten mit Minimalanforderungen und einfache Aufgaben im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich für die angesprochene Zielgruppe, vorausgesetzt die Tätigkeiten sind klar abgegrenzt und die Arbeitsabläufe setzen möglichst wenig Flexibilität und Entscheidungskompetenzen voraus.

### 3.2.1 Produktion, Lager und Logistik

Optimale Tätigkeitsfelder für Jugendliche mit Lern- und Entwicklungsstörungen lassen sich im Rahmen von Helfertätigkeiten für den gewerblich produzierenden Bereich identifizieren. Über langjährige Kenntnisse in diesem Arbeitsfeld verfügen zwei der interviewten Träger. So konzentriert sich z. B. ein Arbeitsschwerpunkt der AWO-Werkstätten nach eigenen Aussagen erfolgreich auf den Montage- und Verpackungsbereich im Auftrag von Fremdfirmen. Aufgrund hoher Qualitätsstandards ist es den Werkstätten gelungen, sich gegen Billiglohn-Konkurrenz zu behaupten und einen festen Kundenstamm aufzubauen. Hier reicht das Aufgabenspektrum von einfachen Verpackungstätigkeiten z. B. für Personen mit starken Handy-

caps bis hin zur komplexen Montage von Maschinen inkl. der nötigen Lagerhaltung, was die Berücksichtigung unterschiedlicher Behinderungsgrade der Beschäftigten vereinfacht (*vgl. AWO 2007: S57*). Aktuell sind in der Abteilung „Verpackung“ der AWO Werkstätten ca. 80 Personen beschäftigt. Die Auftragslage erweist sich weiterhin als viel versprechend, so dass der Träger die Expansion der Produktion und evtl. die Gründung eines Tochterunternehmens mit vollautomatischer Produktion in Erwägung zieht. Vor dem Hintergrund diverser Auftragsanfragen, deren Bearbeitung kurzfristig angegangen werden muss, schätzt der Träger die Chancen zum Aufbau eines Integrationsunternehmens mit dem Blick auf die zeitintensive Antragstellung eher gering ein. Bevorzugt wird demzufolge die Gründung eines gewerblichen Tochterunternehmens. Aktuell prüft der Träger die Rentabilität des anvisierten Unternehmens. Sollte eine Gründung erfolgen, bestünde tendenziell die Aussicht Beschäftigungsverhältnisse für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen z. B. nach § 16a SGB II einzurichten. Bei den Aufgaben handelt es sich um einfache, monotone Tätigkeiten im Bereich der maschinellen Bedienung, Verpackung- und Lagerung. Ob bei der zukünftigen Besetzung der evtl. einzurichtenden Arbeitsplätze junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen berücksichtigt werden können, muss alsdann im Einzelfall geprüft werden.

Über vergleichbar positive Erfahrungen in Bezug auf die Integration schwer vermittelbarer behinderter Langzeitarbeitsloser konnte das Team des CJD-Integrationsbetriebes aus der Fertigungsbranche berichten. Der wirtschaftlich ausgerichtete Betrieb hat sich auf Entsorgung und Recycling von Elektroteilen spezialisiert. Zum Kundenstamm gehört u. a. auch die Stadt Dortmund, für die das Unternehmen die Entsorgung von Elektroschrott übernimmt. Durch Inkrafttreten der Entsorgungsverordnung von 2006 und dem damit einhergehenden Wegfall von Entsorgungsgebühren, war das Unternehmen gezwungen sein wirtschaftliches Ausrichtungskonzept zu optimieren. Zielsetzungen für die zukünftige Arbeit sind, Recyclingmenge, Zerlegungstiefe und Produktionszahl zu steigern, um weiterhin dauerhafte Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderung anbieten zu können (*vgl. CJD 2005: S22*). Ein wichtiger Baustein wirtschaftlicher Relevanz ist dabei das Verfeinern des Zerlegungsprozesses, weshalb der Betrieb in die Anschaffung einer „Kabel-Sondiermaschine“ investiert hat. Die Bedienung der Maschine setzt keine qualifizierten Vorkenntnisse voraus. Die Kabel müssen lediglich per Hand eingelegt und der Produktionsprozess via Knopfdruck in Gang gesetzt werden. Der weitere Verarbeitungsprozess sieht im Nachgang zur maschinellen Sortierung vor, die einzelnen Rohmaterialien (Kupferdraht, Plastik etc.) per Hand zu sortieren und zu lagern. Diese Arbeitsabläufe sind einfache, gleichförmige Tätigkeiten, die sich sehr gut als Beschäftigungsfelder für die Zielgruppe langzeitarbeitsloser Jugendlicher mit Lern- und Entwicklungsstörungen eignen. Zurzeit überprüft das CJD, inwieweit der Betrieb die vom Arbeitsministerium NRW und den Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) gestartete Initiative „Integration unternehmen“ zur Förderung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte in Integrationsprojekten unter Einbezug der „JobPerspektive“ einbeziehen kann (*vgl. MAGS NRW 2008a: 3, 2008b*).

Klassische Tätigkeitsfelder für arbeitsmarktferne Personengruppen finden sich auch auf dem Gebiet Lager und Logistik, was anhand der großmarktähnlich ausgerichteten Arbeitsbereiche der Dortmunder Tafel deutlich wird. Aktuell sind hier 35 AGH-Kräfte sowie etwa 320 ehrenamtliche Mitarbeiter damit beschäftigt, einwandfreie aber für den Einzelhandel nicht mehr

veräußerbare Lebensmittel regelmäßig bei unterschiedlichen Unternehmen einzusammeln, zu prüfen und neu aufzuteilen, um sie an rund 6.000 bedürftige Haushalte gegen einen symbolischen Gegenwert weiterzugeben. Einfache, gleich bleibende und klar abzugrenzende Helfer-tätigkeiten, wie sie für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen lernbehinderten Heranwachsenden überwiegend benötigt werden sind bei der Tafel grundsätzlich z. B. in der Sortierung, der Einräumung von Waren, der Säuberung von Kisten und Regalen sowie auch bei der Be- und Entladung von Lebensmittelprodukten zu finden.

Nach Einschätzung der Dortmunder Tafel stammt ein Großteil der ehrenamtlichen Mitarbeiter aus der Dortmunder Nordstadt, befindet sich im SGB II Bezug und lässt sich in einigen Fällen sicherlich auch der allgemeinen Zielgruppe der „JobPerspektive“ zuordnen. Eine Umwandlung ehrenamtlicher Tätigkeiten oder der AGH-Plätze in sozialversicherungspflichtig geförderte Beschäftigung würde sich aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive als sinnvoll erweisen. Allerdings ist gemäß der mildtätigen Vereinsausrichtung die Einrichtung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse nur bedingt vorgesehen, da die ehrenamtliche Bewirtschaftung der Tafel im Vordergrund steht (*vgl. Dortmunder Tafel 2008a*). Derzeit ist die Gegenfinanzierung des notwendigen 25prozentigen Eigenanteils fraglich, da der Träger anfallende Kosten im Wesentlichen aus Spenden und Mitgliedsbeiträgen bestreitet (*vgl. Dortmunder Tafel 2008b*). Trotzdem sollen die Beschäftigungsmöglichkeiten der „JobPerspektive“ im Vereinsvorstand diskutiert werden.

### 3.2.2 Garten- und Landschaftsbau, Gemüseanbau

Tätigkeitsfelder für die Zielgruppe langzeitarbeitsloser lernbehinderter junger Menschen sind nach Meinung der Befragten auch in der „Grün-Wirtschaft“ vorhanden. Einige Träger zählen die Reinigung und Pflege von Grünanlagen verschiedener Auftraggeber - u. a. für die Stadt Dortmund und die LEG Wohnen - zu ihren Arbeitsbereichen. So erfolgt z. B. die Pflege des im Dortmunder Norden gelegenen Fredenbaumparks über einen Vertrag mit der AWO. In dem Zusammenhang planen die AWO-Werkstätten in Kooperation mit der dobeq GmbH die Aufwertung und bessere Nutzbarkeit des Parks für die benachbarten Quartiersbewohner anhand einer Geländeumgestaltung sowie eines neuen Pflege- und Betreuungskonzeptes. Vor diesem Hintergrund hat die AWO eine Interessenbekundung zur Förderung über das BIWAQ-Programm im Rahmen „Soziale Stadt NRW“ (*vgl. hierzu ausführlich Punkt 5.3*) eingereicht. Im Falle einer Bewilligung strebt der Träger u. a. die Einrichtung zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse der „JobPerspektive“ an (angestrebt werden 12 Beschäftigungsverhältnisse nach § 16a SGB II plus ca. 1,5 bis 2 Stellen für Anleitung), auch für die Gruppe jugendlicher Erwerbsloser mit Lern- und Entwicklungsstörungen. Darüber hinaus überlegt die AWO, den Bio-Betrieb Schulthenhof im Rahmen der Initiative „Integration unternehmen!“ in ein Integrationsunternehmen unter Nutzung der „JobPerspektive“ umzuwandeln. Ob hier zukünftig zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse z. B. für schwerbehinderte junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen eingerichtet werden können, konnte zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht beantwortet werden.

Die Werkhof Projekt gGmbH übernimmt seit einigen Jahren die Grün- und Wegepflege der LEG-Außenanlagen in Dortmund Scharnhorst. Im Wesentlichen beschränken sich die Pflegearbeiten auf einfach strukturierte Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau wie z. B.

Müllsammlung, Wegereinigung und Wässerung von Anpflanzungen, sie sind dadurch tendenziell für die Zielgruppe gut geeignet. Jedoch wurden die Aufträge der LEG wegen des anstehenden Verkaufs in der letzten Zeit nur noch eingeschränkt vergeben oder stellen neuerdings den Anlagenneubau in den Vordergrund, so dass insbesondere einfache Tätigkeiten entfallen. Die weitere Auftragslage sowie eine mögliche Kooperation mit dem Nachfolgeeigentümer ist noch ungewiss, was mögliche zusätzliche Beschäftigungspotenziale auch unter Einbezug der „JobPerspektive“ stark begrenzt.

Von Seiten der Grünbau GmbH erfolgte der Hinweis, dass insbesondere zur Säuberung, Wässerung und Pflege der in der Dortmunder Nordstadt gelegenen Grünflächen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, die Frage der Gegenfinanzierung aber nicht geklärt ist. Einsatzbereiche für Zielgruppenangehörige sieht der Träger auch - im Bereich der Grünflächenpflege - in den eigenen Tätigkeitsfeldern der Grünbau GmbH. Bei zukünftig zu besetzenden Stellen könnten hier auch Angehörige der Zielgruppe z. B. im Rahmen einer Förderung nach § 16a SGB II Berücksichtigung finden, sofern eine passgenaue Auswahl von Seiten der JobCenter-ARGE erfolgt oder die TN dem Träger bereits durch Arbeitserprobungen im Rahmen von AGH oder TM bekannt sind.

Im Gespräch mit der Werkhof Projekt gGmbH ließen sich grundsätzlich geeignete Einsatzbereiche für junge Heranwachsende mit Lern- und Entwicklungsstörungen in der Sparte des ökologischen Gemüseanbaus ausmachen. Helfertätigkeiten wie Unkraut zupfen, pikieren von Sämlingen, wässern, düngen etc. gehören zu den geforderten Arbeiten und könnten in Einzelfällen Beschäftigungsverhältnisse der „JobPerspektive“ für junge Lernbehinderte bieten. Voraussetzung ist aufgrund des „empfindlichen Pflanzengutes“ eine passgenaue Arbeitnehmer-Auswahl in Absprache mit der JobCenterARGE Dortmund.

### **3.2.3 Gastronomie und Veranstaltungsmanagement**

Ein neues Einsatzfeld – sogar für die Zielgruppe Jugendlicher mit Lern- und Entwicklungsstörungen – stellt der Bereich (Lern-)Gastronomie und Veranstaltungsmanagement dar. Unter dem Titel „Lerngastronomie“ streben u. a. die dobeq GmbH sowie die Grünbau GmbH an, neue Tätigkeitsfelder für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen zu erschließen. Ein erstes Pilotprojekt setzt bereits die Grünbau GmbH unter dem Titel „Kohldampf“ um. Das Konzept: Eine traditionell verankerte Imbissstube mit gutbürgerlicher Küche am Borsigplatz wird fortan mit fünf ehemals Langzeitarbeitslosen (Förderung über § 16a SGB II und AGH) als gemeinnütziger Zweckbetrieb bewirtschaftet. Die mehrheitlich jungen „Gastronomen“ sind für die anfallenden Arbeiten wie Planung, Einkauf, Kochen, Service und Reinigung selbstverantwortlich und können sich so über typische Tätigkeiten in der Gastronomie qualifizieren. Das Qualifizierungsfeld der Lerngastronomie wurde unter der Bezeichnung „Innovative Beschäftigung – Plan B“ im Rahmen der Dortmunder Jugendkonferenz als eines der „Leitprojekte“ zukünftiger Jugendberufshilfe in Dortmund definiert. Beratende Unterstützung erhält das Projekt zudem von der Projektgruppe Urban II (*vgl. JobCenterARGE Dortmund 2008d*).

Ein weiterer Baustein von „Plan B“ sieht zudem die Umnutzung eines ehemaligen Kirchengebäudes der Nordstadt zu einem Stadtteilzentrum vor. Hier könnten zukünftig nach Aussagen

der Grünbau GmbH neben Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten, durchaus auch Beschäftigungsverhältnisse für arbeitslose Jugendliche mit Lern- und Entwicklungsstörungen eingeplant werden - unter dem Vorbehalt, dass es gelingt die notwendige Gegenfinanzierung durch Erlöse am Markt zu erwirtschaften.

Ferner plant die dobeq GmbH der AWO über „Plan B“ niederschwellige Beschäftigungsangebote für Jugendliche im Veranstaltungsbereich aufzubauen. Angedacht ist die Ausweitung der Aktivitäten rund um das im Fredenbaumpark angesiedelte „Big-Tipi“. Das „Indianerzelt“ mit einer Höhe von 35 Metern, einem Durchmesser von etwa 25 Metern und einer Grundfläche von über 360 Quadratmetern dient als Kletter- und Eventzentrum in der erlebnispädagogischen Jugendarbeit und wurde kürzlich um weitere Veranstaltungsgebäude ergänzt.

Zusätzliche Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale im Veranstaltungs- und Gastronomiebereich ergeben sich außerdem, wenn wie beabsichtigt 2009 das Dortmunder Freizeitzentrum West (FZW) in die unmittelbare Nähe zum Turm der Dortmunder Union-Brauerei umzieht. Aufgrund seiner speziellen Angebote auf dem Gebiet der innovativen Jugend- und Popkultur genießt das FZW bereits seit Jahren auch überregional einen sehr hohen Anerkennungswert. Am neuen Standort soll ein modernes Veranstaltungshaus entstehen, das mit professioneller Licht- und Tontechnik sowie einer Szenegastronomie ausgestattet sein wird. An der Bewirtschaftung des FZW wird sich die dobeq GmbH beteiligen. Aus Sicht der interviewten dobeq-Vertreter besteht nach erfolgtem Umzug neben der Option, Ausbildungs- und Qualifizierungsplätze einzurichten, theoretisch auch die Aussicht, Jugendliche mit Lern- und Entwicklungsstörungen für einfache Helfertätigkeiten im Bereich Spülküche, Bühnenaufbau, Bestuhlung und Lager zu beschäftigen.

### **3.2.4 Quartiersservice und ergänzende Tätigkeiten im haushaltstechnischen Bereich**

Grundlegend liegt nach Meinung einiger Träger ein großes Beschäftigungspotenzial in der quartiersbezogenen Ordnung des öffentlichen Raumes („Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit“), insbesondere in marginalisierten Wohngebieten Dortmunds. Ein aussichtsreiches Beispiel ist der in der Nordstadt als gemeinnütziges Projekt betriebene „Quartiersservice“ der Grünbau GmbH. Zumeist ehemalige Langzeitarbeitslose arbeiten als so genannte „Kümmerer“ im Quartier z. B. zeigen sie Präsenz, unterstützen die nachbarschaftliche Selbsthilfe bei Straßenfesten und Sauberkeitsaktionen und pflegen Plätze, Grünflächen und Baumscheiben an exponierten Orten. Die „Straßen- und Quartiershausmeister“ ersetzen keinesfalls den Müllmann, Ordnungsdienst oder Sozialarbeiter, sie sind aber Ansprechpartner und Multiplikator zur Stärkung bürgerschaftlichen Engagements. Nach Angaben des Trägers erfährt die Arbeit des Quartiersservice eine positive Resonanz. Der Einsatz von langzeitarbeitslosen Jugendlichen mit Lern- und Entwicklungsstörungen wäre für unterstützende Arbeiten als Teil eines „Tandems“ in Zusammenarbeit mit einem erfahrenen älteren „Straßen- und Quartiershausmeister“ vorstellbar.

Indessen ist die Finanzierung des Quartiersservice bisher eine Kombination aus ESF/Urban II, SGB III und SGB II-Fördermitteln, Mitteln der Wirtschaftsförderung und der Bezirksvertretung Nord. (vgl. Koch 2008), was für den Träger ein erhebliches finanzielles Risiko birgt. Ak-

tuell werden drei „Kümmerer“ über § 16a SGB II gefördert. Eine Umgestaltung weiterer Beschäftigungsverhältnisse entsprechend der „JobPerspektive“ wäre wünschenswert, erweist sich jedoch als schwierig, da durch die ausschließlich gemeinnützige Ausrichtung keine Einnahmen erzielt werden, die eine Bereitstellung des 25prozentigen Eigenanteils erforderlich macht. Ein Lösungsansatz zur Deckung des eigenen Anteils könnte aus Sicht der Träger möglicherweise eine Kofinanzierung aus städtischen Mitteln oder eine finanzielle Beteiligung vor Ort ansässiger Wohnungsbaugesellschaften sein. Als weitere Chance – zumindest für die Laufzeit von 4 Jahren – sieht die Grünbau GmbH einen gemeinsam mit anderen ISB-Trägern gestellten BIWAQ-Antrag an, da das BMVBS ausdrücklich darauf hinweist, dass Leistungen zur Beschäftigungsförderung der „JobPerspektive“ als Eigenanteil angerechnet werden können (*vgl. BMVBS 2008*).

Dass ergänzende Hausmeisterhelfertätigkeiten durchaus mit Angehörigen der anvisierten Zielgruppe besetzt werden können, zeigt ein Fall der Grünbau GmbH. Hier soll in den kommenden Wochen eine entsprechende § 16a SGB II-Stelle eingerichtet und mit einem durch AGH-Einsätze erprobten ehemaligen arbeitslosen lernbehinderten Jugendlichen besetzt werden. Es ist beabsichtigt den Arbeitsplatz in der Grünbau eigenen Werkstatt anzubinden, um dem Beschäftigten kontinuierliche Ansprechpartner und tätigkeitsbezogene Hilfen anzubieten. Parallel prüft der Depot e. V. inwieweit sich zukünftig ähnliche Helfertätigkeiten im Depotalltag zu einer Voll- oder Teilzeitstelle bündeln lassen, die gegebenenfalls über die „JobPerspektive“ finanziert werden kann. Die Einrichtung zusätzlicher Hausmeisterhelfertätigkeiten stand auch im Vordergrund des AWO-Flankiererprojektes: „Entwicklung und Flankierung Wohnungswirtschaft“ in dem es gezielt um die Erschließung potenzieller Tätigkeitsfelder im sozialen Dienstleistungsbereich und bei Unternehmen der Wohnungswirtschaft ging (*vgl. AWO 2008*). Der AWO ist es gelungen, die Wohnungsgesellschaft DOGEWO 21 als Partner zu gewinnen und zwei, über § 16a SGB II geförderte Hausmeisterstellen einzurichten. Die Einsatzorte der „Hausmeister mit Herz“ konzentrieren sich auf bestimmte Siedlungsbereiche wo sie - analog dem Quartiersservice der Nordstadt - für Sauberkeit und Sicherheit sorgen sowie der ansässigen Wohnbevölkerung als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Anfragen der AWO bei anderen Wohnungsbaugesellschaften haben ergeben, dass das Arbeitsprofil der „Quartiermeister“ durchaus auf Interesse stößt. Allerdings käme hier nach Meinung der interviewten Vertreter aufgrund der Kundennähe und der Tätigkeitsanforderungen eine Beschäftigung von langzeitarbeitslosen lernbehinderten jungen Menschen nur vereinzelt, gegebenenfalls in „Tandem-Arbeit“ als geeignetes Modell in Frage.

Der Anregung, evtl. über die Einrichtung von „Tandem-Arbeitsplätzen“ für Hausmeisterhelfer nachzudenken, zeigten sich fernerhin die Vertreter der PariSozial gGmbH und des Diakonischen Werkes gegenüber offen. In den Gesprächen mit dem Diakonischen Werk wurde jedoch deutlich, dass der Einsatz von Hausmeisterhelfern bei den jeweiligen Mitgliedsorganisationen immer nach erfolgter Einarbeitung z. B. im Rahmen einer AGH die selbstständige Verichtung kleinerer Aufgaben voraussetzt. Nach Ansicht dieser Interviewpartner scheint die Einsatzvariante „zu zweit“ als wahrscheinlich einzige Beschäftigungsperspektive für die angestrebte Zielgruppe in dem Tätigkeitsfeld möglich zu sein. Aus Erfahrungen mit der Zielgruppe könnten sie den Jugendlichen aufgrund ihrer Handicaps eine eigenständige und flexible Arbeitsleistung nicht abverlangen.

Unter dem Titel: „Energieberater“ plant der Caritas-Verband in Kooperation mit den Dortmunder Energiewerken die Realisierung eines in Frankfurt erfolgreich umgesetzten Projektes. Das Konzept sieht vor, 12 im Hausmeister- und Elektrobereich erfahrene langzeitarbeitslose schwerbehinderte Erwachsene sowie vier langzeitarbeitslose unter 25-Jährige Lernbehinderte zum Energieberater zu schulen. Der Einsatz der Jugendlichen ist in Kombination mit einem erfahrenen Erwachsenen vorgesehen. In gemeinsamen Hausbesuchen sollen während der Pilotphase vorerst benachteiligte Haushalte kostenlose Beratungsleistungen hinsichtlich etwaiger Energieeinsparpotenziale erhalten. Bei positivem Projektverlauf wird eine Ausdehnung der Aktivitäten auch auf zahlende Haushalte angestrebt. Die Finanzierung der Stellen soll im Wesentlichen über § 16a SGB II erfolgen. Zur Bestreitung des Eigenanteils von 25 % liegt der Projektentwurf der Dortmunder Wirtschaftsförderung vor, mit deren Hilfe eine Gegenfinanzierung des Eigenanteils über ESF Mittel während der Startphase abgeprüft wird.

### 3.2.5 Haushaltsnahe Dienstleistungen

Die Interviewpartner wurden auch dahingehend befragt, inwieweit sich Tätigkeitsfelder im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen identifizieren lassen. Potenziale sieht die AWO vor allem in der von den Werkstätten betriebenen „Industriewäscherei“. Hauptkundengruppe stellen derzeit Dortmunder Senioreneinrichtungen dar. Die zu verrichtenden Tätigkeiten sind überwiegend einfach angelegt und reichen von der Warenannahme, Sortierung, Füllen und Bedienen der Maschinen bis hin zum Bügeln, Mangeln und Falten der Wäsche. Die Kenntnisse aus dem Schwerbehinderten-Bereich zeigen, dass dieses Arbeitsgebiet durchaus auch Einsatzmöglichkeiten für die untersuchte Zielgruppe – insbesondere für Lernbehinderte mit Schwerbehinderung zulässt.

Mit dem Blick auf seine Praxiserfahrungen weist der Träger allerdings auf die notwendige Einarbeitungszeit und den hohen Betreuungsaufwand der Personengruppe hin, so dass zumindest während des ersten Beschäftigungsjahres nur mit einer tatsächlichen Arbeitskraft von max. 10 % gerechnet werden könne. Eine 75prozentige Förderung wie sie die „JobPerspektive“ höchstens vorsieht, würde für eine dauerhafte Integration in Arbeit demnach nicht ausreichen, eine 100 % Anschub-Förderung in Form einer Übergangszeit von 1 - 2 Jahren erscheint dem Träger notwendig.

Zielgruppene geeignete Tätigkeiten im Wäscherei-Bereich sehen grundsätzlich auch die befragten Vertreter der Caritas. Auch Einsatzmöglichkeiten für Hilfsarbeiten im Catering sowie in Groß- und Spülküche in verbandszugehörigen Einrichtungen sind denkbar. Jedoch müsse im Vorfeld noch intern der existente Bedarf abgefragt und außerdem ein gutes Stück Aufklärungsarbeit bzw. Akzeptanz im Hinblick auf eine dauerhafte Beschäftigung langzeitarbeitsloser junger Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen geleistet werden. Dennoch plant die Caritas zukünftig einige Helferstellen über § 16a SGB II in den eigenen Sozialstationen einzurichten. Detaillierte Angaben zum Tätigkeitsprofil liegen noch nicht vor. Mögliche Anknüpfungspunkte werden jedoch im Bereich der Senioren- und Behindertenbegleitung z. B. die Begleitung bei Arzt- und Behördengängen sowie bei Kranken- und Friedhofsbesuchen gesehen. Je nach Stellenprofil bestünde die Aussicht auch Zielgruppenangehörige über die „JobPerspektive“ zu beschäftigen.

Angesprochen wurden auch klassische haushaltsnahe Tätigkeiten für Privathaushalte, zum Beispiel bei bestehenden Dienstleistungsunternehmen der AWO, des Diakonischen Werkes oder der Caritas. An dieser Stelle wurde einheitlich die Meinung vertreten, dass sich Helfertätigkeiten im privaten haushaltsnahen Dienstleistungs- oder sozialen Bereich nur bedingt, vielleicht in speziellen Einzelfällen für die Zielgruppe eignen, was im Wesentlichen mit den hohen „Anforderungen“ der Privat-Kunden begründet wurde. Nach Meinung der Befragten scheidet in der Regel ebenso der Einsatz im Tandem mit einer erfahrenen Kraft aus, denn die erwarteten Kosten für Overhead und Betreuung könnten trotz 75 % Förderung keinesfalls mit den Einnahmen der Dienstleistungen erwirtschaftet werden. Eine Tandemlösung wäre hier nach Ansicht der Träger einzig über eine 1 - 2jährige 100 %-Förderung denkbar. Unmittelbare Anknüpfungspunkte im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich bestehen lediglich zu dem dobeq-Projekt der „vorpflegerischen Hilfen“. „Bedürftige Haushalte“ erhalten hier unentgeltlich haushaltsnahe Dienstleistungen. Aktuell werden in diesem Arbeitsbereich drei Personen über die „JobPerspektive“ beschäftigt. Die Gegenfinanzierung der Stellen trägt die Stadt Dortmund.

### **3.2.6 Second-Hand-Marketing**

Bei den Vorrecherchen viel auf, dass einige der ausgewählten Unternehmen AGH-Kräfte zur Bewirtschaftung von Second-Hand-Läden bzw. Kaufhäusern einsetzen. Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage nach der Chance, diese Einsatzfelder – zumindest teilweise – in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach § 16a SGB II umwandeln zu können. Grundlage dafür wäre eine Optimierung der Arbeitsabläufe und die Möglichkeit zur Gegenfinanzierung des 25 %-Eigenanteils über die erwirtschafteten Einnahmen. Mehrheitlich gehören u.a. Vorsortierung und Säuberung der Ware, Lagerpflege, das Einräumen von Regalen, einfache Beschriftung der Ware nach Absprache sowie Kundenberatung und die Bedienung der Kasse zu den klassischen Tätigkeitsfeldern im Second-Hand-Bereich. Zumindest ein Teil der Arbeiten kämen aufgrund des geringen Anforderungsniveaus als Tätigkeiten für junge Lernbehinderte in Frage. Von Seiten des CJD wurde berichtet, dass sich der Second-Hand-Bereich durchaus zur Besetzung von § 16a SGB II Stellen eignet. Aktuell wird bereits eine Person über die „JobPerspektive“ gefördert. 1 - 2 weitere Stellen sollen sukzessive eingerichtet werden. In Einzelfällen besteht die Möglichkeit, Arbeitsplätze mit Angehörigen der Zielgruppe zu besetzen. Auch von Seiten des Caritas-Verbandes wurde der Second-Hand-Bereich als ein mögliches Terrain zur Einrichtung von § 16a SGB II Stellen benannt, sofern die Gegenfinanzierung des Eigenanteils zu den Arbeitsentgelten über Einnahmen finanziert werden kann. Von Seiten des Diakonischen Werkes erfolgte der Einwand, dass der Second-Hand-Bereich eher ungeeignet für die anvisierte Zielgruppe sei, da hier auf die Beschäftigten ein Höchstmaß an Kundenkontakt zukommt.

## **4. Notwendiger Hilfe- und Betreuungsbedarf zur nachhaltigen Integration in Beschäftigung**

Vor dem Hintergrund der individuellen Lernbehinderung oder Entwicklungsstörung sowie der häufig massiven Problemlagen im privaten Umfeld benötigt ein überwiegender Teil der betroffenen Jugendlichen auch nach erfolgter Vermittlung in Beschäftigung einen kontinuierlichen Ansprechpartner, der während der beruflichen Einstiegsphase Hilfestellungen bei der

Organisation des Alltags gibt, vermittelnd bei Überforderung oder Problemen am Arbeitsplatz zur Seite steht, sowie bei persönlichen Angelegenheiten als Konfliktmediator und Organisationshelfer tätig wird. Dies wurde von allen Interviewpartnern ausnahmslos hervorgehoben. Die Erfahrungen der Gesprächspartner zeigen, dass Jugendliche mit Lern- und Entwicklungsstörungen nur schwerlich in der Lage sind z. B. durch überfordernde Aufgaben am Arbeitsplatz oder Differenzen mit Vorgesetzten eigenständig ihre Interessen zu vertreten. Weiterhin wirken sich obendrein ungelöste Fragestellungen im privaten Lebensbereich wie z. B. psychische Auffälligkeiten, Wohn- und Familiensituation, Suchtverhalten, unbearbeitete Gewalt- und Missbrauchserfahrungen negativ auf die „Einsatzfähigkeit“ im Betrieb aus. Die Integration psychisch beeinträchtigter Jugendlicher in Beschäftigung ohne individuelle Ausgestaltung einer berufsbegleitenden therapeutischen Nachbetreuung wird aus Sicht der Gesprächspartner nicht erfolgreich verlaufen. Negativ auf die Chance zum Einstieg in das Arbeitsleben wirken sich zudem längere Beschäftigungspausen auf den „Qualifizierungs- und Stabilisierungsstand“ lernbehinderter Heranwachsender aus. Zum Beispiel gehen angelernte Fertigkeiten, die Organisation einer geregelten Tagesstruktur sowie das erarbeitete Selbstbewusstsein nach einer „aktivierungsfreien Zeit“ weitgehend verloren. Fehlende Perspektiven, die Erfahrungen „nicht gebraucht zu werden“, erhöhen das Risiko in Selbstaufgabe, Frustration und inneren Rückzug zu fallen. Ein zusätzlicher Störfaktor in Bezug auf die Motivation einer beständigen Beschäftigungsaufnahme ist die Tatsache, dass ein großer Teil der betroffenen Jugendlichen in Bedarfsgemeinschaften des SGB II-Bezugs lebt. Im Regelfall werden die eher gering ausfallenden Einkommen mit den Transfereinkommen der Familie verrechnet; den Jugendlichen bleibt wenig vom Lohn um sich aus dem sozialen Umfeld zu lösen und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Der Anreiz möglicherweise als einzige Person der Bedarfsgemeinschaft einer regelmäßigen Arbeit nachzugehen ist entsprechend gering und setzt einen starken Durchhaltewillen voraus.

Häufige Konsequenz aus der Ansammlung multipler Belastungen: Bei fehlender Nachbetreuung fallen die Betroffenen schnell wieder in gewohnte Verhaltensmuster zurück, was in den meisten Fällen mit der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses einhergeht. Ein Blick auf die Struktur-Daten der von der JobCenterARGE Dortmund erfassten jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen verstärkt die Annahmen der Gesprächspartner, denn fast ein Drittel ist schon länger als zwei Jahre arbeitslos und ein großer Teil hat bereits erfolglos sämtliche Beschäftigungs-, Flankierungs- und Vermittlungsmaßnahmen durchlaufen.

Üblicherweise sind Arbeitgeber und Mitarbeiter mit den Anforderungen, die mit einer Beschäftigung Zielgruppenangehöriger einhergehen, überfordert. Dies gilt sowohl für die freie Wirtschaft als auch für „Soziale Unternehmen“. Der notwendige Betreuungsaufwand übersteigt den Rahmen einer normalen Einarbeitung und erfordert – soll das Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt sein – auch Hilfeleistungen unabhängig vom beruflichen Alltag, im Besonderen während der Startphase bzw. des ersten Jahres. Entsprechend der unterschiedlichen Lernbeeinträchtigungen und der persönlichen Lebenssituation gestaltet sich der jeweilige Hilfebedarf der jungen Menschen. Neben dem fehlenden pädagogischen „Know-how“ der Arbeitgeber oder Vorgesetzten fehlt den Unternehmen für derartige Leistungen auch die entsprechende Zeit im täglichen Betriebsablauf. Vor dem Hintergrund des enormen Aufwandes an Verständnis, Zeit und Geld, mit dem eine nachhaltige Beschäftigung eines Zielgruppenan-

gehörigen verbunden ist, schätzen die meisten Befragten die Minderleistung während der Stabilisierungszeit im Betrieb weit höher ein als dies mit der 75prozentigen Förderung und der Qualifizierungspauschale nach § 16a SGB II aufgefangen werden kann. Eine nachhaltige Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse ist aus Sicht der Träger nur möglich, wenn für ein ausreichendes Maß an Nachbetreuung gesorgt wird. Bedingt durch die individuellen Behinderungsgrade und sozialen Problemlagen der Betroffenen gehen die Interviewpartner von einem Betreuungsschlüssel von 1:12 bzw. 1:15 aus.

Aus Sicht der befragten Unternehmen sollte ein entsprechendes Bewerbungs- und Auswahlverfahren in enger Kooperation mit der JobCenterARGE Dortmund etabliert werden, um mögliche „Motivationsverluste“ einer Überforderung am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen gering zu halten. Hierfür bieten sich gezielte Arbeitsgelegenheiten, Trainingsmaßnahmen sowie passgenaue Qualifizierungen im Vorfeld einer Beschäftigung nach § 16a SGB II an.

## **5. Zu erwartende Kostenstruktur und Möglichkeiten der Ko-Finanzierung**

Zu anfallenden Kosten in Zusammenhang mit der Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze im Rahmen der „JobPerspektive“ für die Zielgruppe konnten die Interviewpartner nur grobe Angaben machen. Die Gründe dafür liegen zum einen darin, dass einige der befragten sozialen Unternehmen erst zu Beginn des Jahres 2008 mit der Einrichtung von Beschäftigungsverhältnissen nach § 16a SGB II begonnen haben, wodurch zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Verallgemeinerungen hinsichtlich etwaiger Kostendeckungsgrade möglich waren. Zum anderen liegen die Gründe aus Sicht der Träger in den sehr individuell ausgeprägten Beeinträchtigungen der jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, die im Vorfeld spezifische Aussagen über den notwendigen Betreuungsaufwand und den damit einhergehenden Kosten schwer möglich machen. Darüber hinaus verfügen ein Teil der befragten Unternehmen über keinerlei Erfahrungswerte im Umgang mit schwervermittelbaren Jugendlichen geschweige denn mit jungen Heranwachsenden der Zielgruppe, da sie bisher ausschließlich Arbeitsgelegenheiten (AGHs) für Erwachsene durchgeführt haben.

### **5.1 Kosten zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Rahmen der „JobPerspektive“ – ein Rechenbeispiel**

Was könnte nun ein einzurichtender JobPerspektive-Arbeitsplatz für einen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen kosten? Hinsichtlich der Entlohnungsbedingungen orientieren sich die befragten sozialen Unternehmen an bestehende Haustarifverträge ihrer Organisationen und Verbände. Je nach Tätigkeitsprofil und Arbeitszeitvolumen bewegen sich die in ca. Angaben genannten Arbeitsentgelte für Helfertätigkeiten überwiegend um die 1.300 €. In wenigen Ausnahmen sind auch Arbeitsentgelte in Höhe von bis zu 1.500 € denkbar.

In *Übersicht 7* ist unter Einbezug des von der JobCenterARGE Dortmund entwickelten Online-Kostenrechners eine Beispielrechnung für die anfallenden Arbeitgeber-Lohnkosten aufgestellt, wie sie repräsentativ für den überwiegenden Teil der befragten Unternehmen stehen dürfte.

## Übersicht 7:

Berechnungsbeispiel des zu erbringenden Arbeitgeberanteils

Arbeitnehmer-Brutto zuzüglich eventuelle Einmalzahlungen	1.150 €	1.250 €
20 % pauschaler Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung	230 €	250 €
abzüglich 1,65 % Anteil Arbeitslosenversicherung	18,98 €	20,63 €
<b>förderungsfähiges Arbeitsentgelt</b>	<b>1.361,03 €</b>	<b>1.479,38 €</b>
75 %-Förderungsbetrag	1.020,77 €	1.109,53 €
<b>Lohnkosten für den Arbeitgeber</b> (gegebenenfalls Abweichungen aufgrund tatsächlicher Sozialversicherungskosten)	<b><u>340,26 €</u></b>	<b><u>369,84 €</u></b>

Quelle: Eigene Darstellung nach Berechnung des Online-Kostenrechners der JobCenterARGE Dortmund (2008e)

Demnach liegen bei einem förderungsfähigen Arbeitsentgelt von 1.361 € bzw. 1.479 € die zu erbringenden Lohnkosten für den Arbeitgeber für eine Vollzeitstelle – nach Abzug des 75prozentigen Förderbetrags der „JobPerspektive“ – zwischen 340 € und 370 €. Nach Aussagen der Interviewpartner der sozialen Unternehmen sind diesem Betrag noch zusätzlich Personal- und Sachkosten in Höhe von etwa 5 % des Arbeitsentgeltes sowie Kosten für eine Nachbetreuung in nicht absehbarer Höhe zuzurechnen. Anfallende Qualifizierungskosten können durch einen Pauschalbetrag über § 16a SGB II finanziert werden (*vgl. ausführlich Punkt 5.2*).

## 5.2 Finanzierungsmöglichkeiten der Nachbetreuung

Der generellen Bereitschaft der interviewten sozialen Unternehmen die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen bei möglichen Stellenbesetzungen stärker zu berücksichtigen, steht trotz der Option auf eine dauerhafte Förderung der angenommene enorme Betreuungsaufwand entgegen. Nach Ermessensfall haben die SGB II-Träger über § 16a SGB II die Handhabe, die verstärkte Betreuung in Phasen der Qualifizierung für die Dauer von 12 Monaten mit einer Pauschale von max. 200 € monatlich zu fördern (*vgl. BA 2007:S21*). Diese Fördermöglichkeit beinhaltet auch die Bezuschussung von arbeitsplatzbezogenen Betreuungselementen, sofern diese für die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses notwendig sind. Jedoch ist ein Großteil der befragten Unternehmen überzeugt, den Einarbeitungs- und zusätzlichen Betreuungsaufwand für Personen der Zielgruppe hinsichtlich eines nachhaltigen Arbeitsverhältnisses auch mit diesem individuellen Zuschuss nicht ohne weiteres auffangen zu können. Dabei scheint die Einarbeitung der Zielgruppe eine untergeordnete Rolle einzunehmen, denn ein überwiegender Teil der Unterneh-

men sieht sich in der Lage diese Leistungen intern zu erbringen. Grundlage dafür ist eine Arbeitserprobung im Vorfeld der Beschäftigung. Die meisten befragten sozialen Unternehmen bevorzugen bei der Besetzung von Stellen im Rahmen der „JobPerspektive“ Personen, die sie bereits aus Arbeitsgelegenheiten kennen oder anderweitig deren Arbeitsmotivation erproben konnten.

Hingegen sind aus Sicht aller befragten Experten vor allem im Bereich der Betreuung zumindest während der Einstiegsphase – in schwierigen Fällen auch länger – zusätzliche Hilfeleistungen im privaten Bereich notwendig um ein Beschäftigungsverhältnis dauerhaft zu festigen. Optimalerweise sollte diese Nachbetreuung eine feste Vertrauensperson gewährleisten. Der hierfür notwendige Betreuungsschlüssel wird mit 1:12 bzw. 1:15 angegeben. Ein Lösungsansatz für die Nachbetreuung der Zielgruppenangehörigen könnte die Einrichtung von zusätzlichen JobCoaches sein. Ein Modell, das die JobCenterARGE Dortmund schon in Verbindung mit Beschäftigungsverhältnissen der DOGELA sowie der „JobPerspektive“ erfolgreich praktiziert hat. In diesem Fall sollten die JobCoaches zielgruppenspezifisch für die berufliche und persönliche Begleitung von langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen eingesetzt werden. Wichtig ist, dass die JobCoaches über ausreichend Erfahrung im Umgang mit den Problemen der Zielgruppe verfügen. Hinsichtlich der Finanzierung sollte von Seiten der JobCenterARGE Dortmund geprüft werden, inwieweit z. B. eine Chance besteht, die im § 16a SGB II enthaltene Qualifizierungspauschale für mehrere JobPerspektivler zu bündeln und damit gezielt eine qualifizierte Fachkraft zur Nachbetreuung zu finanzieren. Gemäß der von der BA in Kooperation mit dem BMAS erarbeiteten fachlichen Hinweise zur Gewährung von Leistungen nach § 16a SGB II wird eine „[...] verstärkte Betreuung in Phasen der Qualifizierung empfohlen [wobei] Qualifizierungserfordernisse [auch] betreuende Elemente beinhalten (BA 2007:S21)“. Mit einem Betreuungsschlüssel von 1:15, wie er von vielen Trägern vorgeschlagen wurde, ließe sich bei einer Zusammenlegung der Pauschalmittel ein einjähriges Fördervolumen von rund 36.000 € summieren, wodurch die Option für ein „Starterprojekt“ besteht, eine Vollzeitstelle für pädagogische Begleitung gegen zu finanzieren. Denkbar wäre die Andockung einer solchen Stelle bei einem Mitgliedsträger des ISB, ggf. im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit anderen beteiligten sozialen Unternehmen. Sechs der neun interviewten sozialen Unternehmen gehören dem ISB an. Der Vorteil eines solchen Kooperationsverbundes besteht darin, dass die Träger des ISB sich untereinander kennen und zum Teil auch in der Durchführung von Verbundprojekten erfahren sind, was eine schnelle Kommunikation untereinander ermöglicht und die „mobile Betreuung“ effizienter gestaltet. In Unternehmen, die eine größere Anzahl an zielgruppenspezifischen Arbeitsplätzen einrichten, könnte evtl. auch eine Teilzeit- oder Vollzeit-Begleitung direkt beim Unternehmen vor Ort angesiedelt werden.

Wie wichtig die Nachbetreuung von Beschäftigungsverhältnissen der „JobPerspektive“ ist, zeigt auch die aktuelle Diskussion hinsichtlich der für 2009 zu erwartenden gesetzlichen Änderungen durch das „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“. Zentrales Thema der Diskussion kommt der „Nachbetreuung bzw. Betreuung im Rahmen einer Beschäftigung mit Beschäftigungszuschuss § 16a SGB II bei Trägern und Normalarbeitgebern“ zu. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass unter § 46 Abs. 1, Nr. 5 SGB III, die „Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme“ neu geregelt wird (vgl. *Paritätische NRW 2008*).

Aus Sicht des BMAS soll durch die Neuregelung klar gestellt werden, dass – soweit erforderlich – auch während der ersten Zeit einer Beschäftigung eine „Nachbetreuung“ z. B. durch Dritte erfolgen kann. Inwieweit die Regelungen des Referentenwurfs des BMAS zukünftig umgesetzt und für die Integration der Zielgruppe von Seiten der Träger genutzt werden können bleibt abzuwarten. Mit einer gesetzlichen Spezifizierung ist nach der Sommerpause 2008 zu rechnen.

### 5.3 Einbezug weiterer Förderprogramme

Nicht alle sozialen Unternehmen erzielen mit ihren Leistungen Erlöse am Markt, so dass in einigen Fällen das Aufbringen des Arbeitgeberanteils kaum möglich ist. Da ein großer Teil der angebotenen Arbeiten zweifellos im öffentlichen Interesse liegt und besonders schwer vermittelbaren Personen eine berufliche Perspektive bieten kann, sollten unabhängig von der reinen wirtschaftlichen Ausrichtung Alternativen zur Gegenfinanzierung zielgruppenspezifischer Arbeitsplätze geprüft werden. Ansatzpunkte bieten sich über den Einbezug von Fördermitteln z. B. der Stadterneuerung, der Behindertenförderung sowie von Stiftungen.

Insbesondere „Soziale Unternehmen“, die seit Jahren im Rahmen des Landesprogramms „Soziale Stadt NRW“ aktiv sind, verwiesen auf das neue ESF-Förderprogramm des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung welches zukünftig unter dem Titel „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“ in den Projektgebieten der „Sozialen Stadt NRW“ für eine Laufzeit von vier Jahren umgesetzt werden soll. Zielsetzung des BIWAQ-Programms ist es, die soziale Situation in benachteiligten Stadtteilen zu verbessern und parallel auch Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen zu schaffen. In diesem Kontext kommt der Einrichtung von Arbeitsplätzen z. B. über die Fördermöglichkeit der „JobPerspektive“ eine gewichtige Rolle zu, denn das BMVBS weist in seinen Bestimmungen ausdrücklich darauf hin, dass Leistungen zur Beschäftigungsförderung der „JobPerspektive“ als Eigenanteil – den die Antragsteller zu erbringen haben - angerechnet werden können (vgl. *BMVBS 2008*). Inwieweit die einzelnen Träger von dieser Regelung im Falle einer Bewilligung profitieren bleibt abzuwarten. In jedem Fall besteht hier die Option, quartiersbezogene Arbeitsplätze für Zielgruppenangehörige einzurichten. Einige der befragten Unternehmen haben – zum Teil im Verbund mit anderen ISB-Trägern – Interessenbekundungen beim BMVBS eingereicht.

Begrüßt wurden zudem die neuen Förderkonditionen von Integrationsprojekten<sup>6</sup>, wie sie die gemeinsam von MAGS NRW und den zuständigen Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe getragene Landesinitiative „Integration unternehmen!“ vorsieht (vgl. *MAGS NRW 2008b*). Aus Sicht der Träger erhöhen sich, insbesondere durch Einbezug des § 16a SGB II die Chancen in den Integrationsprojekten, dauerhafte Arbeitsplätze für arbeitslose Lernbehinderte einzurichten, sofern diese parallel auch über den Status einer Schwerbehinderung verfügen. Zur Schaffung von ca. 1.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen stellt das MAGS NRW für die kommenden drei Jahre 10 Mio. € zur Verfügung. Diese Fördermittel können von den Integrationsämtern z. B. im Rahmen von Investitionskostenzuschüssen von max. 80 % der förderfähigen Kosten ergänzt werden. Generell erhalten Integrationsprojekte keine Zu-

<sup>6</sup> Unter dem Sammelbegriff „Integrationsprojekte“ werden a) Integrationsunternehmen, b) Integrationsbetriebe sowie c) Integrationsabteilungen gefasst.

zuschüsse zu den laufenden Betriebskosten, werden jedoch hinsichtlich der finanziellen Aufwendungen unterstützt, die sich durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ergeben. Bei diesen Zuschüssen handelt es sich um einen „Nachteilsausgleich“. Hierbei können verschiedene Instrumente, wie der besondere Betreuungsaufwand nach § 134 SGB IX (pro Arbeitsplatz 210 € monatlich), die Gewährung eines Minderleistungsausgleichs in Höhe von 30 % der anfallenden Arbeitnehmerbruttoentgelte nach § 27 SchwbaV (nach Abzug der Lohnkostenzuschüsse Dritter z. B. BA und ARGE) oder auch die seit Oktober 2007 bestehenden Förderregelungen der „JobPerspektive“ nach § 16a SGB II zum Tragen kommen. Für eingerichtete Arbeitsplätze in den Integrationsprojekten die gemäß der Richtlinien nach § 16a SGB II bewilligt sind, werden keine laufenden Zuschüsse zur Abmilderung von Minderleistungen und besonderen Aufwendungen über Mittel der Ausgleichsabgabe gewährt (*LVR 2008*). Bei der Neugründung von Integrationsprojekten können die beteiligten Akteure auf umfassende Beratungsangebote der G.I.B. sowie der Integrationsämter der Landschaftsverbände zurückgreifen (*vgl. MAGS NRW 2008b*).

Hinsichtlich weiterer Finanzierungsmöglichkeiten erfolgte in den Gesprächen der Hinweis, zu prüfen, inwieweit z. B. eine Förderung der Zielgruppe über die Stiftung der Wohlfahrtspflege NRW oder der Deutschen Behindertenhilfe – Aktion Mensch e. V. erfolgen kann.

## 6. Zusammenfassung

Ziel der Untersuchung war es, eingebettet in die Fördermöglichkeiten der „JobPerspektive“ nach § 16a SGB II, für die Personengruppe der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, überwiegend mit dem Abschluss einer Förderschule mögliche Beschäftigungsfelder bei sozialen Unternehmen zu erschließen, deren Tätigkeitsprofile und Anforderungen zu beschreiben und diese hinsichtlich einer dauerhaften Beschäftigung mit den Leistungspotenzialen der Zielgruppe abzugleichen. Der vorliegende Bericht wurde auf Grundlage der zur Verfügung gestellten zielgruppenspezifischen Informationen und Daten der JobCenterARGE Dortmund sowie anhand von leitfadengestützten Interviews mit ausgewählten Experten und in Dortmund ansässigen sozialen Unternehmen erstellt.

Die Bezeichnung Lernbehinderung bzw. Lern- und Entwicklungsstörung lässt sich aufgrund der möglichen Vielfältigkeit einzelner Merkmale nur grob verallgemeinernd definieren. Aus diesem Grund bezieht sich die Untersuchung auf die Festlegung der Fachliteratur der BA, wonach Menschen als in ihrer Lern- und Entwicklungsfähigkeit behindert angesehen werden, sofern sie aufgrund ihrer funktionalen Behinderung bezüglich einer Einmündung in das Berufsleben auf stabilisierende Hilfestellungen angewiesen sind. Dieser Beschreibung entsprechen nach Einschätzung der JobCenterARGE Dortmund ca. 150 Kunden. Zur näheren Bestimmung der Zielgruppe konnte die JobCenterARGE Dortmund für insgesamt 67 Kunden anonymisierte Personen-Daten zur weiteren Auswertung zu Verfügung stellen. Hierbei handelt es sich überwiegend um langzeitarbeitslose Jugendliche mit Lern- und Entwicklungsstörungen, in der Regel mit dem Abschluss Förderschule. Zum Stichtag 30. April 2008 liegt das Durchschnittsalter der jungen Heranwachsenden zwischen 21 und 22 Jahren. Einige wenige verfügen über keine abgeschlossene Schullaufbahn oder besitzen einen Hauptschulabschluss. Der überwiegende Teil aber – etwa zwei Drittel – kann einen Schulabschluss an ei-

ner Förderschule vorweisen. Ein Großteil der jungen Heranwachsenden ist als Rehabilitand anerkannt und befindet sich in der Phase der Ersteingliederung. Mehr als die Hälfte zählen Berufsvorbereitende Maßnahmen und spätere Arbeitsgelegenheiten zu ihrem bisherigen Werdegang. Allein 20 Personen sind schon länger als 24 Monate von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Chancen auf eine berufliche Eingliederung werden weiter eingegrenzt, wenn neben der Lernbehinderung auch noch weitere Behinderungen vorliegen. Rund 25 % der in die Untersuchung eingegangenen jungen Menschen sind zusätzlich als schwerbehindert eingestuft.

Die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Auswertung stellen die Heterogenität der anvisierten Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen hinsichtlich Art und Umfang der individuellen Beeinträchtigung in den Vordergrund. Eine bedeutende Rolle, besonders in der Zeit der beruflichen Orientierung und des Berufseinstiegs, nimmt beeinflussend das soziale Umfeld ein. Ein großer Teil der Heranwachsenden lebt in sozial schwachen Familien, häufig in Bedarfsgemeinschaften des SGB II. Hilfreiche Unterstützung und Begleitung zur Stabilisierung der Persönlichkeit bleiben infolge von gehäuften Schwierigkeiten der Elternhäuser wie beispielsweise Langzeitarbeitslosigkeit, Schulden, Suchterkrankungen, Migrationshintergrund einhergehend mit Sprachdefiziten aus. Ferner spiegelt sich eine „Überbehütung“ – indem jegliche Ansprüche einer selbstständigen Lebensgestaltung von den Jugendlichen fern gehalten werden – durch mangelnde Entschlussfähigkeit und Orientierungslosigkeit wieder. Die Arten und die Anzahl der integrationshemmenden Merkmale der jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen sind so verschieden wie auch die dahinter stehenden Individuen, dazu gehören Sprachunterentwicklung, fehlende Eigenorganisation, minderes Selbstwertgefühl, fehlende Schlüsselqualifikationen. Nach Meinung der Experten ist jedoch bei dem Großteil der Jugendlichen ein deutlich verlangsamter Reifeprozess zu beobachten, der sich in fast kindlichem Verhalten zeigt. Alter und vorhandene Fähigkeiten z. B. des Wahrnehmens, Denkens, Lernens sowie der Ausdauer und Motivation verhalten sich oftmals konträr zueinander. Nach Aussagen der Interviewpartner lässt sich grob in zwei verschiedene Typen unterscheiden: Zum einen handelt es sich um junge Menschen, deren Lernbehinderung nahe einer geistigen Behinderung zuzuordnen ist und offensichtlich in Erscheinung tritt. Schlechte Erfahrungen sehr oft bedingt durch die eigenen Beeinträchtigungen haben bei dieser Personengruppe in der Regel zu fehlendem Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen sowie zu Überanpassung geführt. Zum anderen bildet sich eine Gruppe von Jugendlichen heraus, die sich „auf den ersten Blick“ durchaus selbstbewusst und arbeitsmarktreif zeigt. Konkrete Anforderungen des persönlichen sowie beruflichen Alltags, z. B. Telefonate, Planung der Anreise zum Praktikumsbetrieb usw. leiten jedoch schnell eine Überforderung ein, auf die sie mitunter mit Frustration und Aggression reagieren. Selbsteinschätzung und tatsächlich vorhandene Qualifikationen und Fähigkeiten liegen bei dieser Gruppe weit auseinander. Zusätzliche Hemmnisse für beide Typen entstehen, wenn unverarbeitete Missbrauchs- und Gewalterfahrungen oder Suchtverhalten offenkundig werden und das Verhalten nachteilig beeinflussen.

In den meisten Fällen besitzen betroffene Jugendliche eine hohe Motivation zur Teilhabe am Erwerbsleben und bemühen bzw. engagieren sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten enorm, sofern sich eine berufliche Perspektive zeigt. Ein gewichtiges Potenzial in Bezug auf eine Vermittlung in

Beschäftigung ist die grundlegende Bereitschaft auch niedrig entlohnte Tätigkeiten mit wenig gesellschaftlichen Ansehen oder Teilzeitarbeit anzunehmen, obwohl zur Bestreitung des Lebensunterhalts nicht selten weiterhin aufstockende Leistungen aus dem SGB II-Bezug in Anspruch genommen werden müssen. Die Fähigkeit sich auf begrenzte Aufgabenbereiche konzentrieren zu können, freundliche ausgleichende Charaktereigenschaften sowie durchaus auch Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit sind soziale Kompetenzen mit denen ein Teil der Betroffenen trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit punkten kann.

Die von den Experten gemachten Angaben zu „Stärken und Schwächen“ der Zielgruppe beziehen sich im Wesentlichen auf Jugendliche, die unmittelbar von der Schule in eine BVB-Maßnahme einmündeten d. h., es handelt sich um Personen, deren Entwicklungsverläufe noch nicht durch „Maßnahmekarrieren“ und Langzeitarbeitslosigkeit bestimmt sind.

Die neun befragten sozialen Unternehmen sind überwiegend seit Jahren auf dem Gebiet der Beschäftigung und Qualifizierung aktiv und bieten Arbeitsgelegenheiten für langzeitlose SGB II Bezieher an. Aufgrund der Tatsache, dass der größte Teil Erfahrungen mit der Durchführung von BVB-Maßnahmen hat, sind ihnen die „Stärken und Schwächen“ lernbehinderter junger Menschen nicht fremd. Auch die Fördermöglichkeiten der „JobPerspektive“ sind mehrheitlich bekannt und haben in der Vergangenheit schon zu Beschäftigungsverhältnissen ehemals langzeitarbeitsloser schwervermittelbarer Erwachsener im eigenen Unternehmen oder Verband geführt.

Im Hinblick auf eine dauerhaft angelegte Beschäftigung eignen sich nach Ansicht der Befragten für die von der ARGE anvisierte Zielgruppe generell einfache Helfertätigkeiten ohne große Entscheidungserfordernis wie z. B. sortieren, reinigen sowie be- und entladen. Die genannten Arbeitsfelder konzentrieren sich im Wesentlichen auf die Arbeitsschwerpunkte der jeweiligen Träger und sind dem entsprechend im Bereich von Produktion, Lager und Logistik, Garten- und Landschaftsbau, Gemüseanbau, Gastronomie und Veranstaltungsmanagement, Quartiersservice und Tätigkeiten im haushaltstechnischen Bereich sowie in haushaltsnahen Dienstleistungen und im Second-Hand Marketing angesiedelt. Beschäftigungspotenziale im Arbeitsfeld **Produktion, Lager und Logistik** sehen vor allem die AWO, das CJD und die Dortmunder Tafel. Derzeit laufen bei den AWO-Werkstätten vor dem Hintergrund steigender Anfragen Überlegungen die Abteilung „Verpackung“ mit der Gründung eines gewerblichen Tochterunternehmens zu unterstützen. Das CJD beabsichtigt den auf Entsorgung und Recycling von Elektroschrott spezialisierten Integrationsbetrieb auszubauen, sofern die Einrichtung der Arbeitsplätze in Kombination mit der Landesinitiative „Integration unternehmen“ und den Fördermöglichkeiten der „JobPerspektive“ einhergeht. Zielgruppengerechte Tätigkeiten sind bei der Dortmunder Tafel im größeren Umfang zu finden, allerdings erwirtschaftet der Verein keine Erlöse am Markt, so dass die Gegenfinanzierung nicht gesichert ist.

Im **Garten- und Landschaftsbau** und im **Gemüseanbau** liegt der Arbeitsschwerpunkt hauptsächlich in der Reinigung und Pflege von Grünflächen und Gemüseaufzuchten. Die AWO beispielsweise plant ihren Pflegeauftrag für den Fredenbaumpark über eine mögliche BIWAQ-Förderung um eine Geländeneugestaltung und ein neues Pflege- und Betreuungskonzept zu erweitern. Auch die Werkhof Projekt gGmbH und die Grünbau GmbH übernehmen seit Jahren Aufträge zur Pflege von Außenanlagen z. B. für Wohnungsgesellschaften

oder öffentliche Auftraggeber. Derzeit ist die Auftragslage eher unsicher, was die Beschäftigung zusätzlichen Personals erschwert.

Anhand der guten Erfahrungen mit dem im Rahmen der Dortmunder Jugendkonferenz entwickelten Pilotprojekt „Kohldampf“ sieht die Grünbau GmbH gute Chancen für eine Beschäftigung Zielgruppenangehöriger in der Sparte der „Lerngastronomie“. Helfertätigkeiten in der Küche, im Service und bei der Reinigung in der **Gastronomie** verbindet auch die dobecq GmbH mit einem möglichen Arbeitsplatz für langzeitarbeitslose lernbehinderte Jugendliche. In Zusammenhang mit dem geplanten Umzug des Freizeitentrums West in die Nähe des „Dortmunder U“ sowie mit den beabsichtigten Aktivitäten des erlebnispädagogisch ausgerichteten Veranstaltungsbereiches rund um das „Big Tipi“ im Fredenbaumpark könnten sich zusätzlich einfache ergänzende Tätigkeiten im **Veranstaltungsmanagement** eröffnen.

Arbeiten im „Tandem“ – jeweils ein erfahrener Erwachsener im Team mit einem lernbehinderten jungen Menschen ist für die meisten Befragten eine Möglichkeit Personen der Zielgruppe im Arbeitsfeld **Quartiersservice und ergänzende Tätigkeiten im haushalts-technischen Bereich** zu beschäftigen. Positive Erfahrungen mit ehemals schwervermittelbaren Langzeitarbeitslosen in diesen Arbeitsbereichen haben sowohl die Grünbau GmbH in Kooperation mit der Stadt Dortmund (Quartiersservice Nordstadt) als auch die AWO in Zusammenarbeit mit der Wohnungsgesellschaft DOGEWO 21 (Hausmeister mit Herz) gesammelt. Neben der Funktion als Ansprechpartner zu den Themen Ordnung, Sauberkeit, Sicherheit beziehen sich die Arbeitsanforderungen meistens auf die Ordnung des öffentlichen Raumes. Derzeit plant die Caritas mit Beteiligung der DEW arbeitsmarktferne Personen zu Energieberatern zu schulen, die kostenlose Beratungsleistungen für benachteiligte Haushalte und bei Erfolg auch für zahlende Kunden erbringen. Auch hier ist der Arbeitseinsatz „zu zweit“ geplant.

Einsatzmöglichkeiten auf dem Gebiet der **haushaltsnahen Dienstleistungen** sehen die Befragten vorwiegend im Arbeitsfeld der Wäschereien und Küchen. In der Regel sind hier die Helfertätigkeiten einfach und klar eingegrenzt angelegt. Überlegungen der Caritas gehen dahin, zukünftig Helferstellen über § 16a SGB II in den Sozialstationen einzurichten. Je nach Anforderungsprofil der einzelnen Arbeitsplätze soll bei der Besetzung auch die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen Berücksichtigung finden. Als Hürden für Beschäftigungspotenziale der Zielgruppe in privaten Haushalten sieht ein Großteil der Gesprächspartner den direkten Kundenkontakt und die hohen Anforderungen der Auftraggeber. Dauerhafte Arbeitsplätze könnten für die betroffenen Jugendlichen hier nur in Einzelfällen und nach genauer Prüfung entstehen. Als letztes Arbeitsfeld ist das **Second-Hand Marketing** zu nennen. Vorsortierung von Waren, Reinigung, Lagerpflege etc. sehen insbesondere das CJD und die Caritas als zielgruppenspezifische Tätigkeiten in ihren eigenen Second-Hand-Märkten.

Im Hinblick auf die sehr individuellen „Schwächen und Stärken“ der Zielgruppenangehörigen erscheint eine Auswahl in Form einer gezielten Arbeitserprobung und Qualifizierung im Vorfeld einer Beschäftigung sinnvoll. Diese Vorgehensweise käme Arbeitnehmern wie Arbeitgebern zu Gute. In enger Zusammenarbeit mit der JobCenterARGE Dortmund müssten dem

Einzelfall entsprechend mögliche arbeitsmarktpolitische Instrumente wie AGH, Trainingsmaßnahmen oder ein abgestimmtes Bewerbungsverfahren für eine nachhaltige Arbeitsplatzbesetzung ausgewählt werden. Etwaige Arbeitserprobungen könnten innerhalb der sechsmonatigen Aktivierungsphase erbracht werden.

Aufgrund der individuellen Behinderungsgrade und sozialer Defizite der Jugendlichen und jungen Erwachsene mit Lern- und Entwicklungsstörungen sind sich alle Befragten einig, dass ein vertrauter Ansprechpartner wichtig ist. Insbesondere mit dem Ziel einer nachhaltigen Beschäftigung im Blickfeld, müssen den Betroffenen zumindest während der ersten Förderphase der beruflichen Integration flankierende und stabilisierende Hilfestellungen im persönlichen wie auch beruflichen Alltag über eine verbindliche Vertrauensperson möglich sein. Für eine angemessene „Nachbetreuung“ legen die meisten Gesprächspartner einen Betreuungsschlüssel von 1:12 bis 1:15 an.

Prinzipiell besteht bei den ausgewählten sozialen Unternehmen die Bereitschaft bei der Einrichtung zukünftiger Arbeitsplätze nach § 16a SGB II die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Heranwachsenden mit Lern- und Entwicklungsstörungen einzubeziehen, sofern es die Tätigkeitsprofile zulassen. Dabei orientieren sich die Arbeitsentgelte für Helfertätigkeiten an den jeweiligen Haustarifen und liegen für eine Vollzeitstelle in etwa um 1.300 €. Im Regelfall macht dies einen 25prozentigen Arbeitgeber-Anteil von ca. 340 € aus zuzüglich anfallender Personal- und Sachkosten sowie Kosten für Qualifizierung und Betreuung in nicht absehbarer Höhe und Umfang aus. Für die Deckung des Eigenanteils sehen die Träger neben der Erwirtschaftung von Markterlösen die Möglichkeit zur Finanzierung der Beschäftigungsverhältnisse auch Mittel aus Förderprogrammen z. B. der Stadterneuerung, der Behindertenförderung, der Kommune sowie von Stiftungen mit einzubeziehen; die Finanzierung aus Fördermitteln ist insbesondere in Beschäftigungsfeldern erforderlich, in denen keine Markterlöse erzielt werden können.

Neben der notwendigen Erwirtschaftung bzw. Deckung des Eigenanteils muss aus Sicht der Unternehmen die Nachbetreuung in der Startphase der Beschäftigung gesichert sein, da diese Leistungen in den seltensten Fällen in den Unternehmen aufgefangen werden können. Ein möglicher Lösungsansatz für die Finanzierung der notwendigen Nachbetreuung – durch einen Job-Coach – könnte in der Bündelung der Qualifizierungspauschalen nach § 16a SGB II für mehrere nach der JobPerspektive beschäftigte Arbeitnehmer liegen, soweit es sich dabei um notwendige Qualifizierungsaspekte handelt.

Obwohl zum Zeitpunkt der Untersuchung von Seiten der sozialen Unternehmen noch keine verbindlich zu erwartenden Zahlen benannt werden konnten, haben die Gespräche doch deutlich gezeigt, dass im Rahmen der bis dato bewirtschafteten und zukünftig geplanten Geschäftsfelder Beschäftigungspotenziale für zusätzliche Arbeitsplätze im Rahmen der „Job-Perspektive“ nach § 16a SGB II vorhanden sind. Je nach Profil und Tätigkeitsbereich können diese auch mit Angehörigen aus der Zielgruppe besetzt werden.

Grundvoraussetzungen dafür sind allerdings aus Sicht der Träger neben der Finanzierung der zu erwirtschaftenden Eigenanteile ein mögliches Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren sowie

die Gewährleistung einer verbindlichen Nachbetreuung während der Startphase der Beschäftigung. Dies gilt sowohl für Träger, die optional prüfen, Arbeitsplätze in den eigenen Arbeitsfeldern einzurichten als auch für Träger, die sich vorstellen können Arbeitsplätze für Zielgruppenangehörige bei Mitgliedsorganisationen zu akquirieren.

Um bereits bestehende Beschäftigungspotenziale zu nutzen, könnte es sich als hilfreich erweisen, kurzfristig Abstimmungsgespräche zwischen ARGE und Vertretern der befragten sozialen Unternehmen weiter zu führen und gemeinsam mögliche Schritte zur Umsetzung zu konzipieren. So bietet es sich an, Zielgruppenangehörige die sich aktuell in der Aktivierungsphase befinden bzw. für die eine solche in naher Zukunft vorgesehen ist, in den aufgezeigten Beschäftigungsfeldern bei den Unternehmen zu erproben und bei Eignung über die „JobPerspektive“ zu beschäftigen.

Für Unternehmen, die im Rahmen der Landesinitiative „Integration unternehmen!“, Neugründungen von Integrationsprojekten anvisieren oder aber zusätzliche JobPerspektiven in bereits bestehenden Integrationsprojekten einrichten wollen, empfiehlt es sich die Beratungsangebote der G.I.B. und der Landschaftsverbände in die weitere Konzeptionierung mit einzubeziehen.

## Literatur

**AWO Unterbezirk Dortmund** 2008: Entwicklung und Flankierung Wohnungswirtschaft. Durchführungszeitraum 01.05.2007 – 30.06.2008. PPT-Präsentation. Dortmund.

**AWO Unterbezirk Dortmund** 2007: Unternehmen Vielfalt. Geschäftsbericht 2004 - 2007. Dortmund.

**Bundesagentur für Arbeit** 2006: Arbeitshilfe-Reha für die Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern bei der beruflichen Eingliederung von erwerbstätigen behinderten Hilfebedürftigen. Stand: Juli 2006. Nürnberg.

**Bundesagentur für Arbeit** 2007: SGB II Arbeitshilfe. Stand: 01.10.2007. Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II – JobPerspektive – Nürnberg.

**Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e. V.** 2008: Schriftliche Stellungnahme „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ vom 26. Mai 2008. Berlin.

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** 2007: Online-Lexikon. Lernbehinderung

**Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales** 2008: Referentenentwurf „Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ vom 26. Mai 2008. Bonn.

**Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung** 2008: Online-FAQ-Liste zur BIWAQ-Antragstellung. Bonn.

[http://www.biwaq.de/nn\\_250850/DE/3FAQ/Finanzierung/28LeistungenEigenanteil.html](http://www.biwaq.de/nn_250850/DE/3FAQ/Finanzierung/28LeistungenEigenanteil.html)

**Christliches Jugenddorfwerk Dortmund Deutschland e. V.** 2005: Keiner darf verloren gehen. Dortmund

**Czommer, Lars** 2007a: Perspektiven für einen „Dritten Arbeitsmarkt“. Bottrop: G.I.B.-Info, Heft 2\_07, S. 40-44

**Czommer, Lars** 2007b: NRW-Kombilohn als Bundes-Vorbild. Neue Chancen für dauerhafte Beschäftigung. Bottrop: G.I.B.-Info, Heft 3\_07, S. 23-26

**Czommer, Lars** 2007c: Fortführung von regionalen Strukturen und Netzwerken. Regionales Übergangsmanagement Schule - Beruf. Bottrop: G.I.B.-Info, Heft 3\_07, S. 10-15

**Czommer, Lars** 2007d: Handouts Regionales Übergangsmanagement Schule- Beruf in Bielefeld, Essen, Oberberg und Soest. Bottrop: Internetportal der G.I.B.: [http://www.gib.nrw.de/cloud\\_detailview/Schule-Beruf](http://www.gib.nrw.de/cloud_detailview/Schule-Beruf)

**Czommer, Lars** 2007e: „Wildwestzustände in Deutschland? – Einfacharbeitsplätze in der Ernährungsindustrie“. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): „Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland“. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 142- 174

**Czommer, Lars/Slota, Marion** 2008a: Chancen für langzeitarbeitslose Menschen – Job-Perspektive in NRW. Bottrop: G.I.B.-Info, Heft 1\_08, S. 58-65

**Czommer, Lars/Slota, Marion** 2008b: Berufswahlorientierung mit Zukunft – Regionales Übergangsmanagement in Essen. Bottrop: G.I.B.-Info, Heft 1\_08, S. 42-44

**Dortmunder Tafel e. V.** 2008a: Grundsätze der Bundestafel. Tafelgrundsätze und Durchführungsbestimmungen, MV Berlin vom 15.06.2003. Internetauftritt der Dortmunder Tafel. <http://www.dortmunder-tafel.de/tafelgrundsätze.html>

**Dortmunder Tafel e. V.** 2008b: Die Not lindern. Jetzt! Nicht irgendwann. Broschüre. Dortmund.

**Eser, Karl-Heinz** 2002: Berufliche Rehabilitation und aktive Integration in Deutschland. Aktualisierte Fassung des Artikels „Teilhabe durch berufliche Rehabilitation“. Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung 2002 der Bundesagentur für Arbeit. Manuskript. Nürnberg.

**Faching, Helga/Niehaus, Mathilde** 2004: Berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen: Synopse zur Ausgangslage an der Schnittstelle von Schule und Beruf. Wien/Köln.

**Interessengemeinschaft sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V.** 2008: Internetauftritt des ISB. [www.isb-dortmund.de/html/ueberuns/index\\_idee.html](http://www.isb-dortmund.de/html/ueberuns/index_idee.html)

**JobCenterARGE Dortmund** 2007: Dortmunder Initiative gegen Langzeitarbeitslosigkeit (DOGELA). Dortmund.

**JobCenterARGE Dortmund** 2008a: JobCenterARGE Dortmund und ihre Träger blicken auf drei erfolgreiche Jahre zurück. Presseinformation Nummer 022/9. April 2008.

**JobCenterARGE Dortmund** 2008b: Beschäftigungsförderung: ARGE Dortmund schafft mit der JobPerspektive 1000 Förderplätze für Langzeitarbeitslose in privaten Unternehmen. Presseinformation Nummer 018/14. März 2008.

**JobCenterARGE Dortmund** 2008c: Kurzbeschreibug U25-Bereich Reha-SB. Manuskript. Dortmund.

**JobCenterARGE Dortmund** 2008d: „Kohldampf“: Vom Traditionsunternehmen zur Lerngastronomie. Presseinformation Nummer 033/9. Juni 2008.

**JobCenterARGE Dortmund** 2008e: „Online Kostenrechner“. [www.arge-dortmund.de/index.php?cm\\_id=rechner](http://www.arge-dortmund.de/index.php?cm_id=rechner)

**Kanter, Gustav O./Scharff, Günter** 2008: ABC-Online-Handbuch Lernbehinderung.  
[www.ausbildungberufchancen.de](http://www.ausbildungberufchancen.de)

**Koch, A.** 2008: Interessengemeinschaft sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen – ISB e. V.: Redebeitrag Bundeskongress SGB II, Forum C4 „Sozialraumorientierte Netzwerke zur Überwindung sozialer Probleme“. PPT-Präsentation/Redeskript. Berlin

**Landschaftsverband Rheinland – Integrationsamt** 2008: Die Förderung von Integrationsprojekten. Köln.

**Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW** 2008a: JobPerspektive in NRW. Eckpunkte zur Umsetzung. Düsseldorf.

**Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW** 2008b: Integration unternehmen! Kurzinformation zum Landesprogramm „Integration unternehmen!“ NRW. Düsseldorf.

**Paritätische NRW** 2008: Quick-Info „Arbeit und Qualifizierung“. Ausgabe 22/2008.

**Pfahl, Lisa** 2004: Stigma-Management im Job-Coaching – Berufsorientierung benachteiligter Jugendlicher (Diplomarbeit). Max-Planck Institut für Bildungsforschung. Working Paper 1/2004. Berlin.

**SGB III Onlinegesetze**texte: [www.sozialgesetzbuch.de](http://www.sozialgesetzbuch.de)

## Anhang: Gesprächsleitfäden

### Anhang I:

#### Leitfaden BVB-Expertengespräche

<b>Leitfragen für die BVB-Expertengespräche</b>
---

##### 1. Angaben zum Träger

- Bitte erläutern Sie kurz ihr Träger-Profil
  - Verbands-Zugehörigkeit
  - Aufgabenschwerpunkte
  - Tätigkeitsfelder
  - Zielsetzung
  - Erfahrung mit der Zielgruppe etc.

##### 2. Erläuterungen zur Maßnahme

- Um was für eine Maßnahme handelt es sich?
  - BVB allgemein oder BVB Reha?
- In wessen Auftrag wird die Maßnahme erbracht?
  - z. B: Agentur für Arbeit, ARGE etc.
- Für welche Zielgruppe und für wie viele Teilnehmer ist die Maßnahme konzipiert?
- Wie viele Teilnehmer sind der Gruppe der Jugendlichen und jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen zu zuordnen?
- Über welchen Zeitraum findet die Maßnahme statt?
- Wo findet die Maßnahme statt?
- Welche Zielsetzung wird mit der Maßnahme verfolgt?
  - z. B. Ermittlung der persönlichen Stärken und Fähigkeiten, individuelle Förder- u. Qualifizierungsplanung, Berufsfindung etc.
- Was sind die zentralen Inhalte der Maßnahme?
  - z. B.: Erlangung von Basisqualifikationen, Förderunterricht, Arbeitserprobungen, etc.
- Mit welchem Personalschlüssel ist die Maßnahme ausgestattet?
  - z. B. pädagogische Betreuung, Anleiter, Bildungsbegleiter etc.

### 3. Angaben zur Zielgruppe lernbehinderter Jugendlicher

- Wie definieren Sie Lernbehinderung?
- Welche zentralen Merkmale weist die Gruppe der Jugendlichen mit Lern- und Entwicklungsstörungen auf?
  - z. B. Alter, Geschlecht, Migrations-, Bildungshintergrund, familiäre und soziale Situation etc.
- Welche Potenziale bringt die Zielgruppe Ihrer Erfahrung nach mit sich?
- Welche vermittlungshemmenden Merkmale lassen sich verallgemeinernd der ZG zuschreiben?
- Wie schätzen Sie anhand Ihrer Erfahrungen die beruflichen Integrationschancen der ZG ein (Stichwort Einmündung auf den 1. und 2. Arbeitsmarkt)?
- Inwieweit lassen sich individuelle Voraussetzungen und Berufswünsche der betroffenen Jugendlichen miteinander vereinbaren?
- Welcher Betreuungs- und Förderbedarf ist aus Ihrer Sicht notwendig, um die von Ihnen betreuten Jugendlichen mit Lern- und Entwicklungsstörungen dauerhaft in Beschäftigung zu bringen?
  - Art, Umfang und Dauer des Betreuungs- und Förderbedarfs?
- Wo sehen Sie – ergänzend zu bestehenden Angeboten – zusätzlichen Förder- bzw. Betreuungsbedarf?

## Anhang II:

### Leitfaden BVB-Teilnehmergespräche

<b>Leitfragen für die BVB-Teilnehmergespräche</b>
---

#### 1. Angaben zur Person

- Wie alt sind Sie?
- Wie ist Ihr Familienstand?
- Wo sind Sie geboren bzw. welche Nationalität besitzen Sie?
- Wie viele Sprachen sprechen Sie? Welche Sprache sprechen Sie überwiegend – zu Hause?
- Welche Schule haben Sie besucht?
- Haben Sie während Ihrer Schulzeit ein Praktikum absolviert? Wenn ja, in welchem Bereich?
- Hat Ihnen die Arbeit im Praktikum Spaß gemacht?
- Haben Sie schon einmal Kontakt mit der Berufsberatung gehabt? Hat dieser Kontakt in der Schule oder beim Arbeitsamt stattgefunden?
- Wann haben Sie die Schule beendet? Mit welchem Schulabschluss?

#### 2. Angaben zum persönlichen Berufsziel und zur Lebensplanung

- Haben Sie einen speziellen Berufswunsch? In welchem Beruf möchten Sie gerne arbeiten?
- Möchten Sie gerne eine Berufsausbildung machen?
- Haben Sie schon einmal praktische Erfahrungen mit Ihrem „Wunsch-Job“ sammeln können?
- Würden Sie auch einen anderen Job machen? Wenn ja, wie sollte dieser aussehen?
- Wie schätzen Sie Ihre Aussichten ein, einen Arbeitsplatz-/Ausbildungsplatz zu bekommen?
- Haben Sie sich schon einmal auf einen Arbeitsplatz-/Ausbildungsplatz beworben?
- Hatten Sie schon einmal ein Vorstellungsgespräch?
- Unterstützt Sie Ihre Familie bei der Arbeitsplatz-/Ausbildungssuche? Wer hilft beim Schreiben von Bewerbungen?
- Wenn Sie sich selbst beurteilen müssten, wo sehen Sie Ihre persönlichen Stärken?

- Was beherrschen Sie nicht so gut? Was müssen Sie noch verbessern? Was tun Sie für eine Verbesserung Ihrer Schwachstellen?
- Wie sieht Ihre Lebensplanung bzw. Familienplanung aus? Wollen Sie Familie und Beruf kombinieren?

### **3. Angaben zur Maßnahme**

- Wie sind Sie in diese Maßnahme gekommen?
- Ist dies Ihre erste Maßnahme?
- Was versprechen Sie sich von der Maßnahme?
- Arbeiten Sie an Ihren Stärken und Schwächen?

## Anhang III:

### Leitfaden Expertengespräche in sozialen Unternehmen

<b>Leitfragen für die Expertengespräche in sozialen Unternehmen</b>
---

#### 1. Allgemeine Angaben zu Ihrer Einrichtung/Ihrem Unternehmen

Bitte erläutern Sie kurz das Profil Ihrer Einrichtung/Ihres Unternehmens:

- Größe/Organisation/Verbandszugehörigkeit etc.
- Arbeitsmarktpolitische Ausrichtung/Tätigkeitsschwerpunkte/Geschäftsfelder etc.
- Eventuelle Erfahrung mit der Zielgruppe (ZG) der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen (z. B. AGH, BVB, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb Ihrer Einrichtung/Ihres Unternehmens etc.)?

#### 2. Mögliche Beschäftigungsfelder für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen jungen Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen

- Gibt es aktuell ganz klar abgegrenzte und einfach strukturierte Arbeiten oder Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung, die direkt ein Beschäftigungsverhältnis der ZG zulassen oder durch ein entsprechendes Training mit der ZG besetzt werden könnten? Um welche Arbeitsfelder handelt es sich? Wie sind diese strukturiert?
- Gibt es von Ihrer Seite eventuell schon Überlegungen neue Tätigkeitsbereiche zu erschließen, die auch Beschäftigungspotenziale für die ZG beinhalten oder eine entsprechende Berücksichtigung finden könnten?
- Könnten möglicherweise durch eine Neuorganisation bestehender Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen zusätzliche Tätigkeitsbereiche für die ZG erschlossen werden?

#### 3. Angaben zur Kundengruppe und zur weiteren Kundenakquise

- Wie setzt sich Ihr Kundenstamm zusammen bzw. für wen erbringen Sie Aufträge? (z. B. private Haushalte, Öffentliche Hand, Krankenhäuser, Altenheime etc.)
- Erwirtschaften Sie Erlöse am Markt?
- Werden stadtteilorientierte AMP-Projekte/Maßnahmen, z. B. im Rahmen „Soziale Stadt NRW“ durchgeführt?
- Ist eine Konzentration Ihrer Angebote auf Ebene eines bestimmten Einzugsbereiches z.B. eines Stadtteils möglich und könnten sich daraus neue oder erweiterte Tätigkeitsbereiche für Ihr Unternehmen/Ihre Einrichtung ergeben, die Beschäftigungspotenziale für die ZG eröffnen?
- Ist es Ihrer Meinung nach möglich, über ein Projekt „Sozialer Arbeitsmarkt“ Ihr Angebotsspektrum auszubauen und so z. B. brachliegende Bedarfe innerhalb Ihres Unternehmens/Ihrer Einrichtung oder bei Ihren Kunden zu bedienen?

#### 4. Integration der Zielgruppe

- Bestehen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung Strukturen oder besondere Arbeitsabläufe, die eine dauerhafte Integration der ZG unterstützen oder könnten diese eingerichtet werden (Stichwort: Einrichtung von Patenschaften, Arbeiten im Tandem etc.)?
- Ist Ihrer Meinung nach eine zusätzliche Betreuung der ZG für die Ausübung möglicher Tätigkeitsbereiche erforderlich? Wenn ja, wie sollte diese Betreuung Ihrer Meinung nach optimalerweise aussehen? (z. B. Betreuung von Externen oder im eigenen Unternehmen organisiert, Betreuungsumfang, Betreuungsdauer etc.)
- Welche Bedingungen müssten für eine „dauerhafte Beschäftigung“ von Zielgruppenangehörigen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung erfüllt werden?
- Wäre die Gründung eines Integrationsunternehmens für Sie eine Alternative und wirtschaftlich tragbar, um Zielgruppenangehörige dauerhaft zu beschäftigen? Verfügen Sie in diesem Bereich über Erfahrungen?

#### 5. Zu erwartende Kostenstruktur und wirtschaftliche Tragfähigkeit etwaiger Beschäftigungsverhältnisse nach § 16a SGB II

- Die JobCenterARGE Dortmund fördert Beschäftigungsverhältnisse für die o. g. ZG - nach § 16a SGB II - mit einem 75prozentigen Zuschuss zu den Arbeitsentgelten zzgl. eines pauschalierten Anteils an den SV-Beiträgen. Welche Kosten würden bei der Implementation eines Einfacharbeitsplatzes in Ihrer Einrichtung/Ihrem Unternehmen anfallen (Grundlage tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung)?
- Wie hoch ist Ihrer Erfahrung/Einschätzung nach die Differenz zwischen tatsächlich anfallenden Kosten eines einzurichtenden Einfacharbeitsplatzes und einer Förderung nach § 16a SGB II?
- Gibt es Ansätze etwaige Deckungslücken zu einer dauerhaften Finanzierung des Arbeitgeberbruttoentgeltes über eine Mischfinanzierung, über eine Kombination von öffentlicher Förderung oder am Markt erwirtschafteten Erlösen zu erzielen?
- Wie hoch schätzen Sie die Kosten für eine etwaige flankierende Begleitung/ Qualifizierung?

## Untersuchung zu Beschäftigungspotenzialen im Segment „Sozialer Arbeitsmarkt in Dortmund“



Im Rahmen der „JobPerspektive – Umsetzung des § 16a SGB II“

Barbara Hordt

Marion Slota, Lars Czommer

**G.I.B.** NRW  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
[www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

**Büro**  
für sozialwissenschaftliche Arbeit  
[www.czommer.de](http://www.czommer.de)

### Vortragsgliederung

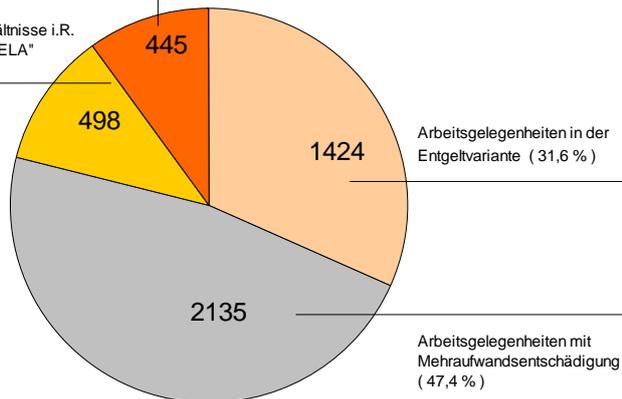
1. Der soziale Arbeitsmarkt in Dortmund
2. Hintergrund
3. Untersuchungsauftrag
4. Angaben zur Zielgruppe
5. Beschäftigungsfelder in den befragten sozialen Unternehmen
6. Voraussetzungen für die Integration der Zielgruppe in die Beschäftigungsfelder
7. Zusammenfassung der Ergebnisse

## Der soziale Arbeitsmarkt in Dortmund

4.502 Stellen Stand Oktober 2008, davon 52,6% sozialversicherungspflichtig

geförderte Arbeitsverhältnisse  
i.R. des Programms "JobPerspektive"  
(9,9%)

geförderte Arbeitsverhältnisse i.R.  
des Programms "DOGELA"  
(11,1%)



Quelle: JCARGE Dortmund 2008

## Hintergrund

### Erklärtes Ziel der JCARGE Dortmund:

- Schaffung zusätzlicher Beschäftigungspotenziale für auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Personengruppen in „Sozialen Unternehmen“

### Beschluss im Beirat der JCARGE Dortmund:

- 20% Förderanteil dieser spezifischen Zielgruppe bei der Umsetzung der „JobPerspektive“

### Fokus:

- „Langzeitarbeitslose junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen“

## Untersuchungsauftrag

1. Erschließung möglicher Beschäftigungsfelder in sozialen Unternehmen für „Langzeitarbeitslose junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen, überwiegend mit dem Abschluss einer Förderschule“
2. Abgleich der zielgruppenspezifischen Leistungspotenziale mit den Anforderungen der potenziellen Tätigkeitsbereiche im Hinblick auf eine dauerhafte Beschäftigung nach § 16a SGB II – „JobPerspektive“

### Grundlage:

- Auswertung zielgruppenspezifischer Informationen und anonymisierter Daten der JCARGE Dortmund
- Durchführung von Interviews mit ausgewählten Experten, neun in Dortmund ansässigen sozialen Unternehmen mit AGH-Erfahrung, Zielgruppenangehörigen

## Quantitative Angaben zur Zielgruppe - „Junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen“

- Durchschnittsalter liegt zwischen 21 und 22 Jahren
- etwa zwei Drittel besitzen einen Förderschulabschluss
- mit knapp 82% ist ein Großteil als Rehabilitand anerkannt und befindet sich in der Ersteingliederung
- über einen Schwerbehinderten-Status verfügen 25,4%
- rund 50% haben bereits berufsvorbereitende Maßnahmen und später Arbeitsgelegenheiten durchlaufen
- 83% der jungen Heranwachsenden galten zum Stichtag als langzeitarbeitslos, davon waren 37% bereits länger als 24 Monate arbeitslos gemeldet

■ (N=67)

## Qualitative Angaben zur Zielgruppe - „Junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen“

### Individuelle Stärken:

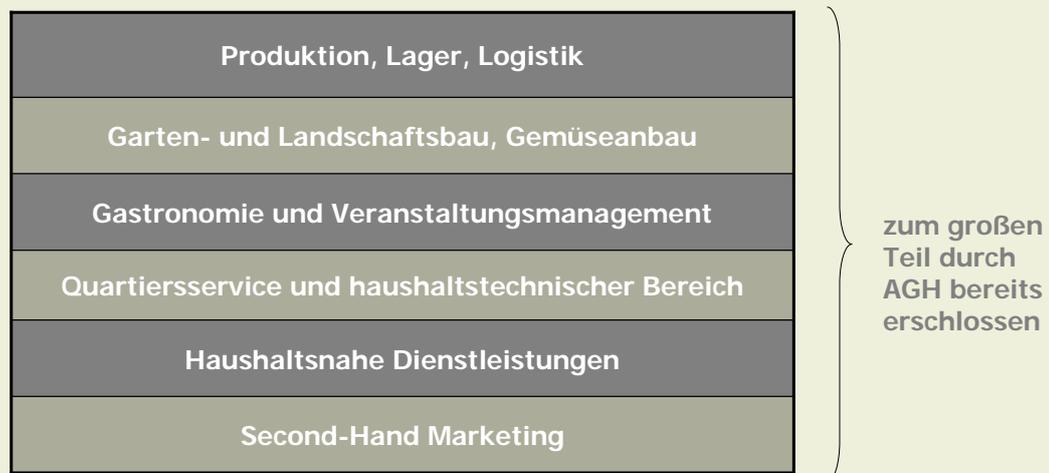
- Neugier und Motivation zur Teilhabe am Erwerbsleben
- grundsätzliche Bereitschaft zur Annahme von Tätigkeiten im Niedriglohnbereich – auch wenn weiter ergänzende SGB II Leistungen notwendig sind
- Konzentrationsfähigkeit auf begrenzte, eingeübte Tätigkeiten
- ausgleichende Charaktereigenschaften – Teamfähigkeit

### Individuelle Schwächen:

- ein deutlich verlangsamter Reifeprozess
- Sprachunterentwicklung
- fehlende Eigenorganisation
- übersteigertes Selbstwertgefühl
- fehlende Schlüsselqualifikationen
- psychische und soziale Probleme
- Hilfebedarf im beruflichen als auch besonders im privaten Bereich

**Soziales Umfeld ist für die Integration der ZG von großer Bedeutung:  
Ein großer Teil der Betroffenen lebt in Bedarfsgemeinschaften des SGB II**

## Beschäftigungsfelder in den befragten sozialen Unternehmen



## Voraussetzungen für die Integration der ZG in die Beschäftigungsfelder

- grundsätzliche Bereitschaft der befragten sozialen Unternehmen die ZG für eine Beschäftigung nach § 16a SGB II zu berücksichtigen
- Helfertätigkeiten ohne große Entscheidungserfordernis
- arbeitsplatzbezogene Auswahlverfahren/Arbeitserprobung
- flankierende Angebote: individuelle Vermittlungshemmnisse müssen durch eine verbindliche Nachbetreuung ausgeglichen werden => individuelles Lebenscoaching
- Deckung des Eigenanteils über Erwirtschaftung von Markterlösen oder über projektbezogene Kofinanzierung

## Zusammenfassung - Ergebnisse „Untersuchung sozialer Arbeitsmarkt in Dortmund“

- ZG identifiziert – „Junge Menschen mit Lern- und Entwicklungsstörungen“ sind eine ZG für die „JobPerspektive“
- Beschäftigungsfelder sind vorhanden und weitgehend über AGH erschlossen
- grundsätzliche Bereitschaft der befragten „Sozialen Unternehmen“ die ZG nach § 16a SGB II zu beschäftigen
- Start kann sofort erfolgen => Umsetzung/Projektentwicklung „Schritt für Schritt“
- für Beschäftigungsfelder ohne Markterlöse muss eine Kofinanzierung projektbezogen entwickelt werden
- flankierende Angebote: individuelle Nachbetreuung der ZG während der Beschäftigung ist notwendig!