

# Unterstützungsangebote für junge Langzeitarbeitslose auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt

Erfahrungen aus einem Integrationsprojekt in Dresden und Meißen



**HOLLE GRÜNERT**  
PD Dr., Projektleiterin im Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



**CHRISTINA BUCHWALD**  
Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiterin im Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

**Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt, die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften ist gestiegen, die Zahl der Arbeitslosen gesunken. Allerdings profitieren nicht alle Personengruppen gleichermaßen vom Aufschwung am Arbeitsmarkt. Vor allem unter den Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II gibt es eine fatale Tendenz zur Verstetigung von Exklusion. Dies ist besonders problematisch, wenn die Exklusion vom Arbeitsmarkt junge Menschen am Beginn ihrer Erwerbsbiografie trifft. Im Beitrag wird das Pilotprojekt »ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser« in Sachsen vorgestellt und untersucht, welchen Beitrag es leisten kann, den Teufelskreis von Arbeitslosigkeit, Verlust an Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikationsverschleiß zu durchbrechen.**

## Exklusionsrisiken jüngerer Langzeitarbeitsloser in Ostdeutschland

Aus der Lebensverlaufsforschung (vgl. z.B. BLOSSFELD 1989) ist bekannt, dass die berufliche Erstplatzierung entscheidend für die weitere Erwerbsbiografie ist. Erwerbslosigkeit zu Beginn des Berufslebens birgt die Gefahr langfristiger Folgewirkungen. Gescheiterte Einstiege führen zu Dequalifizierung, vermindern die Beschäftigungsfähigkeit und haben einen negativen Signalcharakter bei späteren Bewerbungen. Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Ausbildung erzeugt oft »Scarring-Effekte« (OECD 1998), d.h. eine Art Narbenbildung im Erwerbsverlauf, die mit dauerhaften Karriere- und Einkommenseinbußen sowie einer erhöhten Wahrscheinlichkeit späterer prekärer Beschäftigung einhergeht (vgl. FALK/SACKMANN 2000).

In Ostdeutschland bestanden über ein Jahrzehnt lang besonders ungünstige Bedingungen für den Berufseinstieg junger Menschen. Geburtenstarke Jahrgänge drängten auf den Arbeitsmarkt, während die Betriebe zumeist nur einen geringen oder gar keinen Bedarf an Nachwuchskräften hatten und demzufolge die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts sehr gering war (vgl. z.B. GRÜNERT u. a. 2012). Berechnungen auf Basis des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit (vgl. KETZMERICK 2011) ergaben, dass sich allein von den Unter-25-Jährigen der Jahre 2001 bis 2007 in Ostdeutschland zeitweilig rund 40 Prozent in Arbeitslosigkeit oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ohne geförderte Berufsausbildung) befanden (ge-

genüber etwa 20 % in Westdeutschland). Im Ostteil des Landes waren 23 Prozent der jungen Menschen aus den Geburtsjahrgängen 1976 bis 1990 mehr als ein Jahr, elf Prozent sogar mehr als zwei Jahre von regulärem Erwerb ausgeschlossen (demgegenüber im Westen 9 % bzw. 3 %). Ein Teil der Betroffenen leidet bis heute unter den Folgen des »Nachwuchskräfteüberschusses«. Sie sind zu sehr von Scheiternserlebnissen und der Entwertung ihrer früher erworbenen Qualifikationen geprägt, als dass sie jetzt ohne Weiteres von der grundlegend veränderten Angebot-Nachfrage-Situation am Arbeitsmarkt (»Nachwuchskräftemangel«) profitieren könnten.

## Das Pilotprojekt ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser

Hier setzt das Pilotprojekt »ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser« an, das in den Jahren 2011 bis 2013 von der Stiftung Neue Länder in Verwaltung der Otto Brenner Stiftung gefördert wurde. Junge Menschen ohne Arbeit (ganz überwiegend Langzeitarbeitslose) aus dem Landkreis Meißen und aus Dresden wurden sechs Monate lang durch den Maßnahmeträger Dienstleistungen für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung GmbH (DSA) bei der Suche und der Bewerbung auf einen angemessenen Arbeitsplatz betreut und unterstützt. Das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. begleitete die Arbeiten wissenschaftlich (vgl. Infokasten; ausführlich BUCHWALD/GRÜNERT/WIENER 2014).

Übergeordnetes Ziel des Projekts war es, Konzepte und Instrumente zielgruppenspezifisch zu kombinieren und zu erproben, die langzeitarbeitslose junge Erwachsene auf ihrem schwierigen Weg in Erwerbstätigkeit unterstützen können. Das Augenmerk der Verantwortlichen richtete sich darauf:

- eine nennenswerte Zahl von Teilnehmenden in Erwerbstätigkeit zu integrieren oder zumindest ihre Vermittlungsfähigkeit deutlich zu erhöhen und so ihre Fähigkeit zu stärken, sich selbstständig auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden,
- die Teilnehmenden bei der Identifikation ihrer beruflichen Interessen sowie beim Erkennen ihrer Stärken zu unterstützen und sie durch ein intensives Bewerbertraining in die Lage zu versetzen, dass sie sich besser und gezielter bewerben können,
- durch längere Praxislernphasen eine Arbeitserprobung unter realistischen Bedingungen zu ermöglichen,
- die eigenen Instrumente und Verfahren im »lernenden Projekt« kontinuierlich zu überprüfen, um auf diese Weise das Vorgehen zu optimieren.

Grundsätzlich bestand die Maßnahme ZIEL aus drei Phasen:

1. Profiling: u. a. detaillierte Kompetenzfeststellung durch einen auf entsprechende Tests spezialisierten Partner des Maßnahmeträgers, Internetrecherchen nach Einsatzbetrieben (unter Anleitung und Kontrolle), Erstellung und Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbung und Vorstellung in Unternehmen.
2. (Kurz-)Qualifizierung: bis zu 160 Stunden pro Person und Qualifizierung, bei höherem Bedarf evtl. Überleitung in eine andere Maßnahme oder Bewerbung um einen Ausbildungsplatz.
3. Probearbeiten (Praxislernphase): u. a. Training durch wiederholte Ausführung bestimmter Tätigkeiten mit wachsendem Schwierigkeitsgrad, Anwendung der Beistellmethode, Erlernen von systematischen Aufgabenfolgen, Einarbeitung in bestimmte (größere) Aufgabenbereiche.

Für jeden beteiligten jungen Menschen dauerte die Teilnahme sechs Monate mit der Option einer Verlängerung. Angedacht waren ursprünglich zwei Monate Profiling, ein Monat Qualifizierung und drei Monate Probearbeiten. Von vornherein sah das Konzept aber auch die Möglichkeit individuell begründeter Abweichungen vor. So konnte die erste Phase verkürzt werden, wenn ein früherer Betriebs Eintritt möglich war. Wurden mehrere Qualifizierungen über einen insgesamt längeren Zeitraum benötigt, so konnte die zweite Phase länger dauern, als zunächst vorgesehen; auch wenn sich im Verlauf des Probearbeitens herausstellte, dass noch eine Qualifizierung fehlte, konnte diese nachgeholt werden.

Kamen Teilnehmende mit dem Ziel einer beruflichen Neuorientierung in die Maßnahme, stand nicht die Suche nach einem sofortigen Arbeitsplatz, sondern die Suche nach einer (neuen) geeigneten Ausbildung im Vordergrund. Mitunter ergab sich eine Umorientierung auch erst aus den Erfahrungen während des Probearbeitens.

Das Projekt ZIEL mit seinem flexiblen, an den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden orientierten Betreuungsansatz war insofern auch ein lernendes Projekt.

#### Wissenschaftliche Begleitung des Projekts ZIEL durch das ZSH

##### Ziele

- unmittelbare Begleitung des Projektverlaufs, Beitrag zur Optimierung
- Einschätzungen zur Projektarbeit für den Förderer
- Aufbereitung von Ergebnissen in Transferperspektive

##### Persönliche und telefonische Befragungen

###### 1. Teilnehmende:

- *zu Beginn der Maßnahme (n=51)*: u. a. Erwartungen an ZIEL, bisheriger Werdegang
- *am Ende der Maßnahme (n=38)*: u. a. Verlauf der Maßnahme, Erfüllung der Erwartungen, Perspektiven
- *Sechs Monate nach Ende der Maßnahme (n=31)*: u. a. Rückblick auf ZIEL, Verlauf der letzten sechs Monate, derzeitige Situation und Perspektiven

###### 2. Betreuerin und Projektleiterin:

regelmäßige Gespräche zum Verlauf der Maßnahme, Fortschritte der Teilnehmenden, Erfolge und Probleme im Projekt

###### 3. Verantwortliche in Praktikumsbetrieben (n=12):

Motive für das Angebot von Arbeitserprobung, Erwartungen und Anforderungen an die jungen Menschen, Betreuungsaufwand und Nutzen für den Betrieb, Übernahmeabsichten

###### 4. Externe Partner (Jobcenter, DGB, IG Metall):

Bezug der Interviewten zu ZIEL, regionale Arbeitsmarkt- und Bewerberlage, Arbeitsmarktpolitik

###### 5. Leitende von ähnlichen Projekten in Sachsen-Anhalt (2), Thüringen (1) und Berlin (1):

Inhalt der Projekte, Ergebnisse und Erfahrungen im Vergleich mit ZIEL

#### Teilnehmergewinnung und Teilnehmende am Projekt ZIEL

Zum Zeitpunkt der Antragstellung wurde der Integrationsbedarf in der Zielgruppe allein im Landkreis Meißen auf bis zu 800 langzeitarbeitslose Erwerbspersonen geschätzt. Die Erwartungen der Projektverantwortlichen, dass es unter diesen Bedingungen ein spürbares Interesse am Projekt geben dürfte, bestätigten sich jedoch nicht. Trotz vielfältiger Wege der Teilnehmergewinnung – wie Informationsveranstaltungen mit diversen institutionellen Partnern oder Inserate in kostenlosen Zeitungen – wurden 96 Prozent der Teilnehmenden (49 von 51 Personen) durch die Jobcenter zugewiesen, nur ein junger Mann meldete sich freiwillig auf ein Inserat, eine junge Frau wurde durch den Träger einer anderen Maßnahme vermittelt. Experten-

interviews mit Verantwortlichen ähnlicher Integrationsprojekte in anderen Bundesländern bestätigen den Eindruck, wie wichtig, aber auch wie schwierig es ist, jüngere Langzeitarbeitslose zu erreichen und zur Teilnahme zu mobilisieren.

Gemessen an ihren soziodemografischen Merkmalen war die Klientel von ZIEL recht typisch für die Zusammensetzung der Zielgruppe. Die jungen Menschen waren zwischen 19 und 34 Jahre alt, wobei die Mehrheit (57 %) in die Gruppe der 23- bis 27-Jährigen gehörte. Das Geschlechterverhältnis war mit 26 Frauen und 25 Männern ausgewogen. Die Bildungsvoraussetzungen waren in vielen Fällen nicht schlecht: So verfügten 45 Prozent über einen Realschul- oder erweiterten Realschulabschluss, 47 Prozent über einen Hauptschulabschluss, nur zwei Prozent über einen Sonderschulabschluss und sechs Prozent hatten keinen Schulabschluss. 71 Prozent der Teilnehmenden wiesen eine abgeschlossene Berufsausbildung auf, 25 Prozent hatten eine abgebrochene und vier Prozent keine Berufsausbildung. Demnach handelte es sich bei einem erheblichen Teil um marktbenachteiligte junge Menschen. Allerdings zeigte sich auch, dass vergleichsweise gute Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse allein nicht für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ausreichen. Negativ wirkte sich u.a. die Tatsache aus, dass unter den Bedingungen der »Lehrstellenlücke« in der Vergangenheit mitunter Berufe erlernt wurden, an denen die Betroffenen nicht wirklich interessiert oder für die sie nicht geeignet waren. Je länger die Arbeitslosigkeit dauerte, desto stärker traten Motivationsverlust, Resignation und Qualifikationsverschleiß auf, mitunter auch Verlust an Alltagskompetenz. In einigen Fällen kam es zu Problemen im familiären Umfeld, mit Schulden oder Suchtverhalten.

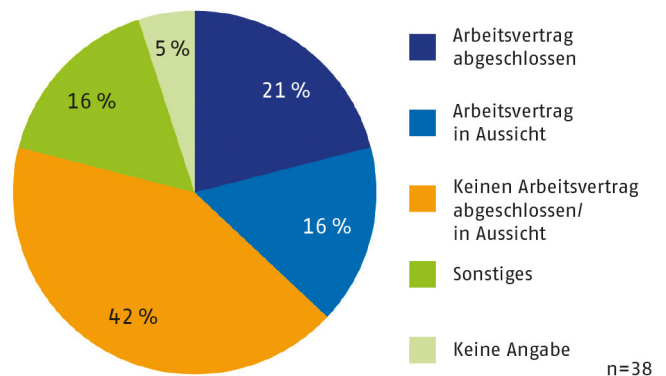
### Was hat das Projekt ZIEL den jungen Menschen gebracht?

Der Wunsch, durch das Projekt ZIEL eine Arbeitsstelle zu erhalten, stand für die meisten Teilnehmenden an der Spitze ihrer Erwartungen. Für einen Teil von ihnen erfüllte sich diese Erwartung. So gaben von den 38 jungen Menschen\*, die bei der Befragung am Ende der Maßnahme antworteten, acht (21 %) an, sie hätten einen Arbeitsvertrag abgeschlossen; sechs (16 %) erklärten, sie hätten einen Arbeitsvertrag in Aussicht. Ihnen standen 16 Personen (42 %) gegenüber, die weder einen Arbeitsvertrag abgeschlossen noch ihrer Meinung nach in Aussicht hatten. Sechs Teilnehmende (16 %) nannten einen »sonstigen« Verbleib, hauptsächlich

\* Von den 13 jungen Menschen, die an der ersten, aber nicht an der zweiten Befragung teilnahmen, hatten acht die Maßnahme aus individuellen Gründen abgebrochen. Darunter war eine junge Frau, die schon bald nach Maßnahmebeginn eine Arbeit außerhalb der Maßnahme aufnehmen konnte.

Abbildung  
Befragungsergebnisse am Ende der Maßnahme ZIEL  
(2. Befragung)

#### Was hat Ihnen das Projekt ZIEL gebracht?



eine Bildungs- oder Ausbildungsperspektive. Zwei Personen machten keine Angaben (vgl. Abb.).

Neben der Vermittlung in Arbeit hatte das Projekt ZIEL auch andere positive Effekte: Es verschaffte den jungen Menschen durch die Praxislernphasen Einblicke in den betrieblichen Alltag, half bei Weiterbildung und Berufsfindung und gab insgesamt in vielen Fällen (zumindest vorübergehend) neue Hoffnung durch neue Perspektiven. Zwei Drittel der jungen Erwachsenen sahen das am Ende der Maßnahme auch für sich selbst so; ein Drittel äußerte, dass ihm ZIEL nichts gebracht hätte. Damit war das Stimmungsbild unter dem frischen Eindruck einer von der Mehrheit offenbar als aktivierend und motivierend empfundenen Maßnahme vergleichsweise positiv.

### Lehren aus dem Projekt ZIEL

ZIEL war von vornherein als ein Pilotprojekt konzipiert. Deshalb lag ein Schwerpunkt der wissenschaftlichen Begleitung – in Zusammenarbeit mit dem projektdurchführenden Partner – darauf, Erfahrungen und Lehren aus der Projektarbeit zu systematisieren und für künftige Anwendungsmöglichkeiten in anderen, auch größer dimensionierten Projekten aufzubereiten. In dieser Perspektive seien für die Arbeit des Maßnahmeträgers mit seiner Klientel vor allem folgende Erfahrungen hervorgehoben:

1. Das *Prinzip individueller Betreuung und Begleitung*, das an den Stärken und Schwächen der einzelnen Teilnehmenden anknüpft, ist nahezu alternativlos, wenn es darum geht, jüngere Langzeitarbeitslose zu aktivieren. Die Dauer und inhaltliche Gestaltung der Phasen Profiling/(Kurz-)Qualifizierung/Arbeitserprobung sollte möglichst flexibel den jeweiligen Bedingungen und Bedürfnissen angepasst werden. Gleichzeitig muss das Spannungsverhältnis zwischen Individualisierung und Standardisierung immer wieder austariert werden, damit der Arbeitsaufwand im Projekt leistbar bleibt.

2. Das Engagement und letztlich der Lernerfolg der Teilnehmenden stehen in direktem Zusammenhang mit ihrer *Motivation*. Deshalb sollte durch klar auf die Einzelnen zugeschnittene Zielvorgaben, realistische Anforderungen und verlässliches Feedback möglichst rasch eine Motivation geweckt und über den gesamten Verlauf der Maßnahme aufrechterhalten werden. Dies ist angesichts des hohen Anteils von Teilnehmenden, die bereits auf vielfältige Misserfolgserlebnisse zurückblicken, eine große Herausforderung für den Maßnahmeträger und das Betreuungspersonal.
3. Da aufgrund bestehender Matchingprobleme und Vermittlungshemmnisse nur eine Minderheit unmittelbar im Anschluss an die Maßnahme einen Weg in Beschäftigung finden kann, sollten *zusätzliche Erfolgskriterien* im Sinne einer Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit – Erweiterung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, Verbesserung der Alltagskompetenz – gemeinsam erarbeitet, in die Zielformulierung aufgenommen und ihre Erreichung dokumentiert werden. Ziele können dann auch kleiner gesteckt werden, als es bisher in den meisten Maßnahmen vorgesehen war.
4. Die *verantwortungsvolle Tätigkeit des Betreuungspersonals* bildet die Schnittstelle zwischen den teilnehmenden jungen Menschen, den Betrieben und anderen Akteuren wie Jobcenter oder kommunale Stellen. Die Betreuer/-innen müssen die Erfordernisse fachlicher sowie überfachlicher Betreuung (falls nötig Gespräche im familiären Umfeld, sozialpädagogische Betreuung) und evtl. zusätzlicher Unterstützung (bei Wohnraumsuche, Schuldner- oder Suchtberatung) in Einklang bringen. Gleichzeitig müssen sie die Interessen der Einsatzbetriebe berücksichtigen. Es sollte daher geprüft werden, wie das Betreuungspersonal künftig noch besser in seiner Arbeit unterstützt werden kann. Intensiver Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Projekten, Mentoring oder »Coaching für Coaches« könnten geeignete Ansatzpunkte bieten.

## Transferperspektiven

Um Erfolg zu haben, müssen Integrationsmaßnahmen wie ZIEL gut in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld der Region eingebettet sein. In dieser Hinsicht lassen sich in Transferperspektive weitere Lehren ableiten: Von entscheidender Bedeutung ist die *Arbeitsmarktnähe* der Maßnahme. Praxislernphasen sollten einen zentralen Platz einnehmen. Um jedoch geeignete Einsatzplätze in ausreichender Zahl zu akquirieren, braucht der Träger eine gute Kenntnis von Betrieben und das Vertrauen aus der regionalen Wirtschaft. Er muss Betriebe gewinnen, die Möglichkeiten zur Probearbeit und gewisse Betreuungsleistungen miteinander verbinden bzw. über die Aufge-

schlossenheit verfügen, zu diesem Zweck kontinuierlich mit dem Betreuungspersonal zu kooperieren. Wenn die Betriebe ihre eigenen Wünsche möglichst präzise und zeitnah kommunizieren, lassen sich unter Umständen die Übernahmekancen am Ende der Maßnahme erhöhen. Bei der Vorbereitung und Durchführung derartiger Maßnahmen ist es unerlässlich, dass *Maßnahmeträger, Jobcenter und kommunale Stellen eng zusammenarbeiten*. Dies betrifft nicht nur die notwendigen Abstimmungen zwischen Betreuungspersonal und Fallmanagement in der täglichen Arbeit mit den Teilnehmenden. Durch das Engagement der institutionellen Partner (vor allem auch der kommunalen Akteure) kann die positive Resonanz im regionalen Umfeld verstärkt werden. Und schließlich sind kommunale Akteure oft die richtigen Ansprechpartner, wenn es um Verbesserungen von Kontextbedingungen (z.B. Kita-Öffnungszeiten) geht, die eine Integration erleichtern können. Eine erfolgreiche Integrationsmaßnahme endet nicht mit dem letzten Veranstaltungs- oder Praxistag und ggf. mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. Vielmehr ist die *Sicherung der Nachhaltigkeit* unverzichtbar. Dies gilt besonders für die Vermittlung in Arbeit. Sie kann wesentlich erhöht werden, wenn der Maßnahmeträger die (ehemaligen) Teilnehmenden und die Unternehmen weiter (bis zum Ende der Probezeit) berät und unterstützt. Aber auch in anderen Fällen – z.B. Vermittlung in Ausbildung oder in eine Qualifizierungsmaßnahme, Rückverweisung an das Jobcenter – sollten Formen der Nachbetreuung erprobt werden, damit die während der Maßnahme erreichten Kompetenz- und Motivationszuwächse nicht wieder verloren gehen. Hierfür müssten auch andere Akteure, wie das Fallmanagement im Jobcenter, Verantwortung übernehmen. ◀

---

## Literatur

- BLOSSFELD, H.-P.: Kohortendifferenzierung und Karriereprozess. Frankfurt 1989
- BUCHWALD, C.; GRÜNERT, H.; WIENER, B.: ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser. Erfahrungen und Ergebnisse eines Projektes. Eine Arbeitshilfe der Otto Brenner Stiftung. Berlin 2014
- FALK, S.; SACKMANN, R.: Risikoreiche Berufseinstiege in Ostdeutschland? Ein Ost-West-Vergleich. In: HEINZ, W. R. (Hrsg.): Übergänge – Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. 3. Beiheft der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Weinheim 2000, S. 91–108
- GRÜNERT, H. u.a.: Ostdeutsche Betriebe im demografischen Umbruch. In: BEST, H.; HOLTMANN, E. (Hrsg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland nach der Wiedervereinigung. Frankfurt/New York 2012, S. 202–221
- KETZMERICK, K.: Beschäftigungschancen langzeitarbeitsloser Berufseinsteiger in Ostdeutschland. In: WIEKERT, I.; WINGE, S. (Hrsg.): Junges altes Sachsen-Anhalt. Ein Bundesland im Blick der Sozialforschung. Halle 2011, S. 57–81
- OECD: Getting Started, Settling In. In: OECD: Employment Outlook. Paris 1998