



JOBLINGE

Jahres- und Wirkungsbericht 2022

gemäß Social Reporting Standard

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Das JOBLINGE Jahr 2022 | 3 |
| Management Team | 4 |
| Managing Directors | 5 |
| Das Modell JOBLINGE | 6 |
| → Lösungsansatz: Wie JOBLINGE arbeitet | 7 |
| → Was macht das JOBLINGE-Programm aus? | 8 |
| JOBLINGE-Partner | 9 |
| → Partnernetzwerk | 9 |
| → Öffentliche Hand | 10 |
| Projekte 2022 | 11 |
| → PLAN A – Ansprechen, Aktivieren, Ausbilden | 12 |
| → work4u | 13 |
| → JOBLINGE Hybrid | 14 |
| Was JOBLINGE erreicht | 15 |
| Zahlen und Fakten 2022 | 16 |
| Wie JOBLINGE im Detail wirkt | 17 |
| → Evaluation und Qualitätssicherung | 18 |
| Die Organisation von JOBLINGE | 19 |
| → Social Franchise II: Wer steckt dahinter? | 20 |
| JOBLINGE Standorte | 21 |
| Finanzen | 22 |
| → Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation | 23 |
| → Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation | 24 |
| → Einnahmen und Ausgaben der Standorte | 25 |
| → Vermögensverhältnisse der Standorte | 26 |
| → Lagebericht | 27 |
| Preise/Auszeichnungen | 28 |
| Executive Summary | 29 |
| Impressum | 30 |

Das JOBLINGE Jahr 2022

Der Ausnahmezustand der vergangenen Jahre ist vorbei, auch wenn Normalität mit Corona etwas anderes bedeutet als vor Corona. Als Initiative haben wir es nicht nur geschafft, eine der größten Krisenzeiten unseres Bestehens mehr als stabil zu überstehen, wir sind in der Zeit weiter erfolgreich geblieben. Wir haben unsere Vermittlungsquote auf ein allzeit Hoch gesteigert – mit Abschluss des Ausbildungsjahres 2021/2022 konnten wir zum Ausbildungsbeginn 2022/2023 eine Vermittlungsquote von sagenhaften 80 % bundesweit erreichen. Wir haben PLAN A an fünf weiteren Standorten in Deutschland ausgerollt und die Förderung gesichert, um basecamp Standorte in Berlin, Essen und Mannheim zu starten.

Die Zeichen stehen gut für JOBLINGE und dennoch stehen wir aktuell vor großen Herausforderungen. Die Zuweisungszahlen der öffentlichen Hand sind bundesweit unter einem von uns gewünschten Durchschnitt. Corona zeigt hier weiterhin Nachwirkungen, der Kontakt zur Zielgruppe

ist schwerer geworden. Dass wir mit PLAN A Aktivierungen von neuen Zielgruppen bereits seit 2019 betreiben, hat vor allem 2022 für Stabilität gesorgt, die wir sonst nicht gehabt hätten. Mehr schaffen, mehr junge Menschen mit schlechten Startbedingungen erreichen. Mehr jungen Menschen echte Perspektiven geben: Das ist unser Ziel. Und die Ausweitung unserer Programme über das stabile, bewiesene und seit bald 15 Jahren wirksame Kernprogramm hinaus, ist der Weg, wie wir für unsere Zielgruppe und den Wirtschaftsstandort Deutschland noch wirksamer werden wollen.

Danke, dass Sie uns auf dieser Reise begleiten, unterstützen und jeden Schritt erst möglich machen.





„Seit 2020 sind die Herausforderungen für JOBLINGE neu und groß und 2022 war wieder so ein Jahr der Herausforderungen, das die Initiative gut gemeistert hat. Unsere Investitionen in die Aktivierung von neuen Zielgruppen haben sich deutlich ausgezahlt. Denn ohne PLAN A würden wir heute nicht so stabil stehen.“

Kadim Tas ist CEO des JOBLINGE e.V. – Als Experte des Übergangssystems wurde er 2007 von den Initiatorinnen des JOBLINGE Franchises zunächst als Operativer Vorstand für die klare ideelle und pädagogische Ausrichtung der JOBLINGE Initiative angeworben, bevor er 2021 CEO der Initiative wurde.



„Der Krieg gegen die Ukraine hat uns in diesem Jahr gezeigt, wie stark und reaktionsfähig wir mit unserem Netzwerk sind. Innerhalb weniger Wochen haben wir mit work4u eine digitale Plattform ins Leben gerufen, die ukrainische Geflüchtete beim Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt – und starke Partner an der Hand, die uns finanziell unterstützen.“

Stefanie Baic, Director Strategy & Development, arbeitete als Project Leader in der Boston Consulting Group und begleitete bei den SOS Kinderdörfern eine globale Reorganisation. Seit 2014 verantwortet sie die Strategie und Weiterentwicklung der JOBLINGE Dachorganisation.



„Das Fundament für einen zukunftsfähigen Sozialstaat und für eine starke Demokratie liegt in sektorübergreifender Zusammenarbeit bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen. Wirkungsvolle Lösungen können nur entstehen, wenn alle Stakeholder an einem Tisch sitzen – dazu gehören auch etablierte Sozialorganisationen wie JOBLINGE.“

Jan Boskamp, Director Collective Impact, arbeitet seit zehn Jahren in verschiedenen Rollen in den Bereichen Bildung & Arbeit, wo sich der Politikwissenschaftler vor allem für ein Zusammenwirken zwischen sozialen Innovationen und dem Staat stark macht.



„2022 zeigten sich weiterhin deutlich, dass die Aktivierung von jungen Erwachsenen durch Corona schwieriger geworden ist. Die öffentliche Hand hat uns weniger Personen ins Programm zugewiesen als erwartet. Budgetäre Einbußen konnten wir durch unsere Netzwerkpartner bundesweit gesehen auffangen.“

Belén Pérez, Director Finance & HR, ist studierte Volkswirtin und formt seit fast 10 Jahren die Personal- und Finanzthemen der JOBLINGE-Initiative.



„Das JOBLINGE-Konzept ist bewiesen skalierbar. Als Organisation denken wir aber mittlerweile größer, erreichen Jugendliche über das Kernprogramm hinaus, gerade die digitalen Werkzeuge sind darum unheimlich wichtig. Die Modernisierung der digitalen Infrastruktur in der Gesamtinitiative, sowie die Automatisierung von wichtigen Kernprozessen sind dabei wichtige Pfeiler und ein Prozess, den wir 2022 angestoßen haben.“

Fiona von Pronay, Director Digitalisation and Organisational Development, treibt bei JOBLINGE die digitale Entwicklung der Gesamtinitiative voran. Als Sidepreneur entwickelt sie unternehmerische Lösungen für die große gesellschaftliche Herausforderung des IT-Fachkräftemangels und damit einen wichtigen Baustein für ein bildungsgerechteres System.



„JOBLINGE wächst und will wachsen. Das haben wir 2022 klar gezeigt. Nach über 10 erfolgreichen Jahren im Übergangssystem entwickeln wir uns weiter, hin zur lauten Fürsprecherin für unsere Zielgruppe gegenüber der Politik.“

Nicole Scherschun, Director Public Relations & Impact Partnerships, war langjährige Journalistin, bevor sie zur Boston Consulting Group wechselte. Seit 2016 arbeitet sie für JOBLINGE und leitet seit 2022 alle Kommunikationsbereiche von JOBLINGE bundesweit.



„Wie können wir mit der öffentlichen Hand, Unternehmen und jungen Menschen gemeinsam Formate entwickeln, um das Übergangssystem effektiver zu gestalten? Menschen anders und neu erreichen, das stand und steht für uns im Fokus.“

Christiane Schubert arbeitete als Regisseurin für das Schauspiel Frankfurt und das Nationaltheater Mannheim, bevor sie zu JOBLINGE wechselte – seit fast 10 Jahren ist sie in führender Position der gAG Frankfurt-RheinMain.



„2022 war für uns das große Jahr des ‚wir machen das selber‘. Fast 600 Ausbildungsinteressierte Jugendliche hat mein Team kontaktiert, beraten, betreut. Individuelle Schicksale brauchen individuelle Lösungen. Das sichert jungen Menschen und der Wirtschaft die Zukunft.“

Miroslaw Kania, Managing Director der JOBLINGE gAG Rheinland, arbeitete in verschiedenen Projekten des Übergangssystems, bevor er zu JOBLINGE in Frankfurt wechselte und 2018 die Führung von JOBLINGE im Rheinland übernahm.



„Expansion und mehr Jugendliche unterstützen. Wir haben 2022 unsere Fundamente u.a. durch den neuen Standort Ulm erweitert und können in den kommenden Jahren mit alten und neuen Partnern darauf aufbauen.“

Duygu Utku, Managing Director der JOBLINGE gAG Südwest, arbeitet seit bald 10 Jahren für JOBLINGE. Als Finanz- und Fundraisingexpertin führt sie die gAG Südwest seit 2019.



„Gerade nach Corona ist es wichtig, unsere Netzwerkarbeit zu verstärken. Die Stakeholder in München arbeiten gut zusammen, unser Ziel ist es, dieses Verhältnis als Fürsprecher*innen für unsere Jugendlichen zu intensivieren.“

Ilse Schmücker, seit sechs Jahren Managing Director der JOBLINGE gAG München, ist studierte Rechtswissenschaftlerin und war vor ihrem Einstieg bei JOBLINGE als Senior Projektleiterin der Internationalisierungs- und Innovationsagentur der österreichischen Wirtschaft tätig.



„Der trisektorale Ansatz ist, was JOBLINGE auszeichnet. 2022 haben wir mit verschiedenen Formaten die konzeptuelle Arbeit mit der öffentlichen Hand gestärkt und dabei auch Jugendliche mit einbezogen. Denn gute Konzepte entwickeln sich am besten mit der Zielgruppe.“

Simon Busch, Managing Director der JOBLINGE gAG Hanse, verhalf bereits während seines Soziologie-Studiums benachteiligten SchülerInnen aus einem internationalen Umfeld zum erfolgreichen Start ins Berufsleben. Seit Anfang 2019 führt er das Team der gAG Hanse.

„Jugendlichen ihre Chancen und Qualitäten bewusst machen. Nach Corona ist das umso wichtiger, damit wir keine ‚verlorene Generation‘ erzeugen. Für uns bedeutet das: Teilnehmendenaktivierung, PLAN A, intensiver Kontakt zur öffentlichen Hand.“

Katrin Schwinghammer, Interim Managing Director der JOBLINGE gAG München, ist langjährige HR-Spezialistin, unter anderem für Telefónica Germany und die Wincor Nixdorf AG. Seit 2016 arbeitet sie in unterschiedlichen Rollen für JOBLINGE.



„Als JOBLINGE können wir oft erst aktiv werden, wenn Jugendliche schon mehrere Jahre im Übergangssystem verwaltet wurden. In Berlin haben wir 2022 mit PLAN A@school erfolgreich gezeigt, wie wir bereits früher positiven Einfluss auf die Berufslaufbahn nehmen können.“

Jonas Hettwer, Managing Director der JOBLINGE gAG Berlin, begleitete zunächst in der CSR-Beratung Stipendiaten und arbeitete als Projektmanager bei startsocial, bevor er seit 2015 verantwortlich für die Region Berlin bei JOBLINGE ist. Als Sidepreneur ermöglicht er u.A. Projekte, die sozialen Organisationen ein neues finanzielles Standbein ermöglichen.



„Mit der Eröffnung eines neuen Standortes in Mannheim zeigen wir klar: Das JOBLINGE-Konzept funktioniert und die starke Verbindung aus öffentlicher Hand, Wirtschaft und unserer Expertise wirkt. Mit starken Partnern machen wir einfach mehr möglich.“

Lavan Sabir, Managing Director der JOBLINGE gAG Metropolregion Rhein-Neckar, ist seit über 10 Jahren für JOBLINGE tätig. Die studierte Politikwissenschaftlerin ist dabei von der pädagogischen Arbeit zur strategischen Leitung aufgestiegen und leitet seit gut fünf Jahren die gAG Metropolregion Rhein-Neckar.



„Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, muss vor allem lokal vorhandenes Potenzial gehoben werden. Im Ruhrgebiet haben wir 2022 die Aktivierung bisher für den Arbeitsmarkt unerreichter Zielgruppen fokussiert. Junge Frauen mit Migrationsgeschichte und Menschen mit Duldungsstatus sind ungehobenes Fachkräftepotenzial – nicht nur im Ruhrgebiet.“

Raphael Karrasch, Managing Director der JOBLINGE gAG Ruhr, ist ausgebildeter Kunststoff-formgeber sowie Diplom Sozialpädagoge und hat vor seinem Einstieg als Führungskraft bei JOBLINGE 2012 12 Jahre Erfahrung im Übergangssystem gesammelt.



„10 Jahre gAG Leipzig. Wir haben 2022 Geburtstag gefeiert und konnten dabei wieder einmal erfahren, wie sehr unser Konzept und unsere Arbeit begeistert. Danke.“

Matthias Kretschmer, Managing Director der JOBLINGE gAG Leipzig, ist ausgebildeter Lehrer und hat 20 Jahre Erfahrung im Übergangssystem gesammelt, bevor er 2012 als Führungskraft bei JOBLINGE eingestiegen ist.



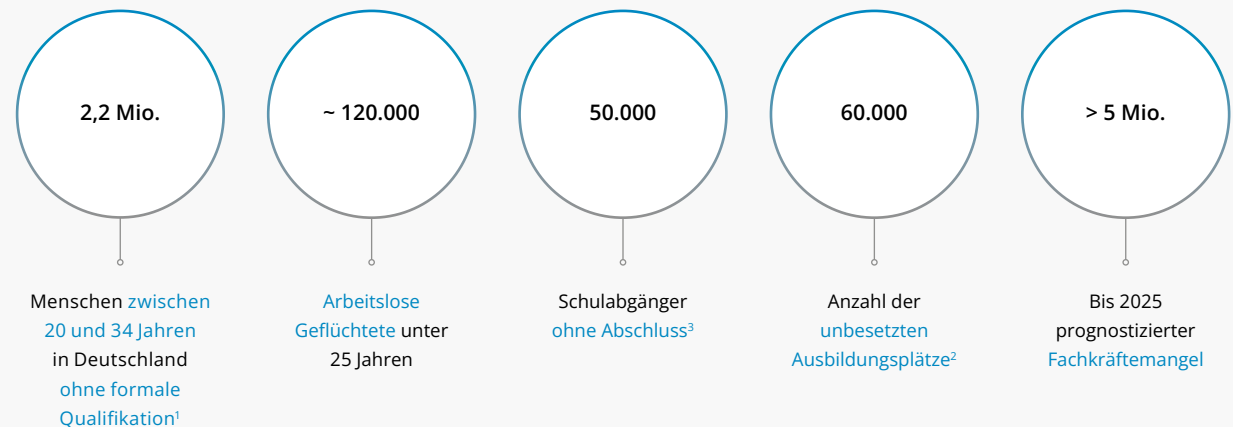
Das Modell JOBLINGE

Auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland sehr niedrig ist: Unsere Teilnehmenden profitieren nicht von der guten Lage am Arbeitsmarkt und jedes Jahr zeigt das Bildungssystem in Deutschland, dass es für einen signifikanten Teil junger Menschen keinen reibungsfreien Übergang aus der Schule ins Berufsleben gewährleisten kann. 50.000 junge Menschen verlassen die Schule ohne Abschluss.¹ Rund 500.000 Jugendliche sind arbeitslos oder stecken in Maßnahmen des Übergangssystems. Die Zahl der jungen Erwachsenen, die sich weder in Ausbildung noch in der Schule oder in Arbeit befinden (sogenannte NEET; Not in Employment, Education or Training) stieg 2021 auf 630.000 Personen zwischen 15 und 24 Jahren.² So zählen wir in Deutschland 2,13 Millionen Menschen unter 34 Jahren ohne berufliche Qualifikation. Der Übergang Ausbildung oder Arbeit ist gerade für junge Menschen mit keinem oder niedrigem Schulabschluss nicht einfach. Bis zu vier Jahre verbleiben sie in Maßnahmen des Übergangssystems, bis sie den Weg in Ausbildung oder Arbeit antreten.³ All das sind Jugendliche und junge Erwachsene, auf die wir als Gesellschaft jedoch nicht verzichten können.

Die Entwicklung ist dramatisch. Viel zu viele Jugendliche gehen auf dem Ausbildungsmarkt leer aus oder fallen ganz aus dem System. Wir müssen die Integrationsfähigkeit des Ausbildungssystems wieder deutlich erhöhen.

Dr. rer. oec. Dieter Dohmen, Gründer und Direktor des Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) aus Berlin.

Das JOBLINGE-Programm: Intensive Vorbereitung auf die Arbeitswelt in sechs Monaten



¹ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Klaus Klemm: Jugendliche ohne Hauptschulabschluss. Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung, 2023.

² Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) Dieter Dohmen, Matthias Sandau, Tamara Bayreuther: Monitor Ausbildungschancen 2023; Gesamtbericht Deutschland, 2023.

³ Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Dr. Marcus Eckelt, Claudia Burkard: Nachschulische Bildung in Deutschland Zentrale Ergebnisse und bildungspolitische Einordnung, 2022.

Nur für die Maßnahmen im Übergangssystem muss der Staat jährlich ca. 4,3 Milliarden Euro aufbringen.⁴

⁴ Klaus Klemm (2012): Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland? Bertelsmann Stiftung, Kosten ohne Sozialleistungen.

Lösungsansatz: Wie JOBLINGE arbeitet

Seit 2019 aktiviert JOBLINGE über PLAN A auch Jugendliche, die nicht von der öffentlichen Hand erreicht werden. Im Optimalfall können motivierte, beruflich orientierte junge Erwachsene über PLAN A in wenigen Wochen in eine Ausbildung einmünden. Wenn erweiterte Unterstützung notwendig bleibt, können Personen über das Kernprogramm von JOBLINGE weiterbetreut werden. Denn JOBLINGE arbeitet traditionell eng mit der öffentlichen Hand zusammen. Im Kernprogramm von JOBLINGE werden junge Erwachsene im Bürgergeld-Bezug von Jobcentern und Arbeitsagenturen an JOBLINGE verwiesen, und von JOBLINGE fit für den ersten Arbeitsmarkt gemacht.

Im sechsmonatigen JOBLINGE-Programm bereiten wir junge Erwachsene optimal auf eine Ausbildung vor. Teilnehmende üben in Gruppenprojekten wichtige Jobkompetenzen, gemeinsam mit ihnen finden wir ihre Stärken und dazu passende Berufe. Erst dann probieren sich Teilnehmende im JOBLINGE Programm in verschiedenen Praktika aus, um sicherzugehen, was zu ihnen passt, um dann in die Traumausbildung zu starten.

Alle Teilnehmenden werden zu Beginn des Programms mit persönlichem*r Mentor*in gematcht. Diese berufserfahrene Person begleitet die Teilnehmenden im 1:1-Mentoring-Tandem auf ihrem Weg in die Ausbildung, gibt Tipps und hilft in schwierigen Situationen. Um die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zu garantieren, ist die JOBLINGE Ausbildungsbegleitung, die wir pro Bono anbieten und selber über Spenden finanzieren, der wichtigste Baustein.

Doch es geht JOBLINGE nicht nur darum, den Ausbildungsstart nachhaltig zu gewährleisten. Auch die Attraktivität der Ausbildung muss in Deutschland weiterhin ausgeformt werden. Um genau das zu schaffen, hat JOBLINGE 2020 das basecamp zunächst am Pilotstandort in Frankfurt etabliert. 2023 werden weitere innovative Lernorte für Auszubildende in Mannheim, Berlin und Essen folgen. Mit Workshopangeboten und Weiterbildungen wird im basecamp Mehrwehrt für Azubis und Ausbilder*innen geschaffen. Wichtig dabei: Das Konzept baut auf das Fundament der JOBLINGE Ausbildungsbegleitung auf.

Warum JOBLINGE?

→ Es funktioniert

8 von 10 Teilnehmenden⁵ in unserem Programm unterschreiben am Ende einen Ausbildungsvertrag

→ Praxis statt nur Theorie

Bei uns starten junge Erwachsene auf Ausbildungssuche von Anfang an praktisch durch: mit Workshops, Trainings, Unternehmensbesuchen und Praktika

→ Beste Unternehmenskontakte

Über 3.234 Partnerunternehmen unterstützen unsere Teilnehmenden mit Praktika und Ausbildungsplätzen

⁵ Durchschnittliche bundesweite Vermittlungsquote Stand 2022. Vermittlungsquote stets berechnet für das Ausbildungsjahr 2021/2022 (1. November 2021 bis 31. Oktober 2022). Die Quote basiert auf der Zahl aller Teilnehmenden, die das Programm in diesem Zeitraum beendet haben und anschließend vermittelt (Erster Arbeitsmarkt, betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung, weiterführende Schule) wurden.



Was macht das JOBLINGE Programm aus?

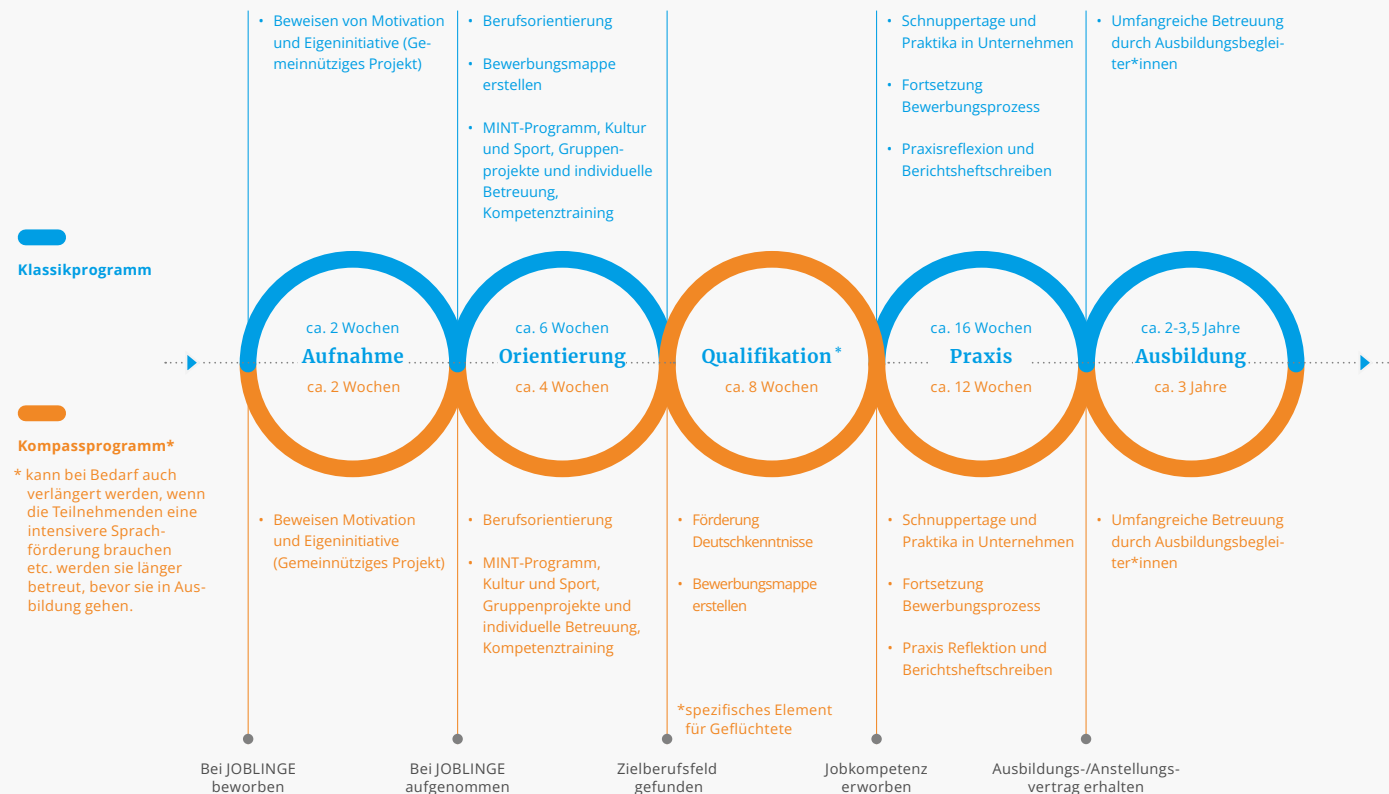
JOBLINGE denkt Widerstände mutig weiter: Wir befähigen junge Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz selbst zu erarbeiten. Die Jugendlichen durchlaufen ein sechsmonatiges Programm, an dessen Ende die echte Chance auf einen Ausbildungsplatz besteht.

Alle unsere Teilnehmenden erhalten persönliche, ehrenamtliche Mentor*innen (1:1-Unterstützung) – Menschen, die zuhören, motivieren und vor allem in schwierigen Phasen helfen, nicht aufzugeben.

Ziel ist die passgenaue Vermittlung in eine Ausbildung oder Anstellung. Außerdem unterstützen wir auch danach weiter: mit der JOBLINGE-Ausbildungsbegleitung – Expert*innen, die Jugendlichen sowie Unternehmen als Ansprechpersonen zur Seite stehen.



- Praxisnah wichtige Schlüsselqualifikationen erlernen: im MINT-Programm
- Soziale Kompetenzen trainieren und Neues wagen: im Kultur- und Sportprogramm
- Berufsbezogene Sprachqualifizierung
- Sich den Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gezielt erarbeiten
- Arbeit in Gruppenprojekten und mehreren Praktika



4 Gruppenstarts pro Jahr mit ca. 20 Teilnehmenden

Partnernetzwerk

Unternehmen vom DAX-Konzern bis zum Handwerksbetrieb, die öffentliche Hand, Stiftungen, Kultur- und Sportinstitutionen sowie ehrenamtlich tätige Privatpersonen bilden ein starkes Netzwerk für die Jugendlichen.

*Bei allen lokalen, regionalen und überregionalen Unterstützer*innen bedanken wir uns ganz herzlich!*



3.234 Unternehmenspartner

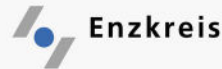
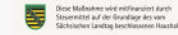
50 Institutionen der öffentlichen Hand

Gründungspartner



Öffentliche Hand

Ohne die starken Partner auf kommunaler, Landes-, Bundes- und europäischer Ebene wäre die Umsetzung des JOBLINGE-Programms nicht möglich. Die öffentliche Hand bildet den Rahmen für das gemeinsame Engagement für die Jugendlichen und ist erste Gesprächspartnerin, wenn es um den Aufbau eines neuen Standorts geht.



Projekte 2022

JOBLINGE funktioniert. Unser Kernprogramm ist wirksam und das nachhaltig, eine bundesweite Vermittlungsquote von 80 % beweist das mehr als deutlich. Auf dieser Kompetenz bauen wir seit Jahren auf, immer mit dem Blick, junge Erwachsene zu unterstützen, die durch die Maschen des Systems fallen. Vom stabilen Fundament des JOBLINGE-Konzeptes, das trisektoral mit Unternehmen, ehrenamtlich engagierten Personen und den Stakeholdern der öffentlichen Hand junge Erwachsene unterstützt, können und wollen wir weit über die Grenzen dieser ursprünglichen Idee hinaus wirksam werden. Seit 2019 tun wir das mit der Ansprache Jugendlicher, die vom Übergangssystem nicht mehr erreicht werden, mittels PLAN A. 2022 haben wir als Reaktion auf den Krieg in der Ukraine mit work4u unsere Expertise für Geflüchtete aus dem Kriegsgebiet mitten in Europa innerhalb kürzester Zeit wirksam gemacht. Ein kurzer Überblick über das wie, warum und die Zukunft unserer neuen Projekte erhalten Sie hier.



PLAN A – Ansprechen, Aktivieren, Ausbilden

Was passiert, wenn ausbildungslose Jugendliche unter dem Radar bleiben und nicht an das bestehende Hilfe- und Übergangssystem andocken? Noch zu wenig! Dass es sich jedoch hierbei nicht um wenige Jugendliche handelt, hat zuletzt der im Januar 2023 veröffentlichte Ausbildungsmonitor der Bertelsmann Stiftung gezeigt. Nicht nur die Zahl der jungen Menschen ohne Ausbildung steigt, sondern auch die Zahl derer, die sich weder in Ausbildung noch Beschäftigung oder Schule befinden. 2021 gehörten ganze 630.000 junge Menschen zwischen 19 und 24 Jahren zu dieser Gruppe.

Gleichzeitig stellen wir fest, dass genau diese Jugendlichen zunehmend schlechter vom bestehenden Unterstützungs- und Eingliederungssystem erreicht werden. Dies zeichnete sich bereits vor Pandemiebeginn ab, wurde jedoch durch die damit einhergehenden sozialen Restriktionen weiter verschärft und verstetigt. Ein Rückgang dieser Folgen ist, wie die Zahlen von Bertelsmann demonstrieren, derzeit nicht in Sicht. Nie war es daher wichtiger, dem Auseinanderdriften aktiv entgegenzuwirken und zielgerichtet auf diejenigen jungen Menschen zuzugehen, welche ansonsten nicht erreicht werden.

Mit unserer Kampagne PLAN A tun wir genau das! PLAN A setzt dabei auf ein innovatives Ansprache Konzept, welches den Jugendlichen in deren Lebenswelt begegnet. Offline an beliebten Treffpunkten oder online über die sozialen Medien schafft es PLAN A, Jugendliche dort zu erreichen, wo sie sich aufhalten.

Pilotiert wurde PLAN A erstmalig 2019 in Frankfurt und wurde seither sukzessive an weiteren Standorten erprobt – mit Erfolg, jedoch auch nicht ohne Herausforderungen. Das weitgehend parallele Pilotieren zur Corona-Pandemie stellte erhöhte Anforderungen an die Aktivierungsleistung von PLAN A: Ein Lernanlass für uns, um noch besser zu begreifen, wie zielgruppen-gerechte Ansprache gelingt und was junge Menschen brauchen, um wirkungsvoll aktiviert zu werden. Flexible, individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung statt Einheitslösung lautet die Maxime.

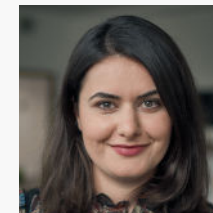
Das Jahr 2022 war ein wichtiges erfolgreiches Jahr für PLAN A. Diverse Förderungen haben uns gezeigt, dass wir mit der Projektidee 2019 bereits auf dem richtigen Weg waren. Neben der Weiterentwicklung von PLAN A an den etablierten Standorten Frankfurt, Rhein-Neckar und Berlin konnten so fünf weitere Standorte PLAN A pilotieren: Essen, München, Hamburg, Köln und Leipzig.

Dadurch konnten wir allein im Jahr 2022 bundesweit mehr als 3.000 junge Erwachsene mit unserer Kampagne erreichen und zwölf Ausbildungsmessen auf die Beine stellen. Das zeigt uns: PLAN A ist relevant und wird es auch in Zukunft sein.

Mit allen Learnings im Gepäck wird PLAN A 2023 eines unserer Fokusprojekte. Unsere Mission ist es, allen Jugendlichen Zugängen zu Ausbildung zu eröffnen – unabhängig von Herkunft oder Zugang zu bestehenden Systemen.



PLAN A bedeutet, Jugendliche für das Thema Ausbildung zu begeistern und damit einen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit und den Fachkräftemangel zu leisten. Es geht über eine Rekrutierungskampagne hinaus: Jugendliche werden aktiviert und begeistert und erhalten eine Schnittstelle zu Unternehmen. PLAN A ist die Zukunft.



Lavan Sabir
Managing Director gAG
Metropolregion Rhein-Neckar

work4u

Der Angriff auf die Ukraine erschüttert Europa und die ganze Welt. Millionen Menschen sind vom Krieg und von seinen Folgen betroffen. Ende Februar 2022 kamen die ersten Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland an, sofort zeigte sich eine große Solidarität in der Gesellschaft, es wurden Unterkünfte bereit gestellt, notwendige Ausstattung gespendet oder bei Behörden geholfen. Für viele Geflüchtete stellte sich nun die Frage: Wo kann ich arbeiten?

Arbeit ist ein wichtiger Schlüssel zur Integration – das hat sich schon in der Flüchtlingskrise 2015/16 gezeigt. Wir haben bereits im Mai 2022 unsere Initiative work4u ins Leben gerufen. Mittels einer digitalen Plattform werden hier Geflüchtete aus der Ukraine schnell und unbürokratisch mit Ehrenamtlichen vernetzt, die sie beim Ankommen und der Erstorientierung im deutschen Arbeitsmarkt unterstützen. Denn manches, was für uns selbstverständlich erscheint, stellt für Menschen aus einem anderen Bildungs- und Arbeitsmarktkontext eine große Hürde dar. Genau hier bauen wir mit engagierten Ehrenamtlichen eine Brücke, durch digitale oder lokale, aber immer persönliche Begleitung. Bis heute unterstützen wir mehr als 500 Geflüchtete und begleiten über 150 Volunteers über work4u.

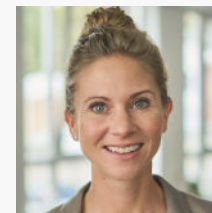
Und der Bedarf wird weiter wachsen, denn viele Geflüchtete aus der Ukraine haben ihre Sprachkenntnisse durch Integrationskurse und Sprachtandems verbessert und sind jetzt bereit für einen Job hierzulande. Dabei wollen 63 Prozent der Menschen in den nächsten beiden Jahren in Deutschland bleiben – 33 Prozent sogar dauerhaft. Hier wollen wir nachhaltige Perspektiven schaffen und unsere Expertise und unser Netzwerk wirkungsvoll einbringen.

Bei der Umsetzung dieses Vorhabens hilft uns unsere jahrelange Erfahrung bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – über 2.700 Geflüchtete konnten wir bereits unterstützen und freuen uns über jede*r*in, der*die hinzukommt.

An dieser Stelle noch einmal herzlichen Dank an all unsere großartigen Volunteers sowie an unsere Partner BAVC und IG Chemie, BMW und Lions Club, die den Aufbau von work4u ermöglicht haben.

“

Mit der Initiative work4u unterstützen wir Geflüchtete aus der Ukraine beim Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt. Arbeit sorgt nicht nur für ein finanzielles Auskommen, sondern ist auch ein wesentlicher Bestandteil der Integration in eine Gesellschaft: Spracherwerb, soziale Beziehungen bis hin zu der Möglichkeit, sich ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland aufzubauen.



Stefanie Baic
JOBLINGE Management Team
und Leitung work4u

JOBLINGE Hybrid – Hessisches Ministerium für Soziales und Migration

Wie erreichen wir die Unerreichbaren? Innovationsprozess am Übergang von Schule zu Beruf

Wie können benachteiligte Jugendliche in Zukunft unterstützt werden? Genügt es, die erfolgreichsten digitalen mit bewährten analogen Methoden zu verknüpfen und hybride Unterstützung anzubieten? Oder ist die Herausforderung nicht vielmehr, junge Menschen überhaupt für Unterstützungsangebote zu gewinnen? Mit diesen Fragen startete die gAG FrankfurtRheinMain Anfang 2022 in das Projekt JOBLINGE Hybrid.



Seit Beginn der Corona-Pandemie ist es noch schwieriger, Jugendliche für Angebote zu erreichen, die ihnen beim Start in eine Ausbildung und ins Berufsleben helfen. Das betrifft auch die Jobcenter, über die in den letzten zwei Jahren weniger Teilnehmer*innen für unsere Programme zugewiesen wurden. Gleichzeitig ist der Fachkräftemangel omnipräsent und es gibt über 600.000 junge Menschen, die weder in Bildung, Ausbildung noch in Beschäftigung sind (Monitor Ausbildungschancen 2023, Bertelsmann Stiftung, Januar 2023).

Was können wir also tun, um diese jungen Menschen zu erreichen? Mit

JOBLINGE Hybrid konnten wir direkte Ansprachen realisieren und strategische Impulse am Übergang von Schule zu Beruf setzen. Das Projekt setzte auf unmittlere Angebote und systemische Innovation: Mit der JOBLINGE Initiative PLAN A erreichten wir über Straßenansprachen und Social Media-Kampagnen mehr als 1000 junge Menschen und machten ihnen Angebote, die sie bei Orientierung und Qualifizierung unterstützen. Auf der systemischen Ebene haben wir mit einem trisektoralen Ansatz, also in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen aus der öffentlichen Hand, Privatwirtschaft und Zivilgesellschaft, einen Innovationsprozess gestartet.

Das Ziel dieses Prozesses war, Ideen zu entwickeln und zu pilotieren, mit denen wir junge Menschen erreichen, die bislang unter dem Radar fliegen. Das Hybrid-Labor diente dabei als Testraum für Ideen und setzte sich aus Vertreter*innen von Jobcentern, Jugendämtern, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Bildungseinrichtungen zusammen. Wir haben iterativ und agil gearbeitet; um festgefahrene Denkweisen und Strukturen zu hinterfragen und uns in andere Perspektiven hineinzuversetzen. Schnell wurde klar, dass sich die beteiligten Akteure untereinander zu wenig austauschen, um holistische Lösungen im Sinne der jungen Menschen zu realisieren. Noch gravierender war die Erkennt-

nis, dass viele Labor-Teilnehmer*innen im Berufsalltag so gut wie keinen Kontakt zur Zielgruppe haben – obwohl sie Unterstützungsangebote für junge Menschen verantworten.

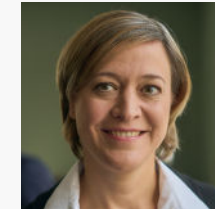


Mit JOBLINGE Hybrid konnten wir die Akteure an einen Tisch bringen und ermöglichten so Perspektivwechsel und gemeinschaftliche Ansätze. Das Labor entwickelte zwei Prototypen, mit denen ausprobiert wurde, wie eine nachhaltige Beziehung zur Zielgruppe aufgebaut und wie sie partizipativ in die Entwicklung von Unterstützungsangeboten eingebunden werden kann. So kamen die Labor-Teilnehmer*innen mit jungen Menschen in den Austausch und lernten ihre Lebensrealitäten kennen. Das Labor konnte so vermeintliche Annahmen über die Zielgruppe hinterfragen, ihre Lebensrealitäten besser verstehen und persönliche Beziehungen zu den jungen Menschen aufbauen.

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie finanziert. Verantwortet wird die hessische Initiative durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration.

“

Für mich liegt in der sektorübergreifenden Zusammenarbeit eine wegweisende Chance für die effektive Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit in Anbetracht der Coronakrise.



Christiane Schubert
Managing Director JOBLINGE
gAG FrankfurtRheinMain

Was wir aus dem Projekt mitnehmen:

- Zukunftsfähige Angebote erfordern flexible Arbeitsmethoden und intensivere Zusammenarbeit der Akteure am Übergang Schule Beruf.
- Es braucht mehr persönliche Bindung – sowohl zwischen den Akteuren am Übergang als auch zu ihrer Zielgruppe. Zeitmangel, Bürokratie und gegenseitiges Misstrauen verhindern individualisierte Lösungen.
- Die Arbeit am Übergang von Schule zu Beruf sollte grundsätzlich rechtskreisübergreifend⁶ funktionieren, da das die Aktivierung und Begleitung junger Menschen signifikant erleichtert.

⁶ Die Zugehörigkeit zu einem Rechtskreis bestimmt, welche Unterstützungsmöglichkeiten junge Menschen wahrnehmen dürfen. Vor allem die Regelungen aus Sozialgesetzbuch (SGB) II, III und VIII bestimmen, welche Angebote von wem genutzt werden können. So dürfen etwa junge Menschen, die Unterstützung nach Regelungen des SGB III erhalten, keine SGB II-Maßnahme besuchen – obwohl solche Angebote möglicherweise auch zu ihren Bedürfnissen passen.

Was JOBLINGE erreicht

Der Corona-Ausnahmestand ist für JOBLINGE vorbei, auch wenn Corona seine Spuren im Alltagsgeschäft hinterlassen hat. Krankheitsausfälle und der flexible Wechsel zwischen digitalen Angeboten und der Arbeit in Anwesenheit sind für Teilnehmende und Mitarbeitende bei JOBLINGE steter Alltag. Die Entscheidung, bereits 2019 in Werkzeuge zur erweiterten Aktivierung von Jugendlichen zu investieren, zeichnete sich im Verlauf der Coronapandemie wieder und wieder aus.

Nur durch die Flexibilität, mit der JOBLINGE auf Herausforderungen reagiert hat, kann weiterhin stabil an chancengerechten Zukunftsperspektiven für die JOBLINGE-Zielgruppe gearbeitet werden.

Als Initiative, die stets an die Bedürfnisse und fokussiert auf die individuellen Stärken eines jeden Teilnehmenden denkt, konnten wir in den vergangenen Jahren zeigen, dass gerade dieser Ansatz es ist, der JOBLINGE befähigt, auch in Krisenzeiten mit höchster Wirksamkeit im Übergangssystem und darüber hinaus tätig zu sein.

Für die Gesellschaft gilt, dass der größte messbare Effekt unserer Initiative weiterhin der volkswirtschaftliche Nutzen ist. Das gilt in Zeiten der scheinbaren gesellschaftlichen Spaltung noch mehr als zuvor: Die jungen Menschen werden zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft. Sie zahlen Steuern und Sozialbeiträge, statt Leistungen zu empfangen. Die direkten, öffentlich geförderten Programmkosten (knapp 3.600 Euro pro Teilnehmenden plus die Kosten für Sozialleistungen während der Programmdauer) sind bereits nach 17 Monaten für den Staat günstiger als die eine reine Fortzahlung der Sozialleistungen. Nach 3,25 Jahren ist aus Sicht des Staates der Break-Even-Point erreicht, d. h. Kosten und finanzieller Return (geleistete Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge) sind ausgeglichen. Nach zehn Jahren ergibt sich eine Bilanz (sog. Sozialrendite) von knapp 140.000 Euro für jeden nachhaltig vermittelten Jugendlichen.



→ Vermittlungsquote auf 80% für das Ausbildungsjahr 2021/2022 gesteigert

→ Rollout von PLAN A an fünf weiteren Standorten in Deutschland

→ Sicherung der Finanzierung für Aufbau von drei basecamps

Wichtigste Kennzahlen

80 %
Vermittlungsquote

85 %
Nachhaltigkeitsquote

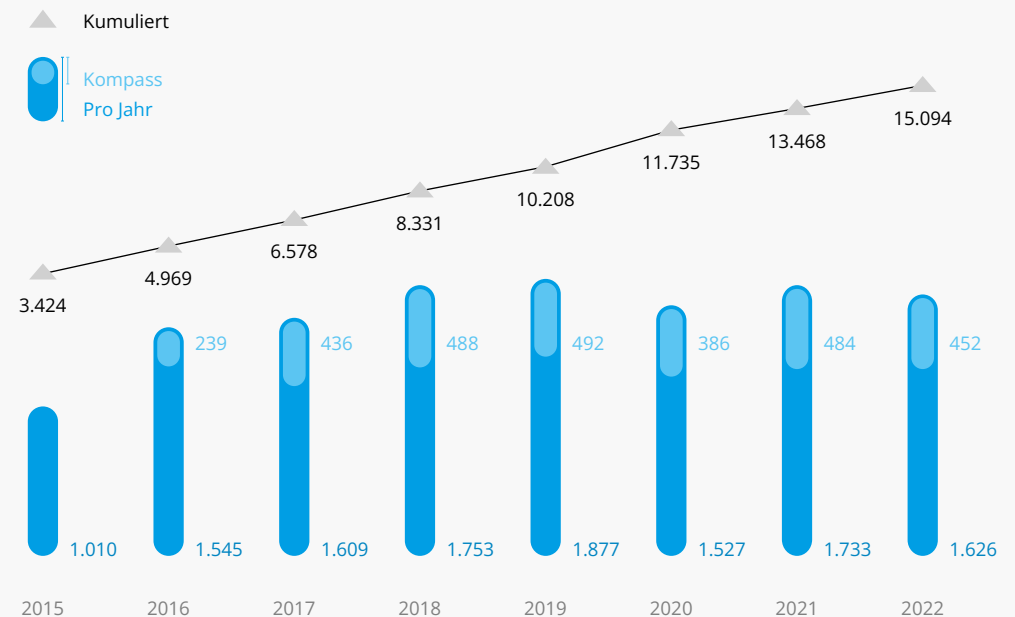
32
Standorte

Standorte

Im Jahr 2022 wurden die Standorte Ulm und Mannheim neu gegründet. Die gAG Stuttgart wurde zur gAG Südwest und deckt nun diesen gesamten Raum ab.

Teilnehmende

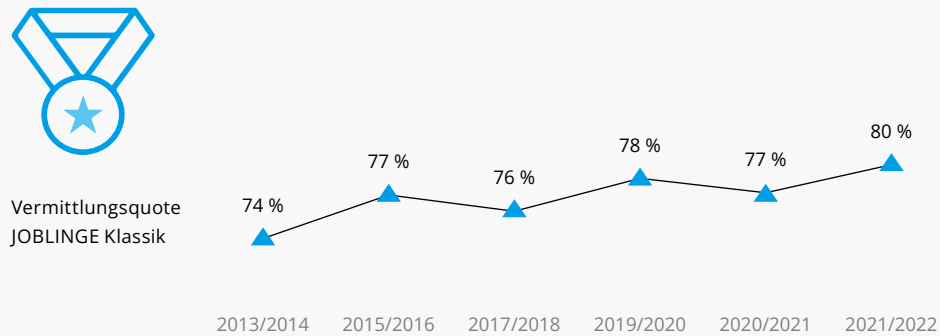
Im Ausbildungsjahr 2021/2022 waren insgesamt 1626 Teilnehmende im JOBLINGE Programm aktiv, davon 452 in Kompass-Programm.



Vermittlung in Ausbildung bzw. den ersten Arbeitsmarkt⁷

- Vermittlungsquote⁸ Klassik: **80 Prozent**
- Kumulierte Vermittlungsquote Klassik seit 2008: **76 Prozent**
- Vermittlungsquote Kompass: **72 Prozent bzw. 76 Prozent***
- Kumulierte Vermittlungsquote Kompass seit 2016: **65 Prozent bzw. 73 Prozent***

*Quote inklusive ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen



Nachhaltigkeitsquote⁹

- Nachhaltigkeitsquote Klassik: **86 Prozent**
- Kumulierte Nachhaltigkeitsquote Klassik seit 2008: **85 Prozent**
- Nachhaltigkeitsquote Kompass: **90 Prozent**
- Kumulierte Nachhaltigkeitsquote Kompass seit 2016: **89 Prozent**

⁷Regulär vermittelt: Erster Arbeitsmarkt, betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung, weiterführende Schule.

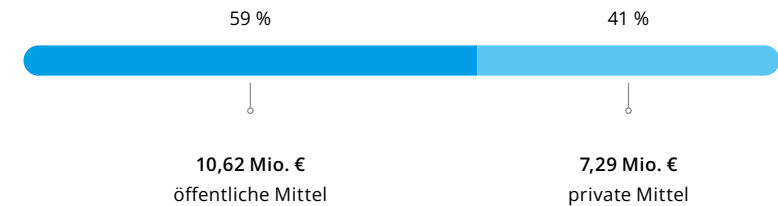
⁸Alle Quoten berechnen sich aus dem Ausbildungsjahr 2021/22 (1. November 2021 bis 31. Oktober 2022).

⁹Anzahl der Teilnehmenden, die sechs Monate nach Ausbildungsbeginn noch in Ausbildung (oder Arbeit) sind – bezogen auf die Anzahl der Teilnehmenden, die mehr als sechs Monate zuvor die Ausbildung/Arbeit begonnen haben. Nachhaltigkeitswerte umfassen alle Standorte bis auf den Pilotstandort Bayerwald (2008 – 2012), bei dem es noch keine systematische Ausbildungsbegleitung und Erfassung der Nachhaltigkeitszahlen gab.

Finanzierung

Die Finanzierung gehört zu den größten Herausforderungen jeder gemeinnützigen Organisation – so auch bei JOBLINGE. Eine gesicherte Finanzierung bildet die Basis für eine anhaltend hohe Qualität unserer Arbeit sowie für das weitere Wachstum der Initiative. Eine Besonderheit bei JOBLINGE liegt in unserem Finanzierungsmix, welcher öffentliche und private Mittel umfasst und so eine wirkungsvolle Arbeit an der Schnittstelle zur öffentlichen Hand ermöglicht. Oft können wir nur durch private Co-Finanzierungen Innovationen vorantreiben und wirkungsvolle Angebote nachhaltig umsetzen. Gleichzeitig bilden Partnerschaften mit der öffentlichen Hand in den meisten Fällen die Grundlage unserer Arbeit. Im Jahr 2022 haben öffentliche Mittel (kommunale, Landes- und Bundesmittel sowie europäische Fördergelder) rund 60% unserer Finanzierung ausgemacht, während rund 40% über private Mittel (v. a. Spenden von Stiftungen und Unternehmen) abgedeckt wurden.

Finanzierungsmix 2022



Mitarbeitende

226

Mitarbeiter*innen

(entspricht 195 Vollzeitäquivalenten)

Wie JOBLINGE im Detail wirkt

Input – Output – Outcome – Impact



Input

- Geldmittel: Öffentliche Mittel 10,62 Mio. Euro, private Mittel 7,08 Mio. Euro, sonstige Erträge 215.000 Euro
- Mehr als 3.234 lokale und überregionale Unternehmen und Betriebe aller Größen und Branchen
- 50 Partner der öffentlichen Hand (Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Europäischer Sozialfonds, Städte und Gemeinden)
- 226 Mitarbeitende (entspricht 195 Vollzeitäquivalenten)
- 104 Mandatsträger*innen, die sich ehrenamtlich in den Gremien der gAGs und in der JOBLINGE-Stiftung als Vorstand*Vorständin, Aufsichtsrat*Aufsichtsrätin oder Beirat*Beirätin engagieren

Output

- 119 Gruppenstarts der Programme Klassik und Kompass in 2022
- 1.626 Teilnehmende in 2022, davon 452 im Kompass-Programm
- 1.625 Praktika
- Über 140 Mentor*innentrainings in denen die Mentor*innen auf die 1:1-Betreuung der Jugendlichen vorbereitet und qualifiziert werden
- 1:1-Betreuung der Jugendlichen durch Mentor*innen in 1.169 Mentoring Tandems
- Individuelle Förderung und Unterstützung der Jugendlichen durch Mitarbeitende sowie durch Vermittlung an Partner vor Ort (z. B. Schuldnerberatung oder psychosoziale Hilfe)

Outcome

- Vermittlungsquote Klassik: 80 Prozent
- Vermittlungsquote Klassik, erster Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt: 76 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008 bis Ende des Ausbildungsjahres 2021/2022)
- Vermittlungsquote Kompass, erster Ausbildungsmarkt: regulär 72 Prozent
- Vermittlungsquote Kompass mit ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen: 76 Prozent
- Vermittlungsquote Kompass mit ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen: 73 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016 bis Ende des Ausbildungsjahres 2021/2022)
- Vermittlungsquote Kompass, erster Ausbildungsmarkt: regulär 65 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016 bis Ende des Ausbildungsjahres 2021/2022)
- 972 regulär vermittelte Teilnehmende¹⁰, 237 davon aus dem Kompassprogramm
- Die Teilnehmenden erleben Selbstwirksamkeit und eine individuelle Weiterentwicklung, indem sie sich selbst und anderen ihre Fähigkeiten in der Praxis beweisen
- Durch *Hilfe zur Selbsthilfe* wird den Jugendlichen ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben ermöglicht

Impact

- Die Jugendlichen nehmen eine Berufsausbildung auf und werden nach erfolgreichem Abschluss zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft, auch indem sie Steuern und Sozialbeiträge zahlen
- Für den Staat ergeben sich für jede*n nachhaltig vermittelte*n Teilnehmer*in nach zehn Jahren Gesamteinsparungen von rund 140.000 Euro. Die sogenannte Sozialrendite (Social Return on Investment) hat JOBLINGE im Jahr 2015 errechnen lassen: Hierbei wurden die Kosten der öffentlichen Hand für Sozialleistungen bei anhaltender Arbeitslosigkeit (ca. 70.000 Euro nach zehn Jahren) in Bezug mit den geleisteten Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen abzüglich der Kosten des JOBLINGE Programms gesetzt (Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquoten berücksichtigt). Dabei sind die Kosten für anhaltende Arbeitslosigkeit und für eine Teilnahme im JOBLINGE Programm nach 17 Monaten exakt identisch. Bereits nach 3,25 Jahren hat sich das Investment in die Teilnahme im JOBLINGE Programm refinanziert, also kurz vor dem durchschnittlichen Ende der Ausbildung.¹¹

¹⁰Regulär vermittelt: Erster Arbeitsmarkt, betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung, weiterführende Schule), Berechnungsgrundlage Ausbildungsjahr 21/22.

¹¹Quelle: Höpfer, R. (2015): Die JOBLINGE-Initiative – eine volkswirtschaftliche Betrachtung, in: Funk, R./Hummel, N. (Hg.): Tagungsband zu 11. Wiesbadener Gesprächen zur Sozialpolitik (FAZ Buch), S.252-262.

Evaluation und Qualitätssicherung

JOBLINGE hat das Ziel, für möglichst viele Teilnehmende die nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen und sich an den Ergebnissen messen zu lassen. Daher verpflichten sich alle Standorte zur Erhebung und Nutzung transparenter Kennzahlen. Gemeinsam mit der Dachorganisation nimmt jede gAG eine regelmäßige Überprüfung und Diskussion dieser Indikatoren vor. Bei Regelreportings werden folgende Qualitätskennzahlen quartalsweise betrachtet:

1. Operative Ergebnisindikatoren

- **Haupterfolgskennzahlen:** Integrations- bzw. Vermittlungsquote und Nachhaltigkeitsquote
- **Vermittlungsquote** = Anzahl der Teilnehmenden, die durch das JOBLINGE-Programm in ungeforderte Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden
- **Nachhaltigkeitsquote** = Anteil der ehemaligen Teilnehmenden, die sechs Monate nach Programmende weiterhin in Ausbildung oder Arbeit sind
- **Zudem Überprüfung der Auslastung** (= Anteil der besetzten Plätze im Programm), der Quote der Teilnahme am Trainingsmodul sowie der Praktikumsquote

2. Operative Prozessindikatoren

- Erheben der Mentor*innenquote
- Befragung der Jugendlichen zur Zufriedenheit mit dem Programm

JOBLINGE versteht sich als lernendes System und möchte sich und das Programm stetig weiterentwickeln. Hierfür werden auch einzelne Programmelemente, etwa das Kulturprogramm oder JOBLINGE Kompass für junge Geflüchtete, evaluiert.

3. Finanzielle Ziele

Genaue Beobachtung von:

- Gewinn und Verlust (keine Überschreitung des Budgets)
- Zahlungsfähigkeit (dauerhaft positive Liquidität)
- Bilanz (Erhaltung der notwendigen Eigenkapitalbasis)

4. Zertifizierung

- Im Jahr 2018 haben alle Standorte erfolgreich die Trägerzertifizierung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) erlangt. Die jährliche Zertifizierung ist gesetzliche Voraussetzung für die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit.



Die Organisation von JOBLINGE

Social Franchise I: Aufbau und Zusammenarbeit

JOBLINGE ist als Social-Franchise-System organisiert: In enger Zusammenarbeit mit der überregionalen Dachorganisation als „Franchisegeber“ setzen die lokalen Standorte als „Franchisenehmer“ das Konzept der Initiative in der Arbeit mit den Jugendlichen um.

Die gAGs/Franchisenehmer

Den Rahmen für das lokale Engagement bilden gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs), die mit Partnern aus der Wirtschaft und der öffentlichen Hand gegründet werden. Als Aktionäre bringen sich Unternehmen, Stiftungen und Organisationen, aber auch Kommunen und Landkreise ein. Für gAGs gelten im Wesentlichen die gleichen Bedingungen wie für herkömmliche Aktiengesellschaften – mit einem wichtigen Unterschied: Statt einer finanziellen erhalten die Aktionäre eine ideelle Dividende. Vertreter*innen der Aktionärinnen und Aktionäre engagieren sich ehrenamtlich als Vorstand/Vorständin oder im Aufsichtsrat der gAG bzw. im Beirat einer Filiale.

Die Dachorganisation/gemeinnütziger JOBLINGE e. V./Franchisegeber

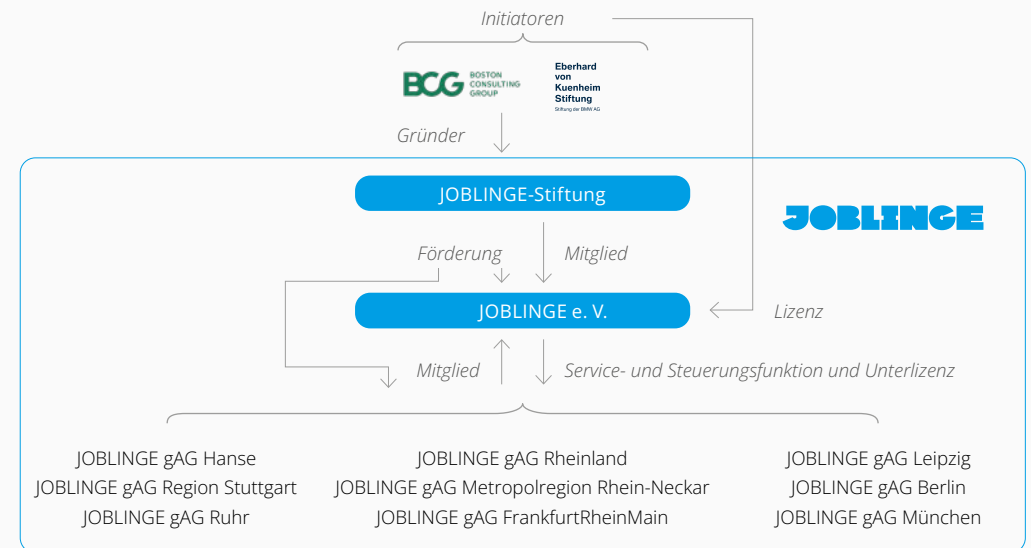
Überregional gesteuert wird die Initiative von der JOBLINGE-Dachorganisation. Als Franchisegeber setzt sie Standards, treibt die Weiterentwicklung des Konzepts voran und steuert das Wachstum der Initiative. Gleichzeitig übernimmt sie zentrale Services wie Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Reportingsysteme, Datenbank und IT-Infrastruktur. Sie bereitet die Zertifizierung vor, unterstützt beim Fundraising sowie beim Best-Practice-Austausch. Die Dachorganisation ist zudem für das Onboarding neuer Standort-Teams zuständig und organisiert Trainings zur Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Die JOBLINGE-Stiftung

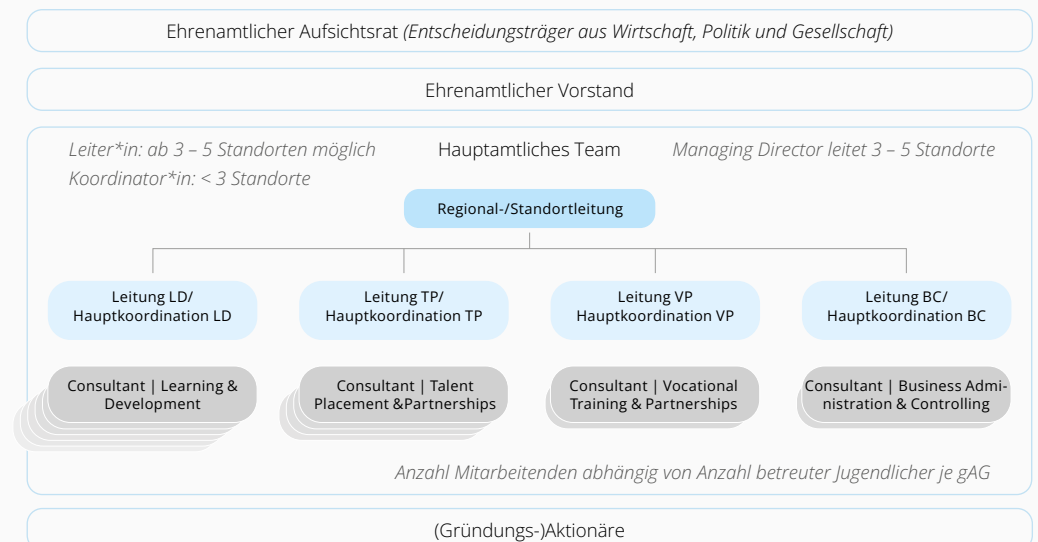
Die Boston Consulting Group rief 2011 die JOBLINGE-Stiftung ins Leben, um eine dauerhafte Unterstützung der Initiative zu ermöglichen. Anders als die Standorte und die Dachorganisation hat die Stiftung keine Mitarbeitenden. Als Förderstiftung bündelt sie die Spenden der Initiatoren, Premiumpartner und weiterer privater Förderer. Diese Spenden kommen je nach Spenderabsicht entweder einzelnen Standorten oder der Gesamtinitiative zugute.

Alle an der Initiative JOBLINGE beteiligten Organisationen – die lokalen gAGs, die Dachorganisation und die JOBLINGE-Stiftung – sind gemeinnützig. Sie verfolgen die gemeinnützigen Zwecke Förderung der Jugendhilfe (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n) 4 AO) und Förderung der Erziehung (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n) 7 AO).

Organisationsstruktur der Initiative JOBLINGE



Struktur der JOBLINGE gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs)



Social Franchise II: Wer steckt dahinter?

Die Profile der beteiligten Organisationen

Die gAGs/Franchisenehmer*innen

- Hauptamtliches Team einer gAG: Standortleitung bzw. Regionalleitung, Haupt- und Leitungskoordination, Verwaltung & Controlling, Unternehmenskoordination, Koordination Jugendliche & Mentor*innen sowie Ausbildungsbegleiter*innen
- Unter dem Dach einer gAG sind in den Regionen mehrere lokale Standorte vertreten
- Aufgaben: Direkte Umsetzung des Konzepts, tägliche Arbeit mit den Teilnehmenden, direkte Kooperation mit der öffentlichen Hand und lokalen/regionalen Partnerunternehmen und ehrenamtlichen Unterstützer*innen

Die JOBLINGE-Stiftung

- Nicht operativ
- Ehrenamtliche Vorstände: Carsten Kratz (Senior Partner Bridgepoint DACH), Georg Sticher (Senior Adviser, Boston Consulting Group), Oliver Dany (Managing Director and Senior Partner, Boston Consulting Group), Astrid Rauchfuß (Board Member und Senior Advisor, Boston Consulting Group) und Birgit Dengel (Chief Communications Director Telefónica Germany)

Die Dachorganisation/ gemeinnütziger JOBLINGE e. V./ Franchisegeber

- Sitz in München
- CEO: Kadim Tas, hauptamtlich tätig, zeichnungsberechtigt
- Aufsichtsorgan: die Mitgliederversammlung, in der die gAGs und die JOBLINGE-Stiftung durch ihre Vorstände vertreten sind
- Die Mitgliederversammlung findet zweimal jährlich statt und entscheidet über die Wahl des Vorstands sowie dessen Entlastung. Sie nimmt die Berichte des Vorstands entgegen, wählt die Rechnungsprüfer, entscheidet über die Festsetzung von Beiträgen, fasst Beschlüsse über die Änderung der Satzung, die Aufnahme und den Ausschluss von Mitgliedern in Berufungsfällen etc.
- Aufgabenbereiche: Controlling und Qualitätsmanagement, Marketing und Kommunikation, Collective Impact, Strategie, digitale Weiterentwicklung, Partnerbindung, Konzeptentwicklung, Programmentwicklung sowie Teamassistenten



JOBLINGE Standorte

gAG München *Vorstand:* Daniel Huber • *Managing Director:* Ilse Schmücker und Katrin Schwinghammer • *Start:* April 2009 • *Mitarbeitendenkapazität:* 15,36 • *Betreute junge Menschen:* 115 pro Jahr • *Aktionäre:* Apax Foundation (bis 2018) • Betten Rid GmbH • BMW AG • Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG • Grunwald Kommunikation & Marketingdienstleistungen GmbH & Co. KG • JOBLINGE-Stiftung (seit 2018) • Loden-Frey Verkaufshaus GmbH & Co. KG • Rotary Club München-Bavaria • Rotary Club München – Englischer Garten Gemeindienst e.V. • SAHLBERG GmbH • The Boston Consulting Group GmbH • TÜV SÜD AG

gAG Berlin *Vorstand:* Dr. Johanna Puetz • *Managing Director:* Jonas Hettwer • *Start:* Juni 2010 • *Mitarbeitendenkapazität:* 17,64 • *Betreute junge Menschen:* 220 pro Jahr • *Aktionäre:* Arbeitgeberverband Nord-ostchemie e.V. • BMW AG • GIG Holding GmbH • GRG Services Berlin GmbH & Co. KG • Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie – Landesbezirk Nordost (IG BCE) • PUK Group GmbH & Co. KG • The Boston Consulting Group GmbH • Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.

gAG Frankfurt *Vorstand:* Dr. Oliver Dany • *Managing Director:* Kadim Tas • *Managing Director:* Christiane Schubert • *Start:* März 2011 • *Mitarbeitendenkapazität:* 44,69 • *Betreute junge Menschen:* 383 pro Jahr • *Aktionäre:* Gonder Facility Services GmbH • HessenChemie Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V. • Mainova AG • The Boston Consulting Group GmbH • WISAG Beteiligungsmanagement GmbH & Co. KG

gAG Rhein Neckar *Vorstand:* Dr. Matthias Becker • *Managing Director:* Lavan Sabir • *Start:* Mai 2016, mit Jahreswechsel 2017/18 eigenständige gAG • *Mitarbeitendenkapazität:* 12,55 • *Betreute junge Menschen:* 98 pro Jahr • *Aktionäre:* Anpiff ins Leben e.V. • Magna International Inc. • WISAG Industrie Service Holding GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

gAG Ruhr *Vorstand:* Jens Stefan Baier • *Managing Director:* Raphael Karrasch • *Start:* Januar 2013 • *Mitarbeitendenkapazität:* 24,05 • *Betreute junge Menschen:* 225 pro Jahr • *Aktionäre:* CMS Hasche Sigle • RAG-Stiftung • Stiftung TalentMetropole Ruhr gGmbH • The Boston Consulting Group GmbH • Trimet Aluminium AG • Westdeutscher Wach- und Schutzdienst Fritz Kötter SE & Co. KG

gAG Rheinland *Vorstand:* Markus Hepp • *Managing Director:* Mirosław Kania • *Start:* Januar 2012 • *Mitarbeitendenkapazität:* 12,68 • *Betreute junge Menschen:* 200 pro Jahr • *Aktionäre:* CARGLASS GmbH • CMS Hasche Sigle • Ebner Stolz Mönning Bachem GmbH & Co. KG • Festkomitee des Kölner Karnevals von 1823 e.V. • Platinion GmbH • REMONDIS-Gruppe • Sparkasse KölnBonn • The Boston Consulting Group GmbH • WISAG Industrie Service Holding GmbH

gAG Leipzig *Vorstand:* Dieter Schliek • *Managing Director:* Matthias Kretschmer • *Start:* Januar 2012 (Gründung 2011) • *Mitarbeitendenkapazität:* 19,86 • *Betreute junge Menschen:* 155 pro Jahr • *Aktionäre:* Apax Foundation (bis 2018) • Bau- und Verwaltungsgesellschaft mbH (seit 2019) • BMW AG • CMS Hasche Sigle (ab 2017) • Dr. Uwe Teichert (seit 2012) • Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG • JOBLINGE Stiftung (seit 2018) • Leipziger Stadtbau AG (seit 2012) • Offizin Andersen Nexö Leipzig GmbH (bis 2017) • Sparkasse Leipzig • Stadtwerke Leipzig GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

gAG Südwest *Vorstand:* Dr. Rolf Kilian • *Managing Director:* Duygu Utku • *Start:* Mai 2014 • *Mitarbeitendenkapazität:* 27,58 • *Betreute junge Menschen:* 303 pro Jahr • *Aktionäre:* CMS Hasche Sigle • compentus/gmbh • JOBLINGE-Stiftung (seit September 2019) • The Boston Consulting Group GmbH • TRUMPF GmbH & Co. KG (seit September 2019) • Stiftung Bildung und Soziales der Sparda-Bank Baden-Württemberg (seit März 2022)

gAG Hanse *Vorstand:* Dr. Matthias Krühler • *Managing Director:* Simon Busch • *Start:* Oktober 2014 • *Mitarbeitendenkapazität:* 16,86 • *Betreute junge Menschen:* 226 pro Jahr • *Aktionäre:* CMS Hasche Sigle • Deutsche See GmbH • Olympus • Philips Deutschland GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

JOBLINGE Dachorganisation *Vorstände:* Ulrike Garanin (bis 2021) • Kadim Tas • *Start:* März 2019 • *Mitarbeitendenkapazität:* 18,36 • *Mitglieder:* JOBLINGE-Stiftung • JOBLINGE gAG München • JOBLINGE gAG Berlin • JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain • JOBLINGE gAG Metropolregion Rhein-Neckar • JOBLINGE gAG Rheinland • JOBLINGE gAG Leipzig • JOBLINGE gAG Ruhr • JOBLINGE gAG Region Stuttgart • JOBLINGE gAG Hanse

JOBLINGE Stiftung *Vorstände:* Carsten Kratz • Georg Sticher • Oliver Dany • Astrid Rauchfuß • Birgit Dengel • *Start:* November 2011 • *Mitarbeitendenkapazität:* keine • *Stifterin:* The Boston Consulting Group GmbH

Finanzen

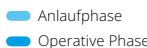
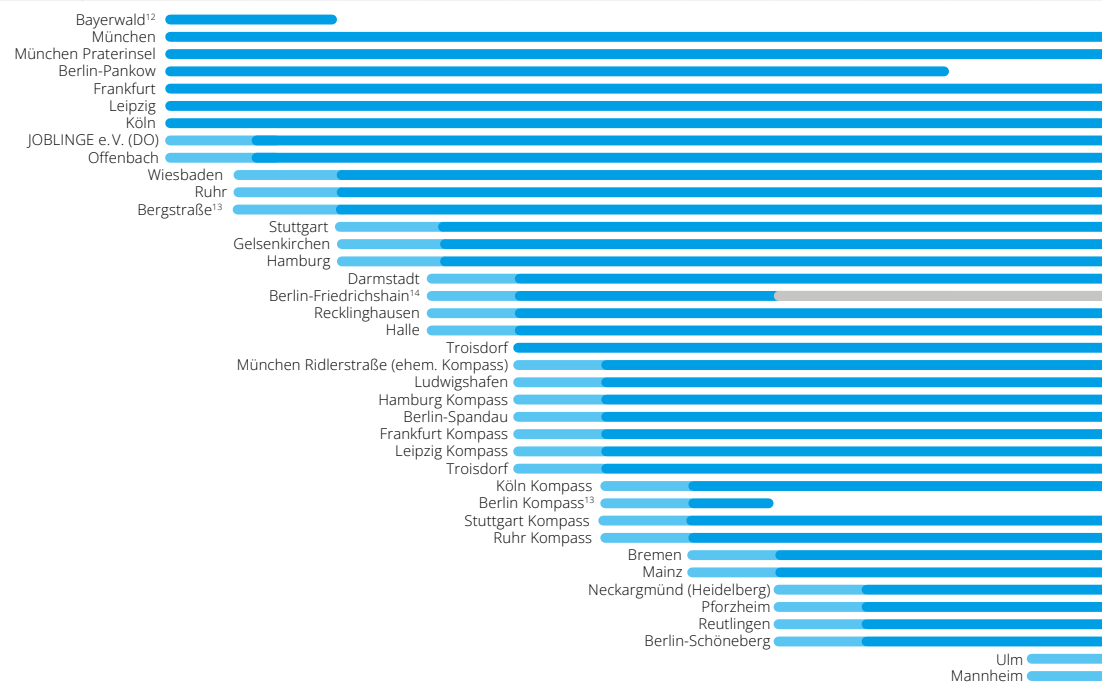
An den Standorten und in der Dachorganisation JOBLINGE e.V. wird nach den Grundsätzen der doppelten Buchführung gearbeitet. Die Jahresabschlüsse der JOBLINGE gAGs werden von lokalen Steuerberatungen nach HGB erstellt. Die Jahresabschlussprüfungen werden von KPMG durchgeführt. Buchhaltung und Jahresabschluss des JOBLINGE e.V. und der JOBLINGE-Stiftung werden durch die Haus des Stiftens gGmbH erstellt. Der Jahresabschluss des JOBLINGE e.V. wurde für 2019 und 2020 von KPMG geprüft. Das Controlling wird über die Dachorganisation sichergestellt. Alle Standorte arbeiten mit einem einheitlichen Finanzcontrolling-Tool, mit dessen Hilfe die Budgetplanung erstellt wird und die GuV, Eigenkapitalausstattung und der Cashflow gesteuert werden.

Darlehen

Die BMW Bank GmbH gewährt als überregionaler Partner der Initiative den Standorten bei Bedarf zinslose Darlehen, um Liquiditätsengpässe zu überbrücken, die aufgrund der zeitverzögerten Auszahlung öffentlicher Zuschüsse und des unregelmäßigen Zuflusses von privaten Spenden entstehen können. In den Jahren 2016 und 2017 haben die gAG Berlin und die gAG Rheinland zinslose Darlehen der BMW Bank zur Überbrückung von Liquiditätsengpässen aufgenommen. Die gAG Rheinland hat die im Oktober 2016 und März 2017 aufgenommenen Liquiditätsdarlehen in Höhe von insgesamt 150.000 Euro im Januar 2019 vollständig getilgt. Die gAG Berlin wird das im November 2016 aufgenommene Darlehen in Höhe von 130.000 Euro im Laufe der nächsten Jahre tilgen. Die gAG Leipzig hat in 2021 ein Darlehen in Höhe von 130.000 Euro aufgenommen, das in 2023 vollständig getilgt wird.



Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation

| Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tsd. Euro) | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|--|---|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO) | | 10 + DO | 12 + DO | 17 + DO | 24 + DO | 27 + DO | 28 + DO | 30 + DO* | 30 + DO* | 29 + DO* | 31+DO* |
|  | |  | | | | | | | | | |
| Ertrag | | | | | | | | | | | |
| Zuschüsse der öffentlichen Hand | | 2.208 | 2.861 | 3.708 | 5.606 | 7.304 | 8.793 | 9.650 | 9.705 | 11.298 | 10.624 |
| Spenden | | 1.431 | 1.869 | 2.514 | 3.064 | 3.740 | 3.854 | 3.923 | 4.230 | 4.801 | 7.076 |
| Sonstige Erträge | | 54 | 51 | 22 | 33 | 9 | 102 | 249 | 309 | 250 | 215 |
| Summe Ertrag | | 3.692 | 4.782 | 6.243 | 8.703 | 11.053 | 12.749 | 13.822 | 14.244 | 16.349 | 17.915 |
| Aufwand | | | | | | | | | | | |
| Personalkosten | | 2.323 | 2.996 | 3.820 | 5.298 | 6.891 | 8.007 | 9.119 | 9.832 | 10.959 | 11.992 |
| Sachkosten | | 1.252 | 1.629 | 2.072 | 3.206 | 4.316 | 4.258 | 4.879 | 4.386 | 5.422 | 5.923 |
| Finanzierungskosten | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Summe Aufwand | | 3.575 | 4.625 | 5.891 | 8.504 | 11.208 | 12.265 | 13.998 | 14.218 | 16.381 | 17.915 |
| Jahresergebnis | | 118 | 157 | 352 | 199 | -155 | 484 | -176 | 26 | -32 | 0 |

*Ohne JOBLINGE Stiftung

¹²Operativer Betrieb Ende September 2013 eingestellt.¹³Operativer Betrieb Ende Dezember 2018 eingestellt.¹⁴Seit 2019 ohne Teilnehmende.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation

| Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tsd. Euro) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO) | 10 + DO | 12 + DO | 17 + DO | 24 + DO | 27 + DO | 28 + DO | 30 + DO ¹⁴ | 30 + DO ¹⁴ | 30 + DO ¹⁵ |
| Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung) | | | | | | | | | |
| A Anlagevermögen | 25 | 30 | 38 | 78 | 76 | 125 | 135 | 107 | 121 |
| I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software) | - | - | - | - | 2 | 7 | 31 | 25 | 17 |
| II. Sachanlagen | 25 | 30 | 38 | 78 | 74 | 118 | 104 | 82 | 104 |
| B Umlaufvermögen | 1.410 | 1.872 | 2.858 | 3.642 | 4.173 | 4.739 | 4.816 | 5.708 | 5.404 |
| I. Forderungen | 155 | 427 | 417 | 682 | 967 | 1.167 | 1.097 | 1.237 | 1.441 |
| II. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben) | 1.255 | 1.445 | 2.441 | 2.960 | 3.206 | 3.572 | 3.719 | 4.471 | 3.963 |
| C Rechnungsabgrenzungsposten | 25 | 27 | 31 | 47 | 39 | 41 | 38 | 41 | 54 |
| Summe Aktiva | 1.439 | 1.929 | 2.927 | 3.767 | 4.288 | 4.905 | 4.989 | 5.856 | 5.579 |
| Passiva (Mittelherkunft) | | | | | | | | | |
| A Eigenkapital ¹⁶ | 533 | 875 | 1.463 | 1.115 | 1.286 | 1.841 | 1.334 | 1.361 | 1.327 ¹⁸ |
| B Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden ¹⁷ | 0 | 564 | 824 | 1.622 | 1.923 | 1.983 | 2.133 | 3.105 | 2.926 ¹⁹ |
| C Rückstellungen | 204 | 214 | 255 | 316 | 392 | 375 | 442 | 573 | 616 |
| D Verbindlichkeiten | 121 | 259 | 270 | 440 | 602 | 598 | 559 | 601 | 516 |
| I. Aufgenommene Darlehen | - | 98 | 30 | 91 | 127 | 69 | 47 | 9 | 176 |
| II. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen | 35 | 68 | 98 | 121 | 110 | 246 | 236 | 198 | 177 |
| III. Sonstige Verbindlichkeiten | 86 | 93 | 142 | 260 | 365 | 282 | 274 | 394 | 163 |
| E Rechnungsabgrenzungsposten | 143 | 17 | 115 | 274 | 86 | 107 | 521 | 216 | 194 |
| Summe Passiva | 1.439 | 1.929 | 2.927 | 3.767 | 4.288 | 4.905 | 4.989 | 5.856 | 5.579 |

¹⁵ Ab 2019 ohne JOBLINGE-Stiftung

¹⁶ Bei JOBLINGE e.V. und JOBLINGE-Stiftung inklusive Mittelvortrag und Stiftungskapital.

¹⁷ Bei JOBLINGE e.V. und JOBLINGE-Stiftung inklusive freier Rücklagen.

¹⁸ inkl. Mittelvortrag JOBLINGE e.V.

¹⁹ inkl. freie Rücklagen JOBLINGE e.V.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Einnahmen und Ausgaben der Standorte

| | Gesamt | gAG München | gAG Berlin | gAG FrankfurtRheinMain | gAG Rheinland | gAG Leipzig | gAG Ruhr | gAG Region Stuttgart | gAG Hanse | gAG Rhein-Neckar | e. V. | Stiftung |
|---|---------------|-------------|--------------|------------------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| Ertrag und Aufwand 2021 Standortspezifisch (in Tsd. Euro) | | | | | | | | | | | | |
| Ertrag | | | | | | | | | | | | |
| Zuschüsse der öffentlichen Hand | 11.298 | 783 | 640 | 3.137 | 799 | 1.312 | 1.168 | 1.656 | 1.020 | 783 | - | - |
| Spenden | 4.801 | 154 | 429 | 819 | 240 | 130 | 425 | 494 | 370 | 150 | 1.590 | 1.934.000 |
| Sonstige Einnahmen | 250 | 0 | 0 | - | - | - | 15 | - | 37 | - | 198 | 4.000 |
| Summe Ertrag | 16.349 | 937 | 1.069 | 3.956 | 1.039 | 1.442 | 1.608 | 2.150 | 1.427 | 933 | 1.788 | 1.938.000 |
| Aufwand | | | | | | | | | | | | |
| Personalkosten | 10.959 | 755 | 708 | 2.152 | 768 | 1.073 | 1.239 | 1.573 | 967 | 591 | 1.133 | - |
| Sachkosten und sonst. betr. Aufwendungen | 5.422 | 182 | 360 | 1.846 | 271 | 369 | 369 | 577 | 460 | 342 | 646 | 1.884.000 |
| Satzungsgemäße Ausgaben DO (z. B. Finanzierung gAGs) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Summe Aufwand | 16.381 | 937 | 1.068 | 3.998 | 1.039 | 1.442 | 1.608 | 2.150 | 1.427 | 933 | 1.779 | 1.884.000 |
| Jahresergebnis | -32 | 0 | 1 | -42 | - | - | - | - | - | - | 9 | 54.000 |
| Entnahmen aus Rücklagen | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Einstellung in Rücklagen | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gewinn/Verlustvortrag aus Vorjahr | 737 | 176 | - | 116 | 2 | - | - | - | - | - | 443 | 182.000 |
| Bilanzgewinn/ -verlust | 704 | 176 | - | 74 | 2 | - | - | - | - | - | 452 | 236.000 |

Vermögensverhältnisse der Standorte

| | Gesamt | gAG München | gAG Berlin | gAG FrankfurtRheinMain | gAG Rheinland | gAG Leipzig | gAG Ruhr | gAG Stuttgart | gAG Hanse | gAG Rhein-Neckar | e. V. | Stiftung |
|---|--------------|-------------|------------|------------------------|---------------|-------------|------------|---------------|------------|------------------|--------------|-------------------|
| Bilanz der Standorte zum Stichtag 31.12.2021 (in Tsd. Euro) | | | | | | | | | | | | |
| Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung) | | | | | | | | | | | | |
| A Anlagevermögen | 121 | 4 | 15 | 68 | 2 | 1 | 14 | 7 | 6 | 3 | 1 | 50 |
| I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software) | 17 | - | - | 17 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| II. Sachanlagen | 104 | 4 | 15 | 51 | 2 | 1 | 14 | 7 | 6 | 3 | 1 | 50 |
| B Umlaufvermögen | 5.404 | 543 | 193 | 401 | 272 | 393 | 541 | 618 | 862 | 254 | 1.327 | 747 |
| I. Forderungen | 1.441 | 239 | 122 | 291 | 69 | 8 | 61 | 260 | 242 | 93 | 56 | - |
| II. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben) | 3.963 | 304 | 71 | 110 | 203 | 385 | 480 | 358 | 620 | 161 | 1.271 | 747 |
| C Rechnungsabgrenzungsposten | 54 | 2 | 3 | - | 6 | 14 | 1 | 14 | 4 | 10 | 0 | - |
| Summe Aktiva | 5.579 | 549 | 211 | 469 | 280 | 408 | 556 | 639 | 872 | 267 | 1.328 | 797 |
| Passiva (Mittelherkunft) | | | | | | | | | | | | |
| A Eigenkapital (Mittelvortrag und Stiftungskapital bei Stiftung und e. V.) | 1.327 | 265 | 103 | 129 | 102 | 80 | 55 | 50 | 50 | 50 | 443 | 232 ²⁰ |
| B Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden (inkl. freie Rücklagen Stiftung und e. V.) | 2.926 | 184 | - | - | 110 | - | 408 | 481 | 770 | 167 | 806 | 542 ²¹ |
| C Rückstellungen | 616 | 85 | 15 | 241 | 46 | 30 | 69 | 67 | 27 | 12 | 24 | - |
| D Verbindlichkeiten | 516 | 15 | 93 | 99 | 19 | 125 | 24 | 41 | 25 | 20 | 55 | 23 |
| I. Aufgenommene Darlehen | 176 | - | 64 | - | - | 112 | - | - | - | - | - | - |
| II. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen | 177 | 7 | 4 | 75 | 5 | 12 | 11 | 22 | 22 | 10 | 9 | - |
| III. Sonstige Verbindlichkeiten | 163 | 8 | 25 | 24 | 14 | 1 | 13 | 19 | 3 | 10 | 46 | 23 |
| E Rechnungsabgrenzungsposten | 194 | - | - | - | 3 | 173 | - | 0 | - | 18 | - | - |
| Summe Passiva | 5.579 | 549 | 211 | 469 | 280 | 408 | 556 | 639 | 872 | 267 | 1.328 | 797 |

²⁰ Mittelvortrag und Stiftungskapital bei JOBLINGE e.V. und JOBLINGE-Stiftung

²¹ Freie Rücklagen JOBLINGE e.V. und JOBLINGE-Stiftung

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Lagebericht

Die Finanzlage der Gesamtorganisation entwickelt sich größtenteils stabil, trotz der weiterhin geringeren Zuweisungen von Teilnehmenden durch die Öffentliche Hand und einer dadurch bedingten Unterauslastung unserer Standorte. Die damit verbundene sinkende Finanzierung der öffentlichen Hand kann durch private Spendengelder ausgeglichen werden, welche nun auch über die Finanzierung von Innovationen hinaus zu einem bedeutenden Faktor werden. Bis auf die gAG Frankfurt/Rhein/Main haben alle JOBLINGE gAGs das Geschäftsjahr 2022 mit neutralen beziehungsweise positiven Ergebnissen abgeschlossen. Auch die Gewinnvorträge/Rücklagen liegen nach wie vor an allen Standorten im neutralen oder positiven Bereich. Der Jahresabschluss des JOBLINGE e.V. und der JOBLINGE Stiftung fielen im Jahr 2022 positiv aus. Die Jahresabschlüsse des Geschäftsjahres 2022 sind zum Teil noch in Bearbeitung, es zeichnet sich aber ein überwiegend positiver Trend ab.

Wesentlicher Erfolgsfaktor von JOBLINGE ist seit Beginn das gemeinsame, sektorübergreifende Engagement, das sich auch in der Finanzierung widerspiegelt. Im Rahmen der öffentlich-privaten Kofinanzierung werden die laufenden Kosten der JOBLINGE-Standorte zu einem großen Teil von der öffentlichen Hand getragen. Der Anteil der öffentlichen Finanzierung ist von Standort zu Standort sehr unterschiedlich. Über die gesamte Initiative gerechnet, beträgt er 59 Prozent. Etwa 39 Prozent der Kosten werden durch Spenden finanziert. Im Geschäftsjahr 2022 betrug die Höhe eingeworbener privater Spenden rund 7 Millionen Euro.

Diese eingeworbenen Gelder sind insbesondere für nicht von der öffentlichen Hand finanzierte innovative JOBLINGE-Themenbereiche wichtig. Themen wie die (digitale) Rekrutierung jenseits der von Jobcenter und Arbeitsagentur etablierten Strukturen zeigten sich gerade während und nach Corona als für die JOBLINGE-Zielgruppe essenziell, um überhaupt Zugang und Informationen über Unterstützungsangebote zu erhalten. Bereits 2019 mit dem Start der JOBLINGE-Aktivierungskampagne PLAN A fokussierten wir auf Zielgruppen, die von

der öffentlichen Hand nicht oder nicht mehr erreicht wurden. Junge Erwachsene zu aktivieren und für eine selbstbestimmte Zukunft zu aktivieren, mit Konzepten wie dem basecamp und unserer seit Jahren erfolgreichen Ausbildungsbegleitung die Ausbildung attraktiver zu machen und die Ausbildung gerade für die JOBLINGE-Zielgruppe nachhaltig zu gestalten – diese Erfolgsfaktoren für JOBLINGE sind nur durch Spendengelder möglich. Auch unsere nachhaltige Reaktion auf die Anfang 2020 sehr konkreten Herausforderungen, die durch Corona und die verstärkte Home-Office-Arbeit entstanden. Die schnelle, koordinierte und sich heute im hybriden Arbeiten wiederfindende digitale Umsetzung des JOBLINGE-Projektes mit der Finanzierung von Investitionen in Soft- und Hardware für die Begleitung von Teilnehmenden in digitaler Form sowie der Sicherstellung einer bestmöglichen digitalen Zusammenarbeit der JOBLINGE-Teams überregional war nur über Spendengelder möglich. Wieder zeigt sich, dass der trisektorale Ansatz unserer Initiative wirksam akute wie systemische Probleme angreift und löst.

Deshalb gilt seit 2022 mehr denn je: Jeder Euro zählt. Gerade in einer Post-Corona-Zeit, in der der Kontakt zur Zielgruppe immer schwerer wird und wir unseren Auftrag ausweiten und junge Erwachsene selbst für die Ausbildung aktivieren. In einer Zeit, in der Fördermittel der öffentlichen Hand, die etwa wegen einer geringeren Teilnehmendenzahl oder weniger Betreuungsstunden aufgrund Einschränkung von persönlichen Kontakten ausgefallen sind, kompensiert werden müssen. Wir brauchen unser starkes Netzwerk an privaten Förderern. Daher freuen wir uns sehr, dass es auch 2022 trotz all der Umstände wieder gelungen ist, die Gesamtsumme privater Spenden zu erhöhen. Obwohl die aufzubringende Spendensumme beachtlich ist und in Zukunft durch Wachstum und inhaltliche Weiterentwicklung kontinuierlich steigen wird, blickt die Initiative JOBLINGE dank der großzügigen Unterstützung und der wachsenden Förderbereitschaft optimistisch in die Zukunft und freut sich auf die Zusammenarbeit mit bestehenden und neuen Förderern.



Preise/Auszeichnungen

Die Exzellenz unserer Initiative spiegelt sich in Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquoten, Erfolgsgeschichten sowie zufriedenen Mitarbeitenden wider. Aber das ist nicht alles: Regelmäßig gewinnen wir zudem Preise, die ganz unterschiedliche Aspekte unserer Arbeit auszeichnen:



→ 2022 Zukunftspreis der Stadt Leipzig

für unser Projekt „TechTeens“ in der Kategorie „Engagiert in Leipzig“: Die Jury würdigte insbesondere den Pioniergeist und die Vision, Chancengerechtigkeit an derzeit fünf Leipziger Oberschulen zu fördern.

→ 2021 German Diversity Award

der BeyondGenderAgenda in der Kategorie „Social Mobility“ für unseren besonderen Einsatz für Chancengerechtigkeit, insbesondere sozialen Aufstieg.

→ 2018 Innovationpreis für digitale Bildung delina

von bitkom für unsere App „Mathe als Mission“.

→ 2018 Wirkt-Siegel

von Phineo, verliehen für die Wirksamkeit des JOBLINGE MINT-Programms.

→ 2018 Comenius-EduMedia-Auszeichnung

der Gesellschaft für Pädagogik, Information und Medien für das medienpädagogische Konzept unserer App „Mathe als Mission“.

→ 2017 Wirkt-Siegel

von Phineo als Beleg für die besonders wirksame Arbeit unserer Organisation.

→ 2014 Auszeichnung für das Integrationsprojekt des Jahres

der Deutschlandstiftung Integration für die nachhaltige Integration junger Geflüchteter und damit mehr Chancengerechtigkeit für jene Jugendlicher auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

→ 2013 Fairness-Initiativpreis

der Fairness-Stiftung für unsere Arbeit und unser Konzept für mehr Chancenfairness.

→ 2012 „Ausgewählter Ort“

von Land der Ideen in Kooperation mit der Deutschen Bank: Hinter den „Ausgewählten Orten 2012“ stehen Ideen, die begeistern hinsichtlich deren Innovation, Praxisbezug, Fortschritt und Zukunftsvision.

Executive Summary

Der Ausnahmezustand der vergangenen Jahre ist vorbei, auch wenn Normalität mit Corona etwas anderes bedeutet als vor Corona. Die JOBLINGE-Initiative hat geschafft, eine der größten Krisenzeiten seit Bestehen mehr als stabil zu meistern und hat ihren Erfolg sogar gesteigert. 2022 wurden deutschlandweit 80 Prozent aller Teilnehmenden im JOBLINGE Programm in Ausbildung oder Arbeit vermittelt (kumuliert seit Gründung 76 Prozent). JOBLINGE Kompass vermittelte 72 Prozent der Teilnehmenden (kumuliert seit Gründung 65 Prozent). Das Gesamtbudget der Initiative stieg 2022 auf knapp 18 Millionen Euro – über neun gemeinnützige Aktiengesellschaften und die Dachorganisation verteilt. Dabei wurden 60 Prozent (10,62 Millionen Euro) des Ertrages über die öffentliche Hand und 40 Prozent aus privaten Spendengeldern erzeugt.

Über 15.000 Personen haben seit der Gründung von JOBLINGE am Programm teilgenommen, über 2.000 davon bei JOBLINGE Kompass. Die Nachhaltigkeitsquote lag bei Klassik im Jahr 2022 bei 86 Prozent (kumuliert seit Gründung 85 Prozent), im Kompass-Programm wurde eine Nachhaltigkeit von 90 Prozent (kumuliert seit Gründung 89 Prozent) gemessen.

Seit 2019 erweitert JOBLINGE die Zielgruppe der betreuten ausbildungssuchenden jungen Erwachsenen stetig. Mit der Aktivierungskampagne PLAN A werden seit 2019 Menschen angesprochen, die von der öffentlichen Hand nicht mehr erreicht werden. 2022 wurde mit work4u ein Fokusprojekt für aus der Ukraine geflüchtete Personen

mit intensiver Unterstützung diverser JOBLINGE-Partner kurzfristig aus der Taufe gehoben. Das Pilotprojekt JOBLINGE Hybrid arbeitete in Hessen mit Vertreter*innen von Jobcentern, Jugendämtern, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Bildungseinrichtungen gemeinsam daran, neue Formate für die enge Förderung von jungen Erwachsenen zu entwickeln. Der von JOBLINGE etablierte trisektorale Ansatz gilt hier als Vorbild für Partner der öffentlichen Hand sowie andere Stakeholder im Übergangssystem und Bildungseinrichtungen mit ähnlichem Fokus.

Die Finanzlage der Gesamtorganisation entwickelte sich dabei größtenteils stabil, trotz der weiterhin geringeren Zuweisungen von Teilnehmenden durch die öffentliche Hand und einer dadurch bedingten Unterauslastung der JOBLINGE-Standorte. Die damit verbundene sinkende Finanzierung der öffentlichen Hand konnte durch private Spendenmittel ausgeglichen werden, welche nun auch über die Finanzierung von Innovationen hinaus zu einem bedeutenden Faktor werden.

Hier finden Sie uns

Newsletter: www.joblinge.de/newsletter

Facebook: www.facebook.com/joblinge

Instagram: @ausbildungs.heroes

LinkedIn: www.linkedin.com/company/joblinge

Twitter: @Joblinge

Impressum

Vertretungsberechtigte

Kadim Tas, CEO, JOBLINGE e. V.

Vereinsregisternummer

VR 204183, Amtsgericht München

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 143 217 61608

Anschrift JOBLINGE e. V.

Kapuzinerstraße 9 d

80337 München

Telefon: 089 1250-1410

Redaktion

Georgina Heyland

Julian Weber

Korrektorat

Julia Kiefer

Fotos und Grafiken

Roberto Kressner, Seiten 4, 5, 12, 13, 14

Lara Klass, Titel, Seiten 3, 7, 8, 11, 18, 20, 22, 27

Layout

Clique G Kreativbüro, München