

Jahres- und Wirkungsbericht 2013 unter Anwendung des Social-Reporting-Standards

Inhaltsverzeichnis

Vision: JOBLINGE – gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit	4
Vorwort	5
Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz	7
Das gesellschaftliche Problem	7
Unser Lösungsansatz	8
Erfolgsfaktoren von JOBLINGE	9
Das JOBLINGE-Programm im Detail	9
Verbreitung des JOBLINGE-Lösungsansatzes	11
Gesellschaftliche Wirkung	14
Eingesetzte Ressourcen (Input)	14
Leistungen (Output)	14
Wirkungen	15
Evaluation und Qualitätssicherung	17
Weitere Planung und Ausblick	19
Planung und Ziele	19
Chancen und Risiken	19
Ein Blick hinein	20
Die Organisation von JOBLINGE	23
Struktur und Stand der Organisationsentwicklung	23
Profile der beteiligten Organisationen	26
Initiatoren und Premiumpartner	29
Umwelt- und Sozialprofil	30
Finanzen	32
Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation	32
Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation	33
Einnahmen und Ausgaben der Standorte	34
Vermögensverhältnisse der Standorte	35
Darlehen	36
Lagebericht	36

Gegenstand und Umfang des Berichts:

Der folgende Bericht bezieht sich auf die Aktivitäten der JOBLINGE-Initiative – überregional vertreten durch die JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.), die die Aktivitäten der JOBLINGE-Standorte (im Berichtszeitraum Joblinge gAG Bayerwald, Joblinge gAG München, Joblinge gAG Berlin, Joblinge gAG FrankfurtRheinMain, Joblinge gAG Köln, Joblinge gAG Leipzig und Joblinge gAG Ruhr) sowie der JOBLINGE-Stiftung gemeinsam vertritt. Der Bericht bezieht sich auf das Kalenderjahr 2013. Die Veröffentlichung erfolgt jährlich. Sitz der JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.) ist Ludwigstraße 21, 80539 München, eingetragen am Amtsgericht München unter VR 204183. Ansprechpartnerin in der Dachorganisation ist Ulrike Garanin, Vorstand JOBLINGE e. V. Der Bericht wurde unter Anwendung des Social-Reporting-Standards erstellt.

Vision: JOBLINGE – gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit

Vision der JOBLINGE-Initiative ist es, einen erkennbaren und nachhaltigen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit zu leisten. Dieses Ziel verfolgen wir, indem JOBLINGE die stärksten gesellschaftlichen Kräfte mobilisiert und unterschiedliche Kompetenzen so bündelt, dass sich benachteiligte arbeitslose Jugendliche ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz selbst erarbeiten können. „Hilfe zur Selbsthilfe“ steht damit im Zentrum unseres Konzepts, das einen innovativen und übertragbaren Weg zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen aufzeigen möchte.

Vorwort

Sehr geehrte Aktionäre, Förderer und Unterstützer der JOBLINGE-Initiative,

ein Thema beherrschte 2013 Wirtschaftsgipfel und politische Debatten so sehr wie kein anderes: die Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Über Grenzen hinweg gaben Zahlen von über 50 % wie zeitweise in Spanien oder Griechenland Anlass zu Besorgnis. Mit einer Quote von 8 % weist Deutschland den niedrigsten Stand in der Europäischen Union auf, das duale Ausbildungssystem gilt als vorbildhaft.

Und dennoch – auch bei uns gibt es eine „verlorene Generation“: Junge Menschen, die trotz unbesetzter Ausbildungsplätze und steigenden Bedarfs an Fachkräften kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren, die aus den verschiedensten Gründen Schwierigkeiten haben, ihren Weg zu finden und Schritt zu halten. Teils kein oder ein schlechter Schulabschluss, Migrationshintergrund, schwierigste soziale Verhältnisse und oft keine Unterstützung aus dem Umfeld – jeder unserer „Joblinge“ bringt seine eigene Geschichte mit. Allen gemeinsam sind die fehlende individuelle Unterstützung und das Netz-

werk, das auffängt, ermutigt, Chancen bietet. Wir sind sehr stolz darauf, zusammen mit Ihnen ein solch starkes Netzwerk aus Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft zu bilden, mit dem wir bereits mehr als 1.600 Jugendliche unterstützen konnten.

Für JOBLINGE war 2013 ein ganz besonderes Jahr. Neben dem fünfjährigen Bestehen zählten die Eröffnung der gAG Ruhr und die Einführung der Filialisierung als neues Wachstumsmodell – die gAG FrankfurtRheinMain dehnte ihr Wirken auf Wiesbaden, Offenbach und die Region Bergstraße aus – zu den Höhepunkten. Mit jedem neuen Standort konnten wir mehr Teilnehmer in das Programm aufnehmen und dabei unser selbst gestecktes Vermittlungsziel von 65 % sogar übertreffen.

Diese Erfolge wären nicht möglich ohne die zahlreichen Unterstützer und Engagierten, die sich an den Standorten und überregional auf vielfältige Weise für die Jugendlichen einbringen. Ihnen allen – und unseren hauptamtlichen Mitarbeitern – möchten wir aufrichtig danken für Ihren bewundernswerten Einsatz und Ihr spürbares Herzblut. Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen vielen weiteren Jugendlichen den Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu ebnen.

Herzlichst Ihre



Ulrike Garanin
Vorstand JOBLINGE e. V.



Kadim Tas
Stellvertretender Vorstand JOBLINGE e. V.



Bullet For My
Valentine



Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz

Das gesellschaftliche Problem

Ist eine Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit hierzulande überhaupt notwendig? Auf den ersten Blick scheint das Problem gering: Die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland liegt derzeit auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung, die Zahl der Erwerbslosen unter 25 Jahren hat sich von 2005 bis 2012 mehr als halbiert¹, Wirtschaftslage und Beschäftigung sind so gut wie lange nicht mehr.

Als 2007 die Idee zu JOBLINGE geboren wurde – mitten in Zeiten der Finanzkrise –, war die Situation eine andere. Unabhängig von Alter und Qualifikation war die berufliche Zukunft für viele Menschen ungewiss. Heute hingegen steht das Thema Fachkräftemangel im Vordergrund – und die Antwort auf die Einstiegsfrage fest. Die Zielgruppe der Initiative JOBLINGE, sozial benachteiligte junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren, profitiert nicht von den positiven Entwicklungen. Ihre Chancen auf Zugang zum Arbeitsmarkt sind und bleiben gering.

Etwa 550.000 Jugendliche haben den Sprung von der Schule zu Arbeit oder Ausbildung nicht geschafft, sind arbeitslos² oder befinden sich in Maßnahmen des sogenannten Übergangssystems.³ Jeder zweite Hauptschüler ist ein Jahr nach Ende der Schulzeit noch ohne Ausbildungsplatz. Zugleich sind 33.534 Lehrstellen unbesetzt.⁴

Was kennzeichnet diese Jugendlichen, die offenbar nicht einmal „marktfähig“ sind? Mit der nüchternen Beschreibung „soziale Benachteiligung“ kann man den bewegenden Schicksalen und Erfahrungen der

Jugendlichen kaum gerecht werden. Die Zahl junger Menschen, die seit Jahren auf sich allein gestellt, die vernachlässigt und teils durch jahrelange psychische und physische Misshandlungen traumatisiert sind, ist erschreckend.

Die Teilnehmer am JOBLINGE-Programm weisen, um in der Fachdiktion zu sprechen, „multiple Vermittlungshemmnisse“ auf.

Von den bisher über 1.600 Jobblingen

- ist der Durchschnitt über 20 Jahre alt,
- gelten 30 % seit fünf Jahren als nicht in Ausbildung integrierbar,
- haben mehr als 70 % einen Migrationshintergrund,
- sind mehr als 60 % Mitglied einer Hartz-IV-Bedarfsgemeinschaft,
- verfügen mehr als 60 % höchstens über einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Schulabschluss,
- sind – je nach Standort – zwischen 10 % und 60 % vorbestraft.⁵

Die Zielgruppe gilt als nicht oder nur schwer vermittelbar. Im Durchschnitt sind unsere Teilnehmer bereits mehr als zwei Jahre erfolglos in Maßnahmen des Übergangssystems gewesen – für sie ist aus dem Maßnahmenchungel längst ein Karussell geworden. Oft wurden sie nicht nur von der Gesellschaft aufgegeben, sondern haben auch den Glauben an sich selbst verloren. Sie alle brauchen Unterstützung, Unvoreingenommenheit und individuelle Förderung, um ihre Talente zu entdecken und wieder in sich selbst und ihre Fähigkeiten zu vertrauen.

Auch volkswirtschaftlich gesehen besteht Handlungsbedarf: Nicht nur die direkten Kosten des Übergangssystems und der vielen Berufsvorbereitungsprogramme (jährlich € 4,3 Milliarden)⁶ für den Staat sind immens, sondern auch die indirekten Kosten der Jugendarbeitslosigkeit. Anstatt Einnahmen aus ungeförderter, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu erhalten, entstehen Kosten für Sozialhilfe,

¹ Brenke, Karl: Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland, DIW Wochenbericht Nr. 19.2013, DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V., http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.420926.de/13-19.pdf (16.04.2014).

² Bundesagentur für Arbeit, Grundsicherung für Arbeitslose in Zahlen, Berichtsmonat Januar 2014, 271.368 Arbeitslose von 15 bis unter 25 Jahren, S. 28, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201401/iiii7/grusi-in-zahlen/grusi-in-zahlen-d-0-pdf.pdf> (16.04.2014).

³ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsbericht 2014, in 2013 257.626 junge Menschen im Übergangsbereich, S. 38, http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf (16.04.2014).

⁴ Ebd., S. 44.

⁵ Informationen über Vorstrafen beruhen ausschließlich auf freiwilligen Angaben der Teilnehmer.

⁶ Klemm, Klaus: Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland?, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2012.

staatlich geförderte Beschäftigung sowie Folgekosten aufgrund einer höheren Anfälligkeit für Drogenmissbrauch, Kriminalität oder Krankheit. Trotz guter Konjunktur bleibt die Jugendarbeitslosigkeit also auch in Deutschland ein Thema, das für die gesamte Gesellschaft von Bedeutung ist.

Anders als in den südeuropäischen Ländern, in denen insbesondere Hochschulabsolventen keine Stellen finden, ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland weniger ein Problem fehlender Arbeitsplätze, sondern zunehmend ein Problem mangelnder Qualifikation. Und das Problem setzt sich fort: Wer als junger Mensch keine berufliche Ausbildung abschließt, wird auch als Erwachsener kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Langjährige Studien belegen: Unabhängig von der Konjunktur und der Situation am Arbeitsmarkt sind Bildung und Ausbildung der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit.⁷

Schon heute ist aus Arbeitgebersicht der Mangel an qualifizierten Angestellten das größte Problem. Mehr als jede dritte Firma (36 %) sieht sich nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) durch fehlende Fachkräfte in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung gefährdet.⁸

Mit Blick auf Fachkräftemangel und demographischen Wandel – dass die absolute Zahl der arbeitslosen Jugendlichen in den letzten Jahren so stark gesunken ist, liegt schlichtweg auch daran, dass die Zahl der Jugendlichen insgesamt zurückging⁹ – muss dringend in Ausbildung und Qualifizierung der jungen Menschen investiert werden.

Ein so hoch entwickeltes Land wie Deutschland kann es sich nicht leisten, die Jugendlichen zurückzulassen – nicht nur aus volkswirtschaftlicher Perspektive, sondern vor allem auch aus gesellschaftlicher Verantwortung muss jeder, ungeachtet seiner Herkunft und Startbedingungen, die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben haben.

Unser Lösungsansatz

JOBLINGE hat sich zum Ziel gesetzt, einen erkennbaren und nachhaltigen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit zu leisten. In diesem Sinne möchte die Initiative in zweifacher Weise zur Lösung des Problems beitragen.

Zum einen, indem sie für die Jugendlichen Perspektiven schafft: durch Qualifizierung, echte Jobchancen und die Befähigung, für sein Leben selbst die Verantwortung zu übernehmen. Ausbildung und Arbeit sind nicht nur die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben, sondern sie ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe. Immer wieder berichten die Teilnehmer stolz von ihrer ersten Steuerzahlung – sie sind vom Hilfspfänger zu einem Beitragsleister und damit aktiven Mitglied der Gesellschaft geworden. Eigenständigkeit und „Hilfe zur Selbsthilfe“ stehen im Mittelpunkt des Konzepts, ob in den Gruppenprojekten oder dem intensiven Einzelcoaching: Immer werden die Teilnehmer selbst in die Verantwortung genommen. Sie erfahren viel Vertrauen, Unvoreingenommenheit, sehr anspruchsvolle Zielsetzungen und höchst professionelle Unterstützung auf ihrem Weg.

Zum anderen möchte JOBLINGE mit seiner Erfahrung Reformen im Übergangssystem anstoßen. Die derzeitige Steuerung (Kosten pro Jugendlicher pro Monat) bietet ökonomisch betrachtet sogar Anreize, Jugendliche möglichst lange in Maßnahmen zu behalten. Eine sogenannte outputorientierte Förderlogik (Kosten pro nachhaltiger Vermittlung) würde zu mehr Effektivität, Transparenz und Qualität im Übergangssystem beitragen – und damit nicht nur das Maßnahmenkarussell für die Teilnehmer stoppen, sondern erhebliche Kosteneinsparungen bewirken.

⁷ Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, 04/2013, Nürnberg 2013.

⁸ Borstel, Stefan von: Jede dritte Firma durch Fachkräftemangel gefährdet, Die Welt, 30.01.2014, <http://www.welt.de/wirtschaft/article124373725/Jede-dritte-Firma-durch-Fachkraeftemangel-gefaehrdet.html>.

⁹ Siehe Brenke 2013 (Anm. 1).

Erfolgsfaktoren von JOBLINGE

Zur Erreichung seiner Ziele setzt JOBLINGE auf vier wesentliche Erfolgsfaktoren.

Praxis von Tag 1 an

Die Jugendlichen sind während des gesamten JOBLINGE-Programms praktisch tätig. Dabei werden sie stufenweise auf den betrieblichen Alltag vorbereitet – zunächst im „geschützten Raum“ der JOBLINGE-Standorte in kreativen und unternehmerischen Praxisprojekten, dann über eng betreute Praktikumsseinsätze in Partnerunternehmen. Hinter dem Bewerbungspraktikum am Ende des Programms steht der greifbare Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bei dem Unternehmen. Die Teilnehmer können sich ihre Ausbildung aus eigener Kraft „erarbeiten“.

1:1-Betreuung

Die Zielgruppe von JOBLINGE braucht aufgrund schwieriger Ausgangsvoraussetzungen individuelle Unterstützung, um im betrieblichen Alltag zu bestehen. Neben dem intensiven Einzelcoaching durch die hauptamtlichen Mitarbeiter wird jeder Teilnehmer auf seinem Weg von einem ehrenamtlichen, persönlichen Mentor begleitet. Dieser ist Vorbild und Vertrauensperson, der während der gesamten sechs Monate für „seinen Jobling“ da ist und ihn in den einzelnen Phasen bestärkt. Darüber hinaus ist er auch „Krisenmanager“: Er trägt dazu bei, dass es trotz der im Laufe des Programms fast immer auftretenden Schwierigkeiten nicht zum Abbruch kommt. Der Mentor bringt Berufs- und Lebenserfahrung mit und wird in professionellen Trainings auf seine Aufgabe vorbereitet.

Gebündeltes gesellschaftliches Engagement

Von zentraler Bedeutung für den JOBLINGE-Ansatz ist die Bündelung der gesellschaftlichen Kompetenzen. Die beiden Kernelemente des Programms, Praxis von Tag 1 an und die 1:1-Betreuung, und damit die Erfolge für die Jugendlichen sind nur realisierbar durch die enge Einbindung von engagierten Partnerunternehmen, den ehrenamtlichen Einsatz von Privatpersonen sowie die enge Zusammenarbeit mit den lokalen öffentlichen Einrichtungen, insbesonde-

re der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern. Ermöglicht wird das Engagement durch die Förderung der öffentlichen Hand und private Spender.

Professionelle Steuerung und Unterstützung

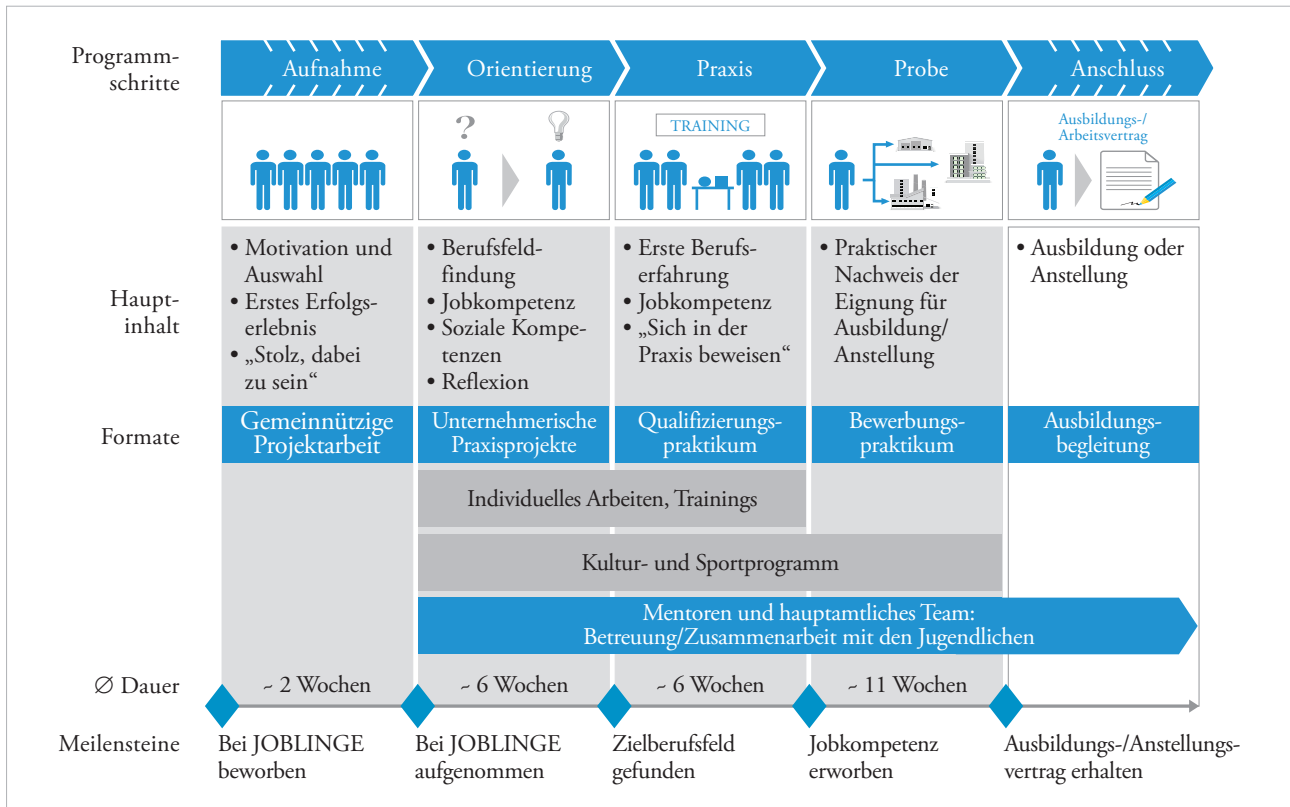
Für das gemeinsame Ziel der nachhaltigen Vermittlung der Jugendlichen ist eine professionelle Steuerung und Unterstützung aller involvierten Partner erforderlich. Dies wird durch das Social-Franchising-System der JOBLINGE-Initiative ermöglicht: Lokale Partnernetzwerke können das erprobte Konzept nutzen und vor Ort im organisatorischen Rahmen einer eigenständigen gemeinnützigen Aktiengesellschaft (gAG) umsetzen, unterstützt von einer überregionalen, gemeinnützigen Dachorganisation. Sowohl die gAGs als auch die Dachorganisation haben einen hohen Anspruch an Qualität, Transparenz und Effektivität.

Den Kern des JOBLINGE-Konzepts bilden das gemeinsame Engagement von Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft, die ihre Kompetenzen bündeln, sowie das intensive, sechsmonatige Programm.

Das JOBLINGE-Programm im Detail

Bereits in der **Aufnahmephase** ist bei JOBLINGE Praxis angesagt: Die Teilnehmer, die über die lokalen Agenturen für Arbeit oder Jobcenter zu JOBLINGE kommen, arbeiten zunächst mehrere Tage in einem gemeinnützigen Projekt mit. In der Gruppe renovieren die Jugendlichen z. B. Kinderheime, reinigen den Stadtpark oder Tierställe im Zoo oder unterstützen unentgeltlich andere gemeinnützige Einrichtungen.

Hier geht es nicht im eigentlichen Sinne um eine Auswahl – das Programm wendet sich ganz bewusst an die wirklich Hilfsbedürftigen –, sondern darum, bei den Jugendlichen die richtige Einstellung und Grundmotivation zu erzeugen. Statt Zwangszuweisung geht der Teilnahme an JOBLINGE eine bewusste Entscheidung voraus. Mehr noch – etwas, das man sich erarbeiten muss, erhält in den Augen der Teilnehmer einen ganz anderen Wert. Darüber hinaus findet hier der erste Perspektivwechsel statt: Die Teilnehmer werden vom Hilfsempfänger zum Beitragsleister und sind stolz darauf, mit ihrem Einsatz die Aufnahme als „Jobling“ geschafft zu haben.



Ziel der **Orientierungsphase** ist es, dass die Jugendlichen ein für sie passendes Berufsfeld finden und sich gezielt auf eine Ausbildung für ihren Wunschberuf vorbereiten. Bei der Berufsfindung helfen ihnen die Mitarbeiter durch intensive Gespräche und Reflexion sowie Schnuppertage in Unternehmen, aber auch die Mentoren, die in dieser Phase mit „ihren“ Joblingen zusammengebracht werden. Auch ein Herantasten an die persönlichen Lebensumstände und Schwierigkeiten, die bisher die Aufnahme einer Ausbildung erschwert haben, erfolgt in dieser Phase.

In unternehmerischen Projekten lernen die Jugendlichen ihre Stärken kennen und erwerben wichtige Schlüsselqualifikationen. So holen sie beispielsweise durch selbst geführte Interviews Informationen über ihren Wunschberuf ein, drehen gemeinsam einen Film oder entwickeln für dessen Vorführung ein eigenes Cateringkonzept. Workshops mit professionellen Trainern (z. B. Bewerbungs- und Kommunikationstrainings) unterstützen diese Lerneffekte ebenso wie das begleitende Kultur- und Sportprogramm. In Theater- und Tanzworkshops, in der Kletterhalle oder im Museum müssen sich die Jugendlichen auf Unbekanntes einlassen, Vorurteile und Grenzen

überwinden, Teamfähigkeit zeigen, Konflikte gemeinsam lösen – und als Abschluss sich selbst und ihre Ergebnisse vor Publikum präsentieren.

Mit gestärktem Selbstvertrauen geht es in der anschließenden **Praxisphase** dann hinaus in die Arbeitswelt: Die Jugendlichen sammeln erste Berufserfahrungen im eng betreuten Qualifizierungspraktikum bei einem JOBLINGE-Partnerunternehmen. In dieser Zeit eignen sie sich fachliche und soziale Kompetenzen an – im Betrieb und in begleitenden Trainings.

Danach wird es ernst: In der **Probephase** erarbeiten sich die Joblinge bei einem Partnerunternehmen ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Wenn sie die zuvor vereinbarten Anforderungen erfüllen, haben sie es geschafft. Die Auswahl des richtigen Unternehmens für jeden Teilnehmer ist Maßarbeit – und wesentlicher Erfolgsfaktor des Programms. Nur wenn Jobling und Unternehmen zueinander passen, wird aus einem arbeitslosen Jugendlichen ein junger Mensch mit Zukunftsperspektive. Damit das so bleibt, werden die Joblinge auch in der **Anschlussphase**, wenn sie ihre reguläre Ausbildung oder An-

stellung angetreten haben, nicht allein gelassen. Die JOBLINGE-Mitarbeiter und die persönlichen Mentoren bleiben den Joblingen und auch den Unternehmenspartnern als Ansprechpartner bis zum Ende der Ausbildung erhalten.

Verbreitung des JOBLINGE-Lösungsansatzes

Um möglichst viele junge Menschen auf ihrem Weg zu einem selbstbestimmten Leben zu unterstützen und darüber hinaus ein übertragbares Konzept zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen aufzuzeigen, ist JOBLINGE als Social-Franchise-Modell konzipiert. Vor Ort setzen die lokalen Standorte das Konzept um, unterstützt werden sie von der gemeinnützigen, überregionalen Dachorganisation.

Seit 2008 der erste Pilotstandort im Bayerischen Wald gegründet wurde, ist JOBLINGE auf zehn Standorte bundesweit gewachsen: München, Berlin, Frankfurt, Köln, Leipzig, Essen, Wiesbaden, Offenbach und die Region Bergstraße. Die letzten vier wurden allein im Jahr 2013 eröffnet. Die Erfolge für die Jugendlichen sind sichtbar – uns erreicht eine wachsende Zahl von Anfragen, JOBLINGE in weiteren Städten und Regionen anzubieten.

Um das JOBLINGE-Konzept – stets mit erster Priorität auf der Qualität des Programms für die Teilnehmer – effektiv und vor allem nachhaltig verbreiten zu können, stehen drei Themen, die eng zusammenspielen und einander bedingen, für uns im Fokus: das Wachstum der Initiative, die stetige Weiterentwicklung der Organisationsstruktur und des Konzepts sowie die öffentliche Wahrnehmung.

Wachstum

Die Übertragung des Konzepts erfolgt auf zwei Wegen:

- Durch den Aufbau neuer, rechtlich eigenständiger gemeinnütziger Aktiengesellschaften (gAGs): Im Februar 2013 wurde die Joblinge gAG Ruhr mit Sitz in Essen eröffnet, im Sommer 2013 hat der Aufbau der gAG Stuttgart und der gAG Hamburg begonnen.
- Über das Modell der Filialisierung: Bestehende Joblinge gAGs dehnen ihr Engagement aus und bauen Filialen in ihrer Region auf. Ausgehend von

der jetzigen gAG FrankfurtRheinMain (früher gAG Frankfurt) wurden die Standorte Offenbach, Wiesbaden und Bergstraße eröffnet. Pilotiert in Hessen, gibt es auch in den anderen gAGs konkrete Pläne für das Wachstum über Filialisierung, beispielsweise im Frühjahr 2014 die Eröffnung des Standorts Gelsenkirchen als Filiale der gAG Ruhr.

Auf beiden Wegen ist das Wachstum der Initiative nur möglich dank der zahlreichen Partner und Unterstützer, die neben operativem Engagement und Begeisterung auch ihre Netzwerke einbringen und JOBLINGE finanziell unterstützen – lokal und überregional. So konnte im Jahr 2013 die Finanzierung der Initiative nicht nur verstetigt, sondern auch weiter ausgebaut werden:

- Zu den € 2,1 Millionen öffentlicher Förderung kamen € 1,7 Millionen private Spenden (im Vergleich: im Vorjahr € 1,0 Millionen).
- In einer neu gestarteten Ansprachewelle konnten 2013 weitere überregionale Partnerunternehmen gewonnen werden, die gemeinsam mit den langjährigen Unterstützern das künftige Wachstum und weitere Erfolge der Initiative ermöglichen.
- Besonders freut uns, dass im Jahr 2013 auch neue Formen der Zusammenarbeit etabliert werden konnten. Eine wachsende Zahl unserer Partnerunternehmen integriert JOBLINGE-Mentoring als Modul in ihre Personalentwicklungsprogramme und unterstützt so bundesweit durch ehrenamtliche Mentoren im Rahmen des Corporate Volunteering.

Weiterentwicklung von Organisationsstruktur und Konzept

Einhergehend mit dem Wachstum der Initiative und jedem neuen Standort reflektieren und entwickeln wir die Organisationsstruktur und das Konzept stetig weiter – um das Versprechen, das hinter JOBLINGE sowohl für die Jugendlichen als auch die Partner und ehrenamtlichen Unterstützer steht, zu halten. Zur Sicherung der Vermittlungserfolge und der Qualität

- ist das Team an den Standorten und in der Dachorganisation auf mittlerweile über 50 hauptamtliche Mitarbeiter gewachsen, die sich regelmäßig standortübergreifend austauschen und konkrete Fragestellungen systematisch angehen;

- hat die JOBLINGE-Dachorganisation sich im Herbst 2013 neu ausgerichtet und die Stelle des stellvertretenden Vorstands umgewandelt in die Rolle des operativen Leiters, dessen Fokus vor allem auf der Qualität der Arbeit mit den Jugendlichen und Ehrenamtlichen, auf der Weiterentwicklung des Konzepts in pädagogischer Hinsicht und der Unterstützung interner Prozesse bei der Filialisierung liegt;
- haben wir neben der stetigen Verbesserung des Konzepthandbuchs durch Einbindung von Erfahrungen und Best Practices den Schwerpunkt auf den Bereich Nachbetreuung gelegt. Seit 2013 gibt es in jeder gAG einen Mitarbeiter, der auch nach Ende des JOBLINGE-Programms und während der gesamten Ausbildungsdauer als Ansprechpartner für den Jugendlichen und auch das Unternehmen da ist – einer der wichtigsten Faktoren, um unseren Lösungsansatz nachhaltig zu verbreiten;
- haben wir 2013 mit der Vertiefung des Kultur- und Sportprogramms begonnen, das künftig ausgeweitet und fester Bestandteil des sechsmonatigen JOBLINGE-Programms werden soll. Die Auseinandersetzung mit Kultur und Sport spielt eine wichtige Rolle dabei, verantwortungsbewusste und starke Persönlichkeiten hervorzubringen, die sich nachhaltig sozial integrieren und am gesellschaftlichen Leben teilhaben;
- verbessern wir nicht nur kontinuierlich die fachliche Seite, sondern auch Controlling und Qualitätsmanagement. Wir messen unseren Lösungsansatz (insbesondere Vermittlung, Nachhaltigkeit und Kosten) anhand klarer Kriterien und bieten Transparenz. Für interne Analysen und externe Reportingpflichten im Zuge von Aufsichtsratssitzungen, Haupt- und Mitgliederversammlungen sowie Förderberichten gegenüber der öffentlichen Hand oder Stiftungen haben wir die im Vorjahr eingeführte JOBLINGE-Datenbank und die Finanzcontrolling-Tools weiter an die Bedarfe angepasst.

JOBLINGE in der Öffentlichkeit

Mit dem Wachstum, starker lokaler Präsenz und einem immer größeren Netzwerk von Unternehmen, öffentlicher Hand, Kultur- und Sporteinrichtungen und mehr als 900 ehrenamtlich engagierten Privatpersonen wächst auch das öffentliche Interesse an JOBLINGE spürbar.

Im Jahr 2013

- erschienen mehr als 70 Beiträge über die Initiative in der lokalen und überregionalen Presse (u. a. FAZ, Spiegel und Handelsblatt), in Radio (u. a. Deutschlandradio) und Fernsehen (u. a. Sat.1);
- erhielt JOBLINGE den Fairness-Initiativpreis, mit dem die Fairness-Stiftung in jedem Jahr Organisationen auszeichnet, die sich für Transparenz und faire Chancen in der Gesellschaft einsetzen;
- haben die Bertelsmann Stiftung und die European Business School in Studien und Veröffentlichungen JOBLINGE als erfolgreiche soziale Innovation porträtiert;
- veröffentlichten wir unseren ersten Jahresbericht, erstellt nach dem Social-Reporting-Standard;
- gestalteten die gAG Leipzig und die gAG Berlin im Rahmen der projektorientierten Lerngruppen gemeinsam mit den Jobblingen ihre Facebook-Seiten. Auch die überregionale Facebook-Seite erfuhr einen Relaunch und berichtet in neuem Design Partnern, Förderern, Mentoren, Jobblingen, Alumni und interessierten Jugendlichen über Neuigkeiten aus der Gesamtinitiative, die Aufnahme in das Programm und Möglichkeiten des Engagements.

Die Präsenz und öffentliche Wahrnehmung wiederum führen zu immer neuen Anfragen und Interesse an der Initiative: zu einem Engagement als Partnerunternehmen, Mentor oder Trainer – oder zur Gründung eines neuen Standorts.

Auch an dieser Stelle möchten wir uns bei allen unseren Partnern, Förderern, Unterstützern und Engagierten bedanken, die das Wachstum und die Erfolge mit ihrem Einsatz erst möglich machen.

Ein besonderer Dank gilt den Partnern und Unterstützern der gAG Bayerwald. Nach fünf erfolgreichen Jahren hat unser erster Pilotstandort Ende September 2013 die operative Arbeit eingestellt. Die Jugendarbeitslosigkeit vor Ort ist auf unter 3 % gesunken. Trotz des Umzugs von Zwiesel in die Kreisstadt Deggendorf konnten nicht genügend Teilnehmer gefunden werden, um eine Aufrechterhaltung des Angebots vor Ort zu rechtfertigen. Wir sind stolz darauf, gemeinsam mit den lokalen Partnern für 135 junge Menschen mit dem Eintritt ins Berufsleben eine neue Perspektive geschaffen zu haben.



Gesellschaftliche Wirkung

Eingesetzte Ressourcen (Input)

JOBLINGE lebt von dem Engagement, das jeder einzelne Akteur und Unterstützer auf vielfältige Art und Weise für die Jugendlichen einbringt. Wirtschaft, öffentliche Hand und Zivilgesellschaft bündeln ihre Kompetenzen, um gemeinsam das Netzwerk zu bilden, das den jungen Menschen fehlt.

Unternehmen stellen Praktikums- und Ausbildungsplätze bereit, gewinnen ihre Mitarbeiter als Mentoren und Trainer, fördern die Initiative oder bestimmen als Aktionär die Geschicke ihres Standorts mit. Zahlreiche Partner unterstützen JOBLINGE mit Pro-bono-Leistungen, z. B. IT, Buchhaltung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, zinsfreien Darlehen oder Räumlichkeiten für Veranstaltungen und Gremiensitzungen. Hinzu kommen zur Verfügung gestellte Sachmittel wie IT-Hardware oder Büroausstattung. Lokal und überregional unterstützen etwa 1.100 Unternehmen und Betriebe aller Größen und Branchen die Initiative.

Mit der Anzahl der Standorte ist auch die Anzahl der öffentlichen Förderer weiter gewachsen. Ohne die Unterstützung von über 20 Förderern auf europäischer, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene wäre die Arbeit der Initiative JOBLINGE nicht möglich. Neben der finanziellen Unterstützung sind die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter wichtige Partner für die Zuleitung der Teilnehmer.

Komplettiert wird das Netzwerk durch die Zivilgesellschaft: engagierte Privatpersonen, Stiftungen, Bildungseinrichtungen sowie Vereine und Institutionen aus den Bereichen Kultur und Sport. Mehr als 900 Privatpersonen bringen sich ehrenamtlich ein, beispielsweise als Trainer für halbtägige Kommunikations- oder Präsentationstrainings, als Leiter mehrtägiger unternehmerischer Praxisprojekte oder als persönlicher Mentor für einen Jugendlichen. Mit Rat und Tat steht der Mentor „seinem Jobling“ während des sechsmonatigen Programms zur Seite und begleitet ihn auf seinem Weg in den Arbeitsmarkt. Etwa einmal pro Woche für zwei

Stunden treffen sich Jobling und Mentor – die meisten Tandems bauen eine so persönliche Beziehung auf, dass sie auch nach Ende des JOBLINGE-Programms und während der Ausbildung in Kontakt bleiben.

An den Standorten und in der Dachorganisation unterstützen daneben etwa 50 Experten die Initiative, indem sie bei Themen wie z. B. IT, Recht, Grafik oder Social Media beraten oder helfen, Veranstaltungen zu planen und durchzuführen.

Darüber hinaus engagierten sich im Jahr 2013 75 Mandatsträger ehrenamtlich in den Gremien der lokalen gemeinnützigen Aktiengesellschaften und der überregionalen JOBLINGE-Stiftung als Vorstand, Aufsichtsrat und Beirat.

Um das vielschichtige Engagement zu koordinieren, für alle Beteiligten eine Win-win-Situation zu schaffen und vor allem das intensive Programm mit den Jugendlichen zu gestalten und sie zu einem selbstbestimmten Leben zu befähigen, waren im Dezember 2013 an den Standorten und in der Dachorganisation 51 hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigt (im Vorjahr 38).

Die Gesamtkosten der lokalen gAGs und der überregionalen Dachorganisation, des JOBLINGE e. V., beliefen sich im Jahr 2013 auf € 3,5 Millionen, mit einem Anteil von 66 % Personalkosten und 34 % Sachkosten. Die Gesamtkosten verteilten sich zu 89 % auf die Standorte und 11 % auf die Dachorganisation.

Ermöglicht wird die Arbeit der Initiative in öffentlich-privater Kofinanzierung. Die öffentliche Förderung betrug im Jahr 2013 € 2,1 Millionen, hinzu kamen Spenden von Unternehmen und Privatpersonen in Höhe von € 1,7 Millionen.

Leistungen (Output)

Seit der Eröffnung des ersten Standorts 2008 bis Ende 2013 haben 1.626 junge Menschen am JOBLINGE-Programm teilgenommen. Mit der Eröffnung der vier neuen Standorte Essen, Wiesbaden, Offenbach und Bergstraße und der Erhöhung

der jährlichen Teilnehmerkapazität von 60 auf 70 in Leipzig konnten allein im Jahr 2013 591 Jugendliche aufgenommen werden.

Im gemeinsamen Engagement ist es gelungen, die Vermittlungsquote weiter zu steigern. Kumuliert über alle Standorte und seit dem Start der Initiative gelang 68 % der Teilnehmer die Aufnahme in ungeforderte Ausbildung oder Arbeit (kumulierter Vorjahreswert 65 %). Ziel der Initiative ist es, den jungen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Daher berücksichtigt die Vermittlungsquote ausschließlich die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

JOBLINGE möchte einen langfristigen Beitrag leisten und die Teilnehmer nachhaltig in die Gesellschaft integrieren. Während der Ausbildung steht ein Mitarbeiter den Alumni und den Unternehmen als fester Ansprechpartner zur Verfügung. Die Nachhaltigkeit – gemessen sechs Monate nach der Aufnahme der Ausbildung oder Arbeit – liegt bei 80 %.

Vor diesen Erfolgen der Jugendlichen steht das intensive, sechsmonatige JOBLINGE-Programm, das mit vereinten Kräften und allen oben genannten Ressourcen durchgeführt wird. Viermal im Jahr starten die Joblinge-Gruppen in das Programm, mit etwa 15 bis 20 Teilnehmern je nach Größe des Standorts. In Gruppenprojekten erlernen die Teilnehmer zunächst wichtige soziale und berufliche Kompetenzen. Dank der Unterstützung von Unternehmen und Privatpersonen können Praxisprojekte aus den verschiedensten Bereichen umgesetzt werden: Zeichenworkshops, Filmdreh, die Erstellung einer eigenen Zeitung, Radiointerviews, Theateraufführungen, Tanz- und Musikworkshops sowie Planung und Cateringkonzepte für die Präsentation der Ergebnisse sind nur einige Beispiele für rund 150 Projekte, die 2013 an den Standorten durchgeführt wurden.

Neben der Teamerfahrung erhalten die Jugendlichen in 1:1-Gesprächen mit den hauptamtlichen Mitarbeitern Orientierung über die eigenen Stärken und passende Berufe. Ehrenamtliche Trainer üben Vorstellungsgespräche mit den Teilnehmern, geben Hinweise zu Kleidungs- und Verhaltensregeln oder stellen Finanzpläne zum Umgang mit dem ersten

Gehalt auf. Unternehmen stellen Berufe genauer vor und geben den Jugendlichen die Möglichkeit, in Praktika den Arbeitsalltag kennenzulernen. Im Sinne der bestmöglichen Qualifizierung und passgenauen Vermittlung absolviert jeder Teilnehmer zwei bis drei Praktika. Hinter dem Bewerbungspraktikum am Schluss des Programms stehen der Ausbildungsplatz und die Chance, sich diesen aus eigener Kraft zu „erarbeiten“.

Im Jahr 2013 haben die JOBLINGE-Mitarbeiter knapp 1.500 Praktikumsplätze organisiert und gemeinsam mit den Unternehmen über 420 Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die jungen Menschen anbieten können.

Wirkungen

Die wichtigsten Erfolge für die JOBLINGE-Initiative sind jene, die sich nicht in Zahlen messen lassen. Es sind die persönlichen Erfolge der Jugendlichen und die Entwicklung, die sie innerhalb der kurzen Zeit von sechs Monaten durchmachen. In das JOBLINGE-Programm kommen junge Menschen, die bewegende, teils verheerende Biografien haben und nach allen Maßstäben die ungünstigsten Voraussetzungen mitbringen, um im Arbeitsleben Fuß zu fassen. Die gleichen Jugendlichen zeigen einen beeindruckenden Willen und sind in der Lage, die Chancen, die ihnen geboten werden, zu nutzen.

Durch das gesamtgesellschaftliche Engagement erhalten die Teilnehmer eine neue Perspektive; über Ausbildung und Arbeit wird ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben möglich. Kern des JOBLINGE-Konzepts ist Befähigung und „Hilfe zur Selbsthilfe“. Die hauptamtlichen Mitarbeiter bereiten die Jugendlichen intensiv und individuell auf das Berufsleben vor und geben Hilfestellung beim Umgang mit häufig tiefliegenden Erlebnissen; die Mentoren sind Vorbild und wichtige Orientierung für das Leben und Werte, die viele der Jugendlichen von zu Hause nicht kennen und die auf die Frage nach Wünschen für die Zukunft immer wieder genannt werden: feste Strukturen, ein geregelter Arbeitstag, eine eigene Wohnung, Familie und Kinder.

Mit Unterstützung, aber aus eigener Kraft schaffen die Jugendlichen eine 180-Grad-Wendung: Ein Teilnehmer, der noch zu Beginn des Programms Schwierigkeiten hatte, Blickkontakt zu halten, ist in seiner Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann einer der Besten seines Jahrgangs. Eine junge Frau, die seit Jahren auf sich allein gestellt und aus Orientierungslosigkeit in die rechte Szene abgerutscht war, hat in der Ausbildung und durch Kollegen neuen Halt gefunden. Ein Jobling, der nach zweijähriger Haftstrafe nicht wusste, ob er überhaupt noch eine Chance bekommt, arbeitet derzeit hart an sich – und ist höchst zuverlässig und motiviert.

Diese Wendung gelingt auch dadurch, dass die Teilnehmer immer wieder gefordert sind, sich auf Neues einzulassen, vorgefertigte Meinungen zu reflektieren, die eigenen Grenzen zu überwinden. Insbesondere das begleitende Kultur- und Sportprogramm bildet hier einen „unbewussten“ Hebel. Die Teilnahme an einem Workshop in zeitgenössischem Tanz beispielsweise eröffnet einen neuen Blickwinkel und schult Kompetenzen, die im Berufsleben unerlässlich sind: neue Richtungen auszuprobieren, auch in unangenehmen Situationen „dranzubleiben“, pünktlich und teamfähig zu sein, um das Gruppenergebnis nicht zu gefährden. Ein Jugendlicher, der im Museum einen freien Vortrag über ein Kunstwerk und dessen Interpretation hält, übt nicht nur, die eigenen Gedanken festzuhalten und auszu-drücken, sondern präsentiert sich auch im Unternehmensumfeld mit einem ganz anderen Auftreten und Selbstbewusstsein.

Neben der Übertragung auf den Arbeitsmarkt spielt die Auseinandersetzung mit Kultur und Sport aus unserer Sicht eine wichtige Rolle dabei, verantwortungsbewusste und starke Persönlichkeiten hervorzubringen, die sich nachhaltig sozial integrieren und am gesellschaftlichen Leben teilhaben.

Wir freuen uns sehr, dass auch 2013 zahlreiche weitere Künstler, Museen, Theater, Hochschulen und Sportvereine als Unterstützer der JOBLINGE-Initiative hinzugekommen sind und damit den Grundstein dafür legen, das wichtige Kultur- und Sportprogramm nun systematisch und bundesweit implementieren zu können. Den beteiligten Institutionen gelingt durch die Unterstützung ein wirk-

samer Schritt für die Einbeziehung und Öffnung einer Gruppe, die aufgrund eines häufig eher bildungsfernen Hintergrunds schwer erreichbar ist.

Die positive Wirkung erleben auch die Unternehmen, die mit dem Ausbildungsplatzangebot für Joblinge nicht nur ihrem Fachkräftemangel entgegenwirken, sondern auch ihre Führungskräfte weiterbilden. In der 1:1-Betreuung eines Jugendlichen werden Facetten der Personalführung gefordert, die, in den Worten eines Partnerunternehmens, „kein Rollenspiel der Welt ersetzen kann“: Stärken und Potenziale erkennen, Entwicklungswege aufzeigen, Feedbackgespräche führen, motivieren und ermutigen. Einige große Partnerunternehmen haben das ehrenamtliche Mentoring als Wahlmodul in ihre Personalentwicklungsprogramme aufgenommen und sehen für sich darin die ideale Ergänzung von sozialem Engagement und zielgerichteter Mitarbeiterqualifizierung. Viele Mentoren haben bereits mehrere junge Menschen auf ihrem Weg begleitet und berichten, dass sie selbst in hohem Maße von ihrem Mentee lernen und sich durch die Persönlichkeit und Geschichte des Jugendlichen vertieft auch mit der eigenen Biografie beschäftigen. Ein Mentor sagt: „Jedes Treffen mit meinem Jobling ist ein Erlebnis und bereichert mich.“

Im Vordergrund steht die erfolgreiche persönliche Entwicklung jedes einzelnen Jugendlichen. Daneben sind aber auch die volkswirtschaftlichen Effekte durch die JOBLINGE-Initiative signifikant. Indem die jungen Menschen zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft werden und selbst Steuern und Sozialbeiträge zahlen, anstatt Leistungen zu empfangen, entstehen enorme positive Effekte für die Gesellschaft und die Finanzen der öffentlichen Hand.

Durch das gemeinsame Engagement der Akteure und Unterstützer erreicht JOBLINGE weit überdurchschnittliche Vermittlungsquoten bei der Zielgruppe und führt so kurz-, mittel- und auch langfristig zu einer deutlichen finanziellen Entlastung der öffentlichen Hand. Aufgrund des intensiven Programms und der individuellen Betreuung jedes Teilnehmers sind die Kosten für einen Platz mit € 1.070 pro Monat vergleichsweise hoch – durch die kurze Programmdauer und hohe Vermittlungsquote liegen die Kosten pro vermittelten Teilnehmer

jedoch vergleichsweise niedrig. Betrachtet man darüber hinaus die Nachhaltigkeit des JOBLINGE-Programms, lassen sich langfristig Kosteneinsparungen und zusätzliche Steuereinnahmen von in Summe rund € 120.000 pro vermittelten Teilnehmer erreichen (bei einem Betrachtungszeitraum über zehn Jahre). Die Kosten und Einsparungen können an dieser Stelle nur näherungsweise bestimmt werden, da wenige transparente Daten zu Kosten und Beiträgen zur Renten- und Krankenversicherung bei einem Wechsel vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Nicht berücksichtigt sind hier zudem vermiedene Folgekosten für Krankheit, Sucht und Kriminalität – mit einer neuen Perspektive sinkt das Risiko der Anfälligkeit deutlich.

JOBLINGE möchte daran mitwirken, ein Modell für eine verbesserte Steuerungs- und Förderlogik, beispielsweise über sogenannte Social-Impact-Bonds, auf den Weg zu bringen, und damit im Sinne der Jugendlichen zu mehr Effektivität, Transparenz und Qualität im Übergangssystem beitragen.

Evaluation und Qualitätssicherung

JOBLINGE hat zum Ziel, für möglichst viele Teilnehmer 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. Im Rahmen des Regelreportings werden folgende Qualitätskennzahlen monatlich betrachtet:

1. Operative Ergebnisindikatoren

Aus der JOBLINGE-Vision, einen erkennbaren und nachhaltigen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit zu leisten, ergeben sich unmittelbar die zwei erhobenen Haupterfolgskennzahlen: die Integrations- bzw. Vermittlungsquote und die Nachhaltigkeitsquote. Erstere betrachtet die Anzahl der Teilnehmer, die durch das JOBLINGE-Programm in ungeforderte Ausbildung oder Arbeit vermittelt wurden, Letztere den Anteil der ehemaligen Teilnehmer, die sechs Monate nach Programmende

weiterhin in Ausbildung oder Arbeit sind. Daneben werden die Auslastung, sprich der Anteil der besetzten Plätze im Programm, sowie die Teilnahmequote am Trainingsmodul und auch die Praktikumsquote überprüft.

2. Operative Prozessindikatoren

Auf dem Weg zu den Ergebnissen wird auch der Prozess näher beleuchtet. Hierbei wird zum einen die Mentorenquote erhoben, zum anderen die Zufriedenheit der Jugendlichen (diese wird während der Programmdauer zweimal abgefragt).

3. Finanzielle Ziele

Über Ergebnis- und Prozessindikatoren hinaus werden auch die Finanzen der einzelnen Standorte sorgfältig beobachtet. Durch die Konzeption als gemeinnützige Aktiengesellschaften sind hier vor allem Gewinn und Verlust (keine Überschreitung des Budgets), die Zahlungsfähigkeit (dauerhaft positive Liquidität) sowie die Bilanz (Erhaltung der notwendigen Eigenkapitalbasis) von Bedeutung.

Da JOBLINGE sich als lernendes System versteht, gehören die ständige Weiterentwicklung des Konzepts sowie der systematische Erfahrungsaustausch – nicht nur zwischen Standorten und Dachorganisation, sondern auch zwischen den Standorten untereinander – zu unserem Selbstverständnis. Die Formate reichen von der jährlichen Herbsttagung mit allen Mitarbeitern über die vierteljährlichen Standortleitertagungen bis hin zum monatlichen Austausch unter den pädagogischen Mitarbeitern.

Zudem haben auch im Jahr 2013 die gAGs München, Köln, Ruhr und FrankfurtRheinMain mit allen vier Standorten in der Region erfolgreich die Trägerzertifizierung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) erlangt. Die jährliche Zertifizierung ist seit der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im April 2012 gesetzliche Voraussetzung für die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, die wir in diesen vier gAGs erhalten.



Weitere Planung und Ausblick

Planung und Ziele

Um die JOBLINGE-Vision weiter zu verwirklichen, wollen wir uns im Jahr 2014 auf drei Hauptthemen konzentrieren: Qualität, Wachstum und Finanzierung.

Unter Beobachtung der Entwicklungen von Gesellschaft und Arbeitsmarkt, der Anforderungen von Arbeitgebern und aufbauend auf den Erfahrungswerten aus fünf Jahren operativer Arbeit entwickeln wir das Konzept stetig weiter. Für die Teilnehmer, aber auch alle anderen Beteiligten wollen wir Qualität und Effektivität sicherstellen. Ein Fokus liegt daher auf der bestmöglichen Qualifizierung der jungen Menschen – insbesondere in Zeiten unbesetzter Lehrstellen. An die passgenaue Vorbereitung und Vermittlung schließt die Nachbetreuung an, die wir 2014 auch mit Best Practices im Konzepthandbuch festhalten möchten. Seit 2013 gibt es an jedem Standort einen Mitarbeiter für die Nachbetreuung, der Alumni und Unternehmen als Ansprechpartner zur Verfügung steht und Formate wie Alumni- und Ausbildertreffen anbietet. Kleinere Betriebe haben aufgrund der engen Betreuung und Unterstützung erstmals oder wieder Ausbildungsplätze bereitstellen können. Neben der Nachbetreuung ist die systematische Ausweitung des Kultur- und Sportprogramms ein Ziel für 2014. Über eine neue Stelle möchten wir bundesweit neue Partnerschaften etablieren und an allen Standorten die Entwicklung der Jugendlichen und den Erwerb von Schlüsselkompetenzen über Kultur und Sport unterstützen.

Mit Blick auf die gewachsene Initiative und die dadurch steigenden Anforderungen haben wir 2013 auch die überregionale Dachorganisation neu ausgerichtet. Die Rolle des stellvertretenden Vorstands wurde inhaltlich umgewandelt in die Rolle des operativen Leiters der Initiative, mit klarer Ausrichtung auf die Qualität der Arbeit mit den Jugendlichen und Ehrenamtlichen, die Weiterentwicklung des Konzepts in pädagogischer Hinsicht und die Unterstützung interner Prozesse bei der Filialisierung.

Um möglichst viele Jugendliche zu unterstützen, wollen wir das Wachstum der Initiative fortsetzen – zum einen über die Gründung neuer gAGs wie in Stuttgart und Hamburg, zum anderen über das Modell der Filialisierung. 2013 ausgehend von der gAG FrankfurtRheinMain pilotiert, wird 2014 die gAG Ruhr neben Essen einen Standort in Gelsenkirchen eröffnen. Weitere gAGs stehen im Gespräch mit benachbarten Städten und Kommunen. Über das Modell der Filialisierung können bestehende Netzwerke, Ressourcen und Expertise optimal im Sinne der Jugendlichen genutzt und die Reichweite in den Regionen erhöht werden. Vor der Gründung neuer gAGs und der Planung von Filialen ist eine detaillierte Analyse der lokalen Arbeitsmarktsituation und Jugendarbeitslosigkeit, des Angebots an Ausbildungsplätzen und der Unterstützung von öffentlicher Hand und Unternehmen erforderlich. Uns erreicht eine steigende Zahl von Nachfragen nach dem JOBLINGE-Programm, das wir gern überall anbieten möchten, wo Bedarf besteht. Daher werden wir auch in den nächsten Jahren die Vision 2020 weiterverfolgen, mit dem Ziel, an deutschlandweit 20 Standorten neue Perspektiven für junge Menschen schaffen zu können.

Dies ist nur möglich im gemeinsamen Engagement – auch in finanzieller Hinsicht. Im Rahmen der Kofinanzierung trägt die Förderung durch die öffentliche Hand im Durchschnitt 65 % des Budgets eines Standorts und stellt somit die wichtigste Finanzierungsquelle dar. Die öffentliche Finanzierung muss jedoch in regelmäßigen Abständen neu beantragt werden und ist häufig mit engen, konzeptfremden Vorgaben verbunden. Zur Absicherung gegen alle Risiken und Unwägbarkeiten wollen wir die „Mehr-Säulen-Strategie“ fortsetzen: die gute Zusammenarbeit mit den öffentlichen Förderern, aber auch den weiteren Ausbau des privaten Fundraisings. 2014 möchten wir lokal und überregional bestehende Partnerschaften vertiefen und neue Unterstützer gewinnen, um die Finanzierung zu verstetigen und die Planbarkeit für die Standorte und die Entwicklung der Gesamtinitiative zu erhöhen.

Chancen und Risiken

Steigende Bekanntheit und Wachstum bieten eine große Chance, die gesellschaftliche Wirkung der

Ein Blick hinein

Als Mesut 18 ist, zerbricht seine Familie. Um einer drohenden Anklage wegen schwerwiegender Drogendelikte zu entgehen, muss sein Vater Deutschland verlassen. Während er sich in der Türkei ein neues Leben aufbaut, eine neue Familie gründet und jeden Kontakt beendet, bleiben die Mutter und die beiden Kinder zurück. Die Ersparnisse reichen nicht, Hartz IV und der Umzug in ein Viertel, das als sozialer Brennpunkt gilt, folgen. Mesut, ein hoch intelligenter junger Mann mit guten Noten, bricht die Schule ab und übernimmt die Rolle des „Familienoberhaupts“. Bei dem Versuch, Tradition und Herkunft zu schützen, kommt es immer wieder zu Konflikten mit der Mutter und vor allem der älteren Schwester. Mesut ist hin- und hergerissen zwischen den Kulturen und Religionen, zwischen seiner Rolle als Familienoberhaupt und Sohn – der nichts mehr möchte als die Anerkennung des Vaters. Obwohl dieser weiter – selbst als die Mutter krank wird – alle Kontaktversuche abblockt, bleibt er das große Vorbild. Mesut eifert ihm nach, gerät auf die schiefe Bahn, begeht erst kleinere, dann auch größere Delikte bis zum bewaffneten Raubüberfall, wird mehrmals festgenommen. Als ein Urteil droht, zieht Mesut einen Schlussstrich: Er möchte sich und sein Leben ändern. Er meldet sich beim Amt, schreibt zahlreiche Bewerbungen. Doch ohne Schulabschluss und mit laufendem Strafverfahren stehen die Chancen

schlecht. Als sein Vater ihn ein weiteres Mal zurückweist, ist er kurz davor, rückfällig zu werden.

Zur gleichen Zeit beginnt für Mesut, jetzt 21, das JOBLINGE-Programm. Er ist nicht nur sehr intelligent und schnell, sondern auch leistungsfähig. Bei allen Praktika, die er absolviert, überzeugt er bereits nach den ersten Tagen. Aber von den alten Mustern und Rollen kommt er allein nicht los – in verschiedenen Situationen fühlt er sich und seine Wertvorstellungen angegriffen, Konflikte mit den Vorgesetzten und Kollegen bleiben nicht aus. Das Praktikum, hinter dem der Ausbildungsplatz zum Klimatechniker steht, wird vorzeitig beendet. Der Koordinator Jugendliche und Mentoren bei JOBLINGE, Mesuts Mentor und auch der Betreuer des abgebrochenen Praktikums geben nicht auf. Sie gehen in intensive Beziehungsarbeit und Aufarbeitung, schärfen Selbst- und Fremdwahrnehmung, stärken Konfliktfähigkeit und Toleranz. Mesut nimmt die Unterstützung an, arbeitet hart an sich und erhält von Ausbilder und Unternehmen eine zweite Chance.

Im Herbst 2013 hat Mesut seine Ausbildung begonnen. Er hat es geschafft, sich zu wandeln, und ist stabil.

Sich selbst erhalten, irgendwie. Dieses Prinzip hat Dominik schon als Kind verinnerlicht. Er wächst in äußerst ärmlichen Verhältnissen auf, seit Jahren lebt die Mutter allein mit drei Kindern von drei verschiedenen Vätern nur von Kindergeld und Hartz IV, die Bekanntschaften wechseln weiter. In seinem Viertel wird Dominik zum Mobbingopfer. Schon immer hatte er eine Lernschwäche, die Schule verlässt er ohne Abschluss. Als er sich mit 17 wieder einmal mit der Mutter wegen ihres neuen Freundes streitet, schmeißt sie ihn raus. Die einzigen Vertrauten sind zwei Jungs aus ähnlichen Verhältnissen; die drei schließen sich zusammen. Sechs Monate wohnen und schlafen sie in einem Keller, kommen auch mal zwei Tage ohne Essen aus – das konnte zu Hause ebenfalls passieren. Dann meldet Dominik sich beim Amt, erhält Unterstützung und eine Wohnung, die er wieder verliert, da er die Maßnahmen nicht besucht und Meldepflichten nicht einhält. Statt in die Notunterkunft zu gehen, taucht Dominik ab. In der Zwischenzeit bekommt seine Ex-Freundin ein Kind von ihm, aber Kontakt haben die beiden nicht mehr.

Als er Geld braucht, meldet er sich wieder beim Amt, wird zu JOBLINGE vermittelt. An eine Ausbildung denkt der 19-Jährige nicht, das einzige Ziel ist, jeden Tag einen Schlafplatz und Lebensmittel

zu finden. Mit Hilfe privater Spenden kaufen die Mitarbeiter Dominik neue Kleidung, begleiten ihn zu einem Check beim Arzt und unterstützen ihn dabei, eine Wohnung zu suchen und die Anträge beim Amt zu stellen. Das Vertrauen gibt ihm Halt und hilft ihm, sich an eine Struktur zu gewöhnen. In der Orientierungsphase mit den Gruppenprojekten und Einzelgesprächen blüht er regelrecht auf. Er beginnt, sich selbst etwas zuzutrauen. Mit Unterstützung aller Beteiligten, aber aus eigener Kraft schafft er es, sich die Ausbildung als Maschinen- und Anlagenführer zu erarbeiten. Die ersten Wochen verlaufen sehr gut, dann kommt es zu Schwierigkeiten. Er verfällt in alte Muster, zieht sich zurück, anstatt sich den Problemen zu stellen, und flüchtet in das alte Umfeld. Mentor und Mitarbeiter motivieren und stärken ihn, den neuen Weg weiterzugehen.

Seit Herbst 2013 ist Dominik in seiner Ausbildung und wird im Rahmen der Nachbetreuung weiter von JOBLINGE begleitet.

Initiative weiter zu verstärken. Zugleich liegt darin aber auch eine große Herausforderung. Es gilt, das Versprechen, das hinter JOBLINGE für die Teilnehmer, aber auch alle anderen beteiligten Akteure steht, zu halten. Die Qualität des Programms, intensive Einzelgespräche und individuelle Förderung der Jugendlichen sowie die enge Zusammenarbeit und professionelle Unterstützung von Ehrenamtlichen, Förderern und Partnern haben oberste Priorität. Erst wenn diese Faktoren, die zusammen die Basis für die nachhaltige Vermittlung bilden, gesichert sind, folgt das Wachstum. Dies ist den Standorten und der Dachorganisation ein gemeinsames Anliegen.

Neben den Anforderungen an die Qualität bringt die Weiterentwicklung der Initiative auch Veränderungen für die Organisation selbst mit sich. Mit zehn Standorten bundesweit und über 50 hauptamtlichen Mitarbeitern werden Austausch, Koordination und eine verbindende Kultur immer wichtiger. Das Konzept und die positive Erfahrung, für die JOBLINGE auch als Marke steht, sollen für alle Teilnehmer und Unterstützer an jedem Standort gleichermaßen gelten. Dies setzt ein besonderes Bewusstsein dafür voraus, sich bei gleichzeitiger starker lokaler Verankerung und Eigenständigkeit der gAGs immer auch als Teil einer Gesamtinitiative zu sehen. Grundlegend hierfür sind das umfassende Konzepthandbuch, das intensive „Onboarding“ neuer Mitarbeiter sowie regelmäßige Austauschformate nicht nur unter den Standortleitern, sondern mit zunehmender Größe auch zwischen den Funktionen. Bei einer steigenden Zahl überregional engagierter Unternehmen und der Akquise neuer Partner ist eine enge Absprache entscheidend – die Unternehmenskoordinatoren informieren sich gegenseitig über Kontakte und bestimmen für jeden Partner einen Hauptkoordinator, ähnlich einem „Key Account Manager“. Durch den Aufbau erster Filialen im Jahr 2013 ist eine neue Dimension des Koordinationsbedarfs hinzugekommen. Wie bei der gAG FrankfurtRheinMain gehören mehrere Standorte in der Region unter einem Dach zusammen. Nicht nur mit der Gesamtinitiative, sondern auch innerhalb der eigenen gAG müssen der Informationsaustausch und die gemeinsame Kultur sichergestellt werden, auch wenn das Team auf mehrere Standorte aufgeteilt ist und nicht jeden Tag direkt zusammenarbeitet.

Neben diesen Herausforderungen ergeben sich durch das Wachstum der Organisation aber auch große Vorteile. Jeder Mitarbeiter bringt seine Kompetenzen und Erfahrungen und vor allem seine Persönlichkeit in die Initiative ein. Dadurch entstehen enorme Vielfalt und Wissen, die es möglich machen, unsere Arbeit im Sinne der Jugendlichen stetig weiter zu verbessern. Gerade im pädagogischen Bereich finden sich aufbauend auf den verbindlichen Konzeptelementen individuelle Schwerpunkte an den Standorten, wie etwa die medien- oder theaterpädagogische Arbeit. Von Methoden, die wirksam sind, und Ansätzen, die bereits ausgearbeitet und erprobt wurden, können die anderen Standorte profitieren. Gleiches gilt für alle weiteren Funktionen. Um den Austausch systematisch zu gestalten, wurde 2013 die Idee des Expertenmodells vertieft, bei der ein Hauptverantwortlicher pro Funktion den Wissenstransfer koordiniert und gemeinsam mit den Kollegen der Standorte und der Dachorganisation die Themen im jeweiligen Bereich weiterentwickelt. So wurde beispielsweise unter Federführung der gAG München gemeinsam ein detailliertes Konzept für die Nachbetreuung und Begleitung während der Ausbildung erarbeitet und als festes Element in das Konzepthandbuch des JOBLINGE-Programms aufgenommen.

Weniger planbar sind die „externen“ Entwicklungen und Herausforderungen, die für JOBLINGE insbesondere in der Finanzierung liegen. Neben dem Ausbau des privaten Fundraisings möchten wir auch die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hand verstetigen – und darüber hinaus Reformen im Übergangssystem und neue Fördermodelle anstoßen. In der heutigen Förderlogik, in der Milliardenbudgets unter Zugrundelegung der Programmkosten pro Jugendlichen pro Monat vergeben werden, besteht ein finanzieller Anreiz, die Teilnehmer möglichst lange im System zu halten. Eine Umsteuerung auf eine Förderlogik nach Kosten pro nachhaltig vermittelten Jugendlichen könnte einen wesentlichen Beitrag zu mehr Transparenz und Effizienz, zu einer Entlastung von Staat und Steuerzahler und vor allem zu einer Verbesserung des Angebots im Sinne der Betroffenen leisten.

In den USA und Großbritannien haben sich erfolgsabhängige Fördermodelle bereits etabliert. Über „Social Impact Bonds“ finanzieren private Investoren ein Projekt vor und tragen das Risiko; die öffentliche

Hand übernimmt die Kosten und eine Prämie, die einen geringen Anteil der erzielten Einsparungen beträgt, nur dann, wenn die vereinbarten Ziele erreicht wurden. In den ersten von der Benckiser Stiftung Zukunft gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration initiierten deutschen Social Impact Bond in Augsburg bringt auch JOBLINGE seine Expertise ein – durch Einbindung der gAG München als einen von vier Projektpartnern zur Integration benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung oder Arbeit. Wenn es gelänge, das Modell der erfolgsabhängigen Förderung mit der öffentlichen Hand zu etablieren, wäre dies eine große Chance für JOBLINGE und andere Initiativen, die über innovative Ansätze zur Lösung sozialer Probleme beitragen wollen. Die Finanzierung wäre nicht mehr mit Unsicherheiten aufgrund neu zu beantragender Förderperioden und enger inhaltlicher Vorgaben verbunden und auch der teils hohe administrative Aufwand beispielsweise für regelmäßige Berichte würde sich spürbar verringern. Die Zielgruppe könnte noch wirkungsvoller als bisher unterstützt werden: mit Fokus auf jedem einzelnen Jugendlichen und den besten Ansätzen zu einer nachhaltigen Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft.

Die Organisation von JOBLINGE

Struktur und Stand der Organisationsentwicklung

Um das Konzept in allen Regionen mit Bedarf anbieten zu können und möglichst viele Jugendliche zu erreichen, ist JOBLINGE als Social-Franchise-System organisiert. Hierbei arbeiten die lokalen Standorte, die als „Franchisenehmer“ das Konzept in der direkten Arbeit mit den Jugendlichen umsetzen, eng mit der überregionalen Dachorganisation als „Franchisegeber“ zusammen. Den Rahmen für das lokale Engagement bilden gemeinnützige Aktiengesellschaften (gAGs), die gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft und der öffentlichen Hand ge-

gründet werden. Als Aktionäre bringen sich Unternehmen, Stiftungen und Organisationen, aber auch Kommunen und Landkreise ein und bestimmen zusammen die Geschicke „ihrer“ gAG. 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 der Aktionäre engagieren sich ehrenamtlich als Vorstand oder im Aufsichtsrat der gAG bzw. im Beirat einer Filiale. Neben dem Zusammenspiel von Akteuren aus allen gesellschaftlichen Bereichen spiegelt die Rechtsform der gAG auch den hohen Anspruch an Professionalität und Transparenz der Initiative wider.

Die professionelle Umsetzung des Konzepts wird gesichert durch das hauptamtliche Team, welches das intensive Programm mit den Jugendlichen durchführt und den Rahmen für die Arbeit zahlreicher ehrenamtlicher Akteure schafft. Überregional gesteuert wird die Initiative von der JOBLINGE-Dachorganisation (gemeinnütziger JOBLINGE e.V.). Die Dachorganisation sorgt in engem Austausch mit den Standorten für die stetige Weiterentwicklung des Konzepts, sichert das überregionale Fundraising, koordiniert das Wachstum der Initiative, baut neue gAGs auf und unterstützt die bestehenden Standorte beispielsweise bei Controlling und Qualitätsmanagement, IT-Themen, Öffentlichkeitsarbeit und pädagogischer Supervision.

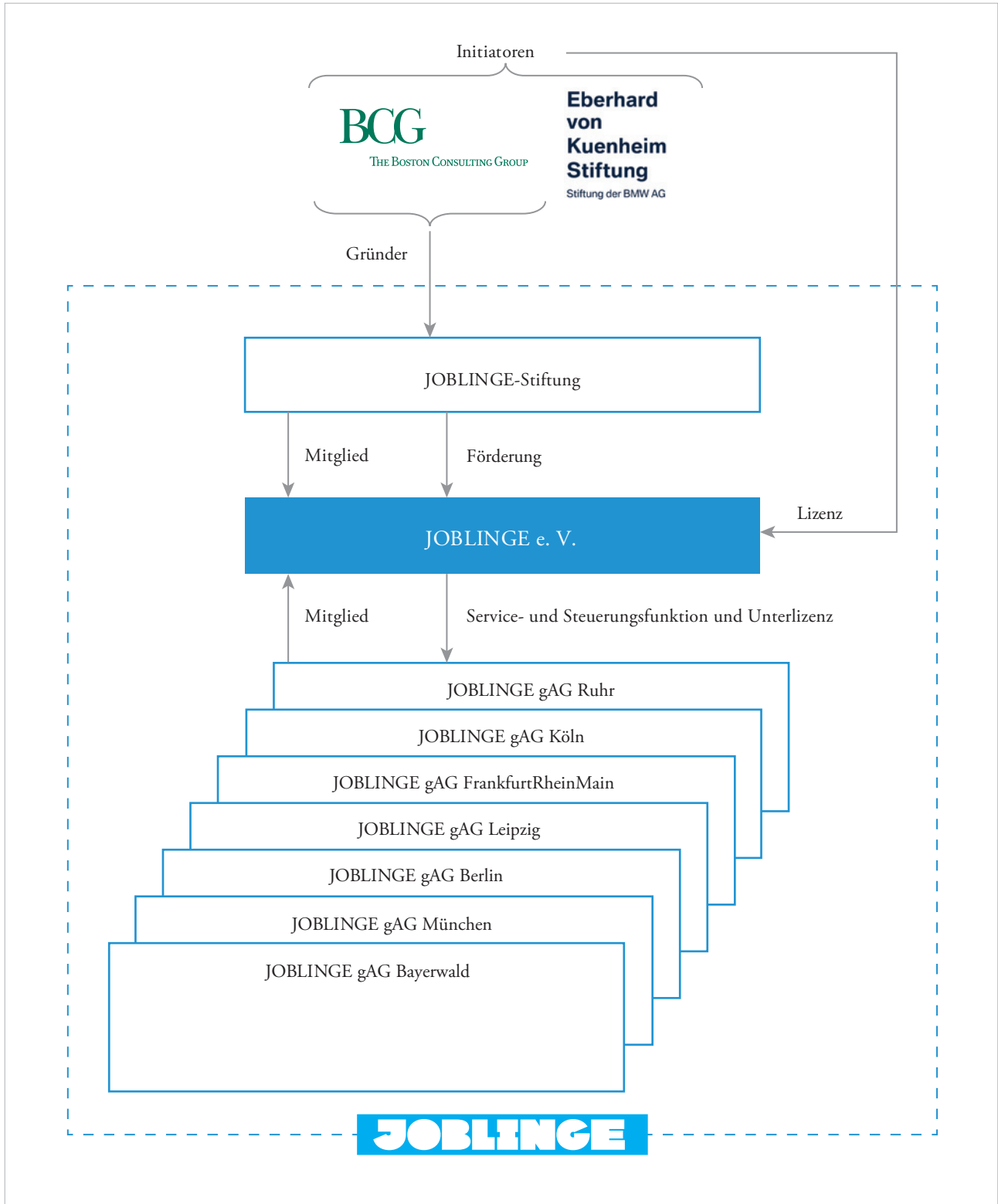
Die Zusammenarbeit zwischen den Standorten und der Dachorganisation ist im Sinne des Social-Franchise-Systems über Kooperationsverträge geregelt, welche die gemeinsame Verpflichtung zur Umsetzung und Weiterentwicklung des JOBLINGE-Konzepts beinhalten. Auch zwischen der Dachorganisation und den Initiatoren, der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG und der Boston Consulting Group, gibt es einen Markenlizenzvertrag, der die Dachorganisation als Franchisegeber benennt und sie verpflichtet, die Weitergabe und Umsetzung des Konzepts sicherzustellen.

Formell haben sich die Standorte 2012 in der überregionalen Dachorganisation JOBLINGE e. V. zusammengeschlossen. Neben den sieben Joblinge gAGs (Stand 2013) ist auch die JOBLINGE-Stif-



tung Gesellschafter der Dachorganisation. Die JOBLINGE-Stiftung wurde als Förderstiftung von der Boston Consulting Group ins Leben gerufen, um

eine dauerhafte Unterstützung der Initiative zu ermöglichen. Anders als die Standorte und die Dachorganisation hat die Stiftung keine Mitarbeiter.



Profile der beteiligten Organisationen

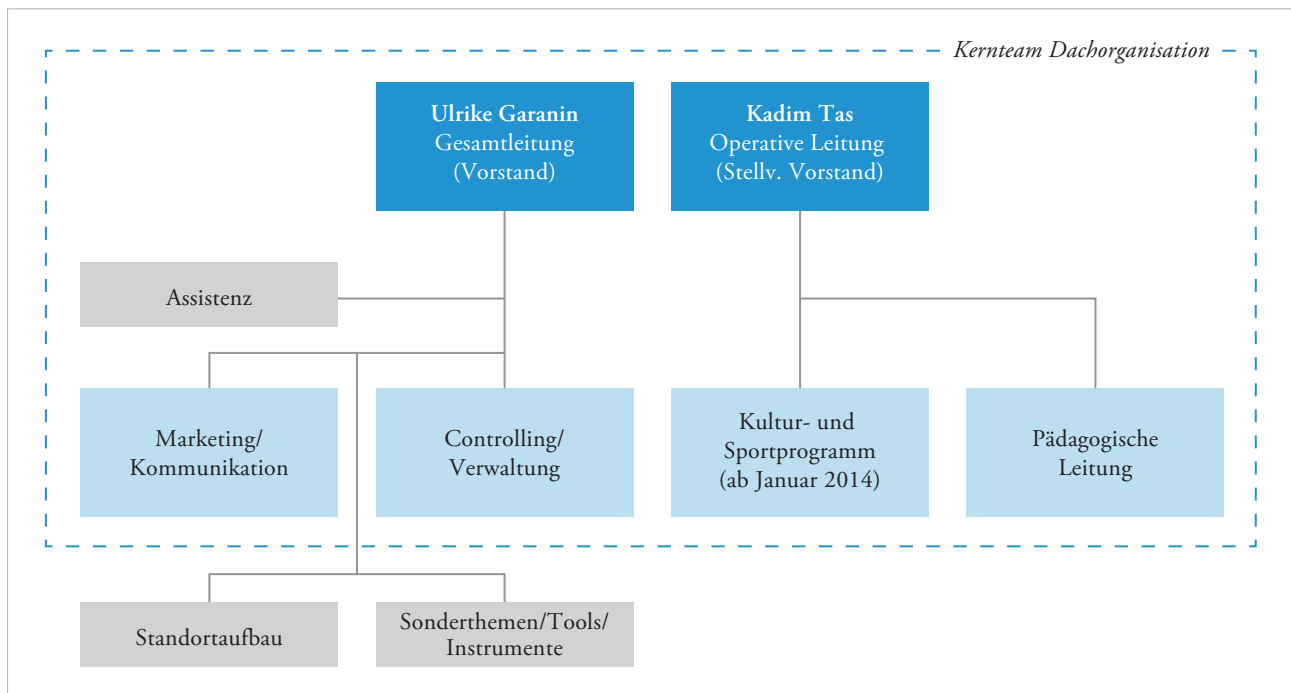
Alle an der Initiative JOBLINGE beteiligten Organisationen – die lokalen gAGs, die Dachorganisation und die JOBLINGE-Stiftung – sind gemeinnützig. Sie verfolgen die gemeinnützigen Zwecke Förderung der Jugendhilfe (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n) 4 AO) und Förderung der Erziehung (§ 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. (n)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

Vorstand der JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.) mit Sitz in München ist Ulrike Garanin. Sie ist Mitinitiatorin und gehört seit den Anfängen 2007 zu den treibenden Kräften der Initiative. Als Principal der Boston Consulting Group ist sie für diese Aufgabe freigestellt. Stellvertretender Vorstand und operativer Leiter der Initiative ist seit November 2013 Kadim Tas. Bereits seit 2011 leitet Kadim Tas die Joblinge gAG FrankfurtRheinMain. Beide Vorstände sind hauptamtlich tätig und vertretungs- sowie zeichnungsberechtigt.

Gemäß Satzung und Geschäftsordnung ist der Vorstand insbesondere zuständig für die laufende Geschäftsführung des Vereins nach Maßgabe der

Gesetze, der Vereinssatzung und der Geschäftsordnung. Das Aufsichtsorgan des JOBLINGE e. V. ist die Mitgliederversammlung, in der die gAGs und die JOBLINGE-Stiftung jeweils durch ihre Vorstände vertreten sind. Die Mitgliederversammlung findet zweimal jährlich statt und entscheidet über die Wahl des Vorstands sowie die Entlastung des Vorstands. 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 usw.

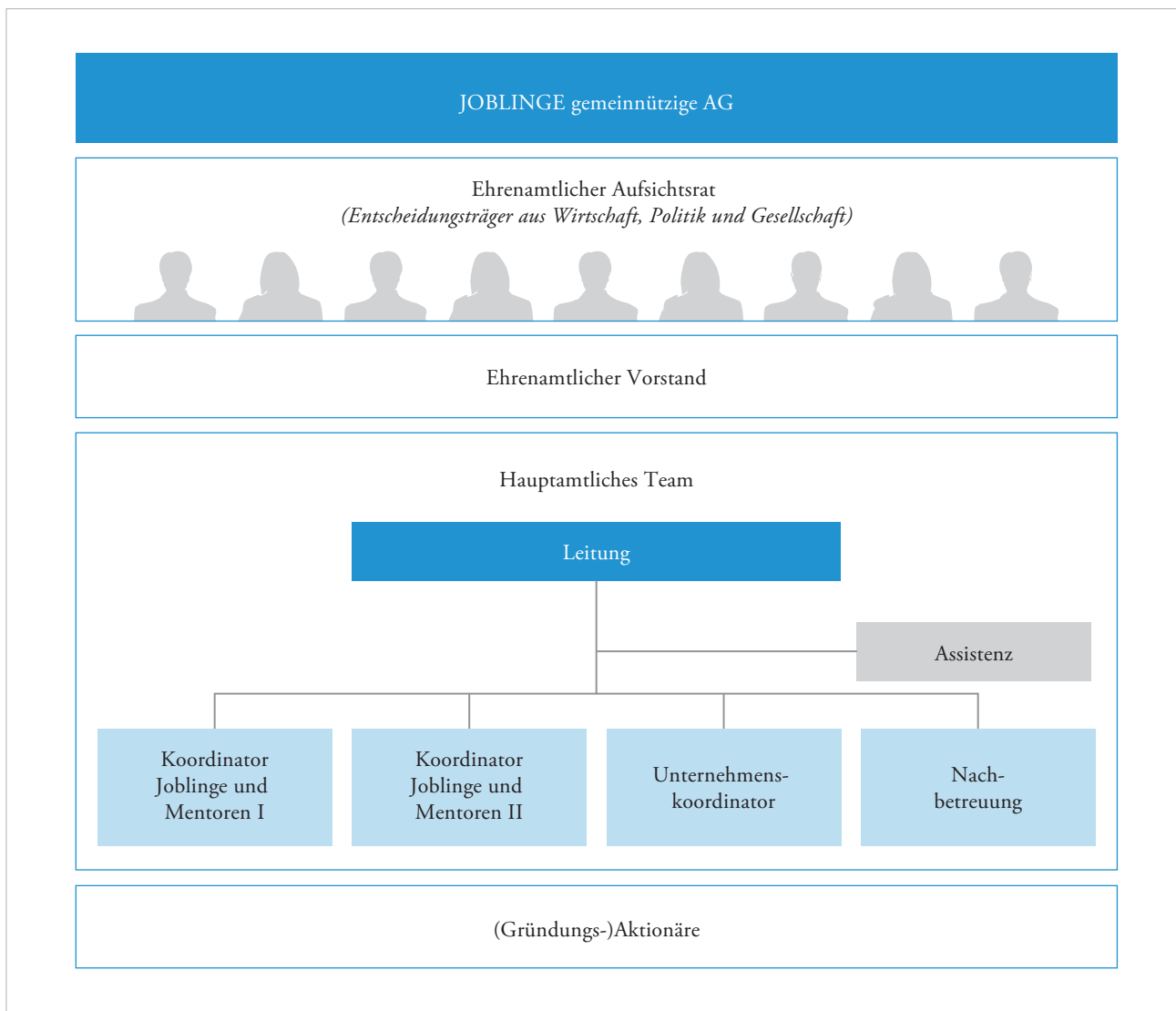
In der Dachorganisation sind neben dem Vorstand und stellvertretenden Vorstand drei weitere Mitarbeiter tätig: für die Aufgabenbereiche Verwaltung und Controlling, Marketing und Kommunikation (seit April 2013) sowie pädagogische Leitung. Zwei Werkstudenten (IT und übergreifende Unterstützung) sowie die von BCG pro bono gestellte Assistenz des Vorstands und ein Projektteam von Beratern, die beispielsweise den Aufbau neuer Standorte unterstützen, vervollständigen das Team der Dachorganisation. Im Jahr 2014 kommt die Koordination des Kultur- und Sportprogramms hinzu.



Während die Standorte öffentlich-privat kofinanziert sind, finanziert sich die Dachorganisation allein über privates Fundraising. Den größten Teil stellt dabei BCG über die JOBLINGE-Stiftung und Pro-bono-Kapazität. Die Stiftung wurde 2011 als erste und bisher einzige Stiftung der BCG gegründet, um die Initiative dauerhaft zu sichern und weiterzuentwickeln. Die Stiftung selbst ist nicht operativ und hat keine Mitarbeiter. Ehrenamtliche Vorstände der JOBLINGE-Stiftung sind Carsten Kratz (BCG-Deutschland-Chef, Senior Partner and Managing Director), Georg Sticher (Senior Partner and Managing Director), Astrid Rauchfuß (Partner and Managing Director) und Frank Salzmann (Head of Finance and Accounting). Als Förderstiftung bündelt die JOBLINGE-

Stiftung die Spenden der Initiatoren, Premiumpartner und vieler weiterer privater Förderer, die im Sinne des Spenders einzelnen Standorten oder der Gesamtinitiative und ihrer Weiterentwicklung zugute kommen.

An den Standorten verbindet sich das ehrenamtliche Engagement der Vorstände und Aufsichtsräte direkt mit dem Engagement der hauptamtlichen Mitarbeiter, die jeden Tag mit den Jugendlichen arbeiten und den professionellen Ablauf und Unterstützung für alle Beteiligten sicherstellen. Das hauptamtliche Team einer gAG bilden Standortleiter, Assistenz/Controlling, Unternehmenskoordinator, Koordinatoren Jugendliche und Mentoren und Ausbildungsbegleiter/Nachbetreuung.



Joblinge gAG Ruhr
mit Essen und Gelsenkirchen (ab Februar 2014)

Vorstand
Jens Stefan Baier

Standortleitung
Raphael Karrasch

Start im Januar 2013

Mitarbeiterkapazität
5,5 (7,5 ab Februar 2014)

Betreute Jugendliche
80 pro Jahr (125 ab Februar 2014)

Aktionäre
CMS Hasche Sigle
Initiativkreis Ruhr GmbH
RAG-Stiftung
The Boston Consulting Group GmbH
Trimet Aluminium AG
Westdeutscher Wach- und Schutzdienst Fritz Kötter GmbH & Co. KG

Joblinge gAG Leipzig

Vorstand
Dieter Schliek

Standortleitung
Matthias Kretschmer

Start im Februar 2012

Mitarbeiterkapazität
7

Betreute Jugendliche
80 pro Jahr

Aktionäre
Apax Foundation
BMW AG
Dr. Uwe Teichert
Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG
Leipziger Stadtbau AG
Offizin Andersen Nexö Leipzig GmbH
Sparkasse Leipzig
Stadtwerke Leipzig GmbH
The Boston Consulting Group GmbH

Joblinge gAG Köln

Vorstand
Dr. Harald Rubner

Standortleitung
Petra Balzer

Start im Januar 2012

Mitarbeiterkapazität
5,5

Betreute Jugendliche
80 pro Jahr

Aktionäre
CARGLASS GmbH
CMS Hasche Sigle
Ebner Stolz Mönning Bachem GmbH & Co. KG
Festkomitee des Kölner Karnevals von 1823 e. V.
Generali Deutschland Holding AG
Platinion GmbH
REMONDIS-Gruppe
Sparkasse KölnBonn
The Boston Consulting Group GmbH
WISAG Industrie Service Holding

Joblinge gAG FrankfurtRheinMain
mit Frankfurt, Offenbach, Bergstraße und Wiesbaden

Vorstand
Dr. Oliver Dany

Standortleitung
Kadim Tas

Start im März 2011

Mitarbeiterkapazität
14,5

Betreute Jugendliche
250 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

Joblinge gAG Berlin

Vorstand
Richard Gaul

Standortleitung
Christine Beck-Limberg
(bis März 2014
Bettina Pela)

Start im Juni 2010

Mitarbeiterkapazität
4,5

Betreute Jugendliche
80 pro Jahr

Aktionäre
Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V.
Berliner Stadtreinigungsbetriebe, Anstalt des öffentl. Rechts (BSR)
BMW AG
GIG Technologie und Gebäudemanagement GmbH
GRG Services Berlin GmbH & Co. KG
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie – Landesbezirk Nordost (IG BCE)
The Boston Consulting Group GmbH
Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V.

Joblinge gAG München

Vorstand
Johann Stiessberger

Standortleitung
Anja Reinhard

Start im April 2009

Mitarbeiterkapazität
7

Betreute Jugendliche
80 pro Jahr

Aktionäre
Apax Foundation
Betten Rid GmbH
BMW AG
Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG
Grunwald Kommunikation & Marketingdienstleistungen GmbH & Co. KG
Loden-Frey Verkaufshaus GmbH & Co. KG
Rotary Club München-Bavaria
Rotary Club München – Englischer Garten Gemeindienst e. V.
SAHLBERG GmbH & Co. KG
The Boston Consulting Group GmbH
TÜV SÜD AG

Joblinge gAG Bayerwald

Vorstand und Standortleitung
Toni Fischer

Start im Oktober 2008

Ende im September 2013

Mitarbeiterkapazität
5

Vermittelte Jugendliche
135

Aktionäre
BMW AG
Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG
Landkreis Regen
Sparkasse Regen-Viechtach
Stadt Zwiesel
Stahlbau Regenhütte GmbH
VR-Bank eG
Zwiesel Kristallglas AG

Initiatoren und Premiumpartner

Jeder einzelne Praktikums- und Ausbildungsplatz, jedes Stipendium, jede Förderung, jedes ehrenamtliche Engagement in einem Gremium, als Mentor oder Trainer machen die Arbeit der Initiative erst möglich. Mehr als 1.100 Unternehmen und Stiftungen und über 900 ehrenamtlich tätige Privatpersonen bringen sich für die Jugendlichen ein. Dafür möchten wir uns im Namen der gesamten Initiative ganz herzlich bei allen lokalen und überregionalen Partnern sowie allen Engagierten bedanken.

Nennen möchten wir an dieser Stelle insbesondere die Initiatoren und unsere Premiumpartner.

Initiator und bundesweite Steuerung



Nach der gemeinsamen Konzept- und Pilotierungsphase mit der Eberhard von Kuenheim Stiftung hat BCG die Steuerung übernommen und die weitere Entwicklung der Initiative ermöglicht. Über die JOBLINGE-Stiftung stellt BCG einen Großteil der personellen und finanziellen Ressourcen der JOBLINGE-Dachorganisation. Beim Aufbau neuer gAGs wirkt BCG als treibende Kraft und unterstützt mit Netzwerken und Kontakten die Ausweitung des überregionalen Fundraisings.

Daneben engagieren sich zahlreiche BCG-Mitarbeiter ehrenamtlich bei JOBLINGE: als Vorstand oder im Aufsichtsrat einer lokalen gAG und der JOBLINGE-Stiftung, als Mentor oder Trainer für die Jugendlichen oder indem sie ihre Expertise in die Initiative einbringen.

Initiator

Eberhard von Kuenheim Stiftung

Stiftung der BMW AG

Die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG entwickelt, erprobt oder begleitet gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und gemeinnützigem Sektor Lösungsmodelle für aktuelle Fragestellungen. Nach Abschluss der Pilotphase werden die Projekte in die Selbständigkeit überführt. So hat sich die Stiftung mit Gründung der JOBLINGE-Dachorganisation im Jahr 2012 aus der operativen Begleitung zurückgezogen. Sie fördert JOBLINGE jedoch weiterhin auf lokaler und überregionaler Ebene, engagiert sich in den Gremien und unterstützt als Multiplikatorin die Verbreitung der Initiative.

Premiumpartner



Mit ihrer langjährigen Förderung und signifikanten Pro-bono-Unterstützung leisten die Premiumpartner einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Initiative. Sie ermöglichen die stetige inhaltliche Weiterentwicklung und legen den Grundstein für lokales und überregionales Wachstum.

Öffentliche Förderer



Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit München



EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN



Xenos
Integration und Vielfalt



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Hessisches
Sozialministerium



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

STADT FRANKFURT AM MAIN
- Dezernat Soziales, Senioren, Jugend und Recht -



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



WIESBADEN
Amt für Soziale Arbeit



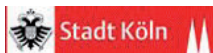
Der Kreis
Groß-Gerau



KOMMUNALES JOBCENTER



Landkreis
Darmstadt-Dieburg



Stadt Leipzig



Europäischer Sozialfonds



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Essen



Regionalverband Ruhr

Wir danken allen unseren öffentlichen Förderern für die wertvolle Unterstützung und die Ermöglichung unserer gemeinsamen Arbeit auch im Jahr 2013 durch die Förderung eines oder mehrerer Standorte.

Umwelt- und Sozialprofil

Für JOBLINGE als gemeinnützige Initiative, die das Ziel verfolgt, benachteiligten Jugendlichen die Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit und damit ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ist *Unvoreingenommenheit* ein zentraler Wert, der

unsere Arbeit und die Haltung gegenüber allen involvierten Partnern und Mitarbeitern bestimmt. Der respektvolle Umgang mit dem Individuum und unserer Umwelt ist immer Grundlage unseres Handelns. Zudem enthalten unsere Förderverträge mit der öffentlichen Hand Klauseln zu Gleichstellung, Antikorruption, Scientology-Ausschluss und Transparenzpflichten, die wir selbstverständlich sicherstellen.



Finanzen

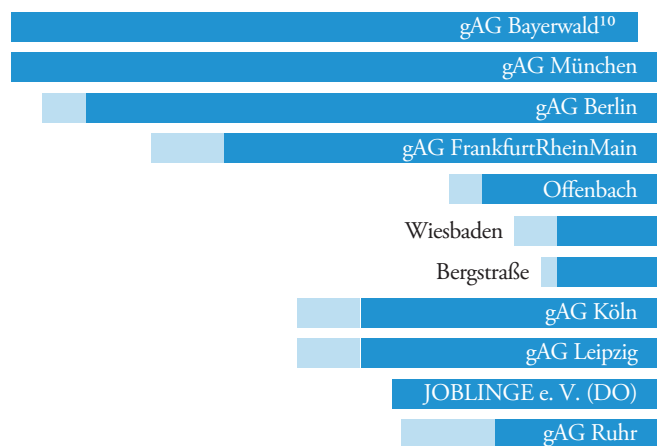
An den Standorten und in der Dachorganisation JOBLINGE e. V. wird nach den Grundsätzen der doppelten Buchführung gearbeitet. Die (freiwilligen) Jahresabschlüsse der Joblinge gAGs werden von lokalen Steuerberatungen nach HGB erstellt. Die Jahresabschlussprüfungen werden an den

Standorten von KPMG durchgeführt. Buchhaltung und Abschluss des JOBLINGE e. V. und der JOBLINGE-Stiftung werden durch die Stiftungszentrum.de Servicegesellschaft mbH erstellt. Das Controlling wird über die Dachorganisation sichergestellt. Alle Standorte arbeiten mit einem einheitlichen Finanzcontrolling-Tool, mit dessen Hilfe die Budgetplanung, GuV, Eigenkapitalausstattung und der Cashflow gesteuert werden.

Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation

Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tausend €)	2010	2011	2012	2013 vorläufig
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO

- Anlaufphase
- Operative Phase



Einnahmen				
Zuschüsse der öffentlichen Hand	643	1.070	1.578	2.118
Spenden	225	492	1.031	1.613
Sonstige Einnahmen	1	1	31	21
Summe Einnahmen	869	1.564	2.639	3.752
Ausgaben				
Personalkosten	567	1.004	1.751	2.335
Sachkosten	332	465	880	1.176
Finanzierungskosten	1	3	–	–
Summe Ausgaben	899	1.472	2.631	3.511
Jahresergebnis	-31	92	8	241

¹⁰ Operativer Betrieb Ende September 2013 eingestellt.

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen. Sonstige Einnahmen sind Zinsen und ähnliche Erträge. Finanzierungskosten sind Zinsaufwendungen und Kontoführungsgebühren.

Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation

Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tausend €)	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)			
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	2	1	–
II. Sachanlagen	14	21	32
III. Anlagevermögen (Vermögensstock)	–	–	50
IV. Forderungen	135	239	187
V. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	252	522	968
VI. Rechnungsabgrenzungsposten	6	11	16
Summe Aktiva	410	794	1.255
Passiva (Mittelherkunft)			
I. Eigenkapital	122	368	498
II. Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden	27	84	233
III. Rückstellungen	111	141	194
IV. Verbindlichkeiten	150	200	250
A. Aufgenommene Darlehen	71	115	95
B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	14	15	21
C. Sonstige Verbindlichkeiten	65	70	134
V. Rechnungsabgrenzungsposten	–	–	80
Summe Passiva	410	794	1.255

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Einnahmen und Ausgaben der Standorte

Einnahmen und Ausgaben 2012 ¹¹ Standortspezifisch (in Tausend €)	Gesamt	gAG Bayerwald	gAG München	gAG Berlin	gAG FrankfurtRheinMain	gAG Köln	gAG Leipzig	gAG Ruhr (Rumpffahr)	DO (e. V.) und Stiftung
Einnahmen									
Zuschüsse der öffentlichen Hand	1.578	232	297	152	371	196	330	–	–
Spenden	1.031	96	178	70	149	179	108	37	523
Sonstige Einnahmen	31	–	4	8	–	18	–	–	–
Summe Einnahmen	2.639	328	478	230	520	393	439	37	523
Ausgaben									
Personalkosten	1.751	268	329	142	308	277	260	23	145
Sachkosten und sonst. betr. Aufwendungen	880	119	149	75	211	116	154	14	40
Satzungsgemäße Ausgaben Dachorganisation (z. B. Finanzierung gAGs)	–	–	–	–	–	–	–	–	309
Summe Ausgaben	2.631	386	478	217	519	393	415	37	494
Jahresergebnis	8	-58	–	13	1	–	24	–	28
Gewinn-/Verlustvortrag aus Vorjahr	-20	-29	14	-31	42	–	-15	–	–
Bilanzgewinn/-verlust	-11	-87	14	-17	43	–	9	–	28

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

¹¹ Da Anfang 2014 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2013 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2012 aufgeführt.

Vermögensverhältnisse der Standorte

Bilanz der Standorte zum Stichtag 31.12.2012¹² (in Tausend €)	Gesamt	gAG Bayerwald	gAG München	gAG Berlin	gAG FrankfurtRheinMain	gAG Köln	gAG Leipzig	gAG Ruhr (Rumpfbahn)	DO (e. V.) und Stiftung
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)									
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
II. Sachanlagen	32	7	2	1	5	1	6	7	3
III. Anlagevermögen (Vermögensstock)	50	–	–	–	–	–	–	–	50
IV. Forderungen	187	48	50	41	30	9	10	–	–
V. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	968	83	116	39	143	126	159	139	163
VI. Rechnungsabgrenzungsposten	16	2	1	3	–	4	3	2	–
Summe Aktiva	1.255	140	169	85	179	140	178	148	216
Passiva (Mittelherkunft)									
I. Eigenkapital	498	33	96	35	96	50	84	55	50
II. Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden	233	–	5	–	9	6	–	80	132
III. Rückstellungen	194	29	56	3	46	27	20	2	11
IV. Verbindlichkeiten	250	78	12	47	11	57	12	11	23
A. Aufgenommene Darlehen	95	55	–	40	–	–	–	–	–
B. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	21	3	7	1	6	3	2	–	–
C. Sonstige Verbindlichkeiten	134	20	5	6	5	54	10	11	23
V. Rechnungsabgrenzungsposten	80	–	–	–	17	–	63	–	–
Summe Passiva	1.254	140	169	85	179	140	178	148	216

Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

¹² Da Anfang 2014 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2013 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2012 aufgeführt.

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. 2011 wurden drei Darlehen in Gesamthöhe von € 180.000 gewährt. In 2012 wurden vier Darlehen in Gesamthöhe von € 217.000 erteilt. 2013 wurde ein Darlehen in Höhe von € 40.000 an die gAG Berlin erteilt. Alle Darlehen wurden vereinbarungsgemäß vollständig und pünktlich getilgt.

Lagebericht

Die Finanzlage der Gesamtorganisation entwickelt sich stabil, trotz des steigenden Bedarfs an Fördermitteln durch die Eröffnung neuer Standorte. Alle gAGs werden voraussichtlich ihre Einnahmeziele

erreichen, jeweils durch Kofinanzierung mit öffentlichen und privaten Geldern.

Die Förderung der öffentlichen Hand beträgt im Durchschnitt 65 % des Budgets eines Standorts und stellt somit die wichtigste Finanzierungsquelle dar. Zweckmäßig ist die Beteiligung mehrerer öffentlicher Einrichtungen an jedem Standort.

Besonders erfreulich ist die großzügige Beteiligung unserer privaten Spender. Im Jahr 2013 wurden Spendeneinnahmen von über € 1,7 Millionen erreicht, die den fortlaufenden Betrieb der Initiative sichern. Viele Spender haben ihre Förderung für die nächsten drei Jahre garantiert, was wesentlich zur Planungssicherheit der einzelnen gAGs beiträgt.

Obwohl die zu erbringende Spendensumme beachtlich ist und in Zukunft durch Ausweitung des Programms kontinuierlich steigen wird, blickt JOBLINGE dank der großzügigen Unterstützung und der wachsenden Förderbereitschaft optimistisch in die Zukunft und freut sich auf die Zusammenarbeit mit bestehenden und neuen Förderern.

Kontakt

Dachorganisation und Standorte:

JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.)

Ulrike Garanin, Vorstand
Kadim Tas, Operative Leitung
Ludwigstraße 21
80539 München
Telefon: 089 2317-5661
E-Mail: kontakt@joblinge.de

Joblinge gemeinnützige AG Berlin

Christine Beck-Limberg, Standortleitung
Binzstraße 1 (Ecke Berliner Straße 103)
13189 Berlin
Telefon: 030 81806-459
E-Mail: berlin@joblinge.de

Joblinge gemeinnützige AG FrankfurtRheinMain

Kadim Tas, Standortleitung
Eschersheimer Landstraße 34
60322 Frankfurt
Telefon: 069 1302-3915
E-Mail: frankfurt@joblinge.de

Joblinge gemeinnützige AG Köln

Petra Balzer, Standortleitung
Hansaring 68
50670 Köln
Telefon: 0221 291991-40
E-Mail: koeln@joblinge.de

Joblinge gemeinnützige AG Leipzig

Matthias Kretschmer, Standortleitung
Karl-Heine-Straße 55
04229 Leipzig
Telefon: 0341 9261-6710
E-Mail: leipzig@joblinge.de

Joblinge gemeinnützige AG München

Anja Reinhard, Standortleitung
Praterinsel 4
80538 München
Telefon: 089 452469-450
E-Mail: muenchen@joblinge.de

Joblinge gemeinnützige AG Ruhr

Raphael Karrasch, Standortleitung
Huysenallee 11
45128 Essen
Telefon: 0201 99995-960
E-Mail: ruhr@joblinge.de

Impressum

Vertretungsberechtigte

Ulrike Garanin, Vorstand JOBLINGE e. V.

Vereinsregisternummer

VR 204183, Amtsgericht München

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 143 217 61608

Anschrift

JOBLINGE e. V.
Ludwigstraße 21
80539 München
Telefon: 089 2317-5661

Fotos:

Rosamaria Aquilar

Layout:

Sebastian Puia



Spenden Sie Zukunft.

JOBLINGE STIFTUNG

HypoVereinsbank

BLZ: 302 201 90

Konto: 16542466

IBAN: DE68302201900016542466

BIC: HYVEDEMM414

Danke für Ihre Unterstützung.

