

Jahres- und Wirkungsbericht 2019

gemäß Social Reporting Standard

Unsere Vision:

Eine Welt, in der JOBLINGE überflüssig wird, weil junge Menschen ihre Zukunft ohne die Hürden der Herkunft aufbauen können.

Unsere Mission:

JOBLINGE denkt Widerstände mutig weiter, indem es

- junge Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – befähigt, ihr Potenzial zu erkennen und sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz selbst zu erarbeiten,
- neue Wege für den Erfolg der Jugendlichen wagt und sich an der Wirksamkeit messen lässt,
- dafür die stärksten gesellschaftlichen Kräfte aus Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bündelt.

2019: Mutig. Weiterdenken.



„Der Erfolg von JOBLINGE beruht auf dem überwältigenden sektorübergreifenden Engagement unserer Partner. Noch in diesem Jahr haben Arbeitsmarkt-Expert*innen mir gesagt, dass für unsere Zielgruppe eine Vermittlungsquote von über 20 Prozent überambitioniert sei. Aber unsere Teilnehmenden übertreffen diesen Wert deutlich! Im Jahr 2019 mit einer Vermittlungsquote von 77 Prozent und einer Nachhaltigkeitsquote von 87 Prozent. Wir können stolz auf unsere Arbeit sein.“

Ulrike Garantin,

Geschäftsführende Vorständin, JOBLINGE e. V.



„JOBLINGE hat 2019 Werkzeuge vorgestellt, um langfristig unsere unterstützende Position für Jugendliche zu garantieren. Abseits von der Zuweisung rein über die öffentliche Hand, abseits vom Malus der ‚Maßnahme‘. Stete Innovation, regelmäßiges und kritisches Hinterfragen der alten Wege sichern Teilnehmenden in unserem Programm die besten Zukunftsaussichten.“

Kadim Tas,

Operativer Vorstand, JOBLINGE e. V.

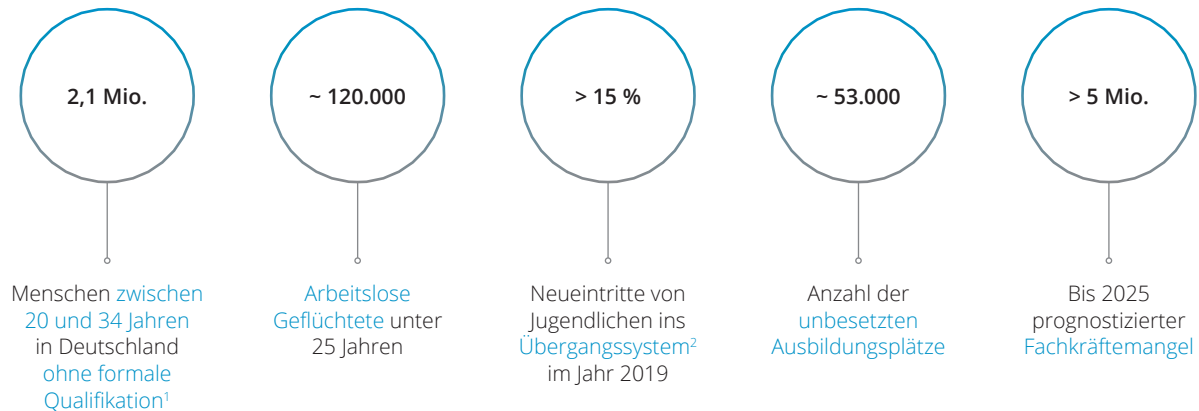
„Widerstände. Mutig. Weiterdenken.“ Unserem Jubiläumsjahr folgte 2019 ein Jahr voller Mut und Weiterdenken. Neue Ideen, Neustarts und vor allem: Entwicklung. Ein klares Zeichen für die personelle Qualität innerhalb von JOBLINGE war die Neubesetzung zweier Regionalleiterpositionen aus unseren eigenen Reihen. Vier neue Standorte konnten wir 2019 eröffnen, um somit noch mehr Jugendlichen bei ihrem Start in eine selbstbestimmte Zukunft helfen zu können. Im Rahmen unserer internationalen Vernetzungen haben wir uns im europäischen und außereuropäischen Raum mit Experten ausgetauscht. Mit der Rekrutierungskampagne „Plan A“ starteten wir ein erfolgreiches Pilotprojekt, um Jugendliche auf neue Art für unser Programm zu aktivieren. Nicht zuletzt konnten wir zum Ende des Jahres den zehntausendsten Teilnehmer im JOBLINGE-Programm begrüßen. 2019 war für uns wieder einmal ein besonderes Jahr. Über einige unserer Highlights berichten wir hier ausführlich.

Das Modell JOBLINGE

Herausforderung: Warum wir JOBLINGE (noch) brauchen

Auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland sehr niedrig ist: Unsere Teilnehmenden profitieren nicht von der guten Lage am Arbeitsmarkt. Rund 500.000 Jugendliche sind arbeitslos oder stecken in Maßnahmen des Übergangssystems – 2,13 Millionen Menschen bis zum Alter von 34 Jahren bleiben so ohne berufliche Qualifikation: Jugendliche und junge Erwachsene, auf die wir jedoch nicht verzichten können.

Jugendarbeitslosigkeit bleibt gesellschaftliche Herausforderung



Dies kostet den Staat jährlich 4,3 Milliarden Euro.³

¹ Quelle: BIBB-Datenreport 2020, S. 279; als „nicht formal Qualifizierte (NFQ)“ bzw. „Ungelernte“ bezeichnet werden alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine „erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen hatten“ (Volkmar Gottsleben [1987]: Randgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? Zur abnehmenden Bedeutung der nicht formal Qualifizierten [NFQ] am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 20, H. 1, S. 1 – 14), also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder einen gleichwertigen Abschluss) vorweisen können. Nicht unter diese Bezeichnung fallen Schüler/-innen, Studierende, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende.

² Quelle: BIBB-Datenreport 2019, S. 383.

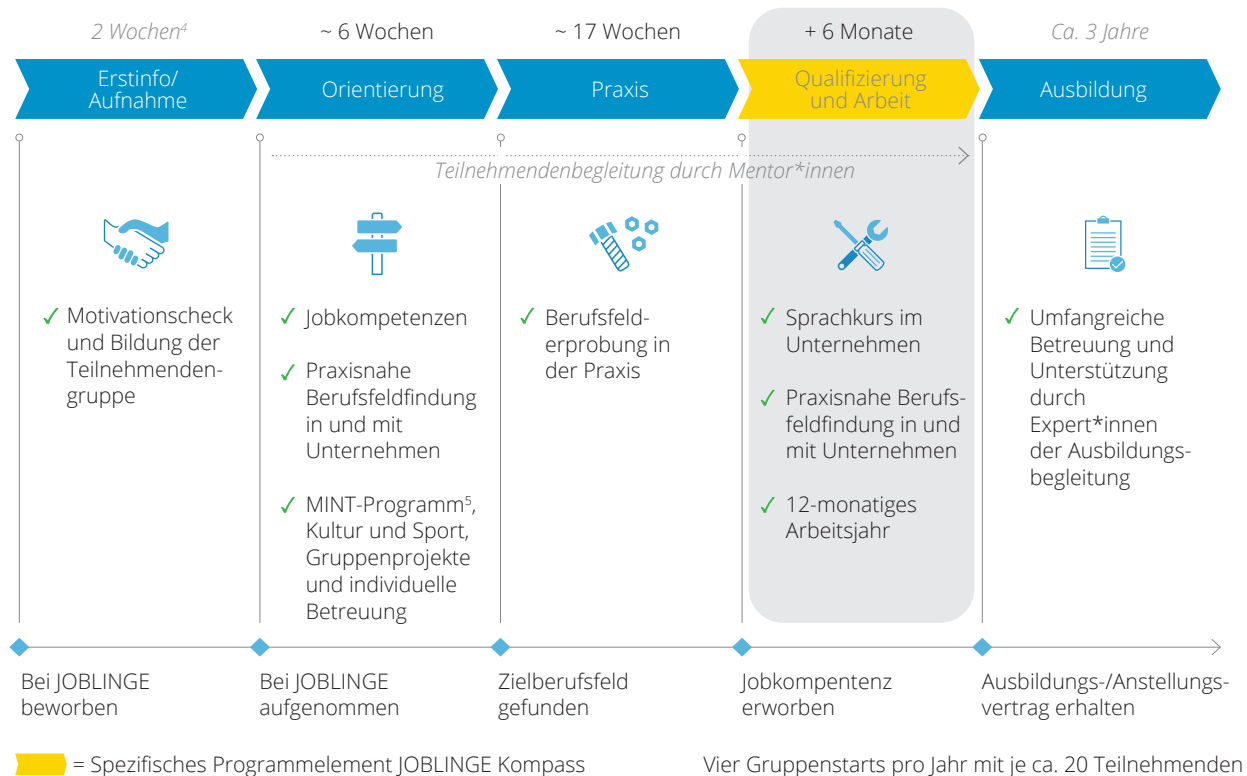
³ Klaus Klemm (2012): Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland? Bertelsmann Stiftung. Kosten ohne Sozialleistungen.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Lösungsansatz: Wie JOBLINGE arbeitet

In der gemeinnützigen Initiative JOBLINGE engagieren sich Wirtschaft, Staat und Privatpersonen gemeinsam, um junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen zu unterstützen. Das Ziel: echte Jobchancen und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. In unseren beiden jeweils sechsmonatigen Programmen „Klassik“ und „Kompass“ können junge Menschen ihre Fähigkeiten in der Praxis unter Beweis stellen – jenseits von Schulnoten und klassischen Bewerbungsgesprächen.

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



⁴Dem offiziellen JOBLINGE-Programm vorangestellt – Teilnahme freiwillig; Aufnahmephase nicht vergütet durch öffentliche Hand.

⁵Das JOBLINGE MINT-Programm setzt einen Schwerpunkt in der Vermittlung von naturwissenschaftlichem Wissen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Was macht das JOBLINGE-Programm aus?

- 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

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.

Der Erfolg des JOBLINGE-Programms basiert auf vier Säulen



Erfolgsfaktoren: Mit wem JOBLINGE zusammenarbeitet

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 Unterstützern bedanken wir uns ganz herzlich.



Partner- netzwerk

- Mehr als **2.400** Unternehmenspartner
- Mehr als **2.000** Ehrenamtliche, mehr als **50** Institutionen der öffentlichen Hand

Initiatoren

Die Unternehmensberatung Boston Consulting Group und die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG schlossen sich 2007 zusammen, um in einem Projekt der Frage nachzugehen, wie gering qualifizierte junge Menschen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Nach der gemeinsamen Konzept- und Pilotierungsphase unterstützen die Initiatoren JOBLINGE heute weiterhin auf vielfältige Art und Weise.



**Eberhard
von
Kuenheim
Stiftung**
Stiftung der BMW AG



„JOBBLINGE hat mir mein Selbstvertrauen wiedergegeben. Ich hab mir hier nicht nur eine Ausbildung gesucht, um im Arbeitsmarkt zu sein. Ich habe eine gute Ausbildung gefunden. Ich habe Hilfe bekommen an allen Ecken und Kanten. Nicht nur zur Ausbildung, sondern auch in sozialen Dingen. Ich fand hier immer ein offenes Ohr. JOBBLINGE war für mich die Rettung meines Lebens.“

Sebastian,
ehemaliger JOBBLINGE-Teilnehmer, Auszubildender zum
Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik



Danke

an alle bundesweiten
Partner und Unterstützer!

DAS MODELL JOBLINGE

Premiumpartner 2019

Unsere Premiumpartner stehen in besonderer Weise für die Nachhaltigkeit der Initiative. Denn mit ihrer langfristigen Förderung und Unterstützung ermöglichen sie nicht nur Planbarkeit und professionelle Strukturen, sondern auch Wachstum durch den Aufbau neuer Standorte und Weiterentwicklung durch innovative Projekte, die das Programm für die Jugendlichen stetig verbessern – und auch über JOBLINGE hinaus wirken. Insbesondere für die Dachorganisation, die – anders als die lokalen Standorte – zu 100 Prozent über private Spenden finanziert wird, sind die Premiumpartner essenziell.



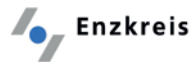
DAS MODELL JOBLINGE

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 erster Gesprächspartner, wenn es um den Aufbau eines neuen Standorts geht.



DAS MODELL JOBLINGE



Was JOBLINGE erreicht

„JOBLINGE hat mir die Möglichkeit gegeben, mich direkt mit Personalräten zu unterhalten, kennenzulernen, was ich überhaupt für Möglichkeiten habe. Betriebe zu sehen, Tätigkeiten mir anzuschauen, sodass ich überhaupt sagen konnte, was ich werden möchte“, sagt Sebastian, 24, aus Hamburg. Er ist einer von mehr als 10.000 Teilnehmenden bei JOBLINGE – und gehört zu den 74 Prozent, die es in die Ausbildung geschafft haben. Der Erfolg unserer Teilnehmenden legt die Basis für ihr künftiges Leben. Dabei drücken Zahlen allein die Wirkung dieses Erfolgs auf den Alltag der Teilnehmenden im JOBLINGE-Programm nicht immer hinreichend aus.

Der größte messbare Effekt der Initiative ist der volkswirtschaftliche Nutzen: Die jungen Menschen werden zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft und 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 eine reine Fortzahlung der Sozialleistungen. Nach dreieinviertel Jahren ist die vollständige Amortisation erreicht. Nach zehn Jahren ergeben sich Gesamteinsparungen von knapp 140.000 Euro für jeden nachhaltig vermittelten Jugendlichen.



- Start der neuen Rekrutierungskampagne „Plan A“
 - Über 10.000 Teilnehmer deutschlandweit seit dem Start des JOBLINGE-Programms
 - JOBLINGE 4.0 – verstärkter Fokus auf Digitalkompetenzen im JOBLINGE-Programm
-

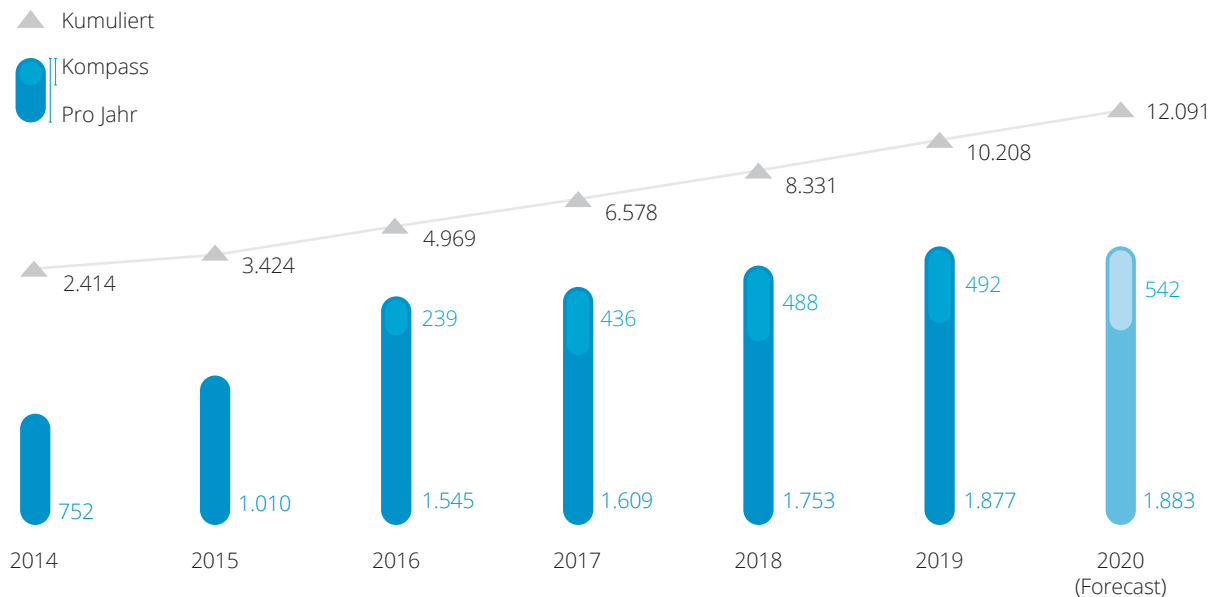
Zahlen und Fakten

Standorte

Im Jahr 2019 sind mit den Standorten Berlin Tempelhof-Schöneberg, Reutlingen, Pforzheim und dem Standort Rhein-Neckar-Kreis in Heidelberg vier neue Standorte hinzugekommen. Damit ist JOBLINGE in diesem Jahr auf bundesweit 32 Standorte inklusive der Dachorganisation angewachsen, sieben davon sind Kompass-Standorte.

Teilnehmende

1.894 Teilnehmende im Jahr 2019, davon 495 im Kompass-Programm:

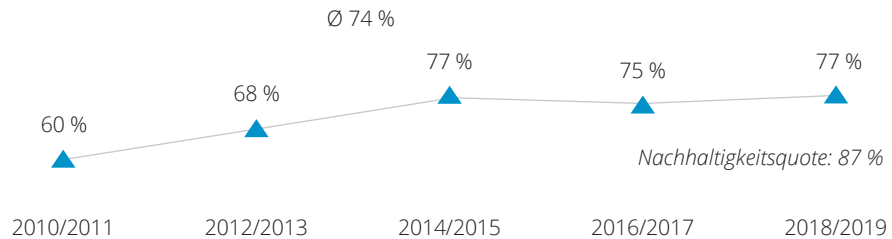


Vermittlungsquote

- Vermittlungsquote Klassik, erster Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt: 74 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008)
- Vermittlungsquote Klassik in 2019: 77 Prozent⁶
- Vermittlungsquote Kompass, erster Ausbildungsmarkt: regulär 57 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016 bis Ende des Ausbildungsjahres 2018/2019)
- Vermittlungsquote Kompass im Jahr 2019, erster Ausbildungsmarkt: regulär 58 Prozent
- Vermittlungsquote Kompass mit ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen 2019: 70 Prozent
- Vermittlungsquote Kompass mit ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen: 69 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016 bis Ende des Ausbildungsjahres 2018/2019)



Vermittlungsquote
JOBLINGE Klassik



Nachhaltigkeitsquote

- Nachhaltigkeitsquote Klassik: 85 Prozent⁷ (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008)
- Nachhaltigkeitsquote Klassik in 2019: 87 Prozent
- Nachhaltigkeitsquote Kompass: 87 Prozent⁷ (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016)
- Nachhaltigkeitsquote Kompass in 2019: 84 Prozent

⁶Vermittlungsquote stets berechnet für das Ausbildungsjahr 2018/2019 (1. November 2018 bis 31. Oktober 2019).

Die Quote basiert auf der Zahl aller Teilnehmenden, die das Programm in diesem Zeitraum beendet haben.

⁷Anzahl 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.

Spenden

Die Finanzierung gehört zu den größten Herausforderungen jeder gemeinnützigen Initiative – so auch bei uns. Sie ist die Basis für den Aufbau weiterer Standorte und somit für mehr Unterstützung für die Jugendlichen. Mit immer mehr Standorten und Teilnehmenden brauchen wir immer mehr Praktikums- und Ausbildungsplätze, mehr Engagement von Ehrenamtlichen und auch Spenden. Wir freuen uns stets, neue Partner mit verschiedensten Kompetenzen zu gewinnen.



Mitarbeitende

- 206 Mitarbeitende (entspricht 182 Vollzeitäquivalenten)
- Davon 66 neue Mitarbeitende, die im Jahr 2019 hinzukamen

„Vom Start-up zu einer Initiative mit mehr als 250 Mitarbeitenden. Ohne die Kolleg*innen und ihren beherzten Einsatz wären wir nicht da, wo wir heute sind.“

Ulrike Gararin,
Geschäftsführende Vorständin, JOBLINGE e. V.



„Nach der Schule wusste ich gar nicht, was ich tun sollte. Nach dem Wehrdienst habe ich dann angefangen, meinen Weg zu suchen. Man darf nicht aufgeben und keine Angst vor Fehlritten haben. Man findet einen Weg erst, wenn man geht, nicht, wenn man stehenbleibt.“

Abdul,
ehemaliger JOBLINGE-Teilnehmer
und Chemikant





Ein Blick auf das, was wir leisten

Im Gespräch mit Heinrich Alt

Der wichtigste Effekt von JOBLINGE ist es, junge Menschen, die von der Gesellschaft und oft genug auch von sich selbst aufgegeben wurden, zu einem erfolgreichen Einstieg in die Ausbildung zu befähigen. Dieser Effekt hat Einfluss auf die ganze Bandbreite persönlicher Höhen und Tiefen und betrifft die Biografie jedes einzelnen Jugendlichen in grundlegendster Weise.

Der Effekt der JOBLINGE-Initiative lässt sich nüchtern messen und volkswirtschaftlich klar beziffern. Die direkten Kosten, die die öffentlich geförderte Teilnahme am JOBLINGE-Programm erzeugt (knapp 3.600 Euro pro Teilnehmenden zuzüglich der Sozialleistungen während der Programmdauer), sind schon nach 17 Monaten geringer als die Kosten, die der Staat für die reine Fortzahlung der Sozialleistungen tragen müsste. Durch die Vermittlung in Ausbildung zahlen JOBLINGE-Alumni Steuern und Sozialbeiträge, statt Leistungen zu empfangen. Nach dreieinviertel Jahren ist die vollständige Amortisation erreicht, nach zehn Jahren ergeben sich für die öffentliche Hand Gesamteinsparungen von fast 140.000 Euro für jeden von JOBLINGE nachhaltig vermittelten Jugendlichen.



„Es gibt viele, die haben genug erlebt für drei Biografien, Menschen, bei denen ich mich wundere, dass sie überhaupt noch einen weiteren Schritt gehen. Wenn man es dann schafft, solchen jungen Leuten eine Perspektive zu geben, dann ist das genial.“

Heinrich Alt,
ehemaliger Vorstand der Bundesagentur für Arbeit

Doch für Teilnehmende am JOBLINGE-Programm bedeutet Ausbildung etwas anderes als gesparte Sozialkosten: Individuelle Weiterentwicklung, selbstverantwortliches Leben, das Abschütteln des Stigmas Hartz IV. Über die Schwierigkeiten und Herausforderungen für JOBLINGE und für Teilnehmende am JOBLINGE-Programm haben sich Heinrich Alt, ehemaliger Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, Ulrike Garanin, Geschäftsführende Vorständin JOBLINGE e. V., und Kadim Tas, Operativer Vorstand JOBLINGE e. V., unterhalten.

Die Arbeitsmarktsituation 2019 in Deutschland ist gut. Ist das für alle Arbeitslosen eine positive Nachricht?

Alt: Natürlich, die grundsätzliche Verfassung des Arbeitsmarktes ist gut. Nachwuchs wird gebraucht, bei vielen Firmen ist der Altersdurchschnitt aktuell sehr hoch. In einigen Bereichen liegt er nach meiner Erfahrung bei 50 Jahren. Es wird Nachwuchs benötigt, vom Handwerk bis zum öffentlichen Dienst. Der normale Jugendliche, mit gutem Zeugnis, einer normalen Bildungskarriere, hat alle Chancen auf einen Ausbildungsplatz, Studienplatz, was immer er will.

Doch Jugendliche, bei denen es nicht so aussieht, Jugendliche, deren Leben Verwerfungen hat, die Auszeiten nehmen mussten, weil sie krank waren, sich um Eltern kümmern mussten, Umzüge stemmen mussten – diese Jugendlichen tun sich auch auf einem sonst gut funktionierenden Arbeitsmarkt schwer. Die schönste Lösung wäre, wenn wir das Übergangssystem nicht bräuchten.

Garanin: Doch noch brauchen wir ebendiese Übergangsphase zwischen Schulabschluss und Arbeits-

welt, auch wenn wir als großes Ziel haben, dass das sogenannte Übergangssystem und damit auch wir als Bildungsinitiative überflüssig sind. Dass auch ohne private Bildungsinitiativen wie JOBLINGE die Jugendlichen mit schwierigen Startbedingungen nicht aussortiert, sondern aufgefangen werden und ihre Chance kriegen, sich zu beweisen. Aktuell ist das trotz Ausbildungsplatzüberhang und Fachkräftemangel nicht der Fall: Die Herkunft einer Person – im weitesten Sinne verstanden – wird einfach immer noch zu oft zu einer unüberwindbaren Hürde beim Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Alt: Was den Jugendlichen fehlt, ist ein positiv unterstützendes Netzwerk. Denn so ein Netzwerk ist in Deutschland immer noch die beste Hilfe. Es passiert aber nicht nur, dass man *kein* Netzwerk hat – nein, es gibt auch genug Jugendliche, die gewissermaßen ein negatives Netzwerk haben. Die falsche Adresse, die falschen Freunde, die falsche Vergangenheit. Dann wird es problematisch.

Tas: Hier setzen wir mit JOBLINGE an, wir bieten genau das Netzwerk, die Herausforderungen und die Strukturen, die Jugendlichen, die durchs System fallen, oft fehlen. Die vermeintlichen Vermittlungs-

hindernisse, die als Vorurteile unseren Teilnehmenden den Weg in den Ausbildungsmarkt versperren, räumen wir so aus dem Weg.

Sind das die einzigen Hindernisse?

Tas: Nein. Natürlich schaffen wir auch Verhaltensänderungen: Wir bringen Jugendlichen bei, was es heißt, zuverlässig zu sein, wie man sich motiviert. Aber die Grundlagen dafür bringen die Personen selber mit. Wir packen an und zeigen, was geht.

Das Übergangssystem ist in der Form, wie es jetzt ist, also notwendig?

Alt: Das Übergangssystem zeigt die Mängel, die im Schulbetrieb und beim Berufseinstieg vorhanden sind. Es ist als Puffer notwendig, um einen Übergang zu gewährleisten, Probleme zu lösen und Jugendliche für den Arbeitsmarkt fit zu machen.

Garanin: Unsere Teilnehmenden profitieren nicht von der guten Lage am Arbeitsmarkt. Sie stecken größ-

tenteils in Maßnahmen des Übergangssystems fest. Wenn sie zu uns kommen, haben sie im Durchschnitt drei bis vier Maßnahmen erfolglos absolviert oder abgebrochen, wissen nicht, wohin sie wollen, oder haben falsche Vorstellungen von dem, was sie können. Jugendliche, die aktuell niemand haben möchte, auf die wir aber – unserer Meinung nach – als Gesellschaft nicht verzichten können. Die wir aber auch nur gemeinsam als Gesellschaft – in enger Kooperation von Wirtschaft, öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft – erreichen können.

Tas: Und für diese Menschen ist das Übergangssystem viel zu häufig nicht passend aufgestellt. Die Fälle mit „negativem Netzwerk“, wie Sie es nennen, brauchen häufig intensivere Begleitung, mehr Expertise, mehr Einsatz.

Einen Jugendlichen dann einfach in ein Bildungsangebot schmeißen: Hier nimm, friss oder stirb – das funktioniert nicht. Es braucht ein pädagogisches Konzept mit klarer Kante. Es muss von Anfang an klar sein, dass das Engagement zählt und nicht die



„Es braucht ein pädagogisches Konzept mit klarer Kante.“

Kadim Tas,
Operativer Vorstand, JOBLINGE e. V.



„Selbst gestandene Bildungsexperten gehen davon aus, dass es Gruppen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gibt, die man einfach nicht erreicht und nicht aktiviert – und zwar egal, was man macht. Diese Vorgabe akzeptieren wir nicht – wir setzen uns gerade für die ein, die andere als verloren betrachten.“

Ulrike Garanin,

Geschäftsführende Vorständin, JOBLINGE e. V.

Vergangenheit. Zeig mir, dass du jetzt was leisten willst, dann ist mir egal, was für einen Mist du früher gebaut hast.

Was ist das Alleinstellungsmerkmal von JOBLINGE im Übergangssystem?

Alt: Für viele der Jugendlichen ist es ein Riesenerfolg, überhaupt den Weg zu JOBLINGE zu finden. Es gibt viele, die haben genug erlebt für drei Biografien, Menschen, bei denen ich mich wundere, dass sie überhaupt noch einen weiteren Schritt gehen. Wenn man es dann schafft, solchen jungen Leuten eine Perspektive zu geben, dann ist das genial. Die glauben dann wieder an Solidarität und Zusammenhalt und erleben die Gesellschaft mit einem Mal nicht mehr als kalt und abweisend, sondern als aufnahmebereit und interaktionsfähig.

Es ist einfach eine riesige Herausforderung, dass Arbeitgeber in einem Bewerber nur die Risiken sehen. Bei einer Abwägung zwischen Risiko und Chance überwiegt für viele Unternehmen immer das Risiko –

man traut sich einfach nicht. Wenn dann aber jemand für die Jugendlichen einsteht, wenn der Betrieb sieht, dass unterstützende Strukturen vorhanden sind, dann sind viele Betriebe bereit zu sagen: „Okay, ich probiere das mal.“

Garanin: An vielen Stellen schwebt dahinter das Konzept der „verlorenen Generation“. Selbst gestandene Bildungsexperten gehen davon aus, dass es Gruppen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gibt, die man einfach nicht erreicht und nicht aktiviert – und zwar egal, was man macht. Diese Vorgabe akzeptieren wir nicht – wir setzen uns gerade für die ein, die andere als verloren betrachten. Und dass bei diesen Jugendlichen gar nichts verloren sein muss, das beweisen wir Jahr für Jahr.



„Ich hatte gar keine Idee, was zu mir passt, wozu ich fähig bin. Vor JOBLINGE wusste ich nicht, was ich machen möchte. Ich hatte keine sichere Zukunft. Bald fange ich meine Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement an.“

Nazanin,
ehemalige JOBLINGE-Teilnehmerin,
Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement



TYRISCH ATYRISCH
PLAN A



Plan A – Typisch Atypisch: Teilnehmende anders aktivieren

Von der Straße direkt in die Ausbildung – das ist das Ziel unserer Rekrutierungskampagne „Plan A“. Das innovative Rekrutierungskonzept bringt arbeitslose Jugendliche und Arbeitgeber schneller zusammen als je zuvor. Nach einer Pilotphase in der gAG FrankfurtRheinMain im September 2019 haben wir das Konzept „Plan A – Typisch Atypisch“ Ende Oktober vor Industrie, öffentlicher Hand und Prominenz offiziell vorgestellt.

Der Fokus liegt dabei weiter klar auf den Jugendlichen ohne Arbeit und mit eingeschränkten Zukunftsperspektiven. Denn im Ausbildungsjahr 2017/2018 blieben zwar 57.700 Ausbildungsstellen unbesetzt, zugleich fanden jedoch 24.500 junge Menschen keinen Ausbildungsplatz. Im klassischen JOBLINGE-Programm gehen wir diesen Konflikt bereits an, doch können über die klassischen Kanäle der öffentlichen Hand nicht alle Jugendlichen erreicht werden, die entsprechende Unterstützung benötigen.

Offensichtlich fehlte bisher der richtige Weg, alle offenen Stellen mit den Jugendlichen zusammenzubringen. Zudem brauchen viele junge Menschen Orientierung und Unterstützung, um ihre berufliche Zukunft zu beginnen. Mit der digitalen Plattform „Plan A – Typisch Atypisch“ werben wir für verschiedene Ausbildungsberufe, aktivieren Jugendliche für die Ausbildung – und bieten gleichzeitig einen modernen Rekrutierungskanal für Unternehmen.

Prominente Unterstützer wie Fredi Bobic, das Comedy-Duo Frankfurter Klasse und Industrieprominenz wie Armin von Falkenhayn, Chef der Bank of America Deutschland, leihen der Initiative ihr Gesicht und erzählen in Videointerviews, wie sie dahin gekommen sind, wo sie jetzt stehen. Auch auf verworrenen Pfaden, mal mehr, mal weniger stringent. Lebensläufe, an denen sich Jugendliche orientieren können, die noch Weg und Ziel suchen.

Der frühere Fußballnationalspieler und jetzige Sportvorstand von Eintracht Frankfurt, Fredi Bobic, appelliert an die Jugendlichen: „DRANBLEIBEN! Widerstandsfähig sein! Und mutig sein!“

Die Idee von Plan A ist dabei simpel: Bisher nicht erreichbare Jugendliche werden von Streetworkern angesprochen und durch Kurzvideos für eine Ausbildung interessiert. Auf der Internetplattform www.plan-a.jetzt inspirieren spannende Kurzvideos von Berufsbiografien die jungen Erwachsenen. Ob Topmanager, Schreinermeisterin, Chemikant oder Künstlerin: Die Webseite zeigt keine geschliffenen Lebensläufe, sondern authentische Geschichten, die aktivieren und Mut machen. Jugendliche können sich nun auf der Webseite registrieren, um sich für ein dreitägiges Jobcamp einzuschreiben, in dem sie grundqualifiziert werden. Anschließend werden sie über ein Speed-Dating mit Unternehmen und Ausbildungsbetrieben vernetzt.

„Plan A ist ein Plan für alle! Alle, die sich für Ausbildung engagieren möchten. Alle, die sich auf den Weg machen möchten. Alle, die sich die Frage stellen, wie es in Zukunft für die Gesellschaft weitergeht. Mit JOBLINGE blicken wir nach vorn, reagieren auf Trends und gestalten gemeinsam mit unseren Partnern frühzeitig Lösungen.“

Kadim Tas,

Operativer Vorstand, JOBLINGE e. V.

Über eine digitale Schnittstelle mit dem Jobcenter wird währenddessen geprüft, ob die Jugendlichen über die öffentliche Hand gefördert werden können.

Der erste Test des Konzepts startete Anfang September 2019 mit großem Erfolg in Frankfurt am Main: Von

300 angesprochenen Jugendlichen nahmen 30 am anschließenden Jobcamp teil. 20 von ihnen sind jetzt in Ausbildung oder Arbeit, machen ein Praktikum oder werden im JOBLINGE-Programm oder einem anderen qualifizierenden Angebot weiter auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet, weitergebildet und betreut.

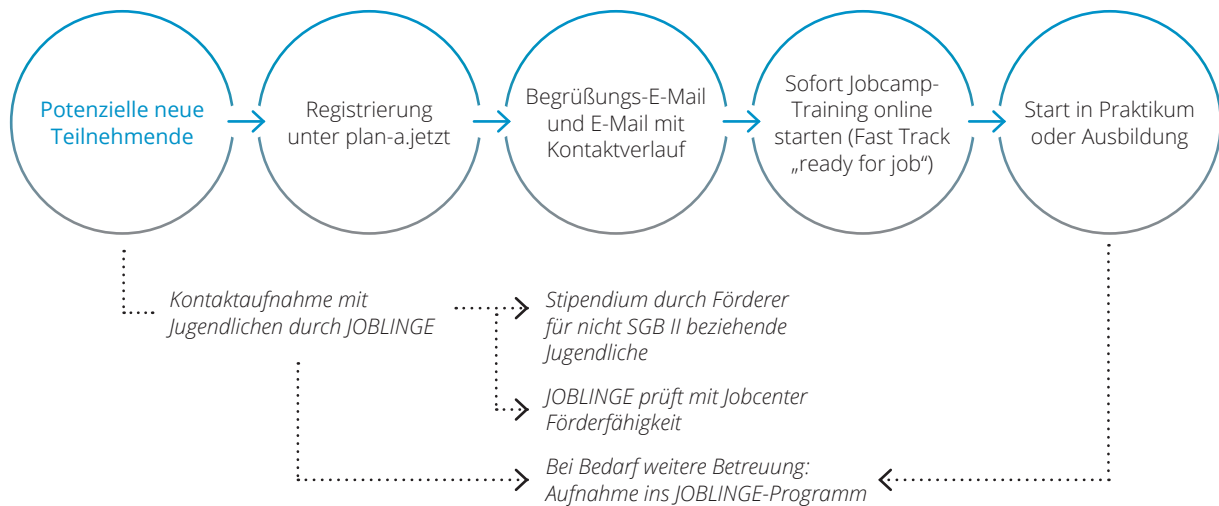
Plan A – Zuweisungsprozess

Schritt 1: Jugendliche registrieren sich unter www.plan-a.jetzt

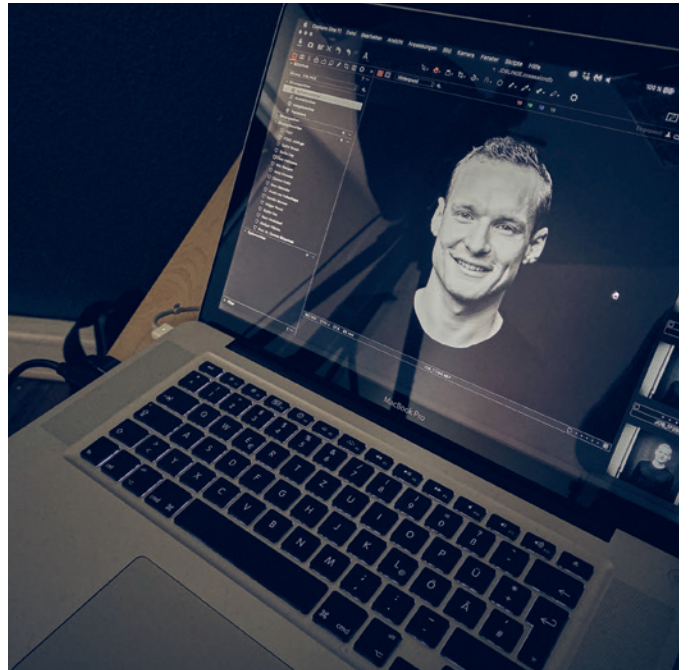
Schritt 2: Automatische Registrierungsbestätigung mit direktem Link zu den digitalen Lerninhalten

Schritt 3: Kontaktaufnahme durch JOBLINGE und Prüfung, ob bereits beim Jobcenter gemeldet

Unabhängig davon, ob jemand bereits beim Jobcenter gemeldet ist oder nicht, kann er/sie sofort an unseren digitalen Angeboten teilnehmen.







„JOBBLINGE gelingt es, kreative Ansätze zu finden, wie wir Jugendliche stärken können. Der Ansatz des aktiven Lernens, des gegenseitigen Verstehens sowie neue Wege der Kommunikation, wie zum Beispiel Plan A, machen für mich das Besondere dieses Konzepts aus.“

Claudia Czernohorsky-Grüneberg,
Geschäftsführerin, Jobcenter Frankfurt





„JOBBLINGE ist für mich wie meine Familie und hat mein ganzes Leben in Deutschland geändert. Mein Mentor war für mich ein Freund, nicht nur mein Mentor. Ich habe mit ihm über mein Leben, meine Ziele geredet, und wir haben uns einfach sehr gut verstanden. Ich habe sehr, sehr viel von ihm gelernt.“

Maher,
ehemaliger JOBBLINGE-Teilnehmer,
Auszubildender zum Kfz-Mechatroniker

JOBLINGE 4.0 – unser Weg zu neuem Lernen

Wie sieht die Berufswelt der Zukunft aus? Wie funktioniert digitales Lernen? Und vor allem: Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich für das JOBLINGE-Programm aus den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die durch die Digitalisierung verursacht werden?

Kern von JOBLINGE ist, dass wir Trends am Arbeitsmarkt nicht nur erkennen, sondern sie auch für unsere Zielgruppe weiterdenken. Die Themen Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 fließen darum bereits seit 2015 mit in die JOBLINGE-Arbeit ein. Unter der Überschrift „JOBLINGE 4.0“ verstetigen wir das Thema und bündeln einzelne Initiativen, die Weiterentwicklung und den Rollout.

„Die Themen Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 fließen bereits seit 2015 mit in die JOBLINGE-Arbeit ein. Unter der Überschrift ‚JOBLINGE 4.0‘ verstetigen wir das Thema und bündeln einzelne Initiativen, die Weiterentwicklung und den Rollout.“

Fiona von Pronay,

Projektleitung MINT-Programm und digitales Lernen, JOBLINGE e. V.



UNSERE HIGHLIGHTS 2019

Die digitale Revolution ist keine Blase und keine vorübergehende Erscheinung, sondern in vollem Gange. Unsere Teilnehmenden sollen die Chance erhalten, sich nachhaltig für die Arbeitswelt 4.0 fit zu machen. Denn leider ist es so, dass viele unserer Teilnehmenden, besonders junge Frauen, sich Ausbildungsberufe in der Arbeitswelt 4.0 – zum Beispiel Fachinformatiker*in – nicht zutrauen. Doch wir alle müssen lernen und Hürden überwinden: für eine Welt, die immer digitaler wird und neue Kompetenzen erfordert. Daher werden die Jugendlichen im Rahmen unseres Programms für die Digitalisierung sensibilisiert und im Hinblick auf Anforderungen befähigt. Wir fordern und fördern unsere Teilnehmenden, damit sie sich reflektiert und selbständig mit den Veränderungen und Tools der Arbeitswelt 4.0 auseinandersetzen. Wir motivieren sie, sich neue Digitalkompetenzen zu erarbeiten und sich kontinuierlich weiterzuqualifizieren. Ob in „Big-Data-Workshops“ über die Gefahren der Datensammlung im Internet gesprochen wird, spielebasierte digitale Lernangebote zur Verfügung gestellt oder IKT-Kompetenzen vermittelt werden: Mit JOBLINGE 4.0 greifen wir aktuelle IT-Trends und zukunftssträchtige Entwicklungen auf und denken das Morgen schon heute mit. Denn digitale Bildung ist wichtiger denn je.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns die Frage gestellt, welche Implikationen die Digitalisierung und die Arbeitswelt 4.0 für JOBLINGE mit sich bringen. Die neue Arbeitswelt verändert die Anforderungen sowohl für unsere Teilnehmenden als auch für die Mitarbeitenden und die Gesamtorganisation. JOBLINGE 4.0

bedeutet daher nicht nur Veränderung in Programminhalten, sondern auch in der Art, wie wir lehren und JOBLINGE mit Leben füllen. Im ersten Schritt steht daher die Sensibilisierung und Qualifizierung der JOBLINGE-Mitarbeitenden für die Arbeitswelt 4.0, den Umgang mit digitalen Technologien und den reflektierten Einsatz neuer Medien an. Zudem erfordert die Anwendung digitaler Lernmedien und Tools zur Stärkung digitaler Kompetenzen die Erarbeitung neuer (digitaler) Lernkonzepte und Methoden. Für die Umsetzung dieser Konzepte ist die Einrichtung einer adäquaten (digitalen) Infrastruktur von essenzieller Bedeutung. 2019 hat die Regionalleiter*innen-Runde daher ein klares Investitionskonzept vorgestellt, um die grundlegende Infrastruktur der Initiative zu verbessern.

In unserem Programm JOBLINGE 4.0 haben wir bislang die Bedürfnisse der Teilnehmenden in den Mittelpunkt gestellt, und das werden wir auch kompromisslos fortsetzen. Für unsere Teilnehmenden sind praktische Fragen drängender als die konzeptionelle Veränderung ihrer Lerninhalte im JOBLINGE-Programm. Für JOBLINGE als Bildungsinitiative stellen sich jedoch viele Fragen: Wie verändert die Digitalisierung Arbeit und Ausbildung? Wie bereiten wir unsere „Azubis von morgen“ auf den dynamischen Arbeitsmarkt vor? Um für JOBLINGE zu klären, was die Einführung neuer, digitaler Lernformate für unser pädagogisches Konzept und für die Rolle und Aufgaben unserer Pädagog*innen bedeutet, müssen wir den Blick aber auch auf uns als Organisation richten. 2019 haben wir zu diesem Zweck neue Module erprobt, um die Fähigkeiten der Jugend-

lichen für die neue Arbeitswelt zu testen. Dabei lag der Fokus auf Arbeitseinheiten zum Arbeiten und Lernen in der digitalen Welt und der Erlangung von informations- und kommunikationstechnischen Kompetenzen. Die erste Erprobung der digitalen Konzepte mit den Teilnehmenden von JOBLINGE zeigt, dass ihnen der Umgang mit den mobilen Lerneinheiten unerwartet schwerfiel. Es wurde deutlich, dass die bloße Bereitstellung eines technischen Lernumfelds allein der Zielgruppe noch

keinen Mehrwert bietet und die Chancen und der Nutzen von digitalen Bildungsangeboten erst dann zum Tragen kommen, wenn die technischen Lernumgebungen in ein weitreichendes pädagogisches Konzept eingebettet werden. Zu einem rein digitalen Programm finden die JOBLINGE-Teilnehmenden keinen wirklichen Zugang; ein kombinierter Ansatz von digitalen Einheiten und bewährten JOBLINGE-Konzepten – im Sinne von Blended Learning – scheint vielversprechender.

„Am Anfang der Woche dachte ich, dass ich hier komplett falsch bin, da ich mich nicht mal mit Excel auskenne. Ich wollte nicht mehr kommen. Jetzt, am Ende der Woche, bin ich so begeistert davon, was wir alles gelernt haben, und durch das Programmieren habe ich Lust bekommen, mich im digitalen Bereich weiterzuentwickeln.“

Manal,
JOBLINGE-Teilnehmer







„Meine Zeugnisse waren nicht immer die besten. Im Praktikum habe ich mich reingehängt, um zu zeigen, dass ich das will. Ich würde gern gut leben können. Meiner Familie etwas bieten können, ohne finanzielle Probleme zu haben.“

Nuru,
ehemaliger JOBLINGE-Teilnehmer,
Auszubildender zum Hotelfachmann

„Für die gAG Ruhr war das siebte Jahr das bisher erfolgreichste. Wir konnten unsere Vermittlungsquote auf 75 Prozent steigern und trotz teilweise schwieriger Arbeitsmarktbedingungen im Ruhrgebiet eine Nachhaltigkeitsquote von 86 Prozent erreichen. Besonderer Meilenstein war die Implementierung unserer Digitalstrategie #digi4ce, mit der wir das Thema der Digitalisierung für die Teilnehmenden erlebbar und unser Team durch neue und moderne Ausstattung zukunftsfähig gemacht haben.“

Raphael Karrasch, JOBLINGE gAG Ruhr



„Ich freue mich sehr darüber, als neuer Regionalleiter der gAG Rheinland zu einem fantastischen und ehrgeizigen Team dazugestoßen zu sein. 2019 stand die gAG unter dem Motto der Neugestaltung: Das Netzwerk zwischen Standorten und Partnern im Rheinland wurde gestärkt, und wir haben neue JOBLINGE-Projekte innerhalb der Vorgaben der Ausschreibungen der öffentlichen Hand fokussiert.“

Miroslaw Kania, JOBLINGE gAG Rheinland



„2019 war ein erfolgreiches Jahr für die gAG Metropolregion Rhein-Neckar, mit einem klaren Fokus: Expansion. Mit der Eröffnung unseres Standortes Rhein-Neckar-Kreis in Heidelberg haben wir unsere Kapazitäten deutlich ausgebaut, unser Netzwerk gestärkt, und wir tragen das JOBLINGE-Konzept weiter in die Region.“

Lavan Sabir, JOBLINGE gAG Metropolregion Rhein-Neckar



„2019 war für uns ein außergewöhnliches Jahr. Dank der Unterstützung der Sparda-Bank Baden-Württemberg und der Vector Stiftung konnten wir zwei neue Standorte aufbauen und JOBLINGE jetzt erstmals auch nach Reutlingen und Pforzheim holen. Mehr Unterstützung, mehr Chancen und mehr Impact für insgesamt 280 junge Menschen jedes Jahr.“

Duygu Utku, JOBLINGE gAG Region Stuttgart



UNSERE HIGHLIGHTS 2019



„Das Engagement unserer Partner in der gAG Hanse ist weiter hoch – das zeigt sich deutlich im Spendenvolumen, das wir 2019 wieder erhöhen konnten. Besonders erfreulich: An unserem 2018 gegründeten Standort in Bremen engagiert sich seit 2019 Hansewasser als erster Großspender mit klarer Zukunftsperspektive.“

Simon Busch, JOBLINGE gAG Hanse



„2019 haben wir uns in der gAG Berlin mit den Jobcentern Tempelhof-Schöneberg, Neukölln und Steglitz-Zehlendorf zusammengetan und gemeinsam einen neuen Standort im Süden Berlins eröffnet. Wir haben das Kompass-Programm in das klassische JOBLINGE-Programm integriert und unsere Partnerschaften in allen Bereichen erweitert. Besonders freut es uns, dass unsere Partner von Diversicon seit Anfang 2019 in unseren Räumlichkeiten in Friedrichshain Autist*innen auf ihrem Berufsweg begleiten. So können wir gemeinsam die Brücke zwischen Herkunft und Zukunft weiterbauen.“

Jonas Hettwer, JOBLINGE gAG Berlin



„Die JOBLINGE gAG Leipzig hat sich positiv weiterentwickelt. In allen drei Projekten gab es neue Bestwerte bei den Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquoten. Zudem hat der Standort in Halle mit einer thematischen Veranstaltung ‚Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel‘ mehr als 90 Gäste aus dem regionalen Führungs- und Personalbereich unterschiedlicher Unternehmen begrüßen können.“

Matthias Kretschmer, JOBLINGE gAG Leipzig



„2019 stand für die gAG FrankfurtRheinMain im Zeichen neuer Rekrutierungswege und der Stärkung unserer Ausbildungsbegleitung. Mit der Pilotierung des Rekrutierungsprojekts Plan A, dem Start des Basecamps und der Entwicklung einer Übungs-App zum berufs begleitenden Lernen haben wir den Grundstein für die Arbeit der nächsten Jahre gelegt.“

Christiane Schubert, JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain



„Zum zehnjährigen Jubiläum konnten wir unsere Vermittlungsquoten deutlich steigern. Auch wenn es durch politische Entscheidungen turbulente Zeiten für München waren, steht die gAG München dank eines hochengagierten Teams und starker Partner sehr gut da.“

Marijana Bralo, JOBLINGE gAG München



„Vor JOBLINGE konnte ich keine E-Mail schreiben oder alleine eine Stelle raussuchen. Jetzt kenne ich viele Berufe, habe eine Ausbildung und bin ganz vorne.“

Elena,
ehemalige JOBLINGE-Teilnehmerin,
Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement

Wie JOBLINGE im Detail wirkt

Input – Output – Impact

JOBLINGE-Stufenmodell



Stufen 1 – 3: Input = eingesetzte Ressourcen im Jahr 2019

Unterstützung durch:

- Mehr als 2.400 lokale und überregionale Unternehmen und Betriebe aller Größen und Branchen
- 50 öffentliche Förderer
- Mehr als 2.000 Privatpersonen, Stiftungen, Bildungseinrichtungen sowie Vereine und Institutionen aus den Bereichen Kultur und Sport
- 124 Mandatsträger*innen, die sich ehrenamtlich in den Gremien der gAGs und in der JOBLINGE-Stiftung als Vorstand/Vorständin, Aufsichtsrat/Aufsichtsrätin oder Beirat/Beirätin engagieren
- 206 Mitarbeitende
- Öffentlich-private Kofinanzierung: 5,04 Mio. Euro private Spenden in 2019 und 9,56 Mio. Euro öffentliche Förderung

WIE JOBLINGE IM DETAIL WIRKT

Stufen 4 – 6: Output = erbrachte Leistungen

- 1.894 Teilnehmende in 2019, davon 495 im Kompass-Programm
- Vermittlungsquote Klassik in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt: 74 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2008)
- Vermittlungsquote Klassik in 2019: 77 Prozent⁸
- Vermittlungsquote Kompass in den ersten Ausbildungsmarkt 2019: regulär 58 Prozent
- Vermittlungsquote Kompass mit ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen 2019: 70 Prozent
- Vermittlungsquote Kompass in den ersten Ausbildungsmarkt: regulär 57 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016 bis Ende des Ausbildungsjahres 2018/2019)
- Vermittlungsquote Kompass mit ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen: 69 Prozent (kumuliert über alle Standorte seit Start 2016 bis Ende des Ausbildungsjahres 2018/2019)
- 130 Gruppenstarts der Programme Klassik und Kompass in 2019
- Mehr als 3.000 Praktika
- Individuelle Förderung der Jugendlichen durch Mitarbeitende
- 1:1-Betreuung der Jugendlichen durch Mentor*innen in fast 200 Mentor*innentrainings mit jeweils 2 × 4 Stunden
- Im Jahr 2019 haben JOBLINGE-Mitarbeitende gemeinsam mit den Unternehmen mehr als 1.400 Ausbildungs- und Arbeitsplätze angeboten.

Stufe 7: Impact = Wirkung = Veränderung der Gesellschaft

Nicht in Zahlen messbare Effekte:

- Die Teilnehmenden erleben 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.
- Die Mentor*innen sehen die Arbeit mit den Jugendlichen als große Bereicherung auch für sich selbst.

Größter messbarer Effekt ist der volkswirtschaftliche Nutzen:

- Die Jugendlichen nehmen eine Berufsausbildung auf oder schließen diese ab und werden zu aktiven Mitgliedern der Gesellschaft, die Steuern und Sozialbeiträge zahlen.
- Für den Staat ergeben sich nach zehn Jahren Gesamteinsparungen von 140.000 Euro für jeden nachhaltig vermittelten Jugendlichen.

⁸Vermittlungsquote stets berechnet für das Ausbildungsjahr 2018/2019 (1. November 2018 bis 31. Oktober 2019). Die Quote basiert auf der Zahl aller Teilnehmenden, die das Programm in diesem Zeitraum beendet haben.

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

3. Finanzielle Ziele

Genauere 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.

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.

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 Kon-

zepts voran und steuert das Wachstum der Initiative. Gleichzeitig übernimmt sie zentrale Services wie Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Reportingssysteme, 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.

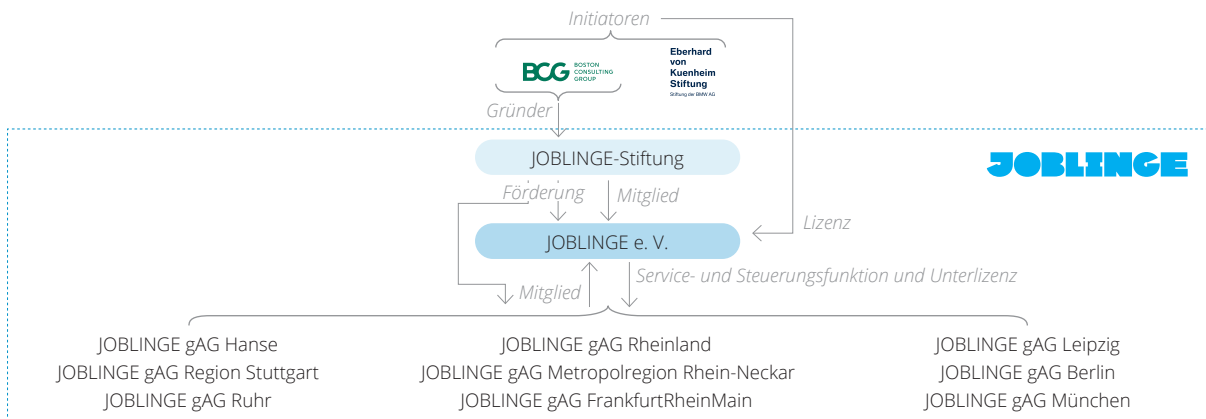
Die JOBLINGE-Stiftung

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.

DIE ORGANISATION VON JOBLINGE

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

- Hauptamtliches Team einer gAG: Standortleitung bzw. Regionalleitung, Haupt- und Leitungs-koordination, Verwaltung & Controlling, Unternehmens-koordination, 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 Dachorganisation/gemeinnütziger JOBLINGE e. V./Franchisegeber

- Sitz in München
- Geschäftsführende Vorständin: Ulrike Garanin, Mitinitiatorin; als Principal der Boston Consulting Group für diese Aufgabe freigestellt
- Operativer Vorstand: Kadim Tas, zugleich Regional-leiter der JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain
- Beide Vorstände sind hauptamtlich tätig und ver-tretungs- sowie 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 Rechnungs-prüfer, 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 Qualitäts-management, Marketing und Kommunikation, Business-Development, Konzeptentwicklung, Pro-grammentwicklung (Kultur- und Sportprogramm, MINT-Programm, Aufbau von JOBLINGE Kompass für Flüchtlinge und Sprachkonzept) sowie Team-assistenz

Die JOBLINGE-Stiftung

- Nicht operativ
- Ehrenamtliche Vorstände: Carsten Kratz (Senior Partner Bridgepoint DACH), Georg Sticher (Man-aging Director and Senior Partner, Boston Consulting Group), Dr. Andreas Dinger (Managing Director and Senior Partner, Boston Consulting Group), Astrid Rauchfuß (Managing Director and Partner, Boston Consulting Group) und Birgit Dengel (Global Positioning and External Communications Director, Boston Consulting Group)

JOBLINGE – Standorte

JOBLINGE gAG München

mit München und Kompass-Standort

Vorstand: Daniel Huber • *Regionalleitung:* Ilse Schmücker bis Februar 2019; seit März 2019 Marijana Bralo (Elternzeitvertretung) • *Start:* April 2009 • *Mitarbeitendenkapazität:* 15,62 • *Betreute junge Menschen:* 173 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

JOBLINGE gAG Berlin

mit Friedrichshain,
Pankow, Spandau,
Schöneberg und
Tempelhof

Vorstand: Dr. Johanna Puetz • *Regionalleitung:* Jonas Hettwer • *Start:* Juni 2010 • *Mitarbeitendenkapazität:* 16,7 • *Betreute junge Menschen:* 157 pro Jahr • *Aktionäre:* Arbeitgeberverband Nordostchemie e. V. • BMW AG • GIG Technologie und Gebäudemanagement GmbH • GRG Services Berlin GmbH & Co. KG • Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie – Landesbezirk Nordost (IG BCE) • PUK Werke KG • The Boston Consulting Group GmbH • Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V.

JOBLINGE gAG FrankfurtRheinMain

mit Mainz, Darmstadt, Frankfurt, Offenbach,
Wiesbaden, Bergstraße (bis Ende 2018)
und Kompass-Standort

Vorstand: Dr. Oliver Dany • *Regionalleitung:* Kadim Tas • *Stellv. Regionalleitung:* Christiane Schubert • *Start:* März 2011 • *Mitarbeitendenkapazität:* 29,4 • *Betreute junge Menschen:* 372 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 Metropolregion Rhein-Neckar

mit Ludwigshafen und
Heidelberg

Vorstand: Dr. Matthias Becker • *Standortleitung:* Lavan Sabir • *Start:* Mai 2016, mit Jahreswechsel 2017/18 eigenständige gAG • *Mitarbeitendenkapazität:* 7,75 • *Betreute junge Menschen:* 114 pro Jahr • *Aktionäre:* Anpiff ins Leben e. V. • Magna International Inc. • WISAG Industrie Service Holding GmbH • The Boston Consulting Group GmbH

JOBLINGE gAG Ruhr

mit Essen, Gelsenkirchen,
Recklinghausen und
Ruhr Kompass

Vorstand: Jens Stefan Baier • *Regionalleitung:* Raphael Karrasch • *Start:* Januar 2013 • *Mitarbeitendenkapazität:* 20,33 • *Betreute junge Menschen:* 211 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

DIE ORGANISATION VON JOBLINGE

- JOBLINGE gAG Rheinland** mit Köln, Troisdorf und Kompass-Standort
Vorstand: Markus Hepp • *Regionalleitung:* Petra Balzer bis Februar 2019; Miroslaw Kania seit März 2019 • *Start:* Januar 2012 • *Mitarbeitendekapazität:* 12,6 • *Betreute junge Menschen:* 163 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 GmbH
- JOBLINGE gAG Leipzig** mit Leipzig, Leipzig Kompass und Halle (Saale)
Vorstand: Dieter Schliek • *Regionalleitung:* Matthias Kretschmer • *Start:* Februar 2012 • *Mitarbeitendekapazität:* 18,2 • *Betreute junge Menschen:* 178 pro Jahr • *Aktionäre:* Apax Foundation (bis 2018) • Bau- und Verwaltungsgesellschaft mbH (seit Mai 2019) • BMW AG • CMS Hasche Sigle (ab 2017) • Dr. Uwe Teichert • Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG • JOBLINGE Stiftung (seit 2019) • Leipziger Stadtbau AG • Offizin Andersen Nexö Leipzig GmbH (bis 2016) • Sparkasse Leipzig • Stadtwerke Leipzig GmbH • The Boston Consulting Group GmbH
- JOBLINGE gAG Region Stuttgart** mit Stuttgart, Reutlingen, Pforzheim und Kompass-Standort
Vorstand: Dr. Rolf Kilian • *Regionalleitung:* Duygu Utku • *Start:* Mai 2014 • *Mitarbeitendekapazität:* 25,58 • *Betreute junge Menschen:* 269 pro Jahr • *Aktionäre:* CMS Hasche Sigle • compentus/ gmbh • JOBLINGE-Stiftung (seit September 2019) • L-Bank, Staatsbank für Baden-Württemberg (bis September 2019) • The Boston Consulting Group GmbH • TRUMPF GmbH & Co. KG (seit September 2019)
- JOBLINGE gAG Hanse** mit Hamburg, Kompass-Standort und Bremen
Vorstand: Dr. Matthias Krühler • *Regionalleitung:* Anja Meyfarth bis Juli 2019; Simon Busch seit August 2019 • *Start:* Oktober 2014 • *Mitarbeitendekapazität:* 17,7 • *Betreute junge Menschen:* 257 pro Jahr • *Aktionäre:* CMS Hasche Sigle • Deutsche See GmbH • Olympus • Philips Deutschland GmbH • The Boston Consulting Group GmbH
- JOBLINGE-Dachorganisation (JOBLINGE e. V.)**
Vorstände: Ulrike Garanin • Kadim Tas • *Start:* März 2012⁹ • *Mitarbeitendekapazität:* 18,33 • *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 • Dr. Andreas Dinger • Astrid Rauchfuß • Birgit Dengel • *Start:* November 2011 • *Mitarbeitendekapazität:* keine • *Stifterin:* The Boston Consulting Group GmbH

⁹Verstetigung des Initiatorenteams seit 2007.

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf Ende 2019.

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 Mitarbeitenden bestimmt. Der respektvolle Umgang mit dem Individuum und mit unserer Umwelt ist immer Grundlage unseres Handelns. Zudem enthalten unsere Förderverträge mit der öffentlichen Hand Klauseln zu Gleichstellung, Antikorruption, Scientology-Ausschluss und Transparenzpflichten, deren Einhaltung wir selbstverständlich sicherstellen.

„JOBLINGE schafft echte Perspektiven für junge Erwachsene, die bislang keine Chance auf dem Ausbildungsmarkt hatten. Jungen Menschen ein Stück Zukunft und Zuversicht zu geben ist mehr als ein gutes Gefühl. Es ist ein echter Gewinn für uns alle. Deshalb engagiere ich mich bei JOBLINGE.“

Harald Kohl,

Abteilungsleiter Personalmanagement, Stadt- und Kreissparkasse Leipzig;
stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, JOBLINGE gAG Leipzig

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 Jahresabschluss des JOBLINGE e. V. und der JOBLINGE-Stiftung werden durch die Stiftungszentrum.de Servicegesellschaft mbH erstellt. Der Jahresabschluss des JOBLINGE e.V. wurde für 2019 ebenfalls von KPMG geprüft. 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.

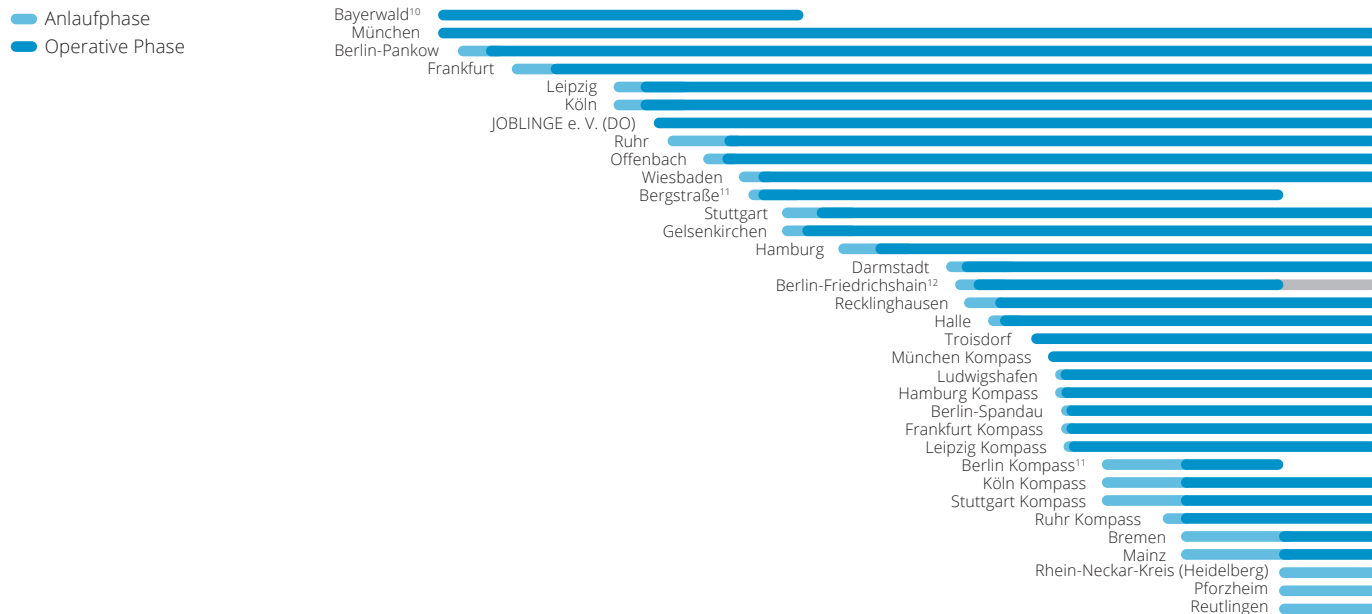
Darlehen

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 Berlin plant, ein im November 2016 aufgenommenes Darlehen in Höhe von 130.000 Euro voraussichtlich im Jahr 2020 zu tilgen. 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.

FINANZEN

Einnahmen und Ausgaben der Gesamtorganisation

Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tsd. Euro)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (vorläufig)
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO	12 + DO	17 + DO	24 + DO	27 + DO	28 + DO	31 + DO



Einnahmen										
Zuschüsse der öffentlichen Hand	643	1.070	1.577	2.208	2.861	3.708	5.606	7.304	8.793	9.514
Spenden	225	492	1.033	1.431	1.869	2.514	3.064	3.740	3.854	4.106
Sonstige Einnahmen	1	1	31	54	51	22	33	9	102	432
Summe Einnahmen	869	1.564	2.641	3.692	4.782	6.243	8.703	11.053	12.749	14.052
Ausgaben										
Personalkosten	567	1.004	1.751	2.323	2.996	3.820	5.298	6.891	8.007	9.190
Sachkosten	332	465	880	1.252	1.629	2.072	3.206	4.316	4.258	4.712
Finanzierungskosten	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe Ausgaben	899	1.472	2.631	3.575	4.625	5.891	8.504	11.208	12.265	13.902
Jahresergebnis	-31	92	10	118	157	352	199	-155	484	150

¹⁰ Operativer Betrieb Ende September 2013 eingestellt. ¹¹ Operativer Betrieb Ende Dezember 2018 eingestellt.

¹² In 2019 ohne Teilnehmende.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

FINANZEN

Vermögensverhältnisse der Gesamtorganisation

Gesamtrechnung für alle Standorte (in Tsd. Euro)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl Standorte und Dachorganisation (DO)	4	6	7 + DO	10 + DO	12 + DO	17 + DO	24 + DO	27 + DO	28 + DO
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)									
A Anlagevermögen	16	22	32	25	30	38	78	76	125
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	2	1	-	-	-	-	-	2	7
II. Sachanlagen	14	21	32	25	30	38	78	74	118
B Umlaufvermögen	387	761	1.206	1.410	1.872	2.858	3.642	4.173	4.739
I. Forderungen	135	239	237	155	427	417	682	967	1.167
II. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	252	522	968	1.255	1.445	2.441	2.960	3.206	3.572
C Rechnungsabgrenzungsposten	6	11	16	25	27	31	47	39	41
Summe Aktiva	410	794	1.255	1.439	1.929	2.927	3.767	4.288	4.905
Passiva (Mittelherkunft)									
A Eigenkapital ¹³	122	368	498	533	875	1.463	1.115	1.286	1.841
B Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden ¹⁴	27	84	233	-	564	824	1.622	1.923	1.983
C Rückstellungen	111	141	194	204	214	255	316	392	375
D Verbindlichkeiten	150	200	250	121	259	270	440	602	598
I. Aufgenommene Darlehen	71	115	95	-	98	30	91	127	69
II. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	14	15	21	35	68	98	121	110	246
III. Sonstige Verbindlichkeiten	65	70	134	86	93	142	260	365	282
E Rechnungsabgrenzungsposten	-	-	80	143	17	115	274	86	107
Summe Passiva	410	794	1.255	1.439	1.929	2.927	3.767	4.288	4.905

¹³ Bei JOBLINGE e. V. und JOBLINGE-Stiftung inklusive Mittelvortrag und Stiftungskapital.

¹⁴ Bei JOBLINGE e. V. und JOBLINGE-Stiftung inklusive freier Rücklagen.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

FINANZEN

Einnahmen und Ausgaben der Standorte

Einnahmen und Ausgaben 2018 ¹⁵ Standortspezifisch (in Tsd. Euro)	Gesamt	gAG München	gAG Berlin	gAG FrankfurtRheinMain	gAG Rheinland	gAG Leipzig	gAG Ruhr	gAG Stuttgart	gAG Hanse	gAG Rhein-Neckar	DO (e. V.) und Stiftung
Einnahmen											
Zuschüsse der öffentlichen Hand	8.793	870	858	1.880	869	1.101	1.134	871	946	264	–
Spenden	3.854	230	342	570	122	94	387	148	218	5	1.738
Sonstige Einnahmen	102	–	1	–	19	42	12	19	8	–	1
Summe Einnahmen	12.749	1.100	1.201	2.450	1.010	1.237	1.533	1.038	1.172	269	1.739
Ausgaben											
Personalkosten	8.007	724	811	1.527	636	850	1.100	684	730	165	780
Sachkosten und sonst. betr. Aufwendungen	4.258	259	322	919	354	387	433	354	442	104	684 ¹⁶
Satzungsgemäße Ausgaben DO (z. B. Finanzierung gAGs)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe Ausgaben	12.265	983	1.133	2.446	990	1.237	1.533	1.038	1.172	269	1.464
Jahresergebnis	484	117	68	4	20	–	–	–	–	–	275
Einstellung in Rücklagen	98	5	73	–	20	–	–	–	–	–	–
Gewinn-/Verlustvortrag aus Vorjahr	730	56	73	110	1	–	–	–	–	–	490 ¹⁷
Bilanzgewinn/-verlust	1.116	168	68	114	1	–	–	–	–	–	765¹⁷

¹⁵ Da Anfang 2020 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2019 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2018 aufgeführt.

¹⁶ Inklusive Zuführung zu freien Rücklagen in Höhe von 103 Tsd. Euro.

¹⁷ Mittelvortrag von e. V. und Stiftung.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

FINANZEN

Vermögensverhältnisse der Standorte

Bilanz der Standorte zum Stichtag 31.12.2018 ¹⁸ (in Tsd. Euro)	Gesamt	gAG München	gAG Berlin	gAG Frankfurt/Rhein/Main	gAG Rheinland	gAG Leipzig	gAG Ruhr	gAG Stuttgart	gAG Hanse	gAG Rhein-Neckar	DO (e. V.) und Stiftung
Aktiva (Vermögen, Mittelverwendung)											
A Anlagevermögen	125	7	-	30	8	5	4	6	3	-	62
I. Immaterielles Vermögen (z. B. Software)	7	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-
II. Sachanlagen	118	7	-	23	8	5	4	6	3	-	62
B Umlaufvermögen	4.739	590	365	285	206	229	641	384	341	177	1.521
I. Forderungen	1.167	144	299	139	99	9	116	45	204	96	16
II. Liquide Mittel (Kasse, Bankguthaben)	3.572	446	66	146	107	220	525	339	137	81	1.505
C Rechnungsabgrenzungsposten	41	1	-	6	10	4	1	2	16	1	-
Summe Aktiva	4.905	598	365	321	224	238	646	392	360	178	1.583
Passiva (Mittelherkunft)											
A Eigenkapital	1.841	257	198	169	102	75	55	50	50	50	835 ¹⁹
B Sonderposten für nicht verbrauchte Zuschüsse und Spenden	1.983	172	-	12	-	-	517	258	216	109	699 ²⁰
C Rückstellungen	375	45	29	65	32	43	53	64	33	11	-
D Verbindlichkeiten	598	124	138	74	90	13	21	20	61	8	49
I. Aufgenommene Darlehen	69	-	-	-	69	-	-	-	-	-	-
II. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	246	116	9	58	12	11	-	10	26	4	-
III. Sonstige Verbindlichkeiten	282	8	129	16	9	2	21	10	34	4	49
E Rechnungsabgrenzungsposten	107	-	-	-	-	107	-	-	-	-	-
Summe Passiva	4.905	598	365	320	224	238	646	392	360	178	1.583

¹⁸ Da Anfang 2020 noch keine geprüften Abschlüsse der einzelnen gAGs für das Geschäftsjahr 2019 vorliegen, sind hier die Zahlen für 2018 aufgeführt.

¹⁹ Bei JOBLINGE e. V. und JOBLINGE-Stiftung inklusive Mittelvortrag und Stiftungskapital. ²⁰ Bei JOBLINGE e. V. und JOBLINGE-Stiftung inklusive freier Rücklagen.

Anmerkung: Mögliche Differenzen aufgrund von Rundungen.

Lagebericht

Die Finanzlage der Gesamtorganisation entwickelt sich größtenteils stabil, trotz des steigenden Bedarfs an Fördermitteln durch die Eröffnung neuer Standorte. Alle gAGs haben das Geschäftsjahr 2018 mit neutralen beziehungsweise positiven Ergebnissen abgeschlossen. Auch die Gewinnvorträge liegen nach wie vor an allen Standorten im neutralen oder positiven Bereich. Der konsolidierte Jahresabschluss des JOBLINGE e. V. und der JOBLINGE-Stiftung fiel im Jahr 2018 positiv aus, der JOBLINGE e. V. hat zudem wieder von dem Recht Gebrauch gemacht, freie Rücklagen zu bilden. Die freien Rücklagen finden sich in der Bilanz der Stiftung und des e. V. wieder.

Die Jahresabschlüsse des Geschäftsjahres 2019 sind derzeit noch in Bearbeitung, es zeichnet sich aber ein überwiegend positiver Trend ab. Das Jahresergebnis des JOBLINGE e. V. fällt aufgrund der Umstellung der Jahresabschlusserstellung in 2019 negativ aus. Durch die Abgrenzung von zweckgebundenen Spendemitteln, die in 2019 eingegangen, aber erst in 2020 zu verwenden sind, entsteht eine vermeintliche Lücke, die aber durch den Jahresüberschuss aus 2018 ausgeglichen wird, da das Jahresergebnis 2018 die in 2018 eingegangenen zweckgebundenen Spenden für 2019 abbildet. Auch das Jahresergebnis der gAG Berlin wird negativ ausfallen, die Verluste können jedoch ebenfalls über den Gewinnvortrag und die Auflösung von Rücklagen kompensiert werden. 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 und beträgt über die gesamte Initiative

gerechnet 64 Prozent. Etwa 34 Prozent der Kosten werden durch Spenden finanziert. Im Geschäftsjahr 2019 betrug die Höhe eingeworbener privater Spenden 4,37 Millionen Euro.

Insbesondere die innovativen Konzeptbestandteile, die für den nachhaltigen Erfolg der Teilnehmenden entscheidend sind, wie zum Beispiel die professionelle Schulung unserer mehr als 1.700 ehrenamtlichen Mentor*innen, das Kulturprogramm oder JOBLINGE 4.0, ein gefördertes Projekt, in dem Jugendliche unterschiedliche Elemente der digitalen Arbeitswelt praxisnah kennenlernen, werden durch private Fördermittel ermöglicht. Jeder Euro zählt. Daher freuen wir uns sehr, dass es auch 2019 gelungen ist, die Gesamtsumme privater Spenden weiter 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.

So unterstützen Sie
JOBBLINGE auch ...



JOBBLINGE auf Facebook liken, den Newsletter abonnieren, die Website verfolgen, bei Google bewerten, uns mit interessierten Personen und neuen Partnern in Kontakt bringen ...

Hier finden Sie uns

Newsletter: www.joblinge.de/newsletter

Facebook: www.facebook.com/joblinge

Instagram: [@_joblinge](https://www.instagram.com/_joblinge)

LinkedIn: www.linkedin.com/company/joblinge

Twitter: [@_Joblinge](https://twitter.com/_Joblinge)

Impressum

Vertretungsberechtigte

Ulrike Garanin, Geschäftsführende Vorständin, JOBLINGE e. V.

Kadim Tas, Operativer Vorstand, 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

Julian Weber

Fotos

Seiten 6, 16, 18, 19, 24, 31–34, 37, 40–42, 46: Roberto Kressner

Seite 20: picture alliance / dpa

Seiten 26, 27: Akira Schüttler

Spenden Sie Zukunft.

JOBLINGE-STIFTUNG
HypoVereinsbank
IBAN: DE68 3022 0190 0016 5424 66
BIC: HYVEDEMM414

Oder ganz einfach online:

www.joblinge.de/spenden

www.joblinge.de | www.facebook.com/joblinge