

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG IN DER
FÖRDERPERIODE 2014-2020

INVESTITIONEN IN WACHSTUM UND
BESCHÄFTIGUNG

EVALUATIONSBERICHT ZUM
SPEZIFISCHEN ZIEL A 1.1



Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern

Chancen fördern



Chancen fördern



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG
www.esf-bw.de



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION



EUROPÄISCHE UNION



Evaluationsbericht zum spezifischen Ziel A 1.1

im Rahmen der Evaluierung des Operationellen Programms des Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg 2014–2020

im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration

Endfassung vom 14.12.2017

Ansprechpartner:

Gerald Engasser (Referatsleiter)

Telefon: 0711 123-3614

E-Mail: ESF@sm.bwl.de

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg

Referat 63

Else-Josenhans-Str. 6

70173 Stuttgart

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190

50825 Köln

Autoren: Katrin Hunger und Kai Sattler



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Methodisches Vorgehen	5
2.1	Explorative Experteninterviews	5
2.2	Vertiefende Fallstudie.....	5
2.3	Online-Befragung von Partnern und Trägern	6
3	Zwischenergebnisse der Evaluation.....	8
3.1	Organisationale Rahmenbedingungen der Projekte.....	8
3.1.1	Finanzierung der Projekte.....	8
3.1.2	Qualifikationen des eingesetzten Personals	9
3.2	Zielgruppen und Zugang zu den Projekten.....	9
3.3	Zahl und Struktur der Teilnehmenden.....	12
3.4	Methodisches Vorgehen der Berater/innen	15
3.4.1	Beratungsablauf in den vier Projekten.....	15
3.4.2	Fallbeispiel	16
3.4.3	Typische Probleme auf Teilnehmerseite.....	20
3.5	Betriebe - Akquise und Zusammenarbeit.....	21
3.6	Kohärenzaspekte.....	22
3.7	(Sozial) innovative Elemente und Aspekte der Nachhaltigkeit.....	24
3.8	Zielerreichung	25
3.8.1	Primäre Projektziele.....	25
3.8.2	Querschnittsziele	30
3.9	Gesamtbewertung der Projekte durch die Akteure	33
4	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	36
5	Literatur	38



Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Teilnahmezahlen in den Projekten der nachhaltigen Integration.....	13
Tabelle 2: Ziel- und IST-Werte bzgl. Teilnahmen	15
Tabelle 3: Methodisches Vorgehen in den vier Projekten	16
Tabelle 4: Schwerpunkte der Beratungspraxis bei Trägern im untersuchten Fallbeispiel.....	18
Tabelle 5: Zielwerte der Projekte der nachhaltigen Integration für den Ergebnisindikator CR04	28
Tabelle 6: Gemeinsame Ergebnisindikatoren.....	28
Abbildung 1: Bewertung der Zielerreichung für das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und Erwerbssituation der Zielgruppe nachhaltig zu verbessern.....	25
Abbildung 2: Bewertung der Zielerreichung für das Ziel der Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung und der Beendigung des Leistungsbezugs	27
Abbildung 3: Bewertung der Zielerreichung des Ziels der Unterstützung von Arbeitgebern bei der frühzeitigen Erkennung von Problemen im Betrieb, um einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses entgegenzuwirken	29
Abbildung 4: Zufriedenheit mit den Projekten der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt.....	34



1 Einleitung

In der Prioritätsachse A „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ des Operationellen Programms (OP) „Chancen fördern“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Baden-Württemberg 2014-2020 soll u. a. in die Bewältigung des demografisch bedingten Fachkräftemangels investiert werden. Der Zugang zu Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt soll verbessert und so der Fachkräftebedarf der baden-württembergischen Wirtschaft gesichert werden (vgl. ESF Baden-Württemberg 2014, S. 12).

Um das übergeordnete thematische Ziel zu verfolgen, wurden drei Investitionsprioritäten mit entsprechenden spezifischen Zielen definiert (ESF Baden-Württemberg 2014, S. 18-19):

- Die erste Investitionspriorität lautet „8.1 Zugang zu Beschäftigung für Arbeitssuchende und Nicht-erwerbstätige, einschließlich Langzeitarbeitsloser und arbeitsmarktferner Menschen, auch durch lokale Beschäftigungsinitiativen und die Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte“. Im Rahmen dieser Investitionspriorität wird das spezifische Ziel „A1.1 – Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrer/innen in den Arbeitsmarkt“ verfolgt.
- Die zweite Investitionspriorität trägt den Namen „8.2 Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt, insbesondere von solchen, die weder einen Arbeitsplatz haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, darunter junge Menschen, denen soziale Ausgrenzung droht und die Randgruppen angehören, ins Erwerbsleben, einschließlich durch die Durchführung der Jugendgarantie“. Bei dieser Investitionspriorität wurde das spezifische Ziel „A2.1 – Verbesserung der Übergangs- und Ausbildungssituation von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf“ definiert.
- Bei der dritten Investitionspriorität „8.5 Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel“ wurde das spezifische Ziel „A5.1 - Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und mittelständischer Wirtschaft“ formuliert.

Im vorliegenden Bericht werden die bisherigen Evaluationsergebnisse zu der Investitionspriorität 8.1 und dem dazugehörigen spezifischen Ziel A1.1 dargestellt.

Laut OP wird angestrebt, durch die EU-Förderung eine „Verbesserung der Integration von arbeitsmarktnäheren Zielgruppen in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ zu erreichen. Diese Zielgruppen kennzeichnen sich dadurch, dass sie zwar einen bestimmten Förderbedarf aufweisen, z. B. weil sie längere Zeit arbeitslos bzw. nichterwerbstätig waren, sie aber gute Chancen haben, durch eine adäquate Unterstützung in einem relativ kurzen Zeitraum in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis integriert zu werden. Zudem sollen auch Menschen, die sich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden, in dauerhafte existenzsichernde Arbeitsverhältnisse integriert werden und Berufsrückkehrer/innen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Durch diese Maßnahmen soll das Arbeitskräftepotenzial mobilisiert und die Fachkräftesicherung vorangetrieben werden (ESF Baden-Württemberg 2014, S. 21-22).

Im August 2014 hat das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg einen Förderaufruf zur Einreichung von Projektanträgen für das spezifische Ziel A1.1 veröffentlicht. Daraufhin wurden die vier Projekte „NIL 2.0“, „DURANTE II“, „Fabé 2.0“ und „JuLe“ ausgewählt. Alle Projekte haben eine Laufzeit vom 01.01.2015 bis 31.12.2017. Die vier geförderten Projekte haben unterschiedliche Schwerpunkte. Während im Rahmen der Projekte NIL 2.0 und DURANTE II Modelle der assistierten Beschäftigung umgesetzt werden, wird hingegen bei den Projekten Fabé 2.0 und JuLe die Eingliederung



zung von Alleinerziehenden und Wiedereinsteiger/innen verfolgt. Im Folgenden werden die vier Projekte kurz dargestellt.

Das Projekt **NIL 2.0** der Caritas in Baden-Württemberg wird durch 13 Teilprojekte an unterschiedlichen Standorten in Baden-Württemberg umgesetzt. Das Ziel des Projekts besteht darin, langzeitarbeitslose Menschen in sozialversicherungspflichtige, reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Durch Beratung und Unterstützung nach der Arbeitsaufnahme und während der Probezeit, soll eine Nachhaltigkeit der aufgenommenen Beschäftigung gewährleistet werden. Zu den Zielgruppen des Projekts gehören langzeitarbeitslose Frauen und Männer, erwerbsfähige Mitglieder von Bedarfsgemeinschaften, arbeitssuchende (allein-/erziehende) Frauen oder Männer, die wegen der Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder wegen der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mehrere Jahre nicht gearbeitet haben (Berufsrückkehrer/innen bzw. Wiedereinsteiger/innen) und Beschäftigte in atypischen oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, die in der Regel aufstockende Leistungen aus dem SGB II beziehen. Die Projektumsetzung erfolgt anhand eines differenzierten modularen Phasenmodells, welches sich aus folgenden Phasen zusammensetzt: 1. Akquisephase, 2. Diagnostikphase/Profiling, 3. Berufliche Orientierungsphase, 4. Motivations- und Aktivierungsphase, 5. Vermittlungsphase, 6. Einstiegsmanagement/-begleitung (v. a. Kooperation mit Arbeitgebern) und 7. Interventionsphase (Vermeidung von Beschäftigungsabbrüchen oder Neuorientierung). Die Umsetzung der einzelnen Phasen wird flexibel und individuell auf die Bedarfe der Teilnehmenden angepasst (Caritas Baden-Württemberg o. J.).

Bei dem Projekt **DURANTE II** handelt es sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Werkstatt Parität, dem Diakonischen Werk Württemberg und dem PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg. Diese Akteure bilden das leitende Management des Projekts. Das Projekt wird auf regionaler Ebene durch 17 Träger umgesetzt, von denen zehn Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Landesverbandes Baden-Württemberg und sieben Mitgliedsorganisationen des Diakonischen Werkes Württemberg sind.¹ Im Rahmen des Projekts wird der Ansatz der assistierten Beschäftigung verfolgt. Das primäre Ziel des Projekts besteht darin, Beschäftigungsverhältnisse von Teilnehmenden unmittelbar nach der Arbeitsaufnahme und während der Probezeit so zu stabilisieren, dass danach eine Verstetigung der Beschäftigung erreicht werden kann. Das Angebot der assistierten Beschäftigung richtet sich auch an Arbeitgeber, um auch in den Betrieben eine erfolgreiche Integration der Teilnehmenden zu unterstützen. Bei Teilnehmenden mit prekären oder für sie nicht tragfähigen Beschäftigungsverhältnissen wird angestrebt, mit den Teilnehmenden berufsbiografisch sinnvolle Anschlussperspektiven zu erarbeiten. Bei der Zielgruppe des Projekts handelt es sich um langzeitarbeitslose Frauen und Männer, langzeitarbeitslose Menschen mit besonderen Problemen bei der Aufnahme und Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses, langzeitarbeitslose Menschen in atypischen oder geringfügigen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Ältere von 55-64 Jahren, erwerbsfähige Mitglieder von Bedarfsgemeinschaften und arbeitssuchende Frauen und Männer, die wegen der Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder wegen der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mehrere Jahre nicht gearbeitet haben. Die Umsetzung der assistierten Beschäftigung beginnt in der Regel nach der Aufnahme einer Beschäftigung. In einigen Projektstandorten besteht aber auch

¹ In der Projektbeschreibung „DURANTE II – Assistierte Beschäftigung in Baden-Württemberg“ wurde zwar beschrieben, dass das Projekt DURANTE II durch 18 Träger umgesetzt wird (vgl. Werkstatt Parität, Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und Diakonie Württemberg o. J., S. 9), aber im Rahmen der durchgeführten Interviews hat sich herausgestellt, dass es sich in der Praxis um 17 Träger handelt.



die Option einer Vorschaltmaßnahme, im Rahmen derer arbeitsmarktnahe und beschäftigungsfähige Menschen durch das Angebot der Vermittlung bei einer zeitnahen Beschäftigungsaufnahme unterstützt werden. Diese vorbereitende Phase kann maximal drei Monate dauern. Wenn in dieser Zeit eine Beschäftigungsaufnahme gelungen ist, findet ein Übergang in die Phase der assistierten Beschäftigung statt. Die konkrete Ausgestaltung der assistierten Beschäftigung soll an den individuellen Interessen, Möglichkeiten und Bedarfen der Teilnehmenden und der Betriebe ausgerichtet sein. Dies betrifft sowohl die zeitliche und räumliche Ausgestaltung als auch die Umsetzung von Individual- oder Gruppenangeboten. Neben der Umsetzung des Projekts auf der regionalen Ebene findet auch eine Projektumsetzung auf der Landesebene statt. Dabei geht es um die standortübergreifende Konzept- und Qualitätsentwicklung der beteiligten Träger. Auf dieser Umsetzungsebene sollen die methodischen Ansätze und Qualitätsstandards der assistierten Beschäftigung weiterentwickelt werden (Werkstatt Parität, Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und Diakonie Württemberg o. J.).

Bei dem Projekt **JuLe (Job und Leben)** geht es um Eingliederung von Alleinerziehenden und Wiedereinsteigerinnen. Das Projekt steht sowohl Frauen als auch Männern offen. Zuwendungsempfänger dieses Projekts ist die Kommunale Arbeitsförderung im Landratsamt Ortenaukreis (KOA). Kooperationspartner des Jobcenters Ortenaukreis stellen die Jobcenter Rastatt, Baden-Baden und Emmendingen dar. Eine Besonderheit des Projekts JuLe besteht darin, dass die Umsetzung des Projekts nicht durch freie Träger, sondern durch Jobcenter erfolgt. Zu der Zielgruppe des Projekts werden konkret folgende Personengruppen gezählt: langzeitarbeitslose alleinerziehende Frauen und Männer, die aufgrund der Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder wegen der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mehrere Jahre nicht gearbeitet haben, arbeitslose alleinerziehende Migrantinnen und Migranten, die aufgrund der Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder, Sprachbarrieren oder wegen der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mehrere Jahre nicht gearbeitet haben, Alleinerziehende mit und ohne Migrationshintergrund mit Kindern unter drei Jahren, die ihre Elternzeit vorzeitig beenden möchten und arbeitslose Berufsrückkehrerinnen oder Wiedereinsteigerinnen mit einem Kind oder mehreren Kindern, die dem Arbeitsmarkt mehrere Jahre nicht zur Verfügung standen. Das Hauptziel des Projekts besteht darin, die Teilnehmenden in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Erreicht werden soll das Ziel durch eine erhöhte Betreuungs- und Unterstützungsleistung. Für alle Teilnehmenden erfolgt die Betreuung und Unterstützung nach einem integrierten Ablauf mit folgenden Elementen: Einzelcoaching, Gruppenarbeit mit pädagogischer Fachkraft, persönliche Aktivierung, berufliche Aktivierung sowie Integration und Stabilisierung (Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis o. J.).

Auch bei dem Projekt **Fabé 2.0 – Beratungszentrum Frau und Beruf** geht es um die Eingliederung von Alleinerziehenden und Wiedereinsteigerinnen. Während das Projekt JuLe Frauen und Männern offenstand, richtet sich das Projekt Fabé 2.0 hingegen ausschließlich an Frauen. Laut dem Projektantrag zielt das Projekt auf folgende konkrete Personengruppen ab: Migrantinnen, darunter v. a. jene ohne Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses, Frauen mit Reha-Bedarf oder Behinderung, Berufsrückkehrerinnen gem. § 20 SGB III bzw. Wiedereinsteigerinnen, die wegen Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen nicht erwerbstätig waren, Arbeitslose nach §§ 16 SGB III, 18 SGB III, arbeitssuchende Frauen ohne Leistungsansprüche aus dem SGB II, Frauen in geringfügiger oder atypischer Beschäftigung. Das Projekt wird von der Q-PRINTS & SERVICE gGmbH in Kooperation mit der AJO - Aktion Jugendberufshilfe im Ostalbkreis e. V. und der ARKUS Arbeits-Kultur- und Selbsthilfe gGmbH umgesetzt. Die zentrale Aufgabe des Projekts besteht darin, Frauen eine individuelle, ganzheitliche und frauenspezifische Beratung in allen beruflichen Fragen anzubieten. Dabei werden folgende Hauptziele verfolgt: die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen, die Vermitt-



lung der arbeitslosen und arbeitssuchenden Frauen in Ausbildung und höherwertige Beschäftigung sowie der Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Der Beratungsprozess in dem Projekt Fabé 2.0 ist modular strukturiert. Die Module bauen aufeinander auf und werden individuell nach Bedarfslage angewandt. Es handelt sich dabei um folgende Module: 1. Modul Betreuungsunterstützung, 2. Modul Information, Beratung, Coaching und Gesundheitsförderung, 3. Modul Berufsumorientierung und Berufsneuorientierung, 4. Modul Anerkennung von Qualifizierungen, 5. Modul Qualifizierung, 6. Modul Vermittlung in Erwerbstätigkeit und 7. Modul Stabilisierung (Q-PRINTS & SERVICE gGmbH, AJO e. V., Arkus gGmbH o. J.).

Um möglichst detaillierte Informationen über die Durchführung und die Ergebnisse der dargestellten Projekte zur nachhaltigen Integration zu erhalten, wurden im Bewertungsplan für das spezifische Ziel A1.1 mehrere Evaluierungsaktivitäten vorgesehen. In diesem Bericht werden in Kapitel 2 die methodische Vorgehensweise beschrieben und in Kapitel 3 die zentralen Ergebnisse der bisherigen Evaluierung dargestellt. Abschließend werden in Kapitel 4 Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen abgeleitet.



2 Methodisches Vorgehen

Im Bewertungsplan für das Operationelle Programm des Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020 wurden für das spezifische Ziel A1.1 sechs Evaluierungsaktivitäten festgehalten. Als Erstes waren im Jahr 2015 Experteninterviews mit Vertreter/innen der Zuwendungsempfänger geplant. Als Zweites war im Jahr 2016 eine vertiefende Fallstudie bei einem der Projekte vorgesehen. Darüber hinaus wurden für die Jahre 2016 und 2018 eine postalische Befragung der Teilnehmenden, die das Projekt bereits durchlaufen haben und eine optionale Online-Befragung der „Partner der Umsetzung“ angesetzt. Im Jahr 2017 ist ggf. eine Befragung von Unternehmen geplant und im Jahr 2018 sollen die Ergebnisse der Vergleichsgruppenanalyse vorliegen. Im Folgenden werden für die Evaluationsaktivitäten, die bereits bis zum Oktober 2016 umgesetzt wurden, die methodischen Vorgehensweisen dargestellt.²

2.1 Explorative Experteninterviews

Im Jahr 2015 wurden zur Vorbereitung auf die explorativen Experteninterviews die Projektanträge der vier geförderten Projekte analysiert. Auf der Grundlage der Analyseergebnisse wurde ein Generalleitfaden für die explorativen Experteninterviews mit den Zuwendungsempfängern der vier Projekte entwickelt. Je nach Ausgestaltung der einzelnen Projekte wurde der Leitfaden für die einzelnen Projekte geringfügig angepasst. Grundsätzlich wurden in allen Experteninterviews Fragen zu folgenden Themenblöcken gestellt: Zielgruppen des Projekts, Teilnehmendenzugang, Projektumsetzung, Arbeitsmarktkontext und Betriebe, soziale Innovationen, organisatorische Aspekte (wie z. B. Personal oder Kofinanzierung), Einbindung des Projekts in den regionalen Kontext und Ergebnisse. Die Experteninterviews mit den Zuwendungsempfängern wurden im Zeitraum vom 18.12.2015 bis zum 18.01.2016 durchgeführt und hatten eine Dauer von 75 bis 90 Minuten. Zu jedem einzelnen Interview wurde ein inhaltsanalytisches Protokoll erstellt. Anschließend wurde auf der Grundlage der Einzelprotokolle ein Fallbericht erstellt, in dem die Informationen aller Experteninterviews zusammenfassend dargestellt wurden.

2.2 Vertiefende Fallstudie

Im Frühjahr 2016 wurde mit den Planungen für die vertiefende Fallstudie begonnen. Bei dem ausgewählten Projekt handelt es sich um ein sehr breit angelegtes Projekt, das von mehr als 10 Trägern an über 20 Standorten landesweit umgesetzt wird. Als Fallstudienort wurde ein Standort gewählt, an dem es drei im Projekt aktive Träger gibt und dadurch ein relativ breites Spektrum an Trägern im Rahmen einer einzigen Fallstudie abgedeckt werden konnte.

Der Feldzugang erfolgte über den fachlichen Leiter des Projekts. Aufgrund der Informationen des fachlichen Leiters und der Projektstruktur wurden Interviews mit folgenden Akteuren für relevant erachtet:

- einem Vertreter bzw. einer Vertreterin des zentralen Zuwendungsempfängers;
- zwei Projektkoordinatoren;

² Die laut Bewertungsplan für das Jahr 2016 vorgesehenen Befragungen der Teilnehmenden musste aufgrund nicht ausreichender Anzahl entsprechender Kontaktdaten verschoben werden. Geplant war, die Arbeiten für die Befragungen in den Herbstmonaten durchzuführen. Aufgrund der unerwarteten Verzögerungen in den Verfahren zum Abruf der Kontaktdaten bei den Zuwendungsempfängern war die Qualität der Kontaktdaten aber noch nicht ausreichend gesichert. Die erforderlichen Stichproben hätten erst im Oktober gezogen werden können.



- drei Projekteinrichtungen am betrachteten Standort;
- zwei Teilnehmenden des Projekts,
- einem Vertreter bzw. einer Vertreterin eines Betriebes
- einem Vertreter bzw. einer Vertreterin eines Jobcenters.

Vor dem Hintergrund der bereits gewonnenen Erkenntnisse aus den explorativen Experteninterviews wurde für die Durchführung der Fallstudieninterviews ein Generalleitfaden entwickelt. Dieser wurde sowohl mit der Verwaltungsbehörde als auch mit der „ESF-Querschnittsberatung im ESF-Baden-Württemberg“ abgestimmt.

Die Fallstudie wurde im Zeitraum vom 20.06.2016 bis 14.07.2016 durchgeführt. Die Interviews mit den Projektkoordinatoren, den Beratern bzw. Beraterinnen der Träger und den Teilnehmenden wurden persönlich durchgeführt. Lediglich ein Interview wurde telefonisch geführt. Die eigentlich noch ange-dachten Interviews mit einem Vertreter bzw. einer Vertreterin eines Betriebs und eines Jobcenters konnten nicht durchgeführt werden. Hinsichtlich des Vertreters bzw. einer Vertreterin von einem Betrieb lag dies daran, dass seitens der Träger aufgrund der seltenen Zusammenarbeit mit Betrieben, keine Ansprechperson aus einem Betrieb für das Interview benannt werden konnte. Darüber hinaus empfanden die Vertreter/innen der Träger es auch als schwierig, Ansprechpartner/innen aus den Jobcentern für ein Interview zu benennen. Von einem Träger wurde zwar eine persönliche Ansprechpartnerin (pAp) als potenzielle Interviewperson benannt, aber diese Person lehnte die Teilnahme an einem Interview ab, weil sie der Auffassung war, dass sie nicht genügend über das Projekt wisse.

2.3 Online-Befragung von Partnern und Trägern

Um möglichst detaillierte Informationen über die Umsetzung der Förderansätze zu erhalten, wurde 2016 eine Online-Befragung von „Partnern der Umsetzung“ durchgeführt. Das Ziel der Online-Befragung bestand darin, Erkenntnisse über die Intensität der Zusammenarbeit zwischen Trägern und externen Projektpartnern zu gewinnen.

In Vorbereitung auf die Befragung wurden als Erstes die Kontaktdaten der umsetzenden Organisationen der vier Projekte zur nachhaltigen Integration recherchiert. Dabei handelt es sich bei den Projekten NIL 2.0, DURANTE II und Fabé 2.0 um freie Träger und bei dem Projekt JuLe um Jobcenter. Anschließend wurden die Träger und die umsetzenden Jobcenter per E-Mail angeschrieben. Durch das Anschreiben wurden sie über das Evaluationsvorhaben informiert und gebeten, dem Evaluationsteam eine Liste mit den Kontaktdaten ihrer „Partner der Umsetzung“ zuzusenden. Aufgrund der hohen Kooperationsbereitschaft der Träger lagen dem Evaluationsteam schließlich für alle umsetzenden Organisationen der Projekte die Kontaktdaten der Projektpartner vor. Aufgrund dieser guten Datenlage entschied sich das Evaluationsteam dafür, 2016 eine Online-Befragung der Partner der Umsetzung durchzuführen. Da auch die Kontaktdaten der umsetzenden Träger und Jobcenter vorlagen, wurden diese ebenfalls in die Online-Befragung miteinbezogen. Hintergrund für diese Entscheidung war, dass davon ausgegangen wurde, dass die Projektträger bzw. Jobcenter am besten über die Umsetzung der Projekte Bescheid wissen und eine standardisierte Befragung von diesen Akteuren dadurch weitere wichtige Erkenntnisse liefern kann. Für die umsetzenden Organisationen und die Partner der Umsetzung wurden spezielle Fragebögen entwickelt, die auf die jeweilige Perspektive der beiden Personengruppen angepasst wurden.

Die Online-Befragung wurde am 15.08.2016 aktiviert und am 29.09.2016 geschlossen. Im Rahmen der Online-Befragung wurden insgesamt 279 Einladungen versandt. Dabei handelte es sich um 38 Vertre-



ter/innen von umsetzenden Trägern bzw. Jobcentern und um 241 Partner der Umsetzung. Während bei den umsetzenden Trägern und Jobcentern alle Kontaktdaten berücksichtigt werden konnten, wurden bei den Partnern der Umsetzung nur die Kontaktdaten berücksichtigt, bei denen dem Evaluationsteam vollständige und logische Kontaktdaten vorlagen.³ Zu den Partnern der Umsetzung zählen z. B.: Vertreter/innen von Jobcentern, kommunale Beratungsstellen und Arbeitgeber.

Von den insgesamt 279 eingeladenen Personen haben 118 an der Online-Befragung teilgenommen, was insgesamt einer Rücklaufquote von 42,3 % entspricht. Differenziert nach umsetzenden Trägern und Jobcentern sowie Partnern der Umsetzung ergibt sich für die umsetzenden Träger und Jobcenter eine Rücklaufquote von 76,3 % und für die Projektpartner eine Rücklaufquote von 36,9 %. Demnach zeigt sich, dass die Teilnahmebereitschaft der Vertreter/innen der umsetzenden Träger bzw. Jobcenter deutlich höher als die der Projektpartner war. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass einige eingeladene Projektpartner nicht an der Umfrage teilnehmen konnten, da sich ihre E-Mailadressen als ungültig erwiesen haben (13 Fälle) oder sie aus inhaltlichen oder technischen Gründen nicht an der Online-Befragung teilnehmen konnten (21 Fälle). So wurde dem Evaluationsteam z. B. von einigen Partnern zurückgemeldet, dass sie nicht an der Befragung teilnehmen können, weil sie fachlich zu weit vom Untersuchungsgegenstand entfernt seien und sie die Fragen daher inhaltlich nicht beantworten könnten. Darüber hinaus hatte es bei einigen eingeladenen Personen technische Probleme bei der Durchführung der Online-Umfrage gegeben. Dies schien insbesondere bei Vertreter/innen von Jobcentern der Fall gewesen zu sein, da die Sicherheitseinstellungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) den Zugang auf die Online-Befragung teilweise blockierten. Bei technischen Problemen wurde in Einzelfällen die Umfrage telefonisch durchgeführt. Nachdem die Online-Befragung geschlossen wurde, wurden die Daten aufbereitet. Dabei wurden alle Fälle, bei denen die Befragten weniger als fünf Fragen des Online-Fragebogens beantwortet hatten, ausgeschlossen (20 Fälle der Projektpartner). Auf Grundlage des aufbereiteten Datensatzes konnten schließlich die deskriptiven Analysen durchgeführt werden.

³ Kontaktdaten von Projektpartnern wurden nicht verwendet, wenn z. B. seitens der Projektträger bzw. Jobcenter nur eine Organisation, aber keine konkrete Ansprechperson als Partner der Umsetzung genannt wurde.



3 Zwischenergebnisse der Evaluation

3.1 Organisationale Rahmenbedingungen der Projekte

3.1.1 Finanzierung der Projekte

Im Förderaufruf für das spezifische Ziel A1.1 ist festgehalten, dass die Förderung des Projekts in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses als Anteilsfinanzierung gewährt wird. Zur Kofinanzierung der Projekte sind Mittel „aus gesetzlichen Leistungen, insbesondere aus SGB II und SGB III sowie weitere private oder öffentliche Mittel einzusetzen und nachzuweisen“ (Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 7).⁴ Für die Jahre 2015–2017 stehen ca. 5 Mio. Euro an ESF-Mitteln zur Verfügung, die durch Landesmittel ergänzt werden können. Die Projekte für das spezifische Ziel A1.1 können einen ESF-Kofinanzierungssatz von maximal 50 % sowie ergänzende Landesmittel in Anspruch nehmen (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 7). Alle Projekte organisieren die Kofinanzierung über die SGB II-Leistungsbezüge der Teilnehmenden und über Eigenmittel. Das Projekt JuLe setzt als einziges keine Eigenmittel ein, da das Projekt direkt bei Jobcentern angesiedelt ist. Es stellt die Kofinanzierung ausschließlich aus den Leistungsbezügen der Teilnehmer/innen.

In der Förderperiode 2014-2020 kam es zunächst zu einer Umstellung von der Fehlbedarfsfinanzierung auf die Anteilsfinanzierung. Die Umstellung von der Fehlbedarfsfinanzierung auf die Anteilsfinanzierung hat teilweise in der Planungsphase zu Unsicherheiten geführt, die sich aber nicht nachhaltig auf die Projekte auswirkten.

Demgegenüber wirkte sich die Reduzierung des Landesengagements gegenüber der letzten Förderperiode durchaus auf die Projekte aus. Aus Mitteln des Landesarbeitsmarktprogramms konnten die vier Projekte im letzten Förderzeitraum noch recht komfortabel bezuschusst werden. Diese Situation ist im neuen Förderzeitraum ab 2015 nicht mehr gegeben. Entsprechend musste die Projektfinanzierung angepasst und die Landes-Kofinanzierungsmittel durch andere Mittel ersetzt werden.

Auch um diese Anforderungen zu erfüllen, wurde in dem Projekt DURANTE II eine „Vorschaltmaßnahme“ eingeführt, die über die SGB II-Leistungsbezüge der Teilnehmenden finanziert wird (passive Kofinanzierung). Seitens der Projektkoordination wurde es den Standorten freigestellt, ob sie mit einer „Vorschaltmaßnahme“ arbeiten oder nicht. Die Installation der Vorschaltmaßnahme ging mit der Erlaubnis eines besseren Betreuungsschlüssels von 1:20 gegenüber 1:25 ohne Vorschaltmaßnahme einher. Dennoch haben letztlich lediglich ca. die Hälfte der Standorte eine Vorschaltmaßnahme eingerichtet. Die Standorte stießen allerdings auf teils erhebliche Schwierigkeiten, den Agenturen für Arbeit das finanzielle Engagement schmackhaft zu machen.

Der reduzierte Kofinanzierungsanteil der Landesverwaltung in der aktuellen Förderperiode wurde auch von den anderen Projekten eher zurückhaltend bewertet. Nur das Projekt JuLe, das ausschließlich in Jobcentern umgesetzt wird, berichtet von keinen strukturellen Änderungen. Die anderen Projekte sehen eher negative Auswirkungen auf die Projektumsetzung. So führe ein unerwartet geringeres Interesse von Jobcentern oder deren Kunden/Kundinnen dazu, dass die Kofinanzierung aus SGB II-Leistungen nicht gewährleistet werden konnte. Es bestand demnach vorübergehend Gefahr für die

⁴ Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg heißt seit Mai 2016 „Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg“.



Sicherung der Gesamtfinanzierung, letztlich musste der Zielwert für die Anzahl von Teilnehmenden reduziert werden.

3.1.2 Qualifikationen des eingesetzten Personals

Aus den Experteninterviews ist hervorgegangen, dass in allen Projekten der nachhaltigen Integration Sozialpädagogen und -pädagoginnen für die Projektarbeit eingesetzt werden. Daneben sind Personalberater/innen, Unternehmensberater/innen, Sozialwirte/-wirtinnen und Betriebswirtschaftler/innen beteiligt. Alle Projektmitarbeiter/innen verfügen über einschlägige Erfahrungen.

Fortbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen der Projekte werden punktuell ermöglicht. Teilweise bestanden bereits Zusatzqualifikationen in den Bereichen Arbeitsvermittlung und systemische Beratung. In einem Projekt wurden monatliche Inhouse-Schulungen zu aktuellen Themen durchgeführt. Darüber hinaus werden Supervisionsveranstaltungen angeboten. In einem Projekt wurden die Berater/innen in „Gesprächsführung“ geschult. Spezielle, standortübergreifend eingesetzte Methoden, wie bspw. der „TalentKompass“ wurden zu Beginn der Projekte geschult. Für 2017 nahm das Thema „Betriebskontakte“ an Bedeutung zu, entsprechend wurden Schulungen eingeplant. Dies ist eine Reaktion darauf, dass für die Rekrutierung von Teilnehmenden über Betriebe bislang noch keine wirklich zufriedenstellende Lösung gefunden wurde (vgl. Kapitel 3.3).

Ein organisierter Wissenstransfer innerhalb der Projekte war v. a. in den Projekten mit mehreren Standorten zu beobachten. Teilweise wurden regelmäßige Treffen für alle Standorte organisiert. Bei diesen „Netzwerktreffen“ fand ein Austausch über verwaltungstechnische oder inhaltliche Schwerpunkte, Probleme und Lösungen statt.

Schulungen zu den Themen Gender und Diversity fanden vereinzelt statt. In einem Projekt, in dem weit überwiegend Frauen gefördert werden, finden einmal im Jahr Schulungen zu diesen Themen durch externe Fachkräfte statt. Eines der Projekte hatte in der Förderperiode 2007-2013 am Coaching-Programm bei ProInnovation „Exemplarisches Vorhaben Jobcenter - Gleichstellung der Geschlechter in BW“ teilgenommen. Dort wurden alle persönlichen Ansprechpartner/innen in den Jobcentern sowohl zum Thema Gender als auch zu Beratungssituationen mit Migranten bzw. Migrantinnen weitergebildet (Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis o. J.). Ansonsten hängt die Schulung der Querschnittsthemen stark vom Engagement der jeweiligen Einrichtung ab. Ein strukturiertes Vorgehen bei der Entwicklung entsprechender Kompetenzen ist allerdings nicht zu erkennen.

3.2 Zielgruppen und Zugang zu den Projekten

Die Förderung zielt auf Personen ab, „die aufgrund längerer Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit oder unfreiwillig atypischer (prekärer) Beschäftigung bereits einen spezifischen Förderbedarf aufweisen, die aber mit zielgerichteter Unterstützung gute Chancen haben, sich dauerhaft in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren“ (Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 3). Im Förderaufruf wurden konkrete Personengruppen definiert, die in besonderem Maße angesprochen werden sollen und es wurde zusätzlich darauf hingewiesen, dass vor allem Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Ältere im Alter von 55-64 Jahren besonders berücksichtigt werden sollen (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 3).

Die Analyse der Projektanträge sowie die explorativen Interviews zeigen, dass die Projekte dem weitestgehend entsprechen und sich hauptsächlich an den Bedarfslagen arbeitsloser, langzeitarbeitsloser oder prekär beschäftigter Menschen ausrichten. Die Angebote der Projekte haben ausdrücklich zum



Ziel, prekäre Beschäftigung zu vermeiden und die Aufnahme und das Aufrechterhalten eines stabilen, langfristigen Arbeitsplatzes zu unterstützen. Eines der Projekte unterstützt auch Teilnehmende mit befristeten Stellen. Die Projekte JuLe und Fabé 2.0 legen ihren Fokus auf Frauen als benachteiligte Arbeitmarktteilnehmende sowie auf Personen, denen aufgrund ihrer familiären Situation der Einstieg ins Berufsleben schwerfällt. Typische Defizite der Zielgruppen der Projekte seien psychische Beschwerden, gesundheitliche Einschränkungen und ein geringes Selbstvertrauen. Eine typische Stärke der Teilnehmenden sei, dass sie eine große Willensstärke und Motivation aufweisen, ihre Lebenssituation zu verbessern.

Der Zugang zu den Projekten ist entsprechend der Zielgruppenschwerpunkte unterschiedlich organisiert.

Wird das Modell der assistierten Beschäftigung verfolgt, erfolgt der Zugang am häufigsten über *eigene Maßnahmen der Standorte*. Wenn z. B. mit einer anderen Maßnahme beim Standort ein Klient bzw. eine Klientin erfolgreich in Arbeit integriert werden konnte, wird das Projekt genutzt, um eine Nachbetreuung zu gewährleisten. Teilweise haben die anderen Maßnahmen den Charakter einer Vorschaltmaßnahme. Meist handelt es sich dabei um eine Arbeitsgelegenheit oder eine Maßnahme nach § 45 SGB III.

Der zweitwichtigste Zugangsweg verläuft über die *Zuweisungen der Jobcenter*. Nach Aussage mehrerer Interviewpersonen ist die Zuweisungsquote allerdings vergleichsweise gering und die Zusammenarbeit mit den Jobcentern wird von den Projekten des Modells der assistierten Beschäftigung als schwierig beschrieben. Bemängelt wird v. a. eine unzureichende Passgenauigkeit der zugewiesenen Teilnehmenden bzw. fehlende Arbeitsmarktnähe. Zufriedenstellende Zuweisungen erfolgten speziell im Projekt DURANTE II nur in Standorte mit Vorschaltmaßnahme (vgl. oben: Nur die Hälfte der Standorte bietet diese an). Zu den weiteren Ursachen lässt sich zunächst festhalten, dass die örtlichen Träger die Jobcenter in üblicher Weise über das örtliche Projektangebot informieren. An einigen Projektstandorten seien auch Flyer in den Jobcentern verteilt worden, um Kunden/Kundinnen des Jobcenters unmittelbar über das Angebot zu informieren. Die Hauptursache für die vergleichsweise schlechte Zuweisungsquote der Jobcenter liegt im fehlenden Interesse der Jobcenter an den Projektinhalten. Die Vermittlung ist eine Kernaufgabe der Jobcenter, die scheinbar nicht an allen Standorten an externe Einrichtungen „abgetreten“ werden soll. Dass die Nachbetreuung dieses Defizit nicht ausgleichen kann, wird dadurch erklärt, dass die örtlichen Träger quasi als „verlängerter Arm“ des Jobcenters erschienen. Das fehlende Vertrauensverhältnis der Kunden/Kundinnen zum Jobcenter in Verbindung mit der Freiwilligkeit der Teilnahme führe dazu, dass viele Kunden/Kundinnen auf das Angebot verzichteten. Hinzu kommt an einigen Standorten, dass die Jobcenter durch das „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (LZA) ein eigenes Programm für die Zielgruppe des Projekts durchführten. Wenn auch inhaltlich anders aufgestellt, stelle das ESF-Bundesprogramm LZA insofern eine Konkurrenz für das Landes-Projekt um arbeitsmarktnahe Jobcenter-Kunden/Kundinnen dar. Kunden/Kundinnen würden natürlich eher dem eigenen Programm zugewiesen werden als dem Haus-externen Projekt.

Drittwichtigster Zugangsweg ist die *Eigeninitiative der Teilnehmenden*. Die Personen hätten durch Öffentlichkeitsarbeit oder Mund-zu-Mund-Propaganda von dem Projekt erfahren und sich daraufhin bei den Trägern des Projekts gemeldet. Demgegenüber spielt die *Initiative der Betriebe* keine Rolle. Dies sei am ehesten bei Betrieben zu erwarten, die langjährige Kontakte zu einem Standort hätten und über das Angebot der Projekte Bescheid wissen. Insgesamt stellt sich die Einbindung von Betrieben in die Projektarbeit sehr mühsam dar. Ein Grund sei, dass den Betrieben keine finanzielle Förderung im Falle



einer Kooperation angeboten werden könne. Hier stünde die Agentur für Arbeit dann besser dar. Nennenswert seien aber auch interne Qualifikationsbedarfe im Bereich der Betriebsakquise.

Für die Projekte, die sich Frauen als Schwerpunktzielgruppe gesetzt haben, gestaltet sich der Zugang zu den Angeboten sehr unterschiedlich. Eines der Projekte steht grundsätzlich allen Frauen offen und berät auch entsprechend. Dies führt aber dazu, dass wenige Frauen mit Leistungsbezug in das Projekt eingebunden werden und entsprechend die Kofinanzierungssituation verbesserungswürdig erscheint. Entsprechend soll der persönliche Kontakt zu den Jobcentern ausgebaut werden.

Aktuell könne nur ein Teil der Beratungsaufwände (d. h. nur bei Bestätigung des Leistungsbezugs) finanziell durch den ESF gedeckt werden. Zum Zeitpunkt des Gesprächs wurde der Zugang zum Projekt aber noch nicht entsprechend der Kofinanzierungsmöglichkeiten gesteuert, weshalb zum damaligen Zeitpunkt die Fortführung des Projekts mittel- bis langfristig fraglich gewesen war.

Das vierte Projekt ist unmittelbar in den Jobcentern angesiedelt; mit den entsprechenden Konsequenzen für den Zugang: Alle Teilnehmerinnen kommen aus dem Jobcenter. Die pAp bzw. die Vermittler/innen der gemeinsamen Einrichtungen (gE) weisen die Kunden/Kundinnen den spezialisierten Fachkräften des Projekts zu. Dies funktioniert gut, da die Fachkräfte der beteiligten Jobcenter das Projekt und die Zuweisungskriterien des Projekts gut kennen würden. Für die Kunden/Kundinnen sei die Teilnahme an dem Projekt *nicht freiwillig*, lediglich Personen mit Kindern unter drei Jahren könnten sich frei entscheiden, ob sie am Projekt teilnehmen möchten.

Gemäß dem OP 2014-2020 soll der Teilnehmendenzugang zu Projekten der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt auf „*arbeitsmarktnähere*“ Personen begrenzt werden. Dem folgen die Projekte im Modell der assistierten Beschäftigung auch, in der Praxis erweist sich diese Festlegung in Kombination mit der passiven Kofinanzierung aber als schwierig. Letztlich werde aus einem Pool von eher arbeitsmarktfernen Kund/innen der Jobcenter versucht, diejenigen für das Projekt zu gewinnen, die am arbeitsmarktnächsten sind. Für eines der Projekte stellt der Baustein der assistierten Beschäftigung gar das Kerngeschäft des Projekts dar, weshalb bestenfalls nur Personen zugewiesen würden, die bereits eine Beschäftigung aufgenommen hätten. Zwar können aus eigenen Maßnahmen eine gewisse Zahl an Teilnehmenden gewonnen werden. Der Zugang über die Jobcenter sei allerdings fast nur aus Gründen der Finanzierung zu beschreiten und gestalte sich eher schwierig. Der Weg über die Betriebe solle in naher Zukunft stärker ausgebaut werden, entsprechende Erfolge blieben abzuwarten.

Ähnliche Probleme zeigen sich hinsichtlich der Arbeitsmarktnähe der Teilnehmenden auch im Projekt, welches in den Jobcentern gefördert wird: Die Zuweisung von Teilnehmenden erfolge auch dort gezwungenermaßen aus dem bestehenden Bewerberpool. Arbeitsmarktnähere Teilnehmende seien dort oft (nicht mehr) zu finden. In einem Jobcenter gebe es eine spezielle Ansprechperson für Alleinerziehende, die arbeitsmarktnähere Alleinerziehende für die Zuweisung auswähle.

Die Praxis des Teilnehmendenzugangs stößt insgesamt also auf zwei Probleme, die interagieren:

- 1) Die passive Kofinanzierung zwingt die Projekte mit den Jobcentern zusammen zu arbeiten, um entsprechende Finanzpositionen zu akquirieren. Dort sind kaum arbeitsmarktnahe Personen zu finden, auch weil
- 2) die Arbeitsmärkte vielfach geräumt erscheinen. Insbesondere erscheint es aktuell vergleichsweise einfacher, arbeitsmarktnahe Personen in Arbeit zu vermitteln, ohne dazu zusätzliche Leistungen / Förderung in Anspruch nehmen zu müssen. Verschärfend wirkt diesbezüglich eine de facto Förderkonkurrenz zu anderen ESF- bzw. BA-Programmen.



Bezüglich des zweiten Punktes folgen hieraus Anforderungen daran, die assistierte Beschäftigung als Kerngeschäft der Projekte vermarktbar zu machen. Zum einen wäre dies über den stärkeren Einsatz aktiver Kofinanzierungsmittel, andererseits über eine stärkere Einbindung von Betrieben möglich.

3.3 Zahl und Struktur der Teilnehmenden

Insgesamt haben an den Projekten zur nachhaltigen Integration bislang 2.885 Personen teilgenommen, wobei es sich um 2.288 Frauen und 597 Männer handelt.⁵ Die Projekte der nachhaltigen Integration waren von vornherein so ausgerichtet, dass Frauen in besonderem Maße berücksichtigt werden sollten, weil sie überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und sich häufiger als Männer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 2-3). Aufgrund dessen erscheint es stimmig, dass fast 80 % der Teilnehmenden weiblich sind.⁶ Hierbei muss angemerkt werden, dass der Anteil an weiblichen Teilnehmenden in den Projekten Fabé 2.0 und JuLe deutlich höher als in den Projekten DURANTE II und NIL 2.0 ist. Dies lässt sich damit erklären, dass bei den Projekten JuLe und Fabé 2.0 die Integration von Alleinerziehenden und Wiedereinsteigerinnen im Mittelpunkt steht. Während das Projekt JuLe dabei Frauen und Männern gleichermaßen offensteht, richtet sich das Projekt Fabé 2.0 hingegen ausschließlich an Frauen. In den Projekten der assistierten Beschäftigung DURANTE II und NIL 2.0 ist das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmenden hingegen ausgeglichener.

⁵ Bei den in diesem Abschnitt berichteten Zahlen handelt es sich grundsätzlich um vorläufige Ergebnisse mit Stand vom 01.08.2017.

⁶ Aufgrund dieser Geschlechterverteilung erübrigt sich eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Outputindikatoren.

**Tabelle 1: Teilnahmehzahlen in den Projekten der nachhaltigen Integration**

Gemeinsame Outputindikatoren	Insgesamt	männlich	weiblich
Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	2.222	482	1.740
Langzeitarbeitslose	1.486	356	1.130
Nichterwerbstätige	326	24	302
Nichterwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	279	24	255
Erwerbstätige, auch Selbständige	337	91	246
Unter 25-Jährige	247	36	211
25 bis 54-Jährige	2.456	480	1.976
Über 54-Jährige	182	81	101
Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschl. Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	139	71	68
Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	1.449	255	1.194
Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	1.250	291	959
Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	186	51	135
Teilnehmer/innen, die in Erwerbslosenhaushalten leben	2.203	477	1.726
Teilnehmer/innen, die in Erwerbslosenhaushalten mit unterhaltsberechtigten Kindern leben	1.404	132	1.272
Personen aus Alleinerziehenden-Haushalten	1.460	58	1.402
Migranten, Personen ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten	1.451	263	1.188
Teilnehmer/innen mit Behinderungen	126	56	70
Sonstige benachteiligte Personen	377	111	266
Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	15	6	9
Personen, die in ländlichen Gebieten leben	377	64	313
Insgesamt	2.885	597	2.288

Quelle: ISG Monitoringanalysen (Stand: 01.08.2017).

Gemäß den Anforderungen an die Projekte und entsprechend den Zugangswegen handelt es sich bei den Teilnehmenden der Projekte der nachhaltigen Integration größtenteils um Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose (über 2.200 Personen) (vgl. Tabelle 1). Im Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg wurde für das spezifische Ziel A1.1 der Outputindikator „Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose“ als Grundlage für die Festlegung des Zielwerts definiert. Da sich in den Projekten der nachhaltigen Integration überwiegend Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose befinden, ist dieser Outputindikator für die Messung der Zielerreichung gut geeignet.

Über 85 % der Teilnehmenden sind zwischen 25 und 54 Jahre alt (2.456 TN). Den Rest stellen mit ungefähr 9 % Teilnehmende unter 25 Jahre (247 TN) und mit ca. 6 % ältere Teilnehmende über 54 Jahre (182 TN) dar (vgl. Tabelle 1). Der Anteil der älteren Teilnehmenden erscheint relativ gering, obwohl im



Förderaufruf für die Projekte der nachhaltigen Integration vorgegeben war, dass Personen im Alter von 55-64 Jahren aufgrund ihrer überproportionalen Betroffenheit besonders berücksichtigt werden sollten (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 3).

Die Hälfte der Geförderten hatte bei Eintritt das Level 1 „Grundbildung“ oder Level 2 „Sekundarbildung Unterstufe“ als höchsten Bildungsabschluss erreicht (1.449 TN, 50,2 %). Ein fast ebenso großer Anteil der Teilnehmenden hat das Level 3 „Sekundarbildung Oberstufe“ oder Level 4 „postsekundäre Bildung“ als höchsten Bildungsabschluss (43,3 %, 106 TN). Eine tertiäre Bildung haben nur 6,5 % der Teilnehmenden. Ungefähr drei Viertel der Teilnehmenden leben in Erwerbslosenhaushalten (76,4 %) und die Hälfte der Teilnehmenden ist alleinerziehend (50,6 % aus Alleinerziehenden-Haushalten). Die meisten Alleinerziehenden befinden sich in den Projekten JuLe und Fabé 2.0 (86,3 %, 1.260 TN). Dies lässt sich vor dem Hintergrund erklären, dass in diesen Projekten die Eingliederung von Alleinerziehenden und Wiedereinsteigerinnen angestrebt wird. Über die Hälfte der Teilnehmenden hat einen Migrationshintergrund (50,3 %). 126 Teilnehmende haben eine schwerwiegende Behinderung (4,4 %) und 377 Teilnehmende haben eine sonstige Benachteiligung (13, %) (vgl. Tabelle 1). Im ESF-Monitoring wurden zusätzlich zu den 2.885 Teilnehmenden noch 368 Bagatellteilnehmende für die Projekte der nachhaltigen Integration berichtet. Hierbei handelt es sich um Teilnehmende, die an individuellen Kurzberatungen oder kollektiven Informationsveranstaltungen teilgenommen haben.

Zielerreichung der Teilnehmendenzahl

Im Mittelpunkt der Investitionspriorität 8.1 steht der „Zugang zu Beschäftigung für Arbeitsuchende und Nichterwerbstätige, einschließlich Langzeitarbeitsloser und arbeitsmarktferner Menschen, auch durch lokale Beschäftigungsinitiativen und die Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte“ (ESF Baden-Württemberg 2014, S. 21). Bei dem spezifischen Ziel A1.1. wird dabei die „nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, prekär Beschäftigten und Berufsrückkehrer/innen in den Arbeitsmarkt“ verfolgt (ESF Baden-Württemberg 2014, S. 21). Für den gemeinsamen Outputindikator des spezifischen Ziels A1.1 wurde im Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg ein Zielwert von 4.776 Teilnehmenden bis zum Jahr 2023 festgelegt (ESF Baden-Württemberg 2014, S. 26). Dieser Zielwert bezieht sich auf die vier Projekte der nachhaltigen Integration, die im Rahmen des spezifischen Ziels A1.1 bis zum Jahr 2023 gefördert werden (NIL 2.0, DURANTE II, Fabé 2.0 und JuLe). Jedes Projekt war gehalten, im Antrag einen Zielwert für den jeweils maßgeblichen Outputindikator bis zum Ende der Projektlaufzeit anzugeben. Insgesamt wurde von den Projekten der nachhaltigen Integration ein Zielwert von 5.385 Teilnehmenden angegeben. Bemerkenswert ist, dass dieser Zielwert den vorgegebenen Zielwert im Operationellen Programm übersteigt. Es sollen dabei 3.996 Frauen und 1.389 Männer erreicht werden (vgl. Tabelle 2).



Tabelle 2: Ziel- und IST-Werte bzgl. Teilnahmen

	TN-Soll lt. Antrag	TN-Ist	Zielerreichung in Prozent
TN Insgesamt für Projekte der nachhaltigen Integration	5.385	2.885	53,6 %
TN Frauen	3.996	2.288	57,3 %
TN Männer	1.389	597	43,0 %

Quelle: ISG Monitoringanalysen (Stand: 01.08.2017).

Die interviewten Projektträger der Projekte NIL 2.0 und DURANTE II zogen hinsichtlich der Teilnehmendenzahl eine positive Bilanz. Für das Projekt JuLe wurde lediglich angegeben, dass die Zuweisung der Teilnehmenden im Vergleich zu freien Trägern unproblematisch verlaufe, woraus geschlossen werden könnte, dass es auch in dem Projekt hinsichtlich der Erfüllung der Teilnehmendenzahl keine Probleme gibt. Lediglich für das Projekt Fabé 2.0 wurde erwähnt, dass weniger Teilnehmerinnen erreicht wurden, als ursprünglich vorgesehen waren. Dies läge aber an den ungünstigen Finanzierungsbedingungen. Nicht alle tatsächlich am Projekt teilnehmende Frauen, könnten – aufgrund der Kofinanzierungsregeln – über das Projekt abgerechnet werden.

3.4 Methodisches Vorgehen der Berater/innen

3.4.1 Beratungsablauf in den vier Projekten

Die konkrete Umsetzung der Beratung unterscheidet sich in den vier Projekten hinsichtlich des Standardisierungsgrades. Im Gegensatz zu den genannten Projekten weist der Beratungsablauf im Rahmen des Projekts DURANTE II einen relativ niedrigen Standardisierungsgrad auf (vgl.). Aus dem Projektantrag ging hervor, dass bei der Beratung in diesem Projekt individualisierte Beratungs- und Coachingpläne für die Teilnehmenden entwickelt werden. Die relevanten Themenkomplexe der Teilnehmenden können anhand von verschiedenen methodischen Instrumenten bearbeitet werden. Grundsätzlich werden aber Ansätze eines systemisch ausgerichteten Casemanagements verfolgt. Dabei werden die Probleme der Teilnehmenden individuell geklärt und die sozioökonomischen Einflussfaktoren und strukturellen Einbindungen der Teilnehmenden bei der Entwicklung einer Lösung berücksichtigt. Neben diesen individuellen Beratungen können auch Gruppenangebote genutzt werden.

In den beiden Projekten NIL 2.0 und Fabé 2.0 ist der Beratungsablauf hingegen durch eine hohe Standardisierung gekennzeichnet. Bei NIL 2.0 erfolgt die Umsetzung der Beratung anhand eines modularen Phasenmodells, welches in sieben Phasen unterteilt ist und auf die jeweiligen Bedarfe der Teilnehmenden angepasst wird, und bei dem Projekt Fabé 2.0 werden die Teilnehmenden anhand von sieben Modulen, die ebenfalls individuell auf die jeweiligen Teilnehmenden angewandt werden, begleitet. Bei dem Projekt JuLe ist der Ablauf der Beratung ähnlich stark standardisiert, es wird nur nicht von einem modularen Ablauf der Beratung gesprochen, sondern die Beratung folgt einem integrierten Ablauf mit fünf zentralen Elementen.



Tabelle 3: Methodisches Vorgehen in den vier Projekten

DURANTE II	NIL 2.0	Fabé 2.0	JuLe
Individualisierte Beratungs- und Coachingpläne	Modulares Phasenmodell:	Modularer Aufbau	Integrierter Ablauf mit folgenden Elementen:
Keine festgelegten Module, aber folgende Methoden: - Casemanagement - Gruppenangebote ↓ Träger können selbst über das genaue Vorgehen entscheiden	1. Akquisephase 2. Diagnostikphase/ Profiling 3. Berufliche Orientierungsphase 4. Motivations- und Aktivierungsphase 5. Vermittlungsphase 6. Einstiegsmanagement/-begleitung 7. Interventionsphase	1. Modul Betreuungsunterstützung 2. Modul Information, Beratung, Coaching und Gesundheitsförderung 3. Modul Berufsumorientierung und Berufsneuentwertung 4. Modul Anerkennung von Qualifizierungen 5. Modul Qualifizierung 6. Modul Vermittlung in Erwerbstätigkeit 7. Modul Stabilisierung	- Einzelcoaching - Gruppenarbeit mit pädagogischer Fachkraft - Persönliche Aktivierung - Berufliche Aktivierung - Integration und Stabilisierung

Quelle: Antragsanalysen (vgl. Projektanträge der Projekte DURANTE II, NIL 2.0, Fabé 2.0 und JuLe).

3.4.2 Fallbeispiel

In der Fallstudie konnten vertiefende Kenntnisse über die Beratungspraxis in einem ausgewählten Projekt gewonnen werden. Von Vertreter/innen der Managementebene des Projekts wurde angeführt, dass es keine einheitlichen Vorgaben zur Beratungspraxis gebe, weil eine sehr individuelle Vorgehensweise notwendig sei und die Vertreter/innen auf der Managementebene davon überzeugt seien, dass die konkreten Lösungen auf der Grundlage der Erfahrungen der Träger und der einzelnen Berater/innen entstünden. Aufgrund dessen laufe die Beratung und Begleitung in den Standorten des Projekts sehr unterschiedlich ab. Es hänge vom jeweiligen Träger ab, ob die Beratung nach bestimmten Modulen oder einem individuellen Vorgehen stattfinde. Während sich ein Träger z. B. für ein modulares Vorgehen entschieden habe, gebe es auch Träger, die sehr individuell beraten und ein modulares Vorgehen aufgrund der Heterogenität der Teilnehmenden nicht wünschten. Nach Aussage der Interviewpersonen auf der Managementebene nehmen sich die Berater/innen auch Freiheiten in der Beratung und versuchen die Methode zu finden, mit der sie den Beratungsprozess am effektivsten voranbringen können. Insgesamt handele es sich dabei um das Methodensetting der Sozialpädagogik. Insgesamt hänge es aber vom jeweiligen Träger ab, ob die Beratung nach bestimmten Modulen oder einem individuellen Vorgehen stattfinde. Während sich ein Träger z. B. für eine modular konzipierte Vorschaltmaßnahme und Begleitung entschieden habe, gebe es im Rahmen des Projekts auch Träger, die sehr individuell beraten und ein modulares Vorgehen aufgrund der Heterogenität der Teilnehmenden nicht wünschten.

Bei dem in der Fallstudie näher betrachteten Projekt geht es vorrangig um die assistierte Beschäftigung. In einigen Projektstandorten können Teilnehmende aber im Rahmen einer *Vorschaltmaßnahme*



auch erst das Angebot der assistierten Vermittlung in Anspruch nehmen. Diese vorbereitende Phase kann maximal drei Monate dauern.⁷ Wenn in dieser Zeit eine Integration in Arbeit erfolgt ist, gehen die Teilnehmenden anschließend in die Phase der assistierten Beschäftigung über. Wie bereits geschildert wurde, soll sich die konkrete Ausgestaltung der assistierten Beschäftigung an den individuellen Interessen, Möglichkeiten und Bedarf der Teilnehmenden und der Betriebe ausrichten.

Nach Aussage von Vertretern bzw. Vertreterinnen der Managementebene finden zu Beginn *Aufnahmegespräche* mit den potenziellen Teilnehmenden statt. Im Rahmen dieser Gespräche wiesen die Träger darauf hin, dass es sich um ein ESF-Projekt handle und die Teilnahme an dem Projekt freiwillig sei. Wenn die Personen sich für die Teilnahme an dem Projekt entschieden hätten, werde als nächstes versucht, ein Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufzubauen, was sehr entscheidend für den Verlauf der Beratung sei.

Hinsichtlich der *Kontaktdichte* gebe es keine Vorgaben. Die Häufigkeit der Beratungsgespräche werde individuell an die Teilnehmenden angepasst und finde daher in unterschiedlichen Zeitabständen statt. Die Beratungsgespräche fänden teilweise wöchentlich oder zweiwöchentlich, teilweise mit festen Sprechstunden oder nach Bedarf statt. Bei Teilnehmenden, die bereits integriert sind, fänden die Beratungsgespräche auch oft am Abend statt. Zudem erfolge häufig auch eine aufsuchende Beratung vor Ort. Darüber hinaus sei vor allem in Landkreisen, in denen eine längere Anreise nötig wäre, auch eine telefonische Beratung möglich.

Auf der Ebene der Träger wurde von den interviewten Beratern bzw. Beraterinnen ebenfalls angegeben, dass die Kontaktdichte sehr unterschiedlich sei und sie von den jeweiligen Teilnehmenden und deren jeweiligen Phasen im Beratungsprozess abhängen. Ein Berater bzw. eine Beraterin berichtet, dass er/sie einen Teilnehmenden nach einer erfolgreichen Integration ca. 1-3 Wochen später noch einmal kontaktiert. Wenn sich dabei herausstellt, dass alles in Ordnung ist, melde der Berater bzw. die Beraterin sich erst einen Monat später wieder beim Teilnehmenden. Da Teilnehmende, die eine Vollzeitstelle haben, in der Woche meistens keine Zeit für ein Treffen hätten, verabrede sich der Berater bzw. die Beraterin in diesen Fällen manchmal auch samstags mit ihnen. Es gebe aber auch andere Teilnehmende, mit denen der Berater bzw. die Beraterin 7-8 Stunden in einer Woche zusammenarbeite. Die anderen beiden Berater/innen schildern ebenfalls, dass sie mit manchen Teilnehmenden relativ häufig in Kontakt stehen (1-3 Telefonate pro Woche oder persönliche Gespräche alle zwei Wochen) und sie von anderen Teilnehmenden wiederum wochenlang nichts hörten. Ein Berater bzw. eine Beraterin hat zudem noch positiv hervorgehoben, dass es bei ihm/ihr grundsätzlich keine festen Termine für die Beratungsgespräche gebe. Damit versuche er/sie einen „Zwangsscharakter“, der häufig bei Jobcenter-Maßnahmen entstehe, zu vermeiden.

⁷ Diese Zeitvorgabe werde nach Aussagen von Interviewpersonen sehr strikt umgesetzt. Lediglich zu Beginn des Projekts hätte per Einzelfallantrag an die Projektkoordinatoren noch eine Verlängerung der Vorschaltmaßnahme auf maximal sechs Monate erreicht werden können. Im späteren Projektverlauf sei dies aber nicht mehr möglich gewesen, da vermieden werden sollte, dass das Projekt von der assistierten Beschäftigung in die assistierte Vermittlung „abrutsche“.



Tabelle 4: Schwerpunkte der Beratungspraxis bei Trägern im untersuchten Fallbeispiel

Träger I	Träger II	Träger III
<ul style="list-style-type: none"> - Klärung der Projektteilnahme - Bearbeitung der schriftlichen Unterlagen (z. B. Teilnahmevereinbarung, ESF-Fragebogen und Datenschutzerklärung für Evaluation) - Vorschaltmaßnahme, falls relevant - Casemanagement - TalentKompass - Dokumentation der Gespräche erfolgt nicht vor den Augen der Teilnehmenden - Telefonieren - Besuche bei den Betrieben der Teilnehmenden - Hausbesuche bei Teilnehmenden - Spaziergänge mit Teilnehmenden - keine Gruppenformate 	<ul style="list-style-type: none"> - Klärung der Existenzsicherung der Teilnehmenden - Entwickeln einer Perspektive und Formulierung von Zielen (Plan A und Plan B) - Stärkung der Eigenverantwortung der Teilnehmenden - Anbindung ans Hilfesystem (z. B. Schuldnerberatung) - biografische Arbeit (TN sollen Lebenslauf wertschätzen lernen) - Lösen von Konflikten/Stabilisierung des Familiensystems (ggf. Einbezug von Familienmitgliedern in den Beratungsprozess) - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Unterstützung bei rechtlichen Angelegenheiten (z. B. als Mediatoren bei einem Arbeitsgerichtsprozess einer Teilnehmerin) - „Motivationssäckchen“⁸ - Resilienz-Programm - Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen - Sensibilisierung von Arbeitgebern für Arbeitszeiten von alleinerziehenden Frauen und für ältere Arbeitnehmerinnen - Gruppenseminare 	<p><i>Beschreibung bezieht sich ausschließlich auf Teilnehmende, die noch nicht vermittelt sind, da sie kaum integrierte Teilnehmende haben.⁹</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstgespräch - Folgegespräche - Fokus der Gespräche liege immer auf Vermittlung - Herausarbeiten von Kenntnissen und Fähigkeiten der Teilnehmenden → dadurch gewinnen sie wieder an Selbstbewusstsein - Besprechung der persönlichen und sozialen Probleme der Teilnehmenden - ggf. wird Hilfe von einem Kollegen angenommen, der Schulden- und Suchtberatung macht - Ausfüllen eines Wohngeldantrages für einen Geflüchteten - Finanzierung eines Sprachkurses für einen Teilnehmenden

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Fallstudieninterviews.

Von den interviewten Teilnehmenden hatte eine Teilnehmerin angegeben, dass sie ca. einmal pro Woche Kontakt zu ihrem Berater bzw. ihrer Beraterin gehabt habe. Eine andere Teilnehmerin habe ca. alle

⁸ Der Berater bzw. die Beraterin arbeitet für die Zielerreichung mit einem „Motivationssäckchen“. Dieses Vorgehen hat der Berater/die Beraterin für Teilnehmende entwickelt, die in den Beratungsgesprächen nicht viel von dem Gesagten verinnerlichen. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, eine gewisse Anzahl an Bohnen in das Motivationsäckchen zu packen und immer dann, wenn sie an ihrem Ziel gearbeitet haben, eine Bohne aus dem Motivationsäckchen herauszunehmen. Hierbei handele es sich um eine Art Erfolgskontrolle für die Teilnehmenden. Diese Methode komme bei den Teilnehmerinnen ganz gut an.

⁹ Dies liege daran, dass Personen, die vermittelt sind, nichts mit dem Jobcenter und dadurch auch nichts mehr mit dem Träger zu tun haben wollen. Es komme lediglich in Ausnahmefällen vor, dass sich bereits integrierte Kunden/Kundinnen aufgrund eines Problems mit ihrem Arbeitgeber ein paar Wochen nach der Arbeitsaufnahme beim Jobcenter melden und dann vom Jobcenter zum Träger geschickt werden.



zwei Wochen ein persönliches Gespräch mit ihrem Berater bzw. ihrer Beraterin und stehe außerdem auch telefonisch mit ihm/ihr in Kontakt. Beide Teilnehmende haben zudem berichtet, dass sie auch noch eigeninitiativ Kontakt zu ihrem Berater bzw. ihrer Beraterin aufgenommen und sich diese dann immer für sie Zeit genommen hätten.

Nach Aussage von Vertretern/Vertreterinnen der Managementebene komme im Rahmen der Beratungspraxis im Rahmen des Projekts das Verfahren „*TalentKompass*“ zum Einsatz. Dieser Coachingansatz basiere auf dem Lebensplanungsverfahren Life/Work Planning von Richard N. Bolles. Im Jahr 2015 habe es zu dieser Methode eine Fortbildung gegeben (vgl. Kapitel 3.1.2). Bei dem Verfahren werde an den Stärken der Teilnehmenden angesetzt. Es gehe bei dem Ansatz darum, mit den Teilnehmenden eine berufliche Neuorientierung zu entwickeln, die sich an den persönlichen Werten der Teilnehmenden orientiere. Die Grundannahme dahinter sei, dass Personen mehr Energie in ihre Arbeit einbringen könnten, wenn sie wüssten, was sie wollen und hinter ihrer Tätigkeit stünden. Nach Aussage einer Interviewperson stehe dieser Ansatz im Kontrast zum Beratungsansatz der Jobcenter, weil dort zwar von Kunden/Kundinnen gesprochen werde, aber kein Kundenverhältnis bestehe.¹⁰

Die interviewten Berater/innen von drei unterschiedlichen Trägern heben bei der Beschreibung der Beratungspraxis *verschiedene Schwerpunkte* hervor (vgl.

¹⁰ Weitere Informationen unter: www.talentkompass-akademie.de und www.talentkompass.de



Tabelle 4). Anhand der Fallstudieninterviews wurde deutlich, dass die Berater/innen der Träger unterschiedliche Erfahrungen mit der Umsetzung von Gruppenangeboten gemacht haben. Auf der einen Seite wurde von dem Berater bzw. der Beraterin des Trägers I geschildert, dass er/sie zwar am Anfang der Projektumsetzung versucht habe, solche Gruppenformate zu planen, dies aber nicht funktioniert habe, weil die Teilnehmenden zu verschieden seien und zu unterschiedliche Arbeitszeiten hätten. Da es nicht möglich gewesen sei, die Teilnehmenden alle zu einem Zeitpunkt zusammenzubekommen, gebe es bei dem Berater bzw. der Beraterin keine Gruppenformate. Ein weiterer Grund sei, dass manche Teilnehmenden überhaupt nicht zum Träger kommen wollten. In diesen Fällen telefoniere der Berater/die Beraterin mit den Teilnehmenden, fahre zum Arbeitsplatz der Teilnehmenden oder treffe sich mit ihnen direkt nach ihrer Arbeit. Teilweise mache er/sie auch Hausbesuche bei den Teilnehmenden im Sinn von „aufsuchender Arbeit“. Auf der anderen Seite wurde von dem Berater bzw. der Beraterin des Trägers II beschrieben, dass er/sie Gruppenseminare zu Themen wie „Vereinbarkeit Familie und Beruf“, „Umgang mit Stress“ oder „Gesundheit am Arbeitsplatz“ durchführe. Nach Aussage dieser Interviewperson seien Gruppenseminare sehr gut geeignet, um mit Rollenspielen zu arbeiten. Darüber seien die Gruppenseminare auch wichtig, damit Teilnehmende sich untereinander austauschen können, da vielen ein soziales Netzwerk fehle. Dem Berater bzw. der Beraterin sei wichtig, dass sich die Teilnehmenden gegenseitig über bestimmte Angebote informieren. Er/sie habe von den Teilnehmenden zurückgespiegelt bekommen, dass sie sich nach den Gruppenseminaren mehr zugetraut hätten und mehr aus sich herausgekommen seien.

Anhand der Fallstudie wurden auch Erkenntnisse darüber gewonnen, wie Teilnehmende den Beratungsablauf wahrgenommen haben. Eine interviewte *Teilnehmerin des Trägers II* hatte beschrieben, dass ihr das Projekt geholfen habe, weil ihr Berater bzw. ihre Beraterin sie zu einer Gerichtsverhandlung im Rahmen eines Arbeitsgerichtsprozesses begleitet habe. Darüber hinaus hätte ihr Berater bzw. ihre Beraterin auch versucht, mit dem Chef ihrer vorherigen Arbeitsstelle zu verhandeln, dass sie in einem anderen Kindergarten des Unternehmens arbeiten könnte. Hintergrund war, dass die Teilnehmerin an ihrem Arbeitsplatz in einem Kindergarten von ihrer Vorgesetzten gemobbt worden sei. Der Arbeitgeber habe dem Vorschlag jedoch nicht zugestimmt, sondern wollte, dass sich die Teilnehmerin mit einer Abfindung begnügt. Die Teilnehmerin wollte die Abfindung nicht annehmen und so kam es zu einem Gerichtsprozess. Der Berater / die Beraterin hätte für die Teilnehmerin einen guten Anwalt organisiert, ihr Tipps gegeben und sich immer erkundigt, wie die Gespräche mit dem Anwalt verlaufen seien. Die Beratung habe der Teilnehmerin nicht nur beruflich, sondern auch familiär geholfen, weil sie mit ihrem Berater bzw. ihrer Beraterin auch über Probleme mit ihren Kindern sprechen könne. Die Teilnehmerin fühle sich jetzt wieder stabilisiert, womit ihre Erwartungen an die Projektteilnahme erfüllt worden seien. Allerdings konnte das finanzielle Problem der Teilnehmerin im Rahmen des Projekts nicht gelöst werden. Sie absolviere momentan einen Meisterkurs, aber erhalte kein Meister-BAföG. An Gruppenseminaren hat diese Teilnehmerin noch nicht teilgenommen, was vor dem Hintergrund, dass ihr Berater bzw. ihrer Beraterin die positiven Effekte von Gruppenseminaren betont hatte (s. o.), erstaunlich erscheint.

Die interviewte *Teilnehmerin des Trägers III* ist gelernte Bürokauffrau und befand sich beim Projekteintritt in einer Umschulung zur Arzthelferin. Da die Bedingungen bei ihrem Umschulungsbetrieb ungünstig waren, habe ihr pAp vom Jobcenter beim Träger nachgefragt, ob sich der Berater bzw. die Beraterin etwas für die Frau vorstellen könnte. Die Teilnehmerin habe geschildert, dass sich für sie durch die Beratung „neue Wege eröffnet“ hätten. Zu Beginn der Beratung hat ihr Berater bzw. ihre Beraterin mit ihr über ihre beruflichen Perspektiven und ihre bisherigen Qualifikationen gesprochen. Anschließend habe er/sie dabei unterstützt, eine passende Stelle zu finden. Es habe sich dann ergeben, dass die Teil-



nehmerin bei dem Beschäftigungsträger selbst eine 80 %-Stelle als Verwaltungskraft antreten konnte. Die Teilnehmerin ist sehr zufrieden mit ihrer neuen Stelle, weil sie dort größtenteils eigenverantwortlich arbeiten könne und das genau das gewesen sei, was sie gesucht habe. Nachdem sie die Beschäftigung aufgenommen habe, habe ihr Berater sie am Anfang noch in geringem Maße betreut. Er/sie habe der Teilnehmerin angeboten, dass sie sich jederzeit an ihn/sie wenden könne, falls sie Fragen habe. Die Teilnehmerin musste die Unterstützung aber nicht oft in Anspruch nehmen, weil sie bei der neuen Arbeitsstelle keine Probleme habe. Wenn sie Fragen gehabt habe, könne sie diese mit ihrer Teamleiterin oder ihren Kollegen bzw. Kolleginnen klären. Darüber hinaus habe sie auch immer versucht, ihre Fragen und Probleme selbstständig zu lösen. Insgesamt habe sich die Teilnehmerin bei dem Träger sehr gut aufgehoben gefühlt.

3.4.3 Typische Probleme auf Teilnehmerseite

Anhand der Online-Befragung konnte auch herausgefunden werden, welche typischen Probleme es bei den Teilnehmenden aller vier Projekte zur nachhaltigen Integration gegeben hat. Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Träger und die Projektpartner, die sich an die Zusammenarbeit mit Projektteilnehmenden erinnern konnten, gefragt, welche Probleme es bei den Teilnehmenden vor oder während der Ausübung der Beschäftigung gegeben habe. Dabei hat sich gezeigt, dass das Problem „Zu hohe fachliche Anforderungen im Rahmen der Beschäftigung“ vorrangig in den beiden Projekten der assistierten Beschäftigung DURANTE II (52,8 %) und NIL 2.0 (51,6 %) genannt wurde. Das Problem „Kinderbetreuung ist nicht vollständig gesichert“ wurde hingegen vor allem von Trägervertreter/innen und Projektpartnern der Projekte JuLe (100 %) und Fabé 2.0 (57,1 %) für ihre Projektteilnehmenden angegeben. „Gesundheitliche Probleme“ wurden in allen Projekten von einer deutlichen Mehrheit der Befragten der Projekte für ihre Teilnehmenden angegeben (mind. 64,3 % bis max. 85,7 %). „Sprachprobleme aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse“ wurden ebenfalls bei fast allen Projekten von ca. 43-45 % der Befragten für ihre Teilnehmenden genannt. Lediglich im Projekt NIL 2.0 war dieser Anteil deutlich geringer (22,6 %). Abgesehen von den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden z. B. noch folgende Probleme der Projektteilnehmenden genannt: fehlende Motivation und Ausdauer, den Arbeitsalltag zu bewerkstelligen, schwierige Arbeitszeiten durch Schichtarbeit, finanzielle Probleme und Wohnungsprobleme.

3.5 Betriebe - Akquise und Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit Betrieben ist für alle vier Projekte von zentraler Bedeutung, weshalb hier noch einmal näher darauf eingegangen werden soll.

Auf der Grundlage der Experteninterviews wurde deutlich, dass die Teilnehmenden der Projekte der nachhaltigen Integration in unterschiedliche Branchen vermittelt werden. In Abhängigkeit von der regionalen Branchenstruktur kommt die Mehrheit der Teilnehmenden im Dienstleistungssektor und der Industrie unter. Die Projekte treffen dabei häufig auf Produktionsbetriebe, die für die Projektteilnehmenden gut geeignet seien. Ein Ausschlusskriterium ist allerdings Schichtarbeit als Voraussetzung für die Anstellung. Für Teilnehmende, die Leistungen nach SGB II beziehen und gering qualifiziert sind, gebe es im Versandhandel und im Lagerwesen von Einzelhändlern und Discountern Arbeitsmöglichkeiten. An Teilnehmende mit höherem beruflichem Abschluss werden hingegen eher Berufe im kaufmännischen Bereich vermittelt (z. B. bei Frauen aus dem Ausland, deren Berufsabschlüsse anerkannt wurden und die über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen). Alleinerziehenden Teilnehmenden wird von Tätigkeiten im Hotel- und Gastgewerbe teilweise abgeraten, da diese Branche aufgrund der Ar-



beitszeiten (Schichtarbeit, Abend- und Wochenendarbeit) und der oftmals befristeten Anstellung für eine nachhaltige oder familienfreundliche Beschäftigung weniger geeignet sei.

Es wird vorrangig mit kleinen und mittelständischen Unternehmen kooperiert. Begründet wird dies mit der eingeschränkten Zugangsmöglichkeit zu großen Unternehmen. Kleine und mittelständische Unternehmen seien vielfach offener für die Teilnahme an dem Projekt. Dort könne eher ein persönlicher Kontakt zum Arbeitgeber und dem Betreuer des Projektteilnehmenden im Betrieb aufgebaut werden. Großbetriebe hätten oft eigene Strukturen für die Personalakquise und zum Teil auch eigene Betriebssozialarbeit. Die Vermittlung aus Vorschaltmaßnahmen in Betriebe funktioniere z. B. bei kleinen Betrieben, bei denen die Mitarbeiterlage besonders schwierig sei.

Einzelne Projekte führen eine Betriebsdatenbank. Neben allgemeinen Informationen zum Unternehmen (wie z. B. Größe oder Wirtschaftszweig) würden in der Datenbank auch die Erfahrungen mit dem Unternehmen erfasst. Hierdurch sei es möglich, Teilnehmende gezielt an erfolgversprechende Unternehmen zu verweisen.

Aus den Erkenntnissen der Fallstudie kann für das betreffende Projekt beschrieben werden, wie die Zusammenarbeit mit Unternehmen bei der Projektumsetzung konkret erfolgt. Dabei wurde deutlich, dass Berater/innen nur mit Zustimmung der Teilnehmenden Kontakt zu Arbeitgebern aufnehmen und dies nur selten passiert. Das hat mehrere Gründe:

- 1) Zum einen wollten Teilnehmende häufig nicht, dass ihr Betrieb erfahre, dass sie sich in einer Betreuung befinden. Aus der Perspektive der Teilnehmenden werde eine Zusammenarbeit nicht gewünscht, weil sie bei ihrem Arbeitgeber nicht den Eindruck erwecken wollten, dass es sich bei ihnen um eine schwierige Person handele, die die Tätigkeit nicht selbstständig ausführen könne. Nach jahrelanger Abhängigkeit vom Jobcenter sei ihnen Eigenständigkeit besonders wichtig.
- 2) Zum anderen bestünde auch seitens der Betriebe häufig kein Interesse an einer Kooperation. Aus der Perspektive der Unternehmen werde betriebliche Sozialarbeit durch die Träger nicht angenommen, da viele Unternehmen einer Beratung von außen (durch „Besserwisser“) skeptisch gegenüberstünden und befürchteten, dass interne Betriebsinformationen dadurch verbreitet werden könnten. Es erfordere einen hohen Vertrauensvorschuss der Betriebe, einem Externen Einblicke in die Probleme des Betriebs zu gewähren.

Dennoch sollen zukünftig die Betriebe stärker für das Projekt gewonnen werden. Dies werde jedoch nur möglich sein, wenn für die Betriebe klare Vorteile aus der Zusammenarbeit erkennbar sind. Auf den Zusammenhang mit dem Zugangsweg ins Projekt wurde oben bereits hingewiesen. Teilnehmende, die auf eigene Initiative (20 %) ins Projekt kommen, haben weit überwiegend bereits eine Anstellung. Bei anderen Zugangswegen ins Projekt bestehe dagegen häufig das Hindernis, dass die Teilnehmenden nicht möchten, dass der Träger mit dem Betrieb kooperiert (s. o.). Neben dem Gewinnen neuer Betriebe sollte die Pflege bestehender Betriebskontakte fokussiert werden. Bereits jetzt wenden sich Standorte oft an Arbeitgeber, mit denen erfolgreich zusammengearbeitet wurde. Teilweise komme es auch vor, dass sich Betriebe, die auf Personalsuche sind, an die Projekte wenden.

An diesen Stellen zeigt sich v. a. eines: Die Projekte verstehen sich häufig als „Sozialleistung“, die quasi außerhalb des Wirtschaftskreislaufs Leistungen anbietet. In den Gesprächen zum Thema Betriebskooperation wurde aber deutlich, dass die Projekte durchaus am Markt handelbare Leistungen anbieten: Personalsuche, Unterstützung oder Coaching nach Einstellung, Beratung von Betrieben nach Einstellung. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Probleme bei der Betriebsakquise erscheint der Schluss



nahe, dass eine erfolgreichere Zusammenarbeit mit Betrieben am aussichtsreichsten möglich ist, wenn ein möglichst radikales Umdenken bei den Projekten stattfindet. Weg vom „sozialen“ Angebot hin zum Sozialdienstleister. Da dieses Umdenken gleichzeitig natürlich auch sehr risikoreich ist, wird hiermit vielleicht eher ein langfristiges Ziel beschrieben, welches aber in einer weiteren Förderrunde durchaus modellhaft verfolgt werden könnte; vielleicht an einem Standort, der sich – aufgrund der Branchenstruktur, bestehender Betriebskontakte und/oder fehlender arbeitsmarktnaher Kunden/Kundinnen hierfür besonders eignen würde.

Kurz- bis mittelfristig ist nach der Rolle der Kammern für die Projekte und deren Zusammenarbeit mit Betrieben zu fragen. Aktuell zeigt sich hier nur wenig und sehr punktuelle Zusammenarbeit, insbesondere mit den HWK. Die Netzwerke der Projekte müssten entsprechend erweitert werden.

Die Evaluierung findet aktuell v. a. eine starke „innere“ Vernetzung der Projekte; also zwischen den Standorten aber auch zwischen den Projekten. Aus der Online-Befragung der Träger ging hervor, dass eine deutliche Mehrheit der Träger (75,9 %) mit anderen Projekten der nachhaltigen Integration zusammenarbeitet. Im Hinblick auf die Einbindung in den überregionalen Kontext verstehen sich die Träger als Teil des Baden-Württembergischen Landesarbeitsmarktprogramms. Als relevante Kooperationspartner wurden auf Landesebene Ministerien, Regionaldirektionen, Kammern und Branchenverbände identifiziert. Auf regionaler Ebene sind eher Innungen, Betriebe sowie Netzwerke vor Ort Kooperationspartner. Für die Kammern wäre also zu fragen, wie die Kontakte auf Landesebene für die lokale Ebene fruchtbar gemacht werden könnten. Einzelne AV-Dual-Projekte, die allerdings eng mit den jeweiligen Gemeindeinstitutionen zusammenarbeiten, haben Betriebszugänge über Kammern initiiert, die durchaus vielversprechend zu sein scheinen.

3.6 Kohärenzaspekte

Für den ESF bestehen hinsichtlich der Kooperation der Projekte zwei Einschränkungen: Auf das zielgruppen-, nicht „konstruktionsbedingte“, Konkurrenzverhältnis zum „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (ESF LZA) wurde bereits hingewiesen (vgl. Kapitel 3.2). Das Projekt „INA! - Integrationen nachhalten“ der Bundesagentur für Arbeit zeigt zudem ein sehr ähnliches Leistungsspektrum wie NIL 2.0, wodurch die beiden Förderungen in einem Konkurrenzverhältnis stehen könnten. Bislang ist noch unklar, ob die Einführung von INA! einen negativen Einfluss auf die Anzahl der Teilnehmenden des Projekts NIL 2.0 gehabt hat. Falls dies nicht der Fall sein sollte, könnten die beiden Projekte möglicherweise doch nebeneinander existieren.

Die letzte SGB II-Reform hat zudem die Nachbetreuung als Dienstleistung der Jobcenter möglich gemacht, weshalb entsprechende Ansätze nicht mehr über den ESF umgesetzt werden könnten. Mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz vom 26. Juli 2016 wurde der § 16g SGB II „Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit“ geändert. Dadurch besteht für die Jobcenter nun die Möglichkeit, Leistungen bis zu sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahme zu erbringen, auch wenn die Hilfebedürftigkeit der oder des Erwerbsfähigen aufgrund des zu berücksichtigenden Einkommens bereits entfallen ist (vgl. Deutscher Bundestag 2016, S. 1827). Nach Aussage einer Interviewperson auf der Managementebene könne dies entweder durch den Einsatz von eigenem Personal der Jobcenter oder durch die Beauftragung von Leistungen erfolgen. Seitens der Interviewperson wurde vermutet, dass sich der Maßnahmenkauf durchsetzen werde, da die Jobcenter bislang keine zusätzlichen Stellen für diese Aufgabe bekommen hätten.

Exkurs: Projekt „INA! – Integrationen nachhalten“



Die BA hat vor dem Hintergrund, dass ein beachtlicher Anteil von Personen kurze Zeit nach Aufnahme einer Beschäftigung wieder arbeitslos wird, das Projekt „INA! – Integrationen nachhalten“ entwickelt. Im Rahmen des Projekts wird die neue Handlungsstrategie verfolgt, Kunden/Kundinnen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, eine Nachbetreuung während der ersten sechs Monate der Beschäftigung anzubieten. Durch die Weiterbetreuung sollen Risiken, die das neue Arbeitsverhältnis gefährden können, möglichst frühzeitig erkannt und geeignete Lösungen dafür gefunden werden.

Das Projekt wurde von Mai 2012 bis Mai 2013 in den Jobcentern Aachen und Erfurt erprobt (vgl. BA 2014, S. 30). Aufgrund der positiven Erfahrungen aus der Pilotierungsphase wurde die Handlungsstrategie von September 2013 bis September 2014 in einer erweiterten Pilotierung rechtskreisübergreifend in neun Agenturen für Arbeit und 18 Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen) erprobt (vgl. BA 2015, S. 31). Durch die erweiterte Pilotierung bestätigte sich die These, dass „eine aktive Nachbetreuung von Beschäftigungsverhältnissen deren Nachhaltigkeit positiv beeinflussen kann und die neue Dienstleistung von den nachbetreuten Kundinnen und Kunden positiv bewertet wurde“ (BA 2015, S. 31).

Mit dem Projekt „INA! – Integrationen nachhalten“ wurden im Bereich der Grundsicherung neue Wege gegangen, da die Zuständigkeit der BA zuvor mit dem Wegfall der Hilfebedürftigkeit endete. Während der Erprobung der neuen Handlungsstrategie hatte es in der Grundsicherung für Arbeitssuchende bis auf wenige Ausnahmen noch keine gesetzliche Grundlage für die Weiterbetreuung von Kunden/Kundinnen nach dem Wegfall der Hilfebedürftigkeit gegeben. Aus diesem Grund sollten in der erweiterten Pilotierung in den Jobcentern auch Daten erhoben werden, die Aufschluss über die Notwendigkeit, den Umfang und die Reichweite einer gesetzlichen Änderung des SGB II geben (vgl. BA 2014, S. 31). Im Jahresbericht 2014 für den Bereich der Grundsicherung ist festgehalten, dass unter der Voraussetzung, dass es zu einer gesetzlichen Änderung des SGB II komme, zukünftig bundesweit eine Weiterbetreuung nach Arbeitsaufnahme umgesetzt werden sollte (vgl. BA 2015, S. 31). Im Jahresbericht 2015 für den Bereich der Grundsicherung ist bereits festgehalten, dass die gesetzliche Verankerung der Nachbetreuung – auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit – mit dem 9. SGB II-Änderungsgesetz vorgesehen ist (vgl. BA 2016, S. 33).

3.7 (Sozial) innovative Elemente und Aspekte der Nachhaltigkeit

Die Evaluation untersuchte Komponenten sozialer Innovation in den Projekten, um die potenzielle Diffusion von Projektergebnissen beobachten zu können. Dabei orientierte sie sich an folgender grundlegenden Definition: „Soziale Innovationen sind neue Ideen (Produkte, Dienstleistungen und Modelle), die gleichzeitig sozialen Bedürfnissen gerecht werden (wirkungsvoller als Alternativen) und neue soziale Beziehungen oder Kooperationen schaffen“ (Murray et al. 2010, S. 12). Im Rahmen der Experteninterviews wurden die Interviewpersonen gefragt, was sie unter dem Begriff der sozialen Innovation verstehen. Von den Interviewpersonen der Projekte mit dem Ansatz der assistierten Beschäftigung wurde eben dieser als soziale Innovation aufgefasst. Es würden fehlende Förderstrukturen identifiziert und dafür entsprechende Angebote (weiter-)entwickelt. Die Idee der assistierten Beschäftigung sei aus der Beobachtung entwickelt worden, dass Betriebe und Arbeitnehmer/innen in der Anfangsphase der Beschäftigung ggf. auftretende Probleme allein lösen mussten, was nicht immer gelänge. Dies gelte v. a. für vormals arbeitslose Arbeitnehmer/innen. Auch die intensive Vernetzung mit verschiedenen externen Stellen zum Nutzen eines Teilnehmenden wurde als innovativer Aspekt genannt.

Bei den Projekten mit dem Fokus auf die Förderung von Frauen wurden andere Projektelemente als soziale Innovationen beschrieben. Unter sozialer Innovation werde die Fähigkeit eines Trägers verstan-



den, flexibel und schnell auf Bedarfe zu reagieren, indem entsprechende Maßnahmen konzipiert werden. Die Entwicklung eines „Bewerbungskoffers“ wurde ebenfalls als innovatives Element gesehen, anhand dessen Frauen und (Wieder-)Einsteigerinnen nützliche Materialien für die Jobsuche zur Verfügung gestellt werden.¹¹ Als ein weiteres Beispiel für eine (soziale) Innovation wurde die Überarbeitung von Flyern in Leichte Sprache genannt. Diese sei notwendig gewesen, da zunehmend Beratung und Unterstützung von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen bzw. einem vergleichsweise niedrigen Bildungsstand nachgefragt werde.

Bei dem Projekt welches direkt an Jobcentern angesiedelt ist, wurde berichtet, dass die daraus entstandene Kooperation zwischen Jobcentern, bei denen es sich um eine gemeinsame Einrichtung (gE) handelt und Jobcenter, die als kommunale Träger geführt werden (zkT) als eine soziale Innovation angesehen werde. Hierbei handele es sich um einen wichtigen Netzwerkeffekt, weil dadurch viele hilfreiche Kontakte entstanden seien und übergreifende Angebote gemacht würden. Darüber hinaus sei es innovativ, dass besondere Kurse, wie z. B. Kinesiologie-Kurse angeboten und ein Fachberater bzw. eine Fachberaterin zur Senkung der Stromkosten von Teilnehmenden hinzugezogen werden.

Betrachtet man die vorstehenden Ausführungen vor dem Hintergrund der Definition der sozialen Innovation, lässt sich festhalten, dass die beschriebenen Produkte und Prozesse noch relativ jung sind. Entsprechend können sie einen etwaigen Zyklus, den eine Innovation durchläuft, bis sie stark diffundiert und damit eine soziale Innovation wird, noch nicht durchlaufen haben. Auch deshalb sind die Ergebnisse zur Nachhaltigkeit der Förderansätze interessant. Nachhaltigkeit wird dabei so verstanden, dass mehr Akteure als im Kontext der Förderung mit den Projektprozessen oder -ergebnissen arbeiten. Dies ist bspw. der Fall, wenn die Förderansätze in die Regelförderung übernommen werden.

Die Chancen, innovative Elemente aus den Projekten in die Regelförderung zu übertragen, wurde von den Interviewpersonen der vier Projekte unterschiedlich bewertet. Von den Projekten der assistierten Beschäftigung wurde auf Versuche hingewiesen, das Angebot in ein Regelangebot umzuwandeln. Belege hierfür seien die Einführung des Projekts „INA! Integrationen nachhalten“ der Bundesagentur für Arbeit sowie aktuelle Diskussionen zwischen Vertreter/innen der Jobcenter und der Regionaldirektionen über eine stärkere Verankerung des Instruments der assistierten Beschäftigung in den Jobcentern. Umgekehrt wird von den Projekten natürlich befürchtet, dass die assistierte Beschäftigung als Regelprogramm durch die Bundesagentur für Arbeit anstatt durch die Träger, die die Programme konzipiert haben, fortgeführt werde (vgl. Kapitel 3.5). Dies würde zumindest eine ESF-Kofinanzierung ohne Änderung der Förderkonzepte unmöglich machen.

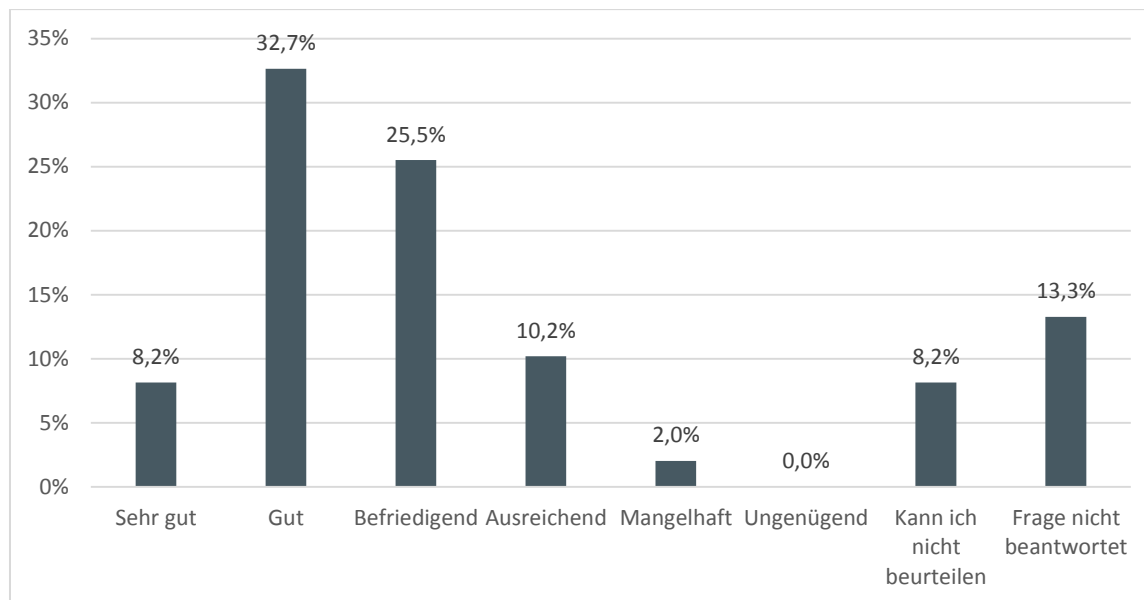
Die Interviewpersonen der Projekte mit Schwerpunkt Frauenförderung sehen hinsichtlich der verfügbaren Ressourcen eher begrenzte Möglichkeiten für eine Fortführung ihrer Projekte. Während für das Projekt Fabé 2.0 das Problem in den Finanzierungsregelungen im ESF, insbesondere die Notwendigkeit zur Kofinanzierung über die SGB II- oder SGB III-Leistungen, bestehe (s. o.), wird beim Projekt JuLe, das an den Jobcentern angesiedelt ist, durch die schrumpfenden Mittel im Eingliederungstitel keine Möglichkeit gesehen, das Projekt mit einem Betreuungsschlüssel von 1:100 in die Regelförderung zu überführen.

¹¹ Der „Bewerbungskoffer“ enthalte z. B. eine Zusammenstellung nützlicher Adressen, Informationen zum Bewerbungsablauf und -verfahren, Tipps zur Gestaltung der Bewerbungsmappe und Anbahnung von Kontakten zu Unternehmen sowie Hinweisen zum Verhalten bei Bewerbungsgesprächen.

3.8 Zielerreichung

3.8.1 Primäre Projektziele

Abbildung 1: Bewertung der Zielerreichung für das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und Erwerbssituation der Zielgruppe nachhaltig zu verbessern



Quelle: ISG Träger- und Partnerbefragung, n=98.

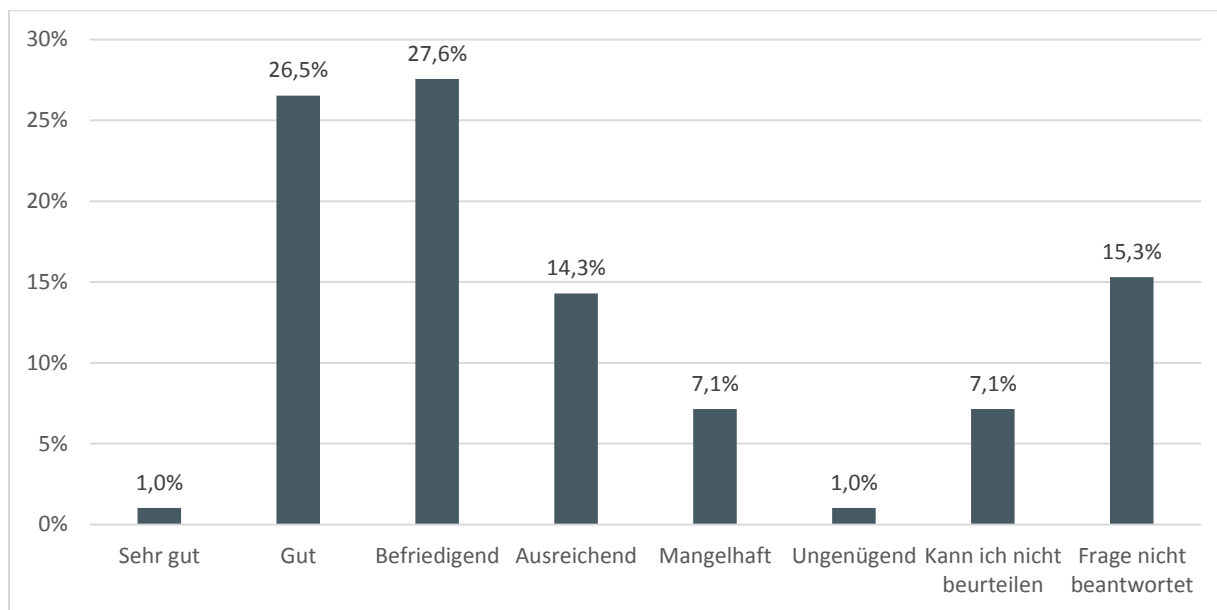
Im Förderaufruf sind neben zwei Hauptzielen noch sieben weitere Ziele aufgelistet (vgl. Förderaufruf, S. 3-4). Im Folgenden wird auf die Erreichung der Hauptziele „Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit“ und „nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt“ eingegangen, soweit die Daten dies zum aktuellen Stand zulassen. Darüber hinaus wird das Ziel „Arbeitgeber sollen dabei unterstützt werden, Probleme möglichst früh im Betrieb zu lösen, um einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses entgegenzuwirken“ eingegangen. Der dann aktuelle Stand sowie die Erreichung der anderen Ziele kann erst aus den Ergebnissen der Teilnehmenden-Befragung abgeleitet werden.

Ein zentrales Ziel der Projekte der nachhaltigen Integration besteht laut dem Förderaufruf darin, die Beschäftigungsfähigkeit und Erwerbssituation der Zielgruppe (Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrer/innen und unfreiwillig atypisch Beschäftigte) nachhaltig zu verbessern. Bei der Online-Befragung wurden die Träger und Partner gebeten, auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) zu bewerten, inwieweit dies gelänge. Mit knapp einem Drittel „gut“ und ca. einem Viertel „befriedigend“ wird die Zielerreichung eher zurückhaltend bewertet (vgl. Abbildung 1).

Ein weiteres zentrales Ziel der Projekte der nachhaltigen Integration bestand darin, dass Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrer/innen und unfreiwillig atypisch Beschäftigte eine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen und dadurch ihren Leistungsbezug beenden können (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 3). Die Befragung zeigt auch hier ein eher zurückhaltendes Bild: „gut“ (26,5 %) oder „befriedigend“ (27,6 %) werde dieses Ziel erreicht. Eine „sehr gute“ Zielerreichung wird fast ausnahmslos verneint und über ein Fünftel der Befragten sieht das Ziel nur ausreichend oder gar mangelhaft erreicht (vgl. Abbildung 2).



Abbildung 2: Bewertung der Zielerreichung für das Ziel der Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung und der Beendigung des Leistungsbezugs



Quelle: ISG Träger- und Partnerbefragung, n=98.

Die interviewten Experten bzw. Expertinnen aller Projekte zeigten sich mit den Vermittlungszahlen zufrieden. So wurde z. B. für das Projekt DURANTE II angegeben, dass es sich bei über 70 % um positive Maßnahmeaustritte gehandelt habe und für das Projekt JuLe wurde geschildert, dass es im Jahr 2015 bereits 180 Vermittlungen gegeben habe. Allerdings wurde auch für fast alle Projekte erwähnt, dass die Erfolge je nach Standort unterschiedlich seien und es in der Regel einzelne Standorte gebe, die die angestrebten Zahlen noch nicht erfüllten. Im Schnitt werde dies jedoch durch sehr erfolgreiche Standorte wieder ausgeglichen.

Die Monitoringdaten geben zusätzlich Aufschluss über die Zielerreichung. Im Operationellen Programm des ESF in Baden-Württemberg wurde als Ergebnisziel festgelegt, dass 50 % der Teilnehmenden nach ihrer Teilnahme an den Projekten einen Arbeitsplatz haben oder selbstständig sein sollten. In den Anträgen der Projekte der nachhaltigen Integration wurden hingegen Zielquoten von 20-50 % bestimmt (vgl.

Tabelle 5). Das bedeutet, dass das OP-Ziel nur dann erreicht werden kann, wenn die Projekte ihre selbst gesteckten Ziele übererfüllen.

Um die Zielerreichung zu überprüfen, wurde auf Basis des Reports 2226 der gemeinsame Ergebnisindikator CR04 „Teilnehmer/innen, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbstständige“ ausgewertet. Da die Projekte noch laufen, sind die Zahlen selbstverständlich vorläufig und hängen vom Stand der Zulieferung der Träger an die L-Bank ab. Insbesondere bei den Projekten mit mehreren Standorten kann sich diese Zulieferung verzögern.

**Tabelle 5: Zielwerte der Projekte der nachhaltigen Integration für den Ergebnisindikator CR04**

Projekt	Ergebnisindikator CR04: Teilnehmende, die nach ihrer Teil- nahme einen Arbeits- platz haben, ein- schließlich Selbständi- ge	TN-Soll gesamt	Vorgabe für CR04 in %	Akt. Zielerrei- chungsquote in %
DURANTE II	945	1.890	50 %	34 %
NIL 2.0	288	720	40 %	22 %
JuLe	726	1.650 ¹²	44 %	19 %
Fabé 2.0	225	1.125	20 %	34 %
Gesamt	2.184	5.385	41 %	26 %

Quelle: Analyse der Projektanträge und Monitoringdaten (Stand: 01.08.2017).

Von den insgesamt 2.885 Teilnehmenden haben mit Stand Juli 2017 745 Personen nach ihrer Teilnahme entweder einen Arbeitsplatz (646 TN) oder absolvieren eine schulische/berufliche Bildung (99 TN). Dies entspricht einer Zielerreichungsquote von etwa 26 %. Nach Projekten differenziert, variiert die Zielerreichungsquote auf Basis der aktuellen Zahlen zwischen 19 % und 34 %. Neben den 745 Personen, die nach der Teilnahme an einem Projekt der nachhaltigen Integration einen Arbeitsplatz haben oder eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, haben 43 eine Qualifizierung erlangt und 38 nichterwerbstätige Teilnehmende sind auf Arbeitssuche. Insgesamt konnte für 731 Personen die Arbeitsmarktposition verbessert werden (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Gemeinsame Ergebnisindikatoren

Ergebnisindikatoren	Insgesamt
Anzahl Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschl. Selbständige	646
Anzahl Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	99
Anzahl Teilnehmende, die nach Teilnahme eine Qualifizierung erlangt haben	43
Anzahl nichterwerbstätige Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	38
Anzahl Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangen, einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige	731

Quelle: ISG Monitoringanalysen (Stand: 01.08.2017).

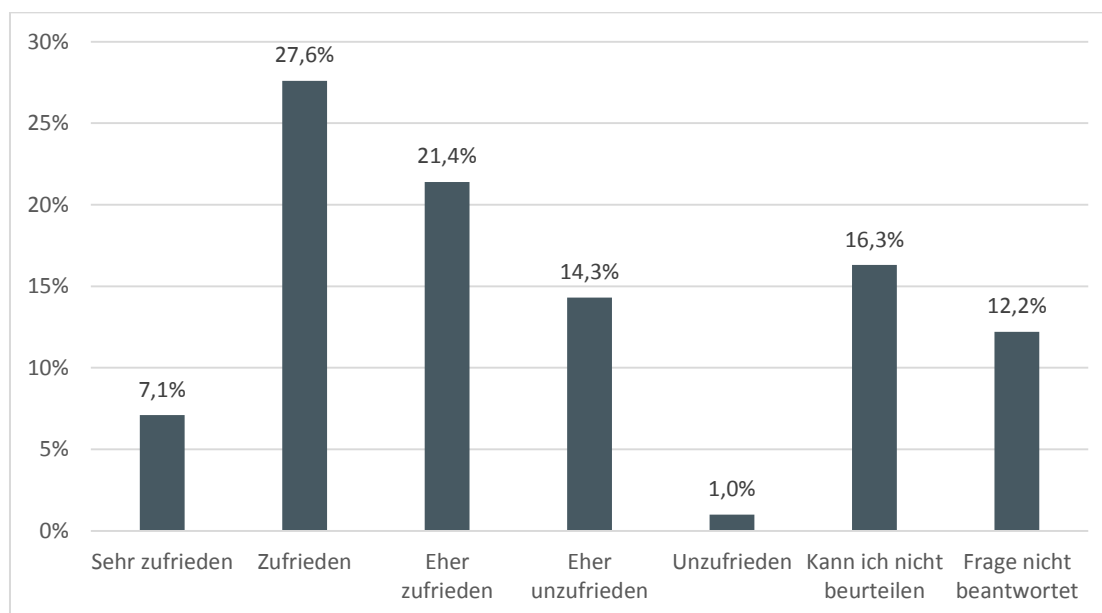
Um die Nachhaltigkeit von Integrationen zu erhöhen, bestand ein weiteres Ziel der Projekte darin, Arbeitgeber bei der frühzeitigen Erkennung von Problemen im Betrieb zu unterstützen, um somit ei-

¹² Im Projektantrag von JuLe ist hingegen angegeben, dass während der gesamten Laufzeit 1.700 Personen (1.620 Frauen und 80 Männer) an dem Projekt teilnehmen sollen (vgl. Projektbeschreibung JuLe – Job und Leben, S. 35).



dem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses entgegenzuwirken. Hierbei sollte es sich um eine Konfliktintervention und nicht um eine Einarbeitung am Arbeitsplatz handeln (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 4). Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die Mehrheit der befragten Träger und Partner mit der Unterstützung von Arbeitgebern bei der frühzeitigen Erkennung von Problemen im Betrieb „sehr zufrieden“, „zufrieden“ oder „eher zufrieden“ (56,1 %) waren, wobei am häufigsten die Bewertung „zufrieden“ genannt wurde (27,6 %). „Eher unzufrieden“ waren nur ca. 14 % und „unzufrieden“ war kaum jemand (1,0 %). Auffallend hoch ist jedoch der Anteil an Befragten, die diese Frage nicht beurteilen konnten oder nicht beantwortet haben (28,5 %) (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Bewertung der Zielerreichung des Ziels der Unterstützung von Arbeitgebern bei der frühzeitigen Erkennung von Problemen im Betrieb, um einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses entgegenzuwirken



Quelle: ISG Träger- und Partnerbefragung, n=98.

In der Fallstudie wurde von Interviewpersonen auf der Managementebene angegeben, dass die Zielerreichungsquoten sehr gut seien. Bei dem Projekt werde die Zielerreichung separat für drei Zielgruppen betrachtet:

- Bei der *Zielgruppe 1* handele es sich um Teilnehmende, die sich in tragfähiger Beschäftigung befinden und die Probezeit bestehen wollen. Als Zielvorgabe wurde für diese Zielgruppe festgelegt, dass 50 % der Zielgruppe die Probezeit bestehen sollen. Diese Zielgröße werde immer übertroffen. Allerdings müsse zukünftig noch erhoben werden, ob diese Beschäftigungen auch nachhaltig seien.
- Bei der *Zielgruppe 2* handelt es sich um Teilnehmende in nicht tragfähiger Beschäftigung. Hinsichtlich dieser Gruppe wisse man, dass 78 % eine Arbeit gefunden haben, wobei noch unklar sei, ob diese Arbeit weniger prekär sei.
- Bei der *dritten Zielgruppe* handele es sich um Teilnehmende, die arbeitslos sind oder sich in einem Minijob befinden, den sie ausweiten wollen (Vorschaltmaßnahme). Bei dieser Zielgruppe stelle das Ziel das Vermeiden von Langzeitarbeitslosigkeit dar. Es sei bei dieser Zielgruppe schwerer, die Erfolge zu erheben. Von denen, die ohne Arbeitsplatz eintraten, würden 45 % das Projekt mit einem



Arbeitsplatz und bestandener Probezeit verlassen. Die Ergebnisse dieser Zielgruppe seien erwartungsgemäß etwas schlechter als die der anderen beiden Gruppen, was am zusätzlichen Aufwand der Vermittlung und den größeren Vermittlungshemmnissen dieser Zielgruppe liege.

3.8.2 Querschnittsziele

Im Folgenden wird dargestellt, welche Rolle die Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ sowie „ökologische Nachhaltigkeit“ in den Projekten der nachhaltigen Integration spielen und in welchem Ausmaß diese Ziele bislang erreicht werden.

Es wurde anhand der Antragsanalysen und der Experteninterviews deutlich, dass sich eine Zielgruppendefinition anhand des Geschlechts ausmachen lässt. Während bei den Projekten NIL 2.0, DURANTE II und JuLe sowohl Männer als auch Frauen als Zielgruppe angesprochen werden, ist das Projekt Fabé 2.0 ausschließlich an Frauen gerichtet. Allerdings wurde auch beim Projekt JuLe ein Fokus auf Frauen gelegt, da Frauen mit Kindern unter drei Jahren und Wiedereinsteiger/innen, die eine lange Familienzeit ohne Erwerbsarbeit hinter sich haben, als Zielgruppen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf definiert wurden.

Aus den Projektanträgen geht hervor, dass die Zielvorgaben für die Teilnehmendenzahlen unterschiedlich nach Geschlecht ausdifferenziert wurden. Während für das Projekt NIL 2.0 lediglich erwähnt wurde, dass beabsichtigt ist, Frauen bei der Aufnahme in das Projekt besonders zu berücksichtigen, wurde bei dem Projekt DURANTE II definiert, dass von den 1.890 Personen bis Ende 2017 50 % Frauen gefördert werden sollen. Für das Projekt JuLe wurde angegeben, dass bei der Teilzielgruppe der Alleinerziehenden mit Kindern unter drei Jahren, die ihre Elternzeit vorzeitig beenden möchten, der Anteil von Frauen bei 95 % und der Anteil der Männer bei 5 % liegen sollte.

Für das Projekt DURANTE II hat sich gezeigt, dass die Zielvorgabe hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Teilnehmendenzahl bislang erreicht werden konnte, da im Zeitraum vom 01.01.2015 bis 30.06.2016 der Anteil an weiblichen Teilnehmenden bei 53 % lag (n=746). Nach Interviewaussagen konnte die vorgegebene 50 %-Quote für weibliche Teilnehmende ohne zusätzliche Mühe oder Maßnahmen erreicht werden, wodurch die Erreichung des Querschnittsziels der Gleichstellung von Frauen und Männern somit „automatisch“ erfolgt sei.

Anhand der Online-Befragung können zudem Erkenntnisse darüber gewonnen werden, mit welchen Maßnahmen die Träger das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen ihrer Projekte zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt umsetzen. Diesbezüglich hat sich gezeigt, dass Träger dieses Ziel mehrheitlich durch Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung (69,0 %), durch die Strategie des Gender Mainstreamings (65,5 %) und durch ein Leitbild zur Gleichstellung bzw. Gleichstellungskonzept des Trägers (55,2 %) umsetzen. Mit 44,8 % werden auch noch relativ häufig Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genannt. Die Vermittlung in geschlechtsuntypische Berufe wurde nur noch von 31 % der Trägervertreter/innen genannt. Kaum umgesetzt werden hingegen die Vermittlung in Betriebe mit hohen sozialen Standards (24,1 %) und die Unterstützung von Teilnehmenden bei der Organisation der Pflege für Angehörige (20,7 %). Dass Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Projektumsetzung keine Rolle spielt, wurde nur von einem Trägervertreter bzw. einer Trägervertreterin angegeben.

Gemäß dem Förderauftrag sollen im Rahmen der Projekte zur nachhaltigen Integration auch Menschen mit Migrationshintergrund eine besondere Berücksichtigung finden (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 3). Im Rahmen der An-



tragsanalyse wurde untersucht, welche Maßnahmen in den Projekten ergriffen werden, um benachteiligten Personen gleichen Zugang zur Teilnahme zu gewährleisten. Bei den beiden Projekten NIL 2.0 und Fabé 2.0 waren diesbezüglich keine konkreten Ausführungen in den Projektanträgen enthalten. In dem Projektantrag von NIL 2.0 wurde lediglich festgehalten, dass Menschen mit Migrationshintergrund zur Zielgruppe gehören. Für das Projekt DURANTE II wurde im Projektantrag definiert, dass von den insgesamt 1.890 Personen, die bis zum Ende 2017 im Projekt DURANTE II gefördert werden sollen, 50 % Migranten und Migrantinnen sein sollen (Werkstatt Parität, Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und Diakonie Württemberg o. J., S. 10). Für das Projekt JuLe wurde die Absichtserklärung formuliert, insbesondere diejenigen Alleinerziehenden und Berufsrückkehrenden zu unterstützen, die einen Migrationshintergrund haben. Als Zielsetzung wurde definiert, dass die Beteiligung von Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund bei 35 % liegen sollte (Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis o. J., S. 11).

In der Fallstudie wurde deutlich, dass die angestrebte Quote für Teilnehmende mit Migrationshintergrund ohne zusätzliche Mühe erreicht werden konnte. Auch die Erreichung dieses Querschnittsziels habe sich „automatisch“ ergeben, so dass die Projektkoordinatoren/-koordinatorinnen diesbezüglich keine Maßnahmen ergreifen mussten.

Im Rahmen der Antragsanalyse wurde auch der Frage nachgegangen, wie in der Umsetzung der Projekte den Bedarfen bestimmter Gruppen, wie z. B. Menschen mit einem Migrationshintergrund, gerecht werden soll. Für das Projekt DURANTE II wurde betont, dass die Herangehensweise grundsätzlich individuell und bedarfsorientiert erfolge. Für das Projekt NIL 2.0 war festgehalten, dass die Träger im Projekt über eine geschlechtssensible und kulturspezifische Herangehensweise verfügen würden, „um den Bedürfnissen und Lebenslagen der Teilnehmenden gerecht zu werden und strukturelle Benachteiligungen abzubauen“ (z. B. Einbezug des traditionellen Rollenverständnisses von Bezugspersonen der Teilnehmenden). Für das Projekt JuLe wurde beschrieben, dass den Bedarfen von Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund mit Unterstützung „im sprachlichen Bereich“ und bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gerecht werden sollte. Für das Projekt Fabé 2.0 wurde schließlich darauf verwiesen, dass die operativen Projektziele für Frauen mit Migrationshintergrund und für Frauen mit Behinderung gelten und der Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft einen hohen Stellenwert habe.

In der Fallstudie konnte auf der Managementebene von einer Interviewperson nicht beantwortet werden, ob es spezifische Konzepte oder Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund im Projekt gebe. Auf der Trägerebene wurden von den interviewten Berater/innen aber unterschiedliche Angebote bzw. Aktivitäten genannt, die zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund beitragen. Dazu zählen z. B. die Finanzierung von Sprachkursen, Unterstützung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüssen oder die bewusste Anwendung von interkulturellen Kompetenzen seitens der Berater/innen, indem sie sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst sind und versuchen, offen und individuell auf die Teilnehmenden einzugehen. Bei einem Träger wurde auch von dem Angebot eines „Sprachcafés“ berichtet, bei dem sich Teilnehmende einmal wöchentlich zu einem bestimmten Thema austauschen können und dadurch die deutsche Sprache üben.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden alle Träger gefragt, mit welchen Maßnahmen sie in den Projekten das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung umsetzen, wobei mehrere Antwortmöglichkeiten vorgegeben wurden. Diese Frage wurde von allen Trägervertreter/innen beantwortet. Dabei zeigte sich, dass von fast allen Befragten (93,1 %) angegeben wurde, dass unterschiedli-



che Bedürfnisse und Lebensbedingungen der jeweiligen Personengruppen berücksichtigt werden. Darüber hinaus wurde mehrheitlich angegeben, dass das Querschnittsziel auch durch besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund (62,1 %) und über ein Leitbild oder spezifisches Konzept des Trägers zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung umgesetzt werden (55,2 %). Zudem stimmten 48,3 % zu, dass Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung integrierte Fortbildungsthemen für die Mitarbeiter/innen der Träger seien. Am seltensten wurde angegeben, dass das Querschnittsziel durch besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung umgesetzt wird (37,9 %).

Hinsichtlich der Umsetzung des Querschnittsziels der ökologischen Nachhaltigkeit wurden in den Projektanträgen entweder keine oder nur wenige Angaben gemacht. In den Anträgen für die Projekte DURANTE II und JuLe wurde nicht auf das Ziel der ökologischen Nachhaltigkeit eingegangen. Im Antrag für das Projekt NIL 2.0 wurde geschildert, dass das Ziel der nachhaltigen Entwicklung „wo möglich berücksichtigt“ werde, aber kein Schwerpunkt sei und im Antrag für das Projekt Fabé 2.0 wurde ausgeführt, dass den Teilnehmerinnen vor allem in den zukunftssträchtigen Berufen und Tätigkeiten im Umwelt- und Klimaschutz Perspektiven aufgezeigt werden sollen.

Im Rahmen des Projektauftrufs wurden alle Aktivitäten begrüßt, „die darauf abzielen, Berufe mit umweltschutzbezogenen Inhalten oder Unternehmen zu beteiligen, die sich im Umwelt- oder Klimaschutz engagieren“ (Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 4). In der Fallstudie wurde deutlich, dass, nach Aussage von Interviewpersonen auf der Managementebene, Berufsorientierung in dem Projekt kaum stattfindet, weil die Teilnehmenden sich größtenteils schon in einer Beschäftigung befänden, wenn sie in das Projekt kommen.¹³ Hinzu komme, dass für die Zielgruppe des Projekts Berufe im Bereich Umwelt- und Klimaschutz nicht besonders relevant seien. Man wollte Aktivitäten, die darauf abzielen, Berufe mit umweltschutzbezogenen Inhalten einzubeziehen, nicht erzwingen, wenn sie nicht zu passen schienen. Auch schilderte eine Beraterin, dass bei der Berufsorientierung der Teilnehmenden andere Faktoren eine größere Rolle spielten und der ökologische Gedanke nur etwas mitgedacht werde. Die Steuerung erfolge eher darüber, dass die Beraterin die Teilnehmenden frage, was für Tätigkeiten sie sich vorstellen können und was für Fähigkeiten sie dafür mitbringen. Aufgrund der Gegebenheiten der Teilnehmenden könne die Beraterin den Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit bei der Berufsorientierung nicht noch zusätzlich berücksichtigen. Auch von den beiden interviewten Teilnehmerinnen wurde angegeben, dass das Thema ökologische Nachhaltigkeit in der Beratung nicht besprochen wurde.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Träger der vier Projekte gefragt, ob sie das Querschnittsziel ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen ihres Projekts zur nachhaltigen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt berücksichtigen. Diese Frage wurde von ca. einem Viertel der Befragten nicht beantwortet. Von den Befragten, die diese Frage beantwortet haben, gaben jedoch 65,5 % an, dass sie dieses Querschnittsziel berücksichtigen würden.

Darüber hinaus wurde im Rahmen der Online-Befragung der Frage nachgegangen, ob die Projektträger, wie es ihnen im Projektauftrag empfohlen wurde, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex anwenden und sich an den Empfehlungen zum Green Public Procurement orientieren (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 2014, S. 5). Diesbezüglich hat sich jedoch gezeigt, dass die Projektträger diese Fragen mehrheitlich nicht beantwortet haben, was

¹³ Ausnahmen stellen hierbei Teilnehmende dar, die sich erst noch in einer Vorschaltmaßnahme befinden.



darauf schließen lässt, dass sich die Vertreter/innen möglicherweise unsicher waren, ob ihr Träger den Deutschen Nachhaltigkeitskodex anwendet und sich an den Empfehlungen zum Green Public Procurement orientiert. Lediglich von 5 Trägervertreter/innen wurde angegeben, dass der Träger den Deutschen Nachhaltigkeitskodex anwendet und nur von 2 Trägervertretern/-vertreterinnen wurde angegeben, dass sich ihr Träger an den Empfehlungen zum Green Public Procurement orientiert.

3.9 Gesamtbewertung der Projekte durch die Akteure

Insgesamt wird die bisherige Projektumsetzung sowohl von den interviewten Experten und Expertinnen der vier Projekte als auch von den Interviewpersonen der vertiefenden Fallstudie als positiv bewertet.

In der Fallstudie wurde dies genauer erläutert. Auf der Managementebene wurde angeführt, dass es positiv sei, dass die Teilnehmendenzahlen übererfüllt wurden. Zudem werde die Fortführung des Projekts in der aktuellen Förderperiode positiv bewertet, weil dadurch eine Langfristigkeit des Projekts gewährleistet war. Die Etablierung des Projekts habe mehr Zeit als erwartet in Anspruch genommen gehabt. Es habe einige Zeit gebraucht, bis der Begriff der „assistierten Beschäftigung“ bekannter wurde. Zudem haben auch die Koordinatoren/Koordinatorinnen mit der Zeit dazu gelernt, wie sie das Projekt nach außen prägnant darstellen können. Sowohl bei den Koordinatoren/Koordinatorinnen als auch bei den Projektträgern seien die Lerneffekte im Verlauf des Projekts sehr groß gewesen. Dadurch habe sich ein kontinuierlicher Weg der Verbesserung ergeben, der dazu geführt habe, dass das Projekt inzwischen in der Region und in den Jobcentern stärker wahrgenommen werde.

Auf Trägerebene wurde von interviewten Berater/innen die freiwillige Teilnahme an dem Projekt positiv hervorgehoben. Es wird als sehr gut erachtet, dass es im Rahmen des Projekts keinen Zwangskontext wie in Jobcentern gebe. Darüber hinaus wurde auch die freie Umsetzung des Projekts als sehr positiv bewertet. Das Projekt sei sehr flexibel und könne individuell auf die Teilnehmenden zugeschnitten werden. Dies sei ein Vorteil gegenüber dem ESF-Bundesprogramm LZA.

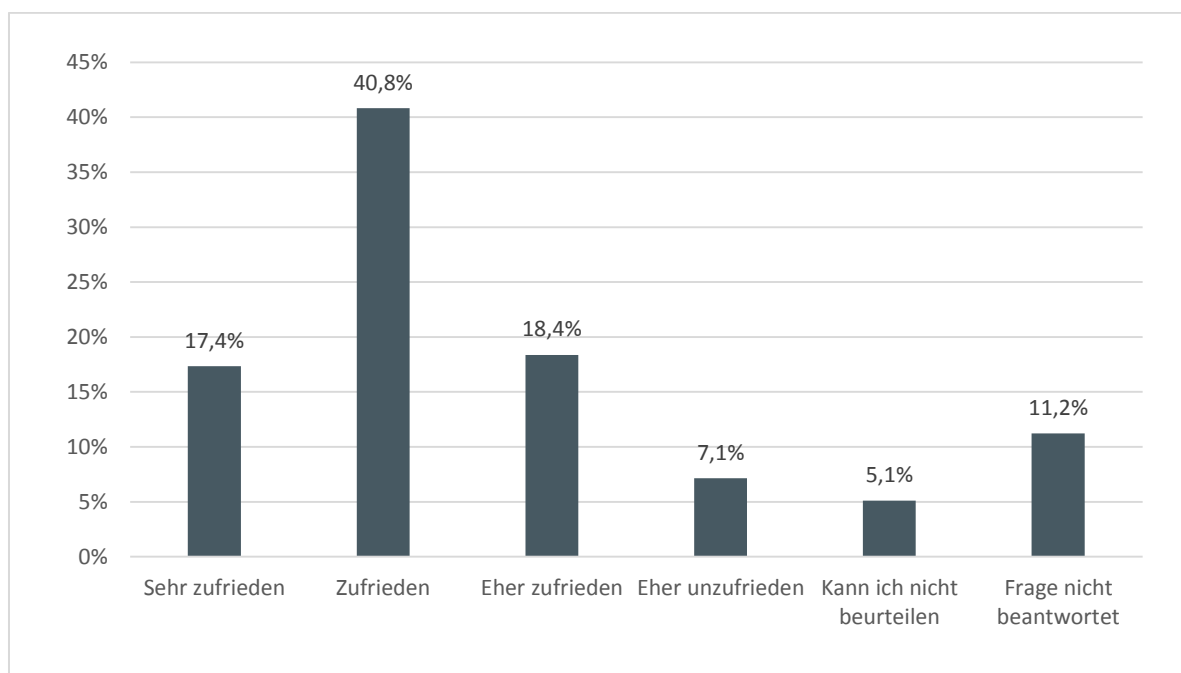
Hinsichtlich des methodischen Vorgehens wurde von Interviewpersonen der Management- und Trägerebene die Methode des „TalentKompass“ positiv hervorgehoben. Praxiserfahrungen mit diesem Ansatz hätten gezeigt, dass Förderungen effektiver seien, wenn die Teilnehmenden „abgeholt“ und in den Bereichen, wo ihre Stärken liegen, gefördert werden. Bei der Anwendung dieser Methode ergebe sich häufig ein selbstkritisches Verhalten, wodurch die Teilnehmenden ihre eigene Entwicklung überprüfen können. Die Teilnehmenden werden von den Beratern/Beraterinnen in ihren Wünschen, an die sie sich früher nicht herangetraut hätten, bekräftigt und dadurch entstehe neuer Lebensmut und neue Energie. Die Teilnehmenden würden es schätzen, dass sie ernst genommen werden und ihre eigene berufliche Entwicklung im Mittelpunkt des Gesprächs stehe.

Auch die interviewten Teilnehmerinnen bewerteten die Beratung im Rahmen des Projekts als sehr gut. Eine Teilnehmerin hat berichtet, dass ihr Berater bzw. ihre Beraterin sie sehr gut über das Projekt aufgeklärt habe und ihr immer kompetente und menschliche Ratschläge gegeben habe. Sie fand es besonders gut, dass zwischen ihnen ein Vertrauensverhältnis bestanden habe. Sie habe die Beratung aber nur kurzzeitig in Anspruch genommen, da sie relativ schnell erfolgreich vermittelt werden konnte. Von der zweiten Teilnehmerin wurde positiv hervorgehoben, dass ihre Beraterin bzw. ihr Berater immer Zeit gehabt habe und ihr immer alle Fragen beantworten konnte. Zudem fand sie es gut, dass sie im Rahmen der Beratung immer aufgebaut wurde und sie sich nach der Beratung immer stärker als vorher gefühlt habe. Die Beratung habe ihr nicht nur beruflich, sondern auch familiär geholfen. Sie fühle sich



jetzt stabilisiert, womit ihre Projekterwartungen erfüllt wurden. Beide Teilnehmerinnen haben keine Defizite in der Beratung wahrgenommen.

Abbildung 4: Zufriedenheit mit den Projekten der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt



Quelle: ISG Träger- und Partnerbefragung, n=98.

Im Rahmen der Online-Befragung hat sich gezeigt, dass über die Hälfte der Befragten (58,2 %) entweder sehr zufrieden (17,4 %) oder zufrieden (40,8 %) mit den Projekten sind. 7,1 % bezeichnen sich als eher unzufrieden, kein/e Befragte/r ist unzufrieden mit den Projekten. Allerdings wurde diesbezüglich auch von 16,3 % der Befragten keine Angabe gemacht (vgl. Abbildung 4).

Zudem wurden im Rahmen der Online-Befragung die Träger und Projektpartner auch gefragt, was ihrer Ansicht nach bei der Beratung und Begleitung durch das Projektpersonal gut laufe. Diesbezüglich wurde in 50 Fällen angegeben, dass das Projektpersonal die Beratung gut umsetze. Hierzu zählen unter anderem folgende Aspekte:

- Persönlicher und enger Kontakt zu den Teilnehmenden, der Vertrauen bildet und zur Selbstständigkeit der Teilnehmenden anregt und motiviert
- Sinnvolle Themenwahl und zielgerichtete Analyse von Potenzialen und Möglichkeiten zum Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Hohe Qualität der Qualifizierungsangebote und Diversität der Beratungsangebote
- Umfangreiche Erfahrungen und Professionalität der Beratung

Darüber hinaus wurde in 22 Fällen erwähnt, dass das Projektpersonal gut erreichbar ist und die Kommunikation und der Informationsaustausch reibungslos und zuverlässig funktionieren. Dadurch sind eine gute Erreichbarkeit für die Teilnehmenden und ein guter Informationsaustausch mit Projektpartnern möglich.

Schließlich wurde auch in 13 Fällen erwähnt, dass das Projektpersonal im Rahmen der Projekte zur nachhaltigen Beschäftigung gute Ergebnisse erziele. Diese Einschätzung bezieht sich auf Verhandlungen mit Jobcentern zur weitergehenden (finanziellen) Unterstützung der Teilnehmenden, die Integrati-



on von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt, das Matching von Teilnehmenden und passenden Stellen sowie die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die Träger und Partner außerdem gefragt, was bei der Beratung und Begleitung nicht gut laufe. Dabei wurde in 16 Fällen wiederum die Qualität der Beratung bemängelt. Die Kritik bezog sich auf folgende Aspekte:

- Zu wenig intensiver Kontakt, mangelndes Vermitteln von Selbstständigkeit und die mangelnde Offenheit der Teilnehmenden zur Problembewältigung
- Mangelnde Nachhaltigkeit der Beratung, da die Beratungsphase nach der Beschäftigungsphase zu kurz ist
- Zu kurze Dauer der Vorschaltmaßnahme
- Keine Umsetzung von Gruppenangeboten, obwohl diese Teil des Projekts sein sollten

Darüber hinaus wurde in 11 Fällen erwähnt, dass der Arbeitgeberkontakt noch nicht intensiv genug verlaufe. Dies hänge damit zusammen, dass die meisten Teilnehmenden keinen Kontakt zum Arbeitgeber wünschen und dadurch Arbeitgeberkontakte nur schwer umzusetzen seien. Ungünstig sei auch, dass durch die zu geringe Berücksichtigung der Arbeitgeberperspektive die Teilnehmenden nicht effektiv genug auf dem Arbeitsmarkt platziert werden können.

Zudem wurde in 11 Fällen auch darauf hingewiesen, dass die Rekrutierung von Teilnehmenden schwerfalle.



4 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Evaluationsergebnisse zum spezifischen Ziel A1.1 haben ergeben, dass die befragten Akteure mit der Umsetzung der Projekte und der Qualität der Beratung größtenteils zufrieden sind. Erfolgt eine Beratung, wird diese in der Regel als positiv eingeschätzt.

Die im Vergleich zur letzten Förderperiode reduzierte Bezuschussung aus Landesmitteln hatte eine stärkere Abhängigkeit von der Finanzierung aus SGB II-Mitteln bzw. eine zunehmende Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Jobcentern zufolge. Teilweise führte dies zu Planungsschwierigkeiten, wenn eine Kooperation mit Jobcentern nicht im benötigten Ausmaß möglich war. Grund für die teilweise geringere Bereitschaft der Jobcenter, Teilnehmer/innen in die Projekte zu vermitteln, ist u. a. eine de facto Förderkonkurrenz zu anderen ESF- bzw. BA-Programmen. Darüber hinaus können über die Zusammenarbeit mit den Jobcentern nur sehr eingeschränkt arbeitsmarktnahe Personen für die Teilnahme gewonnen werden.

Eine Lösungsmöglichkeit ist neben dem Einsatz aktiver Kofinanzierungsmittel in der stärkeren Einbeziehung von Betrieben zu sehen. Hier bestehen aktuell allerdings sowohl auf der Seite der Teilnehmenden als auch auf Seite der Betriebe noch Widerstände. Verbesserungspotenzial wurde somit hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Projektpartnern der Arbeitgeber und Jobcenter deutlich. Beide Aspekte werden im Folgenden noch einmal kurz dargestellt und entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet:

I. Zusammenarbeit mit Betrieben und Betriebsakquise

Aus den Fallstudieninterviews ging hervor, dass es hinsichtlich der Arbeitgeberkontakte noch Verbesserungspotenzial gebe. Der persönliche Kontakt zu Betrieben stelle zwar einen bedeutsamen Bestandteil erfolgreicher Vermittlungsarbeit dar, aber in der Praxis habe sich gezeigt, dass die Etablierung von Arbeitgeberkontakten für die Träger eine der größten Schwierigkeiten darstelle, weil sie kein Gehör bei Arbeitgebern fänden. Es sei nur in Einzelfällen gelungen, Betriebe als Zugangskanal für die Projekte zu gewinnen. Aufgrund dessen seien für 2017 auch Fortbildungen zum Thema „Betriebskontakte“ vorgesehen. Abgesehen von der Betriebsakquise verlaufe auch im Rahmen der Beratung und Begleitung der Teilnehmenden die Kooperation mit Arbeitgebern nicht intensiv genug. Dies liege zum einen daran, dass von den Teilnehmenden häufig nicht gewünscht werde, dass der Träger Kontakt zum Arbeitgeber aufnehme und zum anderen hätten auch Arbeitgeber wenig Interesse an einem Austausch mit den Projektmitarbeitenden.

Vor dem Hintergrund dieser Problemstellung kann darüber nachgedacht werden, die Kooperation mit den Betrieben nicht über das sozialpädagogische Projektpersonal, sondern über eine/n betriebliche/n Berater/in umzusetzen, der über Vertriebskompetenzen verfügt. Dadurch könnte eine gezieltere Dienstleistung für Arbeitgeber installiert werden, die möglicherweise von den Arbeitgebern stärker in Anspruch genommen werden würde. Ferner könnte auch darüber nachgedacht werden, ob eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service (AG-S) einen Beitrag zur Intensivierung der Arbeitgeberkontakte in den Projekten der nachhaltigen Integration leisten könnte. Weiterhin könnte versucht werden, bestehende Strukturen und Netzwerke in Optionskreisen/-kommunen auch zur Ansprache von Betrieben zu nutzen.



II. Zusammenarbeit mit Jobcentern

In fast allen Projekten, abgesehen von JuLe, wurde die Zusammenarbeit mit den Jobcentern, insbesondere die Teilnehmendenzuweisung, als schwierig erachtet. Anhand der durchgeführten Interviews hat sich herausgestellt, dass die Projekte der nachhaltigen Integration in einem Konkurrenzverhältnis zum „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ stünden und die Jobcenter vordergründig versuchten, ihre eigene Maßnahme, das ESF-Bundesprogramm, zu bedienen, anstatt Kunden/Kundinnen den Projekten der nachhaltigen Integration zuzuweisen. Wie mit dieser Förderkonkurrenz umgegangen werden soll, muss zukünftig auf politischer Ebene entschieden werden. Um diesem Problem zu begegnen, könnte die Verwaltungsbehörde ggf. mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg und den zugelassenen kommunalen Trägern klare Absprachen über die Teilnehmendenzuweisung treffen, um dadurch ein Fortbestehen der Projekte der nachhaltigen Integration zu gewährleisten.

Darüber hinaus wurde von Interviewpersonen der Projekte NIL 2.0 und DURANTE II thematisiert, dass das Projekt „INA!- Integrationen nachhalten“ der Bundesagentur für Arbeit eine weitere Konkurrenz für die Projekte der nachhaltigen Integration darstellt. Bislang wurde das Projekt „INA! – Integrationen nachhalten“ nur erprobt und es fehlte die gesetzliche Grundlage für eine bundesweite Umsetzung des Projektansatzes. Durch das 9. SGB II- Änderungsgesetz und die dabei erfolgte Änderung des § 16 g SGB II ist seit dem 01.08.2016 der Ansatz der Nachbetreuung jedoch in der Regelförderung der Jobcenter verankert. Da sich eine Doppelfinanzierung durch ESF und das staatliche Regelprogramm ausschließen, stellt sich nun die Frage, inwiefern Projekte der nachhaltigen Integration in Zukunft über den ESF finanziert werden können. Dies wäre gegebenenfalls dann möglich, wenn die Dienstleistung der Nachbetreuung nicht durch das eigene Personal der Jobcenter, sondern im Rahmen von eingekauften Maßnahmen erbracht würde.



5 Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014): Jahresbericht 2013. Zahlen.Daten.Fakten. Online verfügbar unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdcz/~edisp/l6019022dstbai654651.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI654654 [abgerufen am: 07.12.2016]
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2015): Jahresbericht 2014. Zahlen.Daten.Fakten. Online verfügbar unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtm4/~edisp/l6019022dstbai755312.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI755326 [abgerufen am: 07.12.2016]
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2016): Jahresbericht 2015. Zahlen.Daten.Fakten. Online verfügbar unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtcz/~edisp/egov-content436323.pdf?_ba.sid=EGOV-CONTENT436326 [abgerufen am: 07.12.2016]
- Deutscher Bundestag (2016): Neuntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung – sowie zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht. Vom 26. Juli 2016. Online verfügbar unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s1824.pdf%27%5D_1481188314312 [abgerufen am: 08.12.2016].
- Caritas Baden-Württemberg (o. J.): Projektbeschreibung NIL 2.0.
- ESF Baden-Württemberg (2014): Chancen fördern. Operationelles Programm des Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg 2014-2020.
- Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis (o. J.): Projektbeschreibung „JuLe“- Job und Leben.
- Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (2014): Aufruf des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren zur Einreichung von Projektanträgen zur Förderung der nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen, Berufsrückkehrer/innen und atypisch Beschäftigten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarkts.
- Murray et al. (2010): "Open Book of Social Innovation", March 2010.
- Q-PRINTS & SERVICE gGmbH, AJO e.V., Arkus gGmbH (o. J.): Projektskizze Fabé 2.0 – Beratungszentrum Frau und Beruf.
- Werkstatt Parität, Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und Diakonie Württemberg (o. J.): DURANTE II – Assistierte Beschäftigung in Baden- Württemberg, Projektbeschreibung.