

Bauer, Frank; Fuchs, Philipp

Research Report

Der 'JobTrainer NRW': Ergebnisse einer Implementationsstudie des IAB NRW

IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen, No. 01/2009

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bauer, Frank; Fuchs, Philipp (2009) : Der 'JobTrainer NRW': Ergebnisse einer Implementationsstudie des IAB NRW, IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen, No. 01/2009, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178100>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Der „JobTrainer NRW“

Ergebnisse einer Implementationsstudie des IAB NRW

Frank Bauer

Philipp Fuchs

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



ISSN 1861-4760

Der „JobTrainer NRW“

Ergebnisse einer Implementationsstudie des IAB NRW

Frank Bauer
*Philipp Fuchs**

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



* unter Mitarbeit von Birgit Carl, Margarita Pivovarova, Katja Recknagel und Yvonne Bartsch

Inhaltsverzeichnis

1	Die Struktur des Modellprojekts „JobTrainer NRW“	9
2	Kommentierte Gliederung des Evaluationsberichts	15
3	Anlage der Evaluation	16
4	Selektionsprozess bei der Einmündung in die JobTrainer-Projekte	19
5	Vergleich der Grundgesamtheit der SGB II-Arbeitslosen in den Ziel-2-Gebieten NRWs mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des JobTrainers	21
5.1	Alter	21
5.2	Geschlecht	22
5.3	Schulabschluss	22
5.4	Anteil Schwerbehinderter	23
6	Die Teilnehmenden	24
6.1	Soziodemographie der Teilnehmenden	24
6.1.1	Berufliche Qualifikation	24
6.1.2	Berufserfahrung	25
6.1.3	Haushaltsform	26
6.1.4	Führerschein	26
6.1.5	Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund	27
6.1.6	Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit	28
6.2	Indikatoren zum Projektverlauf: Dauer des Verbleibs der Teilnehmenden im Projekt und in einzelnen Projektphasen	29
6.2.1	Individuelle Förderdauer bei Projekteintritt	29
6.2.2	Tatsächliche individuelle Projektdauer	30
6.2.3	Anzahl der Praktika	31
6.2.4	Praktikumsdauer	32
7	Individuelle Ergebnisse der Teilnahme am JobTrainer NRW	34
7.1	Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt nach soziodemographischen Merkmalen	36
7.1.1	Geschlecht	36
7.1.2	Haushaltsform	36
7.1.3	Alter	37
7.1.4	Führerschein	37
7.1.5	Ausbildung	38
7.1.6	Berufserfahrung	39
7.1.7	Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit	40
7.2	Vermittlungen nach Merkmalskombinationen	41
7.2.1	Typen nach Ausbildung, Berufserfahrung und Führerschein	41
7.2.2	Typen nach Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitslosigkeitsdauer	42
7.2.3	Typen nach Ausbildung, Berufserfahrung, Führerschein und Arbeitslosigkeitsdauer	42
7.3	Vermittlungen nach Prozesskennzahlen	43
7.3.1	Vermittlungen nach Branche	44
7.3.2	Vermittlungen nach individueller Förderdauer bei Projekteintritt	45
7.3.3	Vermittlungen nach tatsächlicher individueller Projektdauer	46
7.3.4	Vermittlungen nach Praktikumszahl und Praktikumsdauer	47
7.4	Vermittlungen nach Typen von Projektverläufen	48
7.4.1	Teilnehmende ohne Praktikum	48
7.4.2	Vorzeitig vermittelte Teilnehmende	49
7.4.3	Teilnehmende mit langen Praktika und anschließender Vermittlung	50
7.5	Nicht-Vermittlung	50
7.6	Projektabbrüche	51
7.6.1	Projektabbrüche nach soziodemographischen Merkmalen	51
7.6.2	Projektabbrüche nach Projektindikatoren	53

7.7	Regionale Faktoren	55
8	Die JobCoaches	55
8.1	Die JobCoach-Typologie	55
8.1.1	Dimension der Einzelfallorientierung	57
8.1.2	Dimension der Arbeitssuche	58
8.1.3	Verhältnis zur ARGE und Sanktionen	59
8.1.4	Soziodemographische Merkmale	60
8.1.5	Fazit zur Qualität der Arbeitsvermittlung durch die JobCoaches	60
8.2	Implikationen der JobCoach-Typologie für den Projektverlauf	61
8.2.1	Verteilung der JobCoaches über die Branchen	61
8.2.2	Vermittlung und JobCoaches	62
8.2.3	Praktikumszahlen und JobCoaches	63
8.2.4	Teilnehmende ohne Praktikum und JobCoaches	63
8.2.5	Teilnehmende, die frühzeitig ausgeschieden sind	64
8.2.6	Tatsächliche Projektdauer und JobCoaches	65
9	Der JobTrainer aus der Perspektive der Teilnehmenden	66
9.1	Qualifizierungsbedarf	67
9.2	Integration in den Praktikumsbetrieb	69
9.3	Bedeutung des JobCoaches	71
9.4	Gesamtbewertung	74
10	Der JobTrainer aus der Perspektive der Betriebe	75
10.1	Die Struktur der befragten Praktikumsbetriebe	76
10.2	Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten durch die JobCoaches	76
10.3	Perspektive auf Langzeitarbeitslose	77
10.4	Bewertung der Teilnehmenden	78
10.5	Gründe für die Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten	80
10.6	Perspektive auf die Teilnehmenden und Vermittlung	82
10.7	Gesamtbewertung des Projekts	83
11	Die wichtigsten Differenzen zwischen den Projekten	84
11.1	Akquisestrategien	84
11.2	Akquisestrategien und Praktika	86
11.3	Akquisestrategien und Finalzustände der Teilnehmenden	86
11.4	Branchen	87
11.5	Anteil Geringqualifizierter	88
11.6	Nachbesetzung der Maßnahmeplätze	88
11.7	Praktikumsstrategien	90
12	Projekte mit den höchsten und niedrigsten Integrationsquoten	91
12.1	Projekte mit den niedrigsten Integrationsquoten	91
12.1.1	Das Zeitarbeitsprojekt	92
12.1.2	Das Gesundheitsprojekt	94
12.1.3	Das Gastronomieprojekt	96
12.2	Projekte mit den höchsten Integrationsquoten	98
12.2.1	Das kleinste Projekt	98
12.2.2	Das erfolgreiche Gesundheitsprojekt	100
12.2.3	Das Handwerkprojekt mit vielen Praktika	102
13	Fazit und Ausblick	103
	Literaturverzeichnis	109
	Anhang	110
A.	Ergänzende Tabellen	110
B.	Dateneingabe-Tool	117
C.	Fragebogen zur Befragung der Teilnehmenden	119

D.	Fragebogen Betriebsbefragung	124
E.	Fragebogen JobCoaches	131
F.	Erster Fragebogen Koordinatorinnen und Koordinatoren	145
G.	Zweiter Fragebogen Koordinatorinnen und Koordinatoren Mai 2008	150

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anzahl der Teilnehmenden am JobTrainer nach Regionen	13
Tabelle 2:	Verteilung der JobTrainer-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer über Branchen	14
Tabelle 3:	Verteilung der JobTrainer-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer nach Branchen und Geschlecht	15
Tabelle 4:	Alter der JobTrainer-Teilnehmenden und aller ALG II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRWs	22
Tabelle 5:	Geschlecht der JobTrainer-Teilnehmenden und aller ALG-II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRWs	22
Tabelle 6:	Schulabschluss der JobTrainer-Teilnehmenden und aller SGB II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRWs	23
Tabelle 7:	Anteil Behinderter unter den JobTrainer-Teilnehmenden und unter allen SGB II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRWs	23
Tabelle 8:	Berufliche Qualifikation der JobTrainer-Teilnehmenden	24
Tabelle 9:	Berufserfahrung dichotom der JobTrainer-Teilnehmenden	25
Tabelle 10:	Berufserfahrung nach Monaten	26
Tabelle 11:	Haushaltsform der JobTrainer-Teilnehmenden	26
Tabelle 12:	Führerschein	27
Tabelle 13:	Staatsangehörigkeit der JobTrainer-Teilnehmenden	27
Tabelle 14:	Migrationshintergrund unter den JobTrainer-Teilnehmenden	28
Tabelle 15:	Dauer vorangegangene Arbeitslosigkeit	28
Tabelle 16:	Individuelle Förderdauer der JobTrainer-Teilnehmenden bei Projekteintritt	30
Tabelle 17:	Tatsächliche individuelle Projektdauer der JobTrainer-Teilnehmenden	31
Tabelle 18:	Anzahl der von den JobTrainer-Teilnehmenden absolvierten Praktika	32
Tabelle 19:	Praktikumsdauer	33
Tabelle 20:	Tatsächliche individuelle Projektdauer nach Absolvierung eines Praktikums	33
Tabelle 21:	Dauer der Qualifikationsphasen der JobTrainer-Teilnehmenden in Tagen	34
Tabelle 22:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	35
Tabelle 23:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit zusammengefasst	35
Tabelle 24:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Geschlecht	36
Tabelle 25:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Haushaltsform	37
Tabelle 26:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Alter	37
Tabelle 27:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Führerschein	38
Tabelle 28:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Ausbildung	39

Tabelle 29:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und zusammengefasste Ausbildung	39
Tabelle 30:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Berufserfahrung	39
Tabelle 31:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Dauer der Berufserfahrung	40
Tabelle 32:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit	40
Tabelle 33:	Integrationsquote nach Ausbildung, Berufserfahrung und Führerschein	41
Tabelle 34:	Integrationsquoten nach Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitslosigkeitsdauer	42
Tabelle 35:	Integrationsquoten nach Ausbildung, Berufserfahrung, Führerschein und Arbeitslosigkeitsdauer	43
Tabelle 36:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Branche	44
Tabelle 37:	Integrationsquoten nach Branchen und Qualifikation	45
Tabelle 38:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und voraussichtliche Projektdauer	46
Tabelle 39:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und tatsächliche. Projektdauer	47
Tabelle 40:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Praktikumszahl	47
Tabelle 41:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Praktikumsdauer	48
Tabelle 42:	Teilnehmende ohne Praktikum	49
Tabelle 43:	Praktikumsdauer nicht vermittelter Teilnehmender	50
Tabelle 44:	Kündigungen	51
Tabelle 45:	Kündigungsquoten nach soziodemographischen Merkmalen	53
Tabelle 46:	Kündigungsquoten nach Projektkennzahlen	54
Tabelle 47:	Verteilung der JobCoach-Typen über die Branchen	62
Tabelle 48:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und JobCoachtyp	63
Tabelle 49:	Anzahl Praktika und JobCoachtyp	63
Tabelle 50:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und JobCoachtyp für alle Teilnehmenden ohne Praktikum	64
Tabelle 51:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Jobcoachtyp für frühzeitig ausgeschiedene Teilnehmende	65
Tabelle 52:	Job Coachtyp und tatsächliche Projektdauer für gekündigte Teilnehmende	65
Tabelle 53:	JobCoachtyp und tatsächliche Projektdauer für Teilnehmende, deren Projektdauer ausgelaufen ist	66
Tabelle 54:	Vorbereitung der Teilnehmenden durch Qualifizierung	68
Tabelle 55:	Angemessenheit der Qualifizierungsdauer	69
Tabelle 56:	Dauer der Qualifizierung und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	69
Tabelle 57:	Passgenauigkeit des Praktikums	70
Tabelle 58:	Integration in betriebliche Abläufe	70
Tabelle 59:	Betriebliche Anerkennung	71

Tabelle 60:	Verbesserung der Vermittlungschancen durch JobTrainer-Teilnahme	72
Tabelle 61:	Bedeutung der Unterstützung durch den JobCoach	72
Tabelle 62:	Aspekte der Arbeit mit dem JobCoach	73
Tabelle 63:	Zufriedenheit mit der Bezahlung im JobTrainer	74
Tabelle 64:	Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmende	75
Tabelle 65:	Größe der Praktikumsbetriebe	76
Tabelle 66:	Branchenzugehörigkeit der Praktikumsbetriebe	76
Tabelle 67:	Kooperation des Betriebs mit dem JobCoach	77
Tabelle 68:	Beschäftigung von ehemaligen Langzeitarbeitslosen in den Praktikumsbetrieben	78
Tabelle 69:	Einstellung der Praktikumsbetriebe gegenüber Langzeitarbeitslosen	78
Tabelle 70:	Passgenauigkeit der Teilnehmenden	79
Tabelle 71:	Fachliche Qualifikation der Teilnehmenden	79
Tabelle 72:	Sozialverhalten der Teilnehmenden	80
Tabelle 73:	Engagement der Teilnehmenden	80
Tabelle 74:	Gründe für die Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten	81
Tabelle 75:	Gründe für die Nicht-Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten	82
Tabelle 76:	Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Einstellung des Betriebs gegenüber Langzeitarbeitslosen	82
Tabelle 77:	Gesamtbewertung des Projekts durch Praktikumsbetriebe	83
Tabelle 78:	Bereitschaft der Betriebe zu erneuter Teilnahme	83
Tabelle 79:	Zeitliche Abfolge von Teilnehmendeneinstellung und Akquise	84
Tabelle 80:	Akquisestrategien und Branchen	85
Tabelle 81:	Akquisestrategien und JobCoach-Typen	86
Tabelle 82:	Akquisestrategien und Praktika	86
Tabelle 83:	Akquisestrategien und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	87
Tabelle 84:	Nachbesetzung von Maßnahmeplätzen	88
Tabelle 85:	Nachbesetzung und Integrationsquote	89
Tabelle 86:	Durchschnittliche Anzahl der vermittelten Praktika pro Teilnehmerin / Teilnehmer nach Projekten	90
Tabelle 87:	Durchschnittlich vermittelte Praktika pro Teilnehmerin / Teilnehmer und Integrationsquote	91
Tabelle 88:	Das Zeitarbeitsprojekt	92
Tabelle 89:	Das Gesundheitsprojekt	94
Tabelle 90:	Das Gastronomieprojekt	96
Tabelle 91:	Das kleinste Projekt	98
Tabelle 92:	Das erfolgreiche Gesundheitsprojekt	100
Tabelle 93:	Das Handwerkprojekt mit vielen Praktika	102

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Selektionsprozess	21
--------------------------------	----

Tabellenverzeichnis Anhang

Tabelle a:	SGB-II-Typ und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	110
Tabelle b:	Siedlungsstrukturtyp und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	110
Tabelle c:	Regionale Arbeitslosenquote und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	110
Tabelle d:	Regionale SGB-II-Quote und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	110
Tabelle e:	Branchen und Anzahl der vermittelten Praktika	111
Tabelle f:	Berufliche Qualifikation und Führerscheinbesitz	111
Tabelle g:	Alter und Führerscheinbesitz	111
Tabelle h:	Geschlecht und Qualifikation	111
Tabelle i:	Geschlecht und Führerscheinbesitz	111
Tabelle j:	Haushaltsform und Geschlecht	112
Tabelle k:	Branche – und Qualifikation	112
Tabelle l:	Branche und Führerschein	112
Tabelle m:	Branche und Berufserfahrung	112
Tabelle n:	Individuelle Förderdauer bei Projekteintritt und Anzahl der vermittelten Praktika	113
Tabelle o:	Tatsächliche Projektdauer und Anzahl der vermittelten Praktika	113
Tabelle p:	Integrationsquoten nach Geschlecht und Qualifikation	113
Tabelle q:	Integrationsquoten nach Geschlecht und Führerscheinbesitz	113
Tabelle r:	Integrationsquoten nach Geschlecht und Haushaltsform	113
Tabelle s:	Integrationsquoten nach Branchen und Qualifikation	114
Tabelle t:	Integrationsquoten nach Branche und Führerschein	114
Tabelle u:	Integrationsquoten nach Branche und Berufserfahrung	114
Tabelle v:	Vorbereitung durch Qualifizierung und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	114
Tabelle w:	Dauer der Qualifizierung und Anzahl der vermittelten Praktika	115
Tabelle x:	Wichtigste Aspekte der Zusammenarbeit mit dem JobCoach für Teilnehmende und JobCoach-Typ	115
Tabelle y:	Zufriedenheit mit der Bezahlung und Haushaltsform der Teilnehmenden	115
Tabelle z:	Bedeutung der Unterstützung durch den JobCoach und Alter der Teilnehmenden	115
Tabelle aa:	Wahrgenommene Chancenverbesserung der Teilnehmenden durch Projektteilnahme und JobCoach-Typ	116
Tabelle bb:	Wahrgenommene Chancenverbesserung der Teilnehmenden durch Projektteilnahme und Status am Ende der individuellen Projektlaufzeit	116
Tabelle cc:	Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmende und JobCoach-Typ	116
Tabelle dd:	Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmende und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	116
Tabelle ee:	Dauer der Qualifizierung und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	117
Tabelle ff:	Integration in den Praktikumsbetrieb und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	117

1 Die Struktur des Modellprojekts „JobTrainer NRW“

Der „JobTrainer NRW“ ist ein Modellprojekt, das im Kern eine besondere Variante der Nutzung der Arbeitsgelegenheiten mit Entgeltvariante § 16 SGB II (Zweites Sozialgesetzbuch), Absatz 3 darstellt und auf einen diesbezüglichen Vorschlag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) zurückgeht, überwiegend aus Mitteln des SGB II und zusätzlich aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie aus Landesmitteln finanziert wird. Es soll einen Beitrag zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt leisten. Grundlegend basiert das Modellprojekt auf der Idee, Langzeitarbeitslose zu qualifizieren und über den Weg einer betrieblichen Arbeitserprobung (Praktikum) in den Praktikumsbetrieb als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zu integrieren, also in gewisser Weise „Klebeeffekte“ zu organisieren und zu nutzen.

Dabei soll in der zeitlichen Relation zwischen „Qualifikation - Arbeitserprobung“ ein klares Schwergewicht auf der Arbeitserprobung liegen. Letztere soll grundsätzlich nur dann stattfinden, wenn der Praktikumsbetrieb bereits zu Anfang des Praktikums in Aussicht stellt, dass die Praktikantinnen bzw. die Praktikanten bei Eignung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen werden können. Diese „Praxis- und Vermittlungsorientierung“ des Modellprojekts wird zusätzlich dadurch betont, dass die Praktikumsdauer zunächst limitiert und eine Verlängerung des Praktikums über drei Monate hinaus begründungspflichtig ist. Damit die Arbeitserprobung auch tatsächlich einen gewissen „Ernstcharakter“ hat und nicht bloß ein unverbindliches „Schnupperpraktikum“ darstellt, sind die Praktikantinnen bzw. Praktikanten für den Praktikumsbetrieb kostenpflichtig. Es wird davon ausgegangen, dass aufgrund der anfallenden Kosten die ehemaligen Langzeitarbeitslosen im Betrieb auch tatsächlich gefordert und in die Arbeitsabläufe integriert werden. Als erstes Strukturmerkmal des Modellprojekts ist also festzuhalten, dass es stark an der betrieblichen Praxis und der im Projektverlauf zu erzielenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt orientiert ist und dass die Qualifikationsbestandteile im Projekt in erster Linie dem Ziel dienen, den Zugang zum Praktikumsbetrieb zu ermöglichen. Dieses Strukturmerkmal entspricht grundlegend der Ausrichtung der Umsetzung des § 16 SGB II, Absatz 3, da das Instrument nur dort eingesetzt werden soll, wo tatsächlich gute Aussichten auf eine dauerhafte Integration in Arbeit gegeben sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005). Das trifft für eine prioritär qualifikationsorientierte Maßnahme oder auch die Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung nicht zu.

Das zweite grundlegende Strukturmerkmal des Modellprojekts besteht darin, dass es operativ von Bildungsträgern durchgeführt wird. Praktikumsakquise und –vermittlung, Qualifizierung und Beratung finden außerhalb der ARGen und Optionskommunen bei arbeitsmarktorientierten Bildungsträgern statt. Dort sind die zentralen Akteure sogenannte JobCoaches. Das Modellprojekt sieht vor, dass diese vor dem Hintergrund eines Betreuungsschlüssels von 1 JobCoach zu 30 Teilnehmenden Praktikumsakquise und –vermittlung sowie einzelfallorientierte Arbeitsmarktberatung vornehmen. Diese Beratung und Betreuung firmiert auch unter dem Stichwort der „sozialpädagogischen Begleitung“, was ebenso wie der im Vergleich zu Arbeitsagenturen, ARGen und Optionskommunen großzügige Betreuungsschlüssel darauf verweist, dass der Einzelfallorientierung eine große Bedeutung zukommt. Die durch diesen Betreuungsschlüssel eröffneten Handlungsspielräume sollen die JobCoaches nicht nur in die Lage versetzen, einzelfallorientierte Beratung und Betreuung zu leisten, sondern auch eine proaktive Praktikumsakquise zu betreiben und Teilnehmende möglichst passgenau, also in Kenntnis der Anforderungen der Betriebe und der Fertigkeiten und Motive der potentiellen Praktikantinnen und

Praktikanten zu vermitteln. Einzelfallorientierte, sozialpädagogisch geschulte Arbeitsmarktberatung sowie proaktive Praktikumsakquise und passgenaue Vermittlung durch JobCoaches sind als das dritte Strukturmerkmal des Modellprojekts festzuhalten.

Das vierte Charakteristikum des Modellprojekts besteht darin, dass die Teilnehmenden – den Umsetzungsrichtlinien zu § 16 SGB II, Abs. 3 entsprechend (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2004) - für die Dauer von neun bis elf Monaten als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte beim Bildungsträger angestellt werden. Die Teilnehmenden sind also formal keine Arbeitslosen mehr, sondern Beschäftigte. Ihr Arbeitgeber ist der Bildungsträger. Als abhängig Beschäftigte werden sie im Modellprojekt nach „Tariflohn Zeitarbeit“ bezahlt. Auch dies soll den Ernstcharakter des Modellprojekts für die Teilnehmenden verdeutlichen und ihre Motivation stärken. Sie sollen das Modellprojekt nicht nur als „Wechsel auf die Zukunft“ verstehen können, die Chance nicht nur als eine der „aufgeschobenen Belohnung“, sondern bereits gegenwärtig eine Statusverbesserung erfahren. Damit soll dem lähmenden Einfluss längerfristiger Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden. Jenseits dieses „pädagogischen Effekts“ dient die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch ganz unmittelbar der Unterbrechung der Arbeitslosigkeit.

Dieser Struktur entspricht auch – und das ist das fünfte Strukturmerkmal des Modellprojekts -, dass der Bildungsträger formal der Arbeitgeber der „Teilnehmenden“ ist und bei Fehlverhalten auf die üblichen Sanktionen (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) zurückgreifen kann. Ebenso folgt daraus, dass es dem Bildungsträger obliegt, auszuwählen, wen er einstellt. Arbeitsgemeinschaften (ARGen) und Optionskommunen machen demnach den Bildungsträgern einen „Vermittlungsvorschlag“, aufgrund dessen die Bildungsträger dann zu Vorstellungsgesprächen bitten und auswählen, wen sie „einstellen“. Es ist davon auszugehen, dass die Entscheidung auch davon abhängt, wie hoch die Vermittlungsaussichten für die potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den JobCoaches eingeschätzt werden.

Dadurch wird ein weiteres Merkmal des Modellprojekts zusätzlich betont und verstärkt. Dem Projekt ist eine „Bestenauswahl“ zu Eigen. Explizit werden bereits von den Fallmanagern in den ARGen und Optionskommunen nur die sogenannten SGB II-Kunden mit den besten Vermittlungsaussichten („A-Kunden“) an die Bildungsträger vermittelt, wo eine zweite Selektionsschleife durchlaufen werden muss. Bedeutsam für die Grundkonstellation des Modellprojekts ist, dass an der zweiten Selektionsstufe die Teilnahme am Modellprojekt für die Teilnehmenden freiwillig ist. Sie können ohne sanktioniert zu werden, eine Teilnahme am JobTrainer NRW ablehnen. Relevant ist mit Bezug auf die Selektion zudem, dass die Umsetzungsrichtlinien zu § 16 SGB II, Abs. 3 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005) ein Selektionskriterium an die Hand geben. Es sollen nur solche Kunden gefördert werden, die aufgrund der Förderung gute Aussichten auf eine dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben. Da im JobTrainer NRW die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante in eine spezielle Form der Erzielung von dauerhaften Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt eingebettet sind, können die Kriterien für die Selektion von Teilnehmenden noch präzisiert werden. Sinnvoll können nur diejenigen am Modellprojekt teilnehmen, die in der Lage sind, nach einer kurzen Qualifikationsphase beim Träger regelmäßig eine betriebliche Arbeitserprobung zu absolvieren, die nicht den Charakter eines „Schnupperpraktikums“ hat, sondern den Ernstcharakter einer Bewährungsprobe.

Vor dem Hintergrund der grundsätzlichen Einstellungszusage muss die „Praktikantin“ bzw. der „Praktikant“ zeigen, dass sie bzw. er in der Tat geeignet ist, die Anforderungen der betrieblichen Arbeits-

stelle zu bewältigen. Es handelt sich also vom Konzept her eher nicht um den Sonderstatus einer Praktikantin oder eines Praktikanten, der bzw. dem zugestanden wird, „sich alles einmal unverbindlich anzuschauen“, sondern tendenziell um den Status: „unter besonderer Beobachtung stehen“. Die Selektion durch ARGEn, Optionskommunen und dann durch die Bildungsträger dürfte demnach mit der positiven Vermutung verbunden sein, dass nur Langzeitarbeitslose, die diesen Anforderungen entsprechen, den Weg in das Modellprojekt finden.

Die Bestenauswahl seitens der SGB II –Träger ist auch darin begründet, dass Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nur dann eingesetzt werden sollen, wenn die Wirtschaftlichkeit des Einsatzes überprüft ist.¹ Zusätzlich kommt hier noch hinzu, dass auch die Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung im Modellprojekt aus den Mitteln des SGB II finanziert werden muss. Daher sind die SGB II-Träger auch der wesentliche Financier des Projekts, das zusätzlich durch Mittel des Europäischen Sozialfonds getragen wird, damit anteilig Qualifizierungskosten und optional Lohnkostenzuschüsse für bis zu 6 Monate an Betriebe, die eine Praktikantin oder einen Praktikanten einstellen gezahlt werden können. Insgesamt handelt es sich beim JobTrainer NRW um ein Modellprojekt, das für Langzeitarbeitslose mit schweren, multiplen Vermittlungshemmnissen kaum geeignet scheint. Das gilt umso mehr für Langzeitarbeitslose, deren grundlegende Erwerbsfähigkeit in Frage steht.

Die dem Modellprojekt strukturell eigene Selektivität und die Wirtschaftlichkeitserwägungen, die über die Nutzung der Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante ebenfalls als integrale Bestandteile gelten müssen, geben Anlass, zwei weitere prägende Aspekte anzusprechen. Zum einen ist davon auszugehen, dass die zweistufige Selektion durch ARGEn/Optionskommunen und Bildungsträger zwar tatsächlich einen Besten-Auswahl-Effekt hat. Dass aber dennoch Langzeitarbeitslose zu Teilnehmenden werden, bei denen sich schnell zeigt, dass sie die betriebliche Arbeitssituation auch in absehbarer Zeit nicht bewältigen können, lässt sich nicht ausschließen. Daher ist auch von einem weiteren Typ von Selektion im Modellprojekt auszugehen: Die Bildungsträger, repräsentiert durch die JobCoaches, werden die Probezeit auch dazu nutzen, Teilnehmenden, von denen klar wird, dass sie nicht in ein Praktikum vermittelt werden können, weil sie den Anforderungen nicht gewachsen sind, frühzeitig zu *kündigen*. Darüber hinaus dürfte es auch zu verhaltensbedingten Kündigungen kommen.

Zum anderen ist davon auszugehen, dass, dem Effizienzgebot entsprechend, Maßnahmeplätze, die vor dem Ablauf der bewilligten Laufzeit frei werden – sei es durch frühzeitige Integration der Teilnehmerin oder des Teilnehmers in den ersten Arbeitsmarkt, sei es durch frühzeitige Kündigung – erneut besetzt werden. Diese sukzessive Mehrfachbesetzung von Maßnahmeplätzen ermöglicht bei vergleichbarem Mitteleinsatz eine höhere – auf die Maßnahmeplätze bezogene – Vermittlungsquote sowie eine höhere Anzahl von Arbeitserprobungen.

Es ist also im Projekt strukturell angelegt, dass die Zahl der Teilnehmenden die Zahl der Maßnahmeplätze übersteigt. Pointiert formuliert: Es ist nicht Ziel eines JobTrainer Projekts, dass der oder die Teilnehmende dieses möglichst bis ans Ende der maximalen Förderzeit durchläuft, sondern vielmehr geht es darum, die Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dann können die freigewordenen Plätze mit weiteren Teilnehmerinnen und Teilnehmern besetzt und zusätzliche Vermittlungen erzielt werden.

¹ vgl ebd. Bundesagentur für Arbeit 2005

Dass dies nicht in die Maxime „möglichst schnell vermitteln und um jeden Preis wiederbesetzen!“ übersetzt werden kann, wird im Bericht verdeutlicht. Hier nur so viel: Die Vermittlung muss von der Sache her darauf ausgerichtet sein, dass der bzw. die Teilnehmende auch möglichst stabil im ersten Arbeitsmarkt verbleiben kann und diesem Ziel kann auch ein verlängertes Praktikum dienen. Zudem kann es nicht im Sinne des Projektes sein, wenn Teilnehmende für eine verbleibende Projektzeit von z.B. einem Monat eingestellt werden und dann das Praktikum nach wenigen Wochen verlassen müssen, weil die Förderzeit ausgelaufen ist.

Das Modellprojekt ist auf die Kreise der sogenannten Ziel-2-Regionen begrenzt (ESF-Finanzierung)² und die Entscheidung für die Teilnahme am Modellprojekt obliegt den teilnehmenden ARGEn. Darunter fällt auch die Entscheidung für einen bestimmten Bildungsträger und ein spezifisches Umsetzungskonzept. Für das Gesamtprojekt ergibt sich aus dieser dezentralen Umsetzung zusätzlich eine relativ große regionale Heterogenität der Einzelprojekte, die unter dem Dach des „JobTrainer NRW“ zusammengefasst werden.

Diese Heterogenität spiegelt sich in der Vielfalt von Trägern, Konzepten und Zielarbeitsmärkten, welche die Einzelprojekte auszeichnet. So gibt es kleine regionale Träger, die sich auf einzelne Bereiche spezialisiert haben, aber auch große überregionale Träger, die mit der Durchführung beauftragt wurden. Aus der Perspektive der ARGEn und Optionskommunen besteht ein entscheidendes Kriterium bei der Vergabe der Maßnahmen darin, dass bereits auf umfangreiche und gute Erfahrungen mit dem durchführenden Träger zurückgegriffen werden kann. In den von den Bildungsträgern vorgelegten Konzepten wird die tatsächliche Heterogenität der Einzelprojekte sichtbar. Zum einen gibt es hier grundlegende Unterschiede hinsichtlich des potentiellen Zielarbeitsmarkts; einige Projekte beschränken sich auf den Bereich Handwerk, wieder andere auf die Gesundheitsbranche oder die Gastronomie, während in anderen Fällen der konkrete Zielarbeitsmarkt nicht von vornherein weiter festgelegt wird. Zudem lassen sich bedeutsame Differenzen hinsichtlich der Konzeptionierung, der Projektgröße, der konkreten Zielgruppe sowie der erwarteten Integrationsquoten beobachten. Diese Heterogenität und die daraus resultierenden Unterschiede in der Umsetzung und dem Verlauf bilden einen wichtigen Anknüpfungspunkt für diesen Bericht.

Um einen ersten Überblick über diese Vielfalt und regionale Heterogenität des Modellprojekts zu geben, werden in der Einleitung abschließend noch einige Angaben zur regionalen Verteilung der Teilnehmenden und zur Selektion von Teilarbeitsmärkten bzw. Zielbranchen gemacht.

Zunächst zu den Regionen: Es wurde bereits angemerkt, dass der JobTrainer NRW in den einzelnen Regionen mit höchst unterschiedlicher Intensität genutzt wurde. Die Entscheidung über die Anzahl der zu schaffenden Maßnahmeplätze oblag dabei den einzelnen ARGEn und Optionskommunen. Zwar entschieden sich mit Ausnahme der ARGE Duisburg alle SGB II-Träger der Ziel-2-Regionen für den Einsatz dieses Instruments, doch wurden hierbei sowohl inhaltlich als auch quantitativ höchst unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

² Dies umschließt in NRW die Kreise Unna, Warendorf, Dortmund, Recklinghausen, Gelsenkirchen, Herne, Duisburg, Hamm, Heinsberg, Bochum, Bottrop, Ennepe-Ruhr-Kreis, Wesel, Krefeld und Oberhausen

Tabelle 1: Anzahl der Teilnehmenden am JobTrainer nach Regionen

Zuständige AR-GE	Anzahl Teilnehmende	in %	Kumulierte %	Anzahl geplante Maßnahmeplätze	Anzahl erwerbsfähige Hilfebedürftige insgesamt**
Bochum	123	8,0	8,0	70	30.000
Bottrop	44	2,9	10,9	30	9.000
Dortmund	465	30,1	41,0	210	62.000
Ennepe-Ruhr	79	5,1	46,1	85	19.000
Gelsenkirchen	138	8,9	55,0	130	34.000
Hamm	91	6,0	61,0	100	15.000
Heinsberg	60	4,0	65,0	60	14.000
Herne	200	13,0	78,0	220	16.000
Oberhausen	53	3,4	81,4	30	20.000
Recklinghausen	102	6,6	88,0	110	53.000
Unna	54	3,5	91,5	30	30.000
Warendorf	41	2,7	94,2	40	13.000
Wesel	37	2,4	96,6	40	29.000
Krefeld	57	3,7	100,3*	50	21.000
Total	1.544	100,3*		1.205	365.000

* Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

** Angaben aus Daten der BA, gerundet, Stand März 2007.

Betrachtet man zuerst die absolute Anzahl der Teilnehmenden gegliedert nach den durchführenden ARGen und Optionskommunen, so sticht besonders die ARGE Dortmund heraus. Hier wurde bereits im Vorfeld ein erfolgreiches Modellprojekt im Bereich Handwerk durchgeführt, welches zugleich auch als strukturelles Vorbild für die Gesamtkonzeption des JobTrainers diente. Vor dem Hintergrund dieses Erfolgs wurde das Instrument JobTrainer intensiv weiter genutzt und auf die Branchen Gesundheit, Einzelhandel sowie Lager und Logistik ausgedehnt, so dass infolgedessen 30 % aller JobTrainer-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer aus der Region Dortmund stammen. Ebenfalls relativ hohe Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahlen finden sich für die Regionen Herne, Gelsenkirchen und Bochum, in denen jeweils deutlich über 100 Teilnehmende in ein JobTrainer Projekt einmündeten. Auffällig ist dabei, dass alle vier Kreise zum Ruhrgebiet und somit zum Siedlungstyp mit der höchsten Bevölkerungsdichte zählen. Im Umkehrschluss fällt die Nutzung des Instruments JobTrainer in den weniger verdichteten Gebieten der Ziel-2-Regionen NRWs, Wesel, Heinsberg und Krefeld deutlich niedriger aus.

Bei einem Vergleich der Zahl der tatsächlich eingemündeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Zahl der geplanten Maßnahmeplätze zeigt sich, dass diese nur in der Region Heinsberg identisch sind, während in insgesamt fünf Regionen die Zahl der tatsächlich Teilnehmenden hinter der Anzahl der geplanten Maßnahmeplätze zurückblieb: Herne, Hamm, Recklinghausen, Ennepe-Ruhr-Kreis und Wesel. Dies kann als Ausdruck von Problemen bei der Besetzung der Maßnahmeplätze mit geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmern verstanden werden, da das Potential an geschaffenen Plätzen entgegen den ursprünglich anvisierten Zahlen nicht ausgeschöpft wurde. Dem gegenüber stehen acht Regionen, in denen eine Anzahl an Teilnehmenden realisiert werden konnte, die teilweise beträchtlich

höher ist, als die Anzahl der geplanten Maßnahmeplätze. Auch hier sticht insbesondere Dortmund hervor, wo auf 210 geplante Maßnahmeplätze 465 Teilnehmende kommen. Doch auch in Unna, Bochum und Oberhausen liegt die Zahl der Teilnehmenden in der Relation zu den geplanten Maßnahmeplätzen deutlich höher.

Das Modellprojekt war auf eine Branchenauswahl konzentriert. Dem lagen häufig strategische Entscheidungen auf der Leitungsebene der SGB II-Träger zugrunde, die zur Integration von Teilnehmenden aus dem JobTrainer in den ersten Arbeitsmarkt einzelne Zielbranchen definierten, die in der jeweiligen Region über ein hinreichendes Beschäftigungspotential verfügen. Ebenfalls von Bedeutung sind dabei im Vorfeld von den ARGen und Optionskommunen gesammelte Erfahrungen mit Bildungsträgern, die geeignet erscheinen, in den konkreten Bereichen, etwa aufgrund von Kontakten zu einzelnen Branchen, z. B. durch die Anbindung an eine Kammer o. ä., ein entsprechendes Projekt in diesem spezifischen Bereich erfolgreich durchzuführen.

Tabelle 2: Verteilung der JobTrainer-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer über Branchen

Branche	
Handwerk	35,6 %
Gesundheit	17,4 %
Gastronomie	6,7 %
Einzelhandel	7,7 %
Gemischt	30,8 %
Zeitarbeit	1,8 %

Die größte quantitative Bedeutung als Zielarbeitsmarkt für die JobTrainer-Projekte kommt dabei dem Handwerk zu. Mehr als ein Drittel aller Teilnehmenden entfällt auf diesen Bereich. Ein nur etwa fünf Prozentpunkte geringer Anteil stammt aus sogenannten „gemischten“ Projekten. Hierbei handelt es sich vor allem um Projekte in weniger dicht besiedelten Regionen wie Warendorf, Wesel oder dem Ennepe-Ruhr-Kreis. Den Aussagen der zuständigen Koordinatoren zufolge schien hier die Fokussierung eines einzelnen Teilarbeitsmarkts wenig zielführend, da dessen Aufnahmekapazitäten zu gering seien, um ein Projekt ausschließlich für einen Bereich durchzuführen. Entsprechend finden sich in diesen Projekten mitunter Handwerker genauso wie Sprechstundenhilfen oder Verkäuferinnen, auch wenn in den Konzepten teilweise eine konkrete Branche angegeben wurde. In einigen Fällen zeigte sich zudem an den Angaben in den Datenbanken, dass der im Konzept vom Träger angegebene Zielarbeitsmarkt keineswegs verbindlich war und weit über den angegebenen Bereich hinaus Praktika akquiriert wurden. Um der empirisch vorliegenden Heterogenität der Teilnehmenden in diesen Projekten Rechnung zu tragen, wird daher in diesem Zusammenhang im Folgenden von „gemischten“ Projekten gesprochen.

Den drittgrößten Anteil stellen mit etwas über 17 % die Teilnehmenden im Gesundheitsbereich dar, also vor allem Alten- und Krankenpflegerinnen, Alten- und Krankenpfleger bzw. Helferinnen und Helfer. In den Bereichen Einzelhandel und Gastronomie wurden jeweils zwei spezialisierte Projekte durchgeführt, so dass auf diese Branchen sieben bzw. sechs Prozent entfallen. Für den Zielarbeitsmarkt der Zeitarbeit wurde ein einziges, zudem vergleichsweise kleines Projekt durchgeführt. Aufgrund der geringen Anzahl der Teilnehmenden als auch aufgrund der Tatsache, dass es bei der Durchführung des Projekts zu Komplikationen kam, die den Projektverlauf erheblich negativ beeinflusst

haben, wird diese Kategorie bei weiteren differenzierten Betrachtungen nach Branchen außer Acht gelassen.³

Bei einem Blick auf die Verteilung der Geschlechter über die Zielbranchen wird deutlich, dass die Branchenkonzentration erhebliche Konsequenzen für die Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzusammensetzung hat: Im quantitativ wichtigsten Zweig des Handwerks sind über 90 % aller eingemündeten Teilnehmenden männlich. Auch wenn dieses Ergebnis wenig überraschend ist, so erklärt dies den überproportionalen Anteil männlicher Teilnehmer an der gesamten Gruppe der Teilnehmenden des JobTrainers. Nicht ganz so drastisch fällt das Ungleichgewicht in den gemischten Projekten aus, doch auch hier sind knapp drei Viertel aller Teilnehmenden männlich, was ebenfalls der Tatsache geschuldet sein dürfte, dass einige der Projekte sich verstärkt, wenn auch nicht ausschließlich, auf das Handwerk konzentrieren.

Tabelle 3: Verteilung der JobTrainer-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer nach Branchen und Geschlecht

Branche	Mann	Frau
Handwerk	93,3 %	6,7 %
Gesundheit	28,4 %	71,6 %
Gastronomie	49,0 %	51,0 %
Einzelhandel	41,9 %	58,1 %
Gemischt	74,2 %	25,8 %

Umgekehrt fällt die Relation der Geschlechter jedoch im quantitativ nicht ganz so bedeutsamen Gesundheitsbereich aus, wo die Frauen mit knapp drei Vierteln die durchgeführten Projekte dominieren. Dies ist hinsichtlich der Dominanz weiblicher Beschäftigter im Gesundheitsbereich allgemein wenig überraschend. In der Gastronomie und im Einzelhandel sind die Verhältnisse hingegen weitgehend ausgeglichen.

2 Kommentierte Gliederung des Evaluationsberichts

Die hier vorgelegte Publikation zur Implementationsanalyse des JobTrainer NRW ist folgendermaßen gegliedert: Nachdem eingangs zur Versicherung des Gegenstands der Untersuchung die Struktur des JobTrainers NRW nachgezeichnet wurde (Kapitel 1), wird im Anschluss ein Überblick über die Anlage der Evaluation⁴ und die in ihrem Rahmen durchgeführten Erhebungen und Interviews gegeben (Kapitel 3). Darauf folgt ein Kapitel zur Selektivität der Maßnahmeteilnahme, in welchem der mehrstufige Selektionsprozess, der zur Einmündung in das Programm führt, skizziert wird (Kapitel 4). Ein Vergleich der Verteilung relevanter soziodemographischer Merkmale zwischen der Grundgesamtheit der SGB II-Arbeitslosen in den Ziel-2-Regionen NRWs im Projektzeitraum und der Gruppe der Teil-

³ Die genauen Hintergründe der Probleme dieses Projekts werden in einem eigenen Abschnitt in Kapitel 12.1.1 dargestellt.

⁴ Damit von Anfang an Missverständnisse vermieden werden: Der Begriff der Evaluation wird im Folgenden nicht als Synonym für Wirkungsforschung verwendet. Es geht nicht um die Nettoeffekte der Maßnahme, sondern es handelt sich um eine Prozessevaluation, die den Verlauf der einzelnen JobTrainer-Projekte auf Projektebene und im Aggregat nachzeichnet, sowie die unmittelbaren Ergebnisse des Gesamtprojektes aufzeigt. Für Verbleibs- und Wirkungsanalysen ist es noch zu früh, da einige Einzelprojekte zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung gerade erst abgeschlossen wurden.

nehmenden des JobTrainers verdeutlicht dabei die Resultate dieses Selektionsprozesses (Kapitel 5). Aufbauend auf diese ersten Daten zur Gesamtheit der Teilnehmenden werden im sechsten Kapitel Auswertungen zur Soziodemographie der Gruppe der Teilnehmenden präsentiert (Kapitel 6.1). Hinzu kommen Informationen zu Teilnehmenden und Prozessindikatoren (Kapitel 6.2). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse des Gesamtprojekts dargestellt. Dabei werden die Projektergebnisse – also etwa die Integration der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers in den ersten Arbeitsmarkt oder ein vorzeitiger Projektabbruch – zum Ausgangspunkt genommen und in ihrem Zusammenhang mit individuellen Merkmalen der Teilnehmenden betrachtet (Kapitel 7.1). Hier wird etwa thematisiert, inwieweit das Vorliegen einer abgeschlossenen Berufsausbildung die Chancen einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Rahmen des Modellprojekts beeinflusst. Eine detaillierte Analyse widmet sich in diesem Kontext auch der Kombination verschiedener individueller Merkmale und ihren Auswirkungen auf den individuellen Projektausgang (Kapitel 7.2). Darüber hinaus werden die Projektergebnisse auch in Zusammenhang mit Indikatoren für den Projektverlauf analysiert (Kapitel 7.3). Dabei werden Fragen nach dem Zusammenhang von Praktikumsdauer und -anzahl mit dem Vermittlungserfolg gestellt.

Das achte Kapitel widmet sich der Akteursgruppe der JobCoaches, die im Projekt eine Schlüsselrolle einnehmen. Es entwickelt eine Typologie des professionellen Habitus der JobCoaches (Kapitel 8.1). Diese Typologie wird dann als Variable für eine weitere Analyse der Prozessdaten verwendet (Kapitel 8.2). Die Akteursgruppe der „Teilnehmenden“ und die der „Betriebe“ sind Gegenstand der beiden folgenden Kapitel. Darin werden die wichtigsten Ergebnisse der auf diese Gruppen bezogenen Befragungen thematisch gegliedert zusammengefasst. Zudem wird bei der Auswertung Bezug genommen auf die individuellen Prozessdaten, die in den vorangehenden Kapiteln Gegenstand waren. Im Rückgriff auf die Analysen der vorangegangenen Kapitel sind die wichtigsten Differenzen zwischen den Projekten Gegenstand des elften Kapitels. Hierin wird auf die verschiedenen grundsätzlichen Entscheidungen der durchführenden ARGEn und Bildungsträger sowie die daraus resultierenden Implikationen für den Projektverlauf eingegangen. Daran anschließend folgt ein Kapitel zu „best practice“-Projekten (Kapitel 12) sowie eines zu besonders problematischen Projektverläufen. Ein Fazit bildet den Schlussteil des Berichts.

Im Anhang finden sich weitere Tabellen, auf die teilweise im Rahmen des Berichts Bezug genommen wird, die dort aber aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt werden, sowie eine Dokumentation der verwendeten Erhebungsinstrumente.

3 Anlage der Evaluation

Für die Anlage der Evaluation ist zunächst ausschlaggebend, dass sie nicht als Wirkungsanalyse konzipiert, sondern prozessorientiert ist. Diese Prozessorientierung schließt auch die unmittelbaren Projektergebnisse mit ein, also die Frage, welchen Status die Teilnehmenden des Modellprojekts bei ihrem Ausscheiden aus dem Projekt haben. Die Analyse geht zunächst nicht über diesen Status hinaus. Für eine Verbleibsanalyse und eine am Verbleib orientierte Kontrastgruppenanalyse ist es angesichts der Tatsache, dass einige Projekt gerade erst zu Ende gekommen sind, noch zu früh. Konkret bedeutet dies, dass in diesem Bericht keinerlei Aussagen über den Arbeitsmarktstatus der Teilnehmenden nach Abschluss des Modellprojekts getroffen werden. Wir wissen aufgrund der Erhebungen zuverlässig, ob Teilnehmende zum Zeitpunkt ihrer individuellen Teilnahme am Modellprojekt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden (diese Integration stellt in sich das Ausscheiden aus dem Projekt dar), ob sie

bis zum Ende der Laufzeit ihrer Projektteilnahme als Praktikantinnen oder Praktikanten in einem Betrieb gearbeitet haben oder ob sie bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Modellprojekt in der Qualifikationsphase geblieben sind. Erfasst ist zudem, ob sie das Modellprojekt aufgrund eigener oder Trägerkündigung verlassen haben, ob sie aufgrund des Endes ihrer individuellen Förderdauer ausgeschieden sind oder eben aufgrund einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Daten vergleichbarer Qualität über den Verbleib der Teilnehmer nach einer bestimmten Frist nach Projektende stehen uns nicht zu Verfügung⁵.

Positiv gewendet heißt dies, dass die Evaluation sich auf den Verlauf des Projekts konzentriert. Sie beschreibt und analysiert, welche verschiedenen Verlaufsformen des Modellprojekts unter verschiedenen Rahmenbedingungen realisiert werden, was „best and worst practice“-Fälle sind, wie Fehlverläufe und Probleme zu erklären und zu vermeiden sind. Fragen, die in diesem Kontext interessieren, sind beispielsweise, wie sich die doppelte Selektion der Teilnehmenden auf deren Zusammensetzung im Unterschied zu allen SGB II-Arbeitslosen ausgewirkt hat, welche Anteile von Teilnehmenden, welche Gruppen von Teilnehmenden etc. zu welchem Zeitpunkt aus der Qualifizierung in ein Praktikum eingemündet sind, ob und wann dieses in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden konnte oder nicht; analysiert werden muss auch, was mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern geschah, bei denen ein Praktikum nicht zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt führte. Konnte hier ein zweites Praktikum akquiriert werden, das möglicherweise zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt führte? Fragen beziehen sich auch darauf, ob es zu vorzeitigen Projektabbrüchen kam und welche Gründe dafür verantwortlich sind.

Für den Projektverlauf ist auch wichtig zu untersuchen, ob die JobCoaches ihre Schlüsselrolle im Modellprojekt alle auf eine strukturell analoge Art und Weise füllen, oder ob es grundlegende Unterschiede im beruflichen Habitus zwischen ihnen gibt. Kann man Typen von JobCoaches bilden, die darauf basieren, dass grundlegend anders mit einem ähnlichen Problem umgegangen wird und wie beeinflussen diese Differenzen den Projektverlauf? Haben verschiedene JobCoach-Typen unterschiedliche Vermittlungs- und Abbruchquoten, sind sie unterschiedlich erfolgreich in der Akquise von Praktika, legen sie unterschiedliche Akzente auf die Beratung von Teilnehmenden etc.?

Wichtige Fragen sind hier auch, wie die Teilnehmenden das Modellprojekt beurteilen, ob sie es als Chance wahrnehmen, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden oder als eine „weitere Maßnahme“ interpretieren. Zentral ist weiterhin, ob sie ihre Beiträge in den Praktikumsbetrieben anerkannt sehen, ob sie mit Respekt behandelt werden. Dies ist ebenso relevant wie die Perspektive der Betriebe auf das Modellprojekt, denn es bedarf für den Erfolg von vermittlungsorientierten Projekten Betriebe, für die die Teilnahme vorteilhaft ist und die sich etwas davon versprechen, über den Weg der Arbeitserprobung Arbeitskräfte einzustellen. Um es auf den Begriff zu bringen: Die Prozessanalyse dient dem Zweck, sich detailliert des Gegenstandes zu versichern. Vor der Frage: „Wie wirkt X?“ muss die Frage gestellt werden: „Was ist X?“. Denn nur wenn man weiß, was wirkt, ist die Frage nach der Wirkung sinnvoll zu beantworten.

⁵ Mit verlässlichen Daten ist hier frühestens Anfang 2010 zu rechnen. Dann sind Verbleibs- und Wirkungsanalysen möglich.

Dieses „Was“, also die qualitative Bestimmung des Modellprojekts, ergibt sich im Zuge seiner Verwirklichung, im Rahmen seiner Implementation, daher dient die Implementationsanalyse der Rekonstruktion des Verwirklichungsprozesses des Modellprojekts, in dem es je vor Ort seine spezifische Qualität entfaltet. Kontrastgruppen- und Verbleibsanalysen sind ein nächster Schritt.

Fragen dieser Art stellen sich in einem dezentral angelegten Modellprojekt mit einer großen regionalen Heterogenität differenziert und lassen sich nicht im Aggregat beantworten. Daher ist es notwendig, für ihre Beantwortung Individualdaten (Daten zu einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, JobCoaches und Betrieben) zu erheben. Dabei muss es sich gleichermaßen um objektive Prozessverlaufsdaten und Daten zur Soziodemographie handeln sowie um subjektive Einschätzungs- und Bewertungsdaten von Teilnehmenden und Betrieben; um Daten, die aufgrund von standardisierten Erhebungen sowie aufgrund von offenen und unstandardisierten Interviews zustande kamen, um Dokumentenanalysen und um Interaktionsbeobachtungen. Wichtig ist dabei, dass diese Daten allesamt sinnvoll und eindeutig personenscharf miteinander verknüpft werden können.

Dabei zerfällt das Design der Evaluation in zwei Teile: Auf der einen Seite steht das Monitoring der Einzelprojekte, welches zwingend Bestandteil einer Evaluation sein muss, die sich auf eine angemessene Basis an Individualdaten zu den Teilnehmenden und ihren individuellen Projektverläufen stützt. Auf der anderen Seite gilt es aber auch, entscheidende Aspekte der Implementation und die damit einhergehenden Chancen und Risiken zu rekonstruieren.

Für die Durchführung eines sinnvollen Monitorings wurde eine Datenbank⁶ entwickelt, die dezentral von den JobCoaches oder ihren Mitarbeitern geführt wurde. Hierin sind detaillierte Angaben sowohl zur Soziodemographie einer jeden Teilnehmerin bzw. eines jeden Teilnehmers sowie zu den einzelnen Stationen ihres bzw. seines Projektverlaufs enthalten. Dabei entstand ein erheblicher Zeitaufwand sowohl für die Entwicklung und Distribution der Datenbank als auch für die Koordinierung eines zeitnahen und möglichst vollständigen Rücklaufs.

Weiterhin wurden alle Teilnehmenden und Praktikumsbetriebe schriftlich mit einem standardisierten Fragebogen befragt, um zentrale Hypothesen zu diesen beiden wichtigen Akteursgruppen anhand einer angemessenen Datenbasis zu testen. Hier konnte in beiden Fällen, bei den Teilnehmenden ergänzt durch eine zusätzliche Befragung durch die JobCoaches, ein überaus befriedigender Rücklauf⁷ erzielt werden. Zudem waren beide Befragungen so angelegt, dass die Ergebnisse den Daten aus den Datenbanken zugespielt werden konnten, um so einen möglichst informationsreichen Gesamtdatensatz erstellen zu können, der vielseitige und detaillierte Auswertungen ermöglicht.

Neben diesen beiden vergleichsweise umfangreichen Erhebungen wurden zudem zwei weitere standardisierte Befragungen durchgeführt. Eingangs wurden im Rahmen einer ersten Informationsveranstaltung zur Evaluation des JobTrainer alle Koordinatoren aus den ARGEn und Optionskommunen nach ihren bisherigen Erfahrungen mit dem Instrument der Arbeitsgelegenheit in der Entgeltvariante und den Erwartungen an den JobTrainer befragt. Eine weitere, sehr umfangreiche, standardisierte Befragung wurde zudem unter den zuständigen JobCoaches durchgeführt.

⁶ Screenshots des Datenerfassungstools für die Datenbank sowie die Fragebögen aller Befragungen finden sich im Anhang.

⁷ Nähere Informationen zur Organisation und zum Rücklauf der Befragungen finden sich in den einschlägigen Kapiteln im Text.

Stellen diese standardisierten Befragungen typische Methoden der quantitativen Sozialforschung dar, so kamen in verschiedenen Bereichen auch Methoden der qualitativen Sozialforschung zur Anwendung. Es wurden, wie bereits erwähnt, zwei Veranstaltungen mit den Koordinatoren der ARGEN und Optionskommunen durchgeführt, bei denen auch Vertreter des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW sowie der GIB⁸ anwesend waren, sowie mehrere Einzelgespräche mit Team- und Bereichsleitern vor Ort in den ARGEN. Außerdem wurden zwei regionale Gesprächsrunden organisiert, an denen sowohl Vertreter der ARGE als auch der Bildungsträger der jeweiligen Region teilnahmen. Der bedeutsamen Bindegliedfunktion der JobCoaches für die Projekte wurde Rechnung getragen, indem alle JobCoaches entweder in kleinen Gesprächsrunden oder Einzelgesprächen interviewt wurden. Diese Gespräche wurden alle aufgezeichnet, verschriftet und sequenzanalytisch ausgewertet und bilden die Grundlage der JobCoach-Typologie in Kapitel 7 dieses Berichts. Weiterhin wurden im Laufe der Evaluation vier biographische Intensivinterviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt sowie mehrere Interaktionsbeobachtungen von Erstgesprächen zwischen Teilnehmenden und JobCoaches bei verschiedenen Trägern vorgenommen.

Weitere Quellen von Daten, die in die Zwischenberichte und den vorliegenden Endbericht eingeflossen sind, stellen zudem die von den durchführenden Bildungsträgern eingereichten Konzepte sowie die Daten der Bundesagentur für Arbeit dar.

4 Selektionsprozess bei der Einmündung in die JobTrainer-Projekte

Da der JobTrainer von allen beteiligten Akteuren als ein Instrument für besonders marktnahe Langzeitarbeitslose wahrgenommen wird, fällt der Auswahl möglichst geeigneter Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine entscheidende Bedeutung im Prozessverlauf zu. Im Folgenden soll daher in Bezugnahme auf die Angaben der Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren und der JobCoaches der genaue Verlauf des Selektionsprozess skizziert werden. Die Einmündung der Teilnehmenden in das Projekt verläuft in insgesamt vier Schritten:

Eine erste Konturierung der Gruppe wird durch Grundsatzentscheidungen auf der Leitungsebene der ARGEN und Optionskommunen vorgenommen, die entsprechend ihren Zielen und Erfahrungen den Zielarbeitsmarkt und die genaue Zielgruppe des Instruments bestimmen. Hierzu formulieren fast alle Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Befragung restriktive Teilnahmekriterien, indem sie entweder SGB II-Beziehende mit multiplen Vermittlungshemmnissen ausschließen oder auch positiv gewendet ausschließlich „A-Kunden“⁹ zum potentiellen Kreis der Teilnehmenden rechnen bzw. eine abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung in dem entsprechenden Berufszweig des Projekts als Grundlage für eine Einmündung in ein JobTrainer-Projekt angeben. Neben den angeführten Selektionskriterien nannten drei der Koordinatoren auch weitere Teilnahmevoraussetzungen, die potentielle Teilnehmende zu erfüllen haben. Diese bestehen entweder in einer zusätzlichen Eignungsfeststellung, einem Assessment¹⁰ oder auch der erfolgreichen Absolvierung einer Vorschaltmaßnahme.

⁸ GIB: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

⁹ Bei A-Kunden handelt es sich um SGB-II-Beziehende, die nach Einschätzung der zuständigen Fallmanagerinnen und Fallmanager keine gravierenden Vermittlungshemmnisse aufweisen und vergleichsweise am einfachsten in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln sind.

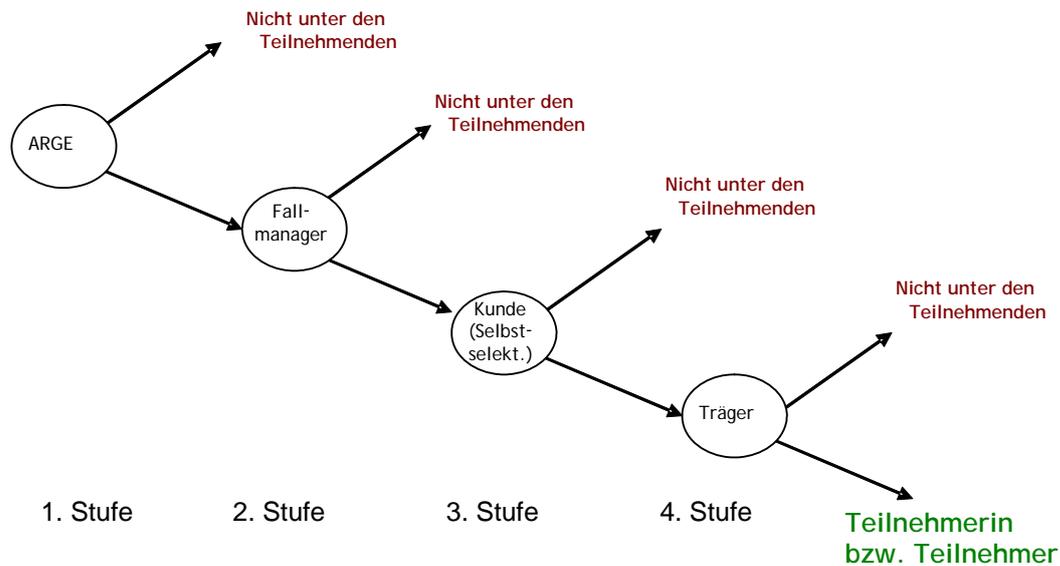
¹⁰ Hierunter ist ein intensiver, mehrtägiger Eignungstest zu verstehen, der von der ARGE in Zusammenarbeit mit dem durchführenden Bildungsträger unter den potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt wurde.

Eine zweite selbigernde Instanz in diesem Prozess stellen die Fallmanagerinnen und Fallmanager dar, die basierend auf den Entscheidungen der Leitungsebene eine Auswahl aus den von ihnen betreuten Kundinnen und Kunden treffen, die sie als für das Projekt geeignet erachten. Auf der Grundlage der beschriebenen „harten“ formalen Kriterien einerseits und der vergleichsweise „weichen“ Kriterien wie Marktnähe oder Motivation andererseits wird einzelnen Kundinnen und Kunden ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet, welcher zugleich den Übergang zur dritten Selektionsstufe markiert. Insbesondere hinsichtlich der weichen Faktoren ist dabei auf einen erheblichen Ermessensspielraum auf Seiten der Fallmanagerinnen und Fallmanager zu verweisen, deren Entscheidungen häufig durch ihr intuitives Urteilsvermögen und ihre Berufserfahrung geprägt sein dürften.

Die dritte Stufe besteht in der Selbstselektion derjenigen Teilnehmenden, die zwar von ihrer Fallmanagerin bzw. ihrem Fallmanager einen Vorschlag erhalten, auf diesen aber ablehnend reagieren. Dies kann einerseits in der aktuellen persönlichen Lage begründet sein, etwa Krankheit oder auch Betreuung von Angehörigen, doch gibt es genauso Fälle, in denen die Vorgeschlagenen nicht auf das Angebot reagieren und nicht zum Vorstellungstermin erscheinen bzw. teilweise im Vorstellungsgespräch offen ihr Desinteresse äußern. So berichteten mehrere Fallmanagerinnen bzw. Fallmanager, aber auch JobCoaches, von Aussagen potentieller Teilnehmender, die darauf verwiesen, sich „doch lieber um die Motivierten zu kümmern“.

Die letzte Stufe der Selektion findet bei den durchführenden Bildungsträgern statt, wobei das Vorgehen hierbei beträchtlich variiert: In den meisten Fällen werden Einstellungsgespräche geführt, in anderen finden hingegen sogenannte Vorschaltmaßnahmen von ca. zwei Wochen statt, in deren Verlauf aus einer Bewerbergruppe diejenigen ausgewählt werden, die den JobCoaches für eine Teilnahme am geeignetsten erscheinen. Ungeachtet der konkreten Selektionsmechanismen verweisen praktisch alle JobCoaches in den durchgeführten Interviews und Gesprächsrunden auf die enorme Bedeutung, die dem Selektionsprozess für ihre Arbeit zukommt. Dementsprechend ist es eines der wichtigsten Ziele in den Gesprächen mit den potentiellen Teilnehmenden herauszufinden, ob diese „tatsächlich“ motiviert sind; also die Ambitionen, in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden, über stereotype Willensbekundungen (möglicherweise z. T. auch zum Schutz vor Sanktionen seitens der ARGE) hinausgehen. Zahlreichen JobCoaches zufolge kam es immer wieder zur Zuweisung von Personen, die für ein vermittlungsorientiertes Projekt wie den JobTrainer nicht geeignet sind. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die überwiegende Mehrheit der JobCoaches darauf verwies, dass sie auch mit Teilnehmenden zu tun gehabt hätten, deren Erwerbsfähigkeit grundsätzlich in Frage zu stellen wäre, dass dies aber erst im Rahmen der näheren Beschäftigung mit ihnen überhaupt auffallen konnte. So wurde von Teilnehmenden berichtet, deren „depressive Verstimmung“, die man als vorübergehende Folge der Langzeitarbeitslosigkeit interpretiert habe, sich tatsächlich als eine manifeste psychische Erkrankung herausgestellt habe, ebenso von Fällen gut getarnten, aber in der Arbeitssituation nicht zu verborgenden Alkoholismus. Bemerkenswert ist, dass dies trotz der großen Selektivität des Modellprojekts häufig berichtet wurde.

Als Folge dieser Selektion führt nach Angaben der Koordinatorinnen und Koordinatoren jeder zweite bis vierte Vermittlungsvorschlag zur Einmündung in ein JobTrainer-Projekt, wobei sich insgesamt ein Mittelwert von etwa drei potentiellen Kunden auf eine besetzte JobTrainer-Stelle ergibt.

Abbildung 1: Selektionsprozess

5 Vergleich der Grundgesamtheit der SGB II-Arbeitslosen in den Ziel-2-Gebieten NRWs mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Job-Trainers

Im Verlauf dieses Prozesses schält sich die Gruppe der Teilnehmenden am JobTrainer aus der Grundgesamtheit der von den ARGEn und Optionskommunen betreuten SGB II-Beziehenden heraus. Ziel ist dabei explizit eine Besten-Selektion, die insbesondere hinsichtlich der Zuweisung der Fallmanagerinnen und Fallmanager und des Profilings der JobCoaches auf weiche Kriterien wie Motivation oder Arbeitsmarktnähe abzielt. Neben diesen schwer zu beobachtenden Kriterien lässt sich dieser Selektionsprozess auch anhand eines Vergleichs einiger „harter“ Kriterien in Form zentraler soziodemographischer Kennwerte nachvollziehen. Die Vergleichskategorien der folgenden Analysen bildet auf der einen Seite die Grundgesamtheit aller SGB II-Beziehenden in den Regionen, in denen die JobTrainer-Projekte durchgeführt wurden, und auf der anderen Seite die Gruppe der Teilnehmenden am JobTrainer.

5.1 Alter

Vergleicht man zuerst die Verteilung der verschiedenen Altersgruppen, so fallen vor allem zwei Aspekte ins Auge: Zum einen konzentriert sich, verglichen mit der Gesamtheit der SGB II-Beziehenden, ein wesentlich größerer Anteil der JobTrainer-Teilnehmenden in der Altersklasse zwischen 30 und 39 Jahren, die Differenz beträgt hier zehn Prozentpunkte zwischen den beiden Gruppen, und das durchschnittliche Alter der JobTrainer-Teilnehmenden liegt bei 37 Jahren. Zum anderen fällt der Anteil der Älteren unter den JobTrainer-Teilnehmenden wesentlich niedriger aus. Gerade einmal 7 % gehören dieser Altersklasse an, während dieser in der Grundgesamtheit 21 % ausmacht.

Tabelle 4: Alter der JobTrainer-Teilnehmenden und aller ALG II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRW

Alter	JobTrainer- Gebiete alle SGB II-Beziehende ¹¹	Teilnehmende JobTrainer
Bis 29 Jahre	21,2 %	23,6 %
30 bis 39 Jahre	28,8 %	38,6 %
40 bis 49 Jahre	29,1 %	30,6 %
50 Jahre und älter	20,9 %	7,2 %

Diese beiden Befunde deuten darauf hin, dass sich der JobTrainer vor allem auf diejenigen konzentriert, bei denen das Alter, wie insbesondere bei den über 50-Jährigen, noch kein Integrationshemmnis darstellt. Für diese Altersgruppe besteht besonders die Gefahr, dass sie lediglich über veraltete und wenig am Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikationen verfügt und zudem von potentiellen Arbeitgebern als Risikogruppe betrachtet wird, was zu erheblichen Problemen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt führt. Für die große Gruppe der 30 bis 39-Jährigen im JobTrainer dürften solche Stigmatisierungseffekte aufgrund des Alters nicht relevant sein und zudem die erworbenen Qualifikationen in der Regel nicht entwertet sein.

5.2 Geschlecht

Hinsichtlich der Verteilung der Geschlechter lässt sich für die Gruppe der JobTrainer-Teilnehmenden feststellen, dass die Männer, im Gegensatz zum annähernd ausgewogenen Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit, mit mehr als zwei Dritteln gegenüber den Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Dies dürfte vor allem auf die relativ große Zahl der Projekte im Handwerkbereich zurückzuführen sein, der sehr stark von Männern dominiert wird. Folglich ist dieser Unterschied vor allem auf die Fokussierung eines speziellen Zielarbeitsmarkts durch die ARGEn und Optionskommunen zurückzuführen und nicht etwa auf eine mögliche Benachteiligung weiblicher Langzeitarbeitsloser.

Tabelle 5: Geschlecht der JobTrainer-Teilnehmenden und aller ALG-II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRW

Geschlecht	JT Gebiete alle SGB II-Beziehende	Teilnehmende Jobtrainer
Männer	54,2 %	67,8 %
Frauen	45,8 %	32,2 %

5.3 Schulabschluss

Am deutlichsten wird der Selektionseffekt sichtbar, wenn man die höchsten erworbenen Bildungsabschlüsse in der Gruppe der Teilnehmenden mit denen in der Grundgesamtheit vergleicht. Nur jeder zehnte JobTrainer-Teilnehmende verfügt nicht über einen Schulabschluss, während dieser Anteil in der Grundgesamtheit fast dreimal so hoch ausfällt.

¹¹ Aufgrund der Verfügbarkeit der Daten werden an dieser Stelle als Vergleichsgröße alle Leistungsbeziehenden nach SGB II in den Gebieten, in denen der JobTrainer durchgeführt wird, herangezogen. Dies schließt demnach auch Personen ein, die nicht als arbeitslos gelten bzw. nicht nach Arbeit suchen.

Tabelle 6: Schulabschluss der JobTrainer-Teilnehmenden und aller SGB II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRW

Bildung	JT Gebiete alle SGB II-Beziehende	Teilnehmende JobTrainer
Kein Abschluss	28,6 %	10,0 %
Hauptschulabschluss	46,6 %	55,2 %
Mittlere Reife	15,4 %	25,3 %
Fachhochschulreife	4,6 %	5,0 %
Abitur	4,8 %	4,5 %

Fasst man den Schulabschluss als Indikator für Arbeitsmarktnähe auf, so wird hier erkennbar, dass Arbeitslose, die durch einen fehlenden Schulabschluss bereits ein negatives Signaling für potentielle Arbeitgeber aufweisen, sehr viel seltener in ein JobTrainer-Projekt eingemündet sind als solche, die über einen Schulabschluss verfügen. Entsprechend fällt der Anteil für Hauptschul- und Realschulabschlüsse in der Gruppe der Teilnehmenden deutlich höher aus (zusammen ergibt sich hier eine Differenz von über 18 Prozentpunkten), während die Differenzen für die höchsten Bildungsabschlüsse Fachhochschulreife und Abitur nur marginal voneinander abweichen und ohnehin in beiden Gruppen eher eine Ausnahme darstellen.

5.4 Anteil Schwerbehinderter

Als letzter Indikator für die Effekte des Selektionsprozesses dient an dieser Stelle der Anteil von Schwerbehinderten. Auch hier lässt sich ein deutlicher Unterschied beobachten, da der Anteil der Schwerbehinderten, die in ein JobTrainer-Projekt einmünden, weniger als halb so groß ist wie deren Anteil an der Grundgesamtheit. Diese oftmals schwer in den Arbeitsmarkt zu integrierende Gruppe stellt demnach eine absolute Ausnahme in der Gruppe der Teilnehmenden dar, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass es zur Integration Schwerbehinderter Arbeitsmarktprogramme gibt, die speziell auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe zugeschnitten sind, was im Rahmen des JobTrainers nicht der Fall ist.

Tabelle 7: Anteil Behinderter unter den JobTrainer-Teilnehmenden und unter allen SGB II-Beziehenden in Ziel 2-Regionen NRW

Behinderung	JT Gebiete alle SGB II-Beziehende	Teilnehmende JobTrainer
Anteil Schwerbehinderter	5,7 %	2,7 %

Die hier dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass die durchaus vorgesehene Besten-Selektion unter den Teilnehmenden am JobTrainer auf einer formalen Ebene offensichtlich gelungen ist. Insbesondere die Bildungsabschlüsse weisen auf ein höheres Arbeitsmarktpotential innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden hin, wenngleich im Weiteren zu hinterfragen sein wird, ob die Selektion mit Blick auf bedeutsame „weiche“ Kriterien, wie etwa Motivation, ebenfalls gelungen ist.

6 Die Teilnehmenden¹²

6.1 Soziodemographie der Teilnehmenden

Nach der Gegenüberstellung soziodemographischer Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Modellprojekts mit der Gesamtheit der SGB II-Beziehenden wird nun im Rückgriff auf weitergehende im Evaluationsprozess erhobene Daten eine nähere Charakterisierung der Gruppe der Teilnehmenden vorgenommen. Ziel dieser Beschreibung der Teilnehmergruppe ist es, einen ersten Begriff davon zu erhalten, mit welchen Vermittlungsschwierigkeiten es das Modellprojekt zu tun hat und welche Verteilungen zentrale Variablen aufweisen, die im weiteren Bericht als Differenzierungsgrundlagen dienen.

6.1.1 Berufliche Qualifikation

Von besonderer Bedeutung für die Arbeitsmarktchancen ist die berufliche Qualifikation der Teilnehmenden. Knapp ein Viertel von ihnen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung; die verbleibenden gut drei Viertel verfügen dagegen alle über eine abgeschlossene Ausbildung. Differenziert man hier etwas genauer, so gliedert sich diese Gruppe in insgesamt drei weitere Subgruppen. Zum einen den stark überwiegenden Teil von Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung bzw. einer Fachschule, dann einen vergleichsweise geringen Anteil von Absolventinnen und Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung¹³, die ihren Berufsabschluss im Rahmen einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit erworben haben, sowie die sehr kleine Gruppe derjenigen, die über einen akademischen Abschluss verfügen.

Tabelle 8: Berufliche Qualifikation der JobTrainer-Teilnehmenden¹⁴

Ausbildung	Teilnehmende
Keine Ausbildung	22,6 %
Außerbetriebliche Ausbildung	5,8 %
Betriebliche Ausbildung/ Fachschule	70,0 %
Fachhochschule/ Universität	1,6 %
Gesamt	100,0 %

Nimmt man die Verteilung der Berufsabschlüsse über die verschiedenen Branchen in den Blick (Tabelle k:, Anhang), so fällt auf, dass sich vor allem in den beiden Gastronomie-Projekten ein überproportional hoher Anteil von Geringqualifizierten findet; hier stellen sie über die Hälfte aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass hier die JobCo-

¹² Bei den weiteren Tabellen werden in der Regel nur die relativen Häufigkeiten in Prozent ausgewiesen. Aufgrund der unterschiedlichen Füllung der einzelnen Variablen kommt es immer wieder zu leichten Abweichungen von der Grundgesamtheit von 1544 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

¹³ In den weiteren Ausführungen werden die Absolventinnen und Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung zu den übrigen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen gezählt werden, da diese Sonderform der Ausbildung primär für das Handwerk von Bedeutung ist und eine zusätzliche Differenzierung nach dieser Qualifikation für die meisten Aspekte der Analyse keine weiteren Erkenntnisse bringt.

¹⁴ Aufgrund fehlender Daten können an dieser Stelle keine Vergleiche zu der Gesamtheit der SGB II-Beziehenden gezogen werden.

aches davon ausgehen, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung in diesem Bereich keine zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist. In den übrigen Branchen bewegen sich die Anteile an Geringqualifizierten relativ nah um den Mittelwert, lediglich im Einzelhandel liegt er mit 11,4 % sehr niedrig, was möglicherweise auf spezifische Anforderungen der Praktikumsbetriebe in diesem Bereich verweist.

Auch wenn Geringqualifizierte in einigen Projekten explizit zur Zielgruppe gehören, so fällt der Anteil der Teilnehmenden ohne Ausbildung doch überraschend hoch aus. Eine Ursache hierfür liegt möglicherweise in den bereits angeführten „weichen“ Selektionskriterien. Für die Einschätzung der tatsächlichen Arbeitsmarktnähe einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers durch die Fallmanagerinnen und Fallmanager sowie JobCoaches ist das Vorhandensein einer abgeschlossenen Ausbildung nicht allein ausschlaggebend. Es wird immer wieder auf die Bedeutung von Faktoren wie Motivation oder Flexibilität für die Vermittelbarkeit verwiesen. Daher ist anzunehmen, dass sich in dieser Gruppe der Geringqualifizierten viele Teilnehmende befinden, die trotz fehlender formaler Qualifikation aufgrund „weicher“ Faktoren als relativ gut vermittelbar eingeschätzt werden.

6.1.2 Berufserfahrung

Neben der abgeschlossenen Berufsausbildung kommt der Berufserfahrung als Indikator für die Arbeitsmarktnähe einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers eine hohe Bedeutung zu. 10 % aller Teilnehmenden verfügen bei Projektbeginn über keinerlei Berufserfahrung.¹⁵ Eine besondere Häufung von Teilnehmenden ohne Berufserfahrung in einzelnen Subgruppen, insbesondere unter jüngeren Teilnehmerinnen und Teilnehmern, ist allerdings nicht zu beobachten.

Tabelle 9: Berufserfahrung dichotom der JobTrainer-Teilnehmenden

Berufserfahrung	Teilnehmende
Ja	89,9 %
Nein	10,1 %
Gesamt	100,0 %

Bei einer differenzierteren Betrachtung der Berufserfahrung nach ihrer Dauer zeigt sich, dass die Teilnehmenden durchschnittlich über knapp 89 Monate, also gut sieben Jahre Berufserfahrung verfügen. Darüber hinaus verfügen knapp 30 % über eine kumulierte Berufserfahrung von höchstens zwei Jahren. Bei dieser Gruppe, die mit einem Durchschnittsalter von 33 Jahren nur wenig jünger ist als der Durchschnitt, ist eine berufliche Konsolidierung offenbar nicht gelungen. Demgegenüber verfügt ein gutes Viertel der Teilnehmenden über eine Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren, so dass in diesen Fällen auf eine umfangreiche berufliche Erfahrung zurückgegriffen werden kann, was tendenziell die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern sollte.

¹⁵ Dies ist in diesem Falle wörtlich zu verstehen. Die betreffenden Teilnehmenden verfügen über keine Form von Berufserfahrung.

Tabelle 10: Berufserfahrung nach Monaten

Berufserfahrung	Teilnehmende
0 bis unter 6 Monate	15,8 %
6 bis 12 Monate	3,9 %
12 bis 24 Monate	10,0 %
Mehr als 24 Monate	70,3 %
Gesamt	100,0 %
Durchschnittliche Dauer der Berufserfahrung: 88,6 Monate	

6.1.3 Haushaltsform

Nimmt man die Haushaltsform, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer leben, in den Blick, so fällt der relativ hohe Anteil von knapp 46 % Alleinstehender ins Auge. Für diese Gruppe dürfte insbesondere gelten, dass sie aufgrund fehlender familiärer Bindungen besonders zeitlich flexibel und mobil und somit leichter zu vermitteln sind als etwa Langzeitarbeitslose mit Familie. Zugleich liegt der Anteil der vergleichsweise schwieriger zu vermittelnden Alleinerziehenden bei einem knappen Viertel. Schwierigkeiten ergeben sich für diese Teilgruppe insbesondere durch den Abstimmungsbedarf zwischen Arbeitszeit und der benötigten Zeit für die Kinderbetreuung. Hier gilt es, bei der Vermittlung entweder einen Arbeitsplatz zu finden, der flexibel genug ist, beides zu vereinbaren oder darüber hinaus auch passende Angebote für die Kinderbetreuung zu finden während der Arbeitszeit des Vaters oder der Mutter. Erstaunlich ist zudem der hohe Anteil von alleinerziehenden Männern, die zwar proportional zu den Frauen weniger häufig in ein JobTrainer-Projekt einmünden, doch mit gut 16 % in der Gruppe der Männer insgesamt recht häufig vertreten sind. Nur geringfügig höher als der Anteil der Alleinerziehenden fällt hingegen der Anteil der Paarhaushalte mit Kind aus, während die Paarhaushalte ohne Kind eher eine Ausnahme darstellen.

Tabelle 11: Haushaltsform der JobTrainer-Teilnehmenden

Haushaltsform	Teilnehmende
Alleinstehend	45,7 %
Alleinerziehend	23,1 %
Paarhaushalt mit Kindern	25,5 %
Paarhaushalt ohne Kinder	5,7 %
Gesamt	100,0 %

6.1.4 Führerschein

Eine wichtige Voraussetzung für die Einstellung stellt in einigen Branchen der Besitz eines Führerscheins dar. Insbesondere im Handwerk wird dies meist zwingend vorausgesetzt, da hier die Arbeit in der Regel „vor Ort“, „auf der Baustelle“ und nicht im Betrieb geleistet wird. Zum Teil ist neben dem Besitz einer Fahrerlaubnis auch die Verfügbarkeit eines Autos unabdingbar, da etwa in der Gastronomie die Arbeitszeiten häufig außerhalb der Takte der öffentlichen Verkehrsmittel liegen oder die Infrastruktur in weniger dicht besiedelten Regionen die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln erschwert. In einem auf Langzeitarbeitslose konzentrierten Modellprojekt gilt es zu bedenken, dass der

Besitz eines Autos mit Kosten einhergeht, die für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglicherweise nicht zu erbringen sind.

Innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden verfügen nur gut drei von fünf Teilnehmenden über einen Führerschein, was insbesondere vor dem Hintergrund der Vergleichskategorie einen relativ geringen Anteil darstellt. So schätzt das Kraftfahrtbundesamt den Anteil der Führerscheinbesitzerinnen und -besitzer an der volljährigen deutschen Wohnbevölkerung auf etwa 75 % und somit 15 Prozentpunkte höher als dies unter den JobTrainer-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern der Fall ist.

Tabelle 12: Führerschein

Führerschein	Teilnehmende
Ja	61,1 %
Nein	38,9 %
Gesamt	100,0 %

Betrachtet man den Führerscheinbesitz im Zusammenhang mit den Merkmalen Alter und berufliche Qualifikation (Tabelle f., Tabelle g., Anhang), so fallen zwei besondere Häufungen auf. Zum einen sinkt der Anteil der Teilnehmenden mit Führerschein unter 30 Jahren auf 53 %, so dass man hier davon ausgehen kann, dass der Führerschein in der Regel „noch nicht“ gemacht wurde. Problematischer scheint hingegen die Tatsache, dass unter den Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung nur 43 % über eine Fahrerlaubnis verfügen. Dies kann als Kumulation von Vermittlungshemmnissen interpretiert werden, die möglicherweise eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Vergleich zu den übrigen Teilnehmenden erschwert.

6.1.5 Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Als letzte soziodemographische Variable der Gruppe der Teilnehmenden ist die Verteilung der Staatsangehörigkeit von Interesse. In der Gruppe der Teilnehmenden besitzt mit mehr als 86 % der deutlich überwiegende Teil die deutsche Staatsbürgerschaft, während nur gut jede achte Teilnehmerin bzw. jeder achte Teilnehmer einer anderen Nationalität angehört. In Bezug auf die Gesamtbevölkerung NRWs bedeutet dies einen leicht überproportionalen Anteil der ausländischen Teilnehmenden, da laut Statistischem Bundesamt 10,6 % aller Bürgerinnen und Bürger des Bundeslandes nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Hinsichtlich des Anteils der ausländischen Bevölkerung an den SGB II-Beziehenden liegt hier jedoch eine deutliche Unterrepräsentation vor. Zum Vergleich: Nach BA-Daten besitzen ca. 21,3 % aller SGB II-Beziehenden in den JobTrainer-Regionen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit.

Tabelle 13: Staatsangehörigkeit der JobTrainer-Teilnehmenden

Staatsangehörigkeit	Teilnehmende
Deutsch	86,5 %
Andere	13,5 %
Gesamt	100,0 %

Neben der Staatsbürgerschaft wurde weiterhin erhoben, ob bei den Teilnehmenden ein Migrationshintergrund vorliegt, was konkret bedeutet, dass mindestens ein Elternteil nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. Entsprechend dieser weiter gefassten Definition liegt bei drei von zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Migrationshintergrund vor. Da die Variablen Nationalität und Migrationshintergrund hinsichtlich der entscheidenden Variablen des Projektverlaufs wie Vermittlung, Kündigung etc. nicht diskriminieren, wird auf eine weitere Ausweisung dieser Größen im Folgenden verzichtet.

Tabelle 14: Migrationshintergrund unter den JobTrainer-Teilnehmenden

Migrationshintergrund	Teilnehmende
Deutsch	70,0 %
Andere	30,0 %
Gesamt	100,0 %

6.1.6 Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit

Ein weiterer Faktor, der die Vermittelbarkeit einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers unmittelbar beeinflussen dürfte, ist die Dauer der Arbeitslosigkeitsphase, die der Teilnahme am JobTrainer vorangeht. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit fällt die Umstellung auf einen geregelten Arbeitsalltag, wie sie die betrieblichen Praktika im Rahmen des Projekts erfordern, schwerer, und gleichzeitig werden die vor Beginn der Arbeitslosigkeit erworbenen Qualifikationen aufgrund mangelnder Arbeitspraxis immer weiter entwertet.

Eine Betrachtung der Verteilung der vorangegangenen Arbeitslosigkeit¹⁶ in der Gruppe der Teilnehmenden zeigt, dass mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden eine Phase der Arbeitslosigkeit von unter zwei Jahren aufweist, also erst seit vergleichsweise kurzer Zeit arbeitslos ist. Weitere knapp 20 % bewegen sich zwischen zwei und drei Jahren Arbeitslosigkeit, während die verbliebenen 28 % bei Projektbeginn bereits länger als drei Jahre arbeitslos sind. Betrachtet man nun die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer von über 31 Monaten, so wird darüber hinaus ersichtlich, dass in einzelnen Fällen eine wesentlich längere Arbeitslosigkeit vorliegen muss, da der Mittelwert deutlich über dem Wert liegt, den mehr als die Hälfte aller Teilnehmender aufweist. Dementsprechend findet sich bei insgesamt 26 Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine vorangegangene Arbeitslosigkeit von zehn Jahren und mehr.

Tabelle 15: Dauer vorangegangene Arbeitslosigkeit

Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit	Teilnehmende
Bis zu zwei Jahren	51,9 %
2 bis 3 Jahre	19,8 %
Mehr als 3 Jahre	28,3 %
Gesamt	100,0 %
Durchschnittliche Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit: 31,7 Monate	

¹⁶ Die Angaben beziehen sich auf die Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen dem letzten Tag sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und der Teilnahme am JobTrainer.

Die Tatsache, dass nur etwas mehr als ein Viertel aller Teilnehmenden auf eine Phase der Arbeitslosigkeit von mehr als drei Jahren zurückblickt, kann ebenfalls als Resultat des beschriebenen Selektionsprozesses aufgefasst werden. Auch wenn eine Arbeitslosigkeitsdauer von bis zu drei Jahren die individuelle Beschäftigungsfähigkeit mit Sicherheit beeinträchtigt, so dürfte sich dennoch in diesem Zeitraum die Arbeitslosigkeit nicht so weit verfestigt haben, dass nur noch marginale Chancen auf eine erfolgreiche Vermittlung bestehen.

6.2 Indikatoren zum Projektverlauf: Dauer des Verbleibs der Teilnehmenden im Projekt und in einzelnen Projektphasen

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die Grundkonzeption des JobTrainers, der mehrstufige, zur Projektteilnahme führende Selektionsprozess und seine Ergebnisse sowie die wichtigsten soziodemographischen Daten der Teilnehmenden behandelt wurden, geht es im folgenden Kapitel unmittelbar um den Projektverlauf. Der erste Gegenstand ist die „individuelle Förderdauer bei Projekteintritt“. Diese Kategorie muss aufgrund der möglichen sukzessiven Mehrfachbesetzung von Maßnahmeplätzen gebildet werden. Wird die auf 9 oder 11 Monate begrenzte Förderung eines Maßnahmeplatzes auf mehrere Teilnehmende verteilt, müssen die Nachrücker „nehmen, was übrig bleibt“. Die Prozessevaluation muss darüber Rechenschaft abgeben, wie häufig hier prohibitiv kurze Projektlaufzeiten zustande kommen. Dem wird dann die tatsächliche Projektverweildauer der Teilnehmenden gegenübergestellt. Im Anschluss daran wird analysiert, wie viel Zeit die Teilnehmenden in einzelnen Projektmodulen verbracht haben. Hier ist selbstverständlich die Frage leitend, ob die Praxisorientierung des Modellprojekts für alle Teilnehmenden verwirklicht werden konnte oder ob relevante Anteile überwiegend in „Qualifizierungsschleifen“ verbracht haben.

Bei diesen Darstellungen werden die Differenzen zwischen den Einzelprojekten auf regionaler und sektoraler Ebene bewusst außen vor gelassen. Der damit einhergehende Informationsverlust wird durch den Gewinn an Übersichtlichkeit kompensiert. Auch der Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit, wie Vermittlung oder Kündigung, wird erst im folgenden Kapitel in Bezugnahme auf die hier dargestellten Kennwerte als auch die soziodemographischen Merkmale näher analysiert.

6.2.1 Individuelle Förderdauer bei Projekteintritt

In der Regel wird in den Konzepten der durchführenden Träger für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer eine Laufzeit zwischen neun und elf Monaten vorgesehen. Durch das bereits beschriebene Vorgehen bei der erneuten Besetzung von Maßnahmeplätzen, die durch das vorzeitige Ausscheiden einzelner Teilnehmender vakant geworden sind, kann es aber zu individuellen Laufzeiten von Teilnehmenden kommen, die dann bedeutend kürzer ausfallen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn fünf Monate vor Ende eines gesamten Projekts eine Stelle aufgrund der vorzeitigen Vermittlung einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers neu besetzt wird, so dass die nachrückende Teilnehmerin oder der nachrückende Teilnehmer bei Eintritt in das Projekt eine voraussichtliche Laufzeit von fünf Monaten aufweist. Die voraussichtliche Laufzeit bezeichnet demnach die individuelle Förderdauer, die bei Eintritt in das Projekt vor dem jeweiligen Teilnehmer liegt.

Mit Blick auf die Verteilung der voraussichtlichen Projektdauer wird ersichtlich, dass ein relevanter Anteil von über elf Prozent bei Eintritt in das Projekt eine Verweildauer von unter vier Monaten auf-

weist.¹⁷ Der Wert von vier Monaten wurde an dieser Stelle angesetzt, da dies die minimale benötigte Zeitspanne ist, um sowohl einen Qualifizierungsblock als auch ein Praktikum, welches in der Regel drei Monate dauern soll, zu durchlaufen. In Anbetracht einer solchen, vergleichsweise kurzen Projektdauer stellt sich für diese Gruppe die Frage, ob eine Teilnahme noch sinnvoll ist, da die Möglichkeiten des JobTrainers innerhalb der verbleibenden Laufzeit wahrscheinlich nicht angemessen ausgeschöpft werden können. Ein solcher Befund ist problematisch, da er verdeutlicht, dass im Zuge einer Effizienzorientierung möglichst viele Langzeitarbeitslose in den Genuss einer Förderung kommen, aber möglicherweise die Erreichung des Effektivitätsziels, nämlich eine realistische Vermittlungschance, konterkariert. Im Gegensatz dazu weisen knapp 40 % aller Teilnehmenden eine voraussichtliche Laufzeit zwischen vier und neun Monaten auf, während fast die Hälfte aller Teilnehmenden bei Eintritt in das Projekt eine individuelle Förderdauer von über neun Monaten vor sich hat. Die durchschnittliche voraussichtliche Projektdauer aller Teilnehmenden liegt insgesamt bei 7,5 Monaten, wobei die Standardabweichung von 67 Tagen darauf verweist, dass die voraussichtliche Dauer erheblich um diesen Mittelwert streut. Dies ist so zu interpretieren, dass zwei Drittel aller Werte in das Intervall von +/- 67 Tagen, also insgesamt etwa viereinhalb Monate, um den Mittelwert fallen. Das Gros der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat also hinreichend Förderzeit, um die vom Modellprojekt anvisierten Ziele auch zu realisieren; die Hälfte sogar mehr als neun Monate. Dabei handelt es sich mehrheitlich um die Teilnehmenden, die bei Projektbeginn rekrutiert werden.

Tabelle 16: Individuelle Förderdauer der JobTrainer-Teilnehmenden bei Projekteintritt

Voraussichtliche Projektdauer	
Unter 4 Monaten	11,2 %
4 bis 9 Monate	40,0 %
Länger als 9 Monate	48,8 %
Durchschnittliche voraussichtliche Projektdauer	7,5 Monate
Standardabweichung	67 Tage

6.2.2 Tatsächliche individuelle Projektdauer

Vergleicht man den Durchschnittswert für die voraussichtliche Projektdauer der Teilnehmenden mit dem Durchschnitt der tatsächlichen Projektdauer derselben, so fällt auf, dass diese mit sechs Monaten ein gutes Stück niedriger liegt. Dies ist vor allem auf vorzeitige Kündigungen und Vermittlungen zurückzuführen, die zur Folge haben, dass die individuelle Förderdauer nicht vollständig ausgeschöpft wird. Diese Information verweist darauf, dass Mehrfachbesetzungen durchaus sinnvoll sind und dazu führen, dass die zur Verfügung gestellten Mittel von den Bildungsträgern auch verausgabt werden. Kommt es so frühzeitig zu Projektabbrüchen oder Vermittlungen, dass noch hinreichend Zeit für weitere Teilnehmende zur Verfügung steht, ist es ein Ausdruck von Akquise- und Vermittlungsgeschick sowie von Engagement des JobCoaches, diese Chancen für die Teilnehmenden nutzbar zu machen.

Betrachtet man dies etwas genauer, so zeigt sich, dass 27 % aller Teilnehmenden bereits innerhalb der ersten vier Monate aus dem Projekt ausscheiden; hier hat sich also der Anteil im Vergleich zur voraus-

¹⁷ Bei der Angabe von Zeiträumen stellen in allen Fällen Kalendertage die Bezugsgröße dar. Daher entsprechen in den folgenden Darstellungen 30 Tage einem Monat.

sichtlichen Dauer mehr als verdoppelt. Zugleich verbleiben nur 27 % aller Teilnehmenden tatsächlich länger als neun Monate in einem JobTrainer-Projekt, während der Anteil dieser Gruppe bei der voraussichtlichen Dauer noch mehr als 20 Prozentpunkte höher liegt. Offensichtlich kommt es demnach bei einem nicht unwesentlichen Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu kürzeren Laufzeiten als ursprünglich vorgesehen. Dies bestätigt zunächst die Vermittlungsorientierung als auch die prinzipielle Selektivität des Projekts JobTrainer NRW. Allerdings zeigt sich hier eine weitere Variante von Selektion: eine Selektion im Projektverlauf durch Kündigung seitens der Arbeitgeber oder seitens der Teilnehmenden (Selbstselektion). Auf die näheren Ursachen dieser z. T. deutlich verkürzten Laufzeiten wird im Zusammenhang mit den unmittelbaren, teilnehmerbezogenen Resultaten des Modellprojekts näher eingegangen. Hier wird differenziert, ob der Status der Teilnehmerin oder des Teilnehmers am Ende der individuellen Projektlaufzeit bei Abschluss des Modellprojekts in der Integration in den ersten Arbeitsmarkt, in einem Projektabbruch oder im Auslaufen der Förderdauer ohne Integration besteht. Dass die Schwankungen für die tatsächliche Projektdauer insgesamt größer ausfallen, als dies bei der voraussichtlichen Projektdauer der Fall ist, die ja eine Teilnahme ohne vorzeitiges Ende abbildet, zeigt sich auch in der deutlich höheren Standardabweichung von 85 Tagen.

Tabelle 17: Tatsächliche individuelle Projektdauer der JobTrainer-Teilnehmenden

Tatsächliche individuelle Projektdauer	
Unter 4 Monaten	27,1 %
4 bis 9 Monate	45,1 %
Länger als 9 Monate	27,8 %
Durchschnittliche voraussichtliche Projektdauer	6 Monate
Standardabweichung	85 Tage

6.2.3 Anzahl der Praktika

Ein wesentliches Merkmal des JobTrainers besteht in der auf eine Übernahme ausgerichteten betrieblichen Arbeitserprobung, die möglichst alle Teilnehmenden durchlaufen sollen. Dies stellt insbesondere eine Herausforderung für die JobCoaches dar, deren Aufgabe neben der Betreuung und Qualifizierung der Teilnehmenden vor allem in der möglichst passgenauen Praktikumsakquise besteht. Das Idealbild mit Blick auf die Praktikumsakquise könnte darin bestehen, dass pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer ein Praktikumsplatz gefunden wird, der dann möglichst frühzeitig in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis transformiert wird. Dass die Realität im Modellprojekt anders aussieht, überrascht nicht. Es ist ja durchaus plausibel, dass ein „match“ zwischen einem Teilnehmenden und einem Betrieb nicht funktioniert und ein weiteres Praktikum gesucht werden muss. Auch kann man sich vorstellen, dass ein Langzeitarbeitsloser aufgrund der langen Abstinenz von betrieblicher Tätigkeit die Geduld eines Arbeitgebers überstrapaziert und es zur Kündigung des Praktikums kommt. In einer solchen Situation ist es ein gutes Zeichen, dass der JobCoach ein weiteres Praktikum vermittelt; das gilt vor allen Dingen auch dann, wenn die Bereitschaft des Betriebs, die Teilnehmerin oder den Teilnehmer einzustellen, gering ist und sich dem JobCoach der Eindruck von Mitnahmeeffekten aufdrängt. Es ist also durchaus sinnvoll zu untersuchen, wie viele Praktika die Teilnehmenden absolviert haben.

Gegenüber solchen Annahmen ist es allerdings überraschend, dass für eine relevante Anzahl von Teilnehmenden die Vermittlung eines Praktikumsplatzes nicht gelungen ist. So hat insgesamt jede fünfte Teilnehmerin bzw. jeder fünfte Teilnehmer kein Praktikum absolviert. Hier wurde ein integrativer Bestandteil des Modellprojekts nicht umgesetzt. Eine nähere Analyse im folgenden Kapitel wird Aufschluss darüber geben, dass in einem nicht unerheblichen Teil dieser Fälle von einem Scheitern auszugehen ist, während es einen wenn auch geringeren Teil von Teilnehmenden gibt, die auch ohne Praktikum vermittelt werden konnten.

Sieht man von solchen Fehlverläufen ab, hat der überwiegende Teil der Teilnehmenden (55,8%) genau ein Praktikum absolviert, während gut 15 % zwei Praktika absolvierten und es in lediglich acht Prozent aller Fälle zu drei oder mehr Praktika kam.

Tabelle 18: Anzahl der von den JobTrainer-Teilnehmenden absolvierten Praktika

Anzahl Praktika	Teilnehmende
Kein Praktikum	20,6 %
1 Praktikum	55,8 %
2 Praktika	15,4 %
3 oder mehr Praktika	8,2 %
Gesamt	100,0 %

Der Durchschnitt der Praktika pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer liegt dementsprechend bei 1,1. In der Mehrzahl der Fälle war es offenbar nicht nötig, eine Vielzahl von Praktika pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer zu akquirieren. Der Fokus lag auf der Vermittlung eines möglichst stabilen Praktikums. Bemerkenswert ist zudem, dass Teilnehmende ohne Praktikum stark überproportional im Handwerk vorkommen (Tabelle e.; Anhang); in jedem dritten Fall kam es hier nicht zu einer betrieblichen Arbeitserprobung.

6.2.4 Praktikumsdauer

Neben der Anzahl der Praktika ist auch deren Dauer von Interesse¹⁸: Lässt man die Teilnehmenden ohne Praktikum außer Acht und unterteilt die Praktikumsdauer in Intervalle von jeweils drei Monaten, so ergibt sich eine relativ gleichmäßige Verteilung. Gut jeweils ein Drittel der Teilnehmenden weist somit eine Praktikumszeit von weniger als drei Monaten bzw. drei bis sechs Monaten auf. Die verbleibenden 29 % entfallen auf Praktika, die länger als ein halbes Jahr dauern. Als Gesamtdurchschnitt weisen alle Teilnehmenden, die tatsächlich ein Praktikum absolviert haben, eine Praktikumsdauer von knapp vier Monaten auf. Bezieht man auch die Teilnehmenden ohne Praktikum mit ein, so sinkt dieser Durchschnitt um 25 Tage auf gut drei Monate. Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich allerdings eklatante Unterschiede. Dies verdeutlicht ein Blick auf die Standardabweichung: Mit 83 Tagen liegt diese mit Bezug auf die durchschnittliche Praktikumsdauer besonders hoch. Dies ist so zu interpretieren, dass zwei Drittel aller Praktika eine Länge zwischen 10 und 176 Tagen aufweisen. Berücksichtigt man nur die Praktikumsabsolventinnen und -absolventen unter den Teilnehmenden, so

¹⁸ Hier ist anzumerken, dass es sich bei der Praktikumsdauer um kumulierte Werte der gesamten Praktikumsphasen eines Teilnehmers handelt. In 70 % aller Fälle absolvieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lediglich ein Praktikum, so dass hier in der Mehrheit auf die Dauer eines einzelnen Praktikums abgehoben wird.

reduziert sich diese Streuung, so dass zwei Drittel aller Praktikumsphasen jener zwischen 41 und 195 Tagen liegen.

Tabelle 19: Praktikumsdauer

Praktikumsdauer in Monaten	Teilnehmende
Unter 3 Monaten	34,4 %
3 bis 6 Monate	36,6 %
Länger als 6 Monate	29,0 %
Gesamt	100,0 %
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden: 93 Tage	
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden, die ein Praktikum absolviert haben: 118 Tage	
Standardabweichung Praktikumsdauer aller Teilnehmenden: 83 Tage	
Standardabweichung Praktikumsdauer aller PraktikumsabsolventInnen: 77 Tage	

Setzt man die hier berechneten Durchschnittswerte für die Praktikumsdauer in Relation zur gesamten individuellen Laufzeit der Teilnehmenden, so zeigt sich, dass die Teilnehmenden, die ein Praktikum absolviert haben, 60 % ihrer Projektlaufzeit in der betrieblichen Arbeitserprobung verbracht haben. Diese Durchschnittswerte deuten an, dass die Praxisorientierung im Gesamtprojekt durchaus – wie konzipiert – dominant war. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die restlichen 40 % der Projektlaufzeit nicht nur auf die Qualifikation, sondern eben auch auf Krankheitsphasen entfallen. Anzumerken ist hierbei, dass die durchschnittliche Verweildauer der Praktikumsabsolventinnen und –absolventen im Projekt mit 193 Tagen etwas über dem Gesamtdurchschnitt von 182 Tagen liegt. Die durchschnittliche Gesamtlaufzeit der Teilnehmenden ohne Praktikum liegt mit 139 Tagen entsprechend deutlich unter dem Durchschnitt für alle Teilnehmenden. Offensichtlich wurde das Projekt mitunter auch schneller beendet, wenn für eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer kein Praktikum akquiriert werden konnte.

Tabelle 20: Tatsächliche individuelle Projektdauer nach Absolvierung eines Praktikums

Tatsächliche individuelle Projektdauer der Teilnehmenden nach Absolvierung eines Praktikums	Anzahl Tage
Alle Teilnehmenden	182
Teilnehmende ohne Praktikum	139
Teilnehmende mit Praktikum	193

Diese Diskrepanz zwischen Teilnehmenden mit und ohne Praktikum verdeutlicht sich weiter, wenn man betrachtet, wie viel Zeit die Teilnehmenden in der Qualifizierung verbracht haben. So liegt der Qualifikationsanteil von 67 Tagen für alle Teilnehmenden in der Relation zur Gesamtlaufzeit mit gut 36 % über dem in den Konzepten der durchführenden Träger angegebenen Wert. Dieser Anteil sinkt um knapp zehn Prozentpunkte für die Praktikumsabsolventinnen und -absolventen, was durchaus im Toleranzbereich der vorgesehenen 20 % Qualifikationsanteile liegt.

Als logische Konsequenz ergibt sich ein umgekehrtes Bild für die Teilnehmenden ohne Praktikum, die fast 85 % ihrer Laufzeit in der Qualifikation verbringen. Hier wurde, wie bereits angedeutet, die Praxisorientierung in eine Qualifikationsorientierung umgedeutet, das Modellprojekt gewissermaßen zweckentfremdet. Die verbleibenden 15 % entfallen hier auf längere Krankheitsphasen von mehr als zwei Wochen.

Tabelle 21: Dauer der Qualifikationsphasen der JobTrainer-Teilnehmenden in Tagen

Qualifikationsdauer in Tagen	Anzahl Tage
Alle Teilnehmenden	67
Teilnehmende ohne Praktikum	118
Teilnehmende mit Praktikum	53

7 Individuelle Ergebnisse der Teilnahme am JobTrainer NRW

Das folgende Kapitel widmet sich den unmittelbar greifbaren Resultaten des Modellprojekts, also der Frage, ob Teilnehmende das Modellprojekt als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in einem Betrieb, der nicht der durchführende Bildungsträger ist, verlassen, oder ob ihr Status am Ende ihrer individuellen Projektlaufzeit ein anderer ist. Selbstverständlich ist unter den verschiedenen Möglichkeiten für Teilnehmende das Projekt zu beenden, dieser der herausgehobene, weil wünschenswerte Zielzustand. Ebenso selbstverständlich ist dies aber nicht der einzige empirisch feststellbare Endstatus der Teilnehmenden. Ein ebenfalls quantitativ und qualitativ bedeutsames individuelles Projektende besteht in der Kündigung, die entweder der Träger ausgesprochen hat oder auf Kündigungen von Teilnehmenden zurückgeht. Denkbar und empirisch gegeben ist auch eine Beendigung des Projekts für Teilnehmende, deren individuelle Projektlaufzeit zu Ende geht (nach regulär 9 bzw. 11 Monaten), während sie sich noch in einer betrieblichen Arbeiterprobung befinden und dort nicht in eine Beschäftigung übernommen werden oder während sie noch in der Qualifikationsphase beim Bildungsträger sind (entweder, weil Praktika ohne Übernahme abgebrochen wurden oder weil gar kein Praktikumsplatz gefunden wurde). Im Folgenden werden zunächst die empirischen Verteilungen der verschiedenen Status der Teilnehmenden beim individuellen Projektende dargestellt, um diese dann im Anschluss im Zusammenhang sowohl mit den bereits dargestellten soziodemographischen Merkmalen als auch den wichtigsten Indikatoren zum Projektverlauf aus dem vorangegangenen Kapitel zu analysieren. Ziel ist es, Erfolgs- und Risikofaktoren in Bezug auf die Gruppe der Teilnehmenden und den Prozessverlauf herauszuarbeiten.

Tabelle 22: präsentiert auf einen Blick die wichtigsten Ergebnisse. Von den insgesamt 1.544 JobTrainer-Teilnehmenden konnten im Laufe des Projekts insgesamt 554 bzw. 35,9 % in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dies ist fraglos als ein Erfolg zu bewerten, vor allem wenn man berücksichtigt, dass laut aktuellen BA-Daten (Bundesagentur für Arbeit 2008: 13 f.) innerhalb des vergangenen Jahres nur jede bzw. jeder zehnte SGB II-Beziehende in Arbeit vermittelt werden konnte. Im JobTrainer hingegen konnte mehr als das Dreifache an Integrationen erzielt werden. Bei der Bewertung dieses Ergebnisses ist allerdings auch in Rechnung zu stellen, dass das Modellprojekt nicht nur auf der konzeptionellen Ebene, sondern auch empirisch durch eine massive Bestenauslese charakterisiert ist, wie die vorangestellten Ergebnisse gezeigt haben.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass in 309 Fällen, also bei ziemlich exakt jeder fünften Teilnehmerin bzw. jedem fünften Teilnehmer, von Seiten des Trägers eine Kündigung ausgesprochen wurde, während 72 Teilnehmende bzw. 4,7 % von sich aus das Arbeitsverhältnis mit dem durchführenden Bildungsträger beendet haben. Für ein weiteres Fünftel bzw. 310 Teilnehmende endete das Projekt während einer betrieblichen Arbeitserprobung, die nicht zu einer Übernahme führte und 224 Teilnehmende bzw. 14,5 % aller Teilnehmenden befanden sich bei Ende ihrer individuellen Projektlaufzeit in einer Qualifizierungsphase. Sie verlassen das Projekt also ohne Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Ein Anteil von 4,9 % bzw. 75 Teilnehmenden schließlich entfällt auf solche, die bei Projektende bereits seit mindestens zwei Wochen krank geschrieben waren.

Tabelle 22: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	
Integration in den 1. Arbeitsmarkt	35,9 %
Kündigung durch Teilnehmende	4,7 %
Kündigung durch Träger	20,0 %
Praktikum	20,0 %
Qualifikation	14,5 %
Krankheit	4,9 %

Im Rahmen der weiteren Analysen werden diese sechs Varianten des individuellen Projektendes in der Regel zu drei Kategorien zusammengefasst, um so eine übersichtlichere Darstellung zu ermöglichen. Die Status „Projektende in der Qualifikation“, „Projektende im Praktikum“ und „Krankheit“ werden zusammengefasst unter dem Überbegriff „individuelles Projekt ausgelaufen“. Das bedeutet, dass die individuelle Förderdauer im Rahmen des Projekts vollständig ausgeschöpft wurde, ohne dass es zu einer Vermittlung oder Kündigung gekommen ist. Die beiden Kündigungsvarianten werden unter dem Begriff „Projektabbruch“ subsumiert. Im Rahmen des Unterkapitels, das sich mit den Kündigungen beschäftigt, wird dies noch einmal differenzierter betrachtet, doch für die übrigen Analysen ergibt sich bei einer Unterteilung nach den beiden Kategorien insbesondere aufgrund der kleinen Fallzahl bei den Kündigungen seitens der Teilnehmenden kein Erkenntnisgewinn. Der Status „Integration“ wird im Weiteren in dieser Form beibehalten.

In dieser Perspektive ergibt sich folgendes Bild: Die Übernahmen bleiben bei 35,9 %, während die Abbrüche zusammengefasst mit 24,7 % ein knappes Viertel ausmachen. Die restlichen zwei Fünftel bzw. 39,4 % stellen die Fälle dar, in denen die individuelle Förderdauer ausgelaufen ist. Diese Werte dienen im Folgenden immer wieder als Referenz für die spezifischen Differenzen, die sich unter Einbeziehung der verschiedenen Variablen ergeben.

Tabelle 23: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit zusammengefasst

Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	
Integration	35,9 %
Kündigung durch Teilnehmende oder Träger	24,7 %
Projekt ausgelaufen	39,4 %

7.1 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt nach soziodemographischen Merkmalen

In einem ersten Schritt werden nun die einzelnen soziodemographischen Merkmale hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit den Vermittlungen betrachtet, um anschließend herauszuarbeiten, wie bestimmte Kombinationen von Merkmalen mit dem Ziel der Vermittlung korreliert sind.

7.1.1 Geschlecht

Betrachtet man zunächst die Integrationserfolge nach Geschlecht, so zeigt sich, dass die proportional seltener vertretenen Frauen anteilig häufiger vermittelt wurden als die Männer. Sind es bei den Frauen 39,3 %, die das Projekt erfolgreich abschließen, fällt die Integrationsquote unter den Männern mit 34,2 % um fünf Prozentpunkte niedriger aus.

Tabelle 24: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Geschlecht

Geschlecht der TN	Integration	Kündigung	Projekt ausgelaufen
Mann	34,2 %	26,9 %	38,9 %
Frau	39,3 %	20,9 %	39,8 %

Diese Differenz bleibt auch erhalten, wenn man zusätzlich nach der beruflichen Qualifikation oder dem Führerschein differenziert (Tabelle q; Anhang). Die Integrationsquote sinkt zwar bei fehlendem Führerschein in beiden Fällen, doch liegt sie im Falle der Frauen mit 32,7 % weiterhin 4,5 Prozentpunkte über dem Vergleichswert der Männer. Bei Besitz einer Fahrerlaubnis werden von den Frauen sogar 45,2 % vermittelt, während die Lücke zu den Männern mit einer Integrationsquote von 38,5 % auf insgesamt 6,7 Prozentpunkte anwächst. Auch wenn man die berufliche Qualifikation heranzieht, schneiden die Frauen bei einer abgeschlossenen Ausbildung mit 43,3 % deutlich besser ab als die Männer (36,2 %). Lediglich bei fehlender Ausbildung ist bei den Männern mit 33,3 % eine minimal höhere Integrationsquote zu verzeichnen als bei den Frauen mit 32,2 %. Frauen schneiden offenbar unabhängig von weiteren individuellen Faktoren im JobTrainer besser ab als Männer.

7.1.2 Haushaltsform

Mit Blick auf die verschiedenen Haushaltsformen fällt der deutlich überdurchschnittliche Anteil von Integrationen unter den alleinerziehenden Teilnehmenden (43 %) auf, während sich für die anderen Haushaltsformen nur marginale Abweichungen vom Mittelwert beobachten lassen. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Integration von Alleinerziehenden in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund der geringeren zeitlichen Flexibilität in der Regel als schwierig gilt. Offensichtlich ist dies im Rahmen des JobTrainers jedoch besonders gut gelungen, was möglicherweise auf die Unterstützung durch die JobCoaches bei der Organisation der Kinderbetreuung zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang berichteten mehrere JobCoaches in Gesprächen von besonderen Betreuungsangeboten oder auch von den Bemühungen, Arbeitsplätze zu finden, die sich mit dem Betreuungsbedarf der Kinder vereinbaren lassen.

Tabelle 25: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Haushaltsform

Haushaltsform	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Alleinstehend	35,0 %	24,6 %	40,4 %
Alleinerziehend	43,0 %	22,3 %	34,7 %
Paarhaushalt mit Kind	37,2 %	21,9 %	40,9 %
Paarhaushalt ohne Kinder	33,3 %	23,1 %	43,6 %

Da im vorangegangenen Kapitel auf den überraschend hohen Anteil an alleinerziehenden Männern hingewiesen wurde, bietet sich hier eine zusätzliche Differenzierung dieser Haushaltsform nach Geschlecht an (Tabelle j:, Tabelle r:, Anhang). Hierbei lässt sich feststellen, dass bei den alleinerziehenden Männern die Integrationsquote mit 38,5 % immer noch leicht überdurchschnittlich ausfällt, die Frauen aber mit 46,8 % auch hier deutlich besser abschneiden. Auffällig dabei ist, dass fast die Hälfte aller Vermittlungen von alleinerziehenden Frauen auf die Gesundheitsbranche entfällt, so dass dies offensichtlich einen besonders erfolgversprechenden Zielarbeitsmarkt für diese Gruppe darstellt und möglicherweise einen Teil der geschlechterspezifischen Differenzen erklärt.

7.1.3 Alter

Ebenfalls ein relevantes Merkmal hinsichtlich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt stellt das Alter der Teilnehmenden dar. Auffällig ist hier, dass das Alter im JobTrainer kaum diskriminiert. Mit 32,7 % fällt der Anteil der Vermittelten unter den Älteren nur unbedeutend niedriger aus, als dies in den beiden anderen Gruppen der Fall ist, die nahezu identische Integrationsquoten aufweisen.

Tabelle 26: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Alter

Alter in Jahren	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Bis 29	36,3 %	27,6 %	36,1 %
30 bis 49	36,3 %	23,9 %	39,8 %
50 und älter	32,7 %	24,0 %	43,3 %

Auch bei einer weiteren Unterteilung der Altersgruppen, etwa nach Berufsabschluss oder Berufserfahrung, lassen sich keine bemerkenswerten Differenzen hinsichtlich des Vermittlungserfolgs erkennen. Insgesamt scheint das Instrument JobTrainer demnach nicht nur für eine spezifische Altersgruppe geeignet zu sein, sondern prinzipiell für alle Altersgruppen. Dabei ist allerdings wieder der Selektionsprozess in Rechnung zu stellen, der auch zum Resultat hat, dass Teilnehmende über 50 Jahre im JobTrainer unterrepräsentiert sind. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass es zahlreiche Instrumente gibt, die speziell auf diese Gruppe zugeschnitten sind.

7.1.4 Führerschein

Eine stärker diskriminierende Wirkung lässt sich jedoch für den Besitz eines Führerscheins feststellen. Unter den Teilnehmenden, die nicht über einen Führerschein verfügen, beträgt die Integrationsquote lediglich 29,7 % und liegt damit fast zwölf Prozentpunkte niedriger als unter denen, die einen Führerschein besitzen, die mit einem Anteil von 41,2 % vermittelt werden konnten.

Tabelle 27: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Führerschein

Führerschein	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Ja	41,2 %	21,9 %	36,9 %
Nein	29,7 %	27,0 %	43,4 %

Dieses Ergebnis ist allerdings wenig überraschend, da der Führerschein in vielen Fällen eine wichtige Voraussetzung für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit darstellt. Dies ist, wie bereits eingangs erwähnt, sowohl im Handwerk der Fall, aber auch in der Gastronomie oder allgemein in weniger dicht besiedelten Regionen mit einer schwächeren Infrastruktur.

7.1.5 Ausbildung

Im Zuge der Beschreibung der Gruppe der Teilnehmenden wurde auf den relativ hohen Anteil an Gerinqqualifizierten im JobTrainer hingewiesen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist es interessant, näher zu betrachten, inwiefern sich ein Berufsabschluss auf die Integrationsquote auswirkt.

Bei einem Vergleich der verschiedenen beruflichen Qualifikationen stellt sich heraus, dass die Integrationsquote unter den Teilnehmenden ohne Berufsabschluss mit 32,7 % nur unwesentlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. Demzufolge scheint es den JobCoaches gelungen zu sein, adäquate Praktika für diese Gruppe zu akquirieren und diese anschließend zumindest bei einem Drittel erfolgreich in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu überführen. Ein Grund hierfür ist möglicherweise der Betreuungsschlüssel von 1:30, der es den JobCoaches mitunter ermöglicht, auch für Teilnehmende ohne formale Qualifikation individuelle, passgenaue Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden.

Betrachtet man die Absolventinnen und Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung in diesem Rahmen noch einmal getrennt von den übrigen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, so fällt deren um 13 Prozentpunkte nach unten abweichende Integrationsquote von 23 % auf, welche weiterhin sinkt, wenn zudem kein Führerschein vorhanden ist. Häufig ist eine außerbetriebliche Berufsausbildung ein Indiz für Schwierigkeiten beim Übergang an der Schwelle zur Berufsausbildung. Darüber hinaus sind die Schwierigkeiten an der Schwelle von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeiten für außerbetrieblich Ausgebildete ungleich größer als für betrieblich Ausgebildete. Offenbar setzen sich diese Schwierigkeiten nicht nur ins Berufsleben, sondern sogar bis in ein Modellprojekt wie den JobTrainer fort.

Die Integrationsquote der betrieblich Ausgebildeten bzw. der Fachschulabsolventinnen und -absolventen fällt mit 39 % leicht überdurchschnittlich aus, während der geringe Anteil von 20,8 % von vermittelten Akademikern aufgrund der geringen Fallzahl sich nicht sinnvoll interpretieren lässt.

Tabelle 28: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Ausbildung

Ausbildung	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Keine Ausbildung	32,7 %	29,8 %	37,5 %
Außerbetriebliche Ausbildung	23,0 %	20,7 %	56,3 %
Betriebliche Ausbildung	39,0 %	22,6 %	38,4 %
FH / Uni	20,8 %	33,3 %	45,8 %

Fasst man die beiden Kategorien der außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildung zusammen, so ergibt sich ein Gesamtschnitt von 37,9 % an Integrationen in dieser Kategorie.

Tabelle 29: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und zusammengefasste Ausbildung

Ausbildung	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Keine Ausbildung	32,7 %	29,8 %	37,5 %
Abgeschlossene Ausbildung	37,9 %	22,4 %	39,7 %
FH / Uni	20,8 %	33,2 %	45,8 %

Da die Gruppe der außerbetrieblich Ausgebildeten zum einen mit einer Gesamtzahl von 87 Teilnehmenden vergleichsweise klein ist und diese Ausbildungsform zum anderen in erster Linie für den Bereich des Handwerks von Bedeutung ist, wird in der Folge zugunsten einer übersichtlicheren Darstellung auf eine detaillierte Differenzierung nach diesen beiden Ausbildungsformen verzichtet und es werden diese beiden Kategorien als „abgeschlossene Ausbildung“ zusammengefasst.

7.1.6 Berufserfahrung

Neben der Berufsausbildung kommt der Berufserfahrung als Indikator für die Arbeitsmarktnähe einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers eine entscheidende Bedeutung zu. Nimmt man hierbei zunächst die vergleichsweise kleine Gruppe von 129 Teilnehmenden in den Blick, die bei Projektbeginn über keinerlei Berufserfahrung verfügen, zeigt sich eine Integrationsquote, die mit 32,5 % nur geringfügig vom Gesamtdurchschnitt abweicht. Somit zeigt sich hier wie schon bei der fehlenden Berufsausbildung eine ähnlich überraschende Indifferenz des Projekterfolgs gegenüber einem wichtigen soziodemographischen Merkmal. Auch hier scheint der JobTrainer ein geeignetes Instrument zu sein, um Teilnehmende trotz solcher Defizite in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Tabelle 30: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Berufserfahrung

Berufserfahrung	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Ja	39,4 %	21,0 %	39,6 %
Nein	32,5 %	28,7 %	38,8 %

Schlüsselt man die Berufserfahrung nun detaillierter im Hinblick auf ihre Dauer auf, wird ersichtlich, dass bei Vorliegen einer Berufserfahrung von mehr als zwei Jahren die Integrationsquote auf 43,9 % ansteigt und somit deutlich überdurchschnittlich ausfällt, während der Anteil der Vermittelten mit einer Berufserfahrung von sechs bis 24 Monaten noch einmal etwas geringer ausfällt, als dies bei den Teilnehmenden ohne Berufserfahrung der Fall ist. Allerdings lässt sich über die Dauer der Berufserfahrung von zwei Jahren hinaus keine kritische Schwelle identifizieren, deren Überschreiten zu einem höheren Anteil von Vermittlungen führt. Demnach scheint hier kein linearer Zusammenhang vorzuliegen, sondern eine zweijährige Berufserfahrung bereits auszureichen, um die Vermittlung zu erleichtern.

Tabelle 31: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Dauer der Berufserfahrung

Berufserfahrung	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
0 bis unter 6 Monate	32,9 %	27,2 %	39,9 %
6 bis 24 Monate	30,9 %	26,6 %	42,5 %
Mehr als 24 Monate	43,9 %	20,3 %	35,8 %

7.1.7 Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit

Es zeigt sich weiterhin, dass Teilnehmende mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von zwei bis drei Jahren anteilig fast genauso oft vermittelt werden wie Teilnehmende mit einer kürzeren diesbezüglichen Zeitspanne von maximal zwei Jahren. Deutlich fällt hingegen der Unterschied zu den Teilnehmenden aus, die schon seit drei Jahren oder länger arbeitslos sind, welche eine um ca. zehn Prozentpunkte niedrigere Integrationsquote aufweisen.

Tabelle 32: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit

Dauer vorangegangene Ar- beitslosigkeit	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Bis unter zwei Jahren	41,6 %	20,6 %	37,8 %
2 bis 3 Jahre	42,9 %	22,1 %	35,0 %
Mehr als 3 Jahre	32,3 %	22,4 %	45,3 %

Bei einer weiteren Differenzierung innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden mit der längsten Arbeitslosigkeit lassen sich jedoch keine weiteren Erkenntnisse gewinnen, da es auch unter denjenigen mit einer beträchtlich höheren Arbeitslosigkeitsdauer immer noch zu Vermittlungen kommt, so dass die Integrationsquote mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit nicht linear zu fallen scheint. Auch innerhalb der Gruppe der 26 Teilnehmenden, die eine Arbeitslosigkeitsdauer von zehn Jahren und mehr aufweisen, konnten acht, also gut 30 %, vermittelt werden. Dies legt nahe, dass drei Jahre Arbeitslosigkeit eine Art Schwelle markieren, die den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt deutlich erschwert. Zum einen dürfte dies darin begründet sein, dass zuvor erworbene berufliche Qualifikationen durch mangelnde Praxis im Laufe der Zeit eine zunehmende Entwertung erfahren. Zum anderen könn-

te eine Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als drei Jahren auch die Umstellung auf einen regulären Arbeitsalltag erschweren. Für die Absolvierung einer betrieblichen Arbeitserprobung, die im Fokus des JobTrainers steht, kann sich eine derartige Entwöhnung von einer Vollzeitbeschäftigung als problematisch erweisen, da diese in der Regel dieselben Erwartungen an eine JobTrainer-Praktikantin oder einen JobTrainer-Praktikanten stellen wie auch an andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

7.2 Vermittlungen nach Merkmalskombinationen

Bislang wurden die verschiedenen soziodemographischen Merkmale getrennt voneinander betrachtet bzw. nur mit Verweis auf *eine weitere* Kategorie näher beleuchtet. In der Folge sollen nun *Kombinationen mehrerer vermittlungsrelevanter Merkmale* bei Teilnehmenden und deren Auswirkungen auf den Integrationserfolg dargestellt und kommentiert werden. Dies geschieht erst in zwei verschiedenen Varianten nach drei Merkmalen und abschließend in einer Variante, die insgesamt vier relevante Merkmale einbezieht.

7.2.1 Typen nach Ausbildung, Berufserfahrung und Führerschein

Fasst man zunächst die Teilnehmenden anhand der drei Merkmale Ausbildung, Berufserfahrung und Führerscheinbesitz zusammen, so fällt auf, dass insbesondere die Kombination von vorhandener Berufserfahrung und Besitz eines Führerscheins zu einem höheren Anteil an Vermittelten führt.

In der mit 591 Teilnehmenden quantitativ bedeutsamsten Gruppe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, die zudem über Berufserfahrung und Führerschein verfügen, liegt die Integrationsquote bei beachtlichen 44 %.¹⁹ Besonders erwähnenswert ist allerdings, dass bei fehlender Ausbildung aber gleichzeitigem Vorhandensein von Führerschein und Berufserfahrung immer noch eine überdurchschnittliche Vermittlungsquote von 41 % erreicht wird.

Tabelle 33: Integrationsquote nach Ausbildung, Berufserfahrung und Führerschein²⁰

Abgeschlossene Ausbildung	Berufserfahrung	Führerschein	Integrationsquote	Anzahl Teilnehmende
Ja	Ja	Ja	44 %	591
Ja	Ja	Nein	35 %	291
Ja	Nein	Nein	18 %	28
Nein	Nein	Ja	62 %	16
Nein	Ja	Ja	41 %	97
Nein	Nein	Nein	33 %	21

Dieser Befund kann dahingehend interpretiert werden, dass der JobTrainer durchaus geeignet ist, Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch mit schlechter formaler Qualifikation in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, wenn gleichzeitig grundlegende Vermittlungskriterien wie Führerscheinbesitz und Berufs-

¹⁹ Aufgrund der kleinen Fallzahl von nur 16 Teilnehmenden kann die hohe Integrationsquote der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Führerschein aber ohne Berufserfahrung und Ausbildung nicht sinnvoll interpretiert werden, sondern muss hier als „Ausreißer“ verstanden werden.

²⁰ Das Fehlen zweier weiterer möglicher Kombinationen erklärt sich dadurch, dass diese Varianten in der Gruppe der Teilnehmenden nicht auftreten. Die Abweichung von der Gesamtzahl der Teilnehmenden resultiert aus fehlenden Angaben in den Datenbanken.

erfahrung erfüllt sind. Ist dies nicht der Fall, könnte es je nach Branche und Region ratsam sein, bei fehlender Fahrerlaubnis deren Erwerb zu fördern, um in der Folge die Integration zu erleichtern.

7.2.2 Typen nach Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitslosigkeitsdauer

Die Bedeutung der bereits angesprochenen Schwelle von mehr als drei Jahren vorangegangener Arbeitslosigkeit bei Projektbeginn wird in einer zweiten Typologie deutlicher, die Ausbildung, Berufserfahrung und Dauer der Arbeitslosigkeit einbezieht.

Für alle Gruppen, die eine Arbeitslosigkeit von mehr als drei Jahren aufweisen, zeigen sich hier unterdurchschnittliche Integrationsquoten, selbst wenn die Teilnehmenden sowohl über eine abgeschlossene Ausbildung als auch über Berufserfahrung verfügen, so dass hier die Defizite, die durch eine lange Phase der Arbeitslosigkeit entstanden sind, nicht im selben Umfang kompensiert werden können, wie dies in der vorangegangenen Typologie bei einer fehlenden Ausbildung der Fall ist.

Wenig überraschend ist zudem die Tatsache, dass auch hier die Gruppe mit den besten formalen Voraussetzungen, die 445 Teilnehmende umfasst, mit einer Integrationsquote von 46 % am besten abschneidet. In diesen Fällen scheinen die formalen Kriterien tatsächlich ein Ausdruck von Arbeitsmarktnähe und damit von Vermittelbarkeit zu sein.

Tabelle 34: Integrationsquoten nach Ausbildung, Berufserfahrung und Arbeitslosigkeitsdauer²¹

Abgeschlossene Ausbildung	Mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	Arbeitslosigkeit unter 3 Jahren	Integrationsquote	Anzahl Teilnehmende
Ja	Ja	Ja	46 %	445
Ja	Ja	Nein	31 %	492
Ja	Nein	Ja	34 %	179
Nein	Ja	Nein	27 %	135
Nein	Nein	Ja	25 %	36
Nein	Nein	Nein	25 %	36

7.2.3 Typen nach Ausbildung, Berufserfahrung, Führerschein und Arbeitslosigkeitsdauer

Bezieht man nun alle vier in den beiden vorangegangenen Typologien zugrunde gelegten Merkmale in eine dritte Typologie ein, werden vor allem eklatante Differenzen zwischen den Gruppen mit den formal besten Voraussetzungen einerseits und den Teilnehmenden mit den formal schwächsten Voraussetzungen andererseits erkennbar.

Die Integrationsquote der Teilnehmenden mit den besten Voraussetzungen liegt analog zu den beiden anderen Typologien auch hier am höchsten und fällt mit 48 % sogar noch etwas höher aus. Mit 306 Teilnehmenden umfasst diese Gruppe immerhin noch etwa ein Fünftel aller JobTrainer-

²¹ Das Fehlen zweier weiterer möglicher Kombinationen erklärt sich dadurch, dass diese Varianten in der Gruppe der Teilnehmenden nicht auftreten. Die Abweichung von der Gesamtzahl der Teilnehmenden resultiert aus fehlenden Angaben in den Datenbanken.

Teilnehmenden.²² Offenbar kann bei einer noch stärkeren Selektion auf der Grundlage rein formaler Kriterien ein noch höherer Integrationserfolg durch den JobTrainer erzielt werden, wengleich sich hier die Frage stellen lässt, ob solche Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht auch ohne ein solches Modellprojekt den Weg in den ersten Arbeitsmarkt gefunden hätten.

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass eine Kumulation von Vermittlungshemmnissen - also wenn eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer in drei oder mehr der einbezogenen Variablen eine negative Ausprägung aufweist - zu einer deutlichen Verringerung des Anteils an Vermittelten führt. Eine derartige Häufung von Defiziten stellt eine problematische Konstellation dar, deren negative Auswirkungen auf die Vermittlungsfähigkeit auch durch ein Instrument wie den JobTrainer nur bedingt kompensiert werden können.

Tabelle 35: Integrationsquoten nach Ausbildung, Berufserfahrung, Führerschein und Arbeitslosigkeitsdauer²³

Abgeschlossene Ausbildung	Mehr als 3 Jahre Berufserfahrung	Führerschein	Arbeitslosigkeit unter 3 Jahren	Integrationsquote	Anzahl Teilnehmende
Ja	Ja	Ja	Ja	48 %	306
Ja	Ja	Ja	Nein	37 %	258
Ja	Ja	Nein	Ja	41 %	124
Ja	Ja	Nein	Nein	27 %	163
Ja	Nein	Nein	Ja	20 %	55
Ja	Nein	Nein	Nein	27 %	34
Nein	Ja	Ja	Ja	36 %	44
Nein	Ja	Ja	Nein	30 %	54
Nein	Nein	Ja	Ja	63 %	17
Nein	Nein	Ja	Nein	46 %	13
Nein	Nein	Nein	Ja	28 %	36
Nein	Nein	Nein	Nein	13 %	23

7.3 Vermittlungen nach Prozesskennzahlen

Bislang lag der Fokus der Analysen ausschließlich auf den Eigenschaften der Teilnehmenden, doch spielen für den Integrationserfolg auch verschiedene Variablen des Projektverlaufs, deren Verteilung bereits referiert wurde, eine wichtige Rolle, da die Entbindung der individuellen Potentiale, die auch in den beschriebenen Merkmalsausprägungen der Teilnehmenden zum Ausdruck kommen, nur im Zuge eines angemessenen Projektverlaufs realisiert werden kann. Um zu sehen, wie sich die einzelnen Merkmale der Projekte auf den Integrationserfolg auswirken, werden die wichtigsten Projektkennzahlen in der Folge in ihrem Zusammenhang mit dem Vermittlungserfolg dargestellt.

²² Auch hier kann die kleine Gruppe von 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einer Integrationsquote von 63 % nur als Ausreißer betrachtet und nicht sinnvoll interpretiert werden.

²³ Das Fehlen von vier weiteren möglichen Kombinationen erklärt sich dadurch, dass diese Varianten in der Gruppe der Teilnehmenden nicht auftreten. Die Abweichung von der Gesamtzahl der Teilnehmenden resultiert aus fehlenden Angaben in den Datenbanken

7.3.1 Vermittlungen nach Branche

Mit Blick auf die Verteilung der Integrationsquoten über die Branchen fällt insbesondere der niedrige Anteil von nur 24,5 % Vermittelten in der Gastronomie auf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nur zwei Einzelprojekte in diesem Bereich durchgeführt wurden, von denen eins sich als besonders problematisch erwies.²⁴ Vor dem Hintergrund dieser vergleichsweise kleinen Fallzahl als auch im Hinblick auf die spezifischen Probleme eines Einzelprojekts sollte dieses unterdurchschnittliche Ergebnis für den Bereich Gastronomie nicht überbewertet werden.

Ähnliches gilt für den Einzelhandel mit einer vergleichbar niedrigen Zahl an Teilnehmenden, wengleich dieser Bereich mit einer Integrationsquote von 43,6 % am besten abschneidet. Aussagekräftig hingegen ist der überdurchschnittliche Anteil an Vermittelten von 40,9 % im Gesundheitsbereich, der mit über 250 Teilnehmenden vertreten ist. Die Handwerksprojekte und die gemischten Projekte schneiden jeweils leicht unter- bzw. überdurchschnittlich ab.

Tabelle 36: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Branche

Branche (ohne Zeitarbeit)	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Handwerk	33,0 %	25,6 %	41,4 %
Gesundheit	40,9 %	17,0 %	42,1 %
Gastronomie	24,5 %	28,4 %	47,1 %
Einzelhandel	43,6 %	14,5 %	41,9 %
Gemischt	38,8 %	29,3 %	31,9 %

Für den Bereich des Handwerks zeigt sich bei einer Differenzierung nach Qualifikation der Teilnehmenden, dass dort unter den Geringqualifizierten mit 35,6 % eine beachtliche Integrationsquote erreicht werden kann. Die Tatsache, dass die Integrationsquote der Teilnehmenden mit Facharbeiterqualifikation im Handwerk im Umkehrschluss mit 33,2 % niedriger liegt, kann möglicherweise als Indiz dafür gewertet werden, dass es hier mitunter leichter ist, Langzeitarbeitslose erfolgreich im Helferbereich zu vermitteln als in Facharbeiterstellen. Auch für die gemischten Projekte zeichnet sich ein ähnliches Bild. Hier lassen sich praktisch keine Differenzen zwischen Geringqualifizierten und Facharbeitern hinsichtlich des Integrationserfolgs feststellen. Dies könnte möglicherweise darin begründet sein, dass hier vor allem an Erfahrungen und Neigungen der Teilnehmerin oder des Teilnehmers unabhängig von Branchen und formalen Qualifikationen angeknüpft wird, um passende Praktika zu vermitteln. Daher könnte der Integrationserfolg hier noch stärker von der Erstellung eines passenden Matches und nicht beobachteten Merkmalen auf Seiten der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers abhängen. Anders stellt sich dies hingegen für den Gesundheitsbereich dar. Hier liegt die Integrationsquote unter den Geringqualifizierten mit 26,8 % deutlich unter dem Durchschnitt für diesen Bereich, während unter den Qualifizierten der Anteil der Vermittelten auf 47,6 % ansteigt. Offenbar sind Teilnehmende mit einer einschlägigen beruflichen Qualifikation in diesem Bereich besonders gut zu vermitteln.

²⁴ Näheres zu den Hintergründen zu diesem Projekt findet sich in Kapitel 12.1.3.

Tabelle 37: Integrationsquoten nach Branchen und Qualifikation

Branche	Keine Ausbildung	Abgeschlossene Ausbildung	FH / Uni
Handwerk	35,6%	33,2%	20,0%
Gesundheit	26,8%	47,6%	40,0%
Gastronomie	31,6%	26,8%	-
Einzelhandel	38,5%	44,0%	-
Gemischt	39,1%	39,8%	40,0%

In den Bereichen Gesundheit und Handwerk ergeben sich darüber hinaus interessante Befunde, wenn man den Besitz eines Führerscheins bei den Teilnehmenden mit einbezieht (Tabelle t., Anhang). Im Handwerk stellt das Fehlen des Führerscheins sehr viel stärker als eine nicht abgeschlossene Berufsausbildung ein erhebliches Vermittlungshemmnis²⁵ dar. Hier sinkt der Anteil der Integrationen im Vergleich mit dem Durchschnitt in dieser Branche um sieben Prozentpunkte auf 26,4 %. Offenbar stellt eine mangelnde formale Qualifikation demnach kein Integrationshemmnis dar, während der Besitz eines Führerscheins für das Handwerk, wo die Arbeit in der Regel „vor Ort“ und nicht in der Werkstatt verrichtet wird, ein bedeutendes Kriterium für eine erfolgreiche Vermittlung ist. Dasselbe lässt sich für den Gesundheitsbereich feststellen, wo nur 34,5 % vermittelt werden können, wenn sie keinen Führerschein besitzen, während über die Hälfte aller Teilnehmenden mit Führerschein, genauer 52,5 %, erfolgreich vermittelt werden.

Zieht man abschließend noch die vor Projektbeginn erworbene Berufserfahrung der Teilnehmenden hinzu (Tabelle u., Anhang), so lässt sich für den Handwerksbereich erkennen, dass auch mangelnde Berufserfahrung kein entscheidendes Hindernis darstellt. Insgesamt können aus der zwar vergleichsweise kleinen Gruppe von 54 Teilnehmenden ohne Berufserfahrung in diesem Bereich 40,7 % vermittelt werden. Auch wenn dieser Befund aufgrund der geringen Fallzahl mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren ist, kann dies als weiteres Indiz für die Kompensation individueller Defizite durch den JobTrainer im Handwerksbereich gedeutet werden. Auch hier bildet der Gesundheitsbereich den Kontrast: Können die Teilnehmenden zu Beginn des Praktikums bereits auf Berufserfahrung verweisen, so steigt die Integrationsquote in diesem Bereich auf 51,4 %. Verfügen die Teilnehmenden über eine abgeschlossene Berufsausbildung, Berufserfahrung und einen Führerschein, so erreicht die Integrationsquote hier sogar ein Maximum von 61,5 %. Für gut qualifizierte Teilnehmende scheint demnach im Gesundheitsbereich ein außerordentliches Integrationspotential vorzuliegen.

7.3.2 Vermittlungen nach individueller Förderdauer bei Projekteintritt

Von Bedeutung für eine erfolgreiche Teilnahme am JobTrainer ist auch, ob eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer über einen angemessenen Zeitraum hinweg gefördert werden kann. Daher wird zunächst die Vermittlungsquote danach betrachtet, wie viele Monate Förderdauer die einzelne Teilnehmerin oder der einzelne Teilnehmer bei Eintritt in das Projekt noch vor sich hatte. Dies ist insofern nicht

²⁵ Es ist wichtig festzuhalten, dass hier keine Aussagen darüber getroffen werden, in welche Tätigkeiten vermittelt wird. Für ausgesprochene Facharbeiteranforderungen mit hohen qualitativen Profilen würde sich der Befund sicherlich verändern.

trivial, als es durchaus noch gegen Ende einzelner Projekte durch das Ausscheiden einzelner Teilnehmender zum Nachrücken anderer Teilnehmerinnen und Teilnehmer kam.

Die eingangs geäußerte Vermutung, dass eine individuelle Laufzeit bei Projektbeginn von unter vier Monaten als problematisch einzustufen ist, bestätigt sich bei einem Blick auf die unterdurchschnittliche Integrationsquote von 30,6 % in dieser Gruppe. Für die beiden übrigen Gruppen mit einer längeren Laufzeit ergeben sich nur marginale Unterschiede, so dass es gerechtfertigt scheint, vier Monate als Untergrenze für die Teilnahmedauer am JobTrainer anzusetzen und spätere Nachbesetzungen mit einer kürzeren Laufzeit zu vermeiden. Dies wird noch deutlicher, wenn man berücksichtigt, dass unter den Teilnehmenden mit einer vergleichsweise kurzen voraussichtlichen Laufzeit fast jeder Dritte *kein* Praktikum absolviert, während dies unter allen JobTrainer-Teilnehmenden nur bei jedem Fünften der Fall ist.

Tabelle 38: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und voraussichtliche Projektdauer

voraussichtliche Projektdauer	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Unter 4 Monaten	30,6 %	23,1 %	46,2 %
4 bis 9 Monate	35,9 %	24,4 %	39,7 %
Länger als 9 Monate	37,0 %	25,0 %	38,0 %

7.3.3 Vermittlungen nach tatsächlicher individueller Projektdauer

Kontrastiert man den Befund für die voraussichtliche Projektdauer mit der für die tatsächlich im Projekt verbrachten Zeit und deren Zusammenhang mit dem Vermittlungserfolg, so lässt sich dieses Bild noch ein wenig präzisieren.

Wenn eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer weniger als vier Monate in einem JobTrainer Projekt verbringt, so liegt hier, ähnlich wie bei der voraussichtlichen Projektdauer von unter vier Monaten, die Integrationsquote mit 31,5 % fünf Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Allerdings zeigt sich, dass der Großteil der kurzen Laufzeiten fast zur Hälfte auf frühzeitige Kündigungen zurückzuführen ist, welche wohl nicht zuletzt aus arbeitsrechtlichen Gründen in der Regel innerhalb der dreimonatigen Probezeit erfolgen.

Der höchste Vermittlungserfolg von 40,4 % zeigt sich für die Gruppe der Teilnehmenden, die zwischen vier und neun Monaten am JobTrainer teilnehmen, während bei einer Laufzeit von über neun Monaten der Anteil der Vermittelten noch unter den der Teilnehmenden mit einer besonders kurzen Laufzeit sinkt, wenngleich es hier kaum noch zu Kündigungen kommt, sondern das Projekt in der Regel einfach ausläuft. Möglicherweise befinden sich in dieser Gruppe besonders viele Teilnehmende, deren Integration sich zum einen schwierig gestaltet, bei denen es zugleich aber auch keinen Anlass gibt, eine Kündigung auszusprechen. Dies könnte zur Folge haben, dass die Projekte in dieser Gruppe in der Mehrzahl beendet werden, ohne dass es zu einer Integration oder auch einer Kündigung kommt. Diesen Befund kann man so deuten, dass es in einem vermittlungs- und einzelfallorientierten Projekt wie dem JobTrainer geboten ist, nach einer individuellen Projektlaufzeit von sieben bis acht Monaten die Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten zu verstärken. Da die Teilnehmenden offenbar keinen

Anlass zur Kündigung geben, scheint das Problem bei der Einstellungsbereitschaft der Betriebe zu liegen.

Tabelle 39: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und tatsächliche Projektdauer

Tatsächliche Projektdauer	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Unter 4 Monaten	31,5 %	49,8 %	18,8 %
4 bis 9 Monate	40,4 %	23,9 %	35,7 %
Länger als 9 Monate	30,2 %	2,1 %	67,7 %

Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass die vergleichsweise kurz im Projekt verbleibenden Teilnehmenden in 38,5 % der Fälle kein Praktikum absolvieren, während dieser Anteil bei vier bis neun Monaten Laufzeit lediglich bei 15,4 % liegt und bei den am längsten im Projekt verbleibenden Teilnehmenden nur noch 12,1 % beträgt (Tabelle o., Anhang).

7.3.4 Vermittlungen nach Praktikumszahl und Praktikumsdauer

Dass ein Praktikum absolviert wird, stellt jedoch eine wichtige, wenn nicht sogar die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am JobTrainer dar. Es wurde bereits darauf verwiesen, dass ca. 20 % aller Teilnehmenden keine betriebliche Arbeitserprobung durchlaufen. Betrachtet man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Blick auf die von ihnen absolvierten Praktika, so zeigt sich, dass sich dies stark auf den Integrationserfolg auswirkt.

Bei den Teilnehmenden ohne Praktikum halbiert sich die Integrationsquote in der Relation zum Gesamtschnitt und beträgt nur noch 17 %. Demnach ist es einerseits zwar möglich, Teilnehmende direkt und ohne Praktikum aus dem JobTrainer heraus in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, andererseits ist dies aber auch sehr unwahrscheinlich. Darüber hinaus ist es zwar begrüßenswert, wenn unmittelbare Integrationen in den Arbeitsmarkt gelingen, hat aber mit dem Modellprojekt und seiner Struktur wenig zu tun.

Es zeigt sich auch, dass eine Mehrzahl von Praktika nicht den Erfolg erhöht. Der Integrationserfolg ist mit 42,6 % am höchsten nach der Absolvierung eines einzigen Praktikums, während er bei der Absolvierung zweier Praktika bereits auf 37,4 % absinkt und bei drei oder mehr Praktika mit 34,9 % sogar leicht unter dem Gesamtdurchschnitt liegt.

Tabelle 40: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Praktikumszahl

Anzahl Praktika	Integration	Kündigung	Projekt ausge- laufen
Kein Praktikum	17,0 %	49,0 %	34,0 %
1 Praktikum	42,6 %	22,6 %	34,8 %
2 Praktika	37,4 %	10,9 %	51,7 %
3 oder mehr Praktika	34,9 %	3,2 %	61,9 %

Dies scheint darauf hinzudeuten, dass es weniger die Absolvierung einer Vielzahl von Praktika ist, die zielführend für eine erfolgreiche Vermittlung ist, sondern vielmehr ein einzelnes, möglichst passgenau

akquiriertes Praktikum am ehesten zum Erfolg führt. Dies ist insofern plausibel, als die Notwendigkeit, ein zweites oder drittes Praktikum zu absolvieren, eher auf ein Problem als auf einen Erfolg verweist: Das erste Praktikum konnte nicht zu einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt genutzt werden. Der Anteil von 30 % unter den Praktikumsabsolventinnen und -absolventen mit mehr als einem Praktikum bedeutet also, dass es Probleme beim Übergang vom Praktikum in die reguläre Beschäftigung gegeben hat, aber eben auch, dass die JobCoaches diese Probleme akquirierend und flankierend angegangen sind. Insofern ist nicht exklusiv die Vermittlungsquote ein Erfolgsindikator, sondern auch die Anzahl der Praktika. Dass dann auch bei Teilnehmenden, die mehrere Praktika absolviert haben, noch eine relativ hohe Vermittlungsquote herauskommt, zeigt, dass in vielen Fällen die Probleme nicht nur angegangen, sondern auch gelöst wurden.

Bezieht man darüber hinaus die Dauer des Praktikums in die Betrachtung des Vermittlungserfolgs ein, zeigt sich, dass die Integrationsquote für Teilnehmende mit einer Praktikumsdauer von bis zu drei Monaten bei 27,8 % liegt, während sie für die Gruppe derjenigen, die zwischen einem viertel und einem halben Jahr im Praktikum bleiben, mit 46,5 % deutlich überdurchschnittlich ausfällt. Dauert die betriebliche Arbeitserprobung sogar länger als sechs Monate, so steigert sich der Anteil der Vermittelten mit 49,1 % auf annähernd die Hälfte aller Teilnehmenden. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass besonders lange Praktikumszeiten auch durch mehrere Praktika zustande kommen können, was wiederum verdeutlicht, dass es auch nach einem gescheiterten Praktikum wichtig ist, ein weiteres Praktikum zu vermitteln.

Tabelle 41: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Praktikumsdauer

Praktikumsdauer in Monaten	Integration	Kündigung	Projekt ausgefallen
Unter 3 Monaten	27,8 %	37,9 %	34,3 %
3 bis 6 Monate	46,5 %	13,5 %	40,0 %
Mehr als 6 Monate	49,1 %	4,2 %	46,7 %

7.4 Vermittlungen nach Typen von Projektverläufen

Ähnlich wie schon bei den soziodemographischen Merkmalen lassen sich die Teilnehmenden auch hinsichtlich ihrer Projektverläufe zu Gruppen zusammenfassen. Das Augenmerk der Frage liegt dabei darauf, ob verschiedene Typen von Projektverläufen in bestimmten Branchen oder auch bei bestimmten soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmenden besonders häufig auftreten. Im Folgenden werden sechs verschiedene Typen von Projektverläufen untersucht. Projektverläufe, die nur bei einer sehr geringen Anzahl von Teilnehmenden vorkommen und daher statistisch nicht aussagekräftig untersucht werden können, werden dabei ausgespart.

7.4.1 Teilnehmende ohne Praktikum

Dass es als problematisch zu bewerten ist, wenn Teilnehmende am JobTrainer kein Praktikum absolvieren, wurde bereits mehrfach erwähnt, wenngleich insgesamt 54 Teilnehmende ohne ein vorheriges Praktikum vermittelt werden konnten. Lässt man diese Teilnehmenden außen vor, so verbleiben 264 Teilnehmende, also 17 % aller JobTrainer-Teilnehmenden, die kein Praktikum absolvierten und nicht vermittelt wurden. In dieser Gruppe kommt es in 156 Fällen, also 59 %, zu einer vorzeitigen Kündi-

gung. Dabei werden 80 % der Kündigungen durch den Träger ausgesprochen, nur in jedem fünften Fall kündigt die Teilnehmerin oder der Teilnehmer das Arbeitsverhältnis. Somit verbleiben 108 Teilnehmende, die ohne Praktikum das Projekt durchlaufen, denen aber auch nicht gekündigt wird. Hier von endet das Projekt bei 21 Teilnehmenden (19 %) mit einer längerfristigen Krankheitsphase, während 87 (81 %) Teilnehmende das Projekt in einer Qualifikationsphase beenden. Diese 87 Teilnehmenden verbringen im Schnitt eine Zeit von 219 Tagen im JobTrainer, ohne dass sie ein Praktikum absolvieren.

Diese relativ kleine Gruppe von 87 Teilnehmenden stellt zwar nur gut fünf Prozent aller Teilnehmenden, doch liegt in diesen Fällen ein besonders problematischer Projektverlauf vor, da es trotz einer Laufzeit von über sieben Monaten nicht zur Absolvierung eines Praktikums kommt.

Betrachtet man die Gruppe der Teilnehmenden ohne Praktikum, die nicht vermittelt wurden, noch einmal als Ganzes, so fällt auf, dass Männer und hier insbesondere Männer im Bereich Handwerk stark überrepräsentiert sind.

Tabelle 42: Teilnehmende ohne Praktikum

Teilnehmende ohne Praktikum	Anteil an allen Teilnehmenden
Gekündigt	10,1%
Projekt bis zum Ende durchlaufen	5,6%
Vermittelt	3,5%
Langfristig erkrankt	1,4%
Insgesamt	20,6%

7.4.2 Vorzeitig vermittelte Teilnehmende

In 258 Fällen (bzw. 16,7 %) konnte eine vorzeitige Vermittlung von Teilnehmenden erreicht werden, d. h. dass diese bereits vor Ablauf ihrer individuellen Förderzeit in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingemündet sind. Dies ist insofern als Erfolg zu werten, da die Vermittlungsorientierung des Projekts genau darauf abzielt, dass Teilnehmende, denen sich die Gelegenheit bietet, in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen, dies auch tun können und nicht „ihre Zeit im Projekt absitzen“.

Allerdings lassen sich kaum systematische Unterschiede hinsichtlich soziodemographischer Merkmale zwischen den „vorzeitig Vermittelten“ und der Gesamtheit aller Teilnehmenden feststellen. Lediglich die Länge der Berufserfahrung und der Anteil der Teilnehmenden mit Führerschein fällt bei den vorzeitig Vermittelten etwas höher aus, allerdings ist auch die vorangegangene Arbeitslosigkeit bei ihnen etwas länger. Diese Differenzen sind aber nur schwach ausgeprägt, so dass eine schnelle Vermittlung weniger an den Eigenschaften der Teilnehmerin oder des Teilnehmers oder einer spezifischen Branche festzumachen ist, sondern möglicherweise eher von der Bereitschaft der Betriebe abhängt, Teilnehmerinnen und Teilnehmer zügig zu übernehmen. Eine Rolle könnte hier auch das Verhandlungsgeschick des einzelnen JobCoaches gegenüber dem Praktikumsbetrieb spielen, wenn es darum geht, diesen von einer frühzeitigen Übernahme zu überzeugen.

7.4.3 Teilnehmende mit langen Praktika und anschließender Vermittlung

Eine letzte Gruppe, die sich anhand eines spezifischen Projektverlaufs identifizieren lässt, sind diejenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ein einziges Praktikum absolvieren, das sich bis zum Ende der individuellen Förderdauer erstreckt und schließlich zu einer erfolgreichen Vermittlung führt. Das herausragende Merkmal ist hier die Kontinuität des Projektverlaufs, wobei mittels möglichst langer und stabiler Praktika eine Integration erreicht wird.

Als erstes fällt bei dieser Gruppe ins Auge, dass sie sehr stark überproportional (fast vierfach) im Bereich des Einzelhandels vertreten ist. Möglicherweise ist es gerade in dieser Branche besonders wichtig, dass durch besonders lange und kostengünstige Praktika für den potentiellen Arbeitgeber verstärkte Anreize zur Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis gesetzt werden. Zudem zeichnet sich diese Gruppe durch einen deutlich niedrigeren Anteil an Teilnehmenden ohne Berufserfahrung aus sowie eine unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer und einen unterproportionalen Anteil an Männern. Letzteres dürfte vor allem darin begründet sein, dass sich Teilnehmende mit einem solchen Projektverlauf insbesondere in Projekten im Einzelhandel und Gesundheitsbereich finden, in denen Frauen stärker vertreten sind, als in den übrigen Bereichen. Insgesamt konturiert sich diese Gruppe in soziodemographischer Hinsicht durch leicht überdurchschnittliche qualifikatorische Voraussetzungen.

7.5 Nicht-Vermittlung

Das Hauptziel der Teilnahme am JobTrainer besteht in einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt. In den vergangenen Abschnitten wurde dargelegt, welche Faktoren für eine in diesem Sinne erfolgreiche Teilnahme von Bedeutung sind. Daneben ist aber festzuhalten, dass die betriebliche Arbeitserprobung durchaus einen Eigenwert darstellt, da sie insbesondere Langzeitarbeitslosen wieder die Möglichkeit gibt, an wertschöpfender betrieblicher Arbeit zu partizipieren, praktische Erfahrungen zu sammeln und sich in eine betriebliche Praxisgemeinschaft zu integrieren. Da 70 % aller Praktika nicht zu einer Vermittlung (dabei ist zu berücksichtigen, dass manche Teilnehmende mehrere Praktika machen) führen, ist dies explizit festzuhalten.

Unter allen nicht vermittelten Teilnehmenden betrug der Praktikumsumfang im Durchschnitt 77 Tage. Schließt man die 264 nicht vermittelten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Praktikum aus dieser Betrachtung aus, so steigt die Dauer der gesammelten Praxiserfahrung auf durchschnittlich 105 Tage. Auch wenn das Ziel einer Integration nicht erreicht wurde, stellt diese Praxisphase einen eigenständigen Wert dar, der möglicherweise auch die weitere Arbeitssuche erleichtert.

Tabelle 43: Praktikumsdauer nicht vermittelter Teilnehmender

Praktikumsdauer der nicht vermittelten Teilnehmenden	
Alle nicht vermittelten Teilnehmenden	77 Tage
Alle nicht vermittelten Teilnehmenden, die ein Praktikum absolviert haben	105 Tage

7.6 Projektabbrüche

Neben den Integrationen und den ohne Vermittlung ausgelaufenen Projekten stellen die Kündigungen einen letzten möglichen Status der Teilnehmenden am individuellen Ende der Projektlaufzeit dar, der einerseits in der Variante der Kündigung durch den Träger und andererseits in der Variante der Kündigung durch die Teilnehmerin oder den Teilnehmer in den Datenbanken erhoben wurde.

In fast einem Viertel aller Fälle wurde entweder durch den Träger oder die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer eine Kündigung ausgesprochen. 20 % aller Teilnehmenden erhielten von Seiten des Trägers eine Kündigung, während nur gut 4,7 %, also in der Relation zu den Trägerkündigungen lediglich knapp ein Viertel aller Kündigungen, auf solche entfällt, die von Teilnehmenden ausgesprochen werden.

Tabelle 44: Kündigungen

	Teilnehmenden- kündigungen	Träger- kündigungen	Kündigungen ins- gesamt
Gesamtdurchschnitt	4,7 %	20,0 %	24,7

Insgesamt verweist insbesondere der Anteil von Trägerkündigungen auf einen nachträglichen Selektionsprozess. Wird vom Träger eine Kündigung ausgesprochen, so ist dies als Ultima Ratio zu verstehen, um sich von einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer zu trennen, dessen Integration in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund seines Verhaltens oder anderer Probleme nicht möglich erscheint. Die Kündigung von Seiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hingegen ist als ein Prozess der Selbstselektion zu verstehen, da hier möglicherweise andere Optionen (z. B. Selbständigkeit) vorgezogen werden, oder es zu Konflikten kommt, die die Teilnehmerin oder den Teilnehmer vor zu große Probleme stellen, als dass sie weiter an dem Projekt teilnehmen könnten.

7.6.1 Projektabbrüche nach soziodemographischen Merkmalen

Analog zu den Analysen der Vermittlungen werden die Kündigungsquoten im Folgenden in ihrem Zusammenhang mit soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmenden und mit Indikatoren zum Projektverlauf betrachtet.

Frauen werden im Durchschnitt seltener vom Träger gekündigt. Da die meisten Trägerkündigungen aufgrund von unentschuldigtem Fehlzeiten erfolgen, scheinen die JobTrainer-Teilnehmerinnen stärker darauf zu achten, sich rechtzeitig krank zu melden oder ihr anderweitig begründetes Fehlen dem Träger oder auch Praktikumsbetrieb mitzuteilen. Darüber hinaus sind Frauen im Schnitt seltener krank. Lediglich 15 % aller Frauen weisen eine Krankheitsphase von über zwei Wochen auf, während der Anteil unter den Männern 23 % beträgt.

Bei der Verteilung der Kündigungen über die verschiedenen Altersklassen fallen nur die älteren Teilnehmenden auf, die zwar etwas seltener gekündigt werden, aber häufiger von sich aus kündigen, was darauf hindeuten könnte, dass es zwar seltener zu Konflikten mit dem Arbeitgeber kommt in dieser Gruppe, zugleich aber die Hemmschwelle zu kündigen geringer ist. Unter Umständen kündigen ältere Teilnehmende womöglich lieber von sich aus, als sich aus ihrer Perspektive unangemessenen Belas-

tungen oder Anforderungen von Seiten der JobCoaches und/oder Betriebe im Rahmen einer Maßnahme auszusetzen.

In den verschiedenen Qualifikationsgruppen zeigen sich nach oben abweichende Werte für Trägerkündigungen bei den Geringqualifizierten als auch bei den Akademikern, die zudem einen überdurchschnittlichen Anteil an Teilnehmendenkündigungen aufweisen. Im Falle der Geringqualifizierten könnten die Kündigungsanteile darauf hindeuten, dass die geringere betriebliche Sozialisation aufgrund der fehlenden Ausbildung vermehrt zu Problemen bei der Integration in einen neuen Betrieb bzw. der Einhaltung von Terminen und Pflichten gegenüber dem Träger führt, die in der Folge eine Kündigung nach sich ziehen können. Bei den Akademikern könnten die erhöhten Kündigungsquoten in beiden Fällen möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass die Absolvierung einfacher betrieblicher Praktika nicht den Vorstellungen eines angemessenen Arbeitsplatzes für einen Akademiker entspricht, was potentiell konflikträchtig ist und auf beiden Seiten zu Kündigungen führen kann.

Bei den Teilnehmenden mit der kürzesten Arbeitslosigkeitsdauer kommt es am seltensten zu Kündigungen, was darin begründet sein kann, dass aufgrund der vergleichsweise kurzen Arbeitslosigkeit die Integration in betriebliche Abläufe sowohl beim Träger als auch beim Praktikumsbetrieb einfacher ist.

Keine diskriminierende Wirkung lässt sich für den Besitz eines Führerscheins erkennen, wohingegen das Vorhandensein von Berufserfahrung durchaus zu einer Differenz führt. Teilnehmenden ohne Berufserfahrung wird überdurchschnittlich häufig gekündigt, während dies bei vorhandener Berufserfahrung unterdurchschnittlich oft der Fall ist. Ähnlich wie bei der Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit könnte hier die betriebliche Sozialisation dazu führen, dass es seltener zu einem kündigungswürdigen Fehlverhalten kommt.

Tabelle 45: Kündigungsquoten nach soziodemographischen Merkmalen

Geschlecht	Teilnehmenden- kündigungen	Trägerkündigun- gen	Kündigungen insgesamt
Männer	4,9 %	22,0 %	26,9 %
Frauen	4,4 %	16,0 %	20,4 %
Alter			
Bis 29 Jahre	5,2 %	22,4 %	27,6 %
30 bis 49 Jahre	4,3 %	19,7 %	24,0 %
Über 50 Jahre	7,7 %	16,4 %	24,1 %
Qualifikation			
Keine Ausbildung	5,0 %	24,7 %	29,7 %
Abgeschl. Ausbildung	4,3 %	18,1 %	22,4 %
FH / Uni	8,3 %	25,0 %	33,3 %
Vorangegangene Arbeits- losigkeit			
Unter 2 Jahre	5,5 %	15,2 %	20,7 %
2 bis 3 Jahre	4,3 %	17,8 %	22,1 %
Über 3 Jahre	3,6 %	18,7 %	22,3 %
Führerschein			
Ja	4,6 %	22,7 %	27,3 %
Nein	4,3 %	17,3 %	21,6 %
Berufserfahrung			
Ja	4,5 %	16,6 %	27,2 %
Nein	4,7 %	24,0 %	17,9 %
Haushaltsform			
Alleinstehend	3,8 %	21,5 %	25,3 %
Alleinerziehend	4,1 %	17,5 %	21,6 %
Paarhaushalt mit Kindern	4,9 %	17,3 %	22,2 %
Paarhaushalt ohne Kinder	6,4 %	25,6 %	32,0 %

7.6.2 Projektabbrüche nach Projektindikatoren

Analog zur Analyse der Vermittlungen ist auch hinsichtlich der Kündigungen von Interesse, inwiefern sich hier Zusammenhänge mit den verschiedenen Projektindikatoren erkennen lassen.

In den Projekten mit dem Branchenschwerpunkt Gesundheit und Einzelhandel kommt es seltener zu Kündigungen als in solchen mit anderen Schwerpunkten. Im Falle des Einzelhandels ist hier erneut eine gewisse Vorsicht aufgrund der niedrigen Fallzahlen in diesem Bereich geboten, während es für den Gesundheitsbereich gilt, sich den überdurchschnittlichen Erfolg dieser Projekte zu vergegenwärtigen. Beobachten die Teilnehmenden, dass ein Projekt tatsächlich erfolgreich ist, so könnte dies verstärkte Eigenbemühungen in Anbetracht der wahrgenommenen Integrationschancen zur Folge haben und so seltener ein Anlass zur Kündigung entstehen.

Wenig überraschend zeigt sich, dass in den ersten vier Monaten der Projektteilnahme ca. doppelt so häufig gekündigt wird wie im Gesamtdurchschnitt. Dies dürfte vor allem in der Probezeit von drei Monaten begründet sein, doch auch die Teilnehmenden dürften innerhalb dieser Zeitspanne in der

Regel feststellen, ob sie weiterhin an dem Projekt teilnehmen wollen oder nicht. Dementsprechend sinken die Kündigungsanteile im weiteren Verlauf und reduzieren sich bei Teilnehmenden, die mehr als neun Monate im Projekt sind auf ein Minimum.

Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Zahl der Praktika. Auch hier beträgt die Kündigungsquote bei den Teilnehmenden ohne Praktikum das Doppelte des Durchschnitts, während sie bei Absolvierung eines einzigen Praktikums auf den Durchschnitt absinkt. Werden zwei betriebliche Arbeitserprobungen absolviert, so halbiert sich der Kündigungsanteil erneut und sinkt bei drei oder mehr Praktika auf einen minimalen Rest. Auch wenn die Teilnehmenden eventuell nicht vermittelt werden, so deuten diese Zahlen darauf hin, dass JobCoaches, wenn sie über längere Zeit mit einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer zusammenarbeiten und dabei auch erfolgreich mehrere Praktika vermitteln, der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer aufgrund der bisherigen Zusammenarbeit nur selten kündigen.

Für die Praktikumsdauer ergibt sich erneut ein ähnliches Bild. Bei kurzen Praktika von bis zu drei Monaten kommt es überdurchschnittlich häufig zu Kündigungen, während diese mit zunehmender Praktikumsdauer immer seltener werden. Dies dürfte nicht zuletzt auch darin begründet sein, dass Betriebe in der Regel früh auf Probleme mit einer Teilnehmerin oder einem Teilnehmer reagieren und entsprechend kündigungswürdige Tatbestände an die JobCoaches melden. Eine längerfristige Zusammenarbeit auch im Praktikumsbetrieb macht hingegen derartige Friktionen unwahrscheinlicher, selbst wenn es nicht zu einer Übernahme kommt.

Tabelle 46: Kündigungsquoten nach Projektkennzahlen

Branche	Teilnehmendenkündigungen	Trägerkündigungen	Kündigungen insgesamt
Handwerk	2,8 %	22,8 %	25,6 %
Gesundheit	3,4 %	13,6 %	17,0 %
Gastronomie	6,9 %	21,6 %	28,5 %
Einzelhandel	3,4 %	11,1 %	14,5 %
Gemischt	6,4 %	22,9 %	29,3 %
tatsächliche Projektdauer			
Unter 4 Monate	10,5 %	39,3 %	49,8 %
4 bis 9 Monate	3,2 %	20,6 %	23,8 %
9 Monate und länger	1,2 %	1,0 %	2,2 %
Praktikumszahl			
Kein Praktikum	9,8 %	39,3 %	49,1 %
1 Praktikum	4,0 %	18,5 %	22,5 %
2 Praktika	1,7 %	9,3 %	11,0 %
3 Praktika und mehr	1,6 %	1,6 %	3,2 %
Praktikumsdauer			
Unter 3 Monate	6,3 %	31,5 %	37,8 %
3 bis 6 Monate	2,3 %	10,9 %	13,2 %
Mehr als 6 Monate	1,5 %	2,8 %	4,3 %

7.7 Regionale Faktoren

Neben den individuellen Faktoren und dem Einfluss des Projektverlaufs auf den Vermittlungserfolg wurden im Rahmen der Auswertung auch verschiedene Indikatoren für den Einfluss spezifischer regionaler Faktoren einbezogen, die möglicherweise eine Rolle für den Erfolg eines Projekts spielen. Im Einzelnen wurden dabei die Kreistypen der Siedlungsstrukturtypologie des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung (vgl. BBR 2008) und die SGB-II-Typologie des IAB (vgl. Rüb et al 2006) als mögliche Einflussgrößen einbezogen, die regionale Arbeitslosenquote sowie der Anteil der SGB-II-Beziehenden in der jeweiligen Region. Die beiden herangezogenen Typologien charakterisieren die jeweiligen Regionen mit Blick auf die vorliegende Siedlungsstruktur bzw. die Arbeitsmarktsituation. Für die Siedlungsstrukturtypen finden sich in den JobTrainer lediglich zwei Ausprägungen – Kernstädte und verdichtetes Umland – während sich drei verschiedene Typen aus der SGB-II-Typisierung finden. Konkret sind dies die folgenden Typen: Städte in Westdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und sehr hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen, vorwiegend städtisch geprägte Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen und ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen. Für die beiden anderen Variablen wurde jeweils der Durchschnitt der regionalen Arbeitslosenquote bzw. des Anteils der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen der Region über die Laufzeit des jeweiligen Projekts zugrunde gelegt.

Bemerkenswerterweise ließ sich für keinen der genannten Faktoren ein systematischer Einfluss auf den Integrationserfolg erkennen. Weder die Siedlungsstrukturtypen noch die SGB II-Typen scheinen den Projektverlauf als externe Faktoren zu beeinflussen, genausowenig wie Umfang und Verteilung der regionalen Arbeitslosigkeit. Vorerst lässt sich daraus schließen, dass der JobTrainer unabhängig von regionalen Spezifika und Problemlagen ein geeignetes Instrument zur Integration von Langzeitarbeitslosen darstellt. Möglicherweise können aber in noch folgenden komplexeren, multivariaten Analysen Einflüsse einzelner Variablen festgestellt und isoliert werden.²⁶

8 Die JobCoaches

Der Rolle des JobCoaches kommt eine zentrale Bedeutung für den Projektverlauf zu. Um ihrer zentralen Funktion für den Projektverlauf Rechnung zu tragen, wurden mit *allen* JobCoaches Interviews bzw. Gesprächsrunden durchgeführt, welche aufgezeichnet, verschriftet und ausgewertet wurden. Auf der Grundlage dieser Daten wurde eine Typologie des JobCoach-Habitus erstellt. Diese wird im folgenden Kapitel kurz dargestellt und im Zusammenhang mit den Daten zum Projektverlauf aus den Datenbanken analysiert.

8.1 Die JobCoach-Typologie

Zu Beginn der Evaluation wurde eine Reihe von Gesprächsrunden durchgeführt, zu denen alle JobCoaches eingeladen wurden und in deren Rahmen auch umfangreiche, teilstandardisierte Fragebögen verteilt wurden. Bei der Auswertung der standardisierten Fragebögen und der sequenzanalytischen Auswertung der angefertigten Protokolle der Diskussionsrunden ergaben sich jedoch beachtliche Dif-

²⁶ Der Vollständigkeit halber finden sich Tabellen zu den hier erwähnten Variablen im Anhang (Tabelle a:,Tabelle b:,Tabelle c:, und Tabelle d:)

ferenzen: So wiesen die Fragebögen in vielen Bereichen nur eine sehr geringe Varianz auf und reproduzierten in vielen Fällen stereotype Programmatiken der Träger, die sich offenbar unmittelbar in die Antworten der Befragten übersetzt hatten. Dass es sich bei diesen Antworten teilweise um „Lippenbekenntnisse“ handelte, die nicht die tatsächliche Praxis der Befragten wiedergaben, wurde im Rahmen der Diskussionsrunden schnell deutlich. Beispielsweise wurde in den Fragebögen fast einstimmig angegeben, dass die Herstellung eines vertrauensvollen Verhältnisses zu den Teilnehmenden wichtig sei. Allerdings stellte sich in den Diskussionsrunden heraus, dass für einen Teil der JobCoaches diese Aussage bedeutete, dass sie die Teilnehmenden in ihren arbeitsmarktrelevanten Blockaden zu verstehen versuchen und sich darum bemühen, deren Vertrauen zu gewinnen, um gemeinsame Lösungen zu finden. Für eine andere Gruppe hingegen bedeutete dieselbe Aussage, dass sie die Teilnehmenden entlarven wollen als Menschen „die sich nicht selbst versorgen können“.

Diese Differenzen waren Ausgangspunkt für eine sequenzanalytische²⁷ Auswertung aller Interviews und Gesprächsrunden, die zunächst eine Rekonstruktion des entscheidenden Handlungsproblems zugrunde legte, das von den JobCoaches zu lösen ist: Die Herstellung eines möglichst stabilen Passungsverhältnisses zwischen Teilnehmenden und Betrieben. Anders als in der Arbeitsvermittlung durch ARGEn oder Arbeitsagenturen sind hier jedoch fünf entscheidende Randbedingungen zu beachten:

- Die JobCoaches sind an der Auswahl der Teilnehmenden für die Projektteilnahme beteiligt, sie führen ein Profiling mit ihnen durch und Hauptbestandteil ihrer Arbeit ist die individuelle Beratung der Teilnehmenden. Der Betreuungsschlüssel zwischen JobCoach und Teilnehmenden beträgt 1:30. Zum Vergleich: In den ARGEn soll der Schlüssel laut dem Fachkonzept „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II“ möglichst 1:75 betragen (Autorengemeinschaft 2005: 36 f.), wenngleich dieser in der Praxis oftmals bei 1:100 oder noch höher liegt.
- Die Arbeitsplätze werden aktiv bei regionalen Betrieben akquiriert, die JobCoaches gehen auf die Betriebe zu und suchen dort Arbeit. Dabei müssen sie einschätzen, ob die Betriebe in der Lage sind, die Praktikantin bzw. den Praktikanten im Anschluss an das Praktikum in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Das Praktikum wird ebenfalls sozialpädagogisch begleitet, um bei eventuellen Integrationsschwierigkeiten zwischen den Beteiligten zu vermitteln.
- Das gesamte Projekt findet außerhalb der ARGEn und Optionskommunen statt und ist damit von Prozessen wie Leistungskontrolle und einem Vermittlungsverfahren nach Auswahl und Vorschlag weitgehend frei.
- Als Pädagogen müssen die JobCoaches ihre Tätigkeit als eine adressatenspezifische und individualisierte Lernunterstützung und als Hilfe bei der Strukturierung von Lernprozessen gestalten und in ihrem beruflichen Habitus auf die Entwicklung von Arbeitsmarktautonomie bei den Adressaten ausgerichtet sein.

²⁷ Die Sequenzanalyse der Objektiven Hermeneutik (vgl. Oevermann 2000) ist eine Methode der empirischen Sozialwissenschaften, die anhand von detaillierten Textprotokollen Sinnstrukturen rekonstruiert. Sie entwickelt die rekonstruierten Strukturen streng aus den Protokollen heraus und trägt sie nicht von außen an die Texte heran und subsumiert diese nicht schlicht unter anderweitig gewonnene Erkenntnisse. Diese Methode war die Grundlage der hier entwickelten Typologie. Die Strukturen, die zur Typenbildung führten, wurden rekonstruktiv an Textprotokollen *aller* JobCoaches gewonnen und in den Texten überprüft.

- Bei aller Distanz zur Bundesagentur für Arbeit stehen die Bildungsträger und die „pädagogischen Arbeitsvermittler“ dennoch unter erheblichem Quotendruck: Sie müssen daran orientiert sein, auch kurzfristig möglichst hohe Vermittlungsquoten zu erreichen. Dies gilt vor allem, weil der Personalschlüssel für die JobCoaches im Rahmen der Maßnahme deutlich besser ist als bei den Fallmanagern in den Agenturen, Argen und Optionskommunen der Fall ist.

Die entscheidende Frage für die JobCoaches ist also, ob es ihnen gelingt, einzelfallorientiert die in der Person oder dem sozialen Umfeld der Teilnehmerin oder des Teilnehmers liegenden Vermittlungsblokkaden zu erkennen und zu verstehen. Weiterhin ist zu klären, ob die JobCoaches in der Lage sind, diese der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer zugänglich zu machen und ob es darüber hinaus gelingt, Problemlösungsvorschläge zu entwickeln, die sich die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer zu eigen machen kann. Eine dritte Facette der Einzelfallorientierung ist, ob der JobCoach in Kenntnis der beruflichen biographischen Entwicklung seines Gegenübers, seiner Qualifikations- und Motivationsstruktur einen möglichen Arbeitsplatz für ihn findet und dort den Prozess der betrieblichen Integration unterstützen kann.

Vor dem Hintergrund dieses Handlungsproblems wurde der individuelle Problemlösungshabitus der einzelnen JobCoaches rekonstruiert und in einer einfachen, drei Typen umfassenden Typologie zusammengefasst. Die von uns rekonstruierte Fallstruktur war der berufliche Habitus der JobCoaches, wie er sich mit Blick auf Einzelfallorientierung und den Modus der Arbeitssuche zeigte. Diese beiden Aspekte waren also gleichsam die „Typisierungsvariablen“. Nachdem alle JobCoaches sich eindeutig je einem Typ zuordnen ließen, konnten auch die weiteren Dimensionen, die im Folgenden dargestellt werden, betrachtet werden. Die Qualität der rekonstruktiven Typologie zeigt sich auch daran, dass die dabei verwendeten „Variablen“ sich gleichermaßen bruchlos und eindeutig zuordnen ließen. Anhand der wesentlichen Dimensionen ihres Handelns werden in der Folge die drei gebildeten Typen dargestellt. Dabei wurden die folgenden Titel gewählt:

- Typ 1: „Die sozialpädagogisch geschulte Arbeitsvermittlung“ (7 von 31 JobCoaches)
- Typ 2: „Die pragmatische Alltagspädagogik der alten Hasen“ (11 von 31 JobCoaches)
- Typ 3: „Das Scheitern an der interpersonellen Seite des Handlungsproblems“ (13 von 31 JobCoaches)

8.1.1 Dimension der Einzelfallorientierung

Betrachtet man zuerst die Dimension der Einzelfallorientierung, so lassen sich die drei gebildeten Typen hinsichtlich ihrer Positionierung bereits sehr klar trennen. So geht Typ 1 fallverstehend und einzelfallorientiert vor und rekurriert dabei explizit auf Techniken des Fallverstehens und der Gesprächsführung. Entsprechend der fast bei allen Repräsentanten dieses Typs vorliegenden sozialpädagogischen oder sozialarbeiterischen Orientierung geht es hier darum, die Problemlage des Klienten zu verstehen, um entweder gemeinsam mit ihm Lösungsvorschläge zu entwickeln, oder eine alternative, realitätstauglichere Problemdefinition zu entwickeln, die der Klient sich zu eigen machen kann. Die Teilnehmenden werden in ihrer biographischen Gewordenheit anerkannt und nicht „alle in denselben Topf geworfen“. Weiterhin versteht dieser Typ das Profiling bzw. die anfängliche Qualifizierungsphase noch explizit als Bestandteil des Selektionsprozesses, in dessen Verlauf aufgrund eines methodisch geleiteten Tiefenprofilings weiter selektiert wird. Die Referenz für ihre Arbeit sehen die JobCoaches dieses Typs verstärkt in der „Integration ins Leben“, weshalb diese oft auch von Klienten und nicht etwa Teilnehmenden sprechen, was deutlich auf deren sozialpädagogische Orientierung verweist. Ent-

sprechend der Idee des „Empowerment“ besteht das Ziel in der Arbeit mit den Teilnehmenden darin, diese in die Lage zu versetzen, sich möglichst souverän und positiv gegenüber potentiellen Arbeitgebern darzustellen, um so ihre Verhandlungsposition zu stärken, so dass sich hier von einer relativ starken Arbeitnehmerorientierung der JobCoaches sprechen lässt.

Auch bei Typ 2 liegt zumeist ein einschlägiger pädagogischer Hintergrund vor, doch wird dieser von den Repräsentanten als wenig hilfreich betrachtet. Keiner dieser JobCoaches recurriert in irgendeiner Weise auf eine professionelle Kunstlehre der Intervention oder auf Techniken der Gesprächsführung. Bedeutsamer als erlernte Techniken oder Methoden ist für Typ 2 vielmehr die persönliche Authentizität; die von ihm als zentral erachtete Kompetenz besteht darin, „den richtigen Ton zu treffen“ oder auch „einen Draht zu den Teilnehmern und Betrieben zu haben“. Bei den Repräsentanten dieses Typs ist zwar durchgehend ein einzelfallorientiertes Handeln zu erkennen, welches allerdings stark auf intuitives Verstehen recurriert und von der oft langjährigen Erfahrung im Bereich vermittlungsorientierter Projekte bei Bildungsträgern profitiert. Entsprechend dieser oft einschlägigen Erfahrung wird als Bezugspunkt anders als bei Typ 1 oft die Arbeitsverwaltung gesehen, weshalb Vertreter dieses Typs sich mitunter als „bessere Arbeitsvermittler“ wahrnehmen. Der Fokus liegt vor allem auf der „Integration in Arbeit“, so dass die JobCoaches dieses Typs entsprechend auch von Teilnehmenden und nicht etwa von Klienten sprechen. Zugleich geht es im Umgang mit den Betrieben vor allem darum, möglichst positiv auf diese einzuwirken, um möglichst alle Teilnehmenden unterzubringen, so dass hier, ähnlich wie bei Typ 1 eine Arbeitnehmerorientierung vorliegt.

Kann man in den ersten beiden Typen, wenn auch in unterschiedlicher Ausrichtung und Ausdrücklichkeit, eine klare Einzelfallorientierung erkennen, so ist diese bei den Repräsentanten des Typs 3 nicht vorhanden. Zwar finden sich programmatische Texte, die Einzelfallorientierung erwähnen, doch bleibt die Praxis dieser JobCoaches hiervon unberührt. Für sie gehören alle Teilnehmenden einer homogenen Gruppe an, zu der es eine möglichst große Distanz zu wahren gilt bzw. zu denen es den JobCoaches schwer fällt, ein Vertrauensverhältnis zu entwickeln. In erster Linie findet nur eine Trennung nach leichter und schwieriger vermittelbaren Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Das Ziel besteht dann vor allem darin, erstere zu vermitteln, während es als anstrebenswert gilt, den schwerer zu Vermittelnden möglichst schnell zu kündigen. Dadurch wird die ohnehin für das Projekt charakteristische Selektion auf die Spitze getrieben. Dieser Typ von JobCoaches beschränkt sich hinsichtlich des Umgangs mit den Teilnehmenden auf technokratische Interventionsformen. Die interpersonale Seite des Handlungsproblems wird nicht bewältigt. Es liegt gewissermaßen eine habituelle Unfähigkeit zur Ausübung einer anspruchsvollen personenbezogenen Dienstleistung vor. Dies drückt sich auch darin aus, dass viele dieser JobCoaches im Zusammenhang mit den Teilnehmenden von „ihren Mitarbeitern“ sprechen, wenngleich beide vom Bildungsträger beschäftigt werden. Oftmals sehen diese JobCoaches sich als Repräsentantinnen bzw. Repräsentanten des „Arbeitgeberlagers“, insbesondere als Techniker oder auch Personalverantwortliche, die in Anbetracht der Defizite ihrer Teilnehmenden im Kontakt mit den Praktikumsbetrieben Scham empfinden.

8.1.2 Dimension der Arbeitssuche

Auch die Suche nach Praktikums- bzw. Arbeitsplätzen gestaltet sich bei den verschiedenen Typen höchst unterschiedlich. Typ 1 sucht möglichst gemeinsam mit der Klientin bzw. dem Klienten Arbeit, um in der Folge auch gemeinsam Bewerbungsstrategien sowie Ansätze zur Lösung von Anfangsproblemen in den Betrieben zu entwickeln. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll gezeigt wer-

den, wie man sich verkauft und angemessen gegenüber einem potentiellen Arbeitgeber auftritt. Hier liegt der Fokus der Arbeitssuche auf dem Lerneffekt, der es der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer im besten Falle ermöglichen soll, den gemeinsam entwickelten Weg der Arbeitssuche bei späteren Suchprozessen selbständig zu reproduzieren. Es geht um „Hilfe zur Selbsthilfe“ auch bei der Arbeitssuche.

Im Gegensatz hierzu ist die gemeinsame Suche mit der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer für Typ 2 nicht von Bedeutung. Vertreter dieses Typs suchen, aufbauend auf den zuvor in einem Kennenlernprozess gewonnenen Kenntnissen über die Person, stellvertretend für diese einen Praktikumsplatz. Entscheidend für die Akquise sind einerseits im Laufe der Berufslaufbahn der JobCoaches gewachsene persönliche Kontakte zu regionalen Arbeitgebern sowie andererseits institutionsgebundene Netzwerke des Trägers. Dass ein solches Vorgehen bei der Arbeitssuche die Möglichkeit eines Lernprozesses auf Seiten der Teilnehmenden verschenkt, wird von Typ 2 dabei außer Acht gelassen.

Typ 3 ähnelt insofern Typ 2, als es auch hier nicht Ziel ist, die Teilnehmerin oder den Teilnehmer in die Praktikumsuche einzubeziehen und damit Lerneffekte zu erzielen. Für die Vermittlung eines Praktikums greift ein Teil der JobCoaches dieses Typs auf persönliche Kontakte bei regionalen Betrieben zurück, die vor allem in der sozialen Nähe zur Gemeinschaft der Arbeitgeber begründet sind. Bei einem anderen Teil wiederum findet in erster Linie eine bloße Zuordnung zu bereits vorhandenen Kooperationspartnern des Trägers statt oder die Arbeitsmarktkompetenz ist schlichtweg nicht gegeben, so dass vor allem Kaltakquise mittels des Branchentelefonbuchs betrieben werden muss.

8.1.3 Verhältnis zur ARGE und Sanktionen

Eine weitere relevante Dimension ist die Positionierung der einzelnen JobCoach-Typen zur ARGE. Typ 1 sieht sich in der Tradition der sozialen Arbeit auch als Agent der Ordnung. Dies bedeutet, dass ein enges Verhältnis zur ARGE und somit eine Meldepflicht bei sanktionswürdigen Tatbeständen besteht. Zur Erreichung des übergeordneten Ziels „Integration ins Leben“ ist es für diesen Typ legitim, eng mit der ARGE zu kooperieren und Sanktionen zu verhängen, die über das Repertoire einer Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers hinausgehen, also Mittelkürzungen und Sperrzeiten. Zwar sprechen die Repräsentantinnen und Repräsentanten dieses Typs von Klientinnen und Klienten, doch resultiert daraus nicht, dass diesen gegenüber eine Schweigepflicht bestünde. Stattdessen nehmen sie eine Beschädigung des Vertrauensverhältnisses im Kauf, um so über ein weiter reichendes Sanktionsrepertoire zu verfügen, welches in ihrer Perspektive letztlich der Zielerreichung dienen soll.

Hier besteht eine interessante Parallele zu Typ 3. Auch dessen Vertreterinnen und Vertreter pflegen ein enges Verhältnis zur ARGE und kooperieren mit der Arbeitsverwaltung, um die Projektteilnehmenden effektiver sanktionieren zu können, wobei ebenfalls über das Repertoire von Ermahnung, Abmahnung und Kündigung hinausgegangen wird. Hierbei handelt es sich aber weniger um eine Kooperation zur Erreichung eines höheren Ziels als vielmehr um eine Verbündung „gegen die Teilnehmenden“. Somit steht weniger die Erreichung eines übergeordneten Ziels im Vordergrund, sondern vor allem die Sanktionierung um ihrer selbst willen.

Typ 2 hingegen betont noch stärker als Typ 1 die Bedeutung des Vertrauensverhältnisses zu den Teilnehmenden, weshalb er sich explizit von der ARGE distanziert und die Weitergabe von belastenden Informationen über einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer zumeist ausschließt. Um das Vertrauen zu erhalten und einer wachsenden Dynamik des Vertrauensverlustes unter den Teilnehmenden vorzubeugen, beschränkt Typ 2 seine Sanktionen auf jene, die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern zur Ver-

fügung stehen. Das Ziel dieser JobCoaches besteht vor allem darin, bessere Arbeitsvermittler zu sein, wobei eine zu große Nähe zur ARGE dies sowohl gegenüber den Teilnehmenden als auch gegenüber den Betrieben aus ihrer Sicht erschwert.

8.1.4 Soziodemographische Merkmale

Neben diesen Gemeinsamkeiten der Typen, die in ihrer Lösung des Handlungsproblems der Arbeitsvermittlung begründet sind, lassen sich darüber hinaus einige Gemeinsamkeiten innerhalb der Typen bezüglich einiger wesentlicher objektiver Merkmale feststellen.

Typ 1 ist fast ausschließlich mit weiblichen Akademikern besetzt, die ein Studium der Sozialpädagogik, der Sozialarbeit oder einen ähnlichen Studiengang absolviert haben. Zudem liegt in der überwiegenden Zahl der Fälle eine befristete Beschäftigung vor.

Die Repräsentanten von Typ 2 hingegen sind in der Mehrzahl unbefristet beschäftigt, was in vielen Fällen wahrscheinlich in der jahrelangen Arbeit in diesem Bereich begründet ist. Hier finden sich vor allem männliche Akademiker, die z. T. auch ein Studium der Sozialpädagogik oder ein Lehramtsstudium abgeschlossen haben, aber auch Männer mit einem kaufmännischen Berufshintergrund.

Unter den Vertretern von Typ 3 fällt hingegen die starke Heterogenität der beruflichen Abschlüsse auf. Hier finden sich ehemalige Handwerker und Techniker genauso wie kaufmännische Angestellte, aber auch Sozialpädagogen und Sozialwissenschaftler, die zudem oft auf eine Phase der Selbständigkeit zurückblicken können. Anders als bei Typ 2 und teilweise bei Typ 1 liegt hier nur in seltenen Fällen eine längere Erfahrung mit der Durchführung von Arbeitsmarktprojekten vor. Eine Gemeinsamkeit mit Typ 1 besteht hingegen hinsichtlich der überwiegend befristeten Beschäftigungsverhältnisse.

8.1.5 Fazit zur Qualität der Arbeitsvermittlung durch die JobCoaches

Mit Blick auf die Typologie erscheint es überaus problematisch, dass mit Typ 3 ein relevanter Anteil der JobCoaches - ungeachtet möglicher Arbeitsmarktcompetenz in Form von Netzwerkkontakten zu Arbeitgebern in der Region - sich als habituell ungeeignet herausstellt, den mit der Projektdurchführung verbundenen Beratungsauftrag gegenüber den Teilnehmenden in angemessener Weise zu erfüllen. Für zukünftige Projekte muss versucht werden, durch geeignete Kontrollen auszuschließen, dass solche JobCoaches für die Erbringung personenbezogener sozialer Dienstleistungen beschäftigt werden, wofür die kollegiale Supervision ein mögliches Mittel darstellt.

Für die Typen 1 und 2 lässt sich festhalten, dass diese die interpersonale Seite des Handlungsproblems bewältigen, wenngleich der Fokus und die Methodik sehr unterschiedlich sind. Typ 1 versteht sich als Vertreter einer angewandten Wissenschaft, der beurteilen und begründen kann, was zu tun ist, und greift dabei bewusst in die Lebenspraxis der Teilnehmenden ein. Typ 2 dagegen tut dies weniger explizit und bezieht sich in seiner Arbeit vor allem auf eine Alltagspädagogik, die den teilweise vorhandenen pädagogischen Hintergrund bisweilen explizit negiert, was auch als Ausdruck eines Reflexionsdefizits verstanden werden kann und zugleich auf weiteren Professionalisierungsbedarf verweist.

Weiterhin zielt die Arbeit von Typ 1 mit dem Ziel der „Integration ins Leben“ auf mehr ab als „nur“ die Vermittlung eines Arbeitsplatzes, während Typ 2 vor allem die qualitativ bessere Arbeitsvermittlung anstrebt. Entsprechend hat die Beratung von Typ 2 vor allem praktische Vermittlungshemmnisse zum Gegenstand, wohingegen Typ 1 verstärkt biographisch arbeitet und auch komplexere Problemla-

gen thematisiert und bearbeitet. Mitunter verschenkt Typ 1 dabei zur Erreichung des übergeordneten Ziels durch die starke Kooperation mit der ARGE Freiheitsgrade, die die Grundstruktur des JobTrainers ermöglicht. Dies kommt für Typ 2 höchstens in Ausnahmefällen in Frage.

Berücksichtigt man weiterhin den Handlungsspielräume eröffnenden Betreuungsschlüssel von 1:30 im JobTrainer als auch die starke Selektion im Vorfeld, so verdeutlicht diese Typologie, dass Arbeitsvermittlung als moderne, autonomieorientierte, personenbezogene Dienstleistung außerordentlich anspruchsvoll ist. Dass trotz dieser Voraussetzungen eine nicht unerhebliche Zahl der JobCoaches an der interpersonalen Seite des Handlungsproblems scheitert, ist problematisch. Soll das immer wieder ausgegebene Ziel der Aktivierung der Arbeitslosen tatsächlich erreicht werden, muss der JobCoach sowohl dazu in der Lage sein, ein Arbeitsbündnis zwischen ihm und der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer zu etablieren als auch aktiv Praktikumsplätze bei Arbeitgebern zu akquirieren und erfolgreich in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu überführen.

8.2 Implikationen der JobCoach-Typologie für den Projektverlauf

Es ist davon auszugehen, dass die verschiedenen Habitus der einzelnen JobCoach-Typen den Verlauf der von ihnen betreuten Projekte nicht unwesentlich prägen. Die anhand der individuellen Bewältigungsstrategien der JobCoaches erstellte Typologie dient in der Folge als Grundlage für weitere Auswertungen der Datenbanken. Dabei wurde jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer aufgrund der Kategorisierung des jeweils zuständigen JobCoaches ein Typ zugewiesen, um identifizieren zu können, wie sich die Arbeit der verschiedenen Typen auf die Projektverläufe der von ihnen betreuten Teilnehmenden auswirkt.

8.2.1 Verteilung der JobCoaches über die Branchen

Ein erster bemerkenswerter Befund ergibt sich, wenn man die Verteilung der JobCoach-Typen über die verschiedenen Branchen der einzelnen Projekte in den Blick nimmt. Typ 1 findet sich fast ausschließlich in gemischten Projekten, was als Hinweis darauf verstanden werden kann, dass solche JobCoaches weniger wegen ihrer Nähe zu einem spezifischen regionalen Teilarbeitsmarkt beschäftigt werden, sondern vielmehr aufgrund ihrer methodischen Kompetenzen. Im Vordergrund steht hier vor allem die Vermittlung von grundlegenden Bewerbungsstrategien unabhängig von einzelnen Branchen sowie die adäquate Betreuung und Beratung der Teilnehmenden. Zudem ist die starke Häufung von Typ 3 in den Bereichen des Handwerks und Einzelhandels auffällig. Im letzteren Fall wurden beide Projekte von einem JobCoach dieses Typs durchgeführt. Dies verweist darauf, dass die oft großen und z. T. auch an die entsprechenden Kammern angeschlossenen Bildungsträger, die die Mehrzahl der Projekte in diesen Bereichen durchführen, oftmals auf die von Typ 3 betonte Arbeitsmarktnähe als Grundlage für dessen Arbeit vertrauen bzw. die JobCoaches auch aus den eigenen Reihen rekrutieren und dabei weniger Wert auf im eigentlichen Sinne sozialpädagogische Professionalität legen.

Tabelle 47: Verteilung der JobCoach-Typen über die Branchen*

Branche	Job Coach Typ 1	Job Coach Typ 2	Job Coach Typ 3	Total
Handwerk *	0,0 %	37,5 %	62,5 %	100,0 %
	0,0 %	30,0 %	38,5 %	27,6 %
Gesundheit	0,0 %	50,0 %	50, %	100,0 %
	0,0 %	30,0 %	23,1 %	10,3 %
Gastronomie	33,3 %	33,3 %	33,3 %	100,0 %
	16,7 %	10,0 %	7,7 %	10,3 %
Einzelhandel	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
	0,0 %	0,0 %	15,4 %	6,9 %
Gemischt	50,0 %	30,0 %	20,0 %	100,0 %
	83,3 %	30,0 %	15,4 %	34,5 %
Total	20,7 %	34,5 %	44,8 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* In den Zellen stehen jeweils die Zeilenprozentage oben und die Spaltenprozentage darunter

8.2.2 Vermittlung und JobCoaches

Betrachtet man nun den Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit im Zusammenhang mit den einzelnen JobCoach-Typen, so gewinnt die Typologie anhand der Zahlen bereits an Konturen.²⁸

Typ 1 erreicht insgesamt eine durchschnittliche Integrationsquote, doch kommt es hier am häufigsten zu Kündigungen. Dies kann einerseits als Ausdruck einer besonders gründlichen und konsequenten Selektion verstanden werden, die auch nach Beginn des Projekts noch weitergeht. Die Tatsache, dass die Integrationsquote nicht über den Durchschnitt hinauskommt, könnte möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass die JobCoaches dieses Typs aufgrund des weitreichenderen Ziels der „Integration ins Leben“ Probleme der Teilnehmenden bearbeiten, die eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt nicht notwendigerweise tangieren. Hier gewinnt möglicherweise die therapeutische Motivation überhand.

Der Fokus „Therapie“ ist für Typ 2 nicht relevant, da hier nicht die individuelle Problemlage der Teilnehmerin oder des Teilnehmers im Vordergrund steht, sondern ausschließlich vermittlungsrelevante Aspekte Gegenstand der Betreuung sind. Diese Reduzierung des Fokus im Vergleich zu Typ 1 einerseits, aber auch die relativ große Distanz zur ARGE andererseits, dürften ursächlich dafür sein, dass es bei diesem Typ am seltensten zu Kündigungen kommt. Zugleich führen der alltagspädagogische Pragmatismus und die oft langjährige Erfahrung, die diesen Typ wesentlich kennzeichnen, besonders häufig zu einer Integration. So können von diesem Typ fast die Hälfte aller Teilnehmenden vermittelt werden.

Am schwächsten hingegen schneidet hinsichtlich der Integrationsquote Typ 3 ab. Dieser Tatbestand wird verständlicher, wenn man zudem die Kündigungen betrachtet, die zwar nur marginal über dem Gesamtdurchschnitt liegen, zugleich aber deutlich höher als bei Typ 2 ausfallen. Demnach zeichnet

²⁸ Die hier dargestellten Ergebnisse bleiben konstant, auch wenn besonders problematisch verlaufene Projekte nicht berücksichtigt werden, so dass sich diese Unterschiede kaum durch Externalitäten erklären lassen.

sich auch Typ 3 durch eine starke Selektion aus, die aber nicht wie bei Typ 1 auch zur Folge hat, dass ein größerer Anteil der verbleibenden Teilnehmenden erfolgreich vermittelt werden kann. Stattdessen wird in fast der Hälfte aller Fälle die individuelle Förderzeit vollständig durchlaufen, ohne dass es zu einer Integration oder Kündigung kommt. Hier könnte die abstrakte Hoffnung eine Rolle spielen, die Teilnehmenden doch noch in Arbeit zu vermitteln, wenngleich die Wahrscheinlichkeit dafür sehr niedrig ist.

Tabelle 48: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und JobCoachtyp

Jobcoachtyp	Übernahme	Kündigung	Projekt ausge- laufen	Total
Typ 1	35,6 %	34,9 %	29,5 %	100,0 %
Typ 2	47,3 %	18,0 %	34,7 %	100,0 %
Typ 3	28,7 %	27,0 %	44,3 %	100,0 %
Gesamtdurchschnitt	36,3%	25,6%	38,1%	100,0%

8.2.3 Praktikumszahlen und JobCoaches

Abgesehen von der erfolgreichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt besteht ein wichtiges Kriterium für einen erfolgreichen Projektverlauf darin, ob es gelungen ist, möglichst allen Teilnehmenden ein Praktikum zu vermitteln.

Hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Integrationen und Kündigungen. Die meisten Praktika vermittelt anteilig Typ 2; hier bleiben die wenigsten Teilnehmenden ohne Praktikum und auch bei der Vermittlung mehrerer Praktika sind die JobCoaches dieses Typs am erfolgreichsten. Typ 1 bewegt sich ähnlich wie bei den Vermittlungen sehr nah am Durchschnitt, während bei Typ 3 fast jede bzw. jeder vierte Teilnehmende ohne Praktikum bleibt, wohingegen dies in der Grundgesamtheit nur bei jeder bzw. jedem fünften Teilnehmenden der Fall ist. Der relative Erfolg von Typ 2 ist ein Indiz dafür, dass es weniger die soziale Nähe und das Vorhandensein von Kontakten zu den regionalen Arbeitgebern ist, die zur erfolgreichen Praktikumsakquise führt, sondern es vielmehr entscheidend ist, über Erfahrung in dieser spezifischen Form der Akquise und Vermittlung zu verfügen.

Tabelle 49: Anzahl Praktika und JobCoachtyp

Jobcoachtyp	Kein Prakti- kum	1 Praktikum	2 Praktika	3 oder mehr Praktika	Total
Typ 1	23,0 %	50,6 %	15,7 %	10,7 %	100,0 %
Typ 2	14,6 %	61,5 %	17,3 %	6,5 %	100,0 %
Typ 3	24,5 %	58,0 %	13,9 %	3,6 %	100,0 %
Gesamtdurchschnitt	21,1 %	57,7 %	15,3 %	5,9 %	100,0 %

8.2.4 Teilnehmende ohne Praktikum und JobCoaches

Betrachtet man die Gruppe der Teilnehmenden ohne Praktikum genauer und bezieht deren Zielzustand mit ein, so fällt auf, dass die JobCoaches von Typ 1 hier in zwei Drittel aller Fälle kündigen und es bei Typ 2 mit 53,8 % in gut der Hälfte aller Fälle zu einer Kündigung kommt. Bei Teilnehmenden ohne

Praktikum wird von Typ 3 jedoch nur in 43,8 % aller Fälle eine Kündigung ausgesprochen, so dass hier offenbar besonders häufig an Teilnehmenden festgehalten wird, selbst wenn auch mittelfristig die Vermittlung eines Praktikumsplatzes für die Teilnehmerin oder den Teilnehmer nicht gelingt. Folglich verbleiben die Teilnehmenden ohne Praktikum bei Typ 3 besonders häufig bis zum Ende der individuellen Förderdauer im Projekt, ohne dass es zu einem Praktikum oder auch einer Vermittlung kommt. Dies kann als falsche Hoffnung auf eine eventuell doch noch erfolgende Vermittlung oder auch als Mangel an Erfahrung interpretiert werden, der dazu führt, an Teilnehmenden ohne realistische Integrationschancen festzuhalten.

Weiterhin ist anzumerken, dass Typ 2 ebenfalls in der Vermittlung von Teilnehmenden ohne Praktikum am erfolgreichsten ist. Fast jede bzw. jeder vierte Teilnehmende wird auch ohne ein Praktikum absolviert zu haben in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt, während dies sowohl bei als auch bei Typ 3 seltener der Fall ist.

Tabelle 50: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und JobCoachtyp für alle Teilnehmenden ohne Praktikum

Jobcoachtyp	Übernahme	Kündigung	Projekt ausge- laufen	Total
Typ 1	18,3 %	65,0 %	16,7 %	100,0 %
Typ 2	23,1 %	53,8 %	23,1 %	100,0 %
Typ 3	16,6 %	43,8 %	39,6 %	100,0 %
Gesamtdurchschnitt	18,4 %	50,3 %	31,3 %	100,0 %

8.2.5 Teilnehmende, die frühzeitig ausgeschieden sind

Eine Bestätigung der Befunde aus der Typologie findet sich auch mit Blick auf das Verbleiben derjenigen Teilnehmenden, die nur maximal die Hälfte ihrer individuellen Laufzeit ausschöpfen, was immerhin bei jeder bzw. jedem sechsten Teilnehmenden der Fall ist.

Sowohl unter den Teilnehmenden von Typ 1 als auch unter den von Typ 3 Betreuten finden sich erneut die höchsten Anteile von Trägerkündigungen, während diese bei Typ 2 unterdurchschnittlich ausfallen. Die starke Selektion findet sich also für beide Typen bestätigt. Weiterhin kommt es nur bei Typ 1 überproportional häufig zu einer Kündigung von Seiten der Teilnehmerin oder des Teilnehmers. Dies könnte darauf hindeuten, dass der umfassendere Ansatz im Umgang mit den Teilnehmenden, der bisweilen therapeutische Züge annimmt, von einigen Teilnehmenden abgelehnt oder als Zumutung empfunden wird, so dass diese von sich aus kündigen.

Darüber hinaus ist der sehr hohe Anteil von frühzeitig Vermittelten bei Typ 2 auffällig. Fast die Hälfte aller Teilnehmenden, die vor Ablauf der Hälfte ihrer Förderdauer ausscheiden, wird von Typ 2 in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Bei Typ 1 macht dies nur ein Fünftel aus, während es bei Typ 3 etwa ein Viertel ist. Ein Grund hierfür ist möglicherweise die in der langjährigen Erfahrung von Typ 2 begründete Anerkennung bei regionalen Arbeitgebern. Hier scheinen JobCoaches dieses Typs offenbar ein besonderes Verhandlungsgeschick an den Tag zu legen, das die Betriebe dazu bewegt, die Teilnehmenden bereits frühzeitig einzustellen und nicht das Praktikum immer wieder zu verlängern.

Tabelle 51: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Jobcoachtyp für frühzeitig ausgeschiedene Teilnehmende

Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	JobCoachtyp			Total
	1	2	3	
Übernahme	17,1 %	52,4 %	30,5 %	100,0 %
Kündigung durch TN	40,5 %	21,6 %	37,8 %	100,0 %
Kündigung durch Träger	29,3 %	27,1 %	43,6 %	100,0 %
Gesamtdurchschnitt	27,0 %	34,5 %	38,5 %	100,0 %

8.2.6 Tatsächliche Projektdauer und JobCoaches

Für die tatsächliche Projektdauer der Teilnehmenden ergeben sich nur für die Gruppen der gekündigten Teilnehmenden sowie die Teilnehmenden, deren Projektzeit ohne Kündigung oder Vermittlung ausgelaufen ist, interessante Befunde. Zum einen zeigt sich bei den Vertretern von Typ 1, dass die Kündigungen ausschließlich in den ersten drei Monaten überproportional ausfallen und danach unter den Durchschnitt sinken. Offenbar werden hier die ersten Projektmonate tatsächlich auch von Seiten des JobCoaches als Probezeit und somit verlängerte Selektionsphase aufgefasst, die dazu dient, festzustellen, ob er oder sie tatsächlich mit der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer arbeiten kann. Ist dies nicht der Fall, wird eine Kündigung ausgesprochen.

Zum anderen zeigt sich auch hier das bereits angesprochene Phänomen, dass Teilnehmende von Kurzarbeitstatistik der BA (ST42b)

Variante: nach Geschlecht überproportional häufig besonders lange im Projekt verbleiben, ohne dass es zu einer Kündigung oder einer Vermittlung kommt, was, wie bereits erwähnt, womöglich Ausdruck unbegründeter Hoffnung oder auch mangelnder Erfahrung ist.

Insgesamt lassen sich also verschiedene Merkmale der qualitativ gewonnen Typologie des JobCoach-Habitus in den Daten wiedererkennen, so dass auch dies nicht nur die Bedeutung des JobCoaches für den Projektverlauf unterstreicht, sondern zudem darauf verweist, dass hier ein erheblicher Bedarf an Professionalisierung und Sensibilisierung für wichtige Qualifikationen vorliegt, die entscheidend sind für die erfolgreiche Ausübung dieses Berufs.

Tabelle 52: Job Coachtyp und tatsächliche Projektdauer für gekündigte Teilnehmende*

Jobcoachtyp	Unter 4 Monate	4 bis 9 Monate	Mehr als 9 Monate	Total
Typ 1	61,1 %	33,3 %	5,6 %	100,0 %
	29,0 %	19,2 %	55,6 %	25,4 %
Typ 2	60,0 %	37,5 %	2,5 %	100,0 %
	25,3 %	19,2 %	22,2 %	22,5 %
Typ 3	47,0 %	51,9 %	1,1 %	100,0 %
	45,8 %	61,5 %	22,2 %	52,1 %
Total	53,5 %	43,9 %	2,5 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* In den Zellen stehen jeweils die Zeilenprozentage oben und die Spaltenprozentage darunter.

Tabelle 53: JobCoachtyp und tatsächliche Projektdauer für Teilnehmende, deren Projektdauer ausgefallen ist*

Jobcoachtyp	Unter 4 Monate	4 bis 9 Monate	Mehr als 9 Monate	Total
Typ 1	7,8 %	67,5 %	24,7 %	100,0 %
	8,6 %	23,6 %	8,0 %	14,6 %
Typ 2	23,0 %	33,1 %	43,9 %	100,0 %
	48,6 %	22,3 %	27,3 %	28,0 %
Typ 3	9,9 %	39,3 %	50,8 %	100,0 %
	42,9 %	54,1 %	64,7 %	57,4 %
Total	13,3 %	41,7 %	45,1 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

* In den Zellen stehen jeweils die Zeilenprozentage oben und die Spaltenprozentage darunter.

9 Der JobTrainer aus der Perspektive der Teilnehmenden

Ein vermittlungsorientiertes und beratungsintensives Modellprojekt wie der JobTrainer NRW, das für eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes besondere Integrationschancen eröffnen soll, ist darauf angewiesen, von den Geförderten auch angenommen zu werden. Die Freiwilligkeit der Projektteilnahme, der sozialpädagogische Flankierungsanteil, die Arbeitserprobung als Bewährungschance sind allesamt Merkmale einer Strategie der Förderung, die nur dann nachhaltig erfolversprechend ist, wenn die Geförderten sich diese Strategie weitgehend zu eigen machen und entschlossen sind, die damit verbundenen Chancen eigeninteressiert nutzen zu wollen. Mit Blick auf den Beratungsanteil ist daran zu erinnern, dass Beratung auch die Bereitschaft voraussetzt, sich beraten zu lassen, Probleme einzugesetzen und Lösungsansätze, die der Beratene selbst nicht findet, vorbehaltlos anzuhören und sich kritisch anzueignen. Kurz, für das Verständnis einer solchen Modellmaßnahme ist es wichtig, auch die subjektive Perspektive der Teilnehmenden auf das Modellprojekt einzubeziehen.

Die im Folgenden dargestellten Auswertungen einer repräsentativen Befragung der Teilnehmenden dienen diesem Ziel. Wenn also nach Bewertungen von Projektmodulen durch die Teilnehmenden oder gar nach einer Gesamtbewertung gefragt wird, geht es nicht darum, die Antworten geradezu als Bewertung des Modellprojekts zu präsentieren, sondern als Ausdruck der subjektiven Perspektive der Teilnehmenden auf das Projekt und seine Bestandteile zu verstehen.²⁹

Zur Durchführung dieser Befragung wurden dabei zwei Ansätze genutzt. Nachdem die meisten JobCoaches im Rahmen der Gesprächsrunden ihre Unterstützung für eine solche Befragung signalisiert hatten, wurde ein Pdf-Dokument mit dem zuvor entwickelten Fragebogen an alle JobCoaches verschickt mit der Bitte, diesen an möglichst alle Teilnehmenden auszuteilen und die ausgefüllten Exemplare an die Evaluatoren zurückzuschicken. Diese Strategie wurde ergänzt durch eine schriftlich-postalische Befragung aller Teilnehmenden, die im ersten Schritt noch nicht geantwortet hatten, aber

²⁹ Anzumerken ist hier zudem, dass der Zeitpunkt der Befragung mit Blick auf den Projektstatus der Teilnehmenden stark variierte. So wurden teilweise Teilnehmende befragt, die bereits aus ihrem Projekt ausgeschieden waren, z.T. aber auch Teilnehmende, die sich zum Befragungszeitpunkt noch in der anfänglichen Qualifizierungsphase befanden.

in den Datenbanken der Träger verzeichnet waren.³⁰ Insgesamt konnte auf diese Weise ein Rücklauf von fast 500 Fragebögen realisiert werden; knapp jede bzw. jeder Dritte hat so an der Befragung teilgenommen. Wichtig im Hinblick auf die Repräsentativität der Auswertungen ist an dieser Stelle zudem, dass die Verteilung der wesentlichen Merkmale unter den Befragten weitgehend mit denen in der Grundgesamtheit aller JobTrainer-Teilnehmenden identisch ist. Dies gilt für die Qualifikation, die Verteilung über Branchen, den Führerscheinbesitz und den Anteil der Vermittelten. Lediglich die Teilnehmenden, bei denen es zu einer Kündigung kam, sind in der Stichprobe unterrepräsentiert. Hier dürfte die Tatsache, dass den Teilnehmenden gekündigt wurde, die Antwortbereitschaft wesentlich beeinflusst haben.

Die erhobenen Daten wurden nach Abschluss der Datenerhebung personenscharf den Verlaufsdaten der Teilnehmenden zugespielt, was die Einbeziehung von soziodemographischen Merkmalen sowie Projektkennzahlen für weitere Auswertungen ermöglicht. Die einzelnen Befunde der Erhebung werden im Folgenden thematisch gegliedert dargestellt.

9.1 Qualifizierungsbedarf

In fast allen Fällen durchlaufen die Teilnehmenden zu Beginn ihrer Projektlaufzeit eine Qualifizierungsphase, die dazu gedacht ist, sie möglichst gezielt auf die Arbeit im Praktikumsbetrieb vorzubereiten. Dies dient einerseits dazu, die Teilnehmenden an einen geregelten Arbeitsalltag zu gewöhnen und andererseits den „Praxisschock“ bei Eintritt in das Praktikum zu vermindern, indem sie, soweit dies möglich ist, wichtige Arbeitsabläufe, die auch Bestandteil ihres Praktikums sind, bereits vorher einüben und ihre Kenntnisse wieder auffrischen.

Bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden scheint eine solche Vorbereitung erfolgreich durchgeführt worden zu sein, wie sich bei der Auswertung der ersten Frage zeigt. Hier kam es zu einer Qualifizierung, die der späteren Arbeit im Betrieb angemessen war und eine wichtige Hilfestellung für den reibungslosen Übergang in ein Praktikum darstellt. Lediglich ein kleiner Anteil von 16 % stimmt der Aussage nicht zu, dass die Qualifizierung eine gute Vorbereitung auf den Einsatz im Praktikumsbetrieb war. Besonders häufig geben dies Teilnehmende aus dem Gesundheitsbereich an, was insofern wenig überraschend ist, da eine Qualifizierung außerhalb eines Praktikums in diesem Bereich besonders schwierig ist. Bei einem verbleibenden Rest von 12 % kam es nicht zu einer solchen Qualifizierungsphase, da diese Teilnehmenden umgehend in ein Praktikum vermittelt wurden. Dies deutet auf besonders leicht vermittelbare Teilnehmerinnen und Teilnehmer hin, die keinerlei Qualifizierungsbedarf aufweisen.

³⁰ Bei diesen Teilnehmenden handelte es sich z. B. um solche, die das Projekt bereits verlassen hatten, weil sie vorzeitig vermittelt wurden, die zum Zeitpunkt der Verteilung der Fragebögen durch den JobCoach noch nicht im Projekt waren etc.

Tabelle 54: Vorbereitung der Teilnehmenden durch Qualifizierung

"Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Die Qualifizierung im JobTrainer-Projekt hat mich gut auf den Einsatz im Praktikumsbetrieb vorbereitet."	
Stimme voll und ganz zu / Stimme ein wenig zu	51 %
Stimme teilweise zu	23 %
Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu	16 %
Trifft nicht zu	12 %
Total	102 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Mit Blick auf die Vermittlung zeigt sich, dass Teilnehmende, die bei dieser Frage die höchste Zustimmung gewählt haben, mit fast 47% überproportional häufig vermittelt wurden, wohingegen der Anteil der Vermittelten unter denjenigen, die überhaupt nicht zustimmen, zehn Prozentpunkte unter dem Durchschnitt liegt (Tabelle v.; Anhang). So kann die Antwort auf diese Frage bereits als Hinweis auf eine mögliche Instabilität des Praktikums aufgrund mangelnder Vorbereitung verstanden werden.

Man kann diese Antwortverteilung so verstehen, dass die spezifische Gewichtung von Qualifikation und Praxis im Modellprojekt durchaus den Bedarfen der Teilnehmenden entgegenkommt. Es scheint sinnvoll, die Qualifikation gering zu halten, auf die Qualifikation völlig zu verzichten, scheint aus der Perspektive der Teilnehmenden nicht sinnvoll. Das bestätigen auch die Auswertungen der Frage, die sich auf die Dauer der Qualifizierung bezog.

Die Qualifizierung im Rahmen des JobTrainers soll sich nicht nur an den im Rahmen eines Praktikums benötigten Qualifikationen orientieren, sondern auch vom zeitlichen Umfang her den tatsächlichen Qualifizierungsbedarfen der Teilnehmenden gerecht werden. Wichtig ist daher, dass Teilnehmende weder übermäßig lange in der Qualifizierung „geparkt“ werden, noch dass sie unvorbereitet in ein Praktikum einmünden. Im ersten Fall könnte es zu einer zunehmenden Demotivierung kommen, während im zweiten Fall eine vorschnelle Vermittlung in ein Praktikum dessen Stabilität gefährden könnte.

In knapp der Hälfte aller Fälle scheint aus der Perspektive der Teilnehmenden die richtige Balance gefunden worden zu sein, während es nur bei einem Anteil von 17 % zu einer als übermäßig lang empfundenen Qualifizierungsphase kam. Vergleichsweise hoch fällt hingegen der Anteil derer aus, die sich eine längere Qualifikationsphase gewünscht hätten; dies ist bei mehr als jedem dritten Befragten der Fall und kommt insbesondere gehäuft bei denjenigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor, die zu Projektbeginn drei Jahre oder länger arbeitslos sind. Dies kann als ein deutlicher Ausdruck von Verunsicherung auf Seiten der Teilnehmenden verstanden werden, die aufgrund lang andauernder Arbeitslosigkeit mitunter Probleme haben könnten, ihre eigenen Qualifikationen realistisch einzuschätzen und zu Selbstunterschätzung neigen.

Tabelle 55: Angemessenheit der Qualifizierungsdauer

"Welcher dieser Aussagen würden Sie zustimmen? Die anfängliche Qualifizierung..."	
hatte die richtige Dauer	48 %
war zu lang	17 %
war zu kurz	35 %
Total	100 %

Dass eine Heranführung der Teilnehmenden an ein Praktikum durch einen vorgeschalteten Qualifizierungsblock sinnvoll und notwendig ist, zeigt der geringe Anteil der als zu lang empfundenen Qualifikationen.³¹ Dass darüber hinaus ein Mangel an Vorbereitung sowohl die Absolvierung eines Praktikums unwahrscheinlicher macht als auch die Stabilität der absolvierten Praktika und somit den Projekterfolg mindert, zeigt sich daran, dass die Teilnehmenden, die bei dieser Frage die Option „zu kurz“ gewählt haben, weniger häufig und kürzere Praktika absolvieren und auch zu geringeren Anteilen vermittelt werden (Tabelle w: und Tabelle ee:, Anhang). Dies ist hingegen nicht der Fall, wenn die Kategorie „zu lang“ gewählt wird, so dass darin eher die Unzufriedenheit über eine längere Qualifizierungsphase vor Eintritt ins Praktikum zum Ausdruck kommt, die aber für den Projekterfolg nicht von Belang zu sein scheint.

Tabelle 56: Dauer der Qualifizierung und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

„Die Qualifizierung ...“	Integration	Gekündigt	Projekt aus- gelaufen
war zu kurz	24,6 %	14,3 %	61,1 %
war zu lang	40,0 %	5,0 %	55,0 %
hatte die richtige Dauer	43,2 %	11,2 %	45,6 %

9.2 Integration in den Praktikumsbetrieb

Für die nachfolgende Praktikumsphase sind mehrere Aspekte von Interesse. Zum einen ist es von Bedeutung, inwiefern es dem JobCoach gelungen ist, die Teilnehmerin oder den Teilnehmer in ein Praktikum zu vermitteln, das möglichst kongruent mit den Qualifikationen und Fähigkeiten ist. Zum anderen spielt aber auch die Integration in die betriebliche Gemeinschaft und die Anerkennung für die geleistete Arbeit eine wichtige Rolle.

Die Vermittlung in ein möglichst passgenaues Praktikum wird von der Mehrheit der befragten Teilnehmenden bestätigt. Über 70 % schätzen ihre Fähigkeiten als zu den Aufgaben im Praktikumsbetrieb passend ein, während nur gut 7 % dies nicht so sehen. Für den Integrationserfolg zeigt sich keine diskriminierende Wirkung bezüglich des Antwortverhaltens auf diese Frage.

³¹ Hier ist anzumerken, dass die zeitliche Organisation der Qualifizierung variierte – etwa in Form von einem wöchentlichen Trägertag oder einwöchigen Qualifizierungsblöcken in größeren Zeitabständen – doch in allen Projekten die Teilnehmenden in der Regel zu Beginn des Projekts in eine Qualifizierungsphase eingemündet sind.

Tabelle 57: Passgenauigkeit des Praktikums

"Meine Fähigkeiten passen gut zu der Arbeit, die ich im Praktikumsbetrieb leisten soll."	
Stimme voll und ganz zu / Stimme ein wenig zu	70,8 %
Stimme teilweise zu	17,6 %
Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu	7,3 %
Trifft nicht zu	4,3 %
Total	100,0 %

Dass aber in der Regel nicht nur die Erstellung eines relativ passgenauen Matches gelingt, sondern die Teilnehmenden auch erfolgreich in die betrieblichen Arbeitsabläufe integriert werden können, zeigt die Auswertung der nächsten Frage. Knapp drei Viertel aller Teilnehmenden haben das Gefühl, erfolgreich in den Arbeitsprozess integriert zu sein, während dies nur in wenigen Ausnahmefällen verneint wird. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass es bei Ablehnung der Aussage nur in einem einzigen Fall unter den Befragten zu einer Vermittlung kommt, so dass eine solche erfolgreiche Integration in den Praktikumsbetrieb als entscheidende Voraussetzung für ein erfolgreiches Praktikum verstanden werden kann (Tabelle ff., Anhang). Zudem kann dieser Befund auch dahingehend interpretiert werden, dass es sich bei den Praktika nicht etwa um „Schnupperpraktika“ handelt, bei denen die Praktikantin oder der Praktikant in erster Linie einen Eindruck von den betrieblichen Abläufen bekommen soll und nicht als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt wird. Die Antworten auf diese Frage bestätigen vielmehr, dass in den meisten Fällen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer tatsächlich als vollwertige Mitarbeiter am Prozess der Arbeit in der betrieblichen Gemeinschaft partizipieren.

Tabelle 58: Integration in betriebliche Abläufe

"Aufgrund meiner Fähigkeiten kann ich in meinem Praktikumsbetrieb gut mitarbeiten."	
Stimme voll und ganz zu / Stimme teilweise zu	74,6 %
Stimme teilweise zu	16,3 %
Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu	6,0 %
Trifft nicht zu	3,0 %
Total	99,9 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Betrachtet man mit Blick auf die Integration in den Praktikumsbetrieb abschließend die Frage, ob die Teilnehmenden ihre Arbeit im Betrieb respektiert finden, so zeigt sich auch hier mit fast 70 % eine sehr hohe Zustimmung und weiterhin nur in Ausnahmefällen eine negative Antwort auf diese Frage. Bemerkenswert ist hierbei, dass es keine wesentlichen Unterschiede bei einer Differenzierung nach Branchen oder Qualifikation der Teilnehmenden gibt, so dass es offenbar unabhängig von Zielarbeitsmarkt und Qualifikationsniveau gelingt, im Rahmen der betrieblichen Arbeitserprobung ein Anerkennungsverhältnis zwischen Praktikantin oder Praktikant und Arbeitgeber zu realisieren. Darüber hinaus besteht ein starker Zusammenhang zwischen der Erfahrung betrieblicher Anerkennung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers und den beiden vorangegangenen Fragen. Mit anderen Worten: Wenn Teilnehmende in einem Betrieb vermittelt wurden, der ihrer Meinung nach zu ihrer Qualifikation passt und in dem sie in die betrieblichen Abläufe integriert werden, so erfahren sie für die geleistete Arbeit auch die entsprechende Anerkennung. Diese Erfahrung der Anerkennung ist für die Qualität

und Stabilität eines Praktikums von großer Bedeutung, da hierin zum Ausdruck kommt, dass sich die Teilnehmenden nicht bloß als billige Aushilfskräfte fühlen, sondern dass ihre Arbeit auch von Seiten des Betriebs ernst genommen und honoriert wird, eine Erfahrung, die insbesondere nach einer langen Phase der Arbeitslosigkeit, die oftmals von einem Gefühl der Nutzlosigkeit begleitet wird, von großer Bedeutung ist.

Tabelle 59: Betriebliche Anerkennung

"Meine Arbeit wird im Betrieb respektiert."	
Stimme voll und ganz zu / Stimme ein wenig zu	69,1 %
Stimme teilweise zu	17,9 %
Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu	8,2 %
Trifft nicht zu	4,9 %
Total	100,1 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Es sind gerade die in diesen drei Items zum Ausdruck kommenden subjektiven Aspekte der Praktikumsarbeit, die den Wert eines praxisorientierten Modellprojekts unterstreichen. Die weiter oben angestellte Vermutung, dass ein Betriebspraktikum mit Vermittlungsaussichten für Langzeitarbeitslose auch dann einen Wert haben kann, wenn es nicht zur Vermittlung führt, wird damit bestätigt. Die Erfahrung sozialer Anerkennung im Betrieb, der Eindruck, betrieblichen Anforderungen gewachsen zu sein und mit dem qualifikatorischen Profil „irgendwo hinzupassen“, können auch in solchen Fällen von Vorteil sein und zukünftige Vermittlungsaussichten erhöhen.

9.3 Bedeutung des JobCoaches

Die Arbeit der JobCoaches und deren wesentliche Aspekte wurden bereits im Rahmen der JobCoach-Typologie eingehend dargestellt und diskutiert. Interessant ist es nun, anhand der Befragung der Teilnehmenden zu überprüfen, wie diese Form der Praktikums- und Arbeitsvermittlung sowie die sozialpädagogische Flankierung angenommen wird und welche Aspekte hierbei von besonderer Bedeutung für die Teilnehmenden sind.

Bereits die erste Frage der Befragung der Teilnehmenden zum Themenkomplex der JobCoaches verdeutlicht, dass die Vermittlung im JobTrainer anders wahrgenommen wird als die Betreuung durch die Fallmanager in der ARGE bzw. der Optionskommune. Über 70 % aller Befragten nehmen eine Chancenverbesserung bei der Arbeitsplatzsuche aufgrund der Teilnahme an dem Projekt wahr, was als überaus positives Ergebnis zu bewerten ist. Gleichsam darf diese Frage nicht missverstanden werden als Vergleich zwischen der Vermittlungsqualität in den ARGEN und bei den durchführenden Bildungsträgern, da die Konditionen für die Vermittlung im Rahmen des JobTrainers aufgrund von Selektion und Betreuungsschlüssel ungleich besser sind. Die Antworten auf diese Frage können an dieser Stelle nur als von den Teilnehmenden perzipierte Chancenveränderung verstanden werden und nicht etwa als angemessener Indikator für einen Vergleich der Vermittlungsqualitäten. Eine wahrgenommene Verschlechterung der Vermittlungschancen findet sich vor allem bei Teilnehmenden, die nicht übernommen wurden, so dass hier möglicherweise auch in einigen Fällen bei einem Befragungszeitpunkt nach Projektende der persönlichen Enttäuschung über die erfolglose Teilnahme am Projekt Ausdruck verliehen wurde oder sich das Ausbleiben des Ermittlungserfolgs bereits während der Teilnahme abzeichnete. Zentral bleibt, dass die wahrgenommene Chancenverbesserung fraglos ein subjektiver Ein-

druck ist, der Energien stärkt, sich zu bemühen und Schwierigkeiten zu überwinden. Auch kann dies dazu beitragen, die oft erwähnte Hoffnungslosigkeit und depressive Verstimmung zu überwinden.

Tabelle 60: Verbesserung der Vermittlungschancen durch JobTrainer-Teilnahme

"Wie schätzen Sie die Chancen einer Vermittlung im Rahmen des JobTrainer-Projekts ein, wenn Sie dies mit der Arbeitssuche mit dem Fallmanager der ARGE vergleichen?"	
Viel besser / Etwas besser	70,1 %
Unverändert	22,3 %
Etwas schlechter / Viel schlechter	7,5 %
Total	99,9 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Interessant ist hier auch eine Rückbindung an die JobCoach-Typologie; so zeigt sich unter den von Typ 1 betreuten Teilnehmenden die stärkste Wahrnehmung einer Chancenverbesserung, was auf einen Zusammenhang mit deren methodischen, biographisch orientierten Ansatz hindeutet. Etwas unterdurchschnittlich schneidet hingegen Typ 2 ab, wohingegen Typ 3 keine Auffälligkeiten aufweist. Darüber hinaus ist zu bemerken, dass die perzipierte Chancenverbesserung die Gesamtbewertung des Projekts stark beeinflusst. Hat eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer das Gefühl, im Rahmen des JobTrainers besser vermittelt werden zu können, so neigt sie oder er auch dazu, das Projekt insgesamt besser zu bewerten (Tabelle aa., Tabelle bb., Anhang).

Dass die Unterstützung bei Problemen im Praktikum durch den JobCoach von den Teilnehmenden durchaus gewollt ist, zeigt sich daran, dass 72,4 % der Teilnehmenden es für wichtig erachten, auf die Hilfe des JobCoaches zurückgreifen zu können.

Tabelle 61: Bedeutung der Unterstützung durch den JobCoach

"Dass ich bei eventuellen Problemen im Betrieb auf die Hilfe des JobCoaches zurückgreifen kann, ist für mich sehr wichtig."	
Stimme voll und ganz zu / Stimme ein wenig zu	72,4 %
Stimme teilweise zu	10,1 %
Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu	7,5 %
Trifft nicht zu	10,1 %
Total	100,1 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Bei einer Untergliederung der Befragten nach Alter (Tabelle z., Anhang) zeigt sich zwar, dass unter den Teilnehmenden, die noch keine 30 Jahre alt sind, die Zustimmung noch etwas höher ist, doch auch über die übrigen Altersklassen hinweg ist die Zustimmung sehr groß. Offensichtlich stellt die Begleitung des Praktikums nicht etwa eine Art von Bevormundung der Teilnehmenden dar, sondern ist vielmehr als Hilfestellung auf dem Weg zur Integration zu verstehen. Dass die Teilnehmenden sich selbst als dieser Hilfe bedürftig ansehen, ist an dieser Stelle wichtig und unterstreicht noch einmal die Bedeutung der pädagogischen Begleitung im JobTrainer auch für vergleichsweise marktnahe Langzeitarbeitslose.

Eine letzte Frage in diesem Kontext zielt darauf ab, welcher Facette der Zusammenarbeit mit den JobCoaches aus Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die größte Bedeutung beigemessen

wird. Zu diesem Zweck wurde bei der Befragung nach dem wichtigsten Ergebnis der Zusammenarbeit gefragt.

Entsprechend der Bedeutung der betrieblichen Arbeitserprobung im JobTrainer wird von den Teilnehmenden am häufigsten die Vermittlung eines Praktikums als wichtigstes Ergebnis genannt. Hier spielt demnach die Funktion des JobCoaches als „Türöffner“ eine wichtige Rolle, da der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer ansonsten eine Gelegenheit zur Bewährung im Rahmen eines Praktikums womöglich verwehrt geblieben wäre. Doch auch der Zuwachs an Selbstvertrauen im Verlauf des Projekts ist ein zentrales Ergebnis für die Teilnehmenden und wird fast genauso häufig genannt wie die Praktikumsvermittlung. Hier besteht zudem ein Zusammenhang mit dem Antwortverhalten bezüglich der Frage nach der betrieblichen Anerkennung. Insbesondere wenn Teilnehmende für die im Praktikum geleistete Arbeit auch Anerkennung erfahren, wächst das Vertrauen in die eigenen Stärken. Eine erfolgreiche Aktivierung der Teilnehmenden, hier operationalisiert als gestiegene Motivation zur Arbeitssuche, scheint den JobCoaches auch vielfach zu gelingen, genauso wie die Entwicklung neuer Perspektiven, während die Bearbeitung komplexerer Problemlagen, die nicht direkt mit der Arbeitsplatzsuche in Verbindung stehen, am seltensten genannt wird. Dennoch verweisen die 12 %, die auf die Antwortkategorie „Sie / Er hat mit geholfen, Probleme zu bewältigen, die mir bei der Arbeitsplatzsuche im Wege standen“ entfallen, auf einen relevanten Anteil von Teilnehmenden mit so weitreichenden Problemen, dass diese womöglich für ein vermittlungsorientiertes Projekt wie den JobTrainer wenig geeignet sind. Dieser Befund korrespondiert mit Aussagen sowohl der JobCoaches als auch der Fallmanager, die praktisch ausnahmslos von Teilnehmenden mit weitreichenden Problemen wie etwa Suchtproblemen, Depressionen oder schwerwiegenden familiären Problemen berichten.

Weiterhin ist anzumerken, dass insbesondere die Nennung der Entwicklung neuer Perspektiven zu einer positiven Gesamtbewertung des Projekts führt. Schafft es ein JobCoach, gemeinsam mit der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer deren oder dessen Berufswunsch herauszuarbeiten und dementsprechend neue Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen, so wird dies besonders honoriert. Dies geschieht dabei ungeachtet einer erfolgreichen Vermittlung, da die Integrationsquote unter den Teilnehmenden, die diese Antwortoption wählen, nur unwesentlich über dem Durchschnitt liegt. Vielmehr scheint hier erfolgreich ein Ausweg aus einer bis dahin herrschenden Perspektivlosigkeit gefunden worden zu sein, was auch über die Projektteilnahme hinaus eine Bedeutung für die Teilnehmerin oder den Teilnehmer hat.

Tabelle 62: Aspekte der Arbeit mit dem JobCoach

"Was sind für Sie persönlich die wichtigsten Ergebnisse der Arbeit mit dem JobCoach?" (Mehrfachnennungen möglich)	
Sie / Er hat mir einen passenden Praktikumsplatz vermittelt.	24,9 %
Sie / Er hat mich dabei unterstützt, neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.	19,3 %
Meine Motivation, nach Arbeit zu suchen, hat sich verbessert.	19,9 %
Mein Vertrauen in meine eigenen Stärken ist gewachsen.	23,9 %
Sie / Er hat mir geholfen, Probleme zu bewältigen, die mir bei der Arbeitsplatzsuche im Weg standen.	12,1 %
Total	100,1 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Auch in diesem Kontext bietet es sich an, die Antwortverteilungen näher im Hinblick auf die verschiedenen JobCoach-Typen zu betrachten (Tabelle x:, Anhang). So wird die zuletzt dargestellte Perspektivänderung bei der Arbeitssuche überdurchschnittlich häufig von Teilnehmenden genannt, die von JobCoaches des Typ 1 betreut werden, was vor dem Hintergrund des bei diesem Typ vorherrschenden biographischen Ansatzes durchaus erwartungskonform ist. Eine Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten findet sich gleichermaßen bei Typ 1 und Typ 2 häufiger, wohingegen dies bei Typ 3 in der Relation deutlich seltener der Fall ist. Auch dies reflektiert die Befunde der Typologie, da es schwer fallen dürfte, das Selbstvertrauen der Teilnehmenden zu stärken, wenn der JobCoach zugleich nicht in der Lage ist, sich den Teilnehmenden auf einer persönlichen Ebene überhaupt angemessen zu nähern.

9.4 Gesamtbewertung

Ein wesentliches Merkmal des JobTrainers ist die Ausgestaltung als Arbeitsgelegenheit in der Entgeltvariante, was in diesem Fall konkret bedeutet, dass die Teilnehmenden während ihrer Teilnahme nach Tariflohn Zeitarbeit bezahlt werden.

Dass die Teilnahme an einer Maßnahme in diesem Umfang entlohnt wird, wird von der Mehrheit der Teilnehmenden anerkannt, da diese sich mit der Bezahlung zufrieden zeigt. Allerdings ist dies bei über einem Fünftel der Teilnehmenden nicht der Fall. Betrachtet man die Gruppe der Unzufriedenen nach der zugehörigen Haushaltsform, so zeigt sich, dass diese überproportional häufig in Paarhaushalten mit oder ohne Kinder leben. Dies erscheint insofern plausibel, als aufgrund des Umfangs der Bedarfsgemeinschaft in einigen Fällen der „Hartz-IV-Anspruch“ höher als der bezahlte Tariflohn ausfallen dürfte. Dies ist ein Dilemma, das sich für diese Zielgruppe generell bei der Aufnahme schlecht entlohnter Tätigkeiten ergibt und diese in vielen Fällen zu sog. „Aufstockern“ macht, die neben dem Lohn ergänzende Leistungen der ARGE erhalten. Daher ist dies weniger ein spezifisches Problem des JobTrainers als vielmehr der geringen Differenz zwischen Transferbezug und Arbeitslohn bei gering qualifizierten Tätigkeiten allgemein. Weiterhin zeigt sich, dass sich auch Teilnehmende über 40 etwas häufiger unter denjenigen finden, die nicht mit der Bezahlung zufrieden sind. Auch dies scheint plausibel, da Teilnehmende dieses Alters an ihrem letzten Arbeitsplatz möglicherweise deutlich besser entlohnt wurden, so dass der im JobTrainer gezahlte Tariflohn Zeitarbeit vergleichsweise gering erscheint.

Tabelle 63: Zufriedenheit mit der Bezahlung im JobTrainer

"Mit der Bezahlung im JobTrainer bin ich zufrieden."	
Stimme voll und ganz zu / Stimme ein wenig zu	56,0 %
Stimme teilweise zu	22,1 %
Stimme überhaupt nicht zu / Stimme eher nicht zu	21,9 %
Total	100,0 %

Eine bilanzierende Bewertung des gesamten Projekts beschließt die Befragung der Teilnehmenden und bestätigt die positiven Tendenzen, die sich auch in den bislang referierten Antworten gezeigt haben. So ziehen mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden ein durchweg positives Fazit und bewerten ihre Teilnahme als „gut“ oder „sehr gut“. Ein knappes Fünftel bewegt sich im Mittelfeld und etwas mehr als jede achte Teilnehmerin bzw. jeder achte Teilnehmer kommt zu einer Bewertung, die „eher

schlecht“ oder „sehr schlecht“ ausfällt. Insgesamt kann man hier von einer starken Zustimmung der Teilnehmenden zum Projekt sprechen, die belegt, dass eine derart konzipierte Maßnahme auch von der Zielgruppe angenommen wird, was als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung eines solchen Projekts zu verstehen ist, da die Kooperation der Teilnehmenden unabdingbar für das Gelingen des Projekts ist.

Tabelle 64: Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmende

"Wenn ich das JobTrainer-Projekt jetzt schon bewerten sollte, würde ich sagen, es war..."	
sehr gut / gut	67,1 %
mittelmäßig	19,1 %
eher schlecht / sehr schlecht	13,8 %
Total	100,0 %

Über dieses positive Fazit hinaus ergeben sich bei zwei weiteren Differenzierungen zusätzliche Erkenntnisse. Zum einen zeigt sich, dass die Gesamtbewertung bei denjenigen Teilnehmenden, die während ihrer Laufzeit vermittelt wurden, überdurchschnittlich gut ausfällt. Andererseits bewerten selbst die Teilnehmenden, bei denen es zu einer Kündigung kam, das Projekt nur zu einem Drittel negativ (Tabelle dd., Anhang). Dieses Ergebnis könnte auf den Befragungszeitpunkt zurückzuführen sein, der möglicherweise vor der Kündigung lag, es könnte aber auch dahingehend interpretiert werden, dass die Teilnehmenden die Struktur des Projekts anerkennen, selbst wenn es in ihrem Fall zu einem vorzeitigen Abbruch kam.

Betrachtet man in einem zweiten Schritt, wie sich die Bewertungen über die verschiedenen JobCoach-Typen verteilen (Tabelle cc., Anhang), so ist vor allem bemerkenswert, dass die von Typ 1 betreuten Teilnehmenden den höchsten Anteil an positiven Bewertungen aufweisen. Unabhängig vom Integrationserfolg, der bei Typ 1 in etwa dem Durchschnitt entspricht, scheint die Betreuung durch diesen Typ den stärksten Zuspruch unter den Teilnehmenden zu finden und somit aus deren Perspektive am ehesten einer angemessenen Form von Arbeitsvermittlung zu entsprechen. Hinsichtlich der anderen beiden Typen zeigt sich lediglich, dass sich bei Typ 2 ein etwas größerer Anteil an mittelmäßigen und etwas weniger an positiven Bewertungen findet, während Typ 3 ziemlich exakt dem Durchschnitt entspricht. Für die negativen Bewertungen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

10 Der JobTrainer aus der Perspektive der Betriebe

Nachdem im letzten Kapitel unter anderem gezeigt wurde, wie die Teilnehmenden ihren Einsatz im Praktikumsbetrieb wahrnehmen, wird im folgenden Kapitel die Perspektive der Betriebe eingenommen. Hierbei ist vor allem von Interesse, wie die Betriebe zu den Teilnehmenden stehen, welche Erfahrungen sie mit ihnen machen und welche Faktoren letztlich entscheidend für eine erfolgreiche Übernahme im Anschluss an ein Praktikum sind.

Zu diesem Zweck wurde auch unter den Betrieben eine schriftlich-postalische Befragung durchgeführt, als deren Grundlage die von uns in den Projektdatenbanken erhobenen Adressen der Praktikumsbetriebe diente. Insgesamt konnte dabei eine mit der Befragung der Teilnehmenden vergleichbare

Rücklaufquote von gut 30 % unter den über 700 in den Datenbanken verzeichneten Betrieben erzielt werden. Dies stellt insbesondere vor dem Hintergrund, dass viele Betriebe an einer chronischen „Überbefragung“ durch verschiedene Institutionen und Institute leiden und daher oftmals an Befragungen nicht teilnehmen, eine sehr zufriedenstellende Ausschöpfung sowie eine Grundlage für eine aussagekräftige Auswertung dar.

10.1 Die Struktur der befragten Praktikumsbetriebe

Bevor auf die Ergebnisse der Befragung näher eingegangen wird, gilt es, zentrale Betriebsmerkmale zu beschreiben. Betrachtet man dabei zunächst die Größe der Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, so wird ersichtlich, dass in der Mehrzahl vor allem kleine und sehr kleine Betriebe erreicht wurden. Nur gut 15 % aller Betriebe haben eine Belegschaft von 51 bis 500 Mitarbeitern, während die verbleibenden Betriebe sich gleichmäßig auf kleine Betriebe von 6 bis 50 Mitarbeiter sowie Kleinstbetriebe mit weniger als sechs Mitarbeitern verteilen. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass der anvisierte Zielarbeitsmarkt des JobTrainers der kleinen und mittelständischen Unternehmen durchgehend erreicht wurde, da sich keinerlei Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern in der Stichprobe finden.

Tabelle 65: Größe der Praktikumsbetriebe

Betriebsgröße	
Weniger als 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	42,4 %
6 bis 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	41,7 %
51 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	15,7 %
Total	99,8 %*

* Abweichungen von Hundert ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit der Betriebe, die entsprechend dem jeweiligen JobTrainer Projekt zugeordnet wurden, aus dem die Praktikantinnen und Praktikanten des antwortenden Betriebs stammten, findet sich eine Verteilung, die ziemlich exakt der Verteilung der Teilnehmenden über die Branchen entspricht, lediglich die gemischten Projekte sind etwas überrepräsentiert. Somit stellt eine differenzierende Auswertung der Befragung über die Branchen hinweg kein Problem dar.

Tabelle 66: Branchenzugehörigkeit der Praktikumsbetriebe

Branche der Betriebe	
Handwerk	30,3 %
Gesundheit	16,6 %
Gastronomie	4,7 %
Einzelhandel	4,3 %
Gemischt	44,1 %
Total	100,0 %

10.2 Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten durch die JobCoaches

Im Modellprojekt sollen die JobCoaches möglichst flexibel und proaktiv Praktikumsplätze akquirieren und dabei auf die ihnen oftmals bereits zur Verfügung stehenden Netzwerke der Träger und/oder per-

sönliche Kontakte aus vorangegangenen Projekten oder anderweitigen beruflichen Tätigkeiten zurückgreifen. Vom Konzept her sollen sie also den Betrieben näher sein als die Fallmanager in Argen und Optionskommunen. Dazu soll auch der günstige Betreuungsschlüssel beitragen, der ihnen relativ große Handlungsspielräume für Betriebskontakte ermöglicht.

Dass die Praktikumsakquise nicht nur von den meisten JobCoaches und Teilnehmenden als Vorteil des JobTrainers verstanden wird, sondern die Zusammenarbeit mit den JobCoaches bei der Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten auch von Seiten vieler Betriebe geschätzt wird, zeigt die Auswertung der ersten Frage. Fast die Hälfte aller Betriebe sieht bei der Vermittlung durch die JobCoaches einen Vorteil gegenüber der Vermittlung durch die ARGE bzw. die Bundesagentur. Ein gutes Drittel der Betriebe nimmt eine neutrale Position ein, während nur etwas mehr als jeder achte Betrieb die Dienste der ARGE bzw. der Bundesagentur bevorzugt. Auch hier gilt es zu beachten, dass es bei der Frage nicht um einen qualitativen Vergleich zwischen der Vermittlung durch die ARGE und der durch die JobCoaches gehen kann, da die Rahmenbedingungen des Handelns nicht vergleichbar sind. Von Bedeutung ist hier vielmehr, ob die Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten von Seiten der Betriebe angenommen wird, was offensichtlich der Fall ist.

Tabelle 67: Kooperation des Betriebs mit dem JobCoach

"Würden Sie der folgenden Aussage zustimmen: Bei der Suche nach potentiellen Mitarbeitern ist die Zusammenarbeit mit einem JobCoach für meinen Betrieb hilfreicher als die Kooperation mit der ARGE oder der Bundesagentur für Arbeit"	
Stimme voll und ganz zu / Stimme ein wenig zu	47,2 %
Stimme teilweise zu	38,6 %
Stimme eher nicht zu / Stimme überhaupt nicht zu	14,2 %
Total	100,0 %

10.3 Perspektive auf Langzeitarbeitslose

In zweierlei Hinsicht ist es bei der Betrachtung der Betriebe von besonderem Interesse zu erfahren, ob diese in der Vergangenheit bereits Langzeitarbeitslose eingestellt haben. Zum einen wird daraus ersichtlich, ob die JobCoaches möglicherweise Betriebe akquiriert haben, die der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen bislang nicht zugänglich waren. Zum anderen könnte sich die Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen hinsichtlich der späteren Übernahme auf den Projektverlauf auswirken.

Zunächst einmal zeigt sich, dass fast die Hälfte aller Betriebe in der Vergangenheit keine Langzeitarbeitslosen beschäftigt hat, so dass es den JobCoaches offenbar gelungen ist, Betriebe auch ohne Erfahrung mit dieser oftmals als problematisch geltenden Gruppe zur Teilnahme am JobTrainer zu motivieren. Zudem verweist dieser Befund darauf, dass oftmals eine bestimmte Schwelle der SGB-III-Arbeitslosigkeit unterschritten werden muss, bevor es zu einer spürbaren Reduzierung der Arbeitslosigkeit unter den SGB II-Beziehenden kommt. Daher könnte dieser vergleichsweise hohe Anteil an Betrieben, die in der Vergangenheit keine Langzeitarbeitslosen beschäftigt haben, auch darauf verweisen, dass das Angebot an Arbeitnehmern mit einer kürzeren Arbeitslosigkeitsdauer groß genug war, um den Bedarf an neuen Mitarbeitern zu decken. Im konjunkturellen Aufschwung, der die Projektlaufzeit prägte, mussten möglicherweise neue Wege gegangen werden, wobei das Modellprojekt dann als willkommene Gelegenheit genutzt wurde, die damit verbundenen Risiken abzufedern.

Tabelle 68: Beschäftigung von ehemaligen Langzeitarbeitslosen in den Praktikumsbetrieben

„Haben Sie in der Vergangenheit Langzeitarbeitslose in Ihrem Betrieb eingestellt?“	
Ja	58,5 %
Nein	41,5 %
Total	100,0 %

Dass es Vorbehalte oder eine skeptische Einstellung gegenüber Langzeitarbeitslosen gibt, verdeutlichen die Antworten auf die nächste Frage. So gibt nur jeder fünfte Betrieb an, dass Langzeitarbeitslose vollwertige Beschäftigte sein können, während etwas mehr als ein Drittel auf Probleme bei der Integration verweist, die aber als lösbar eingeschätzt werden. Zwei von fünf Betrieben hingegen sehen große Defizite bei Langzeitarbeitslosen, was als nicht unerheblicher Ausdruck von Skepsis gegenüber der Gruppe der Teilnehmenden von Seiten der Betriebe verstanden werden kann.

Allerdings ergeben sich bedeutsame Unterschiede, wenn man die Antworten danach differenziert, ob in der Vergangenheit bereits Langzeitarbeitslose in dem entsprechenden Betrieb beschäftigt wurden. Ist dies nicht der Fall, so gehen gerade einmal sieben Prozent der Betriebe noch davon aus, dass diese Gruppe vollwertige Beschäftigte darstellen. Liegen hingegen Erfahrungen vor, fällt das Urteil weniger drastisch aus und immerhin knapp 30 % halten Langzeitarbeitslose für vollwertige Beschäftigte. Insbesondere bei der großen Gruppe von skeptischen Betrieben ohne bisherige Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen ist davon auszugehen, dass die JobCoaches als Türöffner für die Teilnehmenden ein gewisses Maß an Überzeugungsarbeit leisten müssen, um die Betriebe zur Teilnahme am JobTrainer zu bewegen, was offensichtlich zu guten Teilen gelungen und somit als Erfolg zu werten ist.

Tabelle 69: Einstellung der Praktikumsbetriebe gegenüber Langzeitarbeitslosen

"Welche der folgenden Aussagen entspricht am ehesten Ihrer Einstellung gegenüber Langzeitarbeitslosen"			
	Alle Betriebe	Betriebe mit Erfahrungen	Betriebe ohne Erfahrungen
"Sie können vollwertige Beschäftigte sein."	20,0 %	29,1 %	7,2 %
"Bei ihrer Integration treten mitunter (lösbare) Probleme auf."	37,5 %	29,1 %	49,4 %
"Sie weisen zumeist große Defizite auf."	42,5 %	41,9 %	43,4 %
Total	100,0 %	100,1 %*	100,0 %

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

10.4 Bewertung der Teilnehmenden

Bewegen sich die bislang dargestellten Fragen noch auf einer allgemeinen Ebene, bestand ein zweiter Block des Fragebogens darin, die Betriebe nach differenzierten Bewertungen der einzelnen Praktikan-

tinnen und Praktikanten zu fragen. Konkret ging es dabei um die Passgenauigkeit der Qualifikation für den Betrieb, die fachliche Qualifikation allgemein, das Sozialverhalten sowie das Engagement.³²

Betrachtet man als erstes die Bewertung der Passgenauigkeit sowie der fachlichen Qualifikation der Teilnehmenden durch die Betriebe, so ergibt sich ein durchaus positives Bild. Bei beiden Fragen entfallen 54,8 bzw. 46,1 % aller Bewertungen auf die Kategorien „gut“ und „sehr gut“ und 29,2 bzw. 37 % auf die Mittelkategorie, während die negativen Bewertungen mit 16,1 bzw. 17 % eher die Ausnahmen darstellen. Anzumerken ist hierbei allerdings, dass die Bewertung „sehr gut“ in beiden Kategorien vergleichsweise selten gewählt wurde. In der Regel scheinen die Betriebe demnach mit ihren Praktikantinnen und ihren Praktikanten hinsichtlich dieser beiden Merkmale zufrieden zu sein, wenn gleich sich nur wenige sehr gute und ein großer Anteil an guten und mittelmäßigen Bewertungen finden, was in Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei den Praktikantinnen und Praktikanten um ehemalige Langzeitarbeitslose handelt, wenig verwundert. Hierbei ist anzumerken, dass sich insbesondere sehr gute Bewertungen überproportional häufig bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit abgeschlossener Ausbildung oder mit Berufserfahrung von über zwei Jahren finden. Auf der anderen Seite wird aber auch ein hoher Anteil von Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit „gut“ bewertet, so dass dies die Vermutung stützt, dass die eingemündeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne formale Qualifikation durchaus über Fertigkeiten und Kenntnisse in den relevanten Arbeitsmarktbereichen verfügen, die sie leichter vermittelbar machen.

Tabelle 70: Passgenauigkeit der Teilnehmenden

„Wie gut entspricht das Qualifikationsprofil der Praktikantin bzw. des Praktikanten den Anforderungen des Arbeitsplatzes?“	
Sehr gut	11,3 %
Gut	43,5 %
Mittelmäßig	29,2 %
Eher schlecht	11,3 %
Sehr schlecht	4,8 %
Total	100,1 %*

* Abweichungen von Hundert ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Tabelle 71: Fachliche Qualifikation der Teilnehmenden

"Ganz allgemein, wie würden Sie die fachliche Qualifikation der Praktikantin bzw. des Praktikanten bewerten? Als..."	
sehr gut	7,3 %
gut	38,8 %
mittelmäßig	37,0 %
eher schlecht	12,1 %
sehr schlecht	4,9 %
Total	100,1 %*

* Abweichungen von Hundert ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Vergleicht man die Bewertungen für Passgenauigkeit und fachliche Qualifikation mit denen für das Sozialverhalten und das Engagement der Teilnehmenden, so ergibt sich ein etwas anderes Bild. In fast

³² Für diese Fragen werden die Antwortkategorien nicht zusammengefasst, da eine komplette Darstellung an dieser Stelle aufschlussreicher ist.

drei Viertel aller Fälle wird das Sozialverhalten als „gut“ oder „sehr gut“ eingestuft und auch hinsichtlich des Engagements entfallen fast zwei Drittel aller Antworten auf diese beiden Möglichkeiten. Dabei kommt es in beiden Kategorien in mehr als einem Viertel aller Fälle zu einer sehr guten Bewertung. Auch die Zahl der negativen Bewertungen reduziert sich gegenüber den beiden anderen Dimensionen der Qualifikation und Passgenauigkeit um einige Prozentpunkte, so dass es hier im Schnitt zu einer wesentlich besseren Beurteilung kommt als in den beiden vorangegangenen Kategorien.

Tabelle 72: Sozialverhalten der Teilnehmenden

"Wie würden Sie das Verhalten Ihrer Praktikantin bzw. Ihres Praktikanten gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen und / oder Kundinnen und Kunden des Betriebes beurteilen? Würden Sie sagen, es war . . ."	
sehr gut	28,5 %
gut	47,3 %
mittelmäßig	17,0 %
eher schlecht	6,1 %
sehr schlecht	1,2 %
Total	100,1 %*

* Abweichungen von Hundert ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Tabelle 73: Engagement der Teilnehmenden

"Und wie würden Sie das persönliche Engagement Ihrer Praktikantin bzw. Ihres Praktikanten bei seiner alltäglichen Arbeit in Ihrem Betrieb beurteilen? Würden Sie sagen es war . . . "	
sehr gut	26,4 %
gut	43,1 %
mittelmäßig	20,4 %
eher schlecht	7,8 %
sehr schlecht	2,4 %
Total	100,1 %*

* Abweichungen von Hundert ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass weniger die Qualifikationen der Teilnehmenden die Stärken der Teilnehmenden ausmachen, sondern vielmehr die „Soft Skills“ wie Engagement und Sozialverhalten. Die überaus positiven Bewertungen der Teilnehmenden hinsichtlich dieser Merkmale scheinen die vielfach vorhandenen Vorurteile bezüglich mangelnder Zuverlässigkeit und mangelndem Engagement von Langzeitarbeitslosen zu widerlegen. Zumindest in den betrieblichen Praktika scheinen die Teilnehmenden in der Regel ein starkes Engagement und ein gutes Sozialverhalten zu zeigen.

10.5 Gründe für die Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten

Ungeachtet dieser Bewertungen stellt sich darüber hinaus die Frage, welche Faktoren letztlich für einen Betrieb ausschlaggebend sind für die Übernahme einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Bei einer Auswertung der entsprechenden Frage zeigt sich, dass von der Mehrzahl der Betriebe die Integration in den Betrieb als wichtigstes Argument für eine Einstellung genannt wird, gefolgt vom überdurchschnittlichen Engagement der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers; zusammen genommen geben diese Faktoren in über der Hälfte der erfolgrei-

chen Übernahmen den Ausschlag zugunsten der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers. Dies korrespondiert mit den Bewertungen der verschiedenen Eigenschaften der Teilnehmenden, bei denen die beiden am häufigsten genannten Übernahmegründe auch am besten abschneiden. Zudem verweist dies auch auf den Erfolg des Selektionsprozesses, der insbesondere auf diese sog. „Soft Skills“ abzielt. Diesen Ergebnissen zufolge wurde das intendierte Ziel der Fallmanagerinnen und Fallmanager sowie der JobCoaches, die Besten-Selektion, offensichtlich auch aus Sicht der Betriebe erreicht. Insbesondere die JobCoaches hatten immer wieder auf den Stellenwert von Engagement und Motivation für den Erfolg hingewiesen und dies häufig als *conditio sine qua non* der Einstellung ins Modellprojekt bezeichnet.

Ein weiteres Fünftel der Übernahmen ist im akuten Mitarbeiterbedarf des Praktikumsbetriebs begründet und in 16 % der Fälle ist die fachliche Qualifikation ausschlaggebend. Die geringste Rolle spielt interessanterweise der Mangel an qualifizierten Fachkräften. Offenbar ließe sich demnach der Personalbedarf der Praktikumsbetriebe auch auf anderem Wege decken. Dies verdeutlicht, dass die Praktika im JobTrainer Wege zur Besetzung einer vakanten Stelle, die sonst anderweitig besetzt worden wäre, auch für Langzeitarbeitslose erschließen.

Tabelle 74: Gründe für die Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten

„Sie haben sich entschlossen, Ihre Praktikantin bzw. Ihren Praktikanten in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Welcher der folgenden Gründe war dabei der wichtigste?“	
Sie bzw. er ist fachlich sehr qualifiziert.	16,9 %
Sie bzw. er hat überdurchschnittliches Engagement gezeigt.	25,4 %
Sie bzw. er passt gut in den Betrieb und kommt mit ihren/seinen Kollegen gut aus.	30,5 %
Ich brauchte mehr Mitarbeiter zur Bewältigung der aktuellen Auftragslage.	20,3 %
Uns mangelt es an anderen qualifizierten Mitarbeitern, so dass die Praktikantin/der Praktikant gerade recht kam.	6,8 %

Dafür, dass es nicht zu einer Übernahme durch den Praktikumsbetrieb kommt, scheinen hingegen andere Faktoren von Bedeutung zu sein. Am häufigsten wird hier von den Betrieben eine unzureichende Auftragslage genannt. Dies kann entweder darauf hindeuten, dass der JobCoach das Potential für eine Übernahme falsch eingeschätzt hat, oder diese Angabe stellt möglicherweise einen alibiartigen Verweis auf externe Einflüsse dar, der dem Eindruck vorbeugen soll, dass die Praktikantinnen und Praktikanten nur als billige Arbeitskräfte benutzt würden, ohne dass eine realistische Integrationschance bestünde. An zweiter Stelle findet sich die mangelnde fachliche Qualifikation, welche schon in der Bewertung der Teilnehmenden deutlich schlechter ausfällt als der dritthäufigste Grund, das mangelnde Engagement der Praktikantin bzw. des Praktikanten. Nur eine untergeordnete Rolle spielen in diesem Kontext die Faktoren des Sozialverhaltens sowie das anderweitige Angebot an Fachkräften.

Tabelle 75: Gründe für die Nicht-Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten

„Sie haben sich entschlossen, Ihre Praktikantin bzw. Ihren Praktikanten nicht in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Welcher der folgenden Gründe war dabei der wichtigste?“	
Sie bzw. er ist fachlich nicht ausreichend qualifiziert.	27,1 %
Sie bzw. er hat zu wenig Engagement gezeigt.	23,7 %
Sie bzw. er passt nicht so gut in den Betrieb und kommt mit den Kolleginnen und Kollegen nicht so gut aus.	8,5 %
Die aktuelle Auftragslage ließ keine Neueinstellung zu.	35,6 %
Ich hatte die Möglichkeit einen qualifizierteren Mitarbeiter als die Praktikantin/den Praktikanten einzustellen.	5,1 %

Insgesamt reproduzieren die beiden Fragen zur Übernahme die Befunde der Bewertung der Teilnehmenden und unterstreichen noch einmal, dass die Stärke der Teilnehmenden vor allem im Engagement und Sozialverhalten besteht und weniger in der fachlichen Qualifikation.

10.6 Perspektive auf die Teilnehmenden und Vermittlung

Dass die Skepsis gegenüber Langzeitarbeitslosen unter den teilnehmenden Betrieben relativ groß ist, hat sich bereits bei der Auswertung der entsprechenden Frage der Erhebung gezeigt. Darüber hinaus ist aber von Interesse, inwiefern sich diese Einstellung auf die spätere Übernahme einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auswirkt.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Verteilung der Integrationen hinsichtlich der Einstellung der Betriebe zu Langzeitarbeitslosen, so ist festzuhalten, dass hier offensichtlich ein starker Zusammenhang besteht. So kommt es in mehr als 62 % aller Fälle zu einer Übernahme, wenn Langzeitarbeitslose als vollwertige Beschäftigte wahrgenommen werden. Diese Quote sinkt zuerst nur leicht auf 57 % ab, wenn bei der Integration Probleme erwartet werden und liegt schließlich bei nur noch 38,9 %, wenn bei der Zielgruppe zumeist von großen Defiziten ausgegangen wird.

Tabelle 76: Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit und Einstellung des Betriebs gegenüber Langzeitarbeitslosen

Einstellung gegenüber Langzeitarbeitslosen	Übernahme	Kündigung	Projekt aus-gelaufen	Total
"Sie können vollwertige Beschäftigte sein."	62,5 %	6,3 %	31,3 %	100,1 %*
"Bei ihrer Integration treten mitunter (lösbare) Probleme auf."	57,0 %	8,9 %	34,2 %	100,1 %*
"Sie weisen zumeist große Defizite auf."	38,9 %	19,4 %	41,7 %	100,0 %
Gesamtdurchschnitt	50,8 %	12,6 %	36,6 %	100,0 %

* Abweichungen von Hundert ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Zu berücksichtigen sind hierbei zwei weitere Punkte. Zum einen fällt auf, dass sich unter den antwortenden Betrieben ein überdurchschnittlich hoher Anteil von gut 50 % befindet, der tatsächlich auch eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer des JobTrainers eingestellt hat. Hier liegt also eine gewisse

Verzerrung in der Antwortbereitschaft vor, die höher ausfällt, wenn es zu einer Integration kommt. Zum anderen reflektiert die geäußerte Einstellung zu Langzeitarbeitslosen womöglich die konkreten Erfahrungen mit dem JobTrainer-Praktikantinnen und -Praktikanten. Ist der Betrieb mit deren Leistung unzufrieden, so könnte dies die Einschätzung der gesamten Gruppe negativ beeinflussen. Dementsprechend könnte die größere geäußerte Skepsis auch in den Erfahrungen mit der einzelnen Praktikantin bzw. dem einzelnen Praktikanten des Betriebs begründet sein.

10.7 Gesamtbewertung des Projekts

Abschließend wurden auch die Betriebe, analog zur Frage in der Erhebung unter den Teilnehmenden, um eine Gesamtbewertung des Projekts gebeten. Noch etwas stärker als unter der Gruppe der Teilnehmenden zeigt sich unter den Betrieben eine sehr breite Zustimmung. Insgesamt bewerten fast drei Viertel das Projekt mit „gut“ oder „sehr gut“ und nur in wenigen Ausnahmefällen, die insgesamt sechs Prozent ausmachen, kommt es zu einer negativen Bewertung.

Tabelle 77: Gesamtbewertung des Projekts durch Praktikumsbetriebe

„Wenn Sie das Projekt JobTrainer NRW insgesamt beurteilen sollten, würden Sie dann sagen, es war...“	
sehr gut / gut	74,2 %
mittelmäßig	19,9 %
eher schlecht + sehr schlecht	5,9 %
Total	100,0 %

Offensichtlich stellt der JobTrainer auch für die Betriebe ein interessantes Instrument dar, das sich für sie aufgrund der unverbindlichen Praktika, der niedrigen Lohnkosten sowie der begleitenden Qualifizierung und Betreuung durch die JobCoaches zur Akquise neuer Arbeitskräfte eignet. Dass den Betrieben andere Wege zur Personalrekrutierung zur Verfügung stehen, belegt die Tatsache, dass ein Mangel an anderen qualifizierten Fachkräften den seltensten Grund für eine Einstellung einer JobTrainer-Teilnehmerin oder eines JobTrainer-Teilnehmers darstellt. Demnach scheinen die erleichternden Konditionen im Rahmen dieses Programms eine entscheidende Hilfestellung bei der Integration von Langzeitarbeitslosen in die Praktikumsbetriebe darzustellen.

Ein fast identisches Antwortverhalten findet sich bezüglich einer erneuten Beschäftigung einer Praktikantin oder eines Praktikanten. Nur einer von 20 Betrieben schließt dies mehr oder weniger vehement aus, während in gut drei Viertel aller Fälle die Einstellung einer weiteren Praktikantin oder eines weiteren Praktikanten „ganz bestimmt“ erfolgen würde oder zumindest „wahrscheinlich“ ist.

Tabelle 78: Bereitschaft der Betriebe zu erneuter Teilnahme

„Würden Sie in einem gleichartigen Projekt nochmal eine Praktikantin oder einen Praktikanten beschäftigen?“	
Ganz bestimmt / Wahrscheinlich	75,7 %
Kann sein	19,3 %
Wahrscheinlich nicht / Bestimmt nicht	5,0 %
Total	100,0 %

Dies kann dahingehend verstanden werden, dass die Vermittlung der Praktikantinnen und Praktikanten in der Regel gut verlaufen ist und die betrieblichen Kontakte der JobCoaches erhalten werden konnten. Offensichtlich kommt es hier nur in wenigen Ausnahmefällen zu Problemen, die die zukünftige Kooperation mit den Betrieben erschwert oder gar ausschließt, was auch im Hinblick auf zukünftige Projekte ein wichtiges Ergebnis darstellt. Diese beiden bilanzierenden Befunde können somit als positives Fazit der betrieblichen Seite des JobTrainers gewertet werden sowie als gute Kooperationsgrundlage für weitere Projekte.

11 Die wichtigsten Differenzen zwischen den Projekten

Wie bereits in Kapitel 1 zur Struktur des Modellprojekts erwähnt, lassen sich bereits in den eingereichten Konzepten erhebliche Differenzen im Aufbau der Einzelprojekte erkennen, deren Auswirkungen sich naturgemäß erst nach Projektende genauer identifizieren lassen. Hierzu zählt vor allem die Ausrichtung auf eine konkrete Branche sowie die grundlegende Entscheidung, ob zuerst die Teilnehmenden eingestellt werden oder ob die Akquise geeigneter Praktikumsbetriebe prioritär ist, aber auch die Frage nach der Relation von Maßnahmeplätzen und in das Projekt eingemündeten Teilnehmenden. In den von uns erhobenen Daten zum Projektverlauf zeigen sich jedoch auch wesentliche Unterschiede, die auf verschiedene Strategien hinsichtlich der Integration der Teilnehmenden in den Praktikumsbetrieb hindeuten. So lässt sich in einigen Fällen beobachten, dass die JobCoaches vor allem auf ein einziges, langfristiges Praktikum setzen, das auf eine Integration erst zum Ende der individuellen Laufzeit hin abzielt, während in anderen Fällen durchaus mehrere Praktika absolviert werden, bevor es zu einer Integration kommt. Diese Differenzen werden im folgenden Kapitel noch einmal thematisiert und in einigen Fällen durch weitere Auswertungen näher erläutert werden.

11.1 Akquisestrategien

Eine Frage der standardisierten Erhebung unter den JobCoaches bezog sich darauf, ob in der Regel zuerst die Teilnehmenden eingestellt oder die Praktikumsplätze akquiriert werden bzw. ob dies variiert. In der Hälfte aller Projekte hat die Einstellung der Teilnehmenden Priorität, während die verbleibenden 50 % sich gleichmäßig auf Projekte verteilen, bei denen die Praktikumsakquise Vorrang hat bzw. bei denen es keine klare Präferenz bezüglich der Akquiseabfolge gibt.

Tabelle 79: Zeitliche Abfolge von Teilnehmendeneinstellung und Akquise

Wie gestaltet sich die zeitliche Abfolge der Einstellung der TN und der Akquise	Anzahl
Akquise der Praktika zuerst	25 %
Einstellung der Teilnehmenden zuerst	50 %
Das variiert von Fall zu Fall	25 %
Total	100 %

Die Tatsache, dass die Mehrheit der Projekte den Fokus auf die Einstellung der Teilnehmenden legt, hebt noch einmal die Bedeutung des Selektionsprozesses für die Durchführung hervor, da es für die JobCoaches offensichtlich von höherer Bedeutung ist, passende Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden, als ohne nähere Kenntnis der Gruppe der Teilnehmenden bereits Praktika zu akquirieren.

Schlüsselt man dies noch einmal genauer für die verschiedenen Branchen auf, zeigt sich eine sehr unterschiedliche Verteilung. So werden vor allem im Gesundheitsbereich in den meisten Fällen bereits im Vorfeld die Praktikumsplätze akquiriert, was darüber hinaus nur in zwei gemischten Projekten der Fall ist. In der Gastronomie und den gemischten Projekten dominiert hingegen eine Orientierung an der Auswahl der Teilnehmenden, was insbesondere bei letzteren Projekten wenig überraschend ist, da es hier zumeist keinen klar definierten Zielarbeitsmarkt gibt, der Gegenstand einer vorgeschalteten Akquise sein kann. Keine festgelegte Abfolge findet sich hingegen vermehrt im Handwerk sowie in beiden Einzelhandelsprojekten. Für das Handwerk besteht ein möglicher Erklärungsansatz darin, dass die oftmals großen bzw. an die Kammern angeschlossenen Träger in diesem Bereich auf ein großes Grundpotential an Betrieben zurückgreifen können und nach Einstellung der Teilnehmenden eventuell weitere zu diesen passende Betriebe in der Region akquirieren. Die stärkere Orientierung an den Praktikumsplätzen im Gesundheitsbereich könnte hingegen darin begründet sein, dass sich hier zumeist größere Arbeitgeber wie Wohlfahrtsverbände, Seniorenheime oder Krankenhäuser finden. In diesem Fall ist es sicher eine sinnvolle Strategie, bei den in Frage kommenden Arbeitgebern in der Region bereits vorher die Bereitschaft auszuloten, eine Praktikantin oder einen Praktikanten einzustellen, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden auch ein Praktikum absolvieren können. Dass diese Strategie im Gesundheitsbereich erfolgreich ist, hat sich bereits bei Betrachtung der Praktika nach Branchen gezeigt. Im Gesundheitsbereich bleibt ein wesentlich kleinerer Teil ohne Praktikum als dies im Durchschnitt der Fall ist.

Tabelle 80: Akquisestrategien und Branchen

Branche	Praktika zuerst	Teilnehmende zuerst	Variiert	Total
Handwerk	0,0 %	37,5 %	62,5 %	100,0 %
Gesundheit	71,4 %	14,3 %	14,3 %	100,0 %
Gastronomie	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Einzelhandel	0,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
Gemischt	28,6 %	71,4 %	0,0 %	100,0 %

Neben der Branchenspezialisierung des Projekts dürfte auch der JobCoach-Typ bedeutsam für die strategische Ausrichtung des jeweiligen Projekts sein. Bei Typ 1 hat fast immer die Orientierung an den Teilnehmenden Priorität, was erneut auf die pädagogische und ganzheitliche Orientierung an der Gruppe der Teilnehmenden als wesentliches Merkmal dieses Typs verweist. Die Tatsache, dass sich zudem kein Fall von Typ 1 findet, der angibt, dass dies von Fall zu Fall variiert, kann weiterhin als Ausdruck einer methodischen Orientierung verstanden werden; es muss hier eine Priorität geben, Zufall oder Pragmatismus kommen als Erklärung nicht in Frage. Allerdings muss hierbei bedacht werden, dass Typ 1 fast ausschließlich gemischte Projekte betreut, so dass es keinen klar definierten Zielarbeitsmarkt gibt, an dem sich der JobCoach im Vorfeld orientieren kann. Für die beiden anderen Typen ergeben sich für diese Variable keine interessanten Befunde. Möglicherweise ist dies der weniger methodischen Einstellung der JobCoaches geschuldet oder auch der strengen Umsetzung der strukturellen Vorgaben des jeweiligen Trägers durch den JobCoach.

Tabelle 81: Akquisestrategien und JobCoach-Typen

Branche	Typ 1	Typ 2	Typ 3
Praktika zuerst	16,7 %	30,0 %	25,0 %
Teilnehmende zuerst	83,3 %	40,0 %	41,2 %
Das variiert von Fall zu Fall	0,0 %	30,0 %	33,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	99,5 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

11.2 Akquisestrategien und Praktika

Da es unabhängig von der gewählten Akquisestrategie in allen Fällen Ziel ist, möglichst alle Teilnehmenden in ein Praktikum zu vermitteln, stellt sich die Frage, inwiefern die Entscheidung für eine Akquisestrategie sich auf die erfolgreiche Vermittlung der Teilnehmenden in Praktika auswirkt.

Erwartungsgemäß fällt der Anteil der Teilnehmenden ohne Praktikum bei einer vorzeitigen Akquise der Praktikumsplätze deutlich unterdurchschnittlich aus, wenngleich auch hier immer noch fast jede siebte Teilnehmerin bzw. jeder siebte Teilnehmer nicht in eine betriebliche Arbeitserprobung einmündet. Werden zuerst die Teilnehmenden eingestellt, so entspricht der Anteil der Teilnehmenden ohne Praktikum ziemlich exakt dem Durchschnitt. Variiert die Akquise bzw. die Einstellung der Teilnehmenden hingegen zeitlich, so steigt der Anteil der Teilnehmenden ohne Praktikum um sechs Prozentpunkte auf über 28 %, so dass möglicherweise die Entscheidung für eine grundlegende Methode bei der Praktikumsakquise hilfreich ist. Weiterhin ist bemerkenswert, dass bei einer Priorität der Praktikumsakquise zwar mehr Teilnehmende ein Praktikum absolvieren, es aber nur in den seltensten Fällen (3,2 %) zur Einmündung in eine weitere betriebliche Arbeitserprobung kommt. Bei beiden anderen Strategien fällt dieser Anteil mit 31 % (Teilnehmende zuerst) bzw. 26,6 % (variiert) wesentlich höher aus. Dementsprechend scheinen JobCoaches mit dieser Strategie besonders stark darauf abzielen, ein einziges möglichst stabiles Match zwischen Teilnehmenden und Betrieb zu erstellen, während die Flexibilität bei der Suche nach neuen Praktikumsplätzen in den beiden anderen Fällen größer ist.

Tabelle 82: Akquisestrategien und Praktika

Akquise der Praktikumsplätze	Kein Praktikum	1 Praktikum	2 Praktika	3 oder mehr Praktika	Total
Akquise der Praktika zuerst	13,8 %	83,0 %	2,7 %	0,5 %	100,0 %
Einstellung der Teilnehmenden zuerst	22,4 %	46,6 %	21,1 %	9,9 %	100,0 %
Das variiert von Fall zu Fall	28,5 %	45,0 %	19,4 %	7,2 %	100,1 %*
Gesamtdurchschnitt	22,7 %	56,0 %	15,3 %	6,1 %	100,1 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

11.3 Akquisestrategien und Finalzustände der Teilnehmenden

Für die Finalzustände der Teilnehmenden hingegen zeigt sich nur eine sehr begrenzte Aussagekraft der gewählten Akquisestrategie. In erster Linie fällt der geringere Anteil von Vermittlungen auf, die aus einer Priorität der Einstellung der Teilnehmenden resultiert. Hier könnte die angegebene Methode auch als Ausdruck institutioneller Ferne verstanden werden. Da keine etablierten Kontakte zu Betrie-

ben etwa durch die Anbindung an eine Kammer oder entsprechende Vorerfahrungen vorliegen, bleibt nur die Konzentration auf die Auswahl möglichst gut vermittelbarer Teilnehmender. Im Umkehrschluss könnte eine Priorität der Praktikumsakquise auf stark institutionalisierte Kontakte zum regionalen Arbeitsmarkt verweisen, so dass bereits vor Beginn der Maßnahme feststeht, welche Betriebe bereit wären, eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer in ein Praktikum zu übernehmen und diese dann auch entsprechend mit Praktikantinnen bzw. Praktikanten „versorgt“ werden.

Tabelle 83: Akquisestrategien und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit	Übernahme	Kündigung	Projekt ausgelaufen	Total
Praktikumsplätze zuerst	36,7 %	31,3 %	32,0 %	100,0 %
Teilnehmende zuerst	29,7 %	29,7 %	40,6 %	100,0 %
Das variiert von Fall zu Fall	38,8 %	16,4 %	44,8 %	100,0 %
Gesamtdurchschnitt	35,6 %	24,3 %	40,1 %	100,0 %

11.4 Branchen

Auf die verschiedenen Branchen der JobTrainer-Projekte und deren Bedeutung für den Projektverlauf wurde bereits verschiedentlich eingegangen, so dass an dieser Stelle die verschiedenen Befunde nur noch einmal gebündelt werden.

Zunächst ist festzuhalten, dass das Handwerk einen wesentlichen Bestandteil der Projekte ausmacht, wengleich insgesamt eine erhebliche Ausweitung auf verschiedene Branchen erreicht werden konnte. Der Integrationserfolg als auch die Projektverläufe scheinen darauf hinzudeuten, dass das Modell JobTrainer prinzipiell auf alle der vorliegenden Branchen übertragbar ist. Eine Ausnahme stellt hier allerdings ein Projekt aus dem Bereich Zeitarbeit dar, das im folgenden Kapitel noch einmal ausführlicher behandelt wird. An dieser Stelle ist zu konstatieren, dass von weiteren Projekten in diesem Bereich aus juristischen wie auch aus praktischen Gründen abzusehen ist.

Besonders vielversprechend scheinen hingegen Projekte im Gesundheitsbereich zu sein. Hier wurden in vielen Fällen überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt. Außerdem gelang es in diesem Bereich, fast alle Teilnehmenden in ein Praktikum zu vermitteln, was unabhängig von einer anschließenden Integration als Erfolg zu werten ist, da dies einerseits auf die Erreichung eines zentralen Ziels bei allen Teilnehmenden in diesem Bereich verweist und andererseits die Praktika als Berufserfahrung auch für die nicht vermittelten Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Wert darstellen. Anders fällt diese Betrachtung hingegen beim Handwerk aus, wo insgesamt mehr als einem Drittel aller Teilnehmenden kein Praktikum vermittelt werden konnte. Auch wenn das Instrument JobTrainer für diesen Bereich geeignet ist und hier durchaus zufriedenstellende Quoten erreicht werden, muss bei solchen Projekten verstärkt darauf geachtet werden, dass eine ausreichende Zahl an Praktika akquiriert wird und weniger Teilnehmende langfristig in der Qualifizierung bleiben.

Während insbesondere im Ruhrgebiet eine Vielzahl von Handwerksprojekten zu finden ist, so hat sich hingegen für die weniger dicht besiedelten Ziel-2-Gebiete eine Präferenz für gemischte Projekte gezeigt, die keinen einzelnen Zielarbeitsmarkt anvisieren, sondern sich stärker an den Möglichkeiten und

Besonderheiten des spezifischen regionalen Arbeitsmarkts orientieren, um hier möglichst passgenau Nischen für die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden. In Anbetracht der durchaus guten Ergebnisse dieser Projekte als auch vor dem Hintergrund, dass in vielen Fällen einzelne Teilarbeitsmärkte in diesen Regionen nicht über eine ausreichende Aufnahmekapazität für ein branchenspezifisches Projekt verfügen, scheint diese Ausrichtung für solche Regionen sinnvoll zu sein.

11.5 Anteil Geringqualifizierter

Darüber hinaus zeigt sich insbesondere in den gemischten Projekten wie auch in den Handwerksprojekten, dass diese gut geeignet sind, auch Teilnehmende ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, da in diesen Projekten für diese vergleichsweise problematische Zielgruppe besonders hohe Integrationsquoten erzielt werden. So scheint es durch die Offenheit der gemischten Projekte möglich zu sein, Nischen für Geringqualifizierte zu finden. Vergleichbares gilt auch für das Handwerk, möglicherweise weil sich hier die akquirierten Arbeitsplätze insbesondere auf den Helferbereich konzentrieren, was anhand der vorliegenden Daten allerdings nicht nachvollziehbar ist. Aber auch in den anderen Bereichen konnten beachtliche Ergebnisse unter den Geringqualifizierten erzielt werden, wenngleich sich insbesondere für den Gesundheitsbereich gezeigt hat, dass hier Teilnehmende mit guten qualifikatorischen Voraussetzungen wesentlich bessere Chancen haben, erfolgreich vermittelt zu werden.

Betrachtet man den Anteil der Geringqualifizierten in den verschiedenen Projekten, so scheint der Erfolg eines Projekts nicht wesentlich davon abzuhängen, ob eine gute formale Qualifikationsstruktur innerhalb der Gruppe der Teilnehmenden vorliegt.

11.6 Nachbesetzung der Maßnahmeplätze

Eine weitere interessante Differenz zwischen den verschiedenen Projekten besteht darin, ob die eingerichteten Maßnahmeplätze mehrfach belegt werden, ob also ein „Durchlauf“ von Teilnehmenden realisiert wird. In den Verlaufsdaten lässt sich dies nachvollziehen, indem man die Zahl der geplanten Maßnahmeplätze der tatsächlichen Zahl der Teilnehmenden gegenüberstellt.³³

Tabelle 84: Nachbesetzung von Maßnahmeplätzen

Nachbesetzung	Anteil an Projekten
Mehr Teilnehmende als Maßnahmeplätze	51,5 %
Anzahl der Teilnehmenden entspricht Anzahl der Maßnahmeplätze	12,1 %
Weniger Teilnehmende als Maßnahmeplätze	36,4 %

In gut der Hälfte aller Projekte konnte tatsächlich erreicht werden, dass zumindest einzelne Maßnahmeplätze mehrfach besetzt werden konnten. Hierbei schwankt der Umfang allerdings erheblich und reicht von lediglich einer Mehrfachbesetzung bis hin zu 49.

Insgesamt werden diese Projekte einem wesentlichen Aspekt der Idee des JobTrainers gerecht, indem sie durch die Nachbesetzung der Maßnahmeplätze der Vermittlungsorientierung Rechnung tragen und

³³ Bei insgesamt fünf Projekten fehlen hierzu die Angaben in den Konzepten

versuchen, möglichst viele Teilnehmende im Rahmen des Projekts zu fördern. Insbesondere ist dies natürlich der Fall, wenn es zu einer Nachbesetzung aufgrund von vorzeitigen Vermittlungen kommt, da vor allem das ein Indikator für eine Bemühung um möglichst rasche Integrationen ist. Allerdings kann in den Daten nicht im Einzelnen nachvollzogen werden, ob die erneute Besetzung eines Maßnahmeplatzes aufgrund einer Kündigung oder einer Integration erfolgt.

Auf der anderen Seite weist aber ein nicht unerheblicher Teil von über einem Drittel der Projekte eine Anzahl von Teilnehmenden aus, die niedriger ausfällt als die Anzahl der ursprünglich beantragten Maßnahmeplätze. Dies verweist primär auf Probleme bei der Besetzung der Plätze durch geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer, so dass in diesen Fällen das Potential innerhalb der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen falsch eingeschätzt wurde. Dabei stellt sich die Frage, ob diese Nicht-Besetzung auf einen Mangel an Zuweisungen von geeigneten potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch die ARGEn zurückzuführen ist, oder ob in diesen Fällen vielmehr eine besonders restriktive Selektion der zugewiesenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Seiten des Trägers vorliegt. Bei einem Rest von vier weiteren Projekten entspricht die Zahl der Teilnehmenden der Anzahl der Maßnahmeplätze, so dass es hier einerseits zwar nicht zu Nachbesetzungen kommt, andererseits aber alle geplanten Plätze mit einer Teilnehmerin bzw. einem Teilnehmer besetzt werden können.

Dass die Nachbesetzung nicht nur als Indikator für die Ausschöpfung des Förderpotentials des jeweiligen Projekts zu verstehen ist, sondern darüber hinaus vielmals auch auf einen insgesamt erfolgreicher Projektverlauf verweist, zeigt sich, wenn man betrachtet, welche Integrationsquote im Schnitt von den verschiedenen Typen von Projekten erreicht werden.

Tabelle 85: Nachbesetzung und Integrationsquote

Nachbesetzung	Durchschnittliche realisierte Integrationsquote
Mehr Teilnehmende als Maßnahmeplätze	41,0 %
Weniger Teilnehmende als Maßnahmeplätze	32,4 %
Anzahl Teilnehmende = Anzahl Maßnahmeplätze	43,4 %
Durchschnittliche Integrationsquote über alle Projekte	38,7 %

Bemerkenswert ist hier zunächst, dass die Projekte, bei denen es zu einer Mehrfachbesetzung kommt, im Gesamtdurchschnitt mit 2,3 Prozentpunkten bei der Integrationsquote insgesamt leicht überdurchschnittlich abschneiden. In den Fällen, in denen nicht alle Plätze besetzt werden konnten, liegt die Integrationsquote hingegen mit einem Durchschnitt von 32,4 % gut sechs Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Hier gab es oftmals nicht nur Probleme bei der Stellenbesetzung, sondern überdurchschnittlich häufig auch bei der Integration der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt.

Dass die dritte Gruppe der Projekte, bei denen die Anzahl der Teilnehmenden identisch mit den geplanten Maßnahmeplätzen ist, den höchsten Anteil an vermittelten Teilnehmerinnen und Teilnehmern aufweist, muss hingegen mit großer Vorsicht interpretiert werden, da die überdurchschnittliche Integrationsquote in diesen vier Projekten in erster Linie einem statistischen Ausreißer geschuldet ist. Die unter allen Projekten höchste Integrationsquote von 88 % eines besonders kleinen Projekts hebt den Durchschnitt in dieser vergleichsweise kleinen Gruppe von Projekten stark an.

Auch wenn eine Nachbesetzung der Maßnahmeplätze prinzipiell wünschenswert ist und oftmals ein Zeichen für eine erfolgreiche Vermittlungsorientierung darstellt, so gilt es gleichzeitig zu beachten, dass die Nachbesetzungen nicht zu einem Zeitpunkt stattfinden, der nur noch eine individuelle Förderdauer von unter vier Monaten zulässt, da dies - wie oben gezeigt - wiederum zur Folge hat, dass das Instrument JobTrainer bei Teilnehmenden mit einer vergleichsweise kurzen Laufzeit sein Integrationspotential nicht hinreichend entfalten kann.

11.7 Praktikumsstrategien

Im Modellprojekt zeigten sich darüber hinaus auch unterschiedliche Strategien hinsichtlich der Anzahl der vermittelten Praktika, wie ebenfalls bereits angedeutet wurde. Dies soll hier noch einmal genauer ausgeführt werden.

Unterteilt man die Projekte mit Blick auf die durchschnittliche Anzahl an absolvierten Praktika pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer, so lassen diese sich grob in drei Gruppen gliedern. Zum einen solche Projekte, in denen statistisch mehr als jede zweite Teilnehmerin bzw. jeder zweite Teilnehmer mindestens zwei Praktika absolviert hat, zum anderen das Gros der Projekte, in denen die Anzahl der Praktika pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer zwischen 1,5 und 0,7 liegt, sowie eine letzte Gruppe, bei denen statistisch auf vier Teilnehmerinnen bzw. vier Teilnehmer weniger als drei Praktika entfallen. Die beiden Gruppen mit den besonders hohen bzw. besonders niedrigen Praktika stellen dabei jeweils gut 18 % alle Projekte, während die Mehrzahl der Projekte mit fast zwei Drittel sich im Mittelfeld bewegt.

Tabelle 86: Durchschnittliche Anzahl der vermittelten Praktika pro Teilnehmerin / Teilnehmer nach Projekten

Anzahl Praktika	Anteil an allen Projekten
Mehr als 1,5 Praktika pro TeilnehmerIn	18,4 %
Zwischen 0,7 und 1,5 Praktika pro TeilnehmerIn	63,2 %
Weniger als 0,7 Praktika pro TeilnehmerIn	18,4 %

Vergleicht man nun den Integrationserfolg nach der durchschnittlichen Anzahl der in den Projekten vermittelten Praktika, so lassen sich kaum Differenzen zwischen den Projekten mit hohen und durchschnittlichen Praktikumszahlen ausmachen, wohingegen die Vermittlungsquote der Projekte mit wenigen Praktika mit 21,8 % fast 17 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt liegt. Hieraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Zum einen bestätigt sich noch einmal die Bedeutung der Praktikumsvermittlung für einen erfolgreichen Projektverlauf, zum anderen scheinen diese Zahlen aber darauf hinzudeuten, dass die Absolvierung mehrerer Praktika nicht unbedingt die Erfolgsaussichten des gesamten Projekts steigert. Dies ist möglicherweise dadurch zu erklären, dass die Akquise eines weiteren Praktikums nur dann notwendig ist, wenn ein Problem aufgetreten ist. Dass dann ein weiteres Praktikum gefunden werden kann und dies auch noch zu einer Integration führt, ist ein besonderer Erfolg, und zwar deshalb, weil der „Königsweg vom ersten Praktikum in den ersten Arbeitsmarkt“ verbaut war. Mehrere Praktika pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer sind also kein absoluter Vorteil, sondern nur dann nötig, wenn der normale Weg versperrt ist.

Tabelle 87: Durchschnittlich vermittelte Praktika pro Teilnehmerin / Teilnehmer und Integrationsquote

Nachbesetzung	Durchschnittliche realisierte Integrationsquote
Mehr als 1,5 Praktika pro Teilnehmerin/Teilnehmer	43,4 %
Zwischen 0,7 und 1,5 Praktika pro Teilnehmerin/Teilnehmer	42,2 %
Weniger als 0,7 Praktika pro TeilnehmerIn	21,8 %
Durchschnittliche Integrationsquote über alle Projekte	38,7 %

12 Projekte mit den höchsten und niedrigsten Integrationsquoten

Die Heterogenität der Projekte sowie die verschiedenen Integrationsstrategien wurden bislang ausschließlich anhand der Verteilung einzelner Kennzahlen dargestellt. Um aber die Chancen und Risiken bei der Umsetzung der JobTrainer-Projekte an konkreten Beispielen herauszuarbeiten, werden im folgenden Kapitel die drei Projekte mit den jeweils höchsten und niedrigsten Integrationsquoten dargestellt. Ziel ist es dabei explizit nicht, einzelne Projekte an den Pranger zu stellen bzw. zu loben, sondern zum besseren Verständnis des Instruments an einzelnen Beispielen aus dessen konkreter Praxis auf mögliche Fehlverläufe bzw. die erfolgreiche Nutzung von Chancen hinzuweisen.

12.1 Projekte mit den niedrigsten Integrationsquoten

Zuerst sind die Projekte mit einer besonders niedrigen Integrationsquote Gegenstand der Ausführungen, während im zweiten Teil die besonders erfolgreichen Projekte näher erläutert werden. Dabei werden die Ergebnisse der Datenbankauswertung zur Struktur der Teilnehmenden und dem Projektverlauf dargestellt und anschließend unter Einbeziehung weiterer Informationen zum Projektverlauf kommentiert. Analog zu diesen Darstellungen finden sich Auswertungen in dieser Form zu allen weiteren Projekten im Anhang.

12.1.1 Das Zeitarbeitsprojekt

Tabelle 88: Das Zeitarbeitsprojekt

„Das Zeitarbeitsprojekt“	
Branche	Zeitarbeit
Angestrebte Anzahl Teilnehmende	30
Angestrebte Übernahmequote	85 %
Struktur der Teilnehmenden	
Anzahl Teilnehmende	
Gesamt	27
Männer	21 (78 %)
Frauen	6 (22 %)
Staatsangehörigkeit	
Deutsch	23 (85 %)
Andere Nationalität	4 (15 %)
Qualifikation der Teilnehmenden	
Ohne Ausbildungsabschluss	6 (22 %)
Außerbetriebliche Ausbildung	3 (11 %)
Betriebliche Ausbildung / Fachschule / Berufsfachschule	18 (67 %)
Fachhochschule / Universität	-
Führerschein*	
Ja	15 (56 %)
Nein	11 (41 %)
Projektverlauf	
Vermittlungen	
Absolut	1
Übernahmequote nach realisierter Anzahl der Teilnehmenden	4 %
Übernahmequote nach geplanter Anzahl der Teilnehmenden	3 %
durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt	
In Tagen	240
Praktika	
Durchschnittliche Anzahl pro Teilnehmerin/Teilnehmer	0,2
Teilnehmende, die kein Praktikum absolviert haben	23 (85 %)
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden	2
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Praktikumsabsolventinnen/-absolventen	15
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit	80 %
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit aller Praktikumsabsolventinnen/-absolventen	80 %
Kündigung	
Durch den Träger	2 (7 %)
Durch Teilnehmerin/Teilnehmer	5 (18 %)

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von fehlenden Angaben in den Datenbanken.

Die stärkste Abweichung nach unten hinsichtlich der erreichten Integrationsquote stellt ein im Ruhrgebiet durchgeführtes Projekt mit dem anvisierten Zielarbeitsmarkt der Zeitarbeit dar. Hier kam es schon im Vorfeld des Projekts zu juristischen Komplikationen, da die Ausrichtung des Projekts auf Zielbetriebe im Bereich Zeitarbeit mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz konfliktiert. Aufgrund dieser Komplikationen musste eine Ausnahmegenehmigung für die Durchführung dieses Projekts

beantragt werden, so dass dieses letztlich zwar entsprechend der ursprünglichen Konzeption durchgeführt werden konnte, es zunächst aber zu einer Verzögerung des Projektbeginns kam.

Die Einstellung der Teilnehmenden konnte weitgehend erfolgreich abgeschlossen werden, nur insgesamt drei Maßnahmeplätze blieben unbesetzt, wobei die Struktur der eingemündeten Teilnehmenden nur marginal von den soziodemographischen und qualifikatorischen Durchschnittswerten der Gesamtheit der Teilnehmenden abweicht. Dennoch stellte die Akquise von Praktikumsbetrieben ein erhebliches Problem für den zuständigen JobCoach dar, da Praktika für Zeitarbeitsunternehmen in der Regel kein Instrument zur Personalakquise darstellen. Dementsprechend konnten kaum Praktikumsbetriebe gefunden werden, so dass letztlich nur jede fünfte Teilnehmende bzw. jeder fünfte Teilnehmer in ein Praktikum einmündete, welches im Schnitt zudem gerade einmal 15 Tage dauerte. So konnte ein wesentlicher Bestandteil des JobTrainers aufgrund einer Fehlkonzipierung auf Seiten des Trägers für die stark überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden nicht realisiert werden. Statt auf die Durchführung von Praktika verlegte sich der Träger daraufhin auf die direkte Vermittlung der Teilnehmenden in Arbeit, was aber auch nur in einem Fall gelang. Dass dieses Projekt auch von den Teilnehmenden als aussichtslos wahrgenommen wurde, spiegelt sich darin wider, dass in diesem Projekt die höchste Kündigungsquote von Seiten der Teilnehmenden vorliegt. Fast jede fünfte Teilnehmerin bzw. jeder fünfte Teilnehmer hat das Arbeitsverhältnis während der Laufzeit von sich aus beendet.

Der Verlauf dieses Projekts verdeutlicht vor allem zwei Dinge: Zum einen zeigen sich hier sehr drastisch die Folgen der Fokussierung eines ungeeigneten Zielarbeitsmarkts. Es kann mit Bestimmtheit gesagt werden, dass Projekte in diesem Bereich in der Zukunft nicht mehr durchgeführt werden sollten. Zum anderen wird deutlich, wie sehr die Wirkung des Instruments JobTrainer von der betrieblichen Arbeitserprobung abhängt. Fällt dieser Teil fast vollständig weg, wie hier geschehen, so reduzieren sich die Integrationsquoten drastisch auf ein Minimum.

12.1.2 Das Gesundheitsprojekt

Tabelle 89: Das Gesundheitsprojekt

Das Gesundheitsprojekt	
Branche	Gesundheit
Angestrebte Anzahl Teilnehmende	100
Angestrebte Übernahmequote	50 %
Struktur der Teilnehmenden	
Anzahl Teilnehmende	
Gesamt	54
Männer	23 (43 %)
Frauen	31 (57 %)
Qualifikation der Teilnehmenden*	
Ohne Ausbildungsabschluss	22 (50 %)
Außerbetriebliche Ausbildung	2 (5 %)
Betriebliche Ausbildung / Fachschule / Berufsfachschule	20 (46 %)
Fachhochschule / Universität	-
Führerschein*	
Ja	17 (41 %)
Nein	25 (60 %)
Projektverlauf	
Vermittlungen	
Absolut	5
Übernahmequote nach realisierter Anzahl Teilnehmende	9 %
Übernahmequote nach geplanter Anzahl Teilnehmende	5 %
durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt	
In Tagen	228
Praktika	
Durchschnittliche Anzahl pro Teilnehmerin/Teilnehmer	1,0
Teilnehmende, die kein Praktikum absolviert haben	-
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden	151
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit	65 %
Kündigung	
Durch den Träger	8 (15 %)
Durch Teilnehmerin/Teilnehmer	3 (6 %)

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Das Projekt mit der nächstniedrigen Integrationsquote wurde im Gesundheitsbereich von einem kleinen regionalen Träger im Ruhrgebiet durchgeführt. Bei diesem Projekt fällt zunächst die eklatante Differenz zwischen der Anzahl der Maßnahmeplätze und der eingemündeten Teilnehmenden auf. Nur gut jeder zweite der insgesamt 100 vorgesehenen Maßnahmeplätze konnte überhaupt besetzt werden. Betrachtet man die eingemündeten Teilnehmenden genauer, so fällt auf, dass der Anteil der Geringqualifizierten stark überdurchschnittlich ausfällt. In den vorangegangenen Analysen wurde bereits gezeigt, dass insbesondere im Gesundheitsbereich formale Qualifikationen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt wesentlich erleichtern. So lässt sich hier insbesondere in Anbetracht des Zielarbeitsmarkts von einer eher problematischen Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden sprechen, was auf Probleme an den beiden Selektionsschwellen verweist.

Entscheidender als die Qualifikationsstruktur dürfte aber für den geringen Vermittlungserfolg in diesem Fall die Akquisestrategie des JobCoaches gewesen sein. Dieser hatte sich im Vorfeld auf die Akquise einer Vielzahl von Praktika in verschiedenen Tätigkeitsbereichen (Fahrdienst, Pflege, Hausmeister etc.) bei einem *einzigem großen Arbeitgeber* im Gesundheitsbereich beschränkt. Dieser große Wohlfahrtsverband stellte auch in der Praxis fast den einzigen Praktikumsgeber des gesamten Projekts dar, welcher zudem hinsichtlich seines Potentials in zweifacher Hinsicht überschätzt wurde. Zum einen konnte nur die Hälfte der Plätze überhaupt besetzt werden und zum anderen führte nur ein Bruchteil von 9 % der Praktika tatsächlich zu einer Vermittlung. Anders als im Fall des Zeitarbeitsprojekts konnte hingegen erreicht werden, dass zumindest jede eingemündete Teilnehmerin bzw. jeder eingemündete Teilnehmer auch ein Praktikum absolvierte.

Das wesentliche Problem besteht hier wohl vor allem in der Konzentration auf einen einzigen Arbeitgeber, von dessen Übernahmeentscheidungen das Projekt extrem abhängig ist. Auch zeigt sich, dass hier keine ausreichende Flexibilität vorhanden war, rechtzeitig umzusteuern und zusätzliche Praktikumsbetriebe zu akquirieren und den Teilnehmenden so weitere Chancen zu eröffnen. Bei einer vergleichsweise langen Laufzeit von neun Monaten wäre eine Alternative zur gewählten Strategie sicherlich eine Änderung der Akquisestrategie und verstärkte anderweitige Akquisebemühungen gewesen. Zwar gibt es auch in anderen Projekten einzelne Arbeitgeber, die größere Kontingente an Teilnehmenden in Praktika übernommen haben, was immer ein gewisses Risiko beinhaltet, mitunter aber beträchtlich zum Integrationserfolg beitragen kann. Eine solche ausschließliche Abhängigkeit wie im Falle dieses Projekts, kombiniert mit einer mangelnden oder zu späten Umsteuerung, stellt eine eindeutige Bedrohung für den Projekterfolg dar.

12.1.3 Das Gastronomieprojekt

Tabelle 90: Das Gastronomieprojekt

Das Gastronomieprojekt	
Branche	Gastronomie
Angestrebte Anzahl Teilnehmende	40
Angestrebte Übernahmequote	75 %
Struktur der Teilnehmenden	
Anzahl Teilnehmende*	
Gesamt	58
Männer	32 (55 %)
Frauen	26 (44 %)
Qualifikation der Teilnehmenden	
Ohne Ausbildungsabschluss	35 (64 %)
Außerbetriebliche Ausbildung	5 (9 %)
Betriebliche Ausbildung / Fachschule / Berufsfachschule	15 (27 %)
Fachhochschule / Universität	-
Führerschein	
Ja	27 (47 %)
Nein	30 (53 %)
Projektverlauf	
Vermittlungen	
Absolut	11
Übernahmequote nach realisierter Anzahl Teilnehmende	19 %
Übernahmequote nach geplanter Anzahl Teilnehmende	28 %
durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt	
In Tagen	165
Praktika	
Durchschnittliche Anzahl pro Teilnehmerin/Teilnehmer	1,9
Teilnehmende, die kein Praktikum absolviert haben	4 (7 %)
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden	111
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Praktikumsabsolventinnen/-absolventen	119
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit	83 %
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit aller Praktikumsabsolventinnen/-absolventen	89 %
Kündigung	
Durch den Träger	10 (17 %)
Durch den Teilnehmenden	7 (12 %)

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Das dritte Projekt mit einer besonders niedrigen Integrationsquote wurde im Bereich Gastronomie ebenfalls von einem vergleichsweise kleinen regionalen Träger im Ruhrgebiet durchgeführt. Ähnlich wie im Falle des zuletzt beschriebenen Projekts aus dem Gesundheitsbereich findet sich hier ein besonders hoher Anteil von fast zwei Dritteln an Geringqualifizierten, was im Hinblick auf den Zielarbeitsmarkt der Gastronomie zunächst nicht unmittelbar problematisch erscheint, da hier möglicherweise eine formale Qualifikation nicht zwingend für eine Übernahme erforderlich ist. Auch der Anteil an Teilnehmenden ohne Führerschein fällt relativ hoch aus, was hingegen in der Gastronomie durchaus

ein Integrationshindernis darstellen kann, wenn die Arbeitszeiten im Praktikumsbetrieb außerhalb der Takte des ÖPNV liegen und es keine weiteren Alternativen zur Erreichung des Arbeitsplatzes gibt.

Sieht man von diesen Auffälligkeiten ab, weist das Projekt darüber hinaus zahlreiche Werte auf, die eher typisch für erfolgreiche Projekte sind: So wurde in 18 Fällen eine Nachbesetzung eines Maßnahmeplatzes erreicht, nur wenige Teilnehmerinnen und Teilnehmer blieben ohne Praktikum, die Mehrzahl der Teilnehmenden hat zwei Praktika absolviert und insgesamt konnte ein hoher Praxisanteil an der Gesamtlaufzeit erreicht werden. Lediglich der vergleichsweise hohe Anteil von Teilnehmendenkündigungen kann als Indiz für die Unzufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Projekt verstanden werden.

Das tatsächliche Problem für das Projekt zeigt sich jedoch erst bei einer genaueren Betrachtung der Praktikumsbetriebe. Zwar findet sich hier auf den ersten Blick eine Vielzahl an verschiedenen Betrieben, doch entfällt über die Hälfte der Praktika auf zwei Betriebe, die zum durchführenden Träger gehören. Hier konnten die Teilnehmenden zwar Praxiserfahrungen sammeln, doch in keinem der Fälle kam es zu einer Übernahme durch den Praktikumsbetrieb. Die Ursache für den relativ geringen Erfolg des Projekts ist also ähnlich gelagert wie im Fall des zuvor beschriebenen Gesundheitsprojekts, wenngleich es hier wesentlich weniger drastisch ausfällt und immerhin knapp jede fünfte Teilnehmerin bzw. jeder fünfte Teilnehmer noch vermittelt werden konnte. Dass die Teilnehmenden Praxiserfahrungen sammeln konnten, ist zwar positiv zu bewerten, doch dass gleichzeitig bei einer Mehrzahl der Praktika eine Übernahme praktisch von Anfang an ausgeschlossen war, ist problematisch und muss durch eine breitere Streuung der Praktika verhindert werden.

12.2 Projekte mit den höchsten Integrationsquoten

12.2.1 Das kleinste Projekt

Tabelle 91: Das kleinste Projekt

Das kleinste Projekt	
Branche	Gemischt
Angestrebte Anzahl Teilnehmende	15 (über zwei Staffeln verteilt)
Angestrebte Übernahmequote	50 %
Struktur der Teilnehmenden	
Anzahl Teilnehmende	
Gesamt	8
Männer	4 (50 %)
Frauen	4 (50 %)
Qualifikation der Teilnehmenden	
Ohne Ausbildungsabschluss	2 (25 %)
Außerbetriebliche Ausbildung	-
Betriebliche Ausbildung / Fachschule / Berufsfachschule	6 (75 %)
Fachhochschule / Universität	-
Führerschein*	
Ja	7 (88 %)
Nein	1 (13 %)
Projektverlauf	
Vermittlungen	
Absolut	7
Übernahmequote nach realisierter Anzahl Teilnehmende	88 %
Übernahmequote nach geplanter Anzahl Teilnehmende	88 %
durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt	
In Tagen	258
Praktika	
Durchschnittliche Anzahl pro Teilnehmerin/Teilnehmer	1,0
Teilnehmende, die kein Praktikum absolviert haben	-
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden	206
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit	80 %
Kündigung	
Durch den Träger	-
Durch Teilnehmerin/Teilnehmer	-

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Am anderen Ende des Kontinuums der erreichten Integrationsquoten sticht unter allen durchgeführten Projekten ein in zwei Staffeln durchgeführtes Projekt am stärksten hervor: einmal aufgrund der sehr kleinen Anzahl von nur acht Teilnehmenden und zum zweiten aufgrund der bemerkenswerten Integrationsquote von 88 %. Dem Konzept nach bestand dabei der Zielarbeitsmarkt im Gesundheitsbereich, wengleich sich in der Praxis zeigt, dass Praktika in den unterschiedlichsten Branchen wie Einzelhandel, Verlagswesen oder Metallbau akquiriert wurden, so dass dieses Projekt auch bei den „gemischten“ Projekten eingruppiert wurde.

Die Tatsache, dass rein formal die Gruppe der Teilnehmenden keinerlei Besonderheiten aufweist, verdeckt möglicherweise den entscheidenden Faktor für den großen Erfolg dieses Projekts, nämlich die extrem starke Selektion. Hier wurde vor Abschluss des Arbeitsvertrags mit dem Träger von dessen Seite besonders stark seligiert, wobei dies bis hin zu gemeinsamen Museumsbesuchen mit dem JobCoach reichte. Dies hat höchstwahrscheinlich zur Folge, dass sich hier vor allem hinsichtlich schwer zu beobachtender Kriterien wie etwa Motivation besonders marktnahe und leichter zu vermittelnde Teilnehmende finden. Ein weiteres Zeichen für die extrem starke Selektion ist zudem das Ausbleiben von Kündigungen auf beiden Seiten sowie die verwunderten Äußerungen des JobCoaches im Rahmen einer Diskussionsrunde mit Kollegen; Probleme wie Alkoholismus, Depressionen oder disziplinarische Schwierigkeiten, von denen praktisch alle JobCoaches berichteten, waren dem JobCoach des Projekts fremd, so dass hier offensichtlich eine extreme Bestenauslese vorliegt.

Weiterhin stellt dieses Projekt ein Musterbeispiel für eine klare Integrationsstrategie dar. Für jede eingestellte Teilnehmerin bzw. jeden eingestellten Teilnehmer wurde nach Projektbeginn möglichst zielgerichtet ein Praktikum gesucht. Diese Praktika waren alle sehr langfristig angelegt und führten erst am Ende der jeweiligen individuellen Förderdauer zu einer Integration, und dies in sieben von acht Fällen. Eine vorzeitige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und somit eine Nachbesetzung sind damit genauso wenig Ziel dieser Strategie wie etwa die Vermittlung einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers in mehrere Praktika.

Auch wenn die starke Selektion, die offensichtlich in diesem Projekt vorliegt, nicht unproblematisch ist, da sie ein ohnehin kennzeichnendes Merkmal des JobTrainers auf die Spitze treibt, so bleibt dennoch zu konstatieren, dass dieses Projekt sehr erfolgreich verlaufen ist, wenngleich die extrem hohe Integrationsquote in Anbetracht der sehr niedrigen Anzahl Teilnehmender nicht überzubewerten ist.

12.2.2 Das erfolgreiche Gesundheitsprojekt

Tabelle 92: Das erfolgreiche Gesundheitsprojekt

Das erfolgreiche Gesundheitsprojekt	
Branche	Gesundheit
Angestrebte Anzahl Teilnehmende	30
Angestrebte Übernahmequote	50 %
Struktur der Teilnehmenden	
Anzahl Teilnehmende	
Gesamt	53
Männer	11 (21 %)
Frauen	42 (79 %)
Qualifikation der Teilnehmenden	
Ohne Ausbildungsabschluss	12 (23 %)
Außerbetriebliche Ausbildung	-
Betriebliche Ausbildung / Fachschule / Berufsfachschule	41 (77 %)
Fachhochschule / Universität	-
Führerschein	
Ja	39 (74 %)
Nein	14 (26 %)
Projektverlauf	
Vermittlungen	
Absolut	39
Übernahmequote nach realisierter Anzahl Teilnehmende	74 %
Übernahmequote nach geplanter Anzahl Teilnehmende	130 %
Durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmenden im Projekt	
In Tagen	146
Praktika	
Durchschnittliche Anzahl pro Teilnehmerin/Teilnehmer	1,0
Teilnehmende, die kein Praktikum absolviert haben	-
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden	117
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit	80 %
Kündigung	
Durch den Träger	5 (9 %)
Durch Teilnehmerin/Teilnehmer	-

Das zweite besonders erfolgreiche Projekt wurde nicht nur nominell, sondern auch de facto im Gesundheitsbereich durchgeführt. Hier war der Projektträger ein städtisches Unternehmen mit jahrelanger Erfahrung in der Durchführung von Arbeitsmarktprojekten.

Betrachtet man zuerst die Struktur der Teilnehmenden, so zeigen sich wenige Besonderheiten, abgesehen vom stark überproportionalen Frauenanteil im Projekt, der aber auch für andere Projekte in dem anvisierten Zielarbeitsmarkt typisch ist.

Eine bemerkenswerte Parallele zu dem zuvor beschriebenen kleinsten Projekt besteht zunächst hinsichtlich der Integrationsstrategie. Auch hier wurde jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer in exakt ein Praktikum vermittelt und keine Teilnehmerin bzw. kein Teilnehmer blieb ohne Praktikum. In Dif-

ferenz zu dem kleinsten Projekt wurde jedoch hier die Akquise der Praktikumsbetriebe bereits im Vorfeld durchgeführt. Dies liegt insofern nahe, da im Falle des kleinsten Projekts die Praktika sehr teilnehmerspezifisch gesucht wurden, während hier ausschließlich der Gesundheitsbereich Gegenstand der Akquise war. Interessant ist zudem der Unterschied, der sich mit Blick auf die mehrfache Besetzung von Maßnahmeplätzen ergibt. Hier konnte eine beachtliche Quote von 53 Teilnehmenden auf 30 Maßnahmeplätze erreicht werden, so dass fast jeder Platz doppelt besetzt wurde. Zwar wurde auch fünf Teilnehmenden im Projektverlauf von Seiten des Trägers gekündigt, doch die Neubesetzung ist hier vor allem der Tatsache geschuldet, dass die Teilnehmenden zumeist vor Ablauf ihrer individuellen Förderdauer vom Praktikumsbetrieb übernommen wurden. Gleichsam zeichnen sich die Praktika durch eine relativ hohe Länge und Stabilität aus, die aber nicht wie im Falle des kleinsten-Projekts bis zum Ende der individuellen Förderdauer reichen. Die Tatsache, dass es hier vermehrt zu frühzeitigen Integrationen kam, ist möglicherweise auf den Arbeitskräftebedarf der Betriebe oder auch das Verhandlungsgeschick des JobCoaches zurückzuführen, der sich offenbar darum bemüht hat, besonders lange Praktika möglichst zu verhindern. Hierbei ist möglicherweise die langjährige Erfahrung des verantwortlichen JobCoaches mit der Durchführung von Projekten in diesem Bereich ein entscheidender Faktor, der die Einflussnahme auf die Betriebe erleichtert.

Auch die Anzahl der verschiedenen Praktikumsbetriebe ist hier sehr groß, so dass es nicht zur Abhängigkeit von einzelnen Arbeitgebern kam wie im Falle des problematischen Gesundheitsprojekts. In der Summe führen diese Faktoren dazu, dass in diesem Projekt insgesamt annähernd drei Viertel aller Teilnehmenden vermittelt werden konnten, was ein mehr als beachtlicher Erfolg ist, zumal hier nach Erkenntnissen der Evaluation keine extreme Selektion vorliegt, wie dies bei dem besonders kleinen Projekt zu beobachten war.

12.2.3 Das Handwerkprojekt mit vielen Praktika

Tabelle 93: Das Handwerkprojekt mit vielen Praktika

Das Handwerkprojekt mit vielen Praktika	
Branche	Handwerk
Angestrebte Anzahl Teilnehmende	15
Angestrebte Übernahmequote	33 %
Struktur der Teilnehmenden	
Anzahl Teilnehmende	
Gesamt	26
Männer	26 (100 %)
Frauen	-
Qualifikation der Teilnehmenden	
Ohne Ausbildungsabschluss	15 (60 %)
Außerbetriebliche Ausbildung	-
Betriebliche Ausbildung / Fachschule / Berufsfachschule	10 (40 %)
Fachhochschule / Universität	-
Führerschein	
Ja	16 (62 %)
Nein	10 (38 %)
Projektverlauf	
Vermittlungen	
Absolut	18
Übernahmequote nach realisierter Anzahl Teilnehmende	69 %
Übernahmequote nach geplanter Anzahl Teilnehmende	120 %
durchschnittliche Verweildauer der Teilnehmende im Projekt	
In Tagen	147
Praktika	
Durchschnittliche Anzahl pro Teilnehmerin/Teilnehmer	1,7
Teilnehmende, die kein Praktikum absolviert haben	1 (4 %)
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Teilnehmenden	83
Durchschnittliche Praktikumsdauer aller Praktikumsabsolventinnen/-absolventen	86
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit	49 %
Anteil des Praktikums an der Gesamtlaufzeit aller Praktikumsabsolventinnen/.absolventen	51 %
Kündigung	
Durch den Träger	1 (4 %)
Durch Teilnehmerin/Teilnehmer	-

Als letztes Beispiel einer besonders erfolgreichen Umsetzung des JobTrainer-Konzepts dient das Projekt eines großen Trägers aus dem Ruhrgebiet im Handwerksbereich, das mit einer Integrationsquote von 69 % die eigenen Ziele um mehr als das Doppelte übertroffen hat - und dies trotz besonders schwieriger qualifikatorischer Voraussetzungen, da mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden nicht über eine abgeschlossene Ausbildung verfügte.

Auch hier gelang es, mit einer Ausnahme, allen Teilnehmenden ein Praktikum zu vermitteln und nur in einem Fall wurde von Seiten des Trägers eine Kündigung ausgesprochen. Die entscheidende Differenz zu den beiden anderen besonders erfolgreichen Projekten lässt sich aber in der Integrationsstrate-

gie erkennen. Mit 1,7 Praktika pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer weist dieses Projekt hier einen der höchsten Werte auf, der in der Vorgängerstaffel desselben Projekts mit 2,3 Praktika sogar das Maximum aller Projekte erreicht. Anders als in den beiden anderen besonders erfolgreichen Projekten wurden hier offensichtlich in vielen Fällen auch mehrere Praktika absolviert, bevor es letztlich zu einer Integration kam. Der Fokus lag demnach verstärkt auf einer Flexibilität in der Praktikumsakquise und weniger auf der Stabilität eines einzigen Praktikums, so dass hier mitunter ein Scheitern einkalkuliert gewesen zu sein scheint, wie die hohe durchschnittliche Anzahl von Praktika nahelegt.

Dass auch eine solche Strategie erfolgreich sein kann, zeigt sich nicht nur in der hohen Integrationsquote, sondern zudem auch in dem hohen Anteil an Nachbesetzungen, da auf die 15 Maßnahmeplätze insgesamt 26 Teilnehmende entfallen. Ähnlich wie im Falle des erfolgreichen Handwerkprojekts liegt eine vergleichsweise kurze Verweildauer der Teilnehmenden vor, die in diesem Fall aber einen geringeren Praxisanteil aufweist. Hier konnte offensichtlich nach vergleichsweise kurzen Praktika eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt realisiert werden. Anzumerken ist allerdings, dass trotz der hohen durchschnittlichen Anzahl an Praktika der vergleichsweise geringe Praktikumsanteil von 51 % an der Gesamtlaufzeit als Indiz dafür gewertet kann, dass es nach einem gescheiterten Praktikum zu unbeabsichtigt langen Qualifizierungsphasen kam. Dennoch belegt der hohe Anteil an vermittelten Teilnehmenden, dass diese verlängerten Suchphasen nach neuen Betrieben den Gesamterfolg des Projekts nicht wesentlich beeinträchtigt haben.

13 Fazit und Ausblick

Die erste Frage, die an ein vermittlungsorientiertes Modellprojekt wie den JobTrainer NRW wie automatisch, aber berechtigterweise gestellt wird, ist selbstverständlich die nach den Vermittlungsquoten. Die erste Antwort darauf lautet: Im Verlauf des Projektes wurden gut 35% der Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt.

Das ist für Vermittlungsquoten im SGB-II-Bereich eine herausragend hohe Erfolgsquote, denn im Vergleich dazu konnten innerhalb des vergangenen Jahres nur ca. 11 % aller SGB-II-Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Aufgrund der intendierten und realisierten Selektivität, die das Modellprojekt auszeichnet, kann es sich dabei aber kaum um einen geeigneten Referenzwert handeln. Angesichts der Tatsache, dass es gegenwärtig kein ähnlich gut dokumentiertes und strukturell vergleichbares Projekt gibt, lässt sich auch kaum eine externe Referenz finden. Daher kann hier zunächst nur festgehalten werden: Alle Vermittlungsquoten, die nicht deutlich über dem Gesamtdurchschnitt der Vermittlungen im SGB II lägen, wären für das Modellprojekt eine große Enttäuschung und Beleg für dessen mangelnde Effizienz und Effektivität. Das ist nicht der Fall.

Nun hat aber ein Blick auf die Streuung der Vermittlungsquoten über die Einzelprojekte gezeigt, dass es zwischen den Projekten erhebliche Differenzen gibt; das Modellprojekt mit der geringsten Vermittlungsquote erreicht 4 %, das mit der höchste 88 %; die Standardabweichung vom Mittelwert beträgt 19, also liegen ca. 2/3 der projektspezifischen Vermittlungsquoten zwischen 19 % und 58 %. Diese Differenzen müssen erklärt werden und die Erklärung gibt Hinweise, wie das Modellprojekt insgesamt zu bewerten ist, da sie Fehlverläufe und strukturkonforme Prozesse und deren Konsequenzen identifizieren kann. Daher konzentriert sich das folgende Fazit auf die Frage, inwiefern bei der Umsetzung des Modellprojekts dessen Strukturmerkmale für die Prozesse prägend waren oder ob von ihnen ab-

gewichen wurde. Der dahinter stehende Gedanke besteht darin, dass es zwischen der Papierform eines Modellprojekts und seiner empirischen Umsetzung immer Differenzen gibt, insbesondere bei einem stark dezentral gesteuerten Projekt wie den JobTrainer NRW. Bei diesen Differenzen kann es sich aber gleichermaßen um strukturkonforme Umsetzungen handeln wie um solche, die grundlegende konstitutive Strukturen und Anforderungen des Modells nicht umsetzen und erfüllen. Es geht in diesem Fazit darum, das Modellprojekt an den ihm eigenen konzeptionellen Strukturen (die in Kapitel 1 nachgezeichnet wurden) zu messen. Der Bewertungsmaßstab ist also transparent und nicht von außen an den Gegenstand herangetragen.

Auf diese Art und Weise ergibt sich eine zweite interessante Beurteilungsebene. Wenn man strukturkonforme Umsetzungen und strukturelle Abweichungen voneinander unterschieden hat, kann man zusätzlich den Blick darauf richten, ob letztere oder erstere im Hinblick auf die entscheidenden Zielgrößen – Integration in den ersten Arbeitsmarkt und Praxiserfahrung - erfolgreicher waren. Daraus lässt sich dann folgern, ob sich die Grundstruktur des Modellprojekts bewährt hat, oder ob sie zu verwerfen ist.

Orientiert man sich bei einem derart konzipierten Fazit am Projektverlauf, so wäre das erste Strukturmerkmal, das zu betrachten ist, die Selektivität des Projekteintritts. Fraglos war diese sehr stark; das Verhältnis von Vermittlungsvorschlägen zu eingemündeten Teilnehmenden war 3:1. Die schon bei den ARGE n und Optionskommunen selektive Zuweisung an die Träger, die sich exklusiv auf sogenannte „A-Kunden“ bezog, wurde also noch einmal erheblich verschärft. Dass es sich dabei insgesamt um eine effektive Besten-Selektion gehandelt hat, wird am Vergleich der Soziodemographie der Grundgesamtheit der SGB-II-Kunden in den Ziel-2-Regionen mit den eingemündeten Teilnehmenden klar. Im Rekurs auf die für beide Gruppen verfügbaren, sich notwendig an formalen Kriterien orientierenden Daten zeigt sich, dass ältere Arbeitslose, Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Schwerbehinderte und Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Kreis der Teilnehmenden deutlich unterrepräsentiert sind. Individuen mit Merkmalen, die sie formal einer „Risikogruppe“ zurechnen, sind also seltener im Projekt.

Ein weiterer für das Modellprojekt relevanter Aspekt ist aber, dass auch Personen, die die stigmatisierenden Merkmale wie „älter als 50 Jahre“, „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, „letzte Arbeitslosigkeitsphase vor Projektantritt länger als 2 Jahre“ etc. aufweisen, unter den Teilnehmenden sind. Es wäre ein krasses Fehlurteil, dies als Fehlselektion zu verstehen. Richtig ist demgegenüber, dies als Resultat einer intendierten Selektion seitens der Fallmanager und JobCoaches zu betrachten, die dabei gute Gründe hatten, die Eignung der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers für das Modellprojekt anzunehmen. Es sind häufig eben in den spärlich verfügbaren, offiziellen formalen Kriterien gar nicht abbildbare Qualitäten, die hier ausschlaggebend sind. Dass die zuständigen „Selektoren“ auch unabhängig von formalen und standardisierten Kriterien zugewiesen und ausgewählt haben, ist ein Qualitätsbeweis für materiale und einzelfallorientierte Arbeitsvermittlung. Die im Bericht mehrfach explizit ausgewiesenen Vermittlungsquoten auch bei Geringqualifizierten, Personen mit langer Arbeitslosigkeitsdauer und Älteren verdeutlichen dies nachhaltig. Es ist wichtig, in einem einzelfallorientierten Projekt Spielräume für derartige Entscheidungen zu lassen, weil so Stigmatisierungen, die aus der unreflektierten Nutzung formalisierter und standardisierter Informationen (die leider häufig die einzig zugänglichen sind) resultieren, vermieden werden können.

Ein Fazit, das sich auf den Aspekt der Selektivität konzentriert, muss einen letzten Punkt erwähnen. Im Modellprojekt gab es bei annähernd jeder vierten Teilnehmerin bzw. jedem vierten Teilnehmer einen Projektabbruch, der im Gros eine Trägerkündigung war. Da es überdurchschnittlich häufig zu Trägerkündigungen innerhalb der ersten vier Monate kam, dürfte ein relevanter Teil davon Teilnehmende betreffen, bei denen sich herausstellt, dass sie trotz des vorausgegangenen Selektionsprozesses³⁴ nicht in der Lage sind, den Anforderungen vollzeitig, täglicher betrieblicher Erwerbsarbeit zu entsprechen. Es erscheint sowohl im Interesse der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers³⁵ (Vermeidung dauerhafter Überforderung, Frustration und Gefahr der Sanktionierung) als auch im Sinne des Effizienzgebotes qua Umsetzungsrichtlinien § 16 SGB II, Abs.3, hier eine Kündigung auszusprechen und den Maßnahmeplatz für geeignetere Kandidaten frei zu machen.

Mit Blick auf die Selektivität der Maßnahme lautet das Fazit, dass diese ein Strukturmerkmal des Projektes ist, das beinahe durchgängig konzeptgemäß realisiert wurde. Auch soll festgehalten werden, dass die beträchtliche Selektivität des Modellprojekts seine Qualität nicht mindert, weil sie inhaltlich begründet ist und in der Umsetzung nicht formalistisch durchgeführt wurde.

Zu betrachten sind hier in einem zweiten Schritt auch die Ergebnisse zur Dauer und zur Qualität der Qualifikationsphase. Es handelt sich beim JobTrainer nicht um ein Qualifikationsprojekt oder eine Weiterbildung, sondern um ein vermittlungs- und praxisorientiertes Projekt. Daher wäre es problematisch, wenn die Qualifikationsphase im Projekt die Überhand gewonnen hätte. Dies ist nicht der Fall. Gleichwohl zeigt sich hier ein Problem. Die durchschnittliche Dauer der Qualifikationsphase in Tagen über alle Teilnehmenden ist mit 67 Tagen um 36 % höher, als die ursprünglichen Konzepte vorsehen. Dies liegt aber daran, dass ein relevanter Anteil von Teilnehmenden, die gar kein Praktikum absolviert haben, infolgedessen überdurchschnittlich lange in der Qualifikation verbracht hat. Rechnet man diese Teilnehmenden heraus, erreicht die durchschnittliche Praktikumsdauer einen Durchschnittswert, der nur leicht über den anfangs anvisierten 20 % der gesamten Projektverweildauer liegt.

Die Perspektive der Teilnehmenden auf die Qualifikationsphase verdeutlicht, ob diese von ihnen angenommen wurde. Die deutlich überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden beurteilt die Qualifikation als eine gute Vorbereitung für den Einstieg in die Arbeitserprobung und hält sie auch in der Länge für angemessen. Dass ein so großer Anteil von Teilnehmenden eine qualifizierende Vorbereitung auf die Arbeitserprobung für notwendig hält und immerhin noch eine qualifizierte Mehrheit lieber längere Qualifikationsphasen hätte, kann so interpretiert werden, dass es angemessen ist, in einem vermittlungsorientierten Projekt wie dem JobTrainer die Qualifikationsphasen gering zu halten, aber nicht ganz auf sie zu verzichten.

Wichtig ist hier abschließend festzuhalten: Überlange Qualifizierungsphasen sind Ausdruck von strukturellen Fehlverläufen, die sich eben auch in der Absenz von Praktika und in deutlich unterdurchschnittlichen Integrationsquoten ausdrücken. Auf der anderen Seite weisen Teilnehmende, die die Qualifikation als zu kurz beurteilen, wesentlich niedrigere Integrationsquoten auf. In diesen Fällen wäre womöglich eine reine Qualifizierungsmaßnahme zielführender gewesen.

³⁴ Freilich kann man an dieser Stelle auch über noch gründlichere Prozeduren der Zugangsselektion nachdenken. Da diese aber allesamt die Praxissituation nur momenthaft simulieren, scheint ein Ausschluss solcher Fehlselektionen fraglich.

³⁵ Dies schließt natürlich ein, dass die Teilnehmerin / der Teilnehmer durch das Angebot einer alternativen geeigneteren Maßnahme bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt wird.

Wie gesehen, hängen Qualifikationsdauer und Praktikum zusammen. Insofern muss mit Blick auf das Fazit zum Strukturmerkmal „Praktikum“ gleich zu Beginn ein ernstes Problem angesprochen werden. Gut jede fünfte JobTrainer-Teilnehmerin bzw. jeder fünfte JobTrainer-Teilnehmer hat kein Praktikum absolviert. In diesen Fällen wurde ein integraler Bestandteil des JobTrainers nicht verwirklicht. Zwar konnten immerhin 3,5 % der Teilnehmenden vermittelt werden, ohne ein Praktikum zu absolvieren. Dieser Anteil ist aber zu gering, um die generelle Abweichung zu legitimieren. Der Rest der Teilnehmenden ohne Praktikum hat nämlich das Ziel, am Ende der Projektlaufzeit in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu sein, verfehlt. Insofern kann die frühzeitige Vermittlung einer Teilnehmerin bzw. eines Teilnehmers in den ersten Arbeitsmarkt ein angenehmer Nebeneffekt sein, der auch die Vermittlungsquoten erhöhen kann, eine zur strukturell vorgegebenen Verfahrensweise alternative Prozedur ist dies keineswegs. Wenn relevante Anteile der Teilnehmenden nicht in ein Praktikum vermittelt werden können, ist dies ein Fehlverlauf, der sich ganz eindeutig in mangelhaften Vermittlungsquoten niederschlägt.

Positiv ist demgegenüber, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden ein Praktikum absolviert hat und immerhin knapp ein Viertel sogar mehr als ein Praktikum. Eine Mehrzahl von Praktika verweist auf problemlösendes Verhalten seitens der JobCoaches, die bei nicht zielführenden oder auch aus Verhaltensgründen gescheiterten Praktika eine oder mehrere neue Chancen für die betreffenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer organisiert haben. Entscheidend ist hier, dass auch die Teilnehmenden mit mehreren Praktika noch Vermittlungsquoten aufweisen, die nahe am Gesamtdurchschnitt liegen. Richtungsweisend bleibt allerdings die Absolvierung eines stabilen Praktikums als Königsweg in den ersten Arbeitsmarkt. Teilnehmende, die nur ein Praktikum absolviert haben, weisen Vermittlungsquoten von 43 % auf.

Mit Blick auf die Dauer des Praktikums kann festgehalten werden, dass sowohl Praktika, die zwischen drei und sechs Monaten dauern, als auch solche, die länger sind, überdurchschnittliche Vermittlungsquoten zeitigen. Sind die Praktika kürzer als drei Monate, fällt die Vermittlungsquote deutlich ab. Dies liegt insbesondere daran, dass Praktikantinnen und Praktikanten, die einen Maßnahmeplatz erneut besetzen, weil er frei geworden ist, aber nur noch wenig individuelle Verweildauer aufgrund der ausgelaufenen Maßnahmezeit verbleibt, kaum noch Chancen haben, das Praktikum ernsthaft als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt zu nutzen. Hier fehlt eine explizite Regel im JobTrainer, die festlegt, was Mindestlaufzeiten für Projekte beim Neueinstieg einer Teilnehmerin bzw. eines Teilnehmers sein können.

Interessant ist selbstverständlich auch die Perspektive der Teilnehmenden auf die Praktika. Sollen diese Ernstcharakter und einen fördernden Einfluss auf die von der Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen haben, müssen die „Praktikantinnen“ bzw. „Praktikanten“ den Eindruck haben, im Betrieb sinnvoll in die Arbeitsabläufe integriert zu sein, dort wertvolle Beiträge im Prozess der Wertschöpfung zu leisten und nicht zuletzt auch in die betriebliche Sozialordnung und Gemeinschaft integriert zu sein. Auch dies gehört zum Ernstcharakter der Arbeitserprobung im Unterschied zum Schnupperpraktikum. In der Befragung der Teilnehmenden stellt sich heraus, dass die „Praktikantinnen“ bzw. „Praktikanten“ ihre Arbeit im Betrieb zu großen Teilen respektiert finden und selbst auch glauben, am Arbeitsprozess sinnvoll teilnehmen zu können. Zwar kann diese Wahrnehmung nicht die letzte Übername in ein Beschäftigungsverhältnis ersetzen, dennoch ist sie mit Sicherheit ein großer Beitrag für den Erhalt der Motivation der Teilnehmenden, im Betrieb so zu arbeiten, dass sie dort auch übernommen werden. Interessanterweise sind für die Betriebe relevante Einstellungskriterien, ob die Teilnehmenden

ins betriebliche Sozialgefüge passen und ob deren Sozialverhalten gut ist. So ergänzen sich die Perspektiven aufeinander und fördern das Zustandekommen eines „matches“.

Das nächste relevante Strukturmerkmal des JobTrainer NRW ist die sozialpädagogische Betreuung und die proaktive Praktikumsakquise durch die JobCoaches, die aufgrund des günstigen Betreuungsschlüssels von einem JobCoach zu 30 Teilnehmenden große Handlungsspielräume für einzelfallorientierte Beratung und Betriebskontakte haben. In dieser Hinsicht ist bemerkenswert, dass sich drei Typen von JobCoaches bilden lassen, die erheblich divergierende Arbeitsweisen und Projektergebnisse aufweisen und denen sich alle JobCoaches ausnahmslos und eindeutig zuordnen lassen. Während 18 von 31 JobCoaches sowohl das strukturelle Handlungsproblem der Praktikumsakquise und -begleitung als auch die einzelfallorientierte Beratungsdienstleistung – wenn auch auf typisch unterschiedliche Weise – grundsätzlich zu lösen vermögen, gelingt es 13 von 31 JobCoaches nicht, die interpersonellen Anforderungen dieser anspruchsvollen personenbezogenen Beratungsdienstleistung zu erfüllen. Diese haben zu großen Teilen keinerlei Erfahrung in pädagogischer oder sozialpädagogischer Flankierung und sind in diesem Feld Neueinsteiger, die zuvor entweder Berufstätigkeiten im Einzugsbereich des branchenspezifischen Zielarbeitsmarkts verrichtet oder wechselhafte Berufskarrieren hinter sich haben. Sie wurden offenbar in der Hoffnung eingestellt, besonders gute Zugänge zu den interessierenden Arbeitsmärkten organisieren zu können. Hier wäre es ratsam, wenn bei den Bildungsträgern Formen der kollegialen Supervision eingeführt würden, in deren Rahmen eine Art Selbstkontrolle professioneller Standards für die Beratungsarbeit und der Austausch über Interventionsmethoden entwickelt werden kann.

Dass eine angemessene pädagogische Betreuung der Teilnehmenden durch die JobCoaches notwendig ist und sich die Kompetenzen eines JobCoaches nicht bloß im Besitz von guten Kontakten zum regionalen Arbeitsmarkt erschöpfen dürfen, wird zudem mit Blick auf die Befragung der Teilnehmenden ersichtlich. Unabhängig vom Alter der Teilnehmenden stellt die Unterstützung durch den JobCoach eine wichtige Hilfestellung auf dem Weg zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt dar, die auch von Seiten der Teilnehmenden durch eine hohe Akzeptanz des Gesamtprojekts honoriert wird. Zudem zeigt sich, dass für einen nicht unerheblichen Anteil der Teilnehmenden entweder vollständig neue Perspektiven auf den Arbeitsmarkt erschlossen werden müssen oder auch Probleme in Kooperation mit dem JobCoach zu bewältigen sind, die deutlich über die Arbeitsvermittlung hinausweisen. In der Bewertung derartiger JobCoach-Leistungen durch die Teilnehmenden zeigt sich, dass die JobCoach-Typologie deutlich differenziert und die Begleiter, denen der Aufbau eines „Arbeitsbündnisses“ mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer nicht gelingt, deutlich schlechter abschneiden.

Starke Argumente für eine Rekrutierung von JobCoaches, die die professionellen Anforderungen der einzelfall- und personenbezogenen Dienstleistung erfüllen und das Absehen von Personen, die stattdessen hauptsächlich Netzwerkkontakte zu Arbeitgebern vermuten lassen, ergeben sich auch im Rekurs auf die wichtigsten Ergebnisvariablen. Die Integrationsquoten letzterer sind deutlich unterdurchschnittlich, überdurchschnittlich häufig dagegen finden sich unter den von ihnen betreuten Teilnehmenden solche, die ohne Vermittlung das Projekt beendet haben. Auch sind ihnen überdurchschnittlich viele Teilnehmende, die gar kein Praktikum absolviert haben, zuzuordnen. Zudem haben sie auch seltener als die JobCoaches der anderen Typen mehr als ein Praktikum vermittelt. Diese spezielle Leistung der JobCoaches wurde oben schon als ein bemerkenswertes, problemlösendes und vermittlungsförderndes Verhalten beschrieben.

So bleibt als Summe zum Strukturmerkmal der sozialpädagogischen Flankierung festzuhalten, dass es geboten scheint, dies ernst zu nehmen und nicht durch eine Begleitung durch pädagogische Laien, die stattdessen Tuchfühlung zum Arbeitsmarkt haben, zu ersetzen. Es bedarf beider Kompetenzen.

Wenn man es bei der Betrachtung dieser zentralen Strukturmerkmale des Modellprojekts für das Fazit belässt, kann relativ deutlich summiert werden, dass bei allen Differenzen, die sich aus der dezentralen Umsetzung, der Konzentration auf verschiedene Branchen und Gruppen von Teilnehmenden ergeben, das Modellprojekt als erfolgreich zu betrachten ist. Prinzipielle Mängel ergeben sich auch in den Ergebnisvariablen dann, wenn die *Projektdurchführung nicht strukturkonform* abläuft. Es konnte ja gezeigt werden, dass starke Abweichungen vom grundlegenden Konzept des JobTrainer NRW mit geringeren Vermittlungsquoten, höheren Projektabbrüchen, dem Mangel an Praktika etc. korrelieren. Im Bericht selbst gibt es dazu noch eine Vielzahl weiterer deutlicher Beispiele. Daraus ist schlusszufolgern, dass eine Wiederholung eines Projekts wie des JobTrainers nicht etwa dann Erfolg versprechender wird, wenn man Grundlegendes ändert, sondern wenn noch stärker darauf geachtet und von vorneherein gesichert wird, dass die zentralen Konstituenten des Modells auch realisiert werden können. Eine strukturkonforme Umsetzung des „JobTrainer NRW“ könnte mit dem Titel „Aktivierung beim Wort genommen“ belegt werden, wenn man unter Aktivierung die professionelle Initiierung von Eigenaktivität durch geeignete Unterstützung und praktische Bereitstellung von Bewährungschancen für Langzeitarbeitslose, denen es häufig an beidem mangelt, versteht. Für eine solche Einschätzung spricht auch, dass sich in den Befragungen von Teilnehmenden und Betrieben eine große Akzeptanz für das Modell gezeigt hat.

Literaturverzeichnis

- Autorengemeinschaft (2005): Fachkonzept "Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II", Nürnberg, 43 S.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Juni 2008, Monatsbericht, Nürnberg, 74 S.
- Bundesagentur für Arbeit (2005): Arbeitshilfe zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II
- Bundesagentur für Arbeit (2004): Kompendium. Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II, 1. Auflage
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2008): Siedlungsstrukturelle Kreistypen http://www.bbr.bund.de/cln_007/nn_103086/DE/Raumbeobachtung/Werkzeuge/Raumabgrenzung/SiedlungsstrukturelleGebietstypen/Kreistypen/download_Ref_xls.templateId=raw,property=publicationFile.xls/download_Ref_xls.xls
- Hohmeyer, Katrin; Schöll, Christoph; Wolff, Joachim (2006): Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante * viele Zielgruppen werden noch vernachlässigt. IAB-Forschungsbericht, 22/2006, Nürnberg, 60 S.; 731 KB.
- Oevermann, Ulrich (2000): Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie in der klinischen und pädagogischen Praxis. In: Kraimer, Klaus: Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt am Main, Suhrkamp, S. 58 -157.
- Rüb, Felix; Werner, Daniel; Kaufmann, Klara; Wolf, Katja; Blien, Uwe (2006): Regionale Typisierung im SGB II-Bereich * Aktualisierung 2006. Fachliche Dokumentation. Nürnberg, 16 S.; 450 KB.

Anhang

A. Ergänzende Tabellen

Tabelle a: SGB-II-Typ und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

SGB-II-Typ	Integration	Kündigung	Projekt ausgelaufen
Typ 3*	37,5%	22,3%	40,3%
Typ 5**	29,6%	27,5%	43,0%
Typ 6***	36,9%	32,3%	30,9%

* Typ 3: Städte in Westdeutschland mit unterdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage und sehr hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen

** Typ 5: Vorwiegend städtisch geprägte Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen

*** Typ 6: Ländliche Gebiete in Westdeutschland mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen

Tabelle b: Siedlungsstrukturtyp und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Siedlungsstrukturtyp	Integration	Kündigung	Projekte ausgelaufen
Kernstädte	37,0%	24,1%	38,9%
Verdichtetes Umland	32,4%	26,5%	41,0%

Tabelle c: Regionale Arbeitslosenquote und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Regionale Arbeitslosenquote	Integration	Kündigung	Projekte ausgelaufen
Unter 13%	34,7%	35,3%	29,9%
13% bis unter 16%	33,3%	22,1%	44,7%
Mehr als 16%	38,8%	21,4%	39,8%

Tabelle d: Regionale SGB-II-Quote und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Regionale SGB-II-Quote	Integration	Kündigung	Projekte ausgelaufen
Unter 70%	37,0%	31,3%	31,8%
70% bis unter 80%	33,6%	22,9%	43,5%
Mehr als 80%	40,0%	20,9%	39,1%

Tabelle e: Branchen und Anzahl der vermittelten Praktika

Branche	Kein Praktikum	1 Praktikum	2 Praktika	3 oder mehr Praktika
Handwerk	34,5 %	42,1 %	17,8 %	5,6 %
Gesundheit	1,9 %	87,9 %	8,0 %	2,3 %
Gastronomie	7,8 %	46,1 %	22,6 %	23,5 %
Einzelhandel	17,1 %	42,7 %	29,9 %	10,3 %
Gemischt	16,3 %	59,3 %	12,9 %	11,6 %
Gesamtdurchschnitt	19,8 %	55,9 %	15,8 %	8,5 %

Tabelle f: Berufliche Qualifikation und Führerscheinbesitz

Ausbildung	Führerschein	Kein Führerschein
Keine Ausbildung	43,4 %	56,6 %
Abgeschlossene Ausbildung	66,1 %	33,9 %
FH / Uni	79,2 %	20,8 %

Tabelle g: Alter und Führerscheinbesitz

Alter in Jahren	Führerschein	Kein Führerschein
Bis 29	53,1 %	46,9 %
30 bis 49	64,2 %	35,8 %
50 und älter	66,3 %	33,7 %

Tabelle h: Geschlecht und Qualifikation

Ausbildung	Mann	Frau
Keine Ausbildung	21,0 %	25,3 %
Abgeschlossene Ausbildung	77,6 %	72,7 %
FH / Uni	1,6 %	2,0 %

Tabelle i: Geschlecht und Führerscheinbesitz

Führerscheinbesitz	Mann	Frau
Führerschein	61,5 %	61,8 %
Kein Führerschein	38,5 %	38,2 %

Tabelle j: Haushaltsform und Geschlecht

Haushaltsform	Mann	Frau
Alleinstehend	47,1 %	40,7 %
Alleinerziehend	16,5 %	37,3 %
Paarhaushalt mit Kindern	30,8 %	16,3 %
Paarhaushalt ohne Kinder	5,7 %	5,7 %

Tabelle k: Branche – und Qualifikation

Branche	Keine Ausbildung	Abgeschlossene Ausbildung	FH / Uni
Handwerk	16,5 %	81,2 %	2,3 %
Gesundheit	22,6 %	76,2 %	1,2 %
Gastronomie	55,4 %	44,6 %	0,0 %
Einzelhandel	11,4 %	87,7 %	0,9 %
Gemischt	25,3 %	73,0 %	1,8 %
Gesamtdurchschnitt	22,4 %	75,9 %	1,7 %

Tabelle l: Branche und Führerschein

Branche	Führerschein	Kein Führerschein
Handwerk	60,5 %	39,5 %
Gesundheit	57,1 %	42,9 %
Gastronomie	50,7 %	49,3 %
Einzelhandel	59,0 %	41,0 %
Gemischt	67,5 %	32,5 %
Gesamtdurchschnitt	61,7 %	38,4 %

Tabelle m: Branche und Berufserfahrung

Branche	Berufserfahrung	Keine Berufserfahrung
Handwerk	86,3 %	13,7 %
Gesundheit	91,9 %	8,1 %
Gastronomie	94,3 %	5,7 %
Einzelhandel	88,9 %	11,1 %
Gemischt	90,5 %	9,5 %
Gesamtdurchschnitt	89,4 %	10,6 %

Tabelle n: Individuelle Förderdauer bei Projekteintritt und Anzahl der vermittelten Praktika

Individuelle Förderdauer	Kein Praktikum	1 Praktikum	2 Praktika	3 oder mehr Praktika
Unter 4 Monate	33,5 %	56,6 %	8,1 %	1,7 %
4 bis 9 Monate	19,0 %	55,0 %	19,5 %	6,5 %
Länger als 9 Monate	18,8 %	56,7 %	13,6 %	10,9 %
Gesamtdurchschnitt	20,5 %	56,0 %	15,3 %	8,1 %

Tabelle o: Tatsächliche Projektdauer und Anzahl der vermittelten Praktika

Tatsächliche Projektdauer	Kein Praktikum	1 Praktikum	2 Praktika	3 oder mehr Praktika
Unter 4 Monate	38,5 %	56,3 %	4,2 %	1,0 %
4 bis 9 Monate	15,4 %	57,7 %	20,6 %	6,3 %
Länger als 9 Monate	12,1 %	54,9 %	16,6 %	16,4 %
Gesamtdurchschnitt	20,7 %	56,5 %	15,1 %	7,7 %

Tabelle p: Integrationsquoten nach Geschlecht und Qualifikation

Ausbildung	Mann	Frau
Keine Ausbildung	32,3 %	33,0 %
Abgeschlossene Ausbildung	35,6 %	43,3 %
FH / Uni	13,3 %	33,3 %

Tabelle q: Integrationsquoten nach Geschlecht und Führerscheinbesitz

Führerschein	Mann	Frau
Kein Führerschein	28,2 %	32,7 %
Führerschein	39,4 %	45,2 %

Tabelle r: Integrationsquoten nach Geschlecht und Haushaltsform

Haushaltsform	Mann	Frau
Alleinstehend	33,5 %	40,6 %
Alleinerziehend	38,5 %	46,8 %
Paarhaushalt mit Kind	36,7 %	35,3 %
Paarhaushalt ohne Kind	26,5 %	45,8 %

Tabelle s: Integrationsquoten nach Branchen und Qualifikation

Branche	Keine Ausbildung	Außerbetriebliche Ausbildung	Betriebliche Ausbildung	FH / Uni
Handwerk	35,6 %	24,3 %	34,0 %	8,3 %
Gesundheit	26,8 %	10,0 %	49,7 %	66,7 %
Gastronomie	21,6 %	16,7 %	28,6 %	23,9 %
Einzelhandel	38,5 %	20,0 %	46,7 %	-
Gemischt	39,1 %	30,0 %	40,4 %	25,0 %
Gesamtdurchschnitt	32,7 %	23,0 %	39,1 %	20,8 %

Tabelle t: Integrationsquoten nach Branche und Führerschein

Branche	Führerschein	Kein Führerschein
Handwerk	37,9 %	26,4 %
Gesundheit	52,5 %	34,5 %
Gastronomie	21,6 %	16,7 %
Einzelhandel	47,8 %	37,5 %
Gemischt	43,0 %	32,4 %
Gesamtdurchschnitt	41,4 %	29,7 %

Tabelle u: Integrationsquoten nach Branche und Berufserfahrung

Branche	Berufserfahrung	Keine Berufserfahrung
Handwerk	34,7 %	40,7 %
Gesundheit	51,4 %	31,3 %
Gastronomie	19,7 %	25,0 %
Einzelhandel	45,2 %	30,8 %
Gemischt	41,9 %	23,8 %
Gesamtdurchschnitt	39,4 %	32,6 %

Tabelle v: Vorbereitung durch Qualifizierung und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Qualifizierung war eine gute Vorbereitung auf Praktikumseinsatz	Integration	Gekündigt	Projekt ausgelaufen
Stimme voll und ganz zu	46,6 %	8,3 %	45,1 %
Stimme ein wenig zu	36,8 %	17,2 %	46,0 %
Stimme teilweise zu	34,7 %	10,2 %	55,1 %
Stimme eher nicht zu	31,6 %	10,5 %	57,9 %
Stimme überhaupt nicht zu	23,1 %	11,5 %	65,4 %

Tabelle w: Dauer der Qualifizierung und Anzahl der vermittelten Praktika

Die Qualifizierung ...	Kein Praktikum	1 Praktikum	2 Praktika	3 Praktika
war zu kurz	19,1 %	53,2 %	22,2 %	5,6 %
war zu lang	15,0 %	56,7 %	21,7 %	6,7 %
hatte die richtige Dauer	13,0 %	60,4 %	16,0 %	10,7 %

Tabelle x: Wichtigste Aspekte der Zusammenarbeit mit dem JobCoach für Teilnehmende und JobCoach-Typ

Wichtigste Aspekte der JobCoach-Arbeit	Job Coach Typ 1	Job Coach Typ 2	Job Coach Typ 3	Gesamtdurchschnitt
Praktikumsvermittlung	43,8 %	49,5 %	49,1 %	48,1 %
Perspektiventwicklung	45,0 %	34,1 %	35,0 %	36,8 %
Gesteigerte Motivation zur Arbeitssuche	41,3 %	30,8 %	46,8 %	41,9 %
Gesteigertes Selbstvertrauen	53,8 %	53,9 %	45,9 %	49,4 %
Hilfe bei Bewältigung komplexerer Probleme	25,0 %	20,9 %	22,7 %	22,8 %

Tabelle y: Zufriedenheit mit der Bezahlung und Haushaltsform der Teilnehmenden

„Ich bin mit der Bezahlung im JobTrainer zufrieden.“	Alleinstehend	Alleinerziehend	Paarhaushalt mit Kind	Paarhaushalt ohne Kind
Stimme voll und ganz zu	34,4 %	39,0 %	28,2 %	32,1 %
Stimme ein wenig zu	27,2 %	20,8 %	20,9 %	17,9 %
Stimme teilweise zu	20,6 %	19,5 %	22,7 %	32,1 %
Stimme eher nicht zu	10,0 %	10,4 %	13,6 %	7,1 %
Stimme überhaupt nicht zu	7,8 %	10,4 %	14,6 %	10,7 %

Tabelle z: Bedeutung der Unterstützung durch den JobCoach und Alter der Teilnehmenden

Unterstützung durch JobCoach bei Problemen im Betrieb ist wichtig	Bis 29 Jahre	30 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter
Stimme voll und ganz zu	67,8%	61,2 %	64,3 %
Stimme ein wenig zu	16,7 %	17,1 %	17,9 %
Stimme teilweise zu	12,2 %	10,1 %	17,9 %
Stimme eher nicht zu	3,3 %	8,5 %	0,0 %
Stimme überhaupt nicht zu	0,0 %	3,1 %	0,0 %

Tabelle aa: Wahrgenommene Chancenverbesserung der Teilnehmenden durch Projektteilnahme und JobCoach-Typ

Chancenverbesserung durch Projektteilnahme	Job Coach Typ 1	Job Coach Typ 2	Job Coach Typ 3	Gesamtdurchschnitt
Viel besser	46,0 %	39,8 %	35,2 %	38,3 %
Etwas besser	40,1 %	23,7 %	32,2 %	31,8 %
Unverändert	8,7 %	28,3 %	24,9 %	23,0 %
Etwas schlechter	1,4 %	1,1 %	1,7 %	1,5 %
Viel schlechter	1,4 %	7,5 %	6,0 %	6,1 %
Total	97,6 %*	100,4 %*	100,0 %	100,1 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Tabelle bb: Wahrgenommene Chancenverbesserung der Teilnehmenden durch Projektteilnahme und Status am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Chancenverbesserung durch Projektteilnahme	Integration	Gekündigt	Projekt ausgelaufen
Viel besser	54,7 %	5,0 %	40,4 %
Etwas besser	33,9 %	14,6 %	51,5 %
Unverändert	13,4 %	16,5 %	70,1 %
Etwas schlechter	16,7 %	16,7 %	66,7 %
Viel schlechter	21,7 %	30,4 %	47,8 %

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Tabelle cc: Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmende und JobCoach-Typ

Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmer	Job Coach Typ 1	Job Coach Typ 2	Job Coach Typ 3	Gesamtdurchschnitt
Sehr gut	27,9 %	24,0 %	21,1 %	23,0 %
Gut	54,4 %	35,4 %	44,1 %	44,1 %
Mittelmäßig	10,1 %	24,0 %	19,8 %	18,9 %
Eher schlecht	5,1 %	12,5 %	7,1 %	8,0 %
Sehr schlecht	2,5 %	4,2 %	8,0 %	6,1 %
Total	100,0 %	100,1 %*	100,1 %*	100,1 %*

*Abweichungen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Tabelle dd: Gesamtbewertung des Projekts durch Teilnehmende und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

Gesamtbewertung des JobTrainers	Integration	Gekündigt	Projekt ausgelaufen
Sehr gut	49,5 %	8,1 %	42,4 %
Gut	38,4 %	9,0 %	52,6 %
Mittelmäßig	25,0 %	18,8 %	56,3 %
Eher schlecht	26,5 %	20,6 %	52,9 %
Sehr schlecht	12,0 %	44,0 %	44,0 %

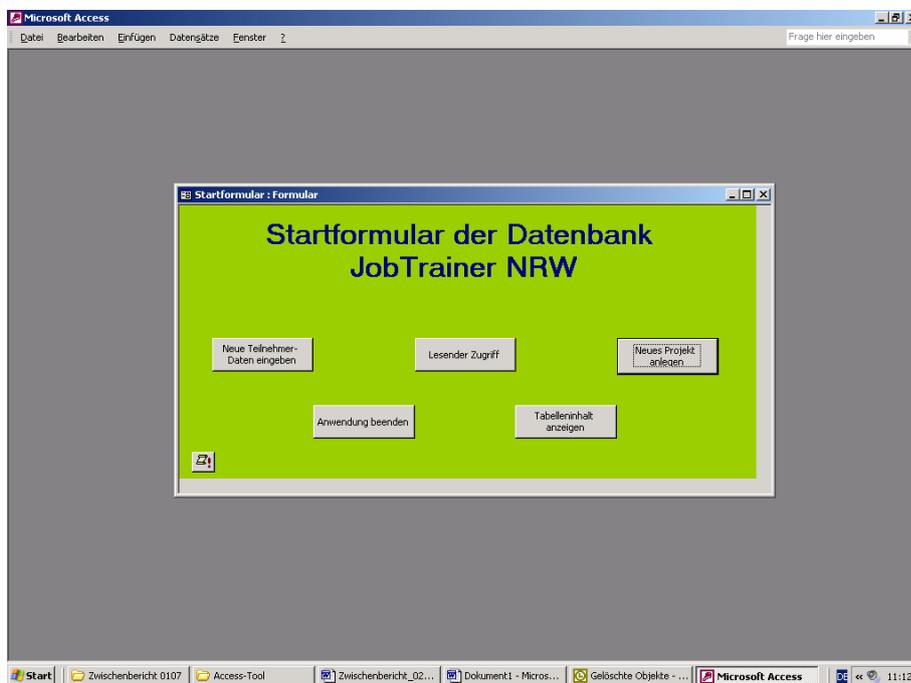
Tabelle ee: Dauer der Qualifizierung und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

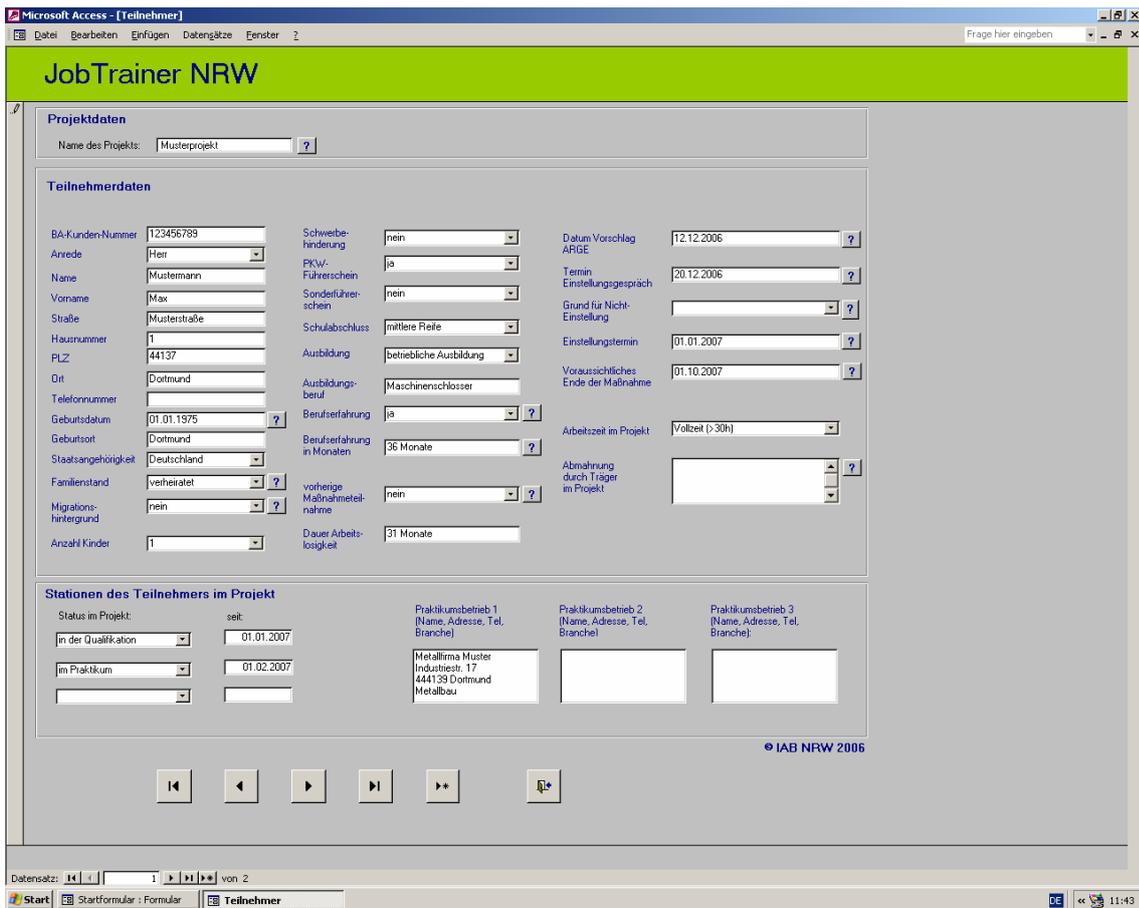
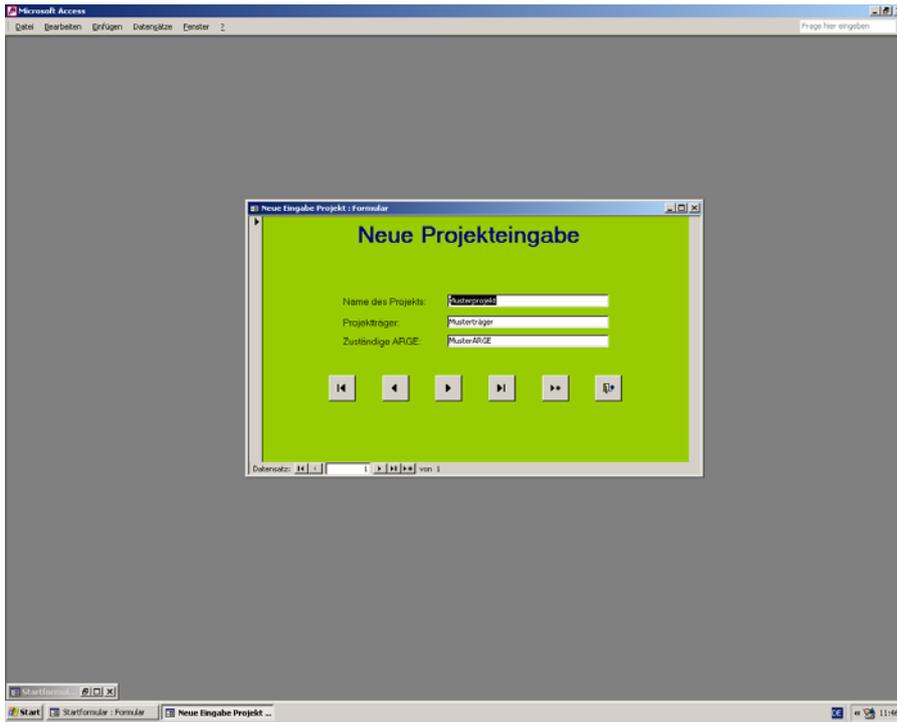
„Die Qualifizierung...“	Integration	Gekündigt	Projekt ausgelaufen
war zu kurz.	24,6 %	14,3 %	61,1 %
war zu lang.	40,0 %	5,0 %	55,0 %
hatte die richtige Dauer.	43,2 %	11,2 %	45,6 %

Tabelle ff: Integration in den Praktikumsbetrieb und Status der Teilnehmenden am Ende der individuellen Projektlaufzeit

"Aufgrund meiner Fähigkeiten kann ich gut im Praktikumsbetrieb mitarbeiten."	Integration	Gekündigt	Projekt ausgelaufen
Stimme voll und ganz zu	45,3 %	7,9 %	46,8 %
Stimme ein wenig zu	32,8 %	14,9 %	52,2 %
Stimme teilweise zu	22,4 %	16,4 %	61,2 %
Stimme eher nicht zu	0 %	25,0 %	75,0 %
Stimme überhaupt nicht zu	10,0 %	30,0 %	60,0 %

B. Dateneingabe-Tool





C. Fragebogen zur Befragung der Teilnehmenden

Befragung der Teilnehmenden zur Evaluation des „JobTrainer NRW“

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie nehmen im Moment an einem Projekt im Rahmen des „JobTrainer NRW“ teil. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in NRW führt in diesem Zusammenhang eine Untersuchung durch und befragt deshalb auch alle Teilnehmenden des JobTrainers. Das Ausfüllen des Fragebogens ist selbstverständlich freiwillig, doch es ist für eine möglichst gute und umfassende Bewertung des Projekts wichtig, dass so viele Teilnehmende wie möglich mitmachen, da Sie für uns die Experten für die Bewertung des Projekts sind. Selbstverständlich werden alle Angaben anonymisiert und unterliegen dem Datenschutz.

Name:

Vorname:

JobTrainer-Projekt:

7. Wie schätzen Sie die Chancen einer Vermittlung im Rahmen des JobTrainer-Projekts ein, wenn Sie dies mit der Arbeitssuche mit dem Fallmanager der ARGE vergleichen?

viel besser	etwas besser	unverändert	etwas schlechter	viel schlechter	weiß nicht	keine Angabe
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

8. Mit der Bezahlung im JobTrainer bin ich zufrieden.

stimme voll und ganz zu	stimme ein wenig zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	weiß nicht	keine Angabe
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

9. Was sind für Sie persönlich die wichtigsten Ergebnisse der Arbeit mit dem JobCoach? Bitte wählen Sie bis zu drei Möglichkeiten aus.

- Sie/Er hat mir einen passenden Praktikumsplatz vermittelt.
- Sie/Er hat mich dabei unterstützt neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.
- Meine Motivation nach Arbeit zu suchen hat sich verbessert.
- Mein Vertrauen in meine eigenen Stärken ist gewachsen.
- Sie/Er hat mir geholfen Probleme zu bewältigen, die mir bei der Arbeitsplatzsuche im Weg standen.

10. Wenn ich das JobTrainer-Projekt jetzt schon bewerten sollte, würde ich sagen, es war ...						
sehr gut	gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	weiß nicht	keine Angabe
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mithilfe und für Ihre
Geduld!*

D. Fragebogen Betriebsbefragung

Vermittlung der Praktikantinnen und Praktikanten im „JobTrainer NRW“

1. Ihr Praktikant / Ihre Praktikanten wurde(n) Ihnen nicht von der ARGE oder der Bundesagentur für Arbeit, sondern durch den JobCoach eines Weiterbildungsträgers vermittelt. Würden Sie der folgenden Aussage zustimmen?

Bei der Suche nach potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zusammenarbeit mit einem JobCoach für meinen Betrieb hilfreicher als die Kooperation mit der ARGE oder der Bundesagentur für Arbeit.

stimme voll und ganz zu	stimme ein wenig zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	weiß nicht	keine Angabe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

2.

a) Haben Sie in der Vergangenheit Langzeitarbeitslose in Ihrem Betrieb eingestellt?

ja

nein

b) Wenn Sie Frage 2a) mit ja beantwortet haben: Welche der folgenden Aussagen entspricht am ehesten den Erfahrungen, die Sie in der Vergangenheit mit zuvor Langzeitarbeitslosen gemacht haben?

Ehemalige Langzeitarbeitslose können sich genauso als vollwertige Beschäftigte erweisen, wie andere MitarbeiterInnen auch.

Bei der Integration ehemaliger Langzeitarbeitsloser treten mitunter mehr Probleme auf als bei anderen neuen MitarbeiterInnen, diese Probleme lassen sich in der Regel aber schnell lösen.

Ehemalige Langzeitarbeitslose weisen zumeist so große Defizite auf, dass diese sich nur mit erheblichem Zeitaufwand und / oder Lohnzuschüssen in den Betrieb integrieren lassen.

c) Wenn Sie Frage 2a) mit nein beantwortet haben: Welche der folgenden Aussagen entspricht am ehesten Ihrer Einstellung gegenüber Langzeitarbeitslosen als potentielle MitarbeiterInnen in Ihrem Betrieb?

- Ich glaube nicht, dass ehemalige Langzeitarbeitslose schwerer zu integrieren sind, als andere neue MitarbeiterInnen.
- Auch wenn sich die Integration ehemaliger Langzeitarbeitsloser vielleicht etwas schwieriger gestaltet, als bei anderen neuen MitarbeiterInnen, denke ich, dass die Probleme dennoch lösbar sind.
- Ich glaube, dass neue MitarbeiterInnen, die zuvor langzeitarbeitslos waren, so große Defizite aufweisen, dass diese nur mit erheblichem Zeitaufwand und / oder Lohnzuschüssen in den Betrieb zu integrieren sind.

3.

a) Ist es vorgekommen, dass ein Praktikum in Ihrem Betrieb vorzeitig von Ihnen oder der Praktikantin bzw. dem Praktikanten beendet wurde?

- ja
- nein

b) Wenn ja: Von wem wurde das Praktikum frühzeitig beendet?

- Praktikantin / Praktikant
- Betrieb
- Beides kam vor

c) Was waren die Gründe für das vorzeitige Ende des Praktikums?

Passgenauigkeit der Praktikantin / des Praktikanten

4. Und wie gut, würden Sie sagen, entspricht das Qualifikationsprofil Ihrer Praktikantin / Ihres Praktikanten den Anforderungen ihres/seines Arbeitsplatzes?

Name:	Name:	Name:
<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut
<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut
<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig
<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht
<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht
<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht
<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben

Fachliche Qualifikation der Praktikantin / des Praktikanten

5. Ganz allgemein, wie würden Sie die fachliche Qualifikation Ihrer Praktikantin / Ihres Praktikanten bewerten? Als . . .

Name:	Name:	Name:
<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut
<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut
<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig
<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht
<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht
<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht
<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben

Sozialverhalten der Praktikantin / des Praktikanten

6. Und wie würden Sie das Verhalten Ihrer Praktikantin / Ihres Praktikanten gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen und / oder Kundinnen und Kunden des Betriebes beurteilen? Würden Sie sagen, es war . . .

Name:	Name:	Name:
<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut
<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut
<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig
<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht
<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht
<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht
<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben

Engagement der Praktikantin / des Praktikanten

7. Und wie würden Sie das persönliche Engagement Ihrer Praktikantin / Ihres Praktikanten bei ihrer/seiner alltäglichen Arbeit in Ihrem Betrieb beurteilen? Würden Sie sagen es war . . .

Name:	Name:	Name:
<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> sehr gut
<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> gut
<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig	<input type="checkbox"/> mittelmäßig
<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht	<input type="checkbox"/> eher schlecht
<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht	<input type="checkbox"/> sehr schlecht
<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht
<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben	<input type="checkbox"/> Keine Angaben

Grund für Übernahme / Nichtübernahme der Praktikantin / des Praktikanten

A) bei Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis

8. Sie haben sich entschlossen, Ihre Praktikantin / Ihren Praktikanten in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Welche Gründe waren dafür ausschlaggebend (Mehrfachnennungen möglich)

	Name:	Name:	Name:
1. Sie/Er ist fachlich sehr qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sie/Er hat überdurchschnittliches Engagement gezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sie/Er passt gut in den Betrieb und kommt mit ihren/seinen KollegInnen gut aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich brauchte mehr MitarbeiterInnen zur Bewältigung der aktuellen Auftragslage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Uns mangelt es an anderen qualifizierten MitarbeiterInnen, so dass die Praktikantin / der Praktikant gerade recht kam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Keine Angaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Welcher der von Ihnen genannten Gründe war dabei der wichtigste?

	Name des Praktikanten:	Name des Praktikanten:	Name des Praktikanten:
1. Er ist fachlich sehr qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Er hat überdurchschnittliches Engagement gezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Er passt gut in den Betrieb und kommt mit seinen Kollegen gut aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich brauchte mehr Mitarbeiter zur Bewältigung der aktuellen Auftragslage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Uns mangelt es an anderen qualifizierten Mitarbeitern, so dass der Praktikant gerade recht kam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Keine Angaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B) bei Nicht-Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis

10. Sie haben sich entschlossen, Ihre Praktikantin / Ihren Praktikanten nicht in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Welche Gründe waren dafür für Sie ausschlaggebend? (Mehrfachnennungen möglich)

	Name:	Name:	Name:
1. Sie/Er ist fachlich nicht ausreichend qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sie/Er hat zu wenig Engagement gezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sie/Er passt nicht so gut in den Betrieb und kommt mit den KollegInnen nicht so gut aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die aktuelle Auftragslage ließ keine Neueinstellung zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich hatte die Möglichkeit qualifiziertere MitarbeiterInnen als die Praktikantin /den Praktikanten einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Keine Angaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Welcher der von Ihnen genannten Gründe war dabei der wichtigste?

	Name:	Name:	Name:
1. Sie/Er ist fachlich nicht ausreichend qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sie/Er hat zu wenig Engagement gezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sie/Er passt nicht so gut in den Betrieb und kommt mit den KollegInnen nicht so gut aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Die aktuelle Auftragslage ließ keine Neueinstellung zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich hatte die Möglichkeit qualifiziertere MitarbeiterInnen als die Praktikantin/den Praktikanten einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Keine Angaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesamtbewertung des Projekts „JobTrainer NRW“

12. Wenn Sie das Projekt „JobTrainer NRW“ insgesamt bewerten sollten, würden Sie dann sagen, es war . . .

sehr gut	gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht	weiß nicht	keine Angabe
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

13. Was ist der Hauptgrund für diese Bewertung?

14. Würden Sie bei einem gleichartigen Projekt noch einmal eine Praktikantin / einen Praktikanten beschäftigen?

ganz bestimmt	wahrscheinlich	kann sein	wahrscheinlich nicht	bestimmt nicht	weiß nicht	keine Angabe
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>						

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mithilfe und für Ihre Geduld!

E. Fragebogen JobCoaches

Ein paar kurze Angaben zur Person:

Name: _____

Alter: _____ Jahre

Geschlecht: _____

Erlerner Beruf / absolvierter Studiengang: _____

Berufserfahrung in Jahren: _____ Jahre

1. Geben Sie bitte in ein paar Schlagworten Ihre wichtigsten Arbeitsbereiche und Arbeitgeber der letzten 5 Jahre an:

2. Haben Sie schon vor dem JobTrainer NRW arbeitsmarktnahe Bildungsmaßnahmen oder andere mit dem JobTrainer vergleichbare Projekte betreut?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

2. a) Welche Projekte waren das?

3. Stehen Sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beim Projektträger?

ja nein weiß nicht keine Angabe

4. Gibt es weitere JobCoaches in dem von Ihnen betreuten JobTrainer-Projekt?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

4. a) Gibt es zwischen Ihnen eine klare Arbeitsteilung?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage ebenfalls mit ja beantwortet haben:

4. b) Wie sieht diese aus?

5. Wie würden Sie in Ihren eigenen Worten die Gruppe der Teilnehmenden Ihres Projektes charakterisieren?

6. Wie hoch ist der Anteil an Teilnehmenden, bei denen Sie sich ausschließlich um die Praktikumsakquise und Vermittlung kümmern können?

7. Beschreiben Sie kurz in Ihren eigenen Worten, worin Ihre Beratungstätigkeit bei den Teilnehmenden besteht, bei denen die Betreuung über die Praktikumsakquise und Arbeitsvermittlung hinausgeht.

8. Welche der genannten Rollen kommt der Position, die Sie gegenüber den Teilnehmenden des JobTrainer-Projekts einnehmen, am nächsten?

- Arbeitgeber
- Pädagoge
- Arbeitsvermittler
- Therapeut
- Berater
- Eine andere Position und zwar: _____

**9. Was sind, neben der Arbeitssuche, die häufigsten Themen Ihrer Beratungsgespräche?
Wählen Sie bitte bis zu drei der angegebenen Antworten aus.**

- Schulden
- qualifikatorische Probleme
- psychische Probleme
- gesundheitliche Probleme
- familiäre Probleme
- Suchtprobleme
- zeitliche / organisatorische Probleme
- allgemeine lebenspraktische Probleme
- Ein anderes Thema und zwar: _____

10. Wie wichtig sind die folgenden Tätigkeiten in Ihren Beratungsgesprächen?

	sehr wichtig	mittel	eher unwichtig	weiß nicht	keine Angabe
1. Ermittlung der Berufswünsche der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ermittlung der beruflichen Fertigkeiten der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Gemeinsame Entwicklung möglicher Einsatzfelder für die Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Erledigung bürokratischer Formalitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ermittlung der psychischen Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Unterstützung der Teilnehmenden bei der Lösung alltagspraktischer Probleme, die der Vermittlung im Wege stehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vermittlung an externe professionelle Hilfeeinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Gibt es außer den genannten Tätigkeiten einen Aspekt der Beratungsgespräche, den Sie als besonders wichtig bezeichnen würden?

.....

.....

.....

12. Bitte schildern Sie kurz, welche Rolle Sanktionen gegenüber Teilnehmenden für Ihre Arbeit als JobCoach spielen.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

13. Benutzen Sie bei Ihrer Arbeit als JobCoach eine einheitliche Profiling-Methode, die über einen Personendatenbogen hinausgeht?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

13. a) Wie wird diese Methode genannt und wie funktioniert diese im Kern?

.....

.....

.....

.....

.....

14. Gehört es zu Ihrem Selbstverständnis als JobCoach, Verhaltensänderungen bei den Maßnahme-Teilnehmenden herbeizuführen?

- Ja, das ist wesentlicher Bestandteil meines Selbstverständnisses
- Ja, das ist ein Bestandteil unter mehreren.
- Ja, bei ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmern versuche ich, Verhaltensänderungen zu erzielen.
- Nein, es gehört nicht zu meinem Selbstverständnis, Verhaltensänderungen bei den Teilnehmenden zu erzielen.
- weiß nicht
- keine Angabe

→ **Wenn Sie diese Frage mit ja beantwortet haben:**

14. a) Ist es Ihrer Erfahrung nach möglich, Verhaltensänderungen bei den Teilnehmenden zu erreichen?

- Ja, immer.
- Ja, meistens.
- In einigen Fällen schon.
- Eher selten.
- Fast nie.
- weiß nicht
- keine Angabe

15. Personenbezogene Dienstleistungen enthalten üblicherweise standardisierte und routinisierte Anteile ebenso wie einzelfallbezogene, innovative und kreative Leistungen. Wie schätzen Sie die Gewichtung dieser Anteile bei Ihrer Arbeit mit den Teilnehmenden ein?

- Meine Arbeit besteht fast ausschließlich aus routinisierten und standardisierten Arbeitsabläufen (über 75%).
- Meine Arbeit besteht überwiegend aus routinisierten und standardisierten Arbeitsabläufen (50-75%).
- Meine Arbeit besteht gleichermaßen aus routinisierten und standardisierten sowie kreativen und innovativen Arbeitsabläufen (50%:50%).
- Meine Arbeit besteht überwiegend aus kreativen und innovativen Arbeitsabläufen (50-75%).
- Meine Arbeit besteht fast ausschließlich aus kreativen und innovativen Arbeitsabläufen (über 75%).
- weiß nicht
- keine Angabe

16. Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit als JobCoach, eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung mit den Teilnehmenden aufzubauen?

- Vertrauen ist die zentrale Voraussetzung für den Erfolg meiner Arbeit.
- Vertrauen ist wichtig, aber nur ein Aspekt von vielen in meiner Arbeit.
- Vertrauen spielt bei meiner Arbeit eher eine untergeordnete Rolle, da es mir hauptsächlich um die Vermittlung der Praktikumsplätze geht.
- Für meine Arbeit ist es irrelevant, ob die Teilnehmenden mir gegenüber Vertrauen haben oder mir mit Misstrauen begegnen.

17. Wie würden Sie Ihren Beitrag bei der Unterstützung der Teilnehmenden am ehesten charakterisieren?

- Ich löse die Probleme der Teilnehmenden stellvertretend für sie, soweit mir das möglich ist.
- Ich gebe den Teilnehmenden einen Lösungsvorschlag für ihr Problem, den ich für den einzig richtigen halte
- Ich mache den Teilnehmenden einen Vorschlag zur Deutung ihres Problems und rege auf dieser Grundlage zum Nachdenken über Lösungsmöglichkeiten an.
- Ich konzentriere mich ausschließlich auf die Vermittlung eines Praktikumsplatzes.

18. Würden Sie Ihre Beratung eher als methodisch sozialarbeiterische Gesprächsführung oder als alltagsmethodisches Vorgehen bezeichnen?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> eher methodisch sozialarbeiterisch | <input type="checkbox"/> eher alltagsmethodisch |
| <input type="checkbox"/> weiß nicht | <input type="checkbox"/> keine Angabe |

19. Wie hoch ist der Anteil an Teilnehmenden, die ohne Beratung den Weg ins Praktikum nicht geschafft hätten?

.....

20. Wie hoch ist der Anteil an Teilnehmenden, die trotz Ihrer Beratung ein Praktikum vorzeitig beenden mussten?

.....

21. Ändert sich der Beratungsbedarf nach Beginn des Praktikums?

- ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

Wie unterscheidet er sich von dem Bedarf zu Beginn des Praktikums?

22. Die Einstellung der Teilnehmenden und die Akquise der Praktikumsbetriebe finden in den verschiedenen Projekten zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt. Wie verhält es sich in Ihrem Projekt?

- Die Suche nach geeigneten Praktikumsbetrieben geht in meinem Projekt der Einstellung von Teilnehmenden voraus.
- Die Einstellung von Teilnehmenden geht in meinem Projekt der Suche nach geeigneten Praktikumsbetrieben voraus.
- Das variiert von Fall zu Fall.
- weiß nicht
- keine Angabe

23. Können Sie bei der Praktikumsakquise auf bereits bestehende Netzwerke des Trägers zurückgreifen?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

19 a) Kennen Sie die InhaberInnen oder Personalverantwortlichen der potentiellen ArbeitgeberInnen persönlich?

ja, immer ja, meistens in einigen Fällen schon eher selten

fast nie weiß nicht keine Angabe

24. Beziehen Sie die Teilnehmenden aktiv in die Suche nach passenden Praktikumsbetrieben mit ein?

ja, immer ja, meistens in einigen Fällen schon eher selten

fast nie weiß nicht

Wenn Sie die Frage mit einer dieser drei Möglichkeiten beantwortet haben:

24 a) Wie gehen Sie dabei vor?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

25. Welche der folgenden Ressourcen sind für Sie bei der Praktikumsakquise am wichtigsten? Geben Sie bitte den 3 wichtigsten Antwortvorgaben eine Rangfolge von 1 bis 3 (1 ist dabei am wichtigsten).

- Netzwerke des Trägers
- eigene Kontakte
- Kontakte von KollegInnen und anderen MitarbeiterInnen des Trägers
- Recherche im Internet oder anderen Medien
- Kontakte der Teilnehmenden
- Infomaterial / Broschüren
- Eine andere Ressource und zwar: _____

26. Skizzieren Sie bitte kurz Ihr Verhältnis zu den Praktikumsbetrieben.

27. Wie verteilt sich Ihre Arbeitszeit prozentual über die folgenden Bereiche?

Bürokratie und Organisation	ca. _____ %
Praktikumsakquise und Kontaktpflege mit den ArbeitgeberInnen	ca. _____ %
Beratungsgespräche mit Teilnehmenden	ca. _____ %
Kontakte zur ARGE	ca. _____ %
Sonstiges und zwar: _____	ca. _____ %

28. Haben Sie im bisherigen Verlauf des Projekts Teilnehmende an spezialisierte professionelle Hilfeinrichtungen verwiesen?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

Welche der folgenden Einrichtungen sind darunter vertreten?

- Suchthilfe
- Schuldnerberatung
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- psycho-therapeutische Einrichtungen
- Sonstige und zwar: _____

F. Erster Fragebogen Koordinatorinnen und Koordinatoren**Fragebogen für die Koordinatorinnen und Koordinatoren
der SGB-II-Träger
zur Evaluation des JobTrainer NRW**

Sehr geehrte KoordinatorInnen der SGB-II-Träger,

zur Erhebung einiger Informationen zur Gestaltung Ihrer JobTrainer-Projekte haben wir einen kurzen Fragebogen erstellt, um dessen Ausfüllung wir Sie bitten wollen. Die Beantwortung der Fragen ist für die Evaluation von außerordentlicher Bedeutung. Lassen Sie sich beim Ausfüllen ruhig ein wenig Zeit. Falls Sie noch Rückfragen haben sollten, so wenden Sie sich einfach an uns.

Ihr Team vom IAB NRW

Name: _____

Vorname: _____

SGB-II-Träger: _____

Position bei SGB-II-Träger: _____

Betreute JobTrainer-Projekte: _____

I. Kontext

1. Gab es im Vorfeld des JobTrainer bereits Erfahrungen mit einem vergleichbaren Projekt im Rahmen der „Arbeitsgelegenheiten mit Entgeltvariante“?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

a. Wer war die Zielgruppe des Projekts?

.....
.....

b. Welcher Träger führte das Projekt durch?

.....
.....

c. Wie hoch war der Integrationserfolg des Projekts? Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie es bitte.

.....
.....

d. Stand dieses Projekt auch Pate bei der Ausgestaltung eines JobTrainer-Projekts?

ja nein weiß nicht keine Angabe

e. Orientieren sich die Integrationserwartungen im JobTrainer an dem oben genannten Vorläuferprojekt?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie Frage 1d. mit nein beantwortet haben:

Wie sehen beim JobTrainer die Erwartungen aus und warum sind diese anders?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

II. Konzeption

2. Wurde im Vorfeld des JobTrainer versucht, das Arbeitsmarktpotential im anvisierten Zielarbeitsmarkt auszuloten (z.B. durch Einbeziehung wichtiger Arbeitgeber und/oder Verbände)?

ja nein weiß nicht keine Angabe

3. Gehören Geringqualifizierte zur Zielgruppe des JobTrainers in Ihrer Region?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

a. Wie groß soll der Anteil von Geringqualifizierten im Projekt sein? (in Prozent)

III. Selektion der Teilnehmenden

4. Gab es für die im JobTrainer ausgewählten Kunden eine Art „Bewährungsprobe“ als Teilnahme-kriterium (z.B. erfolgreiche Teilnahme an einer AGH mit Mehraufwandsentschädigung)?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

a. Um was für ein Kriterium handelte es sich dabei?

5. Gab es bei der Selektion der Teilnehmenden feste Kriterien oder hatten die Fallmanager dabei weitestgehend freie Hand?

es gab feste Kriterien

die FallmanagerInnen hatten freie Hand

Wenn es feste Kriterien gab:

a. Worin bestanden diese Kriterien

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wenn die FallmanagerInnen weitestgehend freie Hand hatten:

b. Was glauben Sie, welche Kriterien für die FallmanagerInnen entscheidend waren?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Wie verhält sich die Zahl der Vermittlungsvorschläge zur Anzahl der tatsächlich ins Projekt eingemündeten Teilnehmenden? (Wenn Sie keine genauen Zahlen im Kopf haben, schätzen Sie bitte!)

.....

.....

.....

IV. Durchführung / Verlauf

7. Gab es im bisherigen Verlauf nennenswerte Komplikationen oder Modifikationen des JobTrainer-Projekts?

ja nein weiß nicht keine Angabe

Wenn Sie die Frage mit ja beantwortet haben:

a. Wie sahen diese aus und wie wurde reagiert?

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Mithilfe und für Ihre Geduld!

G. Zweiter Fragebogen Koordinatorinnen und Koordinatoren Mai 2008

Fragebogen für die Koordinatorinnen und Koordinatoren zum JobTrainer NRW

Name:

Träger:

1. Wird der JobTrainer oder eine strukturell vergleichbare Maßnahme in Ihrer Region weitergeführt?

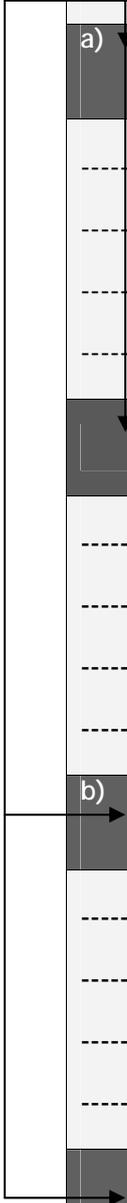
ja
 nein

a) Wenn ja:
aa) Warum wird die Maßnahme weitergeführt?

ab) Wie wird die Maßnahme weitergeführt?

b) Wenn nein:
ba) Warum wird die Maßnahme nicht weitergeführt?

bb) Setzen Sie die „Entgeltvariante“ in anderer Form ein? ja nein
Wenn ja: Wie setzen Sie die „Entgeltvariante“ ein?



2. Gab es während der Laufzeit des JobTrainers in Ihrer Region weitere Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante außer dem JobTrainer?

- ja
 nein

a) Wenn ja:
Welche Zielgruppe(n) hatte(n) das Projekt / die Projekte?

b) Wenn ja:
Wie viele Teilnehmende gab es insgesamt in der Entgeltvariante?

Teilnehmer

c) Wenn ja:
Welchen Anteil hatte daran der JobTrainer?

Prozent

Impressum**IAB regional. IAB NRW**

Nr. 01 / 2009

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

http://doku.iab.de/regional/nrw/2009/regional_nrw_0109.pdf

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Frank Bauer, Tel. 0211 4306 497,
oder e-Mail: Frank.Bauer@iab.de

ISSN 1861-4760

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Informationen zur Landesarbeitspolitik, dem ESF und der Öffentlichkeitsarbeit:

www.arbeitsmarkt.nrw.de

www.mags.nrw.de