Materialien zum

Programm-Monitoring



Abschlussbericht zum Programm JobPLUS



Abschlussbericht zum Programm JobPLUS

Dr. Maria Icking

Prog	rammumsetzung
Strul	ctur der Teilnehmer/innen
Erge	bnisse der Trägerbefragung
5.1	Teilnehmergewinnung
5.2	Eingangsphase
5.3	Kernphase
5.4	Kooperation mit Unternehmen
5.5	Bewertung durch die Projektträger
JobP	LUS aus der Sicht von SGB II-Trägern
6.1	Auswahl der durchführenden Träger
6.2	Zugang in Arbeitsgelegenheiten
6.3	Ansprache und Auswahl der Teilnehmer/innen
6.4	Einschätzungen zur Umsetzung
6.5	Abschließende Bewertung und Weiterführung des Programms
0.5	Abschilebende bewei tung und Weiter funt ung des Frogramms

1. Einleitung

Das 2005 in Nordrhein-Westfalen gestartete, ESF-kofinanzierte Landesprogramm JobPLUS hat das Ziel, Langzeitarbeitslose im Anschluss an eine Arbeitsgelegenheit nach § 16,3 SGB II durch zusätzliche, passgenaue Qualifizierungsangebote sowie Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts beim Übergang in eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Programm wird gemeinsam mit den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und Optionskommunen flächendeckend in ganz NRW umgesetzt

Voraussetzung für die Förderung ist eine mindestens dreimonatige Teilnahme der ALG II-Beziehenden an einer Arbeitsgelegenheit. Das Förderangebot des Landesprogramms schließt daran an und setzt sich aus unterschiedlichen Modulen zusammen, die entsprechend der individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen passgenau miteinander kombiniert werden können. Dabei werden theoretische Qualifizierungsmodule im Wechsel mit betrieblichen Praktika für maximal sechs Monate pro Teilnehmer/in gefördert. Für die individuelle Betreuung und Begleitung der Teilnehmer/innen während der Maßnahme und eine mögliche nachfolgende Beschäftigung in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes werden die Personalund Sachausgaben für einen Job-Coach gefördert. Der Job-Coach koordiniert die Qualifizierungsmodule, organisiert Praktika und vermittelt die Maßnahmeteilnehmer/ innen in Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts. Nach Beginn der Beschäftigung kann eine weitere Begleitung für längstens sechs Monate pro Teilnehmer/in vereinbart werden. Antragsteller sind die ARGEn/Optionskommunen bzw. von diesen ausgewählte Träger. Dabei erhalten die ARGEn/Optionskommunen eine regionale Mittelbelegungsoption.

Die Verknüpfung einer JobPLUS-Maßnahme mit einer Tätigkeit in einer Arbeitsgelegenheit ist auch aus finanztechnischen Gründen notwendig, weil die Finanzierung der Arbeitsgelegenheit nach SGB II Teil der Kofinanzierung ist. Aus diesem Grund muss JobPLUS individuell nahtlos an eine Arbeitsgelegenheit anschließen.

Arbeitsgelegenheiten (AGH) sind das mit Abstand am häufigsten eingesetzte arbeitsmarktpolitische Instrument im Rahmen des SGB II. Damit werden im Wesentlichen folgende Zielsetzungen verbunden:

- Heranführung von Langzeitarbeitslosen an den Arbeitsmarkt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, um die Chancen der Integration in Arbeit zu erhöhen,
- Prüfung der Motivation und Bereitschaft zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit,
- 3. Steigerung der Qualität sozialer Dienstleistungen durch Tätigkeiten im Bereich gemeinnütziger Arbeit.

Allerdings soll das Instrument AGH nachrangig gegenüber anderen Integrationsinstrumenten eingesetzt werden.

2005 sind in NRW insgesamt 91.475 ALG II-Beziehende in AGH eingetreten. Mit 88.913 Teilnehmern und Teilnehmerinnen¹ (97,2 %) wurden die weitaus meisten in eine AGH mit Mehraufwandsentschädigung vermittelt. 2006 stieg die Zahl der Eintritte in AGH auf 139.626, davon 93,5 % in AGH mit Mehraufwandsentschädigung. Im Dezember 2005 befanden sich 46.213 ALG II-Beziehende in AGH, im Dezember 2006 waren es 61.513 Personen. Bezogen auf alle arbeitslosen ALG II-Beziehende im Dezember 2005 (594.017) betrug

¹ Bei den Daten sind zehn Optionskommunen in NRW nicht berücksichtigt. Bei einem durchschnittlichen Anteil von AGH-Teilnehmenden an allen ALG II-Beziehenden von 7,2 % in NRW dürften noch ca. 4.300 Teilnehmer/innen in AGH addiert werden. In NRW ist also für 2005 von mehr als 95.000 Teilnehmenden an AGH auszugehen.

der Anteil derjenigen, die zu dem Zeitpunkt an eine AGH teilgenommen haben, 7,2 %. Damit wurde das Instrument in NRW gemessen am westdeutschen Durchschnitt [8,6 %] eher unterdurchschnittlich genutzt. 2006 hat NRW hier deutlich aufgeholt. Im Dezember lag der Anteil bei 8,2 %, während er in Westdeutschland nur auf 8,7 % stieg. In den ersten zehn Monaten des Jahres 2007 liegt die Zahl der Eintritte in AGH bei 120.226, gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum eine leichte Steigerung um 4 %.

Zu dem 2006 in NRW in AGH eingetretenen Personenkreis liegen die folgenden Strukturmerkmale vor: Die Teilnehmer/ innen sind im Durchschnitt 36 Jahre alt, 33,5 % sind Frauen und 84,8 % sind Deutsche. Im Vergleich zu arbeitslosen ALG II-Beziehenden sind die Teilnehmer/innen an AGH durchschnittlich jünger, eher Männer und eher Deutsche. Damit wird ein Trend bestätigt, der in einer Untersuchung des IAB (vgl. Wolff/Hohmeyer 2006) zum Einsatz von AGH im Jahr 2005 bereits herausgearbeitet wurde. Die Untersuchung zielt auf die Frage, ob mit AGH arbeitsmarktferne Gruppen besonders angesprochen und über dieses Instrument an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Die Studie kommt zu dem Fazit:

"Unsere Untersuchung mithilfe von Individualdaten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass es für ältere Personen, Personen ohne Berufsausbildung, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und schwer behinderte Personen deutlich geringere Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt durch eigenständige Arbeitssuche gibt als für andere Personen. Dennoch ist ihre Chance auf einen Zusatzjob nicht höher als für andere Personen. Bislang ist daher die Förderung durch Zusatzjobs nicht sehr zielgruppenorientiert. Zudem werden gering qualifizierte Frauen im Westen Deutschlands deutlich weniger häufig durch

Zusatzjobs gefördert als gering qualifizierte Männer. Einzig für die Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren kann man von einer Zielgruppenorientierung sprechen. Für diesen Personenkreis ist im SGB II eine besondere Betreuung und eine zeitnahe Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in eine Arbeitsgelegenheit vorgesehen, wobei die Vermittlung in letztere Alternative der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung nachrangig ist. Ihre Übergangsrate aus Arbeitslosigkeit in Zusatzjobs liegt pro Quartal bei über 12 %. Sie ist damit mehr als doppelt so hoch wie die durchschnittliche Übergangsrate in Zusatzjobs, sodass Jugendliche und junge Erwachsene eindeutig eine Zielgruppe sind. Allerdings findet dieser Personenkreis auch eigenständig überdurchschnittlich schnell neue Jobs." [Wolff/Hohmeyer 2006, S. 41]

In einer weiteren Studie des IAB zum Instrument Arbeitsgelegenheiten, die auf einer Sonderbefragung im Rahmen der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots im 4. Quartal 2005 basiert, wird deren Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive untersucht (vgl. Kettner/Rebien 2007). Nach dieser Untersuchung, in der Unternehmen befragt wurden, die AGH anbieten, üben in Westdeutschland 37 % Tätigkeiten im Bereich Hausmeisterdienste oder handwerkliche Arbeiten, 30 % Verwaltungstätigkeiten, 18 % Tätigkeiten in der Garten- und Landschaftspflege und 16 % in der Betreuung/Altenpflege u. Ä. aus. Die Branchen sind den gesetzlichen Vorgaben der Gemeinnützigkeit entsprechend überwiegend Unternehmen aus den Bereichen soziale und sonstige private und öffentliche Dienstleistungen.

Aus der Sicht der Unternehmen werden AGH überwiegend positiv bewertet. Sie geben in der Mehrzahl (73 %) an, dass die Belegschaft durch die in AGH Beschäftigten Entlastung bzw. Unterstützung erfährt, in rund 50 % der Unternehmen konnte das Leistungsangebot ausgeweitet oder verbessert werden, gleichzeitig sieht sich nur rund ein Drittel der befragten Unternehmen durch die Betreuung der AGH-Teilnehmer/innen belastet.

Die Beschäftigten in AGH werden in westdeutschen Unternehmen in knapp der Hälfte der Fälle als für die Tätigkeit qualifiziert eingeschätzt, ihre Motivation wird zu 21 % als hoch und zu 62 % als befriedigend eingeschätzt und 75 % sehen ihre Erwartungen hinsichtlich Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, korrektes Auftreten u. Ä. als erfüllt. Es ist vor allem die mangelnde Qualifikation, die in hohem Maße im Zusammenhang steht mit dem hohen Anteil an AGH-Beschäftigten ohne Berufsausbildung, die als wichtigste Barriere für einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt gesehen wird.

Aber selbst wenn die in AGH Beschäftigten grundsätzlich für eine Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis als geeignet beurteilt werden, scheitert diese an den fehlenden, insbesondere finanziell bedingten Möglichkeiten der Unternehmen. Nur 7 % der Unternehmen haben eine Übernahme geplant oder denken zumindest darüber nach.

Die Ergebnisse der Untersuchungen zur Umsetzungspraxis des Instruments AGH lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Beim Zugang zu AGH findet bereits ein Auswahlprozess statt, der die sehr arbeitsmarktfernen Personenkreise weniger berücksichtigt.
- In den Unternehmen werden die in AGH Beschäftigten gebraucht und leisten einen relevanten Beitrag zu den Leistungen des Unternehmens.

- Fehlende Motivation und Arbeitstugenden sind deutlich weniger ein Problem im Hinblick auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt als fehlende fachliche Qualifikationen.
- Der Einsatz von AGH ist wegen des Kriteriums der Gemeinnützigkeit auf wenige Branchen beschränkt, die aber nur begrenzt Perspektiven für eine dauerhafte Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt bieten.

Vor diesem Hintergrund ist die Konzeption des Programms JobPLUS folgerichtig und aussichtsreich im Hinblick auf die Zielstellung dauerhafte Integration in Arbeit:

- Das Programm ist auf alle Branchen und Unternehmen orientiert, durch Betriebspraktika und den Job-Coach wird die Vermittlung in Arbeit zu einem Schwerpunkt der Projektumsetzung gemacht.
- Das Programm geht davon aus, dass es unter den in AGH Beschäftigten eine genügende Anzahl gibt, die mit passgenauer Unterstützung durch Praktika und Zusatzqualifizierung aussichtsreich vermittelt werden können.

Allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass die Unternehmen, die AGH-Beschäftigte haben, einen relevanten Nutzen aus dieser Beschäftigung ziehen und von daher mit einem Interesse der Unternehmen zu rechnen ist, insbesondere die leistungsstarken AGH-Teilnehmer/innen so lange wie möglich zu beschäftigen.

2. Fragestellungen und Datengrundlage

Wie beschrieben ist das Ziel des Programms JobPLUS, arbeitslose ALG II-Beziehende in Verbindung mit dem Instrument AGH und die damit verbundene Heranführung an den Arbeitsmarkt ergänzend so zu unterstützen, dass eine dauerhafte Beschäftigung aufgenommen werden kann. Vor diesem Hintergrund ist das Programm ohne Einschränkungen hinsichtlich Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit auf den gesamten ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Für den Erfolg des Programms ist von Bedeutung, in welchem Umfang es den Projekten, die das Programm umsetzen, gelingt, ausreichend Praktikumsstellen und Arbeitsplätze zu akquirieren, die Perspektiven eröffnen, und wie passgenau die Vermittlung durch den Job-Coach erfolgt.

Die Programmkonzeption geht weiter davon aus, dass aus dem Personenkreis der Beschäftigten in AGH diejenigen herausgefunden werden, die für eine Vermittlung in Arbeit am ersten Arbeitsmarkt geeignet sind. Dahinter steht neben den Förderaspekten implizit ein Creaming, d. h. eine bewusste Auswahl der Teilnehmer/innen, die die größten Aussichten auf eine erfolgreiche Teilnahme haben. Vor diesem Hintergrund wird von Bedeutung sein, wie, auf welche Weise und welche Teilnehmer/innen ausgewählt werden. Die Fragen richten sich dementsprechend auf die Identifizierung unterschiedlicher Vorgehensweisen bei der Auswahl der Teilnehmer/innen. Wer wird als für JobPLUS am ehesten geeignet gesehen? Wer wählt wie die Teilnehmer/ innen aus? Welche Strategien und Ansätze sind erfolgreich?

Antragsteller bei JobPLUS sind die Träger der Grundsicherung nach SGB II bzw. von ihnen ausgewählte und beauftragte Träger. Sie steuern bereits den Zugang in AGH, an

die sich das Angebot im Rahmen von JobPLUS anschließen soll. Die Frage ist, wie JobPLUS in den Leistungsprozess integriert wird, wie die Schnittstellen gemanagt werden und wie die beteiligten Akteure zusammenarbeiten.

Der Erfolg des Programms dürfte vor diesem Hintergrund in hohem Maße davon abhängen,

- wie stark die Maßnahmen arbeitsmarkt- und unternehmensnah konzipiert und durchgeführt werden,
- wie genau und sorgfältig die Teilnehmer/innen im Hinblick auf ihre Voraussetzungen (Motivation, Ressourcen etc.) ausgewählt werden,
- wie eng und abgestimmt die Maßnahmen mit dem operativen Personal der jeweiligen ARGE /Optionskommune konzipiert und durchgeführt werden.

Letztendlicher Maßstab des Erfolgs ist die Integration in Arbeit. Ein Vergleichsmaßstab ist der Anteil der AGH Teilnehmer/innen, die ohne das Zusatzangebot in Arbeit wechseln konnten. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass mit AGH an sich zuerst das Ziel verbunden ist, an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Entsprechend liegen nur Einzeluntersuchungen (z. B. bezogen auf einzelne Städte) zum Instrument AGH vor, die Aussagen zum Verbleib nach AGH machen. Zudem basiert JobPLUS auf einer bewussten Auswahlstrategie. Ein belastbarer Vergleichsmaßstab könnte daher nur eine Kontrollgruppe sein, die dem Teilnehmerprofil in JobPLUS entspricht, aber nicht zusätzlich gefördert wurde. Dies konnte allerdings im Rahmen dieser Begleituntersuchung nicht durchgeführt werden.

Für die Untersuchung der genannten Fragestellungen konn- 3. Daten aus einer schriftlichen, weitgehend standardite auf folgende Datengrundlage zurückgegriffen werden: sierten Befragung aller Träger, deren Projekte im Jahr

- Auswertungen der projektbezogenen Bewilligungsdaten und der Begleitbogenerhebung ABBA: Die projektbezogenen Bewilligungsdaten enthalten u. a. Angaben zur Laufzeit und zum Fördervolumen. Die begleitend erhobenen ABBA-Daten geben u. a. Auskunft über die personen- und erwerbsbiografischen Merkmale der Teilnehmer/innen, die Zahl und den Zeitpunkt vorzeitiger Austritte und den Verbleib der Teilnehmer/innen zu den Zeitpunkten direkt und sechs Monate nach Ende der Maßnahme. Berücksichtigt wurden Daten, die bis zum 5.10.2007 erfasst wurden.
- Auswertung der Daten der Bundesagentur für Arbeit: Die Daten geben auf Ebene der Kreise u. a. Auskunft zur Zahl der arbeitslosen Hilfeempfänger/innen und Teilnehmer/innen an AGH und zu ihren sozialstatistischen Merkmalen.

- Daten aus einer schriftlichen, weitgehend standardisierten Befragung aller Träger, deren Projekte im Jahr 2005 bewilligt wurden. Sie wurde im Juni 2006 von der G.I.B. internetgestützt durchgeführt und beinhaltete u. a. Fragen:
 - zum konzeptionellen Ansatz,
 - zur Ansprache und Auswahl der Teilnehmer/innen,
 - zur Arbeitsmarktnähe der Angebote und zur Durchführung allgemein,
 - zur Kooperation der Projektbeteiligten,
 - zur Kooperation mit der jeweiligen ARGE/Optionskommune.
- 4. Ergebnisse von Interviews, die Anfang 2007 von der G.I.B. mit vier Arbeitsgemeinschaften und einer Optionskommune zu den Erfahrungen mit dem JobPLUS-Programm und zu Möglichkeiten der Fortführung nach Auslaufen der ESF-Förderung geführt wurden.

7

3. Programmumsetzung

Insgesamt wurden im Rahmen des Programms 264 Projekte mit einem Volumen von 47.961.886 € bewilligt (Stand: 24.8.2007). Die Projekte werden von insgesamt 138 Einrichtungen bzw. Trägern umgesetzt. Der größte Teil der Mittel wurde 2005 bewilligt (31.278.396 €); 2006 konnten insbesondere Träger, deren Projekte im Laufe des Jahres 2006 beendet wurden, durch weitere Neubewilligungen ihre Arbeit bis Ende 2007 fortsetzen.

Wie das Programm regional umgesetzt wird, lässt sich aus der Tabelle 1 entnehmen.

Der Umfang der eingesetzten Mittel ist u. a. vom regionalen Bedarf abhängig. In Absprache mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit wurden 2005 den ARGEn und Optionskommunen die Mittel für JobPLUS als festgelegtes Budget zur Verfügung gestellt. Die Quoten setzen sich aus einem Sockelbetrag und einem variablen Anteil, der sich an der Zahl der ALG II-Beziehenden der Region bemisst, zusammen.

Die unterschiedliche Anzahl der Projekte pro Region hängt nicht zuletzt mit unterschiedlichen Strategien der ARGEn bzw. Optionskommunen zusammen. Sie konnten ihr Budget auf mehrere Träger bzw. auf mehrere Projekte mit kürzeren Laufzeiten verteilen oder die Mittel auf wenige Projekte konzentrieren. Durch das Programm vorgegeben ist nur die Dauer der individuellen Teilnahme, die sechs Monate umfasst, wobei eine weitere Betreuung während der anschließenden Beschäftigung möglich ist. Die Projektlaufzeit kann also mehrere Teilnehmer/innendurchläufe vorsehen bzw. im Rahmen der gesamten Projektlaufzeit können Teilnehmer/innen flexibel ein- und austreten.

Durch eine weitgehende Festlegung der Förderung pro Teilnehmer/in ergeben sich bei der regionalen Verteilung der Teilnehmerzahlen ähnliche Anteile wie bei der regionalen Verteilung der Mittel. In den Regionen, wo der Anteil an den Mitteln höher ist als der Anteil bezogen auf die Teilnehmer/ innen sind die Teilnehmerdurchschnittskosten überdurch-

Tabelle 1: Verteilung der Projekte, Mittel und erreichten Teilnehmer/innen nach Regionen

Region	Anzahl Projekte	ESF- und Landesmittel	in %	erreichte Teilnehmer/ innen	in %	Eintritte in AGH 2006 in %
Hellweg Hochsauerland	10	1.410.845	2,9	470	3,1	1,4
Mittleres Ruhrgebiet	3	1.545.622	3,2	459	3,1	6,0
Westfälisches Ruhrgebiet	16	3.287.546	6,9	822	5,5	8,0
Märkische Region	22	3.663.062	7,6	1.100	7,4	6,9
Siegen-Wittgenstein/Olpe	6	979.542	2,0	301	2,0	1,7
Ostwestfalen-Lippe	28	5.527.310	11,5	1.716	11,5	7,5
Bergisches Städtedreieck	6	2.357.941	4,9	894	6,0	4,7
Mittlerer Niederrhein	8	2.449.824	5,1	963	6,4	5,7
Düsseldorf/Kreis Mettmann	16	2.082.092	4,3	771	5,2	6,5
MEO	16	3.235.561	6,7	893	6,0	7,9
Niederrhein	9	2.435.117	5,1	598	4,0	9,1
Region Aachen	24	5.945.714	12,4	1.962	13,1	5,4
Bonn/Rhein-Sieg	3	940.538	2,0	199	1,3	3,2
Region Köln	18	4.417.352	9,2	1.237	8,3	13,6
Emscher-Lippe-Region	60	4.268.746	8,9	1.624	10,9	9,4
Münsterland	19	3.415.076	7,1	939	6,3	3,2
NRW	264	47.961.886	100,0	14.948	100,0	100,0

Quelle: Bewilligungsdaten, Statistik der BA

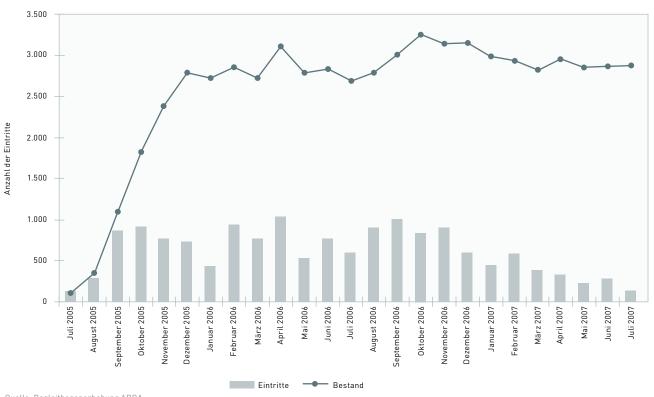
schnittlich. Hintergrund können zusätzliche Aufwendungen z. B. für den Führerschein oder eine stärkere Nutzung der Nachbetreuungsphase sein.

Einen Hinweis auf die regionale Nutzung des JobPLUS-Programms lässt sich einem Vergleich der regionalen Anteile an den Teilnehmenden in JobPLUS zu den Anteilen an den AGH-Teilnehmenden entnehmen. Je nachdem, ob der Anteil in JobPLUS über bzw. unter den Anteilen an AGH liegt, dürften über JobPLUS AGH-Teilnehmer/innen überdurchschnittlich bzw. unterdurchschnittlich erreicht werden.

Nach der Anlaufphase im Sommer 2005, die durch rasch steigende Eintrittszahlen gekennzeichnet ist, wurde bereits Anfang 2006 die durchschnittliche Bestandszahl von ca. 2.900 Teilnehmenden erreicht. Diese Zahl wird auch 2007 noch gehalten, obwohl die Neueintritte 2007 deutlich zurückgehen (vgl. Grafik 1).

In NRW sind 2005 rund 89.000 erwerbsfähige Hilfebedürftige in eine AGH mit Mehraufwandsentschädigung eingetreten, der durchschnittliche Bestand an Teilnehmenden lag bei 44.957. 2006 sind rund 130.500 Personen eingetreten (Bestand: 45.354)². Bei entsprechender Berücksichtigung der Daten der Optionskommunen liegt bezogen auf die Eintritte in AGH 2006 der Anteil der Eintritte in JobPLUS bei rund 6 %. Auch ein Vergleich der Bestandszahlen 2006 ergibt einen ähnlichen Wert.

Grafik 1: Eintritte in JobPLUS und Bestandszahlen nach Monat



² In diesen Zahlen sind die Daten der Optionskommunen nicht enthalten. Sie liegen für 2005 nicht vor, für 2006 weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für neun Optionskommunen in NRW rund 16.00 Eintritte in AGH aus.

Tabelle 2: Dauer der bewilligten Projekte

Dauer in Monaten	Zahl der Projekte	in %
6 bis 11	81	30,7
12 bis 17	80	30,3
18 bis 23	73	27,7
24 bis 29	30	11,4
Summe	264	100,0

Quelle: Bewilligungsdaten

Überwiegend sind die Projekte so konzipiert, dass sie zwei oder drei Durchläufe ermöglichen, d. h. Laufzeiten von 12 Monaten und länger haben (s. Tabelle 2).

Nach Zugehörigkeit der Träger bzw. Trägerart dominieren die Träger aus Wohlfahrtsverbänden und Kommunen (einschließlich ARGEn). Wirtschaftsnahe Träger (durch Zugehörigkeit zu einer Kammer bzw. einem Wirtschaftsverband) sind die Ausnahme. Ca. 14 % der Träger ordnen sich der Gruppe "private Träger" zu; sie sind privatwirtschaftlich organisiert bzw. nicht gemeinnützig, während die "sonstigen Träger" zum einen kommunale Beschäftigungsgesellschaften, zum anderen gemeinnützige GmbH und Vereine im Bereich der Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung sind (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Verteilung der Träger nach Zugehörigkeit

Trägerzugehörigkeit	Anzahl der Träger	in %
Wohlfahrtsverband	41	29,7
Kommune	24	17,4
private Träger	19	13,8
Kirche	13	9,4
Schule/Hochschule/ Volkshochschule	8	5,8
Gewerkschaften	4	2,9
Kammer/ Wirtschaftsverband	3	2,2
sonstige Träger	26	18,8
Summe	138	100,0

Quelle: Bewilligungsdaten

4. Struktur der Teilnehmer/innen

Von insgesamt ca. 15.000 Teilnehmenden liegen zu 14.683 personen- und erwerbsbiografische Angaben vor. 33,5 % sind Frauen. Dieser durchschnittliche Frauenanteil wird bei den jüngeren Teilnehmern nicht erreicht, liegt bei den älteren Frauen um bis zu 3 Prozentpunkte höher (in der Altergruppe 41 – 45 Jahre). Im Vergleich mit AGH zeigen sich hinsichtlich der Frauenbeteiligung keine Unterschiede, hier liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 33,5 %]³.

Im Durchschnitt sind die Teilnehmer/innen 32,2 Jahre alt. Die Zusammensetzung nach Altersgruppen ergibt sich aus Tabelle 4. Während die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen noch stark beteiligt ist, nimmt ab 50 Jahren die Beteiligung aber deutlich ab. Der Anteil der Altersgruppe, die jünger als 25 Jahre ist, liegt bei 17,1 %. Bei den Teilnehmer/innen, die in 2005 in JobPLUS-Maßnahmen eingetreten sind, betrug dieser Anteil noch 24,7 %. Hier dürfte sich ausgewirkt haben, dass zu Beginn des Programms JobPLUS insbesondere Jugendliche einbezogen werden sollten, u. a. weil das alternative Programm "Jugend in Arbeit" zu dem Zeitpunkt ausgelaufen war. Mit Wiederaufnahme dieses Programms im Jahr 2006 zeigt sich offensichtlich dessen größere Attraktivität für die jüngeren Zielgruppen.

Tabelle 4: Teilnehmer/innen nach Altersgruppen

Altersgruppen (Jahre)	Eintritte	in %
unter 25	2.518	17,1
25 bis 29	2.270	15,5
30 bis 39	3.903	26,6
40 bis 49	4.359	29,7
50 bis 54	1.188	8,1
55 und älter	445	3,0
gesamt	14.683	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

Im Vergleich zur Beteiligung unterschiedlicher Altersgruppen in AGH fällt auf, dass die Teilnehmer/innen im Durchschnitt jünger sind (36,0 Jahre in AGH); insbesondere sind diejenigen, die zwischen 25 – 39 Jahre alt sind, in JobPLUS deutlich stärker beteiligt als in AGH insgesamt (42,1 % zu 34,7 %).

Tabelle 5: Teilnehmer/innen nach Nationalität

Nationalität	Eintritte	in %
Deutsche ohne Spätaussiedler/innen	11.538	78,6
deutsche Spätaussiedler/innen	1.550	10,6
EU-Ausländer/innen	428	2,9
sonstige Ausländer/innen	1.167	7,9
gesamt	14.683	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

89,2 % der Teilnehmer/innen haben einen deutschen Pass, wobei die Gruppe der Spätaussiedler/innen mit 10,6 % ausgewiesen ist. Knapp 11 % sind Ausländer/innen. Der Anteil der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund (Spätaussiedler/innen und Ausländer/innen) dürfte aber höher als 21,4 % sein, weil eingebürgerte und vor längerer Zeit eingewanderte Teilnehmer/innen nicht gesondert erfasst werden. An AGH waren in NRW 2006 15,1 % Ausländer/innen beteiligt⁴, damit ist die Chance dieser Gruppe auf Teilnahme an JobPLUS deutlich geringer.

18,5 % der Teilnehmer/innen verfügen über keinen Schulabschluss, wobei dieser Anteil bei den Frauen deutlich niedriger ist (s. Tabelle 6). Im Vergleich zu AGH verfügen die Teilnehmer/innen in JobPLUS aber im Durchschnitt über eine höhere Schulbildung, denn bezogen auf die Eintritte 2006 in NRW haben 28,7 % keinen Schulabschluss.

³ Alle Daten zu AGH in NRW sind einer Sonderauswertung des Berichts der Statistik der BA (2007): Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige. Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2006 entnommen.

⁴ Daten zur Beteiligung von Spätaussiedler/innen an AGH liegen weder für Westdeutschland noch für NRW vor.

Tabelle 6: Schulische Abschlüsse der Teilnehmer/innen

Schulabschluss	Eintritte	in %	nur Frauen	in %
ohne Abschluss	2.722	18,5	657	13,4
Hauptschulab- schluss	6.904	47,0	2.161	43,9
mittlerer Bildungsabschluss	2.843	19,4	1.240	25,2
Fachhochschulreife	906	6,2	358	7,3
Hochschulreife	834	5,7	351	7,1
sonstiger Abschluss	474	3,2	152	3,1
gesamt	14.683	100,0	4.919	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

Ähnliche Tendenzen lassen die Angaben zur Berufsbildung erkennen. Fast die Hälfte verfügt über keine Berufsausbildung, wobei auch hier der Anteil bei Frauen geringer ist. Im Vergleich zum Ausbildungsstand der Teilnehmer/innen in AGH sind die Teilnehmer/innen in JobPLUS-Maßnahmen besser qualifiziert (2005 mehr als 60 % Teilnehmer/innen ohne Berufsausbildung in AGH in Westdeutschland)5.

Tabelle 7: Berufliche Abschlüsse der Teilnehmer/innen

Berufsabschluss	Eintritte	in %	nur Frauen	in %
ohne Abschluss	7.180	48,9	2.260	45,9
betriebliche Ausbildung	6.183	42,1	2.049	41,7
Fachschulabschluss	679	4,6	335	6,8
Fachhochschul- abschluss	248	1,7	121	2,5
Hochschulabschluss	233	1,6	99	2,0
sonstiger Abschluss	160	1,1	55	1,1
gesamt	14.683	100,0	4.919	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

Fast alle Teilnehmer/innen waren vor Beginn der Maßnahme arbeitslos gemeldet. Überwiegend sind sie langzeitarbeitslos, mehr als die Hälfte ist bereits mindestens zwei Jahre arbeitslos. Die Teilnehmer/innen an AGH sind zu mehr als 70 % länger als zwei Jahre arbeitslos (Kettner/Rebien 2007, S. 24, Daten für Westdeutschland).

Tabelle 8: Dauer der Arbeitslosigkeit

Dauer der Arbeitslosigkeit	Eintritte	in %
bis 1 Jahr	2.168	15,1
bis 2 Jahre	3.843	26,7
bis 3 Jahre	3.012	20,9
bis 4 Jahre	1.957	13,6
bis 5 Jahre	1.268	8,8
über 5 Jahre	2.154	15,0
gesamt	14.402	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

Zusammenfassend lassen sich die Teilnehmer/innen in JobPLUS wie folgt beschreiben. Im Vergleich zu AGH sind Frauen in gleichem Umfang beteiligt, Ausländer/innen dagegen deutlich geringer. Die Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahre ist stärker beteiligt wie auch schulisch und beruflich besser Qualifizierte zu höheren Anteilen vertreten sind. Nicht zuletzt sind sie im Durchschnitt weniger lang arbeitslos.

Hinsichtlich Alter, Nationalität und Dauer der Arbeitslosigkeit sind Unterschiede zwischen Männern und Frauen kaum festzustellen, hinsichtlich Schul- und Berufsausbildung sind Frauen dagegen besser qualifiziert als Männer.

Rund 88 % der Teilnehmer/innen waren vor Beginn im Rahmen einer AGH tätig, von den anderen muss man annehmen, dass sie in Maßnahmen eingemündet sind, die im Rahmen des JobPLUS-Projekts mit einer AGH beginnen, um anschließend die Qualifizierungs- und Praktikumsmaßnahmen durchzuführen.

 $^{^{}f 5}$ Daten liegen nur für 2005 und nur für Westdeutschland vor.

5. Ergebnisse der Trägerbefragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Trägerbefragung, die im Juni 2006 von der G.I.B. durchgeführt wurde, dargestellt. Von den 141 im Jahr 2005 bewilligten Projekten hatten zum Stichtag der Befragung am 15.5.2006 139 Projekte begonnen. Die schriftliche Befragung konnte mit 101 ausgefüllten Fragebögen einen Rücklauf von 72,6 % erzielen.

Von den antwortenden Projektträgern geben zehn an, dass die Projekte schon beendet waren. Von den noch nicht abgeschlossenen Projekten betreuen 35 Projekte schon im zweiten oder dritten Durchlauf Teilnehmer/innen, d. h. die erste bzw. zweite Gruppe hat bereits abgeschlossen. 31 Projekte befinden sich im ersten Durchlauf und bei 20 Projekten handelt es sich um sogenannte rollierende Maßnahmen mit flexiblen Ein- und Austritten.

Mehr als die Hälfte der Projekte wird von einer Organisation allein durchgeführt (56,4 %). Bei den Projekten, die kooperativ umgesetzt werden, ist die ARGE bzw. Optionskommune knapp zur Hälfte und in der Regel als Antrag stellende Organisation beteiligt (18,8 %). Im Trägerverbund werden 24,8 % der Projekte durchgeführt.

Von den 44 Kooperationsprojekten arbeiten ca. 43 % mit einem Partner, ca. 36 % mit zwei bzw. drei Partnern und ca. 21 % mit vier bzw. fünf Partnern zusammen. Die Partner sind zu 75 % Träger von AGH-Maßnahmen.

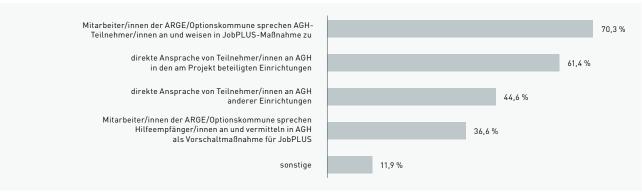
Bei der Mehrheit der Projekte (57,4 %) hat der Träger in Absprache mit der ARGE/Optionskommune den Antrag auf Förderung nach dem JobPLUS-Programm gestellt. In deutlich weniger Fällen (17,8 %) hat die ARGE/Optionskommune ausgeschrieben und der Projektträger wurde nach der Bewerbung ausgewählt. Ebenfalls von geringerer Bedeutung war das Verfahren einer Beauftragung des Trägers durch die ARGE/Optionskommune (16,8 %).

5.1 Teilnehmergewinnung

Auch vor dem Hintergrund der für die Teilnehmer/innen vergleichsweise kurzen Maßnahme von im Kern sechs Monaten kommt dem Prozess der Teilnehmerakquise und dem Auswahlprozess eine hohe Bedeutung zu. Zudem zielt JobPLUS darauf ab, vor allem die Teilnehmer/innen zu gewinnen, die bereits gute Voraussetzungen mitbringen, um erfolgreich vermittelt zu werden. Vor diesem Hintergrund wurden die Träger gefragt, wie bei der Ansprache und Auswahl der Teilnehmer/innen vorgegangen wurde. Auf welche Kriterien stützt sich die Auswahl? Welche Probleme sind aufgetreten und welche förderlichen Faktoren lassen sich identifizieren?

Ca. 70 % der Träger geben an, dass die Mitarbeiter/innen der ARGE/Optionskommune AGH-Teilnehmer/innen ansprechen und zumindest formal zuweisen. In deutlich weniger Projekten (36,6 %) werden bereits Hilfeempfänger/innen noch vor einer Teilnahme an AGH von den Mitarbeitenden der ARGE/Optionskommune angesprochen, um diese gezielt für eine Beteiligung an JobPLUS zu werben, d. h. die AGH wird als Vorschaltmaßnahme eingesetzt. In insgesamt 25 Projekten (24,8 %) ist die ARGE/Optionskommune an der Ansprache nicht direkt beteiligt.

Grafik 2: Ansprache der potenziellen Teilnehmer/innen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 101, Mehrfachnennungen

Der Umfang der direkten Ansprache der Teilnehmer/innen (61,4 %) durch die JobPLUS-Träger deutet darauf hin, dass in vielen Fällen die persönliche Ansprache der Teilnehmer/innen durch die JobPLUS-Träger erfolgt und dann eine formale Zuweisung in JobPLUS durch die ARGE/Optionskommune erfolgt. Da die Träger bzw. ihre Kooperationspartner offensichtlich zu einem hohen Anteil ebenfalls AGH-Maßnahmen durchführen, ist plausibel, dass sie diese direkt als potenzielle Teilnehmer/innen zu gewinnen suchen. 44 % sprechen auch oder nur andere Einrichtungen mit AGH an, weil sie z. B. selbst keine AGH durchführen. Als weitere Zugänge zu potenziellen Teilnehmern werden die Ansprache durch den AGH-Träger (in drei Fällen), je zweimal Infoveranstaltungen mit der ARGE und "Mund-zu-Mund-Propaganda" genannt.

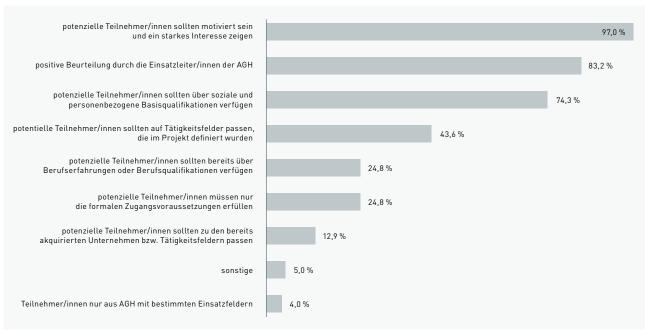
Die konkrete Auswahl der Teilnehmer/innen erfolgt in hohem Maße (über 87 %) durch persönliche Einzelgespräche mit dem Job-Coach. Eine Auswahl auf Basis von Einzelgesprächen des Fallmanagements der ARGE/Optionskommune gaben 61 Projekte (59,8 %) an. Die Rücksprachen mit den Einsatzleitern und -leiterinnen der AGH sind ebenfalls ein wichtiges Instrument zur Auswahl der Teilnehmer/innen (68,8 %). Nur 13 Projekte (12,7 %) unterstützen die

Einzelgespräche durch spezifische Verfahren der Eignungsfeststellung. Genannt werden u. a. Assessmentverfahren, Profiling, Teilnehmerbeobachtung und spezielle standardisierte Testverfahren.

Bei der Auswahl der Teilnehmer/innen werden unterschiedliche Kriterien zugrunde gelegt. Fast alle Träger erwarten von den potenziellen Teilnehmern Motivation und Interesse. Unterhalb dieses sehr allgemeinen Kriteriums erwarten die Träger Basisqualifikationen, wobei soziale und personenbezogene Kompetenzen (73,5 %) als Auswahlkriterium bedeutsamer sind als Berufsqualifikationen und Berufserfahrungen (24,5 %).

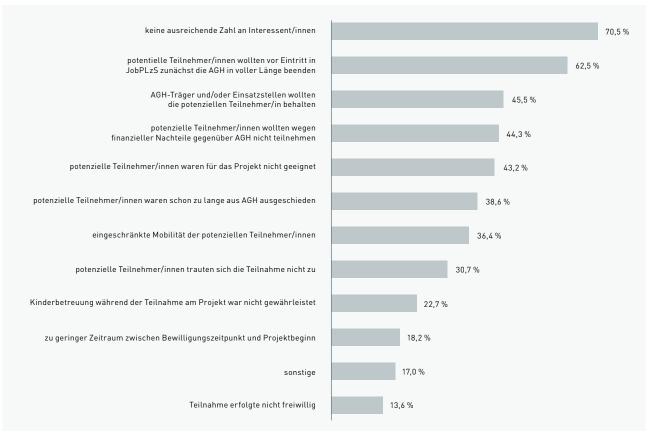
Für ca. 43 % der Träger ist ein Kriterium, dass die potenziellen Teilnehmer/innen auf die Tätigkeitsfelder passen, die im Projekt z. B. im Hinblick auf vorhandene Qualifizierungsangebote definiert wurden. Die Passgenauigkeit im Hinblick auf schon bekannte Anforderungen durch vorhandene Unternehmenskontakte spielt dagegen eine geringere Rolle. Positive Beurteilungen durch die Einsatzleiter/innen der vorausgegangenen AGH sind dagegen wieder ein bedeutsames Kriterium (82,4 %).

Grafik 3: Kriterien bei der Auswahl



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 101, Mehrfachnennungen

Grafik 4: Probleme bei der Gewinnung der Teilnehmer/innen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 88, Mehrfachnennungen

88 Träger (87,1 %) geben an, dass bei der Teilnehmergewinnung Probleme aufgetreten sind. Die nicht ausreichende Zahl interessierter potenzieller Teilnehmer/innen bzw. ein zu kleiner Pool von AGH-Teilnehmenden, aus dem JobPLUS Teilnehmer/innen ausgewählt werden können, ist offensichtlich das größte Problem; mehr als 70 % geben an, dass es hier u. a. Schwierigkeiten gab (vgl. Grafik 4). Weitere von den Trägern genannte Probleme stehen damit in einem Zusammenhang bzw. geben Hinweise, was die Ursachen für die nicht ausreichende Zahl potenzieller Teilnehmer/ innen sein könnten. Eine große Bedeutung hat hier das Interesse der AGH-Teilnehmer/innen, zuerst die AGH abzuschließen⁶. Hintergrund sind u. a. finanzielle Nachteile, wenn die in der AGH gezahlte Mehraufwandsentschädigung mehr als 120 € monatlich beträgt. Der Pool potenzieller Teilnehmer/innen wird zudem durch AGH-Teilnehmer/innen eingeschränkt, die nicht mobil sein können oder wollen und die sich JobPLUS nicht zutrauen.

Mehr als 43 % der Träger benennen als Problem, dass die potenziellen Teilnehmer/innen für das Projekt nicht geeignet waren. Als Gründe für die Nichteignung wurden am häufigsten gesundheitliche Einschränkungen, einschließlich Suchtprobleme, genannt (18 Nennungen), fehlende Schlüsselqualifikationen (Motivation, soziale Kompetenzen etc.) und fehlende Sprachkenntnisse sind mit 13 bzw. neun Nennungen ebenfalls von Bedeutung. Zu geringe fachliche Qualifikationen sind dagegen weniger ein Grund für eine fehlende Eignung (vier Nennungen).

Die fehlende Eignung muss im Zusammenhang mit der Teilnehmerauswahl gesehen werden. Wenn die Auswahl in einem hohen Maße im Rahmen des Projekts, z. B. durch den Job-Coach, erfolgt, dann ist es folgerichtig, dass potenzielle

⁶ AGH-Teilnehmer/innen können nach drei Monaten in JobPLUS wechseln, eine AGH dauert in der Regel mindestens sechs Monate.

ERGEBNISSE DER TRÄGERBEFRAGUNG

Teilnehmer/innen auch nicht geeignet sind, zumal gerade das "vorgeschaltete" Instrument der AGH für Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen vorgesehen ist. Es ist dann die Leistung des Projekts, diejenigen zu identifizieren, die eine Integrationsperspektive auf den 1. Arbeitsmarkt haben.

Wenn mehr als 45 % der Träger angeben, dass die AGH-Träger bzw. die Einsatzstellen die potenziellen Teilnehmer/innen nicht für JobPLUS "freigeben" wollen, deutet sich hier ein Lock-in-Effekt (Verminderung der Vermittlungsaktivität) an, der den Eingliederungserfolg behindern kann. In welchem Umfang aber tatsächlich qualifizierten und arbeitsnahen ALG II-Beziehenden in AGH der Übergang in JobPLUS erschwert wird, kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht festgestellt werden.

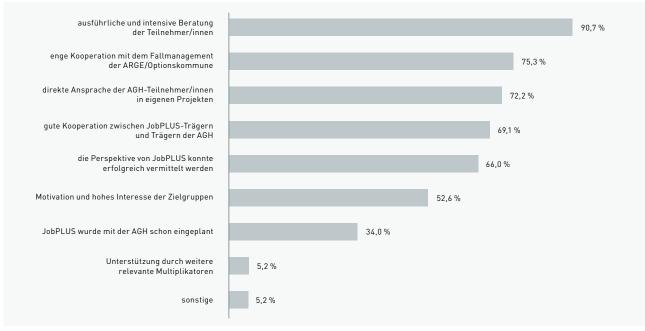
Die Programmkonstruktion sieht aus finanzierungstechnischen Gründen vor, dass die Teilnehmer/innen ohne wesentliche zeitliche Lücke von einer AGH in JobPLUS wechseln. Daher konnten potenzielle Teilnehmer/innen, die schon länger die AGH abgeschlossen hatten, nicht teilnehmen. Knapp 40 % der Träger geben an, dass diese Regelung zu Problemen bei der Teilnehmergewinnung geführt hat. Die fehlende Kin-

derbetreuung ist ebenfalls für eine Reihe von Projekten bzw. für potenzielle Teilnehmer/innen ein Problem und könnte eine Ursache für die im Vergleich zum Frauenanteil in AGH leicht unterdurchschnittliche Frauenbeteiligung an JobPLUS sein. Positiv hervorzuheben ist, dass nur wenige Träger angeben, die Freiwilligkeit der Teilnahme sei ein Problem gewesen.

Die Angaben der Träger zu förderlichen Faktoren bei der Teilnehmergewinnung zeigen auf der anderen Seite, mit welchen Ansätzen und Strategien sie an die Probleme herangehen (vgl. Grafik 5). Von großer Bedeutung ist die ausführliche Beratung der potenziellen Teilnehmer/innen, über die es gelang, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Chancen von JobPLUS erfolgreich zu vermitteln.

Für 75 % der Träger war die enge Kooperation mit dem Fallmanagement des Trägers der Grundsicherung ein förderlicher Faktor. Als ein positiver Faktor erwies sich auch die Tatsache, dass die Träger in hohem Maße selbst Träger von AGH sind und ihnen deswegen eine direkte Ansprache möglich ist. Aber auch die gute Kooperation mit anderen AGH-Trägern war für mehr als zwei Drittel der Träger ein förderlicher Faktor.

Grafik 5: Förderliche Faktoren bei der Gewinnung der Teilnehmer/innen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 97, Mehrfachnennungen

Trotz der genannten Probleme mit der Gewinnung der Teilnehmer/innen sind für mehr als der Hälfte der Projektträger auch Motivation und Interesse der Zielgruppe ein förderlicher Faktor.

5.2 Eingangsphase

Der Eingangsphase kommt in der individualisierten Konzeption des Programms eine besondere Bedeutung zu. Erst durch eine individuelle Beratung, eine Potenzialanalyse o. Ä. wird die Grundlage für eine passgenaue Qualifizierung und ein passendes Praktikum gelegt.

Mehr als die Hälfte der Projekte gestaltet zumindest die Dauer der Eingangsphase individuell je nach Voraussetzungen der Teilnehmer/innen. In knapp 21 % der Fälle dauert die Eingangsphase einheitlich zwei Wochen, in jeweils nur wenigen Fällen umfasst die Phase eine Dauer zwischen drei und mehr als fünf Wochen.

Fast alle Projekte setzen mindestens eines der Instrumente Profiling, Assessment und Potenzialanalyse dafür ein. Das Erstellen einer Eingliederungsplanung ist dagegen ebenso wie die Nutzung spezialisierter Beratungsangebote (z. B. Drogen- oder Schuldnerberatung) in weniger als der Hälfte der Projekte Teil der Eingangsphase (s. Tabelle 9).

Insbesondere in den länger dauernden Eingangsphasen spielt die Basisqualifizierung eine größere Rolle. Ca. 85 % der Projekte, die in dieser Phase bereits Qualifizierung anbieten, bieten diese im Bereich EDV an. Unter sonstige Themen werden am häufigsten Vermittlung beruflicher Grundkenntnisse (14 Nennungen) und Trainings zu Schlüsselqualifikationen (13 Nennungen) genannt.

Knapp 43 % der Projekte setzen in der Eingangsphase spezifische, zum großen Teil standardisierte Methoden und Tests zur Berufseignungsdiagnostik, Potenzialanalyse, Kompetenzfeststellung und zum Profiling ein. Offensichtlich werden diese Verfahren, die bei der Auswahl eher selten anzutreffen sind, dann in der Eingangsphase genutzt.

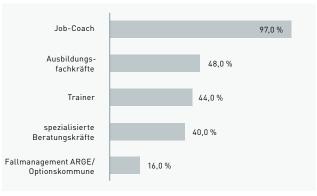
Entsprechend der Breite des Instrumenteneinsatzes in der Eingangsphase sind bereits in diesem Abschnitt der Projektumsetzung neben dem Job-Coach Trainer, Ausbildungsund Beratungsfachkräfte tätig (s. Grafik 6).

Tabelle 9: In der Eingangsphase eingesetze Instrumente

Instrumente	Anzahl Projekte	in %
personenbezogene Beratung	95	95,0
Profiling	77	77,0
Potenzialanalyse	57	57,0
Erstellung einer Eingliederungsplanung	45	45,0
Beratung bei spezialisierten Beratungsstellen	33	33,0
Assessment	14	14,0
Basisqualifizierung in den Bereichen:	88	88,0
Bewerbungstraining	87	98,9
Deutsch	57	64,8
EDV	75	85,2
Kommunikationstraining	72	81,8
sonstiges	37	42,0

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 100, Mehrfachnennungen

Grafik 6: Beteiligung an der Eingangsphase



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 100, Mehrfachnennungen

5.3 Kernphase

Die Programmkonzeption von JobPLUS sieht lediglich vor, dass die beiden Kernmodule Qualifizierung und Praktikum vom zeitlichen Umfang her ungefähr gleich sein sollten. In welchen Formen die beiden Module jeweils kombiniert werden, ist den Konzepten der Träger überlassen. Die "einfache" Form, ein Blockpraktikum in einem Unternehmen mit einem Qualifizierungsblock zu kombinieren, wird in etwa 25 % der Projekte überwiegend praktiziert. Zwei Praktika bieten knapp 60 % der Projekte an, wobei die Qualifizierung sowohl blockweise wie auch als laufende Begleitung durchgeführt wird. Die Variante Praktikum mit begleitender Qualifizierung wird mit knapp 22 % allerdings eher weniger gewählt. In insgesamt der Hälfte aller Projekte ist das Praktikum auf ein Unternehmen beschränkt.

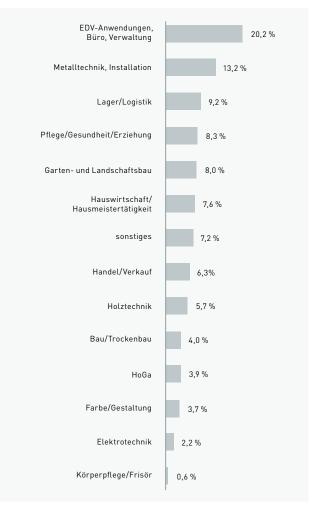
Grafik 7: Umsetzungsformen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 97, Mehrfachnennungen

Das Qualifizierungsangebot lässt sich in die Bereiche fachübergreifende, fachpraktische und fachtheoretische Qualifizierung differenzieren. Die fachübergreifende Qualifizierung hat bei ca. 43 % der Projekte den größten Anteil an dem gesamten Angebot; bei knapp 41 % gilt dies für die fachpraktische Qualifizierung. Entsprechend klein ist die Zahl der Projekte (16,3 %), die überwiegend fachtheoretisch qualifizieren. Bezogen auf insgesamt 88 Projekte, die zum Umfang der fachspezifischen Qualifizierungsinhalte Aussagen gemacht haben, beinhalten diese zu ca. 20 % Themen im Bereich EDV, Büro und Verwaltung. Gut die Hälfte der Projekte bietet diese Qualifikationen in unterschiedlichem Umfang an. Im Vergleich zu den anderen Qualifizierungsangeboten ist dieser Bereich sehr hoch, und es kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Angebote, beispielsweise im Bereich EDV, hier mit genannt wurden, die eher im Sinne einer fachübergreifenden Qualifizierung von Schlüsselkompetenzen zu verstehen sind.

Grafik 8: Themen der fachspezifischen Qualifikation



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 88, Mehrfachnennungen

In der Regel bieten die Projekte (den Anforderungen der Betriebe und den Interessen der Teilnehmer/innen entsprechend) eine Vielzahl von unterschiedlichen fachlichen Qualifizierungsmodulen an. Nur für 11 Projekte wurde angegeben, dass sie zu 80 % und mehr überwiegend oder ausschließlich in einem der genannten Schwerpunktbereiche qualifizieren. Unter "sonstige Qualifizierungsbereiche" nennen einzelne Projekte allgemein Angebote im Bereich Handwerk, Dienstleistungsbereich und gewerblich-technischen Bereich, die sie nicht näher differenzieren wollten oder konnten.

Mehr als ein Drittel der Projekte gibt an, dass sie die Qualifizierungsangebote überwiegend zertifizieren, 20 % zertifizieren gar nicht; die Mehrheit zertifiziert teilweise (ca. 46 %).

Die Qualifizierungen bzw. angestrebten Tätigkeiten schließen durchaus an die Tätigkeiten an, die im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten ausgeübt wurden. Nur 7,3 % der Träger verneinen dies ausdrücklich, ca. zwei Drittel geben an, dass dies teilweise, und 25 %, dass dies überwiegend der Fall ist.

Die Auswahl der Qualifizierungsinhalte basiert zu annähernd gleich starken Anteilen auf den Ergebnissen des Profilings bzw. der Potenzialanalyse, den Wünschen der Teilnehmer/innen und den Anforderungen aus dem Praktikum. Allerdings sind es in absoluten Zahlen immerhin noch 24 Projekte, die angeben, dass die Auswahl der Inhalte nicht im Zusammenhang mit dem Praktikum getroffen wird. Unter "sonstiges" verweisen die Träger überwiegend einerseits auf Anforderungen des Arbeitsmarkts und andererseits auf die im Antrag vorab festgelegten Module und Stundenpläne bzw. auf die Tätigkeitsschwerpunkte der umsetzenden Träger.

40 Projekte reagieren flexibel auf die Bedarfe der Teilnehmer/innen und Unternehmen und kaufen zusätzlich zu den eigenen Angeboten weitere Qualifizierungsmodule bei anderen als den an der Projektumsetzung beteiligten Partnern ein, wobei 33 Projekte benennen, in welchem Umfang sie Qualifizierung einkaufen und bei wie vielen Unternehmen. Insgesamt werden 207 Module bei 102 weiteren Unternehmen eingekauft; die Zahl der Einrichtungen und Unternehmen, die über diesem Weg beteiligt sind, schwankt je nach Projekt zwischen eins und acht.

Tabelle 10: Umfang der Tätigkeit der Job-Coachs

Tätigkeit der Job-Coachs	in %
Begleitung, Beratung und Vermittlung der Teilnehmer/innen	32,1
Akquise der Praktikumsstellen, Beratung der Unternehmen	25,7
Verwaltungsaufgaben	13,4
Koordination der Qualifizierung	11,8
Kommunikation/Koordination mit ARGE/Optionskommune und anderen Partnern	9,8
Nachbetreuung nach Vermittlung	6,2
sonstiges	0,9

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 94

Im Durchschnitt aller Projekte mit Angaben dazu ist der Job-Coach zu einem knappen Drittel im Bereich Begleitung/ Beratung und Vermittlung der Teilnehmer/innen tätig. Zusammen mit den Aufgaben "Akquise der Praktikumsstellen", "Koordination der Qualifizierung" und "Nachbetreuung" sind sie zu ca. 77 % im Bereich der Kernaufgaben des Job-Coachs tätig. 7 Ca. 23 % der Tätigkeit entfallen auf Koordinations- und Verwaltungsaufgaben.

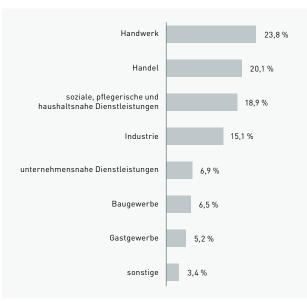
5.4 Kooperation mit Unternehmen

In den Projekten wurden in großem Umfang Unternehmen für Praktika erschlossen. 96 Projekte, die dazu Angaben machten, beziffern diese Zahl mit insgesamt 4.846 Unternehmen.

Die Verteilung der Unternehmen nach Branchen zeigt einen Schwerpunkt im Bereich Handwerk, Handel und personenbezogene Dienstleistungen (s. Grafik 9).

⁷ Unter "sonstiges" werden Teilnehmer/innenakquise und Training genannt.

Grafik 9: Verteilung der Praktikumsunternehmen nach Branchen



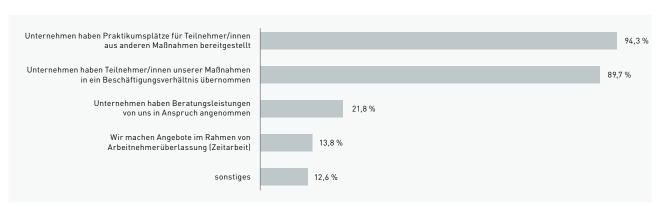
Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n=92

Die Mehrheit der Projekte gibt an, dass sie bereits vor Job-PLUS mit den Unternehmen zusammengearbeitet hat; allerdings war diese Zusammenarbeit überwiegend "gelegentlich" und nicht regelmäßig (66 % zu 23,7 %).

Fast alle Projekte hatten Kontakt zu den Unternehmen über Praktika in anderen Programmen bzw. durch Vermittlung von ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern (s. Grafik 10). Deutlich geringer ist die Zusammenarbeit über Beratung, Weiterbildung und Personalservice wie z. B. Zeitarbeit. Unter "sonstiges" werden Kontakte über AGH und weitere Programme wie ausbildungsbegleitende Hilfen, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen u. Ä. genannt.

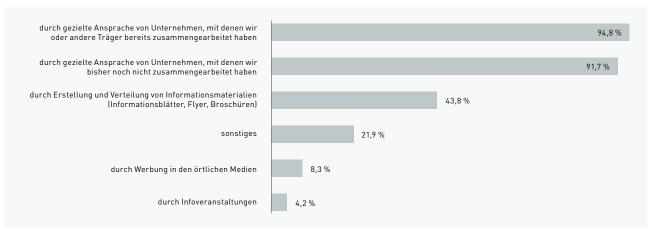
Die Träger haben nicht nur auf bestehende Kontakte zu Unternehmen zurückgegriffen, sondern haben darüber hinaus in hohem Maße (knapp 92 %) zusätzlich Unternehmen angesprochen, mit denen sie bisher noch nicht zusammengearbeitet haben. Die Ansprache von Unternehmen durch Informationsmaterialien (Informationsblätter, Flyer, Broschüren) ist in knapp 44 % der Projekte ein dafür eingesetztes Instrument (s. Grafik 11).

Grafik 10: Art der Zusammenarbeit mit den Unternehmen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 87, Mehrfachnennungen

Grafik 11: Ansprache der Unternehmen



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 96, Mehrfachnennungen

65 % der befragten Projektträger geben an, dass bei der Ansprache der Unternehmen Probleme aufgetreten sind. Von fast allen, die diese Frage mit Ja beantwortet haben, wird als Problem genannt, dass die Unternehmen keine berufliche Perspektive bieten können. Ebenso wie die beiden nächst häufigsten Nennungen (Praktikumsplätze waren schon vergeben: 79,7 %, Unternehmen durch zu häufige Anfragen überlastet: 73,4 %) wird deutlich, dass die Probleme in der Kooperation mit Unternehmen vor allem Probleme bei der Akquise der Praktikumsplätze sind. Zudem geben 37 Projekte (57,8 %) an, dass die Unternehmen Praktikantinnen und Praktikanten nur als günstige Arbeitskräfte nutzen (wollen) bzw. die Betreuung der Praktikanten nicht gewährleisten (51,5 %) (s. Grafik 12). Dies spricht dafür, dass die Betreuung der Teilnehmer/innen während des Praktikums durch den Job-Coach von hoher Bedeutung ist. Gleichzeitig wird damit deutlich, mit welchen Schwierigkeiten und Problemlagen die Träger bzw. der Job-Coach konfrontiert sind, wenn sie für die Teilnehmer/innen Praktikumsplätze suchen, die eine Anschlussperspektive im Hinblick auf eine anschließende Beschäftigung bieten sollen.

Grafik 12: Probleme in der Kooperation mit Unternehmen

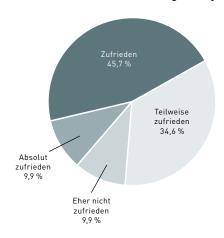


Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 64, Mehrfachnennungen

5.5 Bewertung durch die Projektträger

Die Projektträger zeigen sich überwiegend zufrieden bzw. sehr zufrieden mit dem bisherigen Verlauf ihres Projekts (s. Grafik 13).

Grafik 13: Zufriedenheit mit dem bisherigen Projektverlauf



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung; n = 81

Gefragt nach Faktoren, die sich fördernd auf die Umsetzung des Projekts ausgewirkt haben, nennen 19 Träger die gute Zusammenarbeit mit den Trägern der Grundsicherung bzw. mit dem Fallmanagement in diesen Organisationen.⁸ Ein sich positiv auswirkender Faktor ist daneben der gute Kontakt zu bzw. die Kooperation mit Unternehmen der Region, insbesondere konkret mit den Unternehmen, in denen Praktika angeboten werden.

Der Job-Coach bzw. seine Arbeit ist ein weiterer fördernder Faktor; 12 Projekte heben dessen besondere Kompetenzen in der Betreuung, Vermittlung und Akquise hervor sowie die Funktion als ständiger Ansprechpartner für Teilnehmer/innen und Unternehmen. Zehn Projekte nennen zudem die intensive Betreuung und Einzelfallberatung der Teilnehmer/innen.

12 Projekte heben die individuelle und flexible Gestaltung des Angebots für die Teilnehmer/innen und Unternehmen positiv hervor. Genannt werden u. a. die Flexibilität bei der Gestaltung der Praktikums- und Qualifizierungsphasen, flexible Praktikumsphasen, Theorie- und Praxisphasen im

Dass der AGH-Träger bereits Träger der vorherigen AGH war, die enge Zusammenarbeit mit den AGH-Trägern und die räumliche Nähe zu den AGH-Maßnahmen werden von neun Projekten als fördernder Faktor hervorgehoben. Motivierte, engagierte und qualifizierte Teilnehmer/innen sind in sieben Projekten als ein Erfolgsfaktor des Projekts genannt worden.

Die Möglichkeit des Führerscheinerwerbs wird fünfmal und ein möglicher Eingliederungszuschuss dreimal erwähnt. Dass die gezielte Auswahl der Teilnehmer/innen als Erfolgsfaktor nur zweimal genannt wird, ist vor dem Hintergrund der oben bereits beschriebenen Probleme bei der Gewinnung der Teilnehmer/innen nachvollziehbar.

Erwähnt werden sollte eine Einzelnennung, die durchaus als Empfehlung für die weitere Programmumsetzung sinnvoll ist: "Die Einführung eines Anreizsystems für zuweisende AGH-Träger. Die Integrationsquote von JobPLUS kann dem jeweiligen AGH-Träger rückwirkend in der Maßnahme, aus der der TN zugewiesen wurde, als positive Ausmündung gutgeschrieben werden. Dies erhöht die Chance des AGH-Trägers auf eine erneute Bewilligung seiner Maßnahme."

Die fördernden Faktoren, die von den Projekten genannt werden, korrespondieren in gewisser Weise mit den hemmenden Faktoren auf der anderen Seite. Insgesamt 32 Projekte benennen als hemmende Faktoren, dass die Teilnehmer/innen wenig motiviert sind, ihnen Schlüsselqualifikationen und Fachkenntnisse fehlen, sie sich in schwierigen sozialen Situationen befinden, nicht flexibel oder mobil genug sind, über wenig Selbstwertgefühl verfügen und insgesamt als eher wenig arbeitsmarktnah und vermittlungsfähig eingeschätzt werden. Diese Aussagen korrespondieren mit der Angabe zu Problemen bei der Gewinnung der Teilnehmerinnen, wo über 70 % der Projekte angeben, dass sie auf keine ausreichende Zahl an Interessenten zurückgreifen konnten (vgl. Grafik 4). Dies führt ganz offensichtlich dazu, dass aus einem geringen Pool an potenziellen Teilnehmern auch solche ausgewählt

Wechsel, die begleitende Qualifizierung, die "flexible Möglichkeit der Durchführung mit einem Qualifizierungsbudget und dessen Verwendung entsprechend der individuellen Bedarfsplanung", die Qualifizierung nach Bedarf der Unternehmen und die Möglichkeit der individuellen, passgenauen Qualifizierung der Teilnehmer/innen.

⁸ Insgesamt haben 87 Projekte in Form freier Texte dazu Stellung genommen.

wurden, die den Anforderungen von JobPLUS nicht ausreichend gerecht werden können. 12 Projekte nennen Probleme bei der Kooperation mit der ARGE bzw. Optionskommune als hemmenden Faktor bei der Umsetzung des Projektes. Genannt werden u. a. wechselndes Personal im Fallmanagement, organisatorische Startschwierigkeiten bei der ARGE, wenig Kenntnisse über das Programm JobPLUS, insgesamt Probleme bei der Zuweisung potenzieller Teilnehmer/innen.

Auf die Frage, welche Rahmenbedingungen vor Ort, z. B. durch ARGE oder Optionskommune, verändert werden sollten, beziehen sich entsprechend 18 Projekte auf das Auswahl- und Zuweisungsverfahren bezüglich der Teilnehmer/innen. Sie wünschen sich eine rechtzeitigere oder umfangreichere Zuweisung der Teilnehmer/innen oder eine kontinuierliche bzw. passgenauere Zuweisung. Es geht also sowohl um die Qualität der Vorschläge der ARGEn bzw. Optionskommunen wie auch um eine höhere Bewerberzahl insgesamt. Acht Nennungen der Projektträger beziehen sich allgemein auf eine Verbesserung der Kooperation mit der ARGE oder Optionskommune, vor allem hinsichtlich eines besseren Informationsprozesses bzw. Managements der Kooperation vor Ort und eine bessere Beratung der Kunden.

15 Projekte nennen als hemmenden Faktor den unterbrechungslosen Übergang von der AGH in JobPLUS als Problem, u. a. weil auch dies die Auswahl der Teilnehmer/innen begrenzt. Entsprechend liegt bei der Frage nach Verbesserungen des Programms JobPLUS der Schwerpunkt der Antworten der Träger ganz eindeutig bei dem Problemzusammenhang "nahtloser Übergang von AGH in JobPLUS". 19 Projekte fordern hier mehr Flexibilität und Spielräume, auch Teilnehmer/innen einbeziehen zu können, die schon längere Zeit aus einer AGH ausgeschieden sind. Vereinzelt wird auch vorgeschlagen, den Zusammenhang von JobPLUS mit vorgeschalteter AGH gänzlich entfallen zu lassen, um so die Teilnehmer/innen flexibel einbeziehen zu können.

Finanzielle Nachteile einer Teilnahme in JobPLUS gegenüber einer Teilnahme in AGH werden von 12 Projekten als hemmender Faktor eingeschätzt. Insgesamt 18 Projekte wünschen sich entsprechend eine verbesserte finanzielle Förderung der Teilnehmer/innen in JobPLUS, insbesondere im Vergleich zu der Mehraufwandsentschädigung, die diese in der vorherigen AGH bekommen haben. Probleme bei der Vermittlung der Teilnehmer/innen wegen eines nicht aufnahmefähigen Arbeitsmarktes oder wegen Zurückhaltung der Betriebe gegenüber der Klientel sind nur vergleichsweise selten ein hemmender Faktor bei der Umsetzung. Insgesamt nennen nur drei Projekte diesen Problemkontext.

Zu erwähnen ist noch, dass insgesamt acht Projekte als hemmenden Faktor ausmachen, dass der Verwaltungsaufwand für JobPLUS zu hoch sei. Hier fällt insbesondere mehrfach das Stichwort ABBA, das wohl als Synonym für einen hohen Verwaltungsaufwand gilt. Insgesamt 11 Projekte fordern in diesem Zusammenhang eine Verbesserung.

Zehn Projekte möchten den Betreuungsschlüssel für den Job-Coach flexibler handhaben können bzw. sie möchten eine Reduzierung der Fallzahlen des Job-Coachs u. a. aufgrund der schwierigen Zielgruppe. Sechs Projekte schlagen vor, die Teilnahme an JobPLUS über sechs Monate hinaus zu ermöglichen, wobei dies insbesondere für Teilnehmer/innen gefordert wird, die noch weiterer Unterstützung bedürfen.

Im Anschluss wurden die Träger gefragt, was sie selbst bei der weiteren Umsetzung des Projektes bzw. bei neu beantragten Projekten verändern oder verbessern wollen. Eine große Anzahl der Projekte (19 Nennungen) will das Angebot verbessern und insbesondere mehr und andere Qualifizierungen anbieten. Genannt werden u. a. eine stärkere Verzahnung von Qualifizierung und Praktikum, eine stärkere Spezialisierung des Angebotes, mehr Zertifizierung der Qualifizierung sowie mehr Vermittlung sozialer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen. Für Frauen geeignete Arbeitsbereiche sollten verstärkt aufgenommen, außerdem mehr individuelle Qualifizierung und mehr individuelle und intensivierte Beratungsangebote angeboten werden. Die Projekte reagieren also auf schwierige Teilnehmer/innen durchaus mit der Zielrichtung, das Angebot diesen Bedarfen anpassen zu wollen. Sieben Projekte wollen nicht das Angebot verbessern, sondern stärker die Teilnehmerauswahl verändern, indem sie das Profiling ausbauen bzw. frühzeitig mit einer Teilnehmerrekrutierung beginnen. Im Einzelfall wird gesagt, dass sie nur motivierte und vermittelbare Teilnehmer/innen aufnehmen wollen.

Veränderungen an der Struktur des Projektes planen acht Träger. Genannt werden u. a. eine Verzahnung zu JobPLUS schon bei Beginn der AGH und der Ausbau der Kooperation

ERGEBNISSE DER TRÄGERBEFRAGUNG

mit weiteren Projektträgern bzw. externen Trägern im Qualifizierungsbereich. Mehr Teilzeitmaßnahmen wurden ebenso genannt wie die Absicht, rollierende Eintritte möglich zu machen und mehr individuelle Starttermine einzuführen.

Die Verbesserung der Kooperation mit der ARGE steht bei 12 Projekten in Zukunft auf der Agenda und fünf Projekte wollen grundsätzlich die Öffentlichkeitsarbeit verstärken, mehr Werbung machen und die Maßnahmen auch einem größeren Kreis bekannt machen. Die Unternehmensakquise und die Gewinnung neuer Praktikumsplätze wollen sechs Projekte verbessern. U. a. wird hier eine bessere Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen genannt.

6. JobPLUS aus der Sicht von SGB II-Trägern

Im März 2007 wurden mit fünf SGB II-Trägern leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Befragt wurden zwei Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) in Landkreisen, zwei Arbeitsgemeinschaften in kreisfreien Städten und eine Optionskommune (zugelassener kommunaler Träger). Die Träger werden im Folgenden mit Region bezeichnet, um Verwechslungen mit den durchführenden Einrichtungen bzw. Trägern zu vermeiden.

6.1 Auswahl der durchführenden Träger

In einer Region wird JobPLUS mit fünf Trägern umgesetzt, die nach einem regionalen Ideenwettbewerb, auf den sich zehn Träger beworben haben, anhand eines Kriterienkataloges ausgewählt wurden. Für die Trägerauswahl waren folgende Gründe maßgeblich:

- Die Träger sollten auch AGH durchführen
- Die Qualität des von den Trägern durchgeführten Profilings
- Zugang zu Praktikumsplätzen
- Zielgruppennähe der Träger (z. B. Jugendliche, Frauen)
- Zugang zu den Branchenschwerpunkten Lager und Logistik

In der zweiten Region koordiniert die kommunale Beschäftigungsförderungsgesellschaft die JobPLUS-Maßnahmen von insgesamt sechs durchführenden Maßnahmeträgern. Das Auswahlverfahren fand als Trägerwettbewerb statt, die Trägerauswahl wurde über den Beirat der ARGE entschieden. Maßgebliche Entscheidungskriterien waren in der ersten Auswahlrunde die von den Trägern vorgelegten Konzepte, darüber hinaus Vorerfahrungen mit der Zielgruppe sowie der Standort des Trägers, weil JobPLUS möglichst wohnortnah umgesetzt werden sollte.

In einer weiteren Region wird JobPLUS mit zwei Trägern durchgeführt, mit denen in der früheren Zusammenarbeit gute Erfahrungen gemacht wurden und die zudem in der Region die einzigen größeren Einrichtungen sind. Die Träger wurden beauftragt, die entsprechenden Anträge zu stellen.

In der vierten Region wird JobPLUS an vier Standorten mit fünf Trägern, die sich auf das gesamte Kreisgebiet verteilen, umgesetzt. In der ersten Förderphase 2005 war der Kreis noch selbst Antragsteller, in der zweiten Phase haben die in der ersten Phase mit der Umsetzung beauftragten Träger

direkt einen Antrag gestellt. Der Grund für diesen Wechsel war die Entlastung des Kreises von dem mit der direkten Trägerschaft verbundenen Verwaltungsaufwand. Auch hier war die längere Zusammenarbeit in unterschiedlichen Förderbereichen für die Auswahl ausschlaggebend.

Auch in der fünften Region, die JobPLUS mit zwei Trägern durchführt, war die bewährte Zusammenarbeit wesentliches Kriterium für die Auswahl. Die Auswahl wurde auch deswegen getroffen, weil beide Träger zusammen etwa 80 % aller AGH-Teilnehmerplätze in der Region anbieten.

6.2 Zugang in Arbeitsgelegenheiten

Hinsichtlich der Steuerung des Zugangs in AGH gehen die befragten Regionen unterschiedlich vor. In einer Region wird der Zugang in AGH über die persönlichen Ansprechpartner (PAP) gesteuert. Es erfolgte eine passgenaue Zuweisung von Teilnehmern in AGH; die Träger haben keine Auswahlmöglichkeit, weil die ARGE den Eigeninteressen der Träger nicht Vorschub leisten will.

In zwei Regionen ist die Zuweisung in eine AGH Aufgabe des Fallmanagements, nur in Ausnahmefällen erfolgt eine Zuweisung durch die Vermittler. Die Fallmanager/innen arbeiten zum Teil dezentral in allen kreisangehörigen Kommunen. Ausgewählt werden Kunden mit erheblichen Vermittlungshemmnissen, bzw. AGH wird in jedem Fall nachrangig eingesetzt, d. h. bevor eine Überweisung in AGH erfolgt, wird geprüft, ob der Teilnehmer direkt zu vermitteln ist oder andere Maßnahmen für ihn geeigneter sind. Mit dem Instrument AGH werden vorrangig die Ziele Stabilisierung der Teilnehmer/innen und Feststellung der Erwerbsfähigkeit verfolgt sowie eine realistische Einschätzung der Personen und der Test ihrer Motivation. Der Einsatz ist differenziert; zum Teil steht die Beschäftigung im Vordergrund, zum Teil wird AGH als Gruppenmaßnahme mit einem Qualifizierungsanteil eingerichtet.

In einer weiteren Region sind in der Regel die Integrationsfachkräfte auch für die Vermittlung in AGH zuständig, Fallmanager/innen nur für einen schwierigen Personenkreis mit Vermittlungshemmnissen. Hier hat die AGH einerseits das Ziel, Teilnehmer/innen mit Vermittlungshemmnissen zu stabilisieren, andererseits soll einem arbeitsmarktnahen Personenkreis über AGH die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden. Zum Teil werden diese AGH

mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden, damit "gute Bewerber dann noch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben." Entsprechend sind auch die Integrationsergebnisse unterschiedlich. Bei den besser Qualifizierten wird allerdings auf das Problem hingewiesen, dass nicht selten die Träger die AGH-Teilnehmer/innen gern behalten möchten, andererseits nicht genügend reguläre Arbeitsplätze in den sozialen Einrichtungen vorhanden sind. Auch die AGH-Teilnehmer/innen sehen häufig eine Vermittlung in einer AGH als eine Vermittlung in Arbeit an und sind schwer zu motivieren, sich für ein Arbeitsplatz außerhalb der AGH zu bewerben, zudem sind durch 1,50 € Mehraufwandsentschädigung die AGH sehr attraktiv. Aus diesen Gründen wird die AGH konsequent auf sechs Monate beschränkt, nur in Einzelfällen ist eine Verlängerung auf 12 Monate möglich.

Der Zugang in AGH wird auch in der fünften Region sowohl über die Vermittlungsfachkräfte wie über das Fallmanagement gesteuert; das Fallmanagement ist zuständig für die schwer vermittelbaren Teilnehmergruppen. Beide können direkt zuweisen. Die AGH ist die erste Stufe einer Förderkette und dient der Stabilisierung. Nach einer AGH wird entschieden, ob eine direkte Vermittlung erfolgen soll oder ein Einstieg in weitere Maßnahmen, wie Trainings oder Fortbildung.

6.3 Ansprache und Auswahl der Teilnehmer/innen

In vier der fünf befragten Regionen sprechen die Integrationsfachkräfte bzw. die Fallmanager/innen potenzielle Teilnehmer/innen an. In einer dieser Regionen wird der Prozess wie folgt beschrieben: Die AGH-Teilnehmer/innen werden nach drei Monaten von der Einsatzstelle in schriftlicher Form beurteilt; die Beurteilung wird an die zuständige Integrationsfachkraft der ARGE weitergeleitet. Wenn diese den Eindruck hat, dass die Personen für JobPLUS geeignet sind, meldet sie diese potenziellen Teilnehmer/innen an zwei Fachkräfte bei der ARGE, die als Koordinatoren für jeweils eine der JobPLUS-Maßnahmen zuständig sind und diese weisen dann die Teilnehmer/innen zu.

Nur in einer Region erfolgt die Akquise überwiegend über die Träger selbst, die aber auch zusammen rund 80 % der AGH-Einsatzstellen in der Region verwalten. Hier wählen die Job-Coachs aus den AGH-Teilnehmern die für JobPLUS geeigneten aus, besprechen dies aber mit den zuständigen Vermittlungsfachkräften bei der ARGE, auch um abzuklären, ob nicht eventuell andere Maßnahmen für diese Teilnehmer sinnvoller sind.

In allen Regionen ist die Beurteilung durch den AGH-Träger Grundlage für die Auswahl der JobPLUS-Teilnehmer/innen. Wesentliche Auswahlkriterien sind Motivation, die persönliche Stabilität der Teilnehmer/innen und die Eignung für den ersten Arbeitsmarkt. Je nach Angebot der Träger können auch fachliche Kriterien eine Rolle spielen, wenn das Angebot ein fachliches Profil hat und entsprechend Teilnehmer/innen gesucht werden, die auf diese Berufsfelder passen bzw. dieses Berufsfeld für sich ausgewählt haben. Eignungstests oder Profiling werden nur begrenzt eingesetzt. Persönliche Gespräche mit potenziellen Teilnehmenden sind die Regel.

Alle Regionen wiesen darauf hin, dass es nicht leicht war, Teilnehmer/innen, die für JobPLUS geeignet waren, zu motivieren, weil diese mit finanziellen Nachteilen konfrontiert waren. Die auf 120 € festgelegte Höhe des Qualifizierungsgelds, verbunden mit der Erhöhung der Arbeitszeit (von 30 Std. wöchentlich in AGH auf 38,5 Std. in JobPLUS) zu einem Zeitpunkt als in AGH noch bis zu 1,50 € Mehraufwandsentschädigung zuzüglich Fahrtkosten gezahlt wurde, hat die Akquise erschwert. Nur die Aussicht auf einen möglichen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt reicht als Motiv vielfach nicht aus. Insbesondere der Wegfall der zu Beginn des Programms noch möglichen Zahlung von Fahrtgeld und Zusatzprämien aus eigenen Mittel des SGB II-Trägers, hat die Motivierung der Teilnehmer/innen noch schwieriger gemacht. In einer Region ist die ARGE deshalb dazu übergegangen, verstärkt von Beginn an Teilnehmer/ innen für AGH zu werben, die anschließend direkt in JobPLUS münden können. Man hat deswegen die AGH auf sechs Monate begrenzt und gleich eine anschließende JobPLUS-Maßnahme im Umfang von sechs Monaten geplant. In einer anderen Region werden in der Regel die sechs Monate AGH ausgeschöpft, anschließend wird für JobPLUS auch mit dem Argument geworben, dass ansonsten keine Maßnahme angeboten wird.

Drei Regionen geben als Problem die mangelnde Unterstützung durch die AGH-Träger, die kein Interesse an einem Übergang in JobPLUS haben, an. Zum Teil haben auch die

potenziellen Teilnehmer/innen eine hohe Bindung an die AGH-Maßnahme bzw. an die Einsatzstellen und wollen häufig so lange wie möglich in AGH bleiben.

Der nahtlose Anschluss an eine AGH ist nach Auffassung von Befragten aus drei Regionen ein hemmender Faktor bei der Umsetzung des Programms. Eine mindestens dreimonatige AGH verhindere, z. B. nach zweieinhalb Monaten AGH in JobPLUS zu wechseln. Grundsätzlich wäre es nach Meinung zweier Regionen gut, wenn es auch JobPLUS ohne eine vorgeschaltete AGH gäbe, weil es durchaus auch potenzielle Teilnehmer/innen gibt, die direkt in die JobPLUS-Maßnahme hätten münden können. Die Möglichkeit von Beginn an eine JobPLUS-Maßnahme mit AGH als vorgeschaltete Maßnahme zu konzipieren, war zum Zeitpunkt der ersten Antragstellung nicht bekannt und wurde deswegen nicht genutzt. In dieser Konzeption wird allerdings auch ein Nachteil gesehen, weil in Bezug auf die AGH die eigenen Steuerungsmöglichkeiten nicht ausreichend gewesen wären. Man hätte auch die AGH an Träger abgegeben und hätte sie nicht selbst mit einem breiten Einsatzbereich und mit vielen Trägern steuern können.

Nach der Einschätzung einer Region war der Auswahlprozess auch deshalb schwierig und aufwändig, weil potenzielle Teilnehmer/innen sich nicht zutrauten, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bestehen.

6.4 Einschätzungen zur Umsetzung

Kooperation mit den Trägern

Alle Regionen berichten über gute Kooperationsbeziehungen und einen ausreichenden Informationsaustausch mit den Trägern. Zwei Regionen pflegen aufgrund der praktischen Erfordernisse einen fast täglichen Informationsaustausch zwischen den Fachkräften in der ARGE und dem Job-Coach zu allen Aspekten der Teilnehmerbetreuung. In zwei Regionen wurde für jede JobPLUS-Maßnahme ein Kontaktberater bzw. Koordinator als Bindeglied zwischen ARGE und Träger benannt, der auch Besuche vor Ort macht und bei Problemen interveniert und z. B. Gruppengespräche auch mit den Teilnehmern führt.

In einer weiteren Region sind die Träger verpflichtet, im Rahmen des Berichtswesens regelmäßig Kontakt zu den Fallmanagern zu halten und über den Verlauf des Projekts zu berichten. Dieses Vorgehen gilt allerdings nicht nur für JobPLUS, sondern im Prinzip für alle Maßnahmen, die mit Trägern umgesetzt werden. Dadurch sind durchaus auch Qualitätsunterschiede bei der Durchführung der Maßnahme bekannt. In einer Region gibt es einen Gesprächskreis der Fachkräfte U 25 bei der ARGE mit den Job-Coachs der beiden Träger.

Job-Coach

In allen Regionen wird der Job-Coach als zentrales Instrument des Programms positiv beurteilt. Der Job-Coach sei "das Herzstück der Maßnahme"; hervorgehoben wird sein gegenüber dem Case-Management und der sozialpädagogischen Begleitung anderes Tätigkeitsprofil, das stärker auf Vermittlung orientiert ist. Die formale berufliche Qualifikation des Job-Coachs spielt in der Regel keine Rolle, in zwei Regionen werden aber durchaus Unterschiede in der persönlichen Kompetenz festgestellt.

Qualifizierung und Kombination mit Praktikum

JobPLUS besteht im Kern aus einer Kombination aus Qualifizierung und Praktikum in Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts, die im Umfang etwa gleich groß sein sollen. In der Praxis werden unterschiedliche Kombinationsformen praktiziert, die von den befragten Regionen differenziert bewertet werden. Beurteilt wird die Passgenauigkeit zwischen Qualifizierung und Praktikum, die Flexibilität der Träger in diesem Zusammenhang und die Akzeptanz der Angebote seitens der Teilnehmer/innen.

Anfangs wurden in einer Region die Qualifizierungsmaßnahmen überwiegend blockweise angeboten. Dies hat sich aber als nicht praktikabel erwiesen, weil die Bedürfnisse der Teilnehmer im Hinblick auf die Qualifizierung unterschiedlich waren und sehr stark einzelfallbezogen qualifiziert werden musste. Von Vorteil war, dass insbesondere ein Träger ein breites Qualifizierungsspektrum auch im Zusammenhang mit anderen Programmen anbietet. So war es möglich, dass Teilnehmer/innen in eine überbetriebliche Ausbildungswerkstatt gehen konnten. Zudem haben die beiden durchführenden Träger der Region sich verstärkt zusammengetan, und haben Qualifizierungsmaßnahmen gemeinsam angeboten bzw. "tauschen Teilnehmer/innen aus". Bei dem eher gewerblich-technisch orientierten Träger kommen die Teilnehmer überwiegend aus AGH ohne

Qualifizierung. Bei diesen Teilnehmern findet das Qualifizierungsangebot mehr Akzeptanz als bei dem zweiten Träger, der mehr im sozialpflegerischen Bereich tätig ist münden eher AGH-Teilnehmer/innen ein, die vorher schon im Rahmen der AGH qualifiziert wurden. Hier stellte sich als Problem heraus, "dass vieles an Qualifizierung wiederholt wird, was bei den Teilnehmenden dann nicht sehr gut ankommt." Als grundsätzliches Problem wird gesehen, dass trotz Kooperation der Träger nicht genügend einzelfallbezogen qualifiziert werden kann. Die Möglichkeit, bei anderen Anbietern noch Qualifizierungsmodule einzukaufen, wird aus nicht bekannten Gründen in dieser Region nicht genutzt.

In der zweiten Region wird die praktizierte Kombination zwischen Qualifizierung und Praktikum positiv beurteilt. Die Träger verfügen teilweise über verschiedene Werkstätten und konnten dadurch ein breites Qualifizierungsspektrum anbieten. Als Ablauf ist eine allgemeine Qualifizierung, anschließend eine Fachqualifizierung in Werkstätten und schließlich das Betriebspraktikum vorgesehen. Ein zweiter Maßnahmetyp sieht eine sechswöchige Blockqualifizierung, anschließend ein Praktikum und dann eine Rückholphase mit Aufbauqualifizierung vor. Die Qualifizierung erfolgte teilweise vor Ort bei Trägern, teilweise in Kooperation mit anderen Trägern. Insgesamt besteht ein ausreichendes Qualifizierungsangebot; die Teilnehmer/ innen können gezielt in geeignete passgenaue Trägerangebote gesteuert werden, allerdings geht dies dann evtl. zulasten der Wohnortnähe.

In der dritten Region wird die Möglichkeit, Qualifizierung und Praktikum miteinander zu verknüpfen, grundsätzlich als positiv angesehen, weil man so auf Anforderungen aus dem Praktikum bzw. aus der Tätigkeit mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen reagieren kann. Im Einzelfall kann die festgelegte Dauer der Blöcke aber ein Hindernis sein, d. h. es wäre sinnvoll gewesen, man hätte die Qualifizierung insgesamt verkürzen bzw. verlängern können und umgekehrt entsprechend beim Praktikum. In einem Fall ist die Möglichkeit genutzt worden, Zusatzmodule der Qualifizierung bei einem weiteren Bildungsanbieter einzukaufen. Hinsichtlich der Kombination Praktikum und Qualifizierung sind die Träger unterschiedlich vorgegangen, sie hatten grundsätzlich freie Hand bei der Konzeptgestaltung, was dann auch zu unterschiedlichen Angeboten geführt hat. Viele Teilnehmer/innen verfügen über keine

Vorbildung, haben Ausbildungen abgebrochen oder mehrere kurzfristige Tätigkeiten ausgeübt; sie wissen zumindest am Anfang nicht, in welchem Bereich sie tätig sein wollen und tätig sein können. Deswegen müssen die Träger ein breites, auch fachübergreifendes Qualifizierungsangebot vorhalten, um bis zu einer entsprechenden Entscheidung das "Ausprobieren" in einzelnen Berufsfeldern zu ermöglichen.

In der vierten Region haben die Qualifizierungsangebote eindeutig einen Schwerpunkt bei der fachlichen Qualifizierung. Die Teilnehmer/innen sind hier überwiegend Jugendliche ohne Berufsausbildung, die eine Fachqualifizierung auf dem Niveau von Helfertätigkeiten vermittelt bekommen sollen. Den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend werden Angebote im Bereich Lager/Logistik, HOGA, Pflege, Verkauf, Bau/GaLa-Bau gemacht, die in Kooperation mit Qualifizierungsträgern umsetzt werden. "Wir wollten ganz bewusst keine Wald- und Wiesenqualifikationen, sondern Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind." Dadurch hatte die Qualifizierung ein stärkeres Gewicht, das aber teilweise auf Akzeptanzprobleme bei den Jugendlichen gestoßen ist, die eher Interesse an einer praktischen Tätigkeit haben.

In der letzten Region wird kritisch angemerkt, dass die Qualifizierung wenig praktikumsbezogen orientiert ist. Hier wird zuerst ein vierwöchiger Qualifizierungsblock angeboten, dann vier Wochen Praktikum, anschließend eine längere Qualifizierung, gefolgt von einem zweiten Praktikum. Die Grundqualifizierung wird als Gruppenqualifizierung organisiert. Nach Auffassung der Region sind diese zum Teil zu "kuschelig", da Gruppenqualifizierungen auch Rückzugsmöglichkeiten bieten.

Betriebspraktika

In den Interviews wird in der Regel die Bedeutung des Praktikums hervorgehoben. Im Unterschied zur AGH werden hier die Teilnehmer/innen mit den realistischen Erwartungen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Es stelle sich nicht selten heraus, dass Teilnehmer, die in AGH gute, positive Beurteilungen bekommen, dann im Betrieb durchaus wieder Schwierigkeiten bekommen haben, auch mit Pünktlichkeit u. Ä. Die AGH sei doch mehr oder weniger ein Schonraum, der nicht so hohe Anforderungen an die Teilnehmer stellt wie ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt.

Die Zugänge der Träger zu Unternehmen werden als gut bis ausreichend beurteilt, die Praktika wurden passgenau ausgewählt, die Träger haben gute Betriebszugänge, die sie bereits langjährig aufgebaut haben, sie sind bei den Betrieben anerkannt. Eine Region stellt heraus, dass die Träger insbesondere über ihre Qualifizierungspartner gute Betriebskontakte haben. In einer weiteren Region ist ein Träger so vorgegangen, dass er grundsätzlich bei der Vermittlung in Praktika vorher geprüft hat, ob eine Chance auf eine Übernahme besteht, und nur dann wurden die Teilnehmer/innen in diese Praktika vermittelt. "Das hat dann sehr viel Mühe gemacht und Aufwand gekostet, um diese Betriebe zu finden, aber der Träger ist dann dadurch belohnt, dass er auch höhere Vermittlungsquoten hat."

Eine Region betont, dass die Akquisition von Praktikumsplätzen insbesondere dann unproblematisch war, wenn die Teilnehmer sich aktiv beteiligt haben ("mitgezogen haben"). Hier wird ein generelles Problem in der hohen Nachfrage nach Praktikumsplätzen, auch durch andere Maßnahmen, gesehen.

Förderung des Führerscheinerwerbs

Die Förderung des Führerscheinerwerbs wurde in allen befragten Regionen nur in Einzelfällen genutzt. Zum einen wird angeführt, dass der Führerscheinerwerb bei den Trägern unbeliebt ist, weil aufwändig im Verfahren, auch wenn er für die Teilnehmer/innen schon ein Anreiz gewesen wäre. Der wesentliche Grund ist aber, dass das Erfordernis einer konkreten Vermittlungsperspektive die Anzahl der Führerschein-Förderfälle eingegrenzt hat. Der Führerschein kann auch im Rahmen von JobPLUS nur im engen Zusammenhang mit einer sich anschließenden, definierten Tätigkeit finanziert werden. Es dürfe zudem nicht der Eindruck entstehen "nur weil ich im ALG II-Bezug bin, bekomme ich ietzt einen Führerschein geschenkt." Obwohl das Fehlen eines Führerscheins als Vermittlungshemmnis in einem der befragten Flächenkreise durchaus häufiger benannt wird, wurde das Angebot auch hier wenig genutzt. Der Grund dürfte ebenfalls damit zusammenhängen, dass er nur gefördert werden kann, wenn er dringend notwendig und mit einer konkreten Arbeitsplatzvermittlung verbunden ist. In einer Region hat es seitens der Teilnehmer/innen keine Nachfrage gegeben.

Lohnkostenzuschüsse

Aus eigenen Mitteln des SGB II-Trägers finanzierte Lohnkostenzuschüsse sind eine zusätzliche Maßnahme, um die Eingliederung im Anschluss an JobPLUS zu fördern. Die befragten Regionen gehen hier unterschiedlich vor. In zwei Regionen werden Lohnkostenzuschüsse fast immer im Anschluss an die Maßnahmen gezahlt. Es gäbe kaum noch Unternehmen, die nicht im Zusammenhang mit der Einstellung eines Arbeitslosen nach Lohnkostenzuschüssen fragen, und ist insofern die Regel, bei JobPLUS wie in anderen Maßnahmen auch.

Auch in den anderen Regionen ist die Nachfrage nach Beschäftigungsbeihilfen seitens der Unternehmen zum Teil inzwischen "Standard", wenn SGB II-Kunden eingestellt werden. Sie werden aber nur in Einzelfällen gewährt bzw. werden in der Regel bei größeren Vermittlungshemmnissen und für einen Zeitraum von sechs bis neun Monaten bewilligt. In einer Region wird das Instrument generell zurzeit wenig genutzt. Ein Grund ist die aktuell vorherrschende stärkere Nachfrage nach Arbeitskräften; die Betriebe suchen vermehrt nach Arbeitskräften, eine Unterstützung der Vermittlung mit Lohnkostenzuschüssen ist weniger notwendig. 2005 wurden bei schlechterer Arbeitsmarktlage insgesamt mehr Lohnkostenzuschüsse gezahlt, um auch Schwächere am Arbeitsmarkt unterzubringen.

6.5 Abschließende Bewertung und Weiterführung des Programms

Die befragten Regionen wurden gebeten, aus ihrer Sicht förderliche und hemmende Faktoren des Programms und der Programmumsetzung zu benennen. Positiv hervorgehoben wurde zum einen die gute Zusammenarbeit mit den ausgewählten Trägern, die gute Zusammenarbeit der Träger auch untereinander, die guten Betriebskontakte der Träger, Erfahrungen der Träger mit der Zielgruppe und die Auswahl solcher Träger, die bereits AGH umsetzen. Zum anderen werden die Betriebspraktika im ersten Arbeitsmarkt und die Möglichkeit, im Rahmen des Betriebspraktikums erkannte Qualifikationsdefizite noch beheben zu können, positiv bewertet. "JobPLUS gibt gute Hinweise für die Bildung von Förderketten und ist ein wichtiger Integrationsbaustein für Personen mit Entwicklungsperspektiven und für solche, für die ein direkter Übergang von AGH in den

ersten Arbeitsmarkt eine Überforderung gewesen wäre." Als hemmende Faktoren wurden insbesondere die bereits genannten Faktoren, die mit der Programmkonzeption zusammenhängen, genannt: die Begrenzung der Mehraufwandsentschädigung auf 120 €, die Notwendigkeit des nahtlosen Übergangs aus AGH, die mindestens dreimonatige AGH als Zugangsvoraussetzung und die mangelnde Flexibilität bei der Gestaltung von Praktikum und Qualifizierung, die für alle Teilnehmer/innen den gleichen Umfang der beiden Module festlegt. Auch die "Einsperreffekte" von AGH werden als hemmender Faktor genannt.

Vorstellungen zur Modifizierung bzw. Verbesserung des Programms beziehen sich sowohl auf eigene Gestaltungsmöglichkeiten wie auf Veränderungen der Programmstruktur. Im Einzelnen möchte man das Programm stärker zielgruppenspezifisch und individualisiert ausrichten, mehr Teilzeitangebote anregen, die Kooperationsbereitschaft der Träger fördern, die Einstiege flexibler gestalten und insgesamt den Teilnehmern und Teilnehmerinnen stärker die Chancen von JobPLUS vermitteln. Beim Programm müsste eventuell überdacht werden, ob es Sinn macht, diese starre Verbindung zwischen Qualifizierung und Praktikum beizubehalten, und zur Mehraufwandsentschädigung sollte ein zusätzlicher Fahrtkostenzuschuss gewährt werden können.

Übernahme in eigene Regie

In dieser Frage waren die Aussagen der befragten Regionen unterschiedlich. In einer Region ist aufgrund der Erfahrungen aus den bisherigen Maßnahmen eine Fortführung aus dem Integrationsbudget der ARGE geplant. Es sind Modifikationen vorgesehen, z. B. bei der Fahrtkostenregelung. In einer weiteren Region ist die Entscheidung, ob JobPLUS in eigener Regie übernommen wird, noch offen. Ein Grund sind die bis jetzt in den JobPLUS-Maßnahmen erreichten und nicht zufriedenstellenden Vermittlungsquoten von ca. 30 %, auch weil die Teilnehmer/innen durchaus besser qualifiziert sind und höhere Ergebnisse erreichen könnten. Maßstab ist u. a. das Programm "Jugend in Arbeit", das ca. 60 % Vermittlung erreicht.

In den anderen Regionen wird zwar das Programm nicht fortgeführt, aber vergleichbare Ansätze wurden in das Angebot aufgenommen. So hat eine Region im letzten Jahr ein eigenes größeres Förderprogramm mit den Elementen Qualifizierung in Modulform und Betriebspraktika aufgelegt. Sie plant daher keine Weiterführung von JobPLUS in eigener Regie, plant allerdings die Finanzierung eines Job-Coachs bei Trägern, die AGH durchführen. Der Job-Coach hätte dann die Aufgabe, im Zusammenhang mit AGH die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern; zur Unterstützung ist zusätzlich eine Vermittlungsprämie vorgesehen. Die Maßnahmen hätten eine Erhöhung der an die AGH-Träger gezahlten Fallpauschale bedeutet, da in diesem Jahr dafür keine Mittel vorhanden sind, könne das an sich gute Instrument des Job-Coachs in diesem Jahr zumindest nicht eingesetzt werden. In einer weiteren Region wird es eine Übernahme des Programmansatzes in eigener Regie nicht geben, allerdings werden auch hier die erfolgreichen und positiven Ansätze des Programms weitergeführt. Dies gilt z. B. für die Fokussierung der Praktika auf Unternehmen, die eine anschließende Übernahme in Beschäftigung zusagen können.

7. Programmergebnisse – Übergang in Beschäftigung

Ca. 39 % der Teilnehmer/innen aus abgeschlossenen Job-PLUS-Maßnahmen haben diese vorzeitig verlassen. Die Gründe dafür sind vielschichtig und keinesfalls nur als Abbruch im negativen Sinne zu betrachten (s. Tabelle 11). Zu 3.162 regulär ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern liegen Angaben zum Verbleib zum Stichtag sechs Monate nach Austritt vor. Einschließlich selbstständiger Beschäftigung konnten mehr als 30 % eine Beschäftigung

Tabelle 11: Gründe für den vorzeitigen Austritt

Abbruchgrund	Austritte gesamt	in %	Austritte ab zwei Monaten nach Beginn	in %
Arbeitsaufnahme/Selbstständigkeit	2.129	42,1	1.371	44,2
Wechsel in eine betriebliche Ausbildung	169	3,3	117	3,8
Aufnahme Schule/Studium	84	1,7	59	1,9
Wechsel in eine andere Fördermaßnahme	260	5,1	170	5,5
mangelnde Leistung/Überforderung	344	6,8	190	6,1
längere Fehlzeiten/Krankheit	1.400	27,7	826	26,6
sonstige Abbruchgründe	667	13,2	372	12,0
gesamt	5.053	100,0	3.105	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

Mehr als die Hälfte tritt vorzeitig aus, weil sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen konnte oder weil eine andere Förderalternative gefunden wurde. Bei Austritten, die nach zwei und mehr Monaten nach Eintritt vollzogen wurden, ist der Anteil der Teilnehmer/innen mit positiven Austrittsgründen noch höher. Da ab einer Teilnahmedauer von zwei und mehr Monaten von einer Wirkung der Interventionen der Projektmaßnahmen ausgegangen werden kann, können in der Regel die Übergänge in Arbeit und Ausbildung als Projekterfolg zugerechnet werden.

am 1. Arbeitsmarkt finden. Von den nicht selbstständig Beschäftigten wechselten allerdings 26,2 % in eine geringfügige Beschäftigung, überwiegend als Minijob (400 Euro). Letztlich war die Hälfte nach sechs Monaten immer noch arbeitslos.

Frauen haben, obwohl durchschnittlich besser qualifiziert, leicht geringere Chancen, im Anschluss in reguläre Arbeit zu wechseln. Zudem sind mehr als 37 % der Beschäftigungen, die Frauen eingehen konnten, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (s. Tabelle 12).

Tabelle 12: Verbleib nach sechs Monaten, gesamt und nach Geschlecht

Verbleib	Austritte	in %	weiblich	in %
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit	962	30,4	319	27,7
betriebliche Ausbildung	99	3,1	47	4,1
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	174	5,5	72	6,3
Qualifizierungsmaßnahme	119	3,8	39	3,4
sonstiger Verbleib	214	6,8	89	7,7
arbeitslos	1.594	50,4	576	50,0
gesamt	3.162	100,0	1.152	100,0

Unter Berücksichtigung der vorzeitig ausgetretenen Teilnehmer/innen, die mindestens zwei Monate teilgenommen haben, liegt die Integrationsquote in Arbeit und Ausbildung bei rund 41 % (vgl. Tabelle 13). Ca. 8 % haben eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt bzw. wechselten in andere Qualifizierungsmaßnahmen.

Tabelle 13: Ergebnisse einschließlich vorzeitiger Austritte ab zwei Monaten nach Beginn

Verbleib	Austritte	in %
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit	2.333	37,2
betriebliche Ausbildung	216	3,4
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	174	2,8
Qualifizierungsmaßnahme	348	5,6
sonstiger Verbleib	214	3,4
arbeitslos	1.594	25,4
negative Abbruchgründe*	1.016	16,2
sonstige Abbruchgründe	372	5,9
gesamt	6.267	100,0

^{*}Überforderung, mangelnde Leistung, längere Fehlzeiten, Krankheit

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

In welchem Umfang andere personenbezogene Merkmale die Chancen auf Integration in Arbeit beeinflussen, zeigen die folgenden Tabellen mit Daten, die allerdings nur die regulären Austritte berücksichtigen. Je nach Altersklasse weichen die jeweils erreichten Verbleibsquoten deutlich vom Durchschnitt ab. Die Jugendlichen wechseln überdurchschnittlich in Ausbildung und Qualifizierung. Die Älteren sind überdurchschnittlich wieder arbeitslos. Zudem wechseln sie zu höheren Anteilen in eine Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt. In der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen ist der Anteil derjenigen, die eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt gefunden haben, am größten.

Eine Betrachtung der Vermittlungsquoten in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt, dass diese offensichtlich erst ab einer Dauer von mehr als drei Jahren zu einem Vermittlungshemmnis wird.

Hinsichtlich der Herkunft fällt die überdurchschnittliche Vermittlungsquote in Arbeit bei der Gruppe der Spätaussiedler/innen auf, die mit rund 10 % an den Teilnehmenden insgesamt beteiligt sind.

Tabelle 14: Verbleib nach sechs Monaten, gesamt und nach Alter

	Alter (Angaben in %)						
Verbleib	Austritte	in %	unter 25 Jahre	25 bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 50 Jahre
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit	962	30,4	23,8	33,8	35,0	30,2	27,5
betriebliche Ausbildung	99	3,1	10,3	2,9	2,1	0,6	0,0
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	174	5,5	4,2	5,7	4,3	6,5	7,4
Qualifizierungsmaßnahme	119	3,8	6,5	3,8	3,8	2,7	1,7
sonstiger Verbleib	214	6,8	13,1	5,5	4,9	5,1	6,0
arbeitslos	1.594	50,4	42,1	48,3	49,9	55,0	57,3
gesamt	3.162	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 15: Verbleib nach sechs Monaten, gesamt und nach Dauer der Arbeitslosigkeit

			Dauer der Arbeitslosigkeit (Angaben in %)				
Verbleib	Austritte	in %	bis 1 Jahr	1 bis 2 Jahre	2 bis 3 Jahre	3 bis 5 Jahre	über 5 Jahre
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit	962	30,4	29,3	30,4	35,4	27,1	28,1
betriebliche Ausbildung	99	3,1	6,8	3,1	2,6	2,0	0,8
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	174	5,5	4,8	6,0	3,9	5,8	4,9
Qualifizierungsmaßnahme	119	3,8	3,9	3,5	4,4	3,5	3,0
sonstiger Verbleib	214	6,8	9,0	7,1	6,7	4,9	3,6
arbeitslos	1.594	50,4	46,1	49,9	47,0	56,7	59,6
gesamt	3.162	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Begleitbogenerhebung ABBA

Tabelle 16: Verbleib nach sechs Monaten, gesamt und nach Nationalität

			nach Nationalität (Angaben in %)					
Verbleib	Austritte	in %	Deutsche ohne Spätaussiedler/ innen	Spätaus- siedler/ innen	EU- Ausländer/ innen	sonstige Ausländer/ innen		
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit	962	30,4	29,9	34,6	28,8	29,8		
betriebliche Ausbildung	99	3,1	3,2	3,2	1,0	2,9		
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	174	5,5	6,1	4,2	1,9	2,4		
Qualifizierungsmaßnahme	119	3,8	3,6	4,4	7,7	2,4		
sonstiger Verbleib	214	6,8	7,1	4,9	10,6	4,4		
arbeitslos	1.594	50,4	50,1	48,6	50,0	58,0		
gesamt	3.162	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

8. Zusammenfassung und Fazit

Rund 40 % der Teilnehmer/innen sind im Anschluss an eine Teilnahme an JobPLUS in Arbeit und betriebliche Ausbildung gewechselt und weitere 8 % konnten über eine Beschäftigung im 2. Arbeitsmarkt und andere Fördermaßnahmen einen Anschluss am Arbeitsmarkt halten. Damit dürfte dieser Anteil größer sein, als wenn die Teilnehmer/innen nur über eine AGH gefördert worden wären. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass zu diesem Vergleich keine belastbaren Ergebnisse zum Verbleib nach AGH vorliegen und die Teilnehmergruppe in JobPLUS wegen der gezielten Auswahl arbeitsmarktnäherer Teilnehmer/innen nicht dem Durchschnitt in AGH entspricht. Im Einzelnen konnte gezeigt werden, dass auch bei über Vierzigjährigen und Langzeitarbeitslosen noch gute Vermittlungsguoten erreicht werden. Frauen haben trotz besserer Qualifikationen leicht geringere Chancen auf Integration in Arbeit. Spätaussiedler/innen sind eine überdurchschnittlich erfolgreiche Teilgruppe.

Das Profil der Teilnehmer/innen zeigt im Vergleich zu Teilnehmenden an AGH, dass sie im Durchschnitt jünger und eher Deutsche sind und zudem durchschnittlich höher qualifiziert sind. Auch hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit unterscheiden sie sich vom durchschnittlichen Teilnehmer an AGH. Der Vergleich der Merkmale deutet darauf hin, dass der im Rahmen der Programmzielsetzung beabsichtigte Auswahlprozess, einen arbeitsmarktnäheren Personenkreis für das Programm zu gewinnen, realisiert werden konnte.

Dennoch war nach Ansicht eines Großteils der befragten Träger die Gewinnung der Teilnehmer/innen ein Problem zumindest in der ersten Phase der Programmumsetzung. Vielfach war die Zahl der zum Projektbeginn zur Verfügung stehenden potenziellen Teilnehmer/innen nicht ausreichend, um eine Auswahl der für JobPLUS geeigneten Personen zu treffen. Dadurch habe zum Teil ein Personenkreis an JobPLUS teilgenommen, der wegen fehlender Motivation und Schlüsselkompetenzen und schwieriger sozialer und persönlicher Problemlagen insgesamt als wenig arbeitsmarktnah und vermittlungsfähig eingeschätzt wurde.

Diese Einschätzung wird von den befragten Vertretern der ARGEn bzw. der Optionskommune nicht geteilt. Die Ergebnisse der Trägerbefragung geben allerdings Hinweise darauf, dass allein die vorangegangene AGH-Teilnahme und eine positive Beurteilung durch die AGH-Einsatzstellen die Eignung für eine Teilnahme am Programm nicht zuverlässig sicherstellen. Mit Blick nicht nur auf dieses Programm sollte darauf geachtet werden, Instrumente wie Profiling u. ä. in stärkerem Maße bereits vor Beginn der Maßnahmen einzusetzen, um diejenigen Teilnehmer/innen zu identifizieren, auf die Maßnahmen zugeschnitten sind.

Die Befragten der SGB II-Träger wie die der durchführenden Träger verweisen auf einen weiteren Problemkomplex im Zusammenhang mit der Teilnehmergewinnung, der sich aus der engen zeitlichen Verbindung ("Nahtlosigkeit") zwischen AGH und JobPLUS ergeben hat. Dadurch werden einerseits potenzielle Teilnehmer/innen ausgeschlossen, die bereits eine AGH beendet haben, andererseits scheint es nicht selten schwierig, Teilnehmer/innen aus AGH vorzeitig, d. h. nach einer Mindestdauer von drei Monaten, für eine Teilnahme an JobPLUS zu motivieren.

Neben dieser Möglichkeit, bereits vor Ende der individuellen Laufzeit der AGH in ein JobPLUS-Projekt zu wechseln. wurden bei der Umsetzung des Programms weitere Ansätze, diese Problematik organisatorisch zu bewältigen, praktiziert. Zu nennen ist hier zum einen die Konzeptionierung einer JobPLUS-Maßnahme als "rollierendes" Aufnahmesystem mit flexiblen Ein- und Austritten, mit dem frei werdende Maßnahmeplätze möglichst kurzfristig besetzt werden. Allerdings wurde dieser Lösungsansatz zumindest in der ersten Phase der Programmumsetzung mit rund 20 % der Projekte eher weniger häufig gewählt. Zum anderen ist es auch möglich, AGH direkt als Vorschaltmaßnahme vor JobPLUS einzuplanen, sodass von Beginn an feststeht, dass nach AGH ein Wechsel in JobPLUS erfolgt. Die Tatsache, dass nur 12 % der Teilnehmer/innen vor Beginn zwar arbeitslos waren, aber nicht an AGH teilgenommen haben, deutet darauf hin, dass auch diese Möglichkeit nur begrenzt genutzt wurde.

Sowohl die befragten SGB II-Träger wie die durchführenden Träger heben zudem als gravierendes Problem bei der Teilnehmerrekrutierung hervor, wenn diese finanzielle Einbußen durch eine Teilnahme an JobPLUS hinnehmen mussten. Dies ist der Fall, wenn die Mehraufwandsentschädigung in AGH höher ist als das Qualifizierungsgeld in JobPLUS, das auf 120 € pro Monat begrenzt ist. Offensicht-

lich müssen auch diese von außen vielleicht als kurzsichtig zu betrachtenden Teilnehmermotive stärker berücksichtigt werden und gegebenenfalls in ausführlichen und individuellen Beratungen die Chancen von JobPLUS verdeutlicht werden. Nicht zuletzt wird seitens der JobPLUS-Träger wie auch der SGB II-Träger darauf hingewiesen, dass in einigen Fällen Eigeninteressen der AGH-Träger bzw. der Einsatzstellen deutlich geworden sind, die Teilnehmenden möglichst lange in AGH zu behalten, mit unter Umständen dem Ergebnis, dass dadurch ein Übergang in JobPLUS erschwert wurde.

Der Blick auf die Umsetzung des Programms zeigt, dass die durchführenden Träger die Spielräume für eine flexible Gestaltung nutzen:

- Die Eingangsphasen sind zum großen Teil hinsichtlich der Dauer den individuellen Bedarfen angepasst, fast überall werden Instrumente wie Profiling und Potenzialanalyse eingesetzt.
- Überwiegend wird mehr als ein Praktikum angeboten; die Qualifizierung wird in der Regel ebenfalls phasenweise aufgeteilt bzw. als begleitende Qualifizierung angeboten.

Hinsichtlich der Qualifizierungsinhalte hat die fachübergreifende Qualifizierung einen hohen Anteil. Eine der Ursachen kann darin liegen, dass vielfach mit Qualifizierungsmaßnahmen begonnen wird, ohne dass die anschließenden Praktikumsbetriebe feststehen, und damit der Bedarf an Fachqualifizierung noch nicht bekannt ist. In etwas mehr als der Hälfte der Projekte kann die Qualifizierung von den an der Umsetzung beteiligten Partnern angeboten werden, eine knappe Hälfte kauft zusätzliche Qualifizierungsmodule bei anderen, nicht an der Durchführung beteiligten Anbietern ein. Dass damit die Zielstellung des Programms, die Qualifizierung eng an den Anforderungen der Praktikumsbetriebe und den individuellen Bedarfen auszurichten. noch nicht ausreichend umgesetzt werden konnte, bestätigen sowohl die durchführenden Träger wie die befragten SGB II-Träger, die insbesondere im Hinblick auf die Passgenauigkeit der Qualifizierung Verbesserungsnotwendigkeiten sehen.

Mehr als 60 % der Unternehmen, die die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, sind Handwerks- und Handelsunternehmen und Unternehmen aus dem Bereich soziale, pflegerische und haushaltsnahe Dienstleistungen. Die Branche "unternehmensnahe Dienstleistungen" und damit die Zeitarbeit, die hier erfasst wird, spielt nur eine geringe Rolle. Fast alle Projekte haben bei der Akquise der Unternehmen nicht nur auf bestehende Kontakte zurückgegriffen, sondern gezielt auch neue Unternehmen angesprochen.

Der Job-Coach ist zu ca. 77 % im Bereich seiner Kernaufgaben, Begleitung/Beratung und Vermittlung der Teilnehmer/innen, Akquise der Praktikumsstellen, Koordination der Qualifizierung und Nachbetreuung, tätig. Er wird als zentrales Instrument des Programms von allen befragten SGB II-Trägern positiv beurteilt. Auch die durchführenden Träger heben ihn in hohem Maße als fördernden Faktor bei der Programmumsetzung hervor.

Insgesamt ist mehr als die Hälfte der Projekte mit dem Projektverlauf zufrieden. Ein gewichtiger fördernder Faktor ist gute Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement bzw. den Fachkräften der ARGEn und Optionskommunen. Diese Einschätzung wird umgekehrt von den befragten SGB II-Trägern bestätigt, bzw. auch sie beurteilen die Kooperation mit den durchführenden Trägern überwiegend positiv.

Die begrenzte Zahl der befragten SGB II-Träger lässt eine belastbare Aussage zur Frage, in welchem Umfang landesweit eine Fortführung von JobPLUS in der Regie der ARGEn und Optionskommunen geplant ist, nicht zu. Die Aussagen, nach der JobPLUS nicht als Ganzes, sondern eher die Elemente im Einzelnen fortgeführt werden, dürfte allerdings nicht zuletzt vor dem Hintergrund der förderrechtlichen Rahmenbedingungen des SGB II in der Tendenz zutreffend sein. Beispiele, was und wie fortgeführt werden soll, sind:

- Qualifizierung in Modulform
- verstärkte Nutzung von Betriebspraktika und Fokussierung auf Praktika in Unternehmen, die eine anschließende Übernahme zusagen können
- Förderung des Job-Coachs als Bestandteil der AGH-Förderung im Rahmen der Trägerfallpauschale

9. Literatur

Kettner, Anja/Rebien, Martina (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive, IAB Forschungsbericht Nr. 2, Nürnberg. Download: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0207.pdf

Statistik der BA (2006): Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige. Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2005

Statistik der BA (2007): Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige. Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2006

Wolff, Joachim/Hohmeyer, Katrin (2006): Förderung von arbeitslosen Personen im Rechtskreis des SGB II durch Arbeitsgelegenheiten: Bislang wenig zielgruppenorientiert, IAB Forschungsbericht Nr. 10, Download: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1006.pdf

Zentrale der BA/Zentralbereich SGB II, Team Eingliederungsleistungen II (S22) Bearbeiter: Stefan Saalfrank: Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II). Arbeitshilfe zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten, 2. Änderungsversion (Stand: 02. September 2005), Nürnberg

Impressum

Herausgeber

G.I.B.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Im Blankenfeld 4 46238 Bottrop Telefon: +49 2041 767-0

Telefax: +49 2041 767-299 E-Mail: mail@gib.nrw.de Internet: www.gib.nrw.de

Autorin

Dr. Maria Icking, G.I.B.

Redaktion

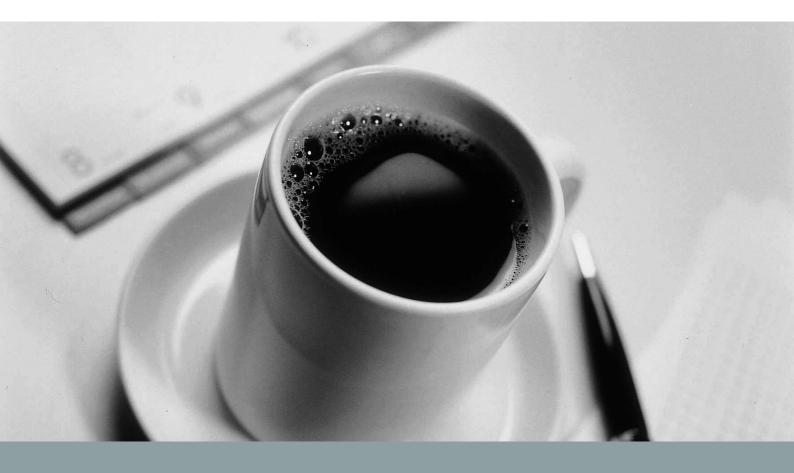
Manfred Keuler

Gestaltung

Andrea Kodura, G.I.B.

ISSN-Nr. 1866-0401

Juni 2008



G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Im Blankenfeld 4 46238 Bottrop Telefon: 02041 767-0

Telefon: 02041 767-0 Telefax: 02041 767-299 E-Mail: mail@gib.nrw.de Internet: www.gib.nrw.de