Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 7/2016

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ergebnisse der Evaluation der Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen

Frank Bauer
Christoph Bendzulla
Michael Fertig
Philipp Fuchs

ISSN 2195-2655

Gefördert von:

EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Ergebnisse der Evaluation der Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen

Frank Bauer (IAB)
Christoph Bendzulla (IAB)
Michael Fertig (ISG)
Philipp Fuchs (ISG)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 7

Abstract 7

1 Für den eiligen Leser 9

2 Einleitung 23

3 Methodenmix und Datenquellen 25

4 Bestimmung der Zielgruppe und der Module der „Modellprojekte ögB NRW“ 33

4.1 „Modellprojekte ögB NRW als Zielgruppenprogramm“ 33

4.2 Zur ersten Stufe der Zielgruppenbestimmung 33

4.3 Zur zweiten Stufe der Zielgruppenbestimmung 35

4.4 Auf die unterstellten Problemlagen der Zielgruppe bezogene Unterstützungsmodule des Programms 36

4.4.1 Minderleistungsausgleich 36

4.4.2 Coaching bzw. sozialpädagogische Begleitung und die Verknüpfung mit kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II 37

4.4.3 „Profiling/Kompetenzfeststellung“ und „Qualifikationsplanung“ 39

5 Zur heuristischen Bestimmung der Treatments 39

5.1 Wirkungsmechanismus: Beschäftigung und Wegfall Aktivierung als Basis von Normalisierungs- und Teilhabeeffekten 39

5.2 Wirkungsmechanismus: sozialpädagogische Begleitung abhängiger Beschäftigung 42

5.2.1 Rollen und Funktionen 46

5.2.1.1 Zur Rolle der Fachanleiter 47

5.2.1.2 Zur Rolle des Jobcoaches 48

5.2.1.3 Das Spannungsverhältnis der Positionen von Anleiter und Jobcoach 54

6 Empirische Umsetzungsanalyse 55

6.1 Einleitung 55

6.2 Umsetzungsvariante 1:. Die integrierte Lösung „Mittendrin statt nur dabei“ 58

6.3 Umsetzungsvariante 2: Jobcoaches als Gäste und Troubleshooter 67

6.4 Umsetzungsvariante 3: keine Kopräsenz von Jobcoach und Klient bei der Arbeit, ansonsten Organisationszugehörigkeit 75

6.5 Umsetzungsvariante 4: Personalunion von Jobcoach und Anleiter/Betriebsleitung 81

6.5.1 Personalunion von Betriebsleiter und Jobcoach 81

6.5.2 Tilgung der sozialpädagogischen Begleitung aus der „Personalunion“ 84

6.6 Umsetzungsvariante 5: Jobcoachstelle ist nicht sozialpädagogisch definiert, Jobcoach ist kein Sozialpädagoge 89

6.7 Kontrastierung der unterschiedlichen Umsetzungsvarianten 94

7 Exkurs zur Kompetenzfeststellung in den Modellprojekten 97

7.1 Zum Begriff der Kompetenz 98

7.2 Kompetenzfeststellung als Programmbestandteil 100

7.3 Verwebung von Kompetenzmessung und sozialpädagogischer Praxis 101

7.4 Funktionale Gemeinsamkeiten in der Umsetzung 102
7.5 Probleme der Kompetenzmessung aus Perspektive der für die Umsetzung Verantwortlichen 107
7.6 Probleme in der Umsetzung 109
7.6.1 Kompetenzfeststellung als Risiko 109
7.6.2 Fehlender Sinn 110
7.7 Zwischenfazit Kompetenzmessung 111
8 Ausgangssituation, Treatment, Effekte: Analyse der Befragungsdaten 112
8.1 Systematisierung der Entwicklungen in den ögB-Modellprojekten 112
8.1.1 Methodischer Ansatz und empirische Grundlage 113
8.1.2 Modell der Systematisierung 115
8.2 Unterstützungsbedarfe 117
8.2.1 Primär arbeitsmarktbezogene Unterstützungsbedarfe 118
8.2.2 Persönliche Situation 129
8.3 Das Treatment 139
8.3.1 Geförderte sozialversicherungspflichtige Arbeit 139
8.3.2 Begleitung der Arbeit durch Jobcoaches 156
8.4 Zustandsveränderungen 179
8.4.1 An das Projekt gebundene Effekte 180
8.4.2 Entwicklungen, die über das Projekt hinausweisen 192
9 Kurz- und mittelfristige Beschäftigungseffekte der Förderung 206
9.1 Datengrundlage und deskriptiver Überblick 207
9.2 Methodische Vorgehensweise der kontrafaktischen Wirkungsanalyse 216
9.3 Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalysen 220
10 Fazit 232
Literatur 233
Anhang 237

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Auswirkungen des Beschäftigungszuschusses auf die gesellschaftliche Teilhabe der Teilnehmenden 41
Abbildung 2 Umsetzungsdimensionen und Umsetzungsvarianten (Typisierungsvariablen) 57
Abbildung 3 Systematisierung der Entwicklung in den ögB-Modellprojekten 117
Abbildung 4 Kumulierte Eintritte in die ögB-Förderung im Zeitablauf 209
Abbildung 5 Quote ungefördert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen 210
Abbildung 6 Quote SGB-II-Leistungsbezug – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen 211
Abbildung 7 Wirkung der ögB-Förderung auf die Aufnahme einer ungefördert sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Variante A 226

Abbildung 8 Wirkung der ögB-Förderung auf die Aufnahme einer ungefördert sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Variante B 226
Abbildung 9 Wirkung der ögB-Förderung auf die Aufnahme einer ungefördert sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Variante C 227

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Schulabschlüsse aller Geförderten und Vergleichsgruppen 119
Tabelle 2 Berufsabschlüsse aller ögB-Geförderten und Vergleichsgruppen 120
Tabelle 3 Zusammengefasste Qualifikationen aller ögB-Geförderten 120
Tabelle 4 Alter aller ögB-Geförderten 122
Tabelle 5 Struktur der Bedarfsgemeinschaften aller ögB-Geförderten 123
Tabelle 6 Nationalität aller ögB-Geförderten 124
Tabelle 7 Dauer der Arbeitslosigkeit aller ögB-Geförderten in Jahren 125
Tabelle 8 Umgang mit betrieblichen Herrschaftsverhältnissen 126
Tabelle 9 Organisatorische und alltagspraktische Probleme der Geförderten .. 127
Tabelle 10 Persönliche Vermittlungshemmnisse unter den ögB-Geförderten 130
Tabelle 11 Umfang des Unterstützungsbedarfs unter den Geförderten 132
Tabelle 12 Beschaffenheit der Arbeit der Geförderten I 141
Tabelle 13 Beschaffenheit der Arbeit der Geförderten II 142
Tabelle 14 Beschaffenheit der Arbeit der Geförderten III 143
Tabelle 15 Angaben zur Beschaffenheit der Arbeit unter allen Erwerbstätigen .. 144
Tabelle 16 Angaben zur Arbeitsgestaltung unter allen Erwerbstätigen 145
Tabelle 17 Grade der Autonomie und Wirtschaftszweige 147
Tabelle 18 Grad der Gewährleistungsanforderungen und Wirtschaftszweige 148
Tabelle 19 Grad der Standardisierung und Wirtschaftszweige 149
Tabelle 20 Bewältigung der Arbeitsanforderungen durch die Geförderten I 150
Tabelle 21 Bewältigung der Arbeitsanforderungen durch die Geförderten II 150
Tabelle 22 Belastende Bedingungen bei der Arbeit der Geförderten 151
Tabelle 23 Stundenlohn aller Geförderten 155
Tabelle 24 Erhaltene Unterstützungsleistungen durch die Jobcoaches 157
Tabelle 25 Benötigte Unterstützungsleistungen durch die Jobcoaches 158
Tabelle 26 Erhaltene Unterstützungsleistungen durch die Jobcoaches 159
Tabelle 27 Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses durch Jobcoaches . 161
Tabelle 28 Kooperation der Jobcoaches mit den Anleitern 162
Tabelle 29 Bearbeitung persönlicher und gesundheitlicher Probleme durch Jobcoaches 164
Tabelle 30 Nutzung kommunaler Beratungsleistungen 165
Tabelle 31 Rolle des Jobcoaches bei Nutzung kommunaler Beratungsleistung (Mehrfach-nennungen möglich) 165
Tabelle 32 Unterstützung durch den Jobcoach bei der Qualifizierung 168
Tabelle 33 Unterstützung durch den Jobcoach bei alltagspraktischen Fragen ... 169

Tabelle 34 Unterstützung durch den Jobcoach bei der Orientierung am Arbeitsmarkt 171
Tabelle 35 Unterstützung durch den Jobcoach bei der Arbeitssuche 173
Tabelle 36 Weitergang nach dem Ende des Modellprojekts 174
Tabelle 37 Verbesserung der sozialen Integration unter den Geförderten 181
Tabelle 38 Gesellschaftliche Integration der Geförderten 181
Tabelle 39 Bewältigung der Arbeit 184
Tabelle 40 Lebenszufriedenheit der Geförderten 187
Tabelle 41 Ökonomische Selbständigkeit der Geförderten 189
Tabelle 42 Verbesserung der Einkommenssituation der Geförderten 190
Tabelle 43 Lebensbedingungen der Geförderten 191
Tabelle 44 Veränderung des Wohlbefindens der Geförderten 193
Tabelle 45 Effekte der Nutzung kommunaler Beratungsleistungen 195
Tabelle 46 Veränderung der Beschäftigungschancen der Geförderten 197
Tabelle 47 Arbeitsmarkperspektive der Geförderten nach Projektende 198
Tabelle 48 Einschätzung der Arbeitsmarkchancen durch die Geförderten 199
Tabelle 49 Bewerbungsverhalten und Orientierung der Geförderten am Arbeitsmarkt 201
Tabelle 50 Fachliche Entwicklungen unter den Geförderten 204
Tabelle 51 Persönliche Stabilisierung unter den Geförderten 205
Tabelle 52 Ausgewählte soziodemographische und bedarfsgemeinschafts-bezogene Charakteristika – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen 212
Tabelle 53 Ausgewählte erwerbsbiographische Merkmale – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen 214
Tabelle 54 Ausgewählte Kombinationen aus soziodemographischen und erwerbsbiographischen Merkmalen – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen 215
Tabelle 55 Ergebnisse der Propensity-Score-Schätzung – Variante A 223
Tabelle 56 Qualität des Matching-Verfahrens (Balancing) – Variante A 229

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1 Branchenzuordnung der Geförderten auf WZ 1-Steller-Ebene 237
Tabelle A 2 Einschätzung der Selbstwirksamkeit durch die Geförderten 237

Zusammenfassung

Öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme insbesondere für Langzeitarbeitslose ohne realistische Aussicht auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Der hier vorgelegte Forschungsbericht enthält die Ergebnisse einer Evaluation der „Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW“. Hier wurde bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern in den Jahren 2013 bis 2015 öffentlich geförderte Beschäftigung mit sozialpädagogischer Betreuung implementiert. Die Evaluation umfasst sowohl eine Implementationsanalyse, die sich auf die Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung konzentriert als auch eine Untersuchung der Ausgangssituation der Geförderten, der Elemente der Maßnahme und der Wirkungen der Maßnahmeteilnahme. Zusätzlich wurde auch eine Selektivitäts- und Allokationsanalyse sowie eine Untersuchung von Einsperr-Effekten vorgenommen. Das Forschungsprojekt nutzte einen Methodenmix qualitativer und quantitativer Methoden. Es wurde vielfältige Daten erhoben und verwendet.

Abstract

Publicly subsidized employment with contributions to social security is a policy targeting particularly long-term-unemployed lacking realistic chances of labour market integration. The Forschungsbericht contains the results of an evaluation study of “Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW”. Between 2013 and 2015 in North Rhine-Westphalia publicly subsidized employment has been implemented and combined with socio-pedagogical support by non-profit organizations. The study comprises an implementation analysis focusing on the implementation of the socio-pedagogical support as well as analyses of the initial situation of the participants, the elements of the treatment itself and the outcomes of the treatment. The allocation and lock-in-effects among participants have been examined by means of an impact study. The research project applied a mix of quantitative and qualitative methods and collected multiple types of data.

Danksagung

An der Untersuchung, die dem hier vorgelegten Forschungsbericht zugrunde liegt, war ein großes Team beteiligt, dem außer den oben genannten Autoren noch Birgit Carl, Nastaran Khosravi-Seftejani, Dr. Nicole Köck und Georg Sieglen angehörten. Allen Kolleginnen und Kollegen gebührt ausdrücklich Dank für ihre engagierte und anregende Forschungsarbeit, große Teile der vorgestellten Ergebnisse sind der Teamarbeit zu verdanken. Letztlich sind es aber die oben genannten Autoren, die den Bericht und auch alle darin eventuell enthaltenen Fehler und strittigen Urteile zu verantworten haben. Zudem wurde die Verfassung des Berichts massiv durch die Kolleginnen Jeanette Carstensen und Birgit Carl unterstützt, die sich unerschrocken in die Aufgabe der Formatierung und formalen Überprüfung des umfangreichen Ma-

nuskripts stürzten. Dafür ist ihnen besonders zu danken. Nicht zuletzt gilt unser Dank den Kollegen Lutz Eigenhüller, Stefan Fuchs und Stefan Theuer, die den Text nicht nur sehr sorgfältig mitgelesen, sondern viele wertvolle Verbesserungen ermöglicht haben.

1 Für den eiligen Leser[1]

Bei der vorgelegten Untersuchung handelt es sich um eine Analyse der Umsetzung der „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ sowie eine Evaluation der Ausgangssituation der Teilnehmenden an den Modellprojekten und der Einflüsse der Maßnahme auf die Teilnehmenden, soweit diese bereits im Rahmen der Projektlaufzeit erkennbar sind. Zudem ist auch eine Allokations- und Selektivitätsanalyse Bestandteil dieses Forschungsberichts. Im Rahmen der Umsetzungsanalyse wird vor allem untersucht, wie die Besonderheit der Maßnahme, zugleich geförderte und begleitete Beschäftigung zu sein, theoretisch-empirisch zu verstehen ist. Sie arbeitet heraus, wie und unter welchen verschiedenen Rahmenbedingungen die sozialpädagogische Begleitung (Coaching) der geförderten Beschäftigung bei den Beschäftigungsträgern verwirklicht wurde. Die Evaluation zeigt, was der Fall ist in Bezug auf die Voraussetzungen der Maßnahmeteilnahme, die Bestandteile der Maßnahme selbst und die Folgen der Maßnahme auf die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Maßnahmeteilnahme. Die Allokationsanalyse beantwortet schließlich vor allem die Frage, ob es während der Maßnahmeteilnahme zu Einsperr-Effekten gekommen ist. In der folgenden kommentierten Ergebnisübersicht „Für den eiligen Leser“ finden sich jeweils hinter den Zwischenüberschriften Verweise auf die Kapitel, deren Ergebnisse hier in Kurzform skizziert werden.

Keine nennenswerten Einsperr-Effekte (Kapitel 9)

Seit der Instrumentenreform von 2012 wird öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur noch relativ selten und vorsichtig umgesetzt. Ein Grund dafür dürfte auch darin bestehen, dass dieser Maßnahmetyp als besonders anfällig für Fehlselektionen und dadurch bedingte „Einsperreffekte“ gilt. Es wird befürchtet, dass Personen in der öffentlich geförderten Beschäftigung (ögB) „eingesperrt“ werden, die während der Förderung eine realistische Chance auf Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt hätten. Diese Vermutung wurde durch die Evaluation des § 16e SGB II von 2011 (JobPerspektive) bestätigt. Daher müssen sich auch die „Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung NRW“ der Frage nach Lock-In-Effekten stellen. In eklatantem Gegensatz zu den Befunden zum BEZ (JobPerspektive) von 2011 zeigt die nach vergleichbaren methodischen Prinzipien durchgeführte Analyse der Modellprojekte ögB NRW keine nennenswerten Einsperreffekte. In der Gesamtschau legen die empirischen Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalysen nämlich den Schluss nahe, dass die ögB-Förderung – wenn überhaupt – nur zu kurzzeitigen Lock-In-Effekten geführt hat, die erst gegen Ende des Förderzeit-

[1] Zu Gunsten der einfacheren Lesbarkeit wird in diesem Bericht in der Regel die grammatikalisch maskuline Form gewählt. Damit sind freilich Frauen und Männer gleichermaßen gemeint. Insbesondere bei den betrieblichen Funktionsträgern: Anleitern, JobCoaches, Betriebsleitern und Geschäftsführern hätte es sich angeboten, das empirische Geschlecht in den Texten zu berücksichtigen. Das hätte aber zu einer leichten und eindeutigen Identifizierbarkeit der betreffenden Personen geführt, die nicht angemessen wäre. Daher wurde hier aus Gründen der Maskierung ebenfalls die grammatikalisch maskuline Form gewählt.

raums auftreten. Insbesondere im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung wie AGH oder der Förderung nach § 16e SGB II in der alten Variante (vgl. z. B. IAB/ISG 2011 oder ISG/IAB/RWI 2011) sind daher die Einperr-Effekte selbst in der ungünstigsten Variante als verhältnismäßig unbedeutend zu erachten. Diese Ausgangslage eröffnet zugleich eine interessante gesamtfiskalische Perspektive in die Zukunft, die gegenwärtig noch nicht erforscht werden kann: Sollten die Geförderten nach Auslaufen der Förderung tatsächlich signifikant höhere Beschäftigungsquoten aufweisen als ihre „statistischen Zwillinge“, so könnte die Maßnahme durchaus auch einen positiven fiskalischen Effekt aufweisen.

Selektionsprozess weist intendierte Zielgruppe verlässlich zu (Kapitel 4 und 9.2)

Für die „Modellprojekte ögB NRW“ muss insofern die Generalskepsis gegenüber sozialversicherungspflichtiger geförderter Beschäftigung, die auf hohe Kosten wegen Fehlselektionen und Einsperr-Effekten beruht, als empirisch nicht zutreffend zurückgewiesen werden. Auch die deskriptiven Analysen zur Soziodemographie der geförderten Beschäftigten weisen darauf hin, dass die Selektionsprozesse bei der Zuweisung in die Maßnahme durchaus verlässlich die Zielgruppe, die für die Teilnahme vorgesehen war, getroffen haben. Auf der einen Seite stellen die Geförderten mit Blick auf die Grundgesamtheit der Arbeitslosen im SGB II eine Negativauswahl dar, während sie sich auf der anderen Seite als etwas arbeitsmarktnäher erweisen als die früheren 16e-Geförderten, für die die Förderung damals als Ultima Ratio begriffen wurde. Dies verweist darauf, dass die durchaus anspruchsvolle zweistufige Zielgruppenbestimmung, die Langzeitarbeitslose auswählte, die mittelfristig ohne Unterstützung keine, aber mit der Unterstützung, die in den Modellprojekten gewährt wird, bessere Integrationsaussichten in den allgemeinen Arbeitsmarkt haben sollen, in der Praxis gelungen ist. Das dürfte auch damit zusammenhängen, dass im Rahmen der Modellprojekte nicht versucht wurde, in kurzer Zeit eine große Zahl von Teilnehmern der geförderten Beschäftigung zu erreichen.

Große Heterogenität der Teilnehmenden: Schwere persönliche Einschränkungen sind Bestandteil der Problemlagen (Kapitel 8.2)

Weiterhin belegen die Daten zur Soziodemographie auch die erhebliche Heterogenität innerhalb der Gruppe der Geförderten, da sich hier Akademiker gleichermaßen wie Personen ohne jeglichen Bildungsabschluss finden, oder auch vergleichsweise kurze Arbeitslosigkeitsdauern bis hin zu einer besonders langen Arbeitslosigkeit von 32 Jahren. Diese Heterogenität der Problemlagen gilt auch für die persönlichen Vermittlungshemmnisse wie Suchterkrankungen, Straffälligkeit, psychische Erkrankungen oder Schwerbehinderungen. All diese Merkmale treten in verschiedenster Form unter den Geförderten auf, teils kumuliert, während in anderen Fällen keine solchen Problemlagen vorliegen. Hinsichtlich der teils auftretenden kumulativen, gravierenden Problemlagen wird noch einmal deutlich, welche Folgen die inklusive Erwerbsfähigkeitsdefinition des SGB II hat: Zumindest ein Teil der Geförderten hat schwerwiegende persönliche Probleme und ist den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts ohne flankierende Unterstützung nicht gewachsen.

Dieser Heterogenität der Problemlagen korrespondiert letztlich ein breiter und flexibler Interventionsansatz, der auf den jeweils individuellen Bedarf ausgerichtet sein muss. Zudem bedingen unterschiedlich schwierige Ausgangslagen unterschiedliche Entwicklungserwartungen. Während manche Einschränkungen, etwa gesundheitlicher Art, dauerhaft und kaum bearbeitbar sind, lassen sich in anderen Fällen wie der Entwöhnung von Arbeit infolge von Langzeitarbeitslosigkeit womöglich deutlich größere Fortschritte erzielen.

Unterstützungsbedarfe sowohl im fachlichen als auch im persönlichen, im betrieblichen wie im außerbetrieblichen Bereich (Kapitel 8.2)

Dass dabei der Unterstützungsbedarf oftmals tatsächlich im persönlichen Bereich liegt – und nicht etwa primär im fachlichen – verdeutlicht zudem die Selbsteinschätzung der Geförderten, der zufolge mehr als jeder dritte Geförderte persönliche Probleme als Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit angibt. Jedoch deuten die Befunde zur Ausgangslage darauf hin, dass es gleichermaßen Unterstützungsbedarf auf der betrieblichen Ebene gibt. Die teils immensen Dauern der Arbeitslosigkeit verweisen auf erhebliche Entwöhnung von Arbeit und die Notwendigkeit der Heranführung an betriebliche Leistungsanforderungen und Verhaltenserwartungen. Weiterhin gehört für Teile der Geförderten die Orientierung am Arbeitsmarkt zu den Feldern, in denen Unterstützungsarbeit geleistet werden muss. Hierunter fallen praktische Fragen des Such- und Bewerbungsverhaltens genauso wie Fragen der grundsätzlichen beruflichen Orientierung. Schließlich zeigt sich das Fehlen einer erwerbszentrierten Lebensführung als weitere Folge von Langzeitarbeitslosigkeit, die bisweilen soweit reicht, dass sie die Entstehung abweichenden Verhaltens begünstigt. Genau hier setzt die geförderte Beschäftigung an, sie ermöglicht Normalisierungseffekte, die eine erwerbsorientierte Lebensweise auch bei geförderter Arbeit nach sich zieht. Die große Heterogenität der Problemlagen und der umfangreiche Unterstützungsbedarf sowohl auf der fachlichen wie auf der persönlichen Ebene verdeutlichen nicht nur, dass es eines angemessen vielgestaltigen und flexiblen Maßnahmeeinsatzes bedarf. Es wird auch klar, dass es im Rahmen der Modellprojekte ögB NRW insgesamt unerlässlich ist, eine passgenaue und einzelfallbezogene Vermittlung der heterogenen Ausgangslagen und Probleme der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen hinsichtlich von Leistung und Verhalten zu bewerkstelligen. Auf diese komplexe Problemlage reagieren die Programmmodule „sozialpädagogische Begleitung“ und „Kompetenzfeststellung“, denen im Rahmen der Umsetzungsuntersuchung große Aufmerksamkeit gewidmet wird.

Geförderte Arbeit ist so vielgestaltig, wie es die heterogenen Problemlagen erfordern, zugleich an Leistungsfähigkeit angepasst als auch „fordernd“ (Kapitel 8.3)

Die Heterogenität, die für die Zielgruppe charakteristisch ist, findet ihre Entsprechung auf der Ebene der Arbeit, die die Geförderten bei den Beschäftigungsträgern leisten, in einer vergleichbaren Vielgestaltigkeit. Die Anforderungen der Arbeit sind unseren Analysen zufolge höchst unterschiedlich und reichen von stark standardisierten Tätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten mit hohen Gewährleistungsanteilen, die die

Geförderten vor teils erhebliche Anforderungen hinsichtlich der Bewältigung unerwarteter Anforderungen stellen. Ein ähnlich breites Spektrum findet sich für den Umfang der Belastungen und den Zeitdruck, unter dem die geförderte Arbeit zu bewältigen ist. Diese Heterogenität ermöglicht es einerseits, auf unterschiedliche Ausgangslagen, Fähigkeiten und Interessen der Geförderten angemessen einzugehen; sie erfordert aber zugleich eine möglichst passgenaue Zuweisung von Personen auf Stellen, wofür es eines geeigneten Selektionsprozesses bedarf. Ebendies scheint in der deutlichen Mehrheit der Fälle gelungen zu sein, wie die Angaben zur Bewältigung der Arbeit der Teilnehmenden zeigen. Für den Vergleich der Beschaffenheit der geförderten Arbeit mit der Arbeit ungefördert Beschäftigter ist schließlich festzuhalten, dass auf der einen Seite auch im Sinne einer Anpassung an die individuellen Möglichkeiten die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Tempo und Arbeitsabläufen in der geförderten Beschäftigung höher ausfallen. Auf der anderen Seite zeigen sich mit Blick auf die Gewährleistungsanforderungen schwächere Ausprägungen in der geförderten Beschäftigung, so dass reduzierte Anforderungen an die Bewältigung unerwarteter Probleme oder an kreatives Handeln als wichtige Merkmale der in den Modellprojekten realisierten Arbeit betrachtet werden können. Gleichwohl ist deutlich geworden, geförderte Beschäftigung ist nicht lediglich hochstandardisierte und durchroutinisierte „Teilmaschinenarbeit“, sondern weist vielfältige Merkmale von Anforderungen und Anpassungsbedarfen auf. Sie unterscheidet sich von ungeförderter Arbeit, ist ihr aber durchaus nah und vergleichbar. Auch das trägt dazu bei, dass Normalisierungs- und Teilhabeeffekte erreicht werden können. Und nur so kann die geförderte Arbeit seitens der Geförderten auch als fordernde Arbeit erlebt werden.

Jobcoaches unterstützen bei Krisen und Eingewöhnung, flexibler Einsatz und Anpassung der Unterstützung an im Einzelfall gegebene Problemlagen (Kapitel 8.3)

Eine nicht zu unterschätzende Konfliktquelle in der Arbeit stellt hingegen die Einhaltung der betrieblichen Verhaltensregeln dar, wie insbesondere die Schilderungen von Anleitern nahelegen. Die Anpassung an die betrieblichen Verhältnisse und Regeln stellt somit ein wichtiges Lernziel im Rahmen der Förderung dar. Als Schlüssel erweist sich hier die Kooperation von Jobcoaches und Anleitern, die fast durchgehend sehr ausgeprägt ist, sowie die Unterstützung bei der Einarbeitung und die Intervention bei Konflikten durch die Jobcoaches. Übergangskrisen können somit moderiert und die betriebliche Integration stabilisiert werden. Auch mit Bezug auf eine weitere zentrale Facette der „Modellprojekte ögB NRW“, der Unterstützung der Geförderten durch die Jobcoaches, lässt sich die erwähnte Heterogenität der Ausgangslage und der Anforderungen der Arbeit feststellen und analysieren. Während ein Teil der Geförderten angibt, keine der angebotenen Jobcoach-Leistungen überhaupt zu benötigen, sehen andere wiederum Bedarf an allen Unterstützungsleistungen, die wir ermittelt haben. *Dabei zeigen die Auswertungen, dass fast durchgehend die Angebote dem individuellen Bedarf erfolgreich angepasst werden, so dass es entweder den Geförderten gelingt, ihre Bedarfe bei den Jobcoaches aktiv einzufordern, oder die Jobcoaches diese von sich aus erkennen und initiieren. Mit anderen*

Worten wird die Heterogenität fast durchgehend als solche erkannt und durch die Jobcoaches bearbeitet, wie nicht zuletzt die Tatsache verdeutlicht, dass laut Geförderten übersehene aber benötigte Unterstützungsleistungen eine eher seltene Ausnahme darstellen.

Teilnahme an den Modellprojekten hat starke Teilhabeeffekte; die Verzahnung mit kommunalen Beratungsleistungen gelingt und trägt zur Stabilisierung der Lebensführung bei (Kapitel 8.4)

Trotz aller Unterschiedlichkeit seitens der Geförderten und der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten ist für praktisch alle Geförderten zu konstatieren, dass der Status der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an sich im Rahmen der Teilnahme an den Modellprojekten selbst als Teil des Treatments begriffen werden kann. Die Aktivierung durch das Jobcenter ist zumindest für die Dauer der Teilnahme mehr oder weniger stillgestellt, und die Zahlung eines tariflich orientierten Lohns suggeriert den Geförderten eine Normalität, die der eines ungefördert Beschäftigten weitgehend angeglichen ist. Schließlich muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Verknüpfung mit kommunalen Beratungsleistungen in besonderer Weise und bedarfsgerecht gelungen ist. Es kommt zu erheblichen Überstellungen an einschlägige Beratungsstellen, bei denen sich zum einen die Jobcoaches als wichtige Türöffner erweisen und durch die zum anderen teils umfangreiche Prozesse der Stabilisierung bei den Geförderten in Gang gebracht werden. Demnach stellt die Arbeit mit Jobcoaches aufgrund des Vertrauensverhältnisses eine wichtige Chance dar, solche Beratungen zu initiieren, was in Jobcentern aufgrund struktureller Hindernisse oftmals nicht in derselben Weise zu gelingen scheint.

Ein Blick auf weitere Resultate der Teilnahme an den „Modellprojekten ögB NRW“ zeigt Folgendes: Im Rahmen der Modellprojekte konnten wesentliche Teilhabeeffekte erreicht werden. Dabei handelte es sich um ein integrales Ziel der Maßnahme. Eine Gegenüberstellung entsprechender Indikatoren für Teilhabeeffekte mit Vergleichsgruppen zeigt, dass diese bei den „Modellprojekten ögB NRW“ hoch ausfallen. sondern zudem die erhobenen Werte leicht bis deutlich über den in der Vergangenheit ermittelten Werten für den BEZ liegen. Weiterhin ergibt sich für die Geförderten unmittelbar aus der Projektteilnahme, dass sie einer erwerbszentrierten Lebensführung nachgehen und das Gefühl von Normalitätserwartungen abzuweichen, das mit der vorherigen Langzeitarbeitslosigkeit einherging, deutlich abgemildert wird. Dabei erweist sich die Normalitätssuggestion, die durch die Angleichung der ögB-Förderung an ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entsteht, als überaus umfassend: Die subjektiv wahrgenommenen Zugewinne an Autonomie, vermittelt durch das Gefühl, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu bestreiten, sind erheblich und werden allenfalls durch den Bezug aufstockender Leistungen getrübt. Verbunden mit diesen Autonomiegewinnen ist auch eine Verbesserung der materiellen Situation, die von den meisten der Geförderten berichtet wird.

Dass sich die Veränderungen unter den Geförderten nicht in den Effekten erschöpfen, die sich unmittelbar aus der Projektteilnahme ergeben, zeigen insbesondere die Befunde zur Betreuung durch die Jobcoaches und die Einbindung kommunaler Unterstützungsleistungen. Während der ögB-Förderung werden durch die Jobcoaches immer wieder Impulse gesetzt, die dazu beitragen, dass relevante Teile der Geförderten auch die Bewältigung privater Probleme in Angriff nehmen, die sich als teilweise eklatante Hindernisse auf dem Weg zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt darstellen. Mit anderen Worten werden hier im privaten Bereich die Voraussetzungen für eine Re-Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen.

Des Weiteren wird in vielen Fällen von einer besseren Orientierung am Arbeitsmarkt berichtet. Das reicht über ein verbessertes Such- und Bewerbungsverhalten bis hin zu einer grundlegenden beruflichen Neuorientierung infolge der Teilnahme an der ögB-Förderung. In dieses Bild fügen sich schließlich die Beobachtungen, dass sich zum einen fast drei Viertel der befragten Geförderten (mittlerweile) einer ungeförderten Beschäftigung gewachsen fühlen, und zum anderen, dass die Geförderten mit relativ großer Zuversicht in die Zukunft blicken. Letzteres belegt die Einschätzung zu den zukünftig erwarteten Lebensbedingungen im Haushalt, die deutlich positiver eingeschätzt werden, als dies unter den BEZ-Geförderten der Fall war. Zumindest aus der subjektiven Perspektive der Geförderten werden demzufolge durch die ögB-Modellprojekte deutlich verbesserte Perspektiven am Arbeitsmarkt wie auch im privaten Bereich eröffnet. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass es neben solchen subjektiven „Gewinnern“ der Förderung auch einen Teil von etwa einem Viertel der Geförderten gibt, der seine Zukunft am Arbeitsmarkt deutlich skeptischer sieht. Dies verweist ein weiteres Mal auf die Heterogenität der Zielgruppe, da sich offensichtlich – sowohl nach subjektiven Einschätzungen als auch solchen der Jobcoaches – auch in der ögB-Förderung Teilnehmende finden, bei denen womöglich ein längerfristiger Förderungsbedarf auch nach Ende der zweijährigen ögB-Projektphase besteht. Für diese Teilgruppe gilt es, Möglichkeiten eines sozialen Arbeitsmarkts im engeren Sinne auszuloten.

Sozialpädagogische Unterstützung ist ein zentrales und effektives Modul der Förderung (Kapitel 5)

Wie die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse bis hierhin zeigt, spielt die sozialpädagogische Begleitung der Geförderten im Laufe der Maßnahme eine erhebliche Rolle bei der Stabilisierung der Beschäftigung und der außerberuflichen Lebensführung, aber gleichermaßen auch bei der Eröffnung von Perspektiven nach der Maßnahme und der Orientierung am Arbeitsmarkt. Über die Ermittlung dieser Ergebnisse hinaus wurde im Zuge der Untersuchung auch analysiert, wie die Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung der öffentlich geförderten Beschäftigung analytisch-begrifflich einzuordnen ist und welche relevanten Unterschiede es bei der Umsetzung der Begleitung gegeben hat. Daher werden im Folgenden kurz der analytische Rahmen für die Untersuchung der Begleitung und die grundlegenden Umsetzungsvarianten skizziert.

Im Rahmen der geförderten Beschäftigung werden Leistungs- und Verhaltenserwartungen an die Geförderten gestellt. Vor allem bei den Leistungserwartungen müssen Zugeständnisse aufgrund der Einschränkungen der Zielgruppe gemacht werden. Allerdings sollen auch die geförderten Beschäftigten trotz der Einschränkungen „ihr Möglichstes geben“, um einen Beitrag zum Betriebsergebnis zu leisten, und sie sollen ihre Leistungsfähigkeit im Laufe der Teilnahme erhöhen. Bei den Verhaltenserwartungen gilt wie in der ungeförderten Beschäftigung, dass Gehorsam, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit Bedingungen für die Stabilität der Beschäftigung sind.

Bewältigung von Unsicherheiten in den Beschäftigungsträgern zur Stabilisierung der Beschäftigung ist zentrale Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung (Kapitel 5.2)

Aus dieser Ausgangslage entstehen Unsicherheiten, die zu Konflikten im Betrieb führen können und dies auch regelmäßig tun. Die Unsicherheiten ergeben sich im Kern aus dem Bedarf, eine passgenaue und einzelfallbezogene Vermittlung der heterogenen Ausgangslagen und Probleme der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen hinsichtlich von Leistung und Verhalten zu bewerkstelligen. Sie werden in der Regel durch eine arbeitsteilige Kooperation von Fachanleiter und Sozialpädagoge bewältigt. Die unterschiedlichen Funktionen ergänzen sich. Während der Fachanleiter für die fachliche Einarbeitung und Gewährleistung der betrieblichen Abläufe zuständig ist und somit auch die Verhaltens- und Leistungsanforderungen des Betriebs repräsentiert, stellt der Sozialpädagogie gewissermaßen ein „Ventil“ für die individuelle Bearbeitung von Abweichungen der Geförderten von Leistungs- und bisweilen auch von Verhaltenserwartungen dar. Auf diese Weise werden Problemlagen im Betrieb bearbeitbar, die normalerweise dort keine Rolle spielen, weil sie als privat gelten. Dabei können sich unterstützende Interventionen sowohl auf Probleme im betrieblichen Ablauf als auch auf die außerberufliche Lebensführung beziehen, sollten diese mittelbar eine Gefahr für die Beschäftigungsstabilität darstellen. Primäres Ziel ist die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses, denn alle Wirkungen, die die Maßnahme haben kann, hängen davon ab, dass das Beschäftigungsverhältnis für die Dauer der Befristung auch tatsächlich besteht. Daneben kann die Intervention auch auf die Stabilisierung der Lebensführung bezogen sein. Dafür wird in der Regel eine Kooperation mit oder eine Transmission zu professionellen Diensten, vor allem den kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II praktiziert. Für die Verwirklichung dieser allgemeinen Struktur der sozialpädagogischen Begleitung geförderter Beschäftigung in Beschäftigungsträgern sind allerdings die organisationalen Rahmenbedingungen relevant, unter denen diese Arbeit stattfindet. Die Rekonstruktion dieser Rahmenbedingungen und ihrer Unterschiede ist wesentlich für die Beantwortung der Frage: Wie wird die sozialpädagogische Begleitung in den Modellprojekten verwirklicht?

Unterschiedliche Varianten der Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung (Kapitel 6)

Für die Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung haben sich die folgenden Strukturvariablen als entscheidend erwiesen. Die erste Variable betrifft die Frage, ob

der Jobcoach tatsächlich Mitglied der gleichen Organisation ist, der auch der geförderte Beschäftigte und der fachliche Vorgesetzte angehören. Ist dies nicht der Fall, hat das Folgen für die Möglichkeit, seine Expertise zur Geltung zu bringen. Es stellen sich überdies die Fragen, wie sich die Zusammenarbeit mit dem Fachanleiter gestaltet und auf welche Art und Weise ein Zugang zu den Geförderten erlangt werden kann. Die zweite Variable besteht in der Kopräsenz von Jobcoach und Geförderten. Sind die beiden Akteure zur gleichen Zeit am Ort, wo der Geförderte eingearbeitet wird, seine Tätigkeit verrichtet und wo unterstelltermaßen die betrieblichen Konflikte auftreten? Kann der Jobcoach eine alltägliche Nähe zu den Geförderten entwickeln, kann er Konflikte und Probleme in ihrer Genese unmittelbar erleben oder nur aus zweiter Hand (vom Geförderten oder vom Anleiter) berichtet bekommen? Drittens ist zu fragen, ob die Annahme zutrifft, dass die betriebliche Vorgesetztenfunktion und die Aufgabe des Fachanleiters tatsächlich von der Funktion des Jobcoaches getrennt sind oder ob diese Aufgaben in der Umsetzungspraxis in Personalunion durchgeführt werden. Schließlich stellt sich die Frage danach, wie die fachliche Konkretion der Position des Jobcoaches vorgenommen wird. Ist er ein ausgebildeter Sozialpädagoge (oder verfügt er über vergleichbare akademische Qualifikationen), und wird die Stelle, die er innehat, von seinem Arbeitgeber überhaupt als sozialpädagogische Begleitung verstanden?

Im Einzelnen unterscheiden wir demnach zwischen den folgenden Umsetzungsdimensionen:

- Organisationsmitgliedschaft des Jobcoaches beim Beschäftigungsträger, der die gefördert Beschäftigten angestellt hat,
- räumliche und zeitliche Kopräsenz von Jobcoach und Beschäftigten im Rahmen der alltäglichen Arbeit,
- Trennung der Rollen „Jobcoach'" und „Anleiter" und Verteilung auf zwei verschiedene Personen und
- einschlägige pädagogische oder sozialpädagogische Qualifikation des Jobcoaches sowie Konzeption der Stelle als Sozialpädagogenstelle

Fünf Varianten der Umsetzung (Kapitel 6)

Vor diesem Hintergrund kann man zunächst zwei Umsetzungsvarianten miteinander kontrastieren. Sie unterscheiden sich insbesondere darin, dass in der ersten (Typ 1) der Jobcoach Organisationsmitglied des Beschäftigungsträgers ist und zugleich eine Kopräsenz mit den gefördert Beschäftigten in ihren alltäglichen Arbeitsprozessen hat, während in der zweiten (Typ 2) der Jobcoach im Beschäftigungsträger, bei dem er nicht angestellt ist, nur ein vergleichsweise seltener Gast sein kann. Interessanterweise sind diese Unterschiede dort nicht bloß faktisch gegeben, sondern sogar explizit Bestandteil des Selbstverständnisses der verschiedenen Umsetzungsverantwortlichen – der Geschäftsführer/Betriebsleiter und der Jobcoaches gleichermaßen –, die somit gegensätzliche Vorstellungen von der besten Umsetzung öffentlich geförderter Beschäftigung für die Zielgruppe haben. Das explizit-reflexive Selbstverständnis im Rahmen der integrierten Lösung (Typ 1) ermöglicht, dass das Selbst-

verständnis des Jobcoaches und das Aufgabenverständnis der Organisation, in der er arbeitet, harmonisiert werden können. Die Jobcoaches sollen qua Beschäftigungsträger „mittendrin statt nur dabei sein“, zum alltäglichen Inventar gehören und mit ihrer Expertise auch zur Leistungssteigerung im Rahmen der Betriebsabläufe beitragen. Diese Aufgabe kann den Jobcoaches der Umsetzungsvariante Typ 2 gar nicht zukommen, denn sie sind nicht Bestandteil der täglichen Abläufe. Ebenso wenig kann sich in der zweiten Variante ein enges Kooperations-verhältnis zwischen Anleiter und Jobcoach entwickeln, wie dies für die Variante 1 charakteristisch ist. Diese Rahmenbedingungen ändern die Art der sozialpädagogischen Begleitung grundsätzlich. In Variante 2 haben die Jobcoaches kein betriebliches Mandat zur Intervention, und betriebliche Gründe sind nur in Ausnahmefällen Anlass für die Unterstützung durch den Jobcoach. Die Interaktion Jobcoach - Klient kommt sehr viel ungefilterter zur Geltung und bezieht sich in sehr viel größerem Umfang auf außerbetriebliche und persönliche Probleme der Geförderten. Es geht weniger um die Begleitung der Beschäftigung, sondern um die Begleitung von Personen, die gewissermaßen als Randbedingung neuerdings wieder in Beschäftigung sind.

Von Bedeutung ist, dass jegliche Probleme der sozialpädagogischen Begleiter, was den Zugang zu ihren Klienten betrifft, was die Möglichkeit, die Klienten in der Arbeitszeit sprechen zu können, und was die Verfügung über Räumlichkeiten, die einen ungestörten Kontakt ermöglichen, die Qualität der Begleitung empfindlich treffen und mindern können. Probleme dieser Art sollten in zukünftigen Umsetzungsformen grundsätzlich aus dem Weg geräumt sein. Das Risiko ihres Auftretens ist groß, wenn der Jobcoach nicht dem Betrieb angehört, wo auch sein Klient arbeitet.

Eine weitere Umsetzungsvariante bezieht sich ebenfalls auf die unmittelbare Kopräsenz von Jobcoach und Klient. Da Kopräsenz für die Anbahnung eines Vertrauensverhältnisses vorteilhaft sein kann und dem Jobcoach ermöglicht, die Klienten unmittelbar im Vollzug ihrer Arbeitspraxis beobachten zu können, kann es ein Nachteil sein, wenn diese unmittelbar nicht möglich ist. Viele Formen der Arbeit, etwa auf Baustellen oder in Privathaushalten, schließen dies aber aus. In solchen Fällen kann auch eine eigene Praxis, die der Jobcoach initiiert (Typ 3), dabei hilfreich sein, wenn er z. B. Gruppenarbeiten in seinem Beisein durchführt. Es gibt also Wege, trotz der sachlich unmöglichen Kopräsenz von Jobcoach und Klient im Arbeitsvollzug eine unmittelbare Beobachtung von Handlungsvollzügen der Klienten zu organisieren. Das ist zugleich eine gute Praxis sowie eine sinnvolle Umsetzungsvariante. Allerdings ist auch hier zu bemerken, dass die Organisation derartiger Initiativen wiederum voraussetzt, dass der Jobcoach „Rückendeckung“ im Beschäftigungsträger hat, denn er bedarf dafür zeitlicher, räumlicher und autoritativer Ressourcen, die er als Gast nicht hat. Eine weitere Erkenntnis gilt es in dieser Kontrastdimension festzuhalten: Wenn der Aussage auch zuzustimmen ist, dass eine Lösung des „Mittendrin“ besonders wegen der verbesserten Anbahnungsmöglichkeiten für das Arbeitsbündnis und der unmittelbaren Beobachtbarkeit von Arbeitsvoll-zügen der Geförderten viele Vorteile hat, so ist dennoch der Stellenwert des „Mittendrin“ auch nicht zu überschätzen. Denn zentrale Bestandteile der Begleitungsarbeit müssen in

Form von Einzelgesprächen und allein aufgrund von organisatorischen Beschränkungen auch terminiert stattfinden. Dass Gespräche in den Büros der Sozialpädagogen zu vereinbarten Terminen stattfinden, ist kein Manko, sondern sinnvoll. Dieser Umstand findet auch deutlich Ausdruck darin, dass im Rahmen der Jobcoach-Befragung 58 Prozent der Coaches angeben, persönliche Gespräche mit den Geförderten im Büro seien die wichtigste Tätigkeit des Jobcoaches.

In allen Umsetzungsvarianten ist das Verhältnis der Rollen des Jobcoaches zu den Fachanleitern thematisch, aber in sehr unterschiedlicher Weise. Es wird vor allem in den Varianten 1, 2 und 3 deutlich, dass hier ein sehr spannungsvolles Verhältnis institutionalisiert ist, das der Eingewöhnung bedarf, und es erfordert, dass produktiv damit umgegangen wird. Dabei ist es sehr hilfreich, wenn die Einrichtung selbst um diesen Sachverhalt weiß und auf erfahrene Mitarbeiter zurückgreifen kann, die mit diesem Spannungsfeld umgehen können. Wenn dies nicht der Fall ist und weder Jobcoach noch Fachanleiter Vorerfahrungen in dieser Hinsicht haben, ist es notwendig, dass Betriebsleiter oder Geschäftsführer die Spannung moderieren können. Hier von einem Spannungsverhältnis zu reden, bedeutet keineswegs, Konflikte zwischen den Rollenträgern zu pauschalisieren. Das Spannungsverhältnis kann auch weitgehend konfliktfrei sein und von unterschiedlichen Perspektiven auf Motive und Fähigkeiten, auf Unterstützungsbedarfe und Leistungen der Geförderten geprägt sein. Es kann seinen Ausdruck sogar darin finden, dass Jobcoaches mit ihren Klienten den Umgang mit Anleitern üben und dabei nicht nur umstandslose Anpassung fordern, sondern auch angemessene Formen der Kritik trainieren, weil sie selbst deren Verhalten den Geförderten gegenüber teilweise für kritikwürdig halten. Es ist evident, dass Geförderte von einem derartigen Training erheblich profitieren können, wenn sie in betriebliche Situationen auch außerhalb der Förderung geraten. Die Spannung kann ebenso darin ihren Ausdruck finden, dass identische Situationen anders bewertet werden und dann entschieden werden muss, welche Situationsdeutung entscheidungsrelevant wird. Bei aller Unterschiedlichkeit der Perspektiven ist auch das Ergänzungsverhältnis zu benennen: In der Regel akzeptieren die unterschiedlichen Rollenträger, dass das Gegenüber Qualifikationen aufweist, die ego fehlen.

Umsetzungsvariante 4 zeichnet sich dadurch aus, dass die Positionen von Jobcoach und Vorgesetztem in Personalunion ausgeübt werden. Die Variante hat allerdings zwei grundlegend verschiedene Ausprägungen. In der Umsetzungsvariante 4.2 wird die Spannung zwischen Jobcoach und Anleiter besonders betont. Allerdings wird sie hier als ein Problem bewertet. Demzufolge wird hier die gesamte sozialpädagogische Begleitung eskamotiert. Es wird davon ausgegangen, dass die Spannung zu unproduktiven und unzumutbaren Positionskämpfen zwischen den beiden Rollen führen muss, anstatt zu einer zielführenden sozialpädagogischen Begleitung der geförderten Beschäftigung. Diese Auffassung ist u. E. falsch und die gezogene Konsequenz ein Umsetzungsfehler, weil erstens in der Empirie sehr deutlich wird, dass und wie das Spannungsverhältnis produktiv bearbeitet werden kann und zweitens die sozialpädagogische Begleitung nicht schlichtweg durch eine An-

reicherung von soft skills der Anleiter ersetzt werden kann. Ebenso zeigt die Kontrastierung deutlich, dass die Begleitung der Geförderten gleichermaßen organisational als sozialpädagogische Begleitung aufgefasst und umgesetzt werden muss, als auch personal mit qualifiziertem und erfahrenem Fachpersonal auszustatten ist. Ansonsten bleiben genau die Probleme ungelöst, mit denen man bei Maßnahmen für die heterogene Zielgruppe zu rechnen hat, auch wenn jene nicht bei allen „Mitgliedern“ der Zielgruppe vorliegen. Ebendieses Problem liegt in einer weiteren Umsetzungsvariante (Typ 5) vor, in der die Stelle der pädagogischen Begleitung organisational wie fachlich eine Leerstelle konstituiert. Unabhängig davon, ob wie in Umsetzungsvariante 4.2 die sozialpädagogische Begleitung eskamotiert wird, weil sie als Grund für eine nicht akzeptierte innerbetriebliche Spannung betrachtet wird oder ob sie wie in Umsetzungsvariante 5 gar nicht als Bedarf gesehen wird: Ein Verzicht auf diese Art der Begleitung führt dazu, dass Probleme, mit denen systematisch in der öffentlich geförderten Beschäftigung als Zielgruppenprogramm zu rechnen ist, nicht angemessen bearbeitet werden können. Dass es erfahrenen und sozialpädagogisch qualifizierten Personals bedarf, ist im Übrigen auch eine Aussage, die das Gros der eingesetzten Jobcoaches teilt. In der Jobcoach-Befragung geben nur 10 Prozent aller Coaches an, dass sozialpädagogische Kenntnisse für eine Arbeit als Jobcoach nicht zwingend erforderlich sind. Für 47 Prozent ist zudem die Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen die wichtigste Kompetenz, die für das Programm bei Jobcoaches vorauszusetzen ist.

Vor diesem Hintergrund ist die Umsetzungsvariante 4.1 von besonderem Interesse. Hier werden die Rollen von Jobcoach und Vorgesetztem nicht an zwei verschiedene Personen verteilt, sondern in Personalunion ausgeübt. Allerdings ist der Vorgesetzte nicht der direkte fachliche Vorgesetzte, sondern eher der Personalverantwortliche. Dennoch ist hier eine Amalgamierung von Hierarchie und persönlicher Beratung gegeben, die unweigerlich dazu führt, dass die hierarchische Position dominiert und die hier realisierte Version von „Begleitung“ immer als ein Fördern mit Sanktionsdrohung im Hintergrund erscheinen muss. Dazu passt auch der Umstand, dass die Begleitung eher wie in Variante 1 auf die Erhöhung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit konzentriert ist und weniger direkt die Person der Geförderten adressiert. Wie in Variante 1 wird auch hier davon ausgegangen, dass die geförderten Beschäftigten, die konkret ausgewählt wurden, realistische Vermittlungschancen (hier: sogar als Klebeeffekte im Beschäftigungsträger) haben. Es handelt sich um eine bewusste Umsetzungsentscheidung, die angesichts einer ganz speziellen Zielgruppenbeschaffenheit bei vorhandenen Arbeitsmarktchancen für vernünftig gehalten wird. Dabei steht allerdings völlig außer Frage, dass eine pädagogische Qualifikation des Jobcoaches nötig ist, auch wenn er zugleich der Vorgesetzte des Geförderten ist.

Schließlich lassen sich einige der in der Kontrastierung gewonnenen Erkenntnisse weiter präzisieren oder ergänzen durch eine regressionsanalytische Auswertung des zusammengeführten Datensatzes aus Beschäftigten- und Jobcoach-Befragung. Hier zeigt sich deutlich, dass die Zusammenhänge zwischen der Organisationsmit-

gliedschaft des Jobcoaches und den Effekten bei den Geförderten genau in die Richtung verweisen, die die qualitative Implementationsanalyse entwickelt. Auch das Selbstverständnis des Jobcoaches hat hier klare Auswirkungen. Folgende Ergebnisse seien vor diesem Hintergrund hervorgehoben: Zunächst zeigt sich, dass Geförderte signifikant seltener von Unterforderungen berichten, wenn der jeweils betreuende Jobcoach angibt, dass es für ihn wichtig ist, im Betrieb Kontakt zu den Geförderten zu suchen. Demnach ist eine solche Nähe zur Praxis der Arbeit offensichtlich dazu geeignet, systematische Unterforderungen zu erkennen und eine entsprechende Anpassung der Arbeit zu veranlassen. Allerdings berichten die Geförderten signifikant häufiger von Überforderungen, wenn sie von einem Jobcoach betreut werden, der ausschließlich Geförderte betreut, die bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind wie er. Eine Erklärung für dieses Ergebnis könnte lauten, dass diese Jobcoaches sich stärker dem ökonomisch profitablen Einsatz der Arbeitskraft der Geförderten verpflichtet fühlen. Das würde bedeuten, dass sich hier ein Interessenskonflikt für solche Jobcoaches andeutet: zwischen dem Anreiz, im Interesse des Betriebs eine (zu) hohe Produktivität von den Geförderten zu fordern auf der einen Seite, und der Aufgabe, ein betrieblicher Fürsprecher für die Geförderten zu sein, auf der anderen Seite.

Nimmt man zudem die Summe der erhaltenen bzw. fehlenden Jobcoach-Leistungen in den Blick, so zeigen Auswertungen des zusammengespielten Datensatzes, dass für den Fall, dass Jobcoaches ausschließlich Geförderte in räumlicher Nähe zu ihrem eigenen Arbeitsplatz betreuen, signifikant mehr Jobcoach-Leistungen erbracht werden. Hier scheint die räumliche Nähe die Umsetzung entsprechender Unterstützungsangebote zu begünstigen. Allerdings zeigen diese Auswertungen auch Grenzen auf, da sich darüber hinaus beobachten lässt, dass die Nähe der Jobcoaches zu den betrieblichen Abläufen geradezu kontraproduktiv wirken kann für die Betreuung. Für eine stärkere Zustimmung zu der Aussage der Jobcoaches, dass diese sich als Bestandteil der betrieblichen Abläufe begreifen, ergibt sich ein starker und auf dem höchsten Niveau signifikanter positiver Einfluss auf die Anzahl der nicht erhaltenen aber für notwendig erachteten Unterstützungsleistungen unter den Geförderten. Dieses Ergebnis ließe sich dahingehend interpretieren, dass Jobcoaches, die zu stark in die betrieblichen Abläufe involviert sind, zu einer geringeren Sensibilität für die Unterstützungsbedarfe der von ihnen betreuten Geförderten neigen und sich womöglich zu stark auf die betrieblichen Abläufe fokussieren.

Schließlich zeigt sich: Die Tatsache, dass die Geförderten für den Zeitraum nach der Förderung einen Arbeitsvertrag unterschrieben bzw. mindestens in Aussicht haben, wird stark positiv und hoch signifikant dadurch begünstigt, von einem vermittlungsorientierten Jobcoach betreut zu werden. Dies bedeutet, dass eine Priorisierung von Vermittlung gegenüber Unterstützung der persönlichen Entwicklung der Geförderten sich auch in der Praxis dadurch auszeichnet, dass Jobcoaches häufiger in der Lage sind, Vermittlungen zu erzielen oder zumindest anzubahnen.

Profiling/Kompetenzfeststellung“ in der Umsetzung durch Jobcoaches verankert (Kapitel 7)

Bestandteil der Umsetzungsanalyse ist auch die Untersuchung der Umsetzung des Moduls „Profiling/Kompetenzfeststellung“. Der Einsatz von Kompetenzfeststellungsinstrumenten lässt sich als ein Beitrag dazu begreifen, das Treatment der Heterogenität der Zielgruppe anzupassen. Durch eine systematische Erfassung von individuellen Dispositionen und deren Veränderung durch die Projektteilnahme soll ein besseres Verständnis für die individuellen Lagen der Teilnehmenden erreicht werden, sowie eine fundierte Wissensbasis für die Auswahl der passenden fördernden Maßnahmen. Während es mit dem Einsatz solcher Instrumente grundsätzlich auch möglich ist, standardisierte und auf quantifizierte Vergleiche abzielende Datenerhebungen zu betreiben, hat die dominante Umsetzungsvariante in den Modellprojekten doch einen anderen Weg eingeschlagen. Da es bei den meisten Trägern die Jobcoaches sind, die die Verfahren durchführen, wird die Kompetenzfeststellung in die sozialpädagogische Praxis eingeflochten. Das bedeutet etwa, dass bei der Anwendung der Verfahren nicht primär die Objektivität der Messung im Vordergrund steht, sondern oftmals die Gesprächssituationen, die mit der Anwendung einhergehen, für eine Annäherung an den Klienten genutzt werden. Informationen aus dem Verfahren dienen dann der Suche nach möglichen Ansatzpunkten für die sozialpädagogische Hilfe. Während die Umsetzung, etwa was die Art der eingesetzten Verfahren angeht, insgesamt sehr heterogen ausfällt, lässt sich doch sagen, dass der Einsatz von Kompetenzfeststellungsinstrumenten die folgenden Funktionen erfüllt:

a) den Fokus auf die besonderen Eigenschaften einzelner Teilnehmender zu richten,
b) dabei in Form von Auswertungsergebnissen und anderen Dokumenten objektivierte Informationen zu erzeugen und
c) damit Referenzpunkte für eine Feststellung von Entwicklungen durch Vergleich von Ergebnissen zu verschiedenen Zeitpunkten zu erzeugen.

Die Einsichten, die damit gefördert werden, können dann auf verschiedene Art und Weise für die Unterstützung von Geförderten genutzt werden, sei es in Form von verstärkter Aufmerk-samkeit durch die sozialpädagogische Begleitung bei festgestellten Negativentwicklungen oder durch Anknüpfen an und Weiterentwicklung bestehender Kompetenzen. Darüber hinaus können auch die Träger selbst profitieren, etwa wenn durch passgenaue Schulung unnötiger Aufwand vermieden werden kann.

Nicht bei allen Trägern hat sich der Einsatz von Kompetenzfeststellungsinstrumenten als unproblematisch und produktiv erwiesen. Der organisatorische Aufwand, der damit verbunden ist, konnte teilweise nicht durch eine Wertschätzung der Ergebnisse aufgewogen werden, sodass lediglich eine halbherzige und erzwungene, teilweise gar keine Umsetzung stattfand.

Fazit

Die Untersuchung zeigt, dass bei den „Modellprojekten ögB NRW“ die Selektionsprozesse gut funktioniert haben, denn es gibt keine nennenswerten Einsperr-Effekte und der anspruchsvolle zweistufige Zielgruppenbegriff konnte effektiv in die Wirklichkeit übersetzt werden. Infolge der sorgfältigen Selektion in die Modellprojekte zeigt sich unter den Teilnehmenden eine große Heterogenität an Problemlagen, sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene. Dieser Heterogenität entspricht auch auf Seiten der Arbeitsanforderungen und des Tätigkeitsspektrums eine große Vielgestaltigkeit. Dass nur in Ausnahmefällen von Über- und Unterforderungen der Teilnehmenden berichtet wird, zeigt auch, dass die individuell passgenaue Vermittlung von Leistungsfähigkeit und Anforderungsstruktur der Arbeit weitgehend gelungen ist. Dies wurde in der Regel kooperativ durch Anleiter und Jobcoaches vollzogen und von verschiedenen Verfahren der Kompetenzfeststellung flankiert. Für die Begleitung der geförderten Beschäftigung ist es ausschlaggebend, dass (bzw. ob) und wie sie in die Organisationsstruktur der Beschäftigungsträger eingebunden ist. In den Modellprojekten haben sich deutlich kontrastierende Umsetzungsformen der Begleitung gezeigt, die deutliche Einflüsse auf die Beschaffenheit der beratenden Dienstleistungen haben. „Sozialpädagogische Begleitung ist nicht gleich sozialpädagogische Begleitung“.

Will man ausgewählte Ergebnisse der Teilnahme an den Modellprojekten in den Fokus nehmen, so ist zunächst auf die deutlichen Teilhabeeffekte zu verweisen: Sozialversicherungspflichtige geförderte Beschäftigung, die sozialpädagogisch flankiert wird, erzielt starke Effekte der sozialen Teilhabe während der Teilnahme. Zusätzlich kann eine Verflechtung der geförderten Beschäftigung mit kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II über die Begleitung durch Jobcoaches implementiert werden, da hier eine Arbeitsbeziehung zwischen Begleiter und Klient entstehen kann, die überhaupt erst den Zugang zu Problemen schafft, die der professionellen Bearbeitung bedürfen. Für viele Geförderte ist die Aufnahme einer Beratung zugleich der Beginn einer Bearbeitung der persönlichen Probleme, die den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Mit der Teilnahme am Modellprojekt haben sich für viele Beschäftigte erwünschte Zustandsveränderungen ergeben, wie verbesserte Zukunftsaussichten, eine Erhöhung von Ausdauer, Kondition und Leistungsfähigkeit, eine verbesserte materielle Situation sowie ein erhöhter sozialer Status. Ob diese Zustandsveränderungen tatsächlich messbar die Integrationschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht belegt werden. Das ist ein Desiderat für zukünftige Forschung.

Die Evaluation deutet darüber hinaus arbeitsmarktpolitische Desiderate an. Es gibt unter den Teilnehmenden an den Modellprojekten auch eine qualifizierte Minderheit, die nach eigenem Urteil und nach dem Urteil der Sozialpädagogen (noch) nicht für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gerüstet ist. Es gibt Personen, die Überforderungsgefühle artikuliert haben und bei denen keine nennenswerten Entwicklungen bewirkt oder beobachtet werden konnten. Das sind Indikatoren für den Bedarf nach einem sozialen Arbeitsmarkt für Personen, die länger brauchen als

maximal 2 Jahre, um wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Neben den Personen, bei denen durch die gebotenen Unterstützungsleistungen Entwicklungen erzielt werden konnten, die optimistisch in die Zukunft am Arbeitsmarkt blicken lassen, enthält die Zielgruppe systematisch auch solche Personen, die solche kurz- und mittelfristigen Aussichten nicht haben, die aber dennoch erwerbsfähig und erwerbsorientiert sind. Für diese Untergruppen fehlen bislang Fördermöglichkeiten.

2 Einleitung

Mit der Einführung des SGB II im Jahre 2005 ging eine Definition der Erwerbsfähigkeit einher, die im internationalen Vergleich sehr inklusiv ist. Personen, die in anderen Wohlfahrtsregimes in die Erwerbsunfähigkeitsrente übergehen oder andere Wohlfahrtsleistungen erhalten, werden in Deutschland seither in den Arbeitsmarkt bzw. in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialverwaltung eingeordnet. Diese Entscheidung wurde damit begründet, dass auch Personen mit relativ geringer Produktivität und mit eingeschränkten Chancen zur Teilnahme am Arbeitsmarkt nicht von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen werden sollen. Denn in einer Arbeitsgesellschaft wie der Bundesrepublik Deutschland ist diese ein zentraler Mechanismus der Chancenzuweisung. Es wurde jedoch frühzeitig darauf hingewiesen, dass die formale Erwerbsfähigkeit nach § 8 SGB II keineswegs gleichbedeutend mit einer faktischen Beschäftigungsfähigkeit ist und die Erklärung der formellen Erwerbsfähigkeit nicht schon gelungene Arbeitsmarktintegration bedeutet.

Im Jahre 2007 wurde mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ, § 16e SGB II) eine Möglichkeit geschaffen, Langzeitarbeitslose ohne realistische Chancen einer Arbeitsmarktintegration dauerhaft mithilfe öffentlich geförderter Beschäftigung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Es handelte sich um ein Zielgruppenprogramm, das die Förderfähigkeit an Eigenschaften der Personen (sogenannte in der Person liegende Vermittlungshemmnisse) band und nicht an konjunkturellen oder regionalökonomischen Krisen festmachte. Im Rahmen des BEZ sollten Geförderte unbefristet, vermittelt über Lohnkostenzuschüsse von bis zu 75 Prozent eine tariflich entlohnte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten. Seit der Instrumentenreform von 2011 wird der BEZ nur noch in Form auslaufender „Restförderung“ umgesetzt. Der reformierte § 16e fördert seit 2012 unter dem Titel „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ (FAV) nur noch befristete Beschäftigungsverhältnisse. Die Förderdauer ist auf 2 Jahre im Rahmen von 5 Jahren begrenzt. Das Instrument FAV wird von den Jobcentern äußerst zurückhaltend genutzt, im Jahresdurchschnitt 2014 gab es insgesamt 1.585 Förderfälle in Nordrhein-Westfalen (NRW) (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

Seit 2012 gibt es somit keine dauerhafte Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Langzeitarbeitslose mehr. Zugleich stagniert trotz weiteren Beschäftigungswachstums der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit im Bundesgebiet seit 2012, in NRW steigt die Langzeitarbeitslosigkeit seitdem wieder.

Vor diesem arbeitsmarktpolitischen Hintergrund hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW im Jahr 2012 einen Aufruf zur Einreichung von „Modellprojekten öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW“ lanciert. Seit 2013 werden Modellprojekte von 26 Antragstellern im Bundesland umgesetzt. Diese Projekte basieren auf § 16e SGB II (FAV), werden vorwiegend von gemeinnützigen Beschäftigungsträgern umgesetzt, richten sich an unterschiedliche Untergruppen innerhalb der gesetzmäßig festgelegten Zielgruppe und werden dezentral implementiert. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus wurde bei der Zielgruppenbestimmung Wert darauf gelegt, dass für zu fördernde Langzeitarbeitslose eine mittelfristig optimistische Prognose vorliegt: Unter der Bedingung, dass die in den Modellprojekten geförderten Unterstützungsleistungen zur Anwendung kommen, soll bei den Geförderten die Teilnahme mittelfristig die Chancen einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen. Die hierfür eingesetzten Unterstützungsleistungen sind modular organisiert. Wichtige Module sind dabei folgende: Zunächst wird aufgrund des Minderleistungsausgleichs eine sozialversicherungspflichtige (in der Regel) Vollzeitbeschäftigung ermöglicht. Die Beschäftigung wird zudem durch Coaches begleitet, die überwiegend sozialpädagogisch qualifiziert sind, so dass eine zusätzliche Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und eine persönliche Unterstützung der Geförderten bei Bedarf gewährleistet sind. Der Stellenschlüssel beträgt hier in der Regel 1:20, was eine Einzelfallorientierung grundsätzlich ermöglichen sollte. Weitere Module bestehen in der Verknüpfung der geförderten Beschäftigung mit kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II. Diese Verknüpfung kann gleichermaßen wie die sozialpädagogische Begleitung (Coaching) zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und der außerberuflichen Lebensführung der Geförderten beitragen. Hinzu kommen in den Modellprojekten regelmäßig und methodisch kontrollierte Kompetenzmessungen, auf deren Grundlage die weitere Qualifizierungsplanung und ein passgenaues „matching“ von Kompetenzen und Arbeitsanforderungen vorgenommen werden soll. Ein weiterer Förderbaustein bestand in der Qualifizierung der Geförderten, der allerdings nicht Gegenstand der Evaluierung war. Schließlich soll eine Unterstützung der Geförderten bei der Entwicklung neuer Perspektiven am Arbeitsmarkt und im Bewerbungsprozess geleistet werden. Von der Sache her sind die Module Kompetenzmessung, Verknüpfung mit kommunalen Dienstleistungen, Qualifizierungsplanung und Unterstützung bei Arbeitssuche und Bewerbungen eng mit dem „Coaching“ oder der sozialpädagogischen Begleitung verknüpft.

Die Modellprojekte werden seit dem 01.04.2014 mit finanzieller Unterstützung des MAIS durch ein Konsortium aus Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) evaluiert. Der folgende Bericht konzentriert sich auf die Implementation der Modellprojekte, die im Rahmen der Einzelprojektbegutachtung durch das MAIS auf den Weg gebracht wurden..

Die Untersuchung enthält eine rekonstruktionslogisch angelegte Umsetzungsanalyse auf der Grundlage von Dokumentenanalysen, Betriebsbegehungen und Intensivinterviews, eine deskriptiv und analytisch konzipierte Evaluation, die im Zentrum aus

statistischen Untersuchungen von standardisierten Daten, die in Teilnehmenden- und Jobcoachbefragungen gewonnen wurden, besteht und einer ökonometrischen Allokations- und Selektivitätsanalyse, die auf der Basis der „Integrierten Erwerbsbiographien“ (IEB) des IAB im Kontrollgruppendesign durchgeführt wurde. Daher wird im hier vorgelegten Forschungsbericht zunächst auf den Methodenmix der Untersuchung sowie auf die unterschiedlichen Datenquellen und Auswertungsmethoden eingegangen (Kapitel 3). Daraufhin folgt eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Zielgruppenbestimmung sowie den damit verbundenen Umsetzungs- und Handlungsanforderungen an die verschiedenen Akteure im Rahmen der geförderten Beschäftigung (Kapitel 4). Dann werden die auf die Problemlage der Geförderten bezogenen Unterstützungsleistungen betrachtet und in eine Heuristik integriert, die diese als „Wirkungsmechanismen“ für die Zielerreichung interpretiert (Kapitel 5). Besonderer Wert wird in diesem Rahmen auf eine heuristische Konzeption der „sozialpädagogischen Begleitung öffentlich geförderter Beschäftigung“ gelegt, die zum Verständnis dieses Moduls beitragen und zugleich begründen soll, welche Umsetzungsvarianten im Rahmen des Modellprojekts relevant sind. Die wichtigsten Umsetzungsvarianten werden dann im Kapitel 6 entwickelt. Dem folgt ein Exkurs zur Kompetenzfeststellung in den Modellprojekten in Kapitel 7. Es schließt die auf der Auswertung der Befragungsdaten basierende Evaluation an, die dreigliedrig angelegt ist (Kapitel 8). Zunächst werden Informationen zur Ausgangslage der Geförderten ausgewertet. Daran schließt sich die Untersuchung von Modulen der Modellprojekte an, die auf diese Unterstützungsbedarfe bezogen sind und schließlich werden Veränderungen, die die Geförderten an sich selbst bzw. die Jobcoaches bei den Geförderten beobachten, diskutiert. Dabei wird unterschieden zwischen kurzfristigen Zustandsveränderungen einerseits, die möglicherweise nur im Zusammenhang mit der Teilnahme stabilisiert werden können, und mittelfristigen Effekten der Teilnahme andererseits. Die Untersuchung wird abgeschlossen mit der Allokations- und Selektivitätsanalyse, die die kurz- und mittelfristigen Beschäftigungseffekte der Maßnahmeteilnahme ökonometrisch im Kontrollgruppendesign untersucht.

Allen inhaltlichen Kapiteln sind Zwischenfazits bzw. kurze Zusammenfassungen zugeordnet, zudem liegt eine Zusammenfassung für den eiligen Leser vor, die dem Gesamtbericht vorangestellt ist.

3 Methodenmix und Datenquellen

Bei der hier vorgelegten Untersuchung handelt es sich um eine Analyse der Umsetzung der „Modellprojekte ögB NRW“ und eine Evaluation der Ausgangssituation der Teilnehmenden an den Modellprojekten sowie den Einflüssen der Maßnahme auf die Teilnehmenden, soweit diese bereits im Rahmen der Projektlaufzeit eruierbar sind. Zudem ist auch eine Allokations- und Selektivitätsanalyse Bestandteil dieses Forschungsberichts. Es wurde also insgesamt ein Methodenmix angewendet, um unterschiedliche Facetten des Gegenstandes mit den jeweils adäquaten Methoden zu analysieren. Die verschiedenen Bestandteile der Untersuchung haben daher zwar unterschiedliche methodische und methodologische Ausrichtungen, sind aber

so angelegt, dass sie einander ergänzen. Die Anschlussfähigkeit der verschiedenen Teile ist vor allem dadurch sichergestellt, dass sie grundlegend demselben fundamentalen Schema folgen. Man kann Zielgruppenprogramme nur angemessen verstehen, wenn man sie in eine grundsätzliche Verweisstruktur eingebettet sieht: Ausgehend von einem als problematisch eingeschätzten Sachverhalt soll die Maßnahme ein geeignetes Mittel sein, die Problematik der Zielgruppe zu lösen oder einen als weniger problematisch eingeschätzten Zielzustand zu erreichen. Es liegt also ein einfaches „Zweck-Mittel-Schema“ zugrunde (Luhmann 1972: 70 f.; Mayntz 1978: 115 f.). Die Umsetzungsanalyse untersucht, was wirklich umgesetzt wurde und nimmt dabei die Empirie der Umsetzungspraxis als die *Verwirklichung* des Konzepts bzw. der Konzepte, die den Modellprojekten zugrunde lagen, ernst. Wirklich ist, was umgesetzt wurde, demgegenüber bleibt das Programm in seiner „Papierform“ zunächst nur ein Plan. Je weniger erprobt und routiniert ein Programm ist, desto größer muss der Aufwand der Implementationsanalyse sein, denn desto wahrscheinlicher ist, dass um der Möglichkeit der Verwirklichung des Planes willen Umsetzungsentscheidungen getroffen werden müssen, die im Programmdesign nicht vorgesehen waren. Das ist häufig auch darauf zurückzuführen, dass von den Programmdesignern bestimmte Umsetzungsbedingungen oder Hindernisse im Feld der Umsetzung gar nicht gesehen werden konnten, weil es keine Vorbilder gab. Zugleich steigt mit dem Grad der Innovativität von Modellprojekten bzw. von Modulen innerhalb der Programme auch die Wahrscheinlichkeit von Umsetzungsdisparitäten, weil unterschiedliche Umsetzungsvarianten gewählt werden.

Da in den Modellprojekten ögB NRW *die sozialpädagogische Begleitung* die innovative Besonderheit gegenüber z. B. der Umsetzung des BEZ oder der Jobperspektive in den Jahren 2009 bis 2011 war, wird auf dieses Modul im Rahmen der Implementationsanalyse besonderer Wert gelegt. Die zentrale Frage ist hier: *Wie lässt sich die sozialpädagogische Begleitung im Rahmen des Zielgruppenprogramms begreifen und wie wird sie umgesetzt?* Diese Frage nach der Umsetzung ist in einem dezentral angelegten Programm immer auch die *Frage nach verschiedenen Umsetzungsvarianten*. Um diese Frage beantworten zu können, ist es notwendig, eine Heuristik der sozialpädagogischen Begleitung zu entwickeln, die gleichermaßen theoretisch angeleitet wie empirisch gesättigt ist. Im Rahmen der Heuristik werden die zentralen analytischen Kategorien entwickelt, die sich in allen Umsetzungsvarianten zeigen, die aber in verschiedenen Varianten charakteristisch anders ausgeprägt sind. Im Falle der vorliegenden Untersuchung geht die Heuristik zunächst davon aus, dass geförderte Beschäftigung Teilhabeeffekte bei Langzeitarbeitslosen erzielen kann. Diese empirisch gesicherte Hypothese wird ergänzt durch die Entwicklung einer neuen Heuristik, die organisationssoziologische und professionalisierungstheoretische Ansätze kombiniert. Ausgehend von einem organisationssoziologischen Begriff der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Mitgliedsrolle, die Leistungs- und Verhaltenserwartungen formuliert (Luhmann 1999), wird auf die Zielgruppenbestimmung fokussiert, denn die Leistungs- und Verhaltenserwartungen sind zielgruppenspezifisch anzupassen. Die Heuristik unterscheidet verschiedene

Rollen und Funktionen im Beschäftigungsträger, vor allem die Rollen des gefördert Beschäftigten, des Jobcoaches, der als Synonym für die sozialpädagogische Begleitung steht, und des betrieblichen Fachanleiters als fachlichen sowie als persönlichen Vorgesetzten, der häufig ein Betriebsleiter oder Geschäftsführer ist. Bestandteil der Heuristik ist auch ein Begriff sozialpädagogischer Dienstleistungen mit Bezug auf die neuere Professionalisierungstheorie (Oevermann 2009). Im Rekurs auf diese Heuristik werden dann Kategorien bestimmt, die es erlauben, verschiedene Umsetzungsvarianten der sozialpädagogischen Begleitung zu erkennen und systematisch mit dem Basismodell „sozialpädagogische Begleitung geförderter Beschäftigung“ zu verknüpfen. Dabei handelt es sich – wie sich im Untersuchungsverlauf herausstellte – en detail um die Fragen, ob das Personal der sozialpädagogischen Begleitung tatsächlich Mitglied des Betriebs ist, der die gefördert Beschäftigten anstellt, ob es eine Kopräsenz von sozialpädagogischer Begleitung und Geförderten im Arbeitsprozess gibt, ob die Rollen „Jobcoach“ und „Anleiter“ faktisch von zwei verschiedenen Personen eingenommen werden, und darum, ob die Begleitung von sozialpädagogischer Kompetenz und Fachlichkeit bestimmt ist. Methodologisch sind die Analysen der Implementationsuntersuchung als rekonstruktionslogisch zu beschreiben.

Auch die Evaluation von Ausgangszustand, Treatment, Effekten und Wirkungen (zum Zeitpunkt der Erhebung während der Teilnahme am Programm) ist erkennbar mit dem Zweck-Mittel-Schema verbunden. Während in der qualitativ ausgerichteten Umsetzungsanalyse aus der Zielgruppenbestimmung des Programms Informationen zur Zielgruppe gewonnen werden, wird der Ausgangspunkt der Teilnehmenden im Modellprojekt im Rekurs auf „quantitative“ Daten zur Soziodemographie, zur Arbeitslosigkeitsdauer etc. des Monitorings bzw. der Beschäftigungsbefragung bestimmt. Hier wird in verschiedenen Perspektiven erläutert, wo und in welchem Ausmaß Unterstützungsbedarf seitens der Teilnehmenden vorliegt. Im Rekurs auf die Maßnahme selbst wird dann eruiert, welche Zustandsveränderungen bei den Teilnehmenden während der Maßnahmeteilnahme zu verzeichnen sind. Dabei handelt es sich sowohl um Selbsteinschätzungen als auch um Fremdeinschätzungen durch die Jobcoaches. Darüber hinaus werden auch Informationen geliefert, welche Effekte der Maßnahme zuzuschreiben sind, die möglicherweise über die Zeit der Teilnahme hinaus stabilisiert werden können. Soweit im Rahmen der qualitativen Analyse die Maßnahme (das „Treatment“) selbst, also „das Mittel zur Zielerreichung“ thematisiert wird, werden ergänzend zur begrifflich-analytischen Erklärung der Wirkungsweise der sozialpädagogischen Begleitung auch Informationen zu einzelnen Dienstleistungsangeboten, gewissermaßen zum „Portfolio“ der Jobcoaches geliefert, die nicht nur erklären, *was* gemacht wird, sondern auch verdeutlichen, *wie oft was gemacht* wird und *wer* davon profitiert. Methodologisch handelt es sich bei diesen Untersuchungsbestandteilen um uni- und bivariate Deskriptionen sowie um regressionsanalytische Vertiefungen. Selbstverständlich gibt es inhaltliche Überschneidungen zwischen der qualitativen Implementationsanalyse und der quantitativen Evaluation von Ausgangszustand, Treatment und Effekten und Wirkungen. Diese Überschneidun-

gen sind erwünscht und Folge der Logik der Ergänzung unterschiedlicher methodischer Zugänge. In beiden Kapiteln sind daher regelmäßig Querverweise enthalten, die anzeigen, wo bedeutsame Ergänzungen aus der je korrespondierenden Perspektive zu finden sind.

Schließlich ist die Selektivitäts- und Allokationsanalyse zu erwähnen. Sie bedient sich nicht der Befragungsdaten von Teilnehmenden, sondern basiert auf umfangreichen Verlaufsdaten auf der Individualebene, die in den sogenannten „Integrierten Erwerbsbiographien“ des IAB vorhanden sind. Hier werden nicht nur die Daten aller Teilnehmenden an den Modellprojekten untersucht, sondern vor allem ein Vergleich mit den Verlaufsdaten von umfangreichen Kontrollgruppen von Nicht-Teilnehmenden durchgeführt, der erlaubt zu beurteilen, ob es in nennenswertem Umfang zu Fehlselektionen und sogenannten „Einsperreffekten“ (lock-in-Effekten) gekommen ist. Kern der hier verfolgten Fragestellung ist: Wurden die richtigen Teilnehmenden für das Programm ausgewählt? Methodologisch handelt es sich um multivariate ökonometrische Analysen im Kontrollgruppendesign.

Grundlage der verschiedenen Kapitel sind folgende Datenquellen:

1. Dokumente

Für Dokumentenanalysen wurden einerseits zwei Texte des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes (MAIS) NRW genutzt, die grundlegend für die Konzeption der „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ sind. Es handelt sich dabei um den Text: „Öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen. Förderung von Modellprojekten. Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Rahmen einer Interessenbekundung bis zum 20. September 2012“ (MAIS NRW 2012b) sowie um: „Förderung von Modellprojekten öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW. Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Rahmen einer Interessensbekundung“ (MAIS NRW 2012a).

Zudem wurden alle Projektanträge bzw. Konzeptpapiere der am Programm teilnehmenden Beschäftigungsträger einer Dokumentenanalyse unterzogen, um so in einem ersten Schritt zu einer begründeten Auswahl von Untersuchungseinheiten für die qualitative Implementationsanalyse zu gelangen. Um möglichst alle systematisch relevanten Umsetzungsvarianten in unserem Sample zu haben, wurden auf der Grundlage der vorgängigen Analyse acht Variablen bestimmt, bei denen unterschiedliche Ausprägungen für die Auswahl zu berücksichtigen waren.

- „Anzahl der Arbeitgeber pro Antragsteller“,
- Art der Zielgruppe, auf die die Maßnahme qua Antrag konzentriert ist,
- die „Art der Tätigkeit“, die von den gefördert Beschäftigten verrichtet wird,
- die Ansätze zur Ergebnissicherung im Modellprojekt,
- den Modus der Selektion von Teilnehmenden des Programms,

- die „Art der Kompetenzmessung“,
- die geplante Vorgehensweise bei „Übergängen in nicht geförderte Beschäftigung“ und
- den Umgang mit den Kosten der Unterkunft.

Diese Selektion von Untersuchungseinheiten sollte sicherstellen, dass möglichst alle grundlegenden Umsetzungsvarianten, soweit sie allein im Rekurs auf die Papierform der Konzepte identifizierbar waren, in unserem Untersuchungssample enthalten sind. Die Auswahl wurde eingehend auch mit den Kollegen von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), die die fachliche Begleitung der Modellprojekte durchführten, diskutiert, da diese, anders als die Evaluation, bereits zum Beginn unserer Arbeit Einsicht in die Empirie der Umsetzung des Programms hatten. Im Endeffekt stimmte unsere Auswahlentscheidung mit der Erfahrung dieser Kollegen überein. Vor diesem Hintergrund gelang es bei der Auswahl der Untersuchungseinheiten, einen Großteil der „lizensierten Heterogenität“ im Sample einzufangen. Dies führte zu einer wohlbegründeten Auswahl von insgesamt zehn Untersuchungseinheiten aus einer Grundgesamtheit von 26 Antragstellern, die Gemeinsamkeiten und Differenzen aufwiesen, die die Varianz in der Umsetzung bestimmen und sich sowohl in großstädtischen Räumen wie in ländlichen Regionen befinden.

Ein Blick auf einige der genannten Variablen kann verdeutlichen, welches Ausmaß an Heterogenität der Konzepte der Antragsteller repräsentiert ist: Es ist zwischen Einzelantragstellern und solchen Antragstellern zu unterscheiden, die wie ein Trägerverband mehrere Arbeitgeber in sich vereinen. In unserem Sample sind sowohl große Trägerverbände als auch einzelne Antragsteller enthalten. Auch ein Sonderfall ist enthalten, der die geförderten Beschäftigten in externen Betrieben unterbrachte, ohne selbst Beschäftigung zur Verfügung zu stellen. Auch die Anzahl der geförderten Beschäftigten pro Arbeitgeber variiert erheblich. In unserem Sample hat der kleinste Beschäftigungsträger qua Konzeptpapier vier und der größte 189 geförderte Teilnehmende angestellt. Bei der Spezialisierung auf besondere Untergruppen der Zielgruppe der Programme sind in unserem Sample sowohl Betriebe enthalten, die keine derartige Spezialisierung vornehmen, als auch solche, die folgende Untergruppen präferieren: „Alleinerziehende“, „Frauen“, „Ältere Menschen“, „Behinderte“, „Psychisch Kranke“ und „Migranten“. Häufig kommt es auch zu Kombinationen von mehreren Merkmalen der Zielgruppe. Auch bei der Branchenauswahl bzw. der Tätigkeitsauswahl ist eine große Heterogenität abgebildet, die von einfachen handwerklichen Dienstleistungen etwa im Bereich des Recycling oder der Garten-/Landschaftsbau-Branche über einfache Haushaltsdienstleistungen, Lager- und Logistiktätigkeiten und Gastronomiedienstleistungen bis zur Betreuung von Demenzkranken reicht.

2. Die Intensivinterviews im Rahmen der Implementationsanalyse

Bei den ausgewählten 10 Untersuchungseinheiten wurden, soweit möglich, Betriebsbegehungen gemacht und Intensivinterviews mit gefördert Beschäftigten, Jobcoaches, Anleitern und Geschäftsführern oder Betriebsleitern durchgeführt. Da, wie dargestellt, manche Antragssteller Trägerverbünde bildeten, ist die Anzahl der tatsächlich besuchten Betriebe mit 17 deutlich höher als die Zahl der Antragssteller. Bei den durchgeführten Interviews handelt es sich in der Summe um 77 Intensivinterviews im Umfang von 30 bis zu 90 Minuten. Es wurden dabei 27 Teilnehmende interviewt, 17 Jobcoaches[2], 12 Geschäftsführer und 21 Anleiter. Die Intensivinterviews wurden allesamt wortwörtlich nach im Vorhinein festgelegten Verschriftungsregeln verschriftet und in kollektiven Interpretationssitzungen nach der Methode der objektiven Hermeneutik (Oevermann 2000) ausgelegt.

3. Die Monitoring-Datenbank der G.I.B.

Bereits bei der oben geschilderten Auswahl der Untersuchungseinheiten konnten wir dankenswerter Weise auf die umfangreiche und detaillierte Datenbank[3] der G.I.B. zurückgreifen, die nicht nur Daten zu allen Projekten im Rahmen der Modellprojekte enthält, sondern auch Individualdaten zu allen Befragten und regelmäßig aktualisiert wird. Die Datenbanken werden von den zuständigen Jobcoaches befüllt und enthalten eine Vielzahl von projektbezogenen Daten, umfangreiche Informationen zur Soziodemographie der Geförderten, zu Methoden und Ansätzen, die in den Modellprojekten zur Anwendung kommen usw. Nicht nur bei der Bestimmung der Untersuchungseinheiten, sondern ganz allgemein für eine Übersicht über die Programmstruktur haben uns diese Daten ausgezeichnete Dienste erwiesen. Unverzichtbar waren sie allerdings bei der Durchführung unserer eigenen Befragung. Sowohl die E-Mail Adressen aller Jobcoaches, die wir elektronisch befragt haben, als auch die projektscharfen Daten der Teilnehmenden, auf deren Grundlage wir die Beschäftigtenbefragung organisiert haben, konnten wir komfortabel auf der Grundlage dieser Datenbank ermitteln. Zudem konnte unser Fragebogen der Beschäftigtenbefragung erheblich verkürzt werden, weil uns die Soziodemographie der Teilnehmenden seitens der G.I.B. zur Verfügung gestellt wurde und personenscharf mit unseren Befragungsdaten verknüpft werden konnte. In unseren Datenauswertungen wird ausgewiesen, welche Daten wir dem Monitoring der G.I.B. entnehmen.

---

2 Unter den Jobcoach-Interviews sind auch 2 Gruppeninterviews, bei denen Anleiter anwesend waren. In der Regel waren die Interviews nach Berufsgruppen getrennt.

3 An dieser Stelle ist es geboten, Dr. Georg Worthmann von der G.I.B. einmal ausdrücklich für seine Unterstützung (nicht nur) bei der Nutzung der Datenbank zu danken. In vielen Phasen der Evaluation war Dr. Worthmann ein kompetenter Ansprechpartner für ganz verschiedene Fragen der Datennutzung. Dank gebührt ebenfalls Inge Lütkehaus und dem Roland Golding, die in der G.I.B. für die fachliche Begleitung der Modellprojekte zuständig waren und uns häufig für Diskussionen zur Verfügung standen.

4. Die Beschäftigtenbefragung

Auf der Grundlage der Daten des G.I.B. Monitorings wurden im Herbst 2014 alle zu diesem Zeitpunkt in den Modellprojekten befindlichen Teilnehmenden in einer freiwilligen Klassenraumbefragung mit einem schriftlichen Fragebogen befragt. Die Befragung wurde als Klassenraumbefragung in den Räumen der Antragsteller/Betriebe von eigens geschultem und sehr erfahrenem Personal des IAB (ProIAB) durchgeführt. Um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu gewährleisten, sind die „ProIABler“ bisweilen sogar mehrfach zu den Trägern angereist, um Teilnehmende, die die erste Befragung versäumt hatten, zu einem zweiten Termin zu befragen. Die Befragungen waren sehr aufwändig. Es bedurfte nicht nur einer genauen und detaillierten Beschreibung der Befragungsziele und der Darstellung der Befragungsblöcke. Bei einer qualifizierten Minderheit von Befragten gab es aufgrund von Problemen mit der deutschen Sprache oder aufgrund von Analphabetismus einen erheblichen Unterstützungsbedarf. Wenn es nötig war, haben die „ProIABler“ einzelnen Geförderten die Fragen und Antwortvorgaben vorgelesen, in seltenen Ausnahmefällen auch die Fragebögen auf Anweisung der Geförderten ausgefüllt. Einige Beschäftigungsträger haben die Befragung auch dadurch unterstützt, dass Dolmetscher zur Verfügung gestellt wurden. Der Rücklauf der Befragung ergab 494 auswertbare Fragebögen. Das entspricht 49 Prozent aller im Monitoring erfassten Fälle und 80 Prozent aller „befragbaren“ Fälle[4] gemäß der Dokumentation der ProIABler. Die Dokumentation zeigt, dass insgesamt 126 Fälle, die aktuell als Teilnehmende von den Trägern geführt wurden, aufgrund von Krankheit oder Urlaub fehlten.

Inhaltlich bezog sich der umfangreiche Fragebogen auf folgende grob skizzierte Themenblöcke:

- Bisherige Erfahrungen mit der Arbeit im Projekt,
- Merkmale der Arbeit, die im Projekt geleistet wird,
- Vermittlung zu und Inanspruchnahme von kommunalen Dienstleistungen,
- Zusammenarbeit mit dem Jobcoach,
- Persönliche Lage und persönliche Probleme,
- Gesellschaftliche Teilhabe und Selbstwirksamkeit und
- Perspektiven auf die Zeit nach der Teilnahme.

[4] Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ein derartig guter Rücklauf, aber auch die gute Qualität der ausgefüllten Fragebögen, die geringe Anzahl von non-item-responses, nur erreicht werden kann, wenn wirklich qualifiziertes Personal für die Befragung zu Verfügung steht. Zudem steht und fällt die Qualität der Befragung mit dem Engagement der betreffenden Personen. Es sei daher an dieser Stelle allen ProIABlern ausdrücklich für den außerordentlichen Einsatz gedankt, mit dem sie dieses Projekt unterstützt haben!

5. Die Jobcoach-Befragung

Im Rückgriff auf die Datenbank der G.I.B. konnten wir alle Jobcoaches, die dort eine E-Mail Adresse hinterlegt hatten, mit einem online-tool befragen. Auch hier konnte ein sehr zufriedenstellender Rücklauf von 77 Prozent aller zum Befragungszeitpunkt erreichbaren Jobcoaches verzeichnet werden, was 61 Fällen entspricht. Inhaltlich fokussierte die Online-Befragung drei Themenkomplexe:

- die Kompetenzen, Qualifikationen und das Selbstverständnis der Jobcoaches als Basis der Arbeit,
- die Gestaltung der Arbeit an sich mit Blick auf Bedeutung und Häufigkeit verschiedener Tätigkeiten sowie Kooperationsstrukturen und
- quantifizierende Einschätzungen zum Unterstützungsbedarf sowie den fachlichen und persönlichen Entwicklungen während der Förderung unter den betreuten Geförderten.

Die Ergebnisse der Befragung konnte überdies mittels der G.I.B.-Datenbank den Befragungsdaten zu den Geförderten zugespielt werden. So lassen sich für einen großen Teil der Geförderten mögliche Zusammenhänge zwischen Angaben des betreuenden Jobcoaches und Merkmalen der individuellen Projektteilnahme und möglichen Ergebnissen der Förderung betrachten.

Die ökonometrischen Analysen zu den kurz- und mittelfristigen Beschäftigungseffekten

Diese Analyse basiert auf folgenden (Stichproben-)Ziehungen aus den sogenannten Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des IAB[5], die wiederum aus den prozessproduzierten Daten der BA generiert werden:

- Tagesgenaue Informationen zu 835 ögB-Geförderten, die zwischen dem 01.01.2013 und 31.12.2013 in die Förderung eingetreten sind. Für 820 dieser Personen liegen vollständige Informationen vor. Diese 820 Geförderten stellen somit die Gefördertengruppe für die folgenden Analysen dar.
- Tagesgenaue Informationen zu einer Zufallsstichprobe von 10.000 Personen, die am 31.12.2012 erwerbsfähig und leistungsberechtigt im SGB II waren, zwischen dem 01.01.2013 und 31.12.2013 nicht durch ögB gefördert wurden und in den Zuständigkeitsbereich eines der am Programm beteiligten 24 Jobcenter gehören. Diese Personen stellen gewissermaßen den Durchschnitt aller eLb zum 31.12.2012 in diesen Jobcentern dar. Für 9.719 dieser Personen liegen vollständige Informationen vor, sodass sie die Gruppe an potenziellen Vergleichspersonen für die folgenden Analysen darstellen.
- Für beide Gruppen stehen aus den IEB sowie weiteren Datenprodukten des IAB – insbesondere der Leistungshistorik Grundsicherung (LHG) – Informationen zu deren sozio-demographischen, erwerbsbiographischen sowie leistungsbezugs-

[5] Für die Bereitstellung der Daten danken wir IAB-ITM.

spezifischen Charakteristika zur Verfügung. Diese erlauben eine umfassende Charakterisierung der jeweiligen Gruppen sowie die Ermittlung gruppenspezifischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

4 Bestimmung der Zielgruppe und der Module der „Modellprojekte ögB NRW“

4.1 „Modellprojekte ögB NRW als Zielgruppenprogramm“

Das Programm „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ (ögB NRW) ist ein Zielgruppenprogramm[6]. Der Unterstützungsbedarf der Zielgruppe bestimmt, welche Unterstützung geleistet werden soll, um bestimmte Ziele zu erreichen. Jeder Evaluation eines solchen Programms muss deshalb die Berücksichtigung folgender reziproker Verweisstruktur zu Grunde liegen: Die Zielgruppendefinition/Handlungsbedarfe verweisen auf Zielgruppenprogramm/Mittel zur Erreichung von festgelegten Zielen, die immer als Beitrag zur Lösung von Problemen zu verstehen sind. Darüber hinaus ist diese Verweisstruktur notwendigerweise auch in die Praxis der Programme selbst eingeschrieben: Im Falle der „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ müssen sich die Beschäftigungsträger, also die Umsetzungsverantwortlichen, auf die zu erwartenden Probleme und Defizite einstellen, die sich aus der Zielgruppendefinition ergeben, um darauf unterstützend eingehen zu können. Dies gilt unabhängig davon, ob die unterstellten Probleme bei jedem individuellen Teilnehmenden der faktisch realisierten Zielgruppe tatsächlich vorliegen. Insofern also Programme als Mittel zur Lösung von Problemen der Zielgruppe bestimmt sind, geht mit ihnen immer eine gewisse „Defizitorientierung“ einher[7].

4.2 Zur ersten Stufe der Zielgruppenbestimmung

Im Rahmen der „Modellprojekte ögB NRW“ wird ein zweistufiger Zielgruppenbegriff verwendet. Die erste Stufe bezieht sich auf die Förderfähigkeit nach § 16e SGB II (FAV). Förderfähig im Sinne des Gesetzes sind Personen unter folgenden Voraussetzungen:

1. Es muss Langzeitarbeitslosigkeit vorliegen,

---

6 Den hier vorgestellten Analysen liegt die Zielgruppenbestimmung des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW zugrunde, wie sie in dem Dokument „Öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen Förderung von Modellprojekten Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Rahmen einer Interessenbekundung bis zum 20. September 2012“ im Jahre 2012 formuliert wurde.

7 Das kann kritisch diskutiert werden. Für die Evaluation sind die Zweck-Mittel-Relation und die Tatsache, dass auch die Umsetzungsverantwortlichen praktisch von dieser ausgehen müssen, entscheidend. Diese Struktur ist schlicht eine Grundtatsache des zu rekonstruierenden Gegenstandes. Da die Evaluation allerdings eine empirische Untersuchung ist, verbietet sich eine Generalisierung, die etwa schlicht unterstellt: „Alle Langzeitarbeitslosen oder alle Geförderten haben persönliche Probleme“. Die Grundeinstellung ist lediglich, dass sich die Umsetzungsverantwortlichen auf das Vorliegen oder das Entstehen von Problemen einstellen müssen, um im Krisenfalle helfen und intervenieren zu können.

2. besonders schwere Beeinträchtigung durch „in der Person liegende Vermittlungshemmnisse“ muss gegeben sein,

3. der Förderung muss eine Phase besonders intensiver Vermittlungsbemühungen vorgeschaltet sein,

4. es soll dennoch keine Aussicht auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bestehen.

Per FAV finanzierte Maßnahmen sind nachrangig, d. h. alle vorrangigen Maßnahmen müssen sich als erfolglos erwiesen haben, sogar die eigens angesprochene, sechsmonatige „verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1[8] unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen“ des SGB II. Alles Fordern und Fördern muss sich also für die Zielgruppe als wirkungslos erwiesen haben.

Zielgruppenprogramme sind angebotsseitig definiert, nicht im Rekurs auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Als ursächlich für die Arbeitslosigkeit werden demnach nicht die Arbeitsmarktlage und die Konjunktur gesehen, sondern Merkmale der Arbeitslosen. Dies wird mit der mindestens logisch schwierigen Formel[9] „in der Person liegende Vermittlungshemmnisse“ ausgedrückt. Über den Verweis auf angebotsseitige Defizite hinaus lässt sich diese Formulierung auch noch in einem anderen Sinne deuten; dabei rekurrieren wir auf das Kündigungsschutzgesetz mit seiner Unterscheidung von verhaltens- und personenbedingten Kündigungsgründen (§ 1 Abs. 2 KSchG): Verhaltensbedingte Kündigungsgründe liegen dann vor, wenn ein Fehlverhalten vorliegt, das einer Person als Handlung zurechenbar ist. Diese Handlungen können zur Kündigung führen, wenn sie auch nach Ermahnung und Abmahnung nicht eingestellt wurden, obwohl sie ja als individuell steuerbar gelten. Eine personenbedingte Kündigung beruht nicht auf Verhalten, das als steuerbar angesehen werden kann. Das problematische Verhalten ist nicht steuerbar und geht in gewisser Weise auf objektivierte Einschränkungen (wie Krankheiten) zurück, die nicht schuldhaft zugerechnet werden können. Es macht deshalb keinen Sinn, hier Er- und Abmahnungen auszusprechen, denn dabei handelt es sich um Aufforderungen, das problematische Verhalten abzustellen, die sinnvoll nur getätigt werden können, wenn das Individuum in der Lage ist, die geforderte Handlungssteuerung

---

8 Es handelt sich also um folgenden umfassenden Katalog: „(1) Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann folgende Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen: 1. die übrigen Leistungen der Beratung und Vermittlung nach dem Ersten Abschnitt, 2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt, 3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach § 54a, 4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach den §§ 131a und 131b, 5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts“ (§ 16 Abs. 1 SGB II).

9 “Vermittlungshemmnisse“ verweisen logisch auf die dreistellige Relation von zu Vermittelndem, Vermittlungsagentur und Ziel der Vermittlung. Wie dieser Verweiszusammenhang „in die Person“ geraten soll, ist schwer nachzuvollziehen.

auch umzusetzen. Die Zielgruppendefinition verweist in dieser Perspektive – wenn man also „in der Person liegende Vermittlungshemmnisse“ als Beeinträchtigungen versteht, die nicht durch autonome Verhaltensänderungen der Betroffenen überwunden werden können – auch darauf, dass die Zielgruppe nicht aus Personen besteht, die aufgrund ihres Verhaltens für ihre Arbeitslosigkeit verantwortlich sind. Stattdessen sind sie arbeitslos aufgrund von Merkmalen – wie etwa gesundheitliche Einschränkungen –, die sie nicht steuern können. Es sind also nicht besonders „hartnäckige Fälle“, denen es bislang gelungen ist, sich der verhaltensorientierten Aktivierungsstrategie zu widersetzen – hier wäre aus der Sicht des SGB II auch eher Sanktionierung angebracht. Es sind Personen, die etwa weniger leistungsfähig sind, als „normalerweise“ erwartet wird, oder Merkmale aufweisen, die zu einer Stigmatisierung am Arbeitsmarkt führen. Das Unterstützungsangebot zielt demnach auf Langzeitarbeitslose, die erwerbsorientiert sind, aber keine Chance erhalten, ihre Erwerbsorientierung zu verwirklichen. Personen, die „wollen, aber nicht können“, wenn man es alltagssprachlich ausdrücken will. Dieser Sachverhalt wird auch dadurch bestätigt, dass die Teilnahme an den ögB-Modellprojekten freiwillig ist, sich also explizit an erwerbsorientierte Personen richtet.

Die Diskussion der Zielgruppenbestimmung für die „Modellprojekte ögB NRW“ muss vor dem Hintergrund der hiesigen, im internationalen Vergleich äußerst niedrigen Schwelle der Erwerbsfähigkeit geführt werden. Die Definition der Erwerbsfähigkeit (§ 8 SGB II) ist besonders inklusiv (Konle-Seidl/Eichhorst 2008: 15 f.). Daraus folgt, dass hier Personen als erwerbsfähig gelten, die in anderen entwickelten Industrienationen Erwerbsunfähigkeitsrenten erhalten und dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (Erlinghagen/Zink 2008). Ziel der deutschen Gesetzgebung ist die Integration möglichst aller Erwerbsfähigen in Erwerbsarbeit oder zumindest die Verminderung des individuellen Leistungsbezugs. Daraus folgt, dass Menschen mit so schwierigen Problemlagen wie etwa chronischen körperlichen und/oder psychischen Erkrankungen sowie Personen mit akuten oder überwundenen Suchtproblemen, die zwar durch Einschränkungen der Leistungsfähigkeit und der faktischen Beschäftigungsfähigkeit (Apel/Fertig 2008) belastet sind, aber faktisch und formell als erwerbsfähig gelten, in den Aufgabenbereich der Arbeitsmarktpolitik geraten. Ziel der Gesetzgebung ist es also, auch solche Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die, wenn überhaupt, höchstens verminderte Zugangschancen haben. Der praktische Umgang mit diesen Einschränkungen und deren Bearbeitung ist Bestandteil der Aufgabenstellung des Modellprojekts.

Die verhaltensorientierte Aktivierungspolitik, die im Kern nur unter Voraussetzung der Unterstellung arbeiten kann, dass die zu „Aktivierenden“ auf die Aktivierungsimpulse reagieren können, wird vor diesem Hintergrund für die Zeit der Förderung ausgesetzt. Allerdings ist die Förderung nach § 16e SGB II (FAV) befristet.

4.3 Zur zweiten Stufe der Zielgruppenbestimmung

Die zweite Stufe geht über die gesetzliche Zielgruppendefinition des SGB II insofern hinaus, als sie einen weiteren Selektionsfilter innerhalb der oben genannten Be-

stimmung hinzufügt. Es sollen solche Personen ausgewählt werden, die zum einen im Rahmen von § 16e SGB II als förderfähig gelten, zusätzlich „jedoch mittelfristig Entwicklungspotenziale“ aufweisen und die zur „Verbesserung der Integrationschancen am ersten Arbeitsmarkt […] die zusätzlichen Unterstützungsangebote im Rahmen der Modellprojektförderung“ (MAIS NRW 2012b: 3) benötigen. Damit ist eine Positiv-Selektion gesetzt. Personen, die bei den für die Selektion zunächst zuständigen Jobcentern als so eingeschränkt gelten, dass für sie auch langfristig keine Integrationschance in den ersten Arbeitsmarkt gesehen wird, sollen nicht zugewiesen werden. Zum anderen wird eine konditionalisierte Erwartung als Filter bestimmt: Unter der Voraussetzung, dass die in den Modellprojekten vorgesehenen Unterstützungsleistungen zur Anwendung kommen, soll eine Verbesserung der Integrationschancen der Teilnehmenden nach Teilnahme an der Maßnahme erreicht werden. Es ist jedoch keine quantifizierte Erwartung von Integrationen zu einem bestimmten Zeitpunkt gefordert. Es ist völlig klar, dass diese Prognosen abhängig von der Urteilskraft der Vermittlungsfachkräfte in den Jobcentern sind und daher auch fehlerbehaftet sein können. Ob die empirische Auswahl der Teilnehmenden an dem Modellprojekt sich in charakteristischer Weise von der Struktur Teilnehmender von Programmen, die keine derartige Positiv-Auswahl vorgesehen haben, oder von allen Leistungsbeziehern im SGB II unterscheidet, muss daher empirisch überprüft werden (siehe dazu die Kapitel 8.2. und 9.3.).

4.4 Auf die unterstellten Problemlagen der Zielgruppe bezogene Unterstützungsmodule[10] des Programms

Die vorgesehenen Unterstützungsleistungen sind modular organisiert; nicht alle Module sind obligatorisch, einige sind fakultativ.

4.4.1 Minderleistungsausgleich

Ein zentrales Modul ist die Zahlung eines „Minderleistungsausgleichs“. Dieses Modul fügt dem gesetzlichen Förderinstrument FAV nichts Neues hinzu und ist als die Grundlage der öffentlich geförderten Beschäftigung zu betrachten. Es wird angenommen, dass die Geförderten aufgrund von Einschränkungen, die sie willentlich nicht steuern können, weniger leistungsfähig sind, als normalerweise in Betrieben erwartet wird. Die Beschäftigung soll dadurch ermöglicht werden, dass die Arbeitgeber der Geförderten einen Lohnkostenzuschuss erhalten. Die Einschränkungen der nicht willentlich zu steuernden Leistungsfähigkeit werden offenbar als außerordentlich stark eingeschätzt, da der Lohnkostenzuschuss bis zu 75 Prozent der tatsächlichen Lohnkosten ausmacht. Der Lohnkostenzuschuss wird an die Arbeitgeber gezahlt, die ihren geförderten Mitarbeitern einen Lohn zahlen, der als ganz normaler

[10] Den hier vorgestellten Analysen liegt die Darstellung von „Möglichen Bestandteilen der Modellprojekte“ des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Integration (MAIS) NRW zugrunde wie sie in dem Dokument „Öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen Förderung von Modellprojekten Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Rahmen einer Interessenbekundung bis zum 20. September 2012“ im Jahre 2012 formuliert wurde.

Lohn wahrgenommen werden kann. Es ist diese Normalitätssuggestion, die einen wesentlichen Teil der Wirkung der öffentlich geförderten Beschäftigung als Erfahrung der sozialen Teilhabe für die Geförderten tragen soll. Der „eigene Lohn“, die Erfahrung, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu haben und Arbeitsanforderungen bewältigen zu können, sind – im Akkord mit der Aussetzung der Aktivierung durch die Jobcenter – wesentliche Säulen des Programms. Insofern ist zu formulieren, dass es für die Wirkung der öffentlich geförderten Beschäftigung außerordentlich wichtig ist, dass das Beschäftigungsverhältnis selbst stabil bleibt: wird es abgebrochen, ist damit der zentrale Wirkungsmechanismus, die Normalitäts- und Teilhabeerfahrung und die Verbesserung der finanziellen Situation, verloren gegangen. Aus den Überlegungen folgt, dass die Zielgruppe aus Personen besteht, von denen angenommen wird, dass sie aufgrund nicht qua Handlung zurechenbarer Einschränkungen erheblich von den als normal unterstellten Leistungserwartungen abweichen.

Bei der Zielgruppenbestimmung kann vor diesem Hintergrund zusätzlich formuliert werden, dass die Zielgruppe nicht nur durch eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit charakterisiert sein soll, sie ist aufgrund der langen Arbeitslosigkeit und der Aussichtslosigkeit einer Erwerbsintegration auch in besonders hohem Maße dem Risiko von Teilhabedefiziten ausgesetzt. Denn in der deutschen Arbeitsgesellschaft kommt der Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle bei der Vermittlung gesellschaftlicher Teilhabe zu. Dabei spielt vor allem das Erwerbseinkommen eine Rolle, mit dem gesellschaftlicher Status und Anerkennung, die Teilnahme am sozialen Leben sowie materielle Teilhabe eng verknüpft sind. Auf die Verbesserung aller hier genannten Probleme zielt die durch den Minderleistungsausgleich ermöglichte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die Zielgruppe.

4.4.2 Coaching bzw. sozialpädagogische Begleitung und die Verknüpfung mit kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II

Im „Coaching“ besteht das zentrale Novum der „Modellprojekte ögB NRW“. Das „Coaching“ – oder wie im Folgenden präziser und realitätsangemessener formuliert wird, die sozialpädagogische Begleitung – ist zunächst auf die Sicherung der „Nachhaltigkeit“ (MAIS NRW 2012b: 4) der Beschäftigung selbst und die „Lösung aufkommender Konflikte“ (ebd.) gerichtet. Die Begleitung ist insofern selbstreferentiell, als sie nicht bloß zum Beschäftigungsverhältnis addiert wird, sondern auf die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses selbst bezogen ist. Damit ist sie zudem immer – zumindest indirekt – auf die Stabilisierung der Person der Geförderten gerichtet, denn ein Beschäftigungsabbruch führt immer auch dazu, dass die Teilhabechancen, die mit der Förderung verbunden sind, verloren gehen. Bedeutsam ist hier die präzise Formulierung im Aufruf: Es geht um die Sicherung der Stabilität der Beschäftigung. Nicht lediglich die „Arbeit“ steht im Fokus, sondern das Beschäftigungsverhältnis als sozialrechtliches Konstrukt, das die Abhängigkeit der Beschäftigung ebenso enthält wie die dementsprechenden Leistungs- und Verhaltenserwar-

tungen gemäß der Mitgliedsrolle einer abhängigen Beschäftigung. Konfliktherde und Problemkonstellationen (also Unterstützungsbedarfe, wie das MAIS ausdrücklich formuliert) ergeben sich also aus weitaus umfangreicheren Rahmenbedingungen als nur aus den Leistungsanforderungen der „Arbeit“. Diese spezifische Anforderung an das Coaching wird später (siehe Kapitel 5.2.) genauer analysiert. Sie ist ein wesentlicher Kern der Unterstützungsleistungen in den Modellprojekten „ögB NRW“.

Das Coaching als Unterstützungsleistung verweist also auf die Annahme, die geförderte Beschäftigung sei einem besonderen Abbruchsrisiko ausgesetzt und die Geförderten einem besonders großen Risiko, in betriebliche Konflikte zu geraten. Gründe dafür können einerseits in einer geringen Durchhaltefähigkeit der Geförderten, ihrer verminderten Leistungsfähigkeit oder in Verhaltensabweichungen gesehen werden, aber andererseits auch im Unvermögen und einer mangelnden Bereitschaft der Betriebe, auf die vorliegenden Problemlagen einzugehen. Diese Konflikte lassen sich im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses nicht ohne zusätzliche Unterstützung durch professionelle Begleitung lösen, die üblicherweise nicht Bestandteil von Beschäftigungsverhältnissen ist. Man wird vermuten dürfen, dass diese Annahme auf einem Syndrom von unterstellten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit einerseits und mit sehr langer Arbeitslosigkeit verbundenen Entwöhnungseffekten von abhängiger Erwerbsarbeit andererseits beruht.

Da die sozialpädagogische Begleitung zudem auf persönliche Probleme bezogen wird und in einer Hilfe zur Selbsthilfe münden soll, ist ebenfalls markiert, dass auch in der außerberuflichen Lebensführung der Teilnehmenden mit Problemen gerechnet wird, die die Geförderten (zunächst noch) nicht selbständig lösen können. Es geht also auch unmittelbar[11] um eine persönliche Stabilisierung und die Erhöhung der Selbsthilfepotenziale. Entwicklungschancen werden demnach nicht nur allein auf der Ebene der Arbeitsmarktintegration gesehen, sondern auch auf der Ebene der individuellen Lebensführung und der persönlichen Stabilisierung – einer Ebene, die indirekt immer auch Einfluss auf die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt haben kann. Diese Spezifikation des „Treatments“, die immer auch eine Bestimmung der Zielgruppe und des ihr unterstellten Unterstützungsbedarfs ist, wird von einem zusätzlichen Modul explizit bestätigt. Dort geht es um die Verknüpfung mit kommunalen Leistungen: „Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, sozialen Stabilisierung und nachhaltigen Integration der benachteiligten Zielgruppen in den Arbeitsmarkt soll im Rahmen der Modellprojekte eine systematische Verzahnung arbeitsmarktpolitischer Eingliederungsleistungen des Bundes gem. § 16, §§ 16 b-f SGB II mit den kommunalen Eingliederungsleistungen gemäß § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Beratung sowie gegebenenfalls auch andere Angebote) erprobt werden“ (MAIS NRW 2012b: 4). Damit sind zugleich einige Problemunterstellungen genannt, die auf die außerberufliche Lebensführung verweisen, und die Schwere der Probleme angedeutet: Sie

[11] D. h. nicht bloß als indirekter Effekt der Erwerbsteilhabe.

verweisen auf einen Hilfebedarf, der so groß ist, dass er Expertenintervention erfordert und im Rahmen der Begleitung der Beschäftigung nicht geleistet werden kann. Diese Transmissionsarbeit ist im Übrigen ein klassischer Tätigkeitsbestandteil sozialpädagogischer Unterstützung. Daher wird im Weiteren dieses Modul zwar eigens behandelt, aber als ein integraler Bestandteil der Begleitung begriffen. Für die Einordnung der Vermittlung in kommunale Leistungen als Teil der Begleitung sprechen gleichermaßen theoretische Argumente wie auch empirische Erfahrungen aus der aktuellen Evaluation.

4.4.3 „Profiling/Kompetenzfeststellung“ und „Qualifikationsplanung“

Ähnliches gilt auch für die Module „Profiling/Kompetenzfeststellung“ und „Qualifikationsplanung“. Beide werden in der Regel als Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung verstanden und sind in diese Begleitungspraxis integriert. Sie sind somit als besondere Bestandteile des Coachings zu begreifen und tragen insofern zur Bestimmung der Zielgruppe bei, als sie darauf verweisen, dass unter sehr lange Arbeitslosen große Anteile von Personen sind, die nicht über schulische und/oder berufliche Zertifikate verfügen oder deren Qualifikationen veraltet sind. Es fehlen also Anhaltspunkte für die Einschätzung von Fähigkeiten und Einsatzgebieten, genauso wie ein Ansatz zur Bestimmung von Unterstützungsbedarfen. Diese Unsicherheit soll von Profiling/Kompetenzmessungsinstrumenten und einer damit verzahnten Qualifikationsplanung und -praxis bearbeitet werden. Zudem zielt das gesamte Treatment auf eine positive Entwicklung. Diese soll explizit dokumentiert und reflexiv in den Unterstützungsprozess integriert werden. Damit wird noch einmal die Positivselektion der Zielgruppe betont, aber auch festgehalten, dass Entwicklungen, die detaillierter und weniger abstrakt sind als „Integration in den ersten Arbeitsmarkt: ja/nein“, angestrebt werden. In diese Richtung verweist auch die Rolle der Qualifizierungsplanung und -praxis. Den Teilnehmenden werden Entwicklungschancen unterstellt, die aber besonderer Unterstützung bedürfen. Dabei handelt es sich in erster Linie um Unterstützungen, die tatsächlich die Arbeitsfähigkeit im konkreten Arbeitsprozess verbessern sollen.

5 Zur heuristischen Bestimmung der Treatments

5.1 Wirkungsmechanismus: Beschäftigung und Wegfall Aktivierung als Basis von Normalisierungs- und Teilhabeeffekten

Wenn man vor dem Hintergrund von Zielgruppenbestimmung und den Modulen des Programms nun fragt, welche Hypothesen zu Wirkungsmechanismen der genannten Module zu bilden sind, lässt sich grob stilisiert zunächst folgende Überlegung anstellen: Der Ausgangszustand der Geförderten ist durch die lange unfreiwillige Arbeitslosigkeit geprägt. Christoph et al. (2015: 2 f.) verweisen in diesem Kontext darauf, dass „das Gefühl gesellschaftlicher Zugehörigkeit mit dem Erwerbsstatus zusammenhängt: Erwerbstätige – insbesondere in „regulären“, unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen – fühlen sich besser in die Gesellschaft integriert als Arbeitslose (Gundert/Hohendanner 2014). Hingegen kann Langzeitarbeitslosigkeit das

Gefühl sozialer Zugehörigkeit beeinträchtigen, wozu auch Stigmatisierungserfahrungen der Betroffenen beitragen können (Hirseland/Ramos Lobato 2014). Der Blick auf die Situation in der Grundsicherung unterstreicht zudem, dass die Leistungsempfänger mitunter von erheblichen Versorgungsdefiziten betroffen sind, die bei längeren Bezugsdauern tendenziell höher ausfallen (Christoph/Lietzmann 2013). Die durch den Wegfall der Erwerbsarbeit ausgelösten materiellen Probleme können eng mit Einschränkungen der sozialen Teilhabe verbunden sein. Diese schlagen sich im Rückgang sozialer Aktivitäten bzw. Kontakte, etwa zu Kollegen, nieder (Marquardsen 2012). Zudem trägt Arbeitslosigkeit zur Destrukturierung des Alltags bei und begünstigt die Entstehung bzw. Verstärkung gesundheitlicher Probleme (Eggs 2013). Die öffentlich geförderte Beschäftigung selbst gibt den Geförderten vor dem Hintergrund dieser Problemlage die Möglichkeit, an etwas zu partizipieren, was ihnen zuvor nicht möglich war: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; und befreit sie zumindest befristet vom Kontakt mit dem Jobcenter, der von ihnen häufig als Demonstration von Unselbständigkeit und Abweichung erfahren[12] wird. So werden ihnen eine erwerbsorientierte Lebensführung und die eng mit der Institution der Erwerbsarbeit verknüpfte gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Die teilhabefördernden Effekte des BEZ wurden im Rahmen einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierten Evaluationsstudie quantitativ untersucht (ISG/IAB/RWI 2011). Hier zeigte sich auf Basis einer repräsentativen Panelerhebung, „dass Personen, die mit dem Beschäftigungszuschuss gefördert werden, ihre gesellschaftliche Teilhabe deutlich besser bewerten als eine Kontrollgruppe erwerbsfähiger Grundsicherungsbezieher, die keine derartige Förderung erhalten“ (Christoph et al. 2015: 5, Abbildung 1, Seite 41). (Die Vergleichswerte für ögB NRW, die im Rahmen dieser Untersuchung ermittelt wurden, sind im Kapitel 8.4 zu finden). Dabei spielt die „Normalitätssuggestion“ (Bauer et al. 2011: 37 ff.) des sozialen Arbeitsmarkts eine relevante Rolle. Zentral für die Normalisierungseffekte war es, dass die Geförderten sich nicht länger als „Almosenempfänger“ betrachten mussten, sondern – trotz der Höhe der Subvention – die Erfahrung machen konnten, einen „eigenen Lohn“ zu erwirtschaften. Dieser Umstand wurde als Statusaufwertung erlebt und war mit einem Zugewinn an Selbstbewusstsein verbunden. „Auf dieser Grundlage konnten auch Kontakte und Aktivitäten mit Nicht-Leistungsbeziehern intensiviert werden, die zuvor teils aus Scham eingestellt wurden. Entsprechend ließ sich eine stärkere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und an sozialen Aktivitäten – z. B. gemeinsames Ausgehen – beobachten, als dies während der Arbeitslosigkeit der Fall war“ (Christoph et al. 2015: 6).

[12] Das ist nicht als eine Kritik an der Praxis der Jobcenter zu verstehen oder zu deuten, sondern bezieht sich auf die subjektive Erfahrung von Hilfebedürftigen, die in besonderer Weise gerade im Kontakt mit den Jobcentern immer wieder ihrer objektive Lage der Hilfebedürftigkeit ansichtig werden.

Abbildung 1
Auswirkungen des Beschäftigungszuschusses auf die gesellschaftliche Teilhabe der Teilnehmenden

Frageformulierung: „Man kann das Gefühl haben, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und dazuzugehören oder sich eher ausgeschlossen fühlen. Inwieweit fühlen Sie sich eher dazugehörig oder ausgeschlossen?" Kodierung der Variablen von „0 = ausgeschlossen" bis „10 = dazugehörig".

Variable	Effekt	Mittelwert
Wirkung auf das Gefühl der gesellschaftlichen Zugehörigkeit	1,166 ***	6,79

Signifikanzniveau: *** = p< 0,01.

Lesehinweis: Die durchschnittliche gesellschaftliche Zugehörigkeit der Teilnehmer am Beschäftigungszuschuss in der Teilnehmergruppe 2008 hat einen Wert von 6,79 auf der 11-stufigen Antwortskala und liegt 1,166 höher als die gesellschaftliche Zugehörigkeit von vergleichbaren Personen, die in dem Zeitraum keine Teilnahme am Beschäftigungszuschuss begonnen haben.

Quelle: Entnommen aus ISG/IAB/RWI 2011; Ergebnisse eines statistischen Matching-Verfahrens für Personen, die im zweiten Halbjahr 2008 die Teilnahme an einem Beschäftigungszuschuss begonnen haben. © IAB

Quelle: IAB-Kurzbericht 3/2015.

Weitere zentrale Wirkungsdimensionen bestanden in der Dauer der Förderung, die ebenso wie die Erfahrung der Unabhängigkeit vom Jobcenter zu einer Veralltäglichung der Situation der Erwerbsarbeit führte. Allerdings kamen beide Studien ebenfalls übereinstimmend zu dem Resultat, dass gegen Ende der Vertragslaufzeit die Angst vor erneuter Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von Grundsicherung die Effekte der Förderung erheblich überlagerten und die Aussichtslosigkeit wieder dominierte. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geeignet ist, die Teilhabedefizite von Personen, die sehr lange arbeitslos waren und keine realistische Aussicht auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben, zu kompensieren. Dafür ist insbesondere die Erfahrung regelmäßiger Arbeit für einen eigenen Lohn ausschlaggebend, die trotz Subventionierung als wertvoll erfahren wird. Die Langfristigkeit der Förderung und die Unabhängigkeit bzw. Distanz zum Jobcenter haben ebenfalls Normalisierungseffekte.

Die Studien haben auch gezeigt, wie problematisch die Lebenslagen der Geförderten sein können und dass sowohl innerbetriebliche Konflikte als auch Probleme in der außerberuflichen Lebensführung die Stabilität der geförderten Beschäftigung gefährden können. Deshalb wurde empfohlen, über eine sozialpädagogische Begleitung der geförderten Beschäftigung im sozialen Arbeitsmarkt nachzudenken.

Für die folgende Untersuchung kann also hypothetisch davon ausgegangen werden, dass auch in ögB NRW vergleichbare Stabilisierungs- und Teilhabeeffekte erreicht werden können; das Treatment ist in wesentlichen Zügen identisch mit dem BEZ. Man könnte also formulieren, dass ein gesichertes Wissen über geförderte Beschäf-

tigung als einem Mechanismus besteht, der geeignet ist, Teilhabeeffekte zu zeitigen. Daher kann man hypothetisch davon ausgehen, dass ähnliche Effekte auch im Rahmen von ögB NRW zu erwarten sind und muss keine weiteren Hypothesen zu Wirkungsmechanismen bilden. (Die empirische Überprüfung dieser Hypothese findet sich in Kapitel 8.4) Ein Novum ist demgegenüber allerdings die sozialpädagogische Begleitung. Um verstehen zu können, wie sie bei der Durchführung der ögB NRW helfen kann und welche bedeutsamen Unterschiede es bei der Umsetzung verschiedener Varianten der Begleitung gibt, bedarf es einerseits eines begrifflich angeleiteten Zugangs, der aber andererseits nicht zu geschlossen sein darf, um dem noch nicht hinreichend beforschten Gegenstand gerecht werden zu können. Es geht weder darum, begriffslos an die Maßnahme heranzugehen, noch darum, die Wirklichkeit unter bereits bestehende Begriffe zu subsumieren. In letzterem Fall würde nichts Neues zu erkennen sein, sondern nur die Tauglichkeit überkommener Begrifflichkeiten bestätigt, im ersten Fall müssten Beobachtungen wahllos und beliebig dargestellt werden. Um beides zu vermeiden, wurde in Auseinandersetzung mit dem empirischen Datenmaterial eine einfache Heuristik entworfen, die im Folgenden skizziert wird.

5.2 Wirkungsmechanismus: sozialpädagogische Begleitung abhängiger Beschäftigung

In Übereinstimmung mit den obigen Analysen zum Treatment wird zunächst der Sachverhalt des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ins Zentrum gestellt. Aus einer organisationssoziologischen Perspektive, wie sie prominent von Niklas Luhmann (1999) entwickelt wurde, bedeutet öffentlich geförderte Beschäftigung zunächst, dass für die Zielgruppe Mitgliedschaften in Organisationen ermöglicht werden. Mitgliedschaft in Organisationen unterscheidet sich von anderen Arten der Zugehörigkeit (die man ebenfalls als Mitgliedschaft bezeichnen könnte) in wichtigen Hinsichten: anders als etwa bei der Familienzugehörigkeit wird über Organisationsmitgliedschaft durch bewusste Entscheidungen disponiert und nicht durch Zufall und Geburt. Zudem adressiert die Organisation spezifische Erwartungen an das Mitglied, die zu erfüllen es sich bei Eintritt einverstanden erklärt. Werden diese Erwartungen enttäuscht bzw. Regeln verletzt, steht das Mitgliedschaftsverhältnis auf dem Spiel, ist es doch von Grund auf klar, dass die Mitgliedschaft unter Bedingungen steht und wieder aufgelöst werden kann (ebd.: 35). Wieder im Gegensatz zur sozialen Form der Familie, bei der gewissermaßen die „ganze Person“ einbezogen wird, beziehen sich die Verhaltenserwartungen an Organisationsmitglieder nur auf bestimmte Verhaltensweisen und Eigenschaften von Personen, wie sie etwa durch Qualifikationen angezeigt werden und dem Zweck der Organisation dienlich sind. Normalerweise bedeutet dies, dass Mitglieder einerseits nicht mit einer Rücksichtnahme auf persönliche (d. h. alle nicht-organisationsbezogenen) Belange rechnen können, andererseits aber auch nicht dazu gezwungen werden können, sich mehr zu verausgaben, als es die Bedingungen der Mitgliedschaft gebieten (ebd.: 64).

Im Falle der hier interessierenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat man es mit Mitgliedschaften zu tun, bei denen die Bereitschaft von Menschen, Erwartungen der Organisation zu erfüllen, durch Geldzahlungen beschafft wird.[13] Durch diesen Ausgleich für das Engagement der Mitglieder kann man davon ausgehen, sich deren generelle Folgebereitschaft eingekauft zu haben. Motivation zur Erfüllung organisationaler Erwartungen durch Geldzahlungen sicherzustellen, generalisiert die Motivation und ermöglicht, sie bei Veränderungen von Aufgaben und Bedingungen nicht immer von Neuem beschaffen zu müssen (ebd.: 93). Eine bezahlte Leistungsrolle in einer Organisation zu übernehmen, bedeutet also eine prinzipielle Einverständniserklärung mit den aktuellen und zukünftigen Entscheidungen und Strukturen der Organisation, mögen sie im Einzelnen noch so unsinnig, stupide oder belastend sein, die Vorgesetzten oder Kollegen noch so unsympathisch und das hergestellte Produkt noch so belanglos. Die oftmals beklagte Unpersönlichkeit und Entfremdung im Rahmen organisierter Arbeit ist eine Folge dieser Spezifika von Organisationsmitgliedschaft. Gleichzeitig ist der Umgang mit diesen besonderen Bedingungen organisierter, abhängiger Beschäftigung eine zentrale Kompetenz in der heutigen Gesellschaft, deren Erwerb zwar meist vorausgesetzt wird, die aber dennoch nicht trivial und auch nicht immer vorhanden ist.

Im Rahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung der oben beschriebenen Zielgruppe gewinnt diese Theorie der Mitgliedschaft in Organisationen eine besondere Relevanz. So besteht ja gerade die angenommene Problematik der Betroffenen darin, wichtige Bedingungen der bezahlten Mitgliedschaft nicht erfüllen zu können und deswegen langzeitarbeitslos und mit geringen Chancen auf Normalbeschäftigung zu sein. Für die das Modellprojekt umsetzenden Organisationen ergibt sich daher die Anforderung, Mitglieder aufzunehmen, von denen mit hoher Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass sie gewisse Bedingungen der Mitgliedschaft nicht erfüllen können.[14]

Im Rahmen dieses einfachen Modells von Organisation und Mitgliedschaft und vor dem Hintergrund der Annahmen über die Zielgruppe, kann man nun zwischen zwei verschiedenen Formen der Erwartungen unterscheiden: Einerseits gibt es Erwartungen an die Arbeitsleistung und Produktivität, die an ein Mitglied adressiert wer-

---

[13] Eine andere Variante, Mitgliedschaft zu motivieren, wäre ein attraktiver Zweck, der die Mitgliedschaft etwa mit persönlichen Interessen in Einklang bringt (z. B. Kunstvereine, NGOs). Auch bei einigen der untersuchten Beschäftigungsträger spielen solche Motive eine Rolle, verfolgen diese doch Zwecke der Wohlfahrt oder der Ökologie, die neben dem Geldgehalt auch noch für eine alternative Formen der Motivation stehen können.

[14] Wie andere Untersuchungen zeigen, haben sich in vielen Wohlfahrtsstaaten recht ähnliche Strukturen für diese Aufgaben entwickelt, d. h. es gibt Organisationen, die Menschen einstellen, denen ansonsten wenig Chancen auf Beschäftigung zugerechnet werden. Diese vereinen meist Ziele der Wohlfahrtssteigerung und sozialen Hilfe und Ziele der Produktion bestimmter Waren oder Dienstleistungen unter einem Dach. Dies führt oft – wie bei vielen sogenannten Sozialunternehmen – zu inhärenten Widersprüchen, die irgendwie bewältigt werden müssen (Battilana/Lee 2014). In unserem Modell tauchen diese allgemeineren Widersprüche als Konfliktpotenziale und Spannungen zwischen den organisationalen Rollen von Jobcoach und Fachanleiter auf.

den können. Davon lassen sich andererseits Erwartungen an die Erfüllung allgemeiner Verhaltensregeln unterscheiden, wie sie mit dem Erwerb der Mitgliedschaft einhergehen.

Diese Differenzierung schließt an die obigen Überlegungen zu einem eingeschränkten Leistungsvermögen der Teilnehmenden von ögB NRW an. Nimmt man an, dass die Geförderten in der Tat personenbedingte Einschränkungen des Leistungsvermögens aufweisen, wie das Gesetz und die Zielgruppenbestimmung definieren, dann bedeutet das, dass die Leistungserwartungen der Arbeitgeber an die Geförderten am eingeschränkten Leistungsvermögen zu relativieren sind. Es wäre unrealistisch, von den am Modellprojekt Teilnehmenden generell zu erwarten, die gleiche Produktivität im Arbeitsprozess an den Tag zu legen, wie man sie für „normale“ Arbeitnehmer annehmen kann. Die Beschäftigungsträger sind damit aufgefordert, diese Leistungserwartungen offen zu halten und sich auf geminderte Produktivität einzustellen. Der Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 Prozent soll genau diese geminderte Produktivität ausgleichen, dient also gewissermaßen als Entschädigung für die Aufnahme dieser ökonomisch riskanten Klientel. Für die Heuristik ist damit entscheidend: Personenbedingte Einschränkungen der Leistungsfähigkeit seitens der Geförderten werden von den Arbeitgebern einerseits aufgrund der Zielgruppendefinition erwartet. Sie müssen andererseits aber auch akzeptiert werden, da dies mit zum Auftrag des Modellprojekts gehört. Eine generalisierte Erwartung von verminderter Leistungsfähigkeit und deren generalisierte Akzeptanz, inklusive der Anpassung der Arbeitsanforderungen daran, ist gewissermaßen unhintergehbare Voraussetzung für die Organisationen, die öffentlich geförderte Beschäftigung tragen.[15] Damit zählt eine „normale“ Leistungsfähigkeit, wenn sie auf personen- und nicht verhaltensbedingte Einschränkungen zurückzuführen ist, nicht zu den Erwartungen, deren Erfüllung zur Mitgliedsbedingung gemacht werden kann: Eine personenbedingte Kündigung[16] des Beschäftigungsverhältnisses kann also im Rahmen von ögB NRW kaum erwartet werden, ist die personenbedingte Einschränkung doch Bestandteil der Zielgruppendefinition.

---

[15] Damit ist nicht ausgeschlossen, dass Beschäftigungsträger versuchen, die Normen normaler Leistungsfähigkeit mit der Beschäftigung der Zielgruppe zu vereinen. Dies lässt sich etwa durch die Anwendung tendenziell illegitimer Praktiken wie dem „Creaming“ erreichen, also einer Auswahl nur der leistungsstärksten Kandidaten. Solche Praktiken sind also nicht ausgeschlossen, müssen sich aber vor dem Hintergrund des Gedankens der Wohlfahrt rechtfertigen lassen. Gerade durch diese höheren Kündigungsschwellen ist die Tendenz zu solchen Selektionsformen verständlich, da es ja tendenziell schwieriger ist, Mitarbeiter zu kündigen, die sich als ungeeignet erwiesen haben.

[16] Das ist nicht zu verwechseln mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer dauerhaften Überforderung seitens des Geförderten. Derartige Fälle sind empirisch mehrfach zu verzeichnen. Eine Weiterbeschäftigung hätte zu einer Destabilisierung der Person beitragen können. Um das zu vermeiden, wurde dann unter Einbeziehung von Spezialisten eine Überstellung in Integrationsbetriebe oder andere Einrichtungen mit noch weiter verringertem Anspruch und zusätzlichen Unterstützungsangeboten vorgenommen.

Dieser Sachverhalt lenkt in den Betrieben (und in der Heuristik) die Aufmerksamkeit auf Verhaltenserwartungen, denn es ist im Rahmen der Organisation „Betrieb“ und der Rolle „abhängig Beschäftigter“ undenkbar, dass ein Beschäftigter „macht, was er will“. Gerade im Rahmen der abhängigen Beschäftigung sind Anforderungen wie regelmäßige Anwesenheit, Entschuldigung bzw. Krankmeldung bei Abwesenheit, Pünktlichkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, Folge- und Unterordnungsbereitschaft etc. von großer Bedeutung. In diesem Kontext handelt es sich keineswegs nur um „Sekundärtugenden“, sondern um die Konformität mit impliziten und expliziten Verhaltenserwartungen, die für die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses konstitutiv sind. Die Stabilität der ganzen Organisation beruht darauf, dass nicht jedes Mal über grundlegende Regeln diskutiert werden muss, sondern deren Einhaltung vorausgesetzt werden kann. Für die Heuristik bedeutet dieser Sachverhalt: Da im Modellprojekt die personenbedingte Einschränkung der Leistungsfähigkeit grundsätzlich akzeptiert werden muss, bekommt die Konformität mit Verhaltenserwartungen eine besonders große Bedeutung. Hier kann hypothetisch formuliert werden, dass sehr lange Arbeitslosigkeit zu Schwierigkeiten bei der Erfüllung dieser Verhaltenserwartungen führen kann, weil sowohl der Umgang mit Leistungsdruck, der Erwartung von Folgebereitschaft und unter Umständen sogar mit den Besonderheiten des „Rollenspiels abhängige Beschäftigung“ ungewohnt und in Grenzfällen sogar unbekannt ist. Diese Überlegung stimmt gänzlich mit den oben zitierten Annahmen des MAIS und unserer empirischen Erfahrung überein.[17]

Diese Ausgangskonstellation bedarf allerdings weiteren Feinschliffs. Zwar wurde die Annahme von schlichtweg zu akzeptierenden, personenbedingten Einschränkungen in unserem Datenmaterial durchgängig geteilt, es wurde aber in beinahe jedem Gespräch von den Umsetzungsverantwortlichen darauf hingewiesen, dass auch im Rahmen der geförderten Beschäftigung die Arbeit fordernd zu sein habe. Eine Implementation von „Schonarbeitsplätzen“ wurde durchgängig abgelehnt. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Einschränkungen des Leistungsvermögens akzeptiert werden, dennoch aber gefordert wird, dass im Rahmen des gegebenen Leistungsvermögens engagiert gearbeitet werde. Eine Zurückhaltung von Leistung wurde als nicht akzeptabel dargestellt. Die Forderung, sein Möglichstes zu geben, ist durchaus vereinbar mit der Akzeptanz von personenbedingten Leistungseinschränkungen und verdeutlicht zudem den Ernstcharakter der Arbeit, dessen Erfahrung wesentlich für die Konstituierung des Teilhabeempfindens sein dürfte. So sehr auch die Toleranz gegenüber personenbedingten Leistungseinschränkungen gege-

[17] Eine Entwöhnung vom Umgang mit den Anforderungen einer Beschäftigung kann sich nicht nur in mangelnder Regelkonformität äußern, ebenso ist auch Übermotivation und Überidentifikation mit dem Arbeitgeber Zeugnis von mangelnder Kompetenz im Umgang mit diesen Anforderungen. So mag eine starke Leistungsorientierung, die aus einer Eigenmotivation rührt, zwar vom Arbeitgeber begrüßt und ausgenutzt werden, sie erhöht jedoch auch das Risiko einer Selbstüberforderungskrise. Gleiches gilt für Vernachlässigung drängender privater Probleme durch die Hingabe an die neue Beschäftigung, da diese Probleme dann hinterrücks wiederum das Beschäftigungsverhältnis gefährden können.

ben sein mag, sowenig ist es akzeptabel, mangelnde Motivation zu zeigen. Man könnte sagen: Zwar werden Produktivitätseinschränkungen akzeptiert, diese sind jedoch durch Signale der Leistungsbereitschaft, also auf der Ebene konformen Verhaltens, auszugleichen.

Diese Präzisierung gewinnt noch Bedeutung dadurch, dass im Rahmen der Modellprojekte eine positive Entwicklung der Geförderten erwartet und unterstützt wird. Damit ist selbstverständlich auch die Erwartung von Leistungssteigerungen verbunden. Die Akzeptanz von Leistungsminderungen wird dadurch mit einer Halbwertszeit versehen, und mit der Zeit steigt der Druck, mehr Leistung zu bringen – es sei denn, dem stehen personale Einschränkungen entgegen. Es ist also durchaus nachvollziehbar, dass auch Leistungserwartungen zu betrieblichen Konflikten führen können, also Überforderungsgefühle bei am Projekt Teilnehmenden ebenso Quelle von Konflikten sein können wie der Eindruck von Leistungszurückhaltung oder -verweigerung („shirking“) in den Augen der betrieblichen Vorgesetzten.

Aus den genannten Bedingungen der geförderten Beschäftigung im Modellprojekt ergibt sich ein anspruchsvolles Anforderungsprofil für die mit der Umsetzung betrauten Organisationen. Die Besonderheiten der Zielgruppe und des Programms verhindern lediglich, Leistungserwartungen generell an alle Teilnehmenden zu richten, sie spezifizieren jedoch nicht, mit welchen Abweichungen von Normalerwartungen in Art, Dauer und Zeitpunkt des Auftretens darüber hinaus zu rechnen ist. Zwar lässt sich allgemein mit solchen Problemen rechnen – bei wem welche Schwierigkeiten auftauchen, wie diese genau ausfallen und wie dann damit umzugehen ist, lässt sich nicht in standardisierter Form festlegen. Die Selbstverständlichkeiten der Lösung von Problemen, die man in Normalbetrieben finden mag, sind hier tendenziell außer Kraft gesetzt und es müssen andere Wege gefunden werden, den Bestand der Organisation zu sichern. Dabei muss dem Anspruch, den Geförderten zu helfen und einen staatlichen Auftrag zu erledigen, Genüge getan werden – bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung grundlegender Normen der Organisation sowie der wirtschaftlichen Aktivitäten. Für die einstellenden Organisationen ergibt sich daraus eine prinzipielle Ungewissheit zum richtigen Umgang mit den Geförderten, also ein strukturelles Problem, das bearbeitet werden muss.[18] Seine Bearbeitung findet primär durch eine Differenzierung der Organisation in bestimmte Rollen und Funktionen statt, die als nächstes vorgestellt werden.

5.2.1 Rollen und Funktionen

Im Rahmen unserer Heuristik begreifen wir eine spezifische Arbeitsteilung zwischen organisationalen Rollen als wichtigsten Ausdruck der Bearbeitung des genannten Problems. In unserem vereinfachten Schema sind dies die Rollen der betrieblichen

[18] Auf die Bearbeitung dieser Unsicherheit zielt auch der Einsatz von Profiling/Kompetenzfeststellung, der weiter unten im Kapitel 7 besprochen wird.

Fachanleiter einerseits und der Jobcoaches bzw. sozialpädagogischen Begleitungen andererseits.

5.2.1.1 Zur Rolle der Fachanleiter

Die Position des Anleiters bestimmen wir zunächst fachlich. Er ist für die Einarbeitung und die fachliche Anleitung zuständig, er muss gewährleisten, dass die Geförderten im Rahmen ihrer Möglichkeiten in die Lage versetzt werden, ihre Arbeit bewältigen zu können. Er muss die Arbeitsschritte erklären, in den Gebrauch der Werkzeuge einweisen, Sicherheitsmaßnahmen erläutern und kontrollieren, ob die Beschäftigten die Arbeit so erledigen, wie es sachlich geboten ist. Dazu gehört, dass er einen Begriff davon haben muss, welche sachlichen Anforderungen gestellt werden, er muss beurteilen, ob die Geförderten die Arbeit sachlich und zeitlich so erledigen, wie es von ihnen zu erwarten ist. Er kann Fehler und Mängel auf der sachlichen Ebene ebenso erkennen und monieren wie Produktivitätsmängel, die zur Folge haben, dass die betrieblichen Ziele nicht erreicht werden können. Er muss den Geförderten also nicht nur anleitend, sondern auch kritisch und fordernd entgegentreten.

Das ist sachlich geboten und sozial vermittelt, denn sozial ist der Anleiter als Vorgesetzter definiert, dessen Anweisungen Folge zu leisten ist und zu dessen Befugnissen es gehört, bei Abweichungen Sanktionen zu verhängen bzw. damit drohen zu können. Unter den besonderen Bedingungen der geförderten Beschäftigung werden Sanktionen wahrscheinlich zögerlicher verhängt werden, was allerdings die prinzipielle Situation nicht verändert: Als Vorgesetzter kann der Anleiter verlangen, mit Respekt behandelt zu werden, mindestens, dass sein betrieblicher Status nicht in Frage gestellt wird. Der Anleiter leistet keine individuelle Hilfe, für ihn ist der Geförderte ein Organisationsmitglied in der sozialen Rolle eines abhängig Beschäftigten, der leisten und folgen soll. Er kann allerdings Erfahrung mit „besonderen Beschäftigten“ haben und mit Verständnis auf Abweichungen reagieren; gleichwohl bleibt er sozial auch dadurch bestimmt, dass er zwar den gefördert Beschäftigten vorgesetzt, zugleich aber seinen eigenen Vorgesetzten untergeordnet ist und wiederum deren Anweisungen und Zielvorgaben zu folgen hat. In dieser Position ist er derjenige, der die Produktivitätsanforderungen, denen sich die Organisation ausgesetzt sieht, an die Beschäftigten weitergibt und der die Leistung, die diese faktisch erbringen, gegenüber der Organisation verantworten muss. Bildlich gesprochen repräsentiert er gegenüber den Beschäftigten den Druck des Marktes.

Der unmittelbare Vorgesetzte repräsentiert den fordernden Charakter der Arbeit und insistiert auch auf der Einhaltung der Verhaltensregeln. Es ist deshalb zu erwarten, dass er in eine Vielzahl von Konflikten eingebunden ist, seien sie in der Ablehnung von Regeln begründet oder auch nur Konflikte zwischen Kollegen im Betrieb, die nicht direkt die Geltung der Ordnung anzweifeln, sondern lediglich den Betriebsfrieden stören. Auch wenn man unterstellt, dass er als erfahrener Angestellter eines Beschäftigungsträgers ein generalisiertes Verständnis für Abweichungen von „Teilnehmenden“ hat, ist klar, dass dieses „Verständnis“ ein alltagspraktisches Ver-

ständnis ist – kein professionelles, jedoch eines, das die Gründe der Abweichungen erkennen oder Hilfe für die Überwindung der Probleme organisieren kann.[19]

Für die Heuristik ist nun entscheidend, weshalb der unmittelbare betriebliche Vorgesetzte und die Geförderten für die Bewältigung typischerweise auftretender Konflikte die Unterstützung eines Fachexperten mit einer eigenen betrieblichen Position bedürfen, denn genau dies ist in „normalen Betrieben“ nicht der Fall. Der Hauptgrund liegt unserer Empirie nach darin, dass es für die Anleiter kaum zu beurteilen ist, ob Regelabweichungen der Geförderten verhaltensbedingt oder personenbedingt sind, ob die Geförderten nicht wollen oder nicht können. Einige Anleiter reflektieren diese Schwierigkeit selbst, von anderen Anleitern berichten die Jobcoaches und auch die Geschäftsführer, dass es ihnen häufig gleichermaßen an der fachspezifischen Urteilskraft und den hinreichenden Informationen fehlt, um beurteilen zu können, ob ein Verhalten eine zu sanktionierende Abweichung ist oder auf Hilfebedarf verweist. Daraus folgt zunächst, dass die Jobcoaches in der betrieblichen Situation nicht nur unmittelbar die Geförderten unterstützen, sondern auch den Betrieb. Schließlich macht es das Modellprojekt zur betrieblichen Aufgabe, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren.

5.2.1.2 Zur Rolle des Jobcoaches

Die Position der sozialpädagogischen Begleitung reagiert also auf die Unsicherheit, die sich für die unmittelbaren Vorgesetzten durch die Beschäftigung der Zielgruppe ergibt. Konflikte und Unklarheiten, die sich an Leistungs- oder Verhaltenserwartungen entzünden und nicht mit „Bordmitteln“ eines Betriebes gelöst werden können, sollen durch sozialpädagogische Kompetenz bearbeitet und geklärt werden. Hinzu kommen die Aufgaben der Durchführung und Organisation von Kompetenzfeststellung, die Qualifizierungsplanung sowie die Unterstützung der Geförderten auch in außerbetrieblichen Belangen, wenn dort Bedarf besteht.

Zunächst sind einige grundlegende Anmerkungen zu Sozialpädagogik bzw. Sozialer Arbeit zu machen und ihrer besonderen Verbindung zum Bereich der Arbeit mit Langzeitarbeitslosen. Ganz allgemein beschäftigt sich Soziale Arbeit in unserer Gesellschaft mit der Beseitigung von individueller Hilfebedürftigkeit. Sie bildet das „System derjenigen Hilfen […], die darauf ausgerichtet sind, Exklusionen aus gesellschaftlichen Teilsystemen und Organisationen zu vermeiden, Reinklusionen zu ermöglichen, die Folgen von Exklusionen und Exklusionsverdichtungen für die Lebensführung abzumildern sowie zur Regulierung sozialer Konflikte beizutragen“

[19] Selbst wenn diese Kompetenz vorliegt, steht ihrem Einsatz auch der Umstand entgegen, dass ein Anleiter damit in die Domäne der Jobcoaches eingreifen würde, d. h. die in vielen Fällen etablierte Arbeitsteilung unterlaufen und Konflikte produzieren würde. Die Arbeitsteilung befreit die Anleiter auch davon, sich für die Geförderten engagieren zu müssen, selbst wenn es ihnen problemlos möglich wäre. Auch hier gilt wieder, dass eine Verpflichtung auf bestimmte Aufgaben gleichzeitig darüber informiert, „was nicht erwartet werden kann bzw. welche Erwartungen ohne Risiko für die Mitgliedschaft unerfüllt bleiben können“ (Luhmann 1999: 43).

(Scherr 2004: 97 f.). Man kann den Einsatz von Sozialarbeitern oder Sozialpädagogen also überall dort erwarten, wo Individuen von Normalitätserwartungen abweichen, aus sozialen Bezügen fallen oder gedrängt werden. Folgt man Bommes und Scherr (2000), dann ist das Besondere der Sozialen Arbeit im Verhältnis zu anderen helfenden Berufen (wie etwa im Gesundheitswesen) darin zu sehen, dass ihre Einsatzfelder so wenig spezifiziert sind und sich primär an Feldern wohlfahrtsstaatlicher Programme orientiert. Sie fungiert damit als eine „Zweitsicherung“ (ebd.: 140) gegen sozialen Ausschluss, für den Fall, dass die wohlfahrtsstaatlichen Erstsicherungen (wie Sozialversicherung, aber auch etwa Prozesskostenhilfe oder andere Hilfen), nicht ausreichen oder gar nicht erst zum Zuge kommen. Diese individuellen Probleme, die durch das allgemeine Netz sozialer Sicherungen nicht gelöst werden, werden zu Fällen für die Soziale Arbeit. Soziale Arbeit besteht dann primär in der Bestimmung des spezifischen Hilfebedarfs betroffener Individuen und der Weitervermittlung in die passende Primärhilfe (ebd.: 162).

Zwar lässt sich sagen, dass Soziale Arbeit damit ein sehr breites Feld abdeckt, je nach spezifischem Einsatzort der Praktiker ergeben sich jedoch Spezialisierungen. So erfordert beispielsweise Streetworking mit kriminellen Jugendlichen nicht nur die Fähigkeit zum Umgang mit einem anderen Klientel als etwa eine Tätigkeit in der Beratung von Arbeitslosen, es unterscheidet sich außerdem noch in vielen anderen Hinsichten, wie in Art und Umfang der rechtlichen Bestimmungen, deren Kenntnis nötig ist.

In unserer Gesellschaft ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wichtigster Baustein für eine Inklusion in die meisten anderen Bereiche, vor allem auch für ein Gefühl der Zugehörigkeit. Entsprechend wichtig ist der Hilfebedarf, der sich aus Sicht des Wohlfahrtsstaats und der Sozialen Arbeit im Umfeld fehlender oder problematischer Beschäftigung finden lässt, denn erfolgreiche Hilfe zur Aufnahme einer geregelten Beschäftigung erhöht die Integrationschancen einer Person in weitere Lebensbereiche. Der Einsatz von sozialpädagogisch geschultem Personal in Projekten der Beschäftigungsförderung ist also keineswegs außergewöhnlich. Dennoch erfordert die angesprochene Spezifikationsbedürftigkeit sozialpädagogischer Aufgabenstellungen in einem bestimmten Einsatzgebiet, näher zu bestimmen, was die Aufgabe der Sozialpädagogen im Rahmen des Modellprojekts ausmacht, welche Rolle diese also ausfüllen. Die Zielgruppenbestimmung, wie sie oben vorgenommen wurde, spiegelt dabei die ganze Heterogenität möglicher Hilfebedarfe wider, mit denen Sozialpädagogen in diesem Feld zu tun bekommen können.

Eine erste Aufgabe, die wir in der Heuristik der Rolle der sozialpädagogischen Begleitung zuweisen, besteht darin, eine spezifisch sozialpädagogische Perspektive beim jeweiligen Träger einzubringen und damit die speziellen Probleme mit der Zielgruppe zu bearbeiten. Die Organisationen, in denen die geförderte Beschäftigung stattfindet, wenden sich gewissermaßen an die Sozialpädagogen, um klarer bestimmen zu können, ob ein problematisches Verhalten wirklich nur störend und inakzeptabel ist, oder ob eigentlich zunächst Hilfe vonnöten ist. Ein Sozialpädagoge

eignet sich hier deswegen besonders, weil er qua Profession mit der Bestimmung abweichenden Verhaltens befasst ist und es überhaupt als Anlass zur Hilfe verstehen kann. Er kann das abweichende Verhalten als in Lebensbedingungen begründet sehen, die dem Betroffenen eine als normal angesehene Lebensführung verschließen. Das kann sich auf die autonome Existenzsicherung, auf die (auch erwerbsbezogene) Funktionsfähigkeit und auch soziale Beziehungen erstrecken (Pantucek-Eisenbacher 2015; Bauer/Fuchs/Jung 2013).

Um im Rahmen von Programmen für Langzeitarbeitslose erfolgreich agieren und einen unvoreingenommenen Klientenbezug realisieren zu können, bedarf es eines grundlegenden Verständnisses von sozialen Ungleichheitslagen, der Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheit vor allem in den Dimensionen Bildung, Prestige und Erwerb. Darüber hinaus sind Kenntnisse des Systems der Arbeitslosenhilfe und -verwaltung hilfreich, um die Hintergründe des Programms und die Erfahrungen von Langzeitarbeitslosen nachvollziehen zu können. Um aber diesen besonderen sozialpädagogischen Blick zum Einsatz bringen zu können, bedarf es eines Vertrauensverhältnisses zu den Geförderten einerseits, und andererseits einer passenden Einbindung in die Organisation, in der die geförderte Arbeit verrichtet wird.

Diese Spezialisierung beinhaltet, dass Sozialpädagogen über Techniken, Routinen und Erfahrung verfügen, die es ihm erlauben, ein Vertrauensverhältnis zu den Geförderten herzustellen. Dieses Verhältnis soll ihm einerseits Einblick in die Probleme verschaffen, ihn aber andererseits eine Distanz wahren lassen, die dem Umstand Rechnung trägt, dass es sich nicht um eine persönliche Vergemeinschaftung der Alltagspraxis handelt. Er muss in der Lage sein, die reziproke Konstituierung eines Arbeitsbündnisses, mindestens aber eines Vertrauensverhältnisses zu den Geförderten anzubahnen. Er muss wissen, dass er die Probleme der Geförderten nicht stellvertretend lösen kann, sondern nur mit den Geförderten und deshalb „Hilfe zur Selbsthilfe“ bieten. Diese Hilfe zur Selbsthilfe ist fundamental als Lernhilfe bestimmt, d. h. das Ziel besteht nicht nur darin, manifeste Probleme zu lösen, sondern Menschen durch begleitetes Lernen zur Selbstbestimmung und autonomen Verbesserung ihres Lebens zu befähigen.

Da im Modellprojekt durchaus damit zu rechnen ist, dass auch Personen teilnehmen, deren Arbeitslosigkeit zumindest mit einer Einschränkung der psycho-sozialen Integrität zusammenhängt, ergibt sich eine Professionalisierungsbedürftigkeit der Tätigkeit der Jobcoaches aus der „Aufgabe der stellvertretenden Krisenbewältigung für einen Klienten auf der Basis eines explizit methodisierten Wissens“ (Oevermann 2009: 113). Dies kann nur im Rahmen eines Arbeitsbündnisses gelingen, das auf der Seite des Jobcoaches zur Voraussetzung hat, dass er sich seinem Klienten in dessen jeweiliger Konkretion öffnen kann, damit er einzelfallbezogen dessen Probleme im Betrieb, in der außerbetrieblichen Lebensführung oder beim Zugang zum Arbeitsmarkt versteht. Dass ein solches Arbeitsbündnis zustande kommt, wird in den Modellprojekten auch dadurch begünstigt, dass die Teilnahme an ihnen freiwil-

lig ist und der Jobcoach in der Regel von betrieblichen Kontrollaufgaben entlastet ist.

Um erkennen zu können, wo Hilfebedarf beim Klienten besteht, welche Konflikte im Betrieb aufgrund der spezifischen Lebensbedingungen des Klienten entstehen, wo zusätzlicher Unterstützungsbedarf qua Expertenintervention nötig ist, um die Beschäftigungsfähigkeit zu stabilisieren, muss sich der Jobcoach für die ganze Person des Klienten öffnen und darf sich nicht auf den Ausschnitt konzentrieren, der von der Mitgliedsrolle in der Organisation bestimmt wird. Nur so kann er verstehen und erklären, weshalb es zu abweichendem Verhalten im Betrieb kommt, und nur so kann er Hilfe im und außerhalb des Betriebes organisieren, die dem Klienten nutzt. Er muss sich für die Person des Klienten öffnen, um die Mitgliedsrolle im Betrieb stabilisieren zu können. Insofern stellt er eine Art Ventil oder einen Kanal dar, über den der Betrieb sich über die Mitgliedsrolle hinaus für die Person des Geförderten öffnet. Aber diese Öffnung hat nur den Sinn, die Mitgliedsrolle aufrechterhalten zu können, bzw. das Rollenspiel auf Dauer zu stabilisieren. Eigentlich spielt die Person des Geförderten nur für den Jobcoach eine Rolle, für die Organisation jenseits des Jobcoaches wird sie nur selektiv relevant als etwas, das Abweichungen von den Regeln vorläufig legitimieren kann, aber kein Gegenstand eigener Bemühungen ist.

Das stellt sich für den Jobcoach anders dar. Wenn die Öffnung für die Person einmal stattfindet, kann sie nicht ausschließlich auf betriebliche Probleme begrenzt werden. Das geht schon sachlich nicht, da betriebliche Probleme eben in der außerbetrieblichen Lebensführung begründet sein können und eben dort Abhilfe nötig ist. Aber auch ohne diesen Nexus ist eine exklusive Konzentration des Jobcoaches auf personenbedingte Probleme, die den Betriebsablauf stören, kaum vorstellbar. Das liegt daran, dass Sozialpädagogen in der Regel einen berufsspezifischen Habitus und ein Ethos entwickelt haben dürften, die den Klientenbezug in den Vordergrund stellen. Damit besteht eine Verpflichtung gegenüber der ganzen Person, soweit sie hilfsbedürftig ist.

Damit ist klar, dass Situationen, in denen sich der Sozialpädagoge um den Klienten kümmert, auch wenn es keine unmittelbar Notwendigkeit dazu aus Betriebssicht[20] geben sollte, durchaus normal sein dürften. Sie können eine Spannung im Betrieb erzeugen, die ausbalanciert werden muss. Verhindert werden kann diese Positionierung des Jobcoaches nicht, denn für den Erfolg seiner Arbeit im Betrieb ist das Gewähren von Handlungsspielräumen konstitutiv, die sozialpädagogische Betreuung kann nicht als Konditionalprogramm durchgeführt werden, sie ist zweckprogram-

[20] Auch dies dürfte ökonomisch betrachtet mit dem Lohnkostenzuschuss von 75 Prozent abgedeckt sein.

miert.[21] Es ist also durchaus anzunehmen, dass ein Jobcoach mit einem gewissen professionsethischen Eigensinn seine Arbeit zum Wohl seines Klienten macht, auch wenn die Organisation, die ihn angestellt hat, hier engere Grenzen des Kümmerns setzen würde. Für den hier als idealtypischen clear case verhandelten Fall gilt also, dass der Jobcoach als Mitglied der Organisation nicht nur damit rechnen kann, dass seine Expertenmeinung bei der Bewältigung der betrieblichen Belange gehört wird – er ist qua Mitgliedschaft und Position von der Organisation dazu verpflichtet, mit seiner Expertise zum Gelingen des Programms beizutragen. Damit ist er allerdings zugleich den Entscheidungen des Geschäftsführers/Projektleiters unterworfen. Allerdings kann er in diesem eine Appellationsinstanz für seine Position sehen, wenn sie mit der des Anleiters konfligiert. Er ist im Auftrag der Organisation auf die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses verpflichtet. Zugleich ist davon auszugehen, dass die Organisation kaum verhindern kann, dass er sein Mandat auch auf außerberufliche Probleme des Klienten erweitert, wenn dies nötig und vom Klienten gewünscht ist.

Die Fachlichkeit des Jobcoaches ist demnach scharf von der des Anleiters abgegrenzt, sie bezieht sich nicht auf die Gewährleistung der sachlichen betrieblichen Abläufe, und er ist nicht in einer Vorgesetztenposition. Er bietet Beratung für die Organisation im Umgang mit den Geförderten und professionelle Hilfe für die Geförderten selbst. Die Beschäftigten sind potenzielle Klienten, nicht Untergebene. Wichtig ist zu sehen, dass er nicht einfach „mehr Verständnis“ hat als der Anleiter, er ist nicht der verständnisvollere Mensch. Sondern seine Aufgabe besteht darin, ein Vertrauensverhältnis zum Geförderten zu etablieren, das es erlaubt, auch solche Dinge über ihn zu erfahren, die als privat gelten und eher schambesetzt sind. Daraus lassen sich dann Hilfebedarf und Integrationsoptionen ableiten. Er erhält so Informationen und Einsichten, die dem Anleiter fremd bleiben müssen, weil er nur auf den Rollenausschnitt, nicht auf die ganze Person bezogen ist. Vor diesem Hintergrund und mit seiner sozialpädagogischen Expertise kann er erkennen, dass abweichendes Verhalten auch in personenbedingten Problemen begründet sein kann, die zumindest vorläufig im Programm zu dulden sind. Er kann also aufgrund einer anderen Fachlichkeit und aufgrund einer anderen Position in der Organisation Konflikte entschärfen und – wo es geboten ist – Hilfe statt Sanktionen anbieten. Während der Anleiter normative Erwartungen an die Geförderten anlegt und sensibel auf Abwei-

[21] Bei Konditionalprogrammen werden Schritte (oft im Detail) vorgegeben um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Den mit der Ausführung Beauftragten steht dabei nicht frei, die Schritte zu verändern, auch wenn sie diese für unsinnig oder ineffizient halten mögen. Bei Zweckprogrammen wird lediglich festgelegt, welcher Zustand angestrebt wird und offengelassen, wie genau dies zu geschehen hat. Während strenge Konditionalprogramme keinen Raum für Eigeninitiative lassen und zu Entfremdung führen können, gehen Zweckprogramme mit einer großen Unsicherheit einher, die vom Beschäftigten selbst zu bewältigen ist; man könnte sagen: Bei Zweckprogrammen wälzt eine Organisation ihre eigene Unsicherheit auf die beauftragten Einzelpersonen ab. Siehe zu dieser Unterscheidung ausführlich Luhmann (2000: 260–278).

chungen reagieren muss, sucht der Jobcoach nach Gründen für die Abweichungen und der richtigen Strategie, damit umzugehen.

Seine Tätigkeit ist mithin nicht ausschließlich auf den Geförderten bezogen, sondern auch auf die Organisation. Da der Jobcoach eine Position im Betrieb hat und er selbst Mitgliedschaftsbedingungen unterworfen ist, ist es selbstverständlich, dass seine Interventionen nicht darin bestehen können, die Abweichungen der Geförderten von betrieblichen Regeln zu legitimieren. Es geht im Gegenteil um die angemessene Anwendung der Regeln. Mit anderen Worten: Der Jobcoach unterstützt die Organisation in der Entscheidungsfindung, ob ein bestimmter Fall als „abweichendes und zu sanktionierendes Verhalten“ gewertet werden soll oder bloß als „abweichendes, aber zunächst zu akzeptierendes Verhalten“. Zudem steht er für eine – insbesondere temporal – flexible Anwendung von Regeln: „Mit meiner Unterstützung ist davon auszugehen, dass der Geförderte in der Lage ist, die Verhaltenserwartungen in einem zumutbaren Zeitrahmen zu erfüllen.“ Im Betrieb besteht die Funktion des Jobcoaches also in einer spezialisierten Urteilskraft (ist für Fall x die Regel y anwendbar?).[22] Er gilt als Experte für Aspekte der Geförderten, die in normalen Betrieben ausgeklammert bleiben müssen um den Betrieb am Laufen zu halten. Er übersetzt damit Probleme der Umwelt und bringt sie in eine Form, die es der Organisation ermöglicht, darauf zu reagieren. Auf diese Grundlage können dann Ressourcen mobilisiert, Angebote gemacht oder auch Kündigungen ausgesprochen werden und ganz allgemein eine Balance zwischen den betrieblichen und wohlfahrtsbezogenen Zielen der Beschäftigungsträger hergestellt werden.

In einer Maßnahme, die explizit die Entwicklung der Geförderten zu ihren Zielen zählt, ist die Herstellung von Passgenauigkeit von Arbeitsanforderung und Leistungsfähigkeit kein einmaliger Vorgang, sondern ein Prozess, der dauerhaft problematisch sein kann, denn mit dem Ziel der Entwicklung geht die Erwartung einer Erhöhung der Leistungsfähigkeit über die Zeit einher. Überforderung kann demnach immer wieder von neuem auftauchen, nicht nur in der Form, dass die Erhöhung von Leistungsanforderungen Überforderung nach sich zieht, sondern auch zeitversetzt in der Form, dass ein scheinbar bewältigtes Anforderungsniveau nicht auf Dauer bewältigt werden kann. Auch hier ist der Jobcoach Spezialist, insbesondere um Indikatoren für Über- und Unterforderung zu erkennen. Die Differenzierung in einem Satz lautet: Der Jobcoach muss dauerhaft das Passungsverhältnis von Leistungsan-

[22] In dieser Hinsicht ähnelt die Position des Jobcoaches einer Stabsstelle, also einer Organisationseinheit, die keine Weisungsbefugnisse gegenüber anderen Abteilungen hat, sondern primär beratend tätig ist. Ihr Einfluss entfaltet sich, wie Luhmann (1999: 97) betont, auf andere Weise: Sachliche Expertise zu liefern, ermöglicht es, den Rahmen an Sachinformationen abzustecken, in dem andere dann Entscheidungen treffen und Weisungen geben. Ein Jobcoach kann also nicht entscheiden, dass die Regelabweichung ignoriert wird, jedoch beeinflusst seine Einschätzung zur Person des Abweichenden, mit welcher Wahrscheinlichkeit andere entscheiden, etwa Sanktionen nicht zu verhängen und stattdessen Hilfen anbieten.

forderung und -vermögen gewährleisten, weil die Steigerung von Leistungsfähigkeit systematisch Bestandteil des Programms ist.

5.2.1.3 Das Spannungsverhältnis der Positionen von Anleiter und Jobcoach

Es ist evident, dass systematisch hier die Verankerung der Kompetenzfeststellung als einer den Unterstützungsprozess permanent begleitenden Maßnahme in der Heuristik zu platzieren ist (daher wird die Kompetenzfeststellung auch als Exkurs zu den Umsetzungsvarianten der sozialpädagogischen Begleitung behandelt, Kapitel 7), ebenso wie die Qualifizierungsplanung und -praxis. Gleichermaßen notwendig ist es, hier das Verhältnis von Fachanleiter und Jobcoach heuristisch zu bestimmen, denn beide sind mit ihrer betrieblichen Aufgabe auf Verhalten und Leistung der Geförderten bezogen, und beide haben ein (wenn auch unterschiedliches) Interesse an einer Leistungssteigerung der Geförderten. Im Unterschied zu einer betrieblichen Praxis mit Mitarbeitern, deren Leistungsvermögen nicht als eingeschränkt gilt, muss der Anleiter gegebenenfalls seine fachliche Perspektive relativieren. Er muss seine Vorgesetztenposition, die Leistung und Folgsamkeit verlangt, zeitweilig aufgeben (oder dahingestellt sein lassen) und sich vom Geförderten her verstehen, der von seinen betrieblichen Normalitätserwartungen abweicht. Er muss bereit sein, seine Normalitätserwartungen am fachlichen Urteil des Jobcoaches zu relativieren. Das ist eine schwierige Aufgabe, ob und inwieweit sie gelöst werden kann, ist eine empirische Frage. Vor allem zwei Aspekte sind dabei hervorzuheben: Je stärker die Interventionen des Jobcoaches den Anleiter davon abhalten, das Leistungspensum, für das er im Betrieb Verantwortung trägt, zu gewährleisten, desto schwieriger wird es für den Anleiter. Zudem muss sichergestellt sein, dass Interventionen des Jobcoaches die Vorgesetztenrolle des Anleiters nicht in Frage stellen, eine grundsätzliche Relativierung von dessen Autorität ist nicht hinnehmbar.

Andererseits gerät auch der Jobcoach durch die Anforderungen, die der Anleiter in seiner betrieblichen Position stellt, unter Druck: Dessen Geduld gegenüber Abweichungen von den Verhaltenserwartungen ist begrenzt, und seine Erwartungen an die Leistungsfähigkeit und die Leistungssteigerung der Geförderten sind von den ökonomischen Rahmenbedingungen, die trotz Subventionierung vorliegen, diktiert. Auch vor diesem Hintergrund erwartet ein Anleiter, der akzeptiert, dass manche Geförderte Unterstützung durch einen Experten brauchen, dass dieser Experte auch „liefert“. Der Jobcoach muss zeigen, dass seine Interventionen nicht nur den Geförderten zu Gute kommen, sondern sich auch mit Blick auf die Einhaltung von Verhaltenserwartungen und Entwicklung von Leistungsfähigkeit als wirksam erweisen.

Aus der Perspektive der Organisation ist gewissermaßen das Spannungsverhältnis[23] von Leistungsforderung und Unterstützung, das für öffentlich geförderte Beschäftigung konstitutiv ist, in den Rollen und Positionen von fachlichem Anleiter/Vorgesetztem und Jobcoach/sozialpädagogischer Begleitung institutionalisiert.

Heuristisch gehen wir in der Frage, wie die Position des Jobcoaches im Beschäftigungsträger institutionalisiert ist, von der einfachsten Konstellation aus: Der Jobcoach ist also wie der Anleiter und auch der geförderte Beschäftigte Mitglied der Organisation „Sozialbetrieb“. Das heißt, ihm obliegt die oben dargestellte Aufgabe als Zuständigkeitsbereich, den der Betrieb ihm überträgt. Er erhält die zeitlichen, sozialen und sachlichen Ressourcen, die er zur Erfüllung braucht, vom Betrieb: Er leistet die Arbeit in seiner Arbeitszeit, in der Arbeitszeit der Geförderten, hat Zugang zur Organisation, wo er auch eigene Räumlichkeiten hat. Sein Expertenurteil ist eines in der Organisation und zwar eines neben dem Expertenurteil des Anleiters. In der Organisation muss die Vermittlung zwischen unterschiedlichen Perspektiven verschiedener betrieblicher Positionen gewährleistet werden.

6 Empirische Umsetzungsanalyse

6.1 Einleitung

Die Heuristik zur sozialpädagogischen Begleitung der öffentlich geförderten Beschäftigung ist im Folgenden noch durch Varianzen der Umsetzung zu ergänzen, die ihre Rahmenbedingen erheblich beeinflussen. Dann kann gezeigt werden, wie das Treatment insgesamt verstanden werden kann und welche Konsequenzen die Umsetzungsvarianten für das Treatment haben.

Die erste Dimension der Variationen in empirischen Umsetzungsbedingungen betrifft die Frage, ob der Jobcoach tatsächlich Mitglied der gleichen Organisation ist, der auch der geförderte Beschäftigte und der fachliche Vorgesetzte angehören. Ist dies nicht der Fall, kann davon ausgegangen werden, dass er nicht über eine Position im Beschäftigungsträger verfügt, die es ihm erlaubt, seine Expertise so zur Geltung zu bringen, wie die Heuristik dies annimmt. Unter diesen Bedingungen stellen sich überdies die Fragen, wie sich die Zusammenarbeit mit dem Fachanleiter gestaltet und auf welche Art und Weise dann ein Zugang zu den Geförderten erlangt werden kann. Zudem ist die Frage der Kopräsenz von Jobcoach und Geförderten zu

[23] Dies ist ein spezieller Fall der allgemeineren Annahme, dass durch die Differenzierung einer Organisation Probleme, die man vorher im Kontakt mit der Umwelt hatte, zu innerorganisatorischen Problemen gemacht werden (Luhmann 1999: 88). Die Einrichtung eines eigenen Organisationsteils für den Umgang mit den speziellen Risiken der Beschäftigung der Zielgruppe kann zwar einerseits entlastend für die Betriebsverantwortlichen sein und das Konfliktpotenzial zwischen Geförderten und Anleitern mindern; andererseits verlagert sich dieses Konfliktpotenzial in die Interaktion zwischen der betrieblichen Seite und der Seite der sozialen Hilfe, also zwischen Anleiter und Jobcoach. Idealtypisch wird diese Spannung von einem übergeordneten Geschäftsführer oder Betriebsleiter moderiert, zu dessen Aufgaben als Geschäftsführer eines Beschäftigungsträgers eben genau die Balance von Ökonomie und Sozialpolitik gehört.

thematisieren. Sind die beiden Akteure zur gleichen Zeit am Ort, wo der Geförderte eingearbeitet wird, seine Tätigkeit verrichtet und wo unterstelltermaßen die betrieblichen Konflikte auftreten? Kann der Jobcoach eine alltägliche Nähe zu den Geförderten entwickeln, kann er Konflikte und Probleme in ihrer Genese unmittelbar erleben oder nur aus zweiter Hand (vom Geförderten oder vom Anleiter) berichtet bekommen?

Dann ist zu fragen, ob die Annahme zutrifft, dass die betriebliche Vorgesetztenfunktion und die Aufgabe des Fachanleiters einerseits tatsächlich von der Funktion des Jobcoaches getrennt sind oder ob diese Aufgaben, die in der Heuristik distinkt gehalten werden, in der Umsetzungspraxis in Personalunion durchgeführt werden.

Schließlich stellt sich die Frage danach, wie die fachliche Konkretion der Position des Jobcoaches vorgenommen wird. Ist er ein ausgebildeter Sozialpädagoge (oder verfügt er über vergleichbare akademische Qualifikationen) und wird die Stelle, die er innehat, von seinem Arbeitgeber überhaupt als sozialpädagogische Begleitung verstanden?

Im Einzelnen unterscheiden wir demnach zwischen den folgenden Umsetzungsdimensionen:

- Organisationsmitgliedschaft des Jobcoaches beim Beschäftigungsträger, der die gefördert Beschäftigten angestellt hat,
- räumliche und zeitliche Kopräsenz von Jobcoach und Beschäftigten im Rahmen der alltägliche Arbeit,
- Trennung der Rollen „Jobcoach'" und „Anleiter" und Verteilung auf zwei verschiedene Personen und
- einschlägige pädagogische oder sozialpädagogische Qualifikation des Jobcoaches.

Abbildung 2 zeigt die verschiedenen Ausprägungen dieser Untersuchungskategorien grafisch. Hinsichtlich der Verteilung von Fällen (Jobcoaches) auf die verschiedenen Ausprägungen dieser Dimensionen verfügen wir über Informationen aus der Jobcoach-Befragung. Diese zeigen zunächst, dass es in allen Dimensionen eine hinreichende Varianz gibt, die sinnvoll erscheinen lässt, Unterschiede nicht nur strukturell-inhaltlich, sondern auch mit Blick auf ihre relative Häufigkeit zu thematisieren. Dabei ist allerdings zu beachten, dass eine Betrachtung von Jobcoaches als „Fälle" noch keine Auskunft darüber gibt, wie viele gefördert Beschäftigte von diesen Ausprägungen betroffen sind, da die Jobcoaches häufig unterschiedlich viele Klienten haben, weil viele Jobcoaches mit je unterschiedlichem Arbeitszeitumfang (im Programm) teilzeitbeschäftigt sind und daher auch unterschiedlich viele Klienten haben. Auch zeigen die Befragungsdaten, dass ein erheblicher Anteil von sozialpädagogischen Begleitern nicht nur Klienten in einem Betrieb hat, sondern in verschiedenen und daher auch für Kombinationen von Ausprägungen steht. Mit anderen Worten ist es zwar nicht möglich, exakt zu bestimmen, wie viele Beschäftigte

unter den Bedingungen der jeweils darzustellenden Umsetzungsvarianten je arbeiten. Dennoch ermöglichen die im Folgenden kurz skizzierten Daten eine Einschätzung der quantitativen Verbreitung unterschiedlicher Ausprägungen der herangezogenen Strukturvariablen.

Abbildung 2
Umsetzungsdimensionen und Umsetzungsvarianten (Typisierungsvariablen)

Umsetzungsdimensionen/ Umsetzungsvarianten	Organisations-mitgliedschaft	Kopräsenz	Sozialpäda-gogische Berufsausbil-dung	Trennung Rollen JobCoach Fachanleiter	Rolle als So-zialpädagoge Organisato-risch bestimmt
Umsetzungsvariante I	ja	ja	ja	ja	ja
Umsetzungsvariante II	nein	nein	ja	ja	ja
Umsetzungsvariante III	ja	nein	ja	ja	ja
Umsetzungsvariante IV-1	ja	-*	nein	nein	nein
Umsetzungsvariante IV-2	ja	-*	ja	nein	ja
Umsetzungsvariante V	ja	-*	nein	ja	nein

*für Typenbildung hier irrelevant

Quelle: Eigene Darstellung

Wie die Jobcoachbefragung zeigt, haben annähernd zwei Drittel der Jobcoaches ausschließlich Klienten, die beim selben Arbeitgeber angestellt sind wie sie auch. Mitgliedschaft in derselben Organisation kommt mithin am häufigsten vor, allerdings gibt mit 30 Prozent auch fast ein Drittel an, sowohl Klienten beim selben als auch bei einem dritten Arbeitgeber zu haben. Zählt man die 8 Prozent derjenigen Jobcoaches hinzu, die ausschließlich Klienten betreuen, deren Arbeitgeber nicht zugleich der eigene ist, die also dort, wo die Klienten arbeiten, lediglich einen Gaststatus aufweisen, ist für beinahe zwei Fünftel der Jobcoaches eine Betreuungssituation relevant, die eben durch diesen Gaststatus gekennzeichnet ist. Worin dieser nun besteht und welche Auswirkungen dies für die Art der Betreuung hat, wird in den Kapiteln zu den unterschiedlichen Umsetzungsvarianten entwickelt.

Der Jobcoach-Befragung nach ist die räumliche Kopräsenz von Jobcoach und Geförderten bei der Arbeit eher die Ausnahme als die Regel. 18 Prozent der Coaches geben an, dass sie ausschließlich Geförderte begleiten, die in direkter räumlicher Nähe zu ihrem Arbeitsplatz tätig sind. Mit 37 Prozent geben mehr als doppelt so viele an, die Geförderten befänden sich in größerer Entfernung, und für 45 Prozent trifft zu, dass sie sowohl Geförderte in unmittelbarer Nähe als auch solche in größerer Entfernung betreuen. Es ist also deutlich, dass gerade die Umsetzungsdimension „Kopräsenz“ durch eine heterogene Verteilung gekennzeichnet ist, die es dringend erforderlich macht, die strukturell-inhaltlichen Folgen dieser Rahmenbedingungen für die Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung zu untersuchen.

Die Informationen zu den Qualifikationen der Jobcoaches und vor allem der Einschätzung der Bedeutung einer sozialpädagogischen Qualifikation für die Arbeit sind wesentlich eindeutiger. Nur 10 Prozent aller Coaches geben an, dass sozialpädagogische Kenntnisse für eine Arbeit als Jobcoach nicht zwingend erforderlich sind. Auch wenn es sich hier in aller Eindeutigkeit um eine Minderheit handelt, ist doch relevant, was strukturell-inhaltlich eine Besetzung der Jobcoach-Stelle mit einer

Person bedeutet, die mit Blick auf die Pädagogik fachfremd ist. Für 47 Prozent ist zudem die Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen die wichtigste Kompetenz, die für das Programm bei Jobcoaches vorauszusetzen ist.

In allen Dimensionen gibt es scharf voneinander geschiedene Umsetzungsvarianten, die die Aufgaben der Begleitung und die Art, wie sie umgesetzt wird, entscheidend beeinflussen. Daher werden die folgenden empirischen Falldarstellungen, die stets vermittelt mit den heuristischen Annahmen vorgestellt werden, je kontrastiv innerhalb der einzelnen Kategorien entwickelt. Gegenstand der folgenden Ausführungen sind demnach unterschiedliche Umsetzungsformen der Begleitung der geförderten Beschäftigung in den genannten Dimensionen. Es handelt sich dabei nicht um eine Bewertung individueller Praxis einzelner Jobcoaches. Diese individuelle Praxis ist nur ganz am Rand Bestandteil der Analysen. Es geht vielmehr um unterschiedliche Rahmungen dieser Praxis, die durch organisationale Entscheidungen der Umsetzungsverantwortlichen entstanden sind und die individuelle Praxis der einzelnen Sozialpädagogen konsequenzenreich beeinflussen.

Bestandteil der folgenden Kapitel ist auch ein Exkurs zur Umsetzung der Kompetenzmessungsmethoden, die, wie gezeigt wird, in den allermeisten Fällen als integraler Bestandteil der Arbeit der sozialpädagogischen Begleitung verstanden werden. Wenn man so will, ist der Sonderfall: „Kompetenzmessung wird unabhängig vom Coaching durchgeführt“ (Umsetzungsvariante 5) eine weitere Umsetzungsdimension.

Die erste Gruppe von Falldarstellungen bezieht sich auf solche Konstellationen und Praktiken, bei denen die Nähe zum allgemeinen Strukturmodell am größten ist, wo also die sozialpädagogische Begleitung eine Stelle in dem Betrieb innehat, in dem auch die Geförderten angestellt sind. Zugleich ist hier organisatorisch eine Kopräsenz von Jobcoach und Geförderten gegeben, die Begleitung wird von spezifischen akademischen Fachqualifikationen getragen und die betrieblichen Rollen von fachlicher Anleitung und Vorgesetztenpositionen einerseits und sozialpädagogischer Begleitung andererseits sind auf unterschiedliche Personen verteilt. Diese Konstellation kann zumindest aus Darstellungsperspektive als die „einfachste“ verstanden werden, es ist allerdings keineswegs ein „Normalmodell“ oder die „richtige Umsetzungsform“, sondern wie sich im Laufe der Kontrastierung herausstellen wird, nur eine Umsetzungsvariante unter mehreren.

6.2 Umsetzungsvariante 1:. Die integrierte Lösung „Mittendrin statt nur dabei“

Auf der organisatorischen Ebene ist für die Vertreter dieses Typs entscheidend, dass es hier eine ganz spezifische Definition von Sozialarbeit gibt, die den Kontext „geförderte Beschäftigung in einem Beschäftigungsträger“ ins Zentrum stellt und sich von herkömmlicher Sozialarbeit abgrenzt. Charakteristisch ist in diesem Kontext auch, dass diese spezielle Ausprägung von Sozialarbeit als neuartig und den herkömmlichen Konzepten überlegen angesehen wird. Konstitutiver Bestandteil der

Konfiguration ist darüber hinaus, dass diese Definition zugleich von der Organisation des Beschäftigungsträgers als eine entschiedene und bewusste Nutzung von Umsetzungsspielräumen im Rahmen der Modellprojekte ögB NRW gesehen wird und zugleich von den eigentlichen Trägern der sozialpädagogischen Begleitung – den Jobcoaches – genauso angeeignet wird. Es gibt gewissermaßen eine Stellenbeschreibung seitens der Organisation, in der eine bestimmte Auffassung von Begleitung favorisiert wird und zugleich auch die entsprechende Habitualisierung und Ausfüllung der Position durch die betreffenden Funktionsträger. Das bedeutet, das Selbst- und Aufgabenverständnis des Jobcoaches steht in Übereinstimmung mit dem Aufgabenverständnis der Organisation und kann daher auch die Basis der Kooperation verschiedener Funktionsträger in der Organisation sein, was es allen – aber vor allem dem Jobcoach – erleichtert, die notwendige positionsübergreifende Zusammenarbeit zu praktizieren. Um es pointiert auszudrücken: Diese explizite organisationale Verankerung des Aufgabenverständnisses institutionalisiert Kooperationen, Aufgabengebiete, Interventionsrechte und -erwartungen etc. und macht daher personenabhängige Improvisationen in diesen Hinsichten überflüssig.

Worin die Definition von spezifischer Sozialarbeit hier besteht, kann anhand der folgenden längeren Interviewpassage, in der sich ein Projektleiter äußert, diskutiert werden.

„Vielleicht noch mal auf die Eingangsfrage, die Sie dazu gestellt haben, also was macht denn da eigentlich den Jobcoach aus verglichen zu der sozialpädagogischen Begleitung […] wir haben für uns an der Stelle einfach klar definiert, und das macht für uns auch den Unterschied aus, die Nähe im Arbeitsfeld. So also das ist, sach ich mal (I1: mhm), der deutliche Unterschied zu der sozialpädagogischen Begleitung vorher, die so nah einfach nicht dran war […] "Jobcoach bitte ganz dicht ran an die Menschen im Betrieb, am täglichen Ablauf", weil darüber entsteht die Vertrauensbasis und all das, was eingeleitet werden kann. Und den Koffer der Sozialpädagogen, den die aus ihrer Ausbildung mitbringen, den nutzen die sozusagen vollständig an der Stelle, wo sie ihn benötigen, aber sie haben das Plus, dass sie sozusagen im Arbeitsprozess im Prinzip fast mit drin stecken.“ (7_GF: 934 ff[24].).

Die sozialpädagogische Begleitung wird in dieser Umsetzungsvariante als eine Aufgabe definiert, die unmittelbar im Betrieb die Arbeitsprozesse der Geförderten begleitet. Der Jobcoach ist gewissermaßen „mittendrin statt nur dabei“. Die Rolle des Jobcoaches kommt also nicht nur (klassisch sozialpädagogisch) erst dann zum Tragen, wenn sich Probleme manifestieren und Beratungsbedarf offensichtlich wird, sondern wird als Begleitung alltäglicher Arbeitsprozesse konzipiert. Diese Umset-

[24] Die hier präsentierten Zitate sind bis auf die notwendigen Anonymisierungen direkte Auszüge aus den verschrifteten Interviews, die der Auswertung zugrunde lagen. Versprecher wurden ebenso wenig korrigiert wie Fehler, es handelt sich um eine wortwörtliche Wiedergabe. Unterstreichungen verweisen auf besonders starke Betonungen seitens der Sprecher, Punktierungen auf Pausen, die Klammern verweisen auf Auslassungen, die aus Datenschutzgründen geboten waren.

zungsentscheidung impliziert erhebliche Konsequenzen für die Gestalt der betrieblichen Arbeit, führt sie doch dazu, dass hier mit dem Jobcoach eine zusätzliche Person gewissermaßen zum „betrieblichen Inventar“ gehört, die normalerweise im Betrieb nicht zu finden ist und für die es normalerweise auch keine fachliche Rolle gibt. Und für den Jobcoach führt diese Entscheidung dazu, dass er wirklich zum „Inventar“ werden muss. Er muss zu den alltäglichen Routinen (wie im Interview gesagt wird: zum „täglichen Ablauf“) dazugehören, darf nicht mehr als Außenseiter oder nicht als auf die Arbeitsprozesse bezogener Fremdkörper erscheinen und muss mit der alltäglichen Produktions- oder Dienstleistungsarbeit verschmelzen.

Dass eine derartige “Veralltäglichung“ der sozialpädagogischen Begleitung nicht unmittelbar mit der Entscheidung für diese Implementationsvariante bereits realisiert ist, sondern qua Praxis erreicht werden muss, ist evident, denn in „normalen“ Betrieben gibt es eben keine Jobcoaches. Das ist den Trägern dieses Typs auch bewusst. Insofern ist die Gewöhnung an den Jobcoach ebenso grundlegend wie die betriebliche Einarbeitung:

„…die [geförderten Beschäftigten] müssen erst mal ankommen im Arbeitsprozess, die müssen ankommen in der Arbeit mit dem Jobcoach. Und dann können wir darüber nachdenken, was das heißt für die berufliche Perspektive.“ (7_GF: 347 f.).

Durch die enge Verkoppelung von Arbeit und Begleitung der Arbeit ist beides gleichermaßen gewöhnungsbedürftig, beides bedarf der Akkommodation, beides ist aber auch eine konstitutive Bedingung für das Gelingen weiterer Arbeitsschritte. *Erst* müssen die Beschäftigten sich mit der neuen Situation (nicht nur der Beschäftigung, sondern auch der begleiteten Beschäftigung) anfreunden, *dann* können weitere Schritte gegangen werden. Diese „Wenn-dann-Struktur“ ist für das hier praktizierte Umsetzungsverständnis grundlegend. Wie man bereits der ersten Interviewstelle entnehmen kann, wird die alltägliche und normalisierte Nähe der Jobcoaches zu den Beschäftigten in ihrem Arbeitsprozess und ihrer betrieblichen Sozialisation als konstitutive Bedingung für ein „Vertrauensverhältnis“ betrachtet, das nun seinerseits das notwendige Fundament des Arbeitsbündnisses zwischen Sozialpädagogen und Klient sein soll. Die Implementation einer Nähe zu den täglichen Abläufen wird also als äußerst günstig für die Entfaltung der Interaktion Jobcoach–Geförderte betrachtet.

Worin sehen die Repräsentanten dieser Konstellation nun die Vorteile ihrer Umsetzungsentscheidung? Zunächst kann der Jobcoach durch die Veralltäglichung seiner Präsenz wahrscheinlich erreichen, dass die Hürden, ihn bei Problemen zu konsultieren, niedriger werden; zudem können seine alltäglichen Interventionen, die ja nicht in rein fachlichen Anweisungen und Anleitungen bestehen können – dafür ist der fachliche Anleiter zuständig –, eher angenommen werden, weil sie alltäglich sind. Zudem hat er den großen Vorteil, dass er das Verhalten der Geförderten und eventuelle Probleme und Konflikte, in die Geförderte hineingeraten, unmittelbar selbst beobachten kann und nicht auf Berichte aus zweiter Hand angewiesen ist. Er kann

Konflikte in ihrer Genese erkennen und intervenieren, bevor die Krise kulminiert, ihm können Unregelmäßigkeiten, Stimmungs- und Leistungsschwankungen auffallen, die Indikatoren für Probleme sein können etc. Hier handelt es sich um die Summe von Möglichkeiten, die sich aus einer permanenten und veralltäglichten Kopräsenz von Begleitung und Begleitetem ergeben.

Darüber hinaus allerdings markieren die Umsetzungsverantwortlichen auf den Positionen von Betriebsleitern, Geschäftsführern, Fachanleitern und Jobcoaches einen ganz besonderen Vorteil: die Nähe im Arbeitsprozess, also die Tatsache, dass die Jobcoaches „fast im Arbeitsprozess mit drinstecken“. Das bedeutet fraglos, dass die Begleitung ihrerseits eine relevante Funktion im Arbeitsprozess, dessen Organisation, Stabilisierung und Effizienzsteigerung hat. Der Jobcoach ist also keineswegs ausschließlich als persönlicher Ansprechpartner auf das Wohl des Klienten bezogen, sondern unmittelbar auch auf die Ziele des Betriebes als Wirtschaftsunternehmen, das ein konstitutives und seine Existenz begründendes Interesse daran hat, betriebswirtschaftlich zumindest selbsttragend zu sein. Im Umsetzungsmodell 1 ist der Jobcoach gleichermaßen auf diese betrieblichen Ziele und das Wohl und die Beschäftigungsstabilität der Geförderten ausgerichtet. In der Regel, insofern und soweit das eine Ziel erreicht werden kann, indem das andere erreicht wird, ist das problemlos und sogar ein Gewinn für beide Seiten. Das gilt, wenn es dem Jobcoach gelingt, zur Verbesserung der betrieblichen Performance der Geförderten beizutragen und dies gleichermaßen seine geförderte Beschäftigung stabilisiert, was auch zugleich der allgemeinen Zielvorstellung - Verbesserung der mittelfristigen Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt - entspricht. Ein wesentlicher Bestandteil der hier dargestellten Implementationsstrategie ist, dass diese Zielvorstellung besonders effektiv durch eine auf den Arbeitsprozess, die Arbeitsleistung und die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit gerichtete sozialpädagogische Begleitung „on the job“ erreicht werden kann.

Der Jobcoach ist in dieser Umsetzungsvariante fraglos eine Unterstützung für die Beschäftigten, aber vor allem im Sinne der Erfüllung ihrer betrieblichen Rollen. Die spezielle Funktion des Jobcoaches für den Betrieb, der ja sein Arbeitgeber ist, wird sehr plastisch in folgender Passage von einem Geschäftsführer auf den Begriff gebracht.

Interviewer: *„Wenn aber alle an einem Strang ziehen, kann er [der Jobcoach] dann überhaupt der Kümmerer, der Fürsprecher für die Geförderten sein? Ist ein bisschen überzogen, aber diese ne also auch der Unterschied zum Betriebspsychologen. Also so in meinen Gedanken übern Jobcoach seh ich den Jobcoach nicht bloß als Pusher von von Effizienz.“*

Geschäftsführer: „*Nee. Aber auch nicht als Gewerkschaftsvertreter oder als Betriebsrat. Das auch nicht. Also für uns isses so, dass 'n Anleiter kommt und sacht, im Idealfall, kommt und sacht, "hömma der Herr Müller da stimmt wat nicht. Da stimmt wat nicht." So. Ich mach's jetzt mal ganz kurz. Dann gibt der noch 'n paar*

Beobachtungen wieder und dann sacht der "red ma mit dem". Und dann muss der mit dem reden. Dat müsste aber auch so sein, wenner sacht, "der bringt keine Leistung mehr". Auch dann ist die Frage, "red ma mit dem". Anstatt zu sagen, "pass ma auf, noch eima und du fliechst raus." So. Und dann kommt er. Aber dann geht's nicht darum, dass er jetzt nur der Jobcoach derjenige ist, der jetzt nur auf Seite des Teilnehmers steht. Sondern er steht auf Seite des Betriebes, unter Berücksichtigung der Teilnehmerinteressen.“ (5_2_PL_1: 706 ff.).

Es wird unmissverständlich klargemacht, dass der Jobcoach als Angestellter des Beschäftigungsträgers, dessen Interessen zu vertreten hat und deshalb auch auf der „Seite des Betriebs“ steht. Im Betrieb und für den Betrieb berücksichtigt er aber in einer Weise die Interessen Teilnehmender, wie es ein Anleiter nicht kann. Aber der Anlass für die Interventionen sind betriebliche Probleme, die durch die Intervention gelöst werden sollen. Und *indem* diese Lösung dem Betrieb dient, dient sie auch dem Beschäftigten, denn der erhält sein Beschäftigungsverhältnis und erhöht seine Vermittlungsaussichten. Anders als ein Betriebsrat, der ja auch Organisationsmitglied des Betriebs ist, aber als durchs Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Wahl legitimierter Interessenvertreter den spezifischen Arbeitnehmerinteressen zu dienen und im Konfliktfall auch gegen die unmittelbaren Interessen der anderen Betriebspartei, dem Arbeitgeber zu agieren hat, ist der Jobcoach als Beschäftigter den Interessen, Werten und der Philosophie der Organisation verpflichtet und kann sich nicht im Interesse eines individuellen Klienten gegen sie stellen. Die Spannung der Positionen von Anleiter und Jobcoach ist gegeben, aber diese kann nicht als eine Opposition verstanden werden, die um die grundsätzlichen Kategorien „abhängige Arbeitskraft vs. Arbeitgeber“, gebildet wird. In dieser Umsetzungsvariante besteht keine Opposition zwischen Betriebsinteresse einerseits und individuellem Klienteninteresse andererseits. Positiv ausgedrückt liegt hier ein „Schnittmengenkonzept“ vor: Indem die betriebliche Leistungsfähigkeit des individuellen Beschäftigten erhöht wird, steigt auch die Produktivität des Betriebs und zugleich die Chance für den Beschäftigten auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Zu dieser Strategie gehört es, dass die sozialpädagogischen Methoden „vor Ort“, im Betrieb zum Einsatz kommen. Es geht also einerseits um eine Vermittlung von betrieblichen Leistungs- und Verhaltenserwartungen mit sozialpädagogischen Interventionsmethoden, andererseits ist zugleich klar, dass Anlässe für die Intervention Probleme oder Krisen sind, die sich im Betrieb, vorzugsweise ausschließlich im Betrieb zeigen, denn nur solche Krisen müssen auch tatsächlich im Betrieb bearbeitet werden. Für Krisen, die die betrieblichen Abläufe nur indirekt tangieren und die in der außerbetrieblichen Lebensführung oder den Lebensbedingungen der Geförderten begründet liegen, wäre wahrscheinlich ein anderer Ort der Bearbeitung weit geeigneter. Das hier diskutierte Umsetzungskonzept ist durch eine Priorisierung betrieblicher Probleme und deren Lösung durch die sozialpädagogische Begleitung (Coaching) bestimmt.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich allerdings schnell, dass das Argument der Kopräsenz nicht überzogen werden darf. Nicht nur bedürfen nicht alle Interventionen der Anwesenheit des Jobcoaches am Arbeitsplatz, es gibt im Gegenteil auch Anlässe, bei denen eine Verortung am Arbeitsplatz eher störend ist, also etwa Einzelgespräche, Qualifikationsplanung und Transmission zu externen Spezialisten. Auch Probleme, die sich am Arbeitsplatz ergeben, etwa Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten, sollten in der Regel gerade nicht im Rahmen der Situation, sondern diese distanzierend an einem neutralen Ort bearbeitet werden. Das ist auch in dieser Umsetzungsvariante der Fall. Es zeigt sich schnell, dass die Begleitung nicht immer am Arbeitsplatz stattfindet, sondern dass die Coaches ein eigenes Büro haben, das zu Beratungszwecken genutzt wird. Auch hier wird allerdings wieder die Nähe zum tatsächlichen Arbeitsfeld der Geförderten betont, es gibt für diese weder Mobilitätskosten, noch sollen Zugangshürden geschaffen werden. Insgesamt gilt auch für die Beratungstätigkeit der Jobcoaches, die nicht am Arbeitsplatz stattfindet, dass zuerst das Vertrauen geschaffen werden muss. Hier argumentieren die Vertreter der Umsetzungsvariante 1, dass die alltägliche Präsenz in der Arbeitssituation hilft, ein Vertrauensverhältnis anzubahnen, so dass die Geförderten auf dieser Grundlage von sich aus Beratungen im Büro der Geförderten nachfragen. Die „Nähe im Arbeitsfeld“, so kann man bilanzieren, ist insbesondere hilfreich, um eine Veralltäglichung der Anwesenheit des Jobcoaches zu erreichen, was eine Erleichterung bei der Anbahnung eines Arbeitsbündnisses mit den Klienten darstellen kann. Zum zweiten ermöglicht sie dem Sozialpädagogen die direkte Beobachtung des Verhaltens seiner Klienten im Betrieb. Dies kann ein Vorteil gegenüber einer Situation sein, in der Berichte aus zweiter oder dritter Hand die Informationsbasis sind.

Ein Jobcoach summiert für sich:

„Und ich krieg auch selber unglaublich viel mit, also ich hab auch in anderen Projekten gearbeitet und ich glaube, ich war halt auch noch nie so nah dran, weil ich hier wirklich mit vor Ort sitze, ich bin jeden Tag auch unten in der Küche um einfach auch nachzufragen: Wie geht‘s? Ist alles in Ordnung?“ (7_GF:195 ff.).

Im Zitat wird klar, dass nicht nur die Anbahnung und die unmittelbare Beobachtung ein Element der Arbeit sind, sondern gewissermaßen auch eine Veralltäglichung des Kümmerns oder der Fürsorglichkeit. Es ist regelmäßig und normalerweise jemand anwesend, der sich den Mitarbeitern persönlich zuwendet und auf ihr Wohlbefinden und ihre Integrität achtet. Das verändert selbstverständlich das Klima des Betriebs, zumal auch Anleiter und Produktionsleiter mit dieser Praxis einverstanden sind. Insgesamt verschwimmen hier etwas die Grenzen zwischen einem besonders freundlichen Umgang miteinander im Betrieb einerseits und andererseits einer professionsspezifischen Anbahnung eines Vertrauensverhältnisses, die natürlich unauffällig, persönlich und anlasslos erscheinen soll, aber zugleich natürlich instrumentell eben auf den Zugang zur Person der möglichen Klienten bezogen ist. In gewisser Weise „klientelisiert“ die Position des „Mittendrin“ die gesamte Arbeitssituation, weil die Beschäftigen immer damit rechnen müssen, nicht nur in ihrer Rolle des Beschäf-

tigten, sondern auch als potenzielle Klienten mit persönlichen Defiziten adressiert werden zu müssen. Auch dies ist ein Aspekt, an den man sich gewöhnen muss, wie oben erwähnt wurde. Der Betrieb ist unversehens auch ein Ort geworden, an dem man Hilfe erhalten und als potenziell Hilfebedürftiger adressiert werden kann.

Es ist interessant, dass in den Beschäftigteninterviews mit Geförderten in Betrieben dieser Umsetzungsvariante tatsächlich der Aspekt des „Kümmerns“ und der „Fürsorge“ als positiv erwähnt wird. Die alltägliche Nähe auch in Situationen, die, wie das gemeinsame Essen in der Kantine, vergemeinschaftende Effekte haben kann, mindestens aber die Abwesenheit von Berührungsängsten signalisiert, wird hier als Ausdruck von Nähe und Vertrauenswürdigkeit interpretiert. Zugleich wird auch deutlich, dass die eigentliche Intervention, die Beratung, eher in Einzelgesprächen im Büro des Jobcoaches stattfindet. Hier liegt also die sachliche Grenze des „Mittendrin“. Zugleich wird aber nochmal hervorgehoben, dass die Ansprechbarkeit der Jobcoaches auch Thema unter den Geförderten ist:

„Also das hab ich jetzt im ersten Monat schon gemerkt, das hör ich aber von meinen Mitkollegen hier, die Bürotür is immer auf, wennse nich g'rad im Gespräch is. Also das is schon sehr gut, dass man so'n Ansprechpartnern hat ja.“ (7_Gef2: 725 ff.).

Die Möglichkeit, im Betrieb permanent als jemand adressiert zu werden, der eventuell Unterstützung auf der persönlichen Ebene bedarf, wurde bereits angesprochen. Wir haben vor diesem Hintergrund in keinem Interview gehört, dass es eine störende „Sozialpädagogisierung der Arbeit“ gegeben habe, dass also Hilfe dort aufgedrängt worden wäre, wo sie nicht willkommen war. Die typischen Äußerungen zu den Jobcoaches sind eher affirmativ:

Interviewer: „*Also weil man könnte ja sagen ja, man arbeitet in der Küche und da braucht man eigentlich nur den Fachanleiter und sonst niemanden. Wozu dann der Jobcoach?“*

Geförderter: „*Mhm. Ja. Also ich glaub, wir wär'n alle nich hier, wenn wir das alle so gut im Griff hätten, ne? Also son bisschen ja, auch ein bisschen Aufbau einfach, nach der langen Arbeitslosigkeit*.“ (7_Gef2: 733 ff.).

Bestandteil der hier skizzierten Umsetzungsvariante ist auch, dass es eine enge Zusammenarbeit von Fachanleiter und Jobcoach geben kann und eventuell sogar geben muss. Sie sind beide regelmäßig im Arbeitsprozess präsent, sind beide Ansprechpartner für die Geförderten, wenn idealtypischerweise auch für verschiedene Aspekte der Arbeit. Aber es ist wichtig, dass sie weder gegeneinander ausgespielt werden können, noch eine Verschmelzung ihre Aufgaben derart stattfindet, dass weder die eine noch die andere Aufgabe konsequent bearbeitet werden kann. In diesem Kontext kann man regelmäßig signifikant divergierende Perspektiven auf die gleiche Situation erkennen. Die Divergenzen zeigen sich in den Einzelinterviews mit Jobcoaches und Anleitern, die jeweils durchgeführt wurden, viel deutlicher als in den wenigen Gruppeninterviews. Hier ging es häufig darum, Einsinnigkeit und Koopera-

tivität zu demonstrieren, als Team aufzutreten. Das konnte aber nicht verhindern, dass die unterschiedliche Perspektive auch hier klar wurde. Dies soll hier an einem einzelnen Betrieb zunächst illustriert werden. Der Beschäftigungsträger, Projektleitung, Fachanleiter und Jobcoach sehen einen großen Vorteil neben der „Mittendrin-Lösung“ auch darin, dass es möglich ist, Teilnehmende über verschiedene Arbeitsplätze rotieren zu lassen. Das ermöglicht einerseits eine Vielzahl von Lernchancen in verschiedenen branchenspezifischen Tätigkeiten, andererseits aber auch die Feindosierung von Leistungsanforderungen, sind die verschiedenen Tätigkeiten doch mit unterschiedlichen Anforderungen an Geschwindigkeit, Konzentration und Geschick sowie mit verschiedenen Belastungen wie Zeitdruck oder Hitze ausgestattet. Während diese Rahmung für den Jobcoach die Gelegenheit bietet, auch „tagesform-abhängige“ Leistungsanforderungen fein zu dosieren und Geförderte generell nach Leistungsfähigkeit auf Arbeitsplätze zu verteilen, besteht der Fachanleiter darauf, dass die Rotation strikt durchgehalten wird und verdächtigt die Personen, die lieber dauerhaft an den „einfacheren Arbeitsplätzen“ arbeiten wollen, der Leistungsvorenthaltung und des sich Entziehens. Hier ist der Jobcoach weniger strikt und möchte, dass auch die Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigt werden, ohne den Verdacht des sich Entziehens zu artikulieren:

Fachanleiter: *(Seufzt) ja erst man sie mal so gewähren lassen, aber ansonsten muss man sie im Arbeitsprozess auch 'n bisschen einbinden. Das ist einfach so. Sonst wenn ich mich ständig da verkrümel anne Spüle, dann kann ich nicht in der Produktion eingebunden werden. Das ist einfach so. Nur wenn das ist ja auch wenn ich jetzt noch mal zurückkomme Arbeitsvermittlung da muss es ja vielseitig sein. Ich meine wer will heute kann nur noch 'n Spüler gebrauchen. Nech das ist einfach so. […]*

Jobcoach: *Und die Möglichkeit ham die Teilnehmer auch (FA: ja). Also einer, der in der Spüle anfängt, muss nich die ganze Zeit (lachend) in der Spüle bleiben, sondern der hat natürlich auch die Möglichkeiten, die andern Bereiche auch mit kennenzulernen. Und das passiert ja auch.*

Fachanleiter: *Wir machen ja auch sone Rotation, ne?*

Jobcoach: *Genau.*

Fachanleiter: *In den Betriebsabläufen.*

Interviewer: *Okay. Und dann sehen Sie ja quasi nach und nach, wer kann was besonders gut und wen betrau ich damit lieber nicht, oder...*

Fachanleiter: *Das ist die Fachlichkeit noch nicht mal, das ist auch einfach (leiser) ich muss es auch durchstehen können, das ist einfach so, ja von der von der Gesundheit her, ne?*

Jobcoach: *Und was wollen die Teilnehmer. Also das steht auch bei uns mit an oberster Stelle, also wenn wir jemanden haben, der sacht, "nee also das ist mein Bereich und den möcht ich hier ausfüllen", dann ist das natürlich auch in Ordnung. Also da son Baum zu verpflanzen und den dann 2000 Schnitzel abbraten zu lassen, tun wir uns keinen Gefallen mit und dem Teilnehmer auch nicht.* (7_GF: 1244 ff.)

Man sieht hier deutlich, dass die Positionen weder völlig deckungsgleich sind, noch diametral entgegengesetzt, man sieht aber auch, dass die Differenzen gar nicht als Widersprüche dargestellt werden, sondern als einander ergänzend. Dennoch „Verkrümeln" kommt beim Jobcoach nicht vor, dafür aber Verständnis für Präferenzen der Beschäftigten bei der Wahl des Arbeitsorts, die der Anleiter nicht einführt, wenn er auch schon so stark an die Kooperation mit einem Jobcoach gewöhnt ist, dass er einräumt, dass gesundheitliche Einschränkungen seiner Orientierung an Rotation entgegenstehen können. Dies ist eine ganz positionsspezifische Konzession des Anleiters an den Jobcoach, die man häufig findet: Bei für den Anleiter zunächst unerklärlichen Schwierigkeiten von Geförderten, (dauerhaft) die Leistungsanforderungen zu erfüllen, haben die Coaches häufig die Aufgabe zu schauen, ob gesundheitliche oder andere personengebundene Gründe dafür verantwortlich sind. Erst wenn das ausgeschlossen werden kann, ist der Weg frei für Forderungen nach größerem Engagement oder einer stärkeren Identifikation mit der Aufgabe und dem Betrieb. Dass sich ein derartiges Kooperationsverhältnis entwickelt, ist eine zentrale Anforderung an die hier skizzierte Umsetzungsvariante, ein Dauerkonflikt zwischen Anleitern und Jobcoaches würde hier die Arbeit unmöglich machen. Insofern müssen auch Coaches und Anleiter erstmal in der Situation der begleiteten Beschäftigung „ankommen". Dieser Sachverhalt wird sehr deutlich von einem anderen Geschäftsführer angesprochen:

„Das heißt: Das was an Ansätzen hier gefahren wird, müssen alle mittragen. Weil wenn der Anleiter, […], wenn der jetzt (verstellt Stimme) "Höma du Arsch! Mach ma schneller! Ey, da kannse dir ja Schuhe besohlen lassen!", so, dann funktioniert das nicht. Der kommt aber onnich dahin von alleine. Sondern der kommt dahin, weil er lange hier arbeitet, weil er in diesen, in diesen Fördern-und-Fordern-Katalog eingebunden ist und weil er mittlerweile auch dann weiß, obwohl er kein Pädagoge ist, wie er in bestimmten Situationen verfahren muss. So. Und dann greift das Hand in Hand. Und dann gibt's die einzelnen Gespräche, dann gibt's natürlich auch die Frage der Vermittlung und am Ende isses ja auch so, über Jobcoach muss dann ja auch diese Vermittlungsoffensive mitgetragen werden, eben zu die wird bei, soll bei uns nicht dahin gehen, dass er nur sagt, "'bewerbense sich mal", sondern dass man die Bewerbung auch schreibt und abschickt. Und den Mitarbeiter auch 'n bisschen dazu drängt, dass er sich auch bewirbt irgendwo." (5_2_PL_1: 637 ff.).

Sowohl der angemessene Umgang mit den gefördert Beschäftigten als auch die Kooperation von Anleiter und Jobcoach sind keine trivialerweise immer schon eingerichteten Routinen, sondern müssen durch Krisenbearbeitung erst zu Routinen werden, es bedarf der Arbeit, Anstrengung und der Erfahrung, um die verschiedenen

Spannungsbögen, die hier praktisch in der täglichen Arbeit austariert werden müssen, zu ertragen. An einer sehr lehrreichen kontrastiven Konstellation (Typ 4, Kategorie 2) wird sich zeigen, dass schon die Bereitschaft, sich diesem Spannungsverhältnis zu stellen, das – nach unserer Auffassung – phänomenkonstitutiv für die sozialpädagogische Begleitung der geförderten Beschäftigung ist, so gering sein kann, dass nach Alternativen gesucht wird.

Diese Falldarstellung abschließend ist noch zu erwähnen, dass es für die hier thematische Umsetzungsvariante charakteristisch ist, dass die sozialpädagogischen Begleiter gut mit organisatorischen Ressourcen ausgestattet sind: Räumlich verfügen sie über eigene Büros und problemlosen Zugang zu den Betriebsstätten und den Geförderten, zeitlich können sie sowohl die Beobachtungen als auch die Beratungsgespräche im Rahmen der Arbeitszeit der Geförderten durchführen, was deren Kooperationsbereitschaft erheblich erhöht. Denn soll die Beratung außerhalb der Arbeitszeit von Personen stattfinden, die im Begriff sind, sich nach langer Arbeitslosigkeit wieder an eine Vollzeitbeschäftigung zu gewöhnen, kann das schon an einem Mangel an Energie scheitern. Sozial sind die Jobcoaches einerseits fest im Betrieb verankert, verfügen über eine legitimierte und spezialisierte Position, die für die Erreichung der Betriebsziele anerkannt wird, und sind insofern Kollegen auch der Anleiter, die sie als Spezialisten anerkennen. Zudem können sie bei eventuellen Konflikten, die sich aufgrund der struktural unterschiedlichen Aufgabenstellung mit den Anleitern ergeben, die Projektleiter oder Geschäftsführer adressieren, deren Aufgabe in einem Beschäftigungsträger eben auch im Balancieren von betriebswirtschaftlichen und sozialpolitischen Aufgaben besteht. Diese Ressourcenausstattung erleichtert die Arbeit als Jobcoach.

6.3 Umsetzungsvariante 2: Jobcoaches als Gäste und Troubleshooter

Auch für die Vertreter des zweiten Typs, „Jobcoaches als Gäste und Troubleshooter“, ist ein klares sozialpädagogisches Selbstverständnis kennzeichnend, es steht allerdings im direkten Gegensatz zur Umsetzungsvariante 1. Hier wird nämlich das eigene Verständnis als ein „klassisches Bild von Sozialarbeit“ dargestellt, das nur dadurch besonders spezifiziert ist, dass die Klienten in einem Beschäftigungsträger eine geförderte Beschäftigung ausüben. Der Sachverhalt der Beschäftigungsförderung ist für die Jobcoaches dieses Typs eher eine Randbedingung als selbst Gegenstand der Begleitung. Diese Interpretation hängt eng damit zusammen, dass die Sozialpädagogen, die hier im Zentrum stehen, nicht in der Organisation beschäftigt sind, bei der die geförderten Beschäftigten angestellt sind. Die Jobcoaches sind Gäste in diesen Betrieben, Externe, und begleiten den Arbeitsprozess selbst in keiner Weise. Der Arbeitsprozess ist weder Gegenstand ihrer Intervention, noch ihrer unmittelbaren Beobachtung. Es gibt also keine Kopräsenz von Jobcoach, Beschäftigten und Anleitern in der normalen, alltäglichen Arbeitssituation. Der Jobcoach kennt die „täglichen Abläufe“ nicht. Das bedeutet natürlich aus der Sicht der Geförderten auch, dass der Jobcoach nicht zum Betrieb gehört, nicht auf der Seite des

Betriebs zu verorten ist, sondern auch eine Appellationsinstanz bei ganz allgemeinen Problemen ist. Man könnte formulieren, aus der Sicht der Geförderten steht der Jobcoach eindeutiger auf „ihrer Seite“ als in der zuvor dargestellten Umsetzungsvariante. Die hiesige Konstellation schließt ebenso das aus, was oben „Sozialpädagogisierung der Arbeit“ genannt wurde. Die Arbeitssituation ist viel eindeutiger von den fachlichen Vorgesetzten definiert, und eine alltägliche Vermittlung von Arbeitsanforderungen mit sozialpädagogischer Einzelfallorientierung nicht die Regel.

Die Anwesenheit der Jobcoaches hat Ereignischarakter, sie findet an besonderen Terminen, routinisiert oder nach Einzelabsprache statt, geht aber nicht im Fluss der normalen Alltäglichkeit unter. Bestandteil dieser Konstellation ist auch, dass eine Beobachtung von Arbeits- und Interaktionsprozessen durch den Jobcoach nicht möglich ist. Wenn er anwesend ist, ist er gewissermaßen ein Fremdkörper, der den normalen Ablauf des Arbeitsprozesses stört oder für Einzelgespräche mit den Geförderten unterbricht. Die Begleitung ist unmittelbar auf die Person bezogen, die Anbahnung muss im Rahmen von Einzelgesprächen stattfinden.

Vor diesem Hintergrund kristallisieren sich zwei grundlegende Anforderungen heraus:

Zum einen muss es dem Jobcoach gelingen, trotz der großen (organisationalen und räumlichen) Distanz zu den Beschäftigten und ihrem Arbeitsalltag ein Arbeitsbündnis anzubahnen und aufrechtzuerhalten. Er muss hier andere Wege finden als die, die in der zuvor dargestellten Konstellation vorliegen. Zum zweiten ist es für ihn auch notwendig, eine Arbeitsbeziehung zum Beschäftigungsträger und insbesondere zu den dort beschäftigten Anleitern zu etablieren. Das ist nicht nur deshalb nötig, weil er ja zumindest als Gast regelmäßig die Betriebe aufsucht, sondern weil sowohl bei Überforderungen im betrieblichen Alltag, die zu einer persönlichen Destabilisierung der Klienten führen können, als auch bei Problemen, die Anleiter mit Beschäftigten haben, sein Einsatz gefragt ist und zur Krisenlösung beitragen kann. Es müssen also Wege gefunden werden, den Status des „Externen“ gezielt zu überwinden und „in den Beschäftigungsträger herein“ zu kommen. Dass er dabei ein Fremdkörper im Betrieb ist, muss der Jobcoach aushalten können.

Die Jobcoaches dieses Typs unterscheiden sich in ihrem Selbstverständnis der sozialpädagogischen Arbeit von denen des ersten Typs. Diese Differenz zeigt sich deutlich in der folgenden Interviewpassage:

„Äh also (lacht) erst mal kritisch, also Jobcoach mit diesem Begriff hab ich auch bisschen Schwierigkeiten, ganz ehrlich. Lebenscoach, Jobcoach, das sind moderne Begrifflichkeiten vielleicht heutzutage überall, aber was wir, was wir eigentlich machen, nichts anderes als sozialpädagogische Arbeit. Unterschied ist vielleicht Zielgruppe. Also diese sozialpädagogische Arbeit wird meistens mit den Langzeitarbeitslosen, ich rede von der Arbeit von [Beschäftigungsträger], ne? Mit arbeitslosen Menschen wird diese sozialpädagogische Arbeit geleistet. In unserem Fall, wir leis-

ten sozialpädagogische Arbeit mit den Leute, die in einer Beschäftigungsträger tätig sind." (8_JC_1: 149 ff.).

Wie auch in den Falldarstellungen zuvor klar wurde, ist der Begriff „Jobcoach" unbestimmt und bedarf der Definition. Diese besticht in diesem Fall aber nicht durch die ausdrückliche Betonung von Innovativität, sondern durch eine Abweisung der Novität, die möglicherweise mit dem unbestimmten Neologismus „Jobcoach" verbunden wird. Hier handelt es sich dagegen um „alten Wein in einem neuen Schlauch", wobei der alte Wein als ein guter Wein verstanden wird. Sachhaltig werden die Problemlagen der Klienten als Bezugspunkt der sozialpädagogischen Begleitung in den Vordergrund gestellt, hier ist es im Allgemeinen die Langzeitarbeitslosigkeit und im Speziellen die Situation, bei einem Beschäftigungsträger angestellt zu sein. Der Arbeitsprozess selbst kommt in dieser Definition gar nicht vor, die Klienten stehen im Zentrum, und in der Fokussierung auf „arbeitslose […] Menschen" gerät die ganze Person in den Blick, die eben auch in einem Beschäftigungsträger nur in der spezialisierten Mitgliedsrolle vorkommt, aber eben nicht nur oder nicht prioritär als Rollenträger betrachtet wird.

Man erkennt, dass sowohl die organisationale Konstellation – externer Jobcoach – als auch das professionelle Selbstverständnis des Akteurs, der sich mit der grundlegenden Orientierung seines Arbeitgebers in Übereinstimmung weiß, in einer stärkeren Gewichtung der Personen- bzw. Klientenorientierung als im zuvor genannten Typus besteht. Das ist ebenso wie zuvor auch Resultat einer bewussten und nachvollziehbaren Entscheidung, nicht bloß arbiträre Anpassung an Rahmenbedingungen. Im hier vorliegenden Fall wird nämlich eine besondere Untergruppe der Geförderten begleitet, Personen, die als „psycho-sozial belastet" gelten und daher von vorneherein einen erhöhten personenbezogenen Unterstützungsbedarf haben.

Welche Gelegenheiten die Jobcoaches haben und nutzen, um ein Vertrauensverhältnis mit den Geförderten aufzubauen, ist für das Verständnis der Funktion der Begleitung in dieser Konstellation besonders wichtig. In der Regel beginnt der Aufbau einer Arbeitsbeziehung mit den Klienten bereits vor der Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses. Hier haben die Jobcoaches die Aufgabe, ein möglichst gutes Passungsverhältnis zwischen Förderberechtigten, die ihnen das Jobcenter vorgeschlagen hat, und Stellen bei externen Beschäftigungsträgern, die sie selbst im Vorhinein akquiriert haben, herzustellen. In diesem Selektions- und Anamneseprozess gehen sie bereits sehr gründlich auf die Biographie, die Erwerbshistorie und auf persönliche Probleme ein. Sie machen ihre Position klar, die gleichermaßen durch eine Distanz zum Jobcenter wie zum zukünftigen Arbeitgeber und durch persönliche Unterstützung und Fürsprache geprägt ist.

„*Dann nach diesen Gesprächen haben wir natürlich äh versucht, mit unseren (lachend) pädagogischen Kenntnissen, mehr oder weniger passgenaue Vermittlungen zustande zu bringen. Ähh bei vielen Stellen mehrere Angebote haben wir gemacht […]. Dann wie ich gesagt habe, die Vorschläge haben wir gemacht, viele Vorstel-*

lungsgespräche wurden von uns begleitet, weil [viele] wollten allein nicht hingehen, obwohl wir also Lebensläufe für den gemacht haben, falls sie nicht haben, zum Träger geschickt haben, diese Vorstellungsgesprächstermine vereinbart haben, und gesagt haben, "hier können Sie also hingehen und sich vorstellen", trotzdem wollten sie nicht wir mit, wir sollten die Leute begleiten, haben wir auch gemacht." (8_JC_1: 182 ff.).

Diese Stelle illustriert sehr gut die Mittlerposition. Der Jobcoach ist nicht mit dem Betrieb identisch, er unterstützt potenzielle Klienten schon bei der Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses, indem nicht nur Vorbereitungen wie Bewerbungsunterlagen getroffen werden, sondern im Wortsinn eine „Begleitung" stattfindet. Das kann nur ein Externer leisten, und es setzt voraus, dass schon ein gewisses Vertrauen entstanden ist bzw. die Wahrnehmung des Unterstützungsbedarfs seitens der Beschäftigten sehr ausgeprägt ist. Ein Arbeitsbündnis, das auf diese Weise angebahnt wurde, dürfte schwer durch die Befürchtung korrumpiert werden können, der Jobcoach stünde auf Seiten des Betriebes. Im Gegenteil: Hier ist eine gewisse Parteilichkeit für seinen Klienten angelegt. Man kann die Interviewstelle auch nutzen, um auf einen weiteren für diese Konstellation charakteristischen Zug hinzuweisen. Die Jobcoaches haben nicht viel Gelegenheit, ein Vertrauensverhältnis mit den Geförderten anzubahnen, sie müssen also jede Gelegenheit entschlossen nutzen: „… wir sollten die Leute begleiten, haben wir auch gemacht" bringt das sehr schön zum Ausdruck. Wenn Klienten von sich aus ein Anliegen, einen Unterstützungsbedarf artikulieren, hat der Jobcoach für seine Arbeit schon viel gewonnen, diese Gelegenheit dann nicht beim Schopfe zu packen, wäre so ungeschickt, geradezu fahrlässig, dass es selbstverständlich ist, der Bitte auch nachzukommen.

Weil die Nähe zu den Klienten im Betrieb nicht gegeben ist, gewinnen Anamnesegespräche, Profiling und Kompetenzfeststellung einen besonderen Stellenwert bei der Konstituierung des Vertrauensverhältnisses (vgl. dazu auch den Exkurs zur Kompetenzfeststellung in Kapitel 7). Die Jobcoaches müssen also in der Lage sein, ausgehend von diesen Kontakten das Vertrauen der Beschäftigten zu gewinnen, Unterstützungsbedarfe zu erkennen und Unterstützungsleistungen zu mobilisieren. Es wird dabei deutlich, wie umfassende Informationssammlung zu Kompetenzen und Qualifikationen, biographische Orientierung mit Blick auf das Erwerbs- und Privatleben den Sozialpädagogen Ansätze für Interventionen liefern. Zentral ist dabei die in der Form diplomatische, aber von der Sache her konsequente Konzentration auf mögliche Krisen und Probleme in der außerberuflichen Lebensführung. Es wird nach „Baustellen" gesucht.

Dafür ist es nicht nur nötig, langsam und vorsichtig ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und durch die unterstützende Praxis auch zu stabilisieren, vertrauensvolle Sozialbeziehungen bzw. ihr Mangel sind selbst eine regelmäßige „Baustelle". Die Coaches fragen in den Anamnesegesprächen auch danach, ob die Geförderten Freunde oder soziale Unterstützung haben. Dabei gehen sie so vor, dass sie konkrete, krisenhafte Situationen durchaus aus dem Alltag beschreiben und fragen, ob

sie dafür im privaten Umfeld Unterstützung mobilisieren können, z. B. bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen, aber auch bei eher existenziellen Krisen.

„Und wie Sie schon gesagt haben, beim Erstgespräch erzählen sie auch nicht so viel. Das erfahren wir immer wieder mit der Zeit. Und jetzt ist es so, dass ich zum Beispiel das Gefühl habe, dass wir die einzigen Vertrauenspersonen bei einigen sind. Sie sprechen mit uns über alle Probleme, sie möchten wahrscheinlich diese Probleme nicht mit den anderen besprechen, nicht mit den mit den Verwandten oder Nachbarn oder was weiß ich, weil die haben meisten nicht, und ja dann vertrauen sie uns jetzt schon, mit der Zeit also ganz viele Sachen an. (8_JC_1: 259 ff.).

Es wird klar, welchen Stellenwert die Gespräche für den Aufbau einer Vertrauensbeziehung haben und dass es dafür Zeit bedarf. Aber auch ein weiterer Sachverhalt ist von Bedeutung: Wenn man davon ausgehen kann, dass viele Geförderte zwar Unterstützungsbedarf, aber keine Unterstützung haben, ist wahrscheinlich die Schwelle, Unterstützung durch die Begleitung anzunehmen, nicht so hoch, dass dem zunächst eine lange Phase veralltäglichten Kennenlernens notwendigerweise vorausgehen muss. Für den Aufbau des Vertrauensverhältnisses und insbesondere für die Anbahnung sind beide Seiten relevant: Der potenzielle Klient mit seinem Problemdruck und Unterstützungsbedarf und der Sozialpädagoge, der glaubhaft machen kann, dass er sich für die Probleme des Klienten öffnet und ihn unterstützen kann. Dabei kann es hilfreich sein, wenn der Jobcoach eben nicht als Repräsentant des Jobcenters oder des Arbeitgebers identifiziert wird, sondern in erster Linie als persönlicher Fürsprecher.

Der Katalog an Unterstützungsleistungen verdeutlicht, wie stark die Hilfe auf eine Stabilisierung der außerberuflichen Lebensführung gerichtet ist. Er umfasst gleichermaßen dramatische Krisen wie sich zuspitzende Drogenkarrieren und die Kontinuierung von Methadonprogrammen, die Abwendung von Obdachlosigkeit oder den Übergang aus einem Wohnheim in eine eigene Wohnung, die Bewältigung von Überschuldungsfallen, aber auch so scheinbar alltägliche Probleme wie den Umgang mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, die Bewältigung bürokratischer Anforderungen und das Wahrnehmen regelmäßiger Arzttermine. Diese Problemlagen werden auch unabhängig davon bearbeitet, ob sie in einem konkreten Zusammenhang mit der aktuellen Beschäftigungssituation stehen. Gleichwohl ist klar, dass alle die genannten Aspekte mindestens vermittelt und früher oder später auch faktisch mit den Anforderungen der geförderten Beschäftigung oder weiterer Arbeitsmarktintegration zusammenhängen. Und selbstverständlich treten auch Probleme auf, die unmittelbar mit der geförderten Beschäftigung zusammenhängen. Das gilt z. B. für die Finanzierung der Fahrscheine für den öffentlichen Personennahverkehr, die der Arbeitgeber der Jobcoaches für die Geförderten sicherstellt – was den Jobcoaches nebenher einen weiteren Anlass bietet, mit den Geförderten außerhalb der Betriebe Kontakt zu haben, nämlich wenn sie sich ihre Fahrscheine abholen. Das gilt auch für Qualifizierungen, die das außerberufliche Leben und die Erwerbsarbeit gleichermaßen betreffen können, z. B. den Führerscheinerwerb. Die Unterstützung richtet

sich hier nicht nur auf die Finanzierung, sondern auch auf die Bewältigung der Bürokratie und der Lernanforderungen, die für manche Mitglieder der Zielgruppe erheblich sind. Da aufgrund von Alkohol- und Drogenmissbrauch viele Teilnehmende „den Führerschein verloren haben“, stellen auch die Medizinisch-Psychologische-Untersuchung (MPU) und ihre Kosten eine erhebliche Hürde dar, bei deren Bewältigung geholfen wird.

Schließlich ist hier auch auf Hilfe einzugehen, die sich unmittelbar auf den Status und die Situation der Klienten als geförderte Beschäftigte in einem Beschäftigungsträger, bezieht.

Dabei kann es um Fragen von Arbeitszeitveränderungen gehen, die etwa dem gewachsenen Leistungsvermögen von Geförderten entsprechen. Hier wird mehrfach von einer der Sache nach unverständlichen Starrheit der Förderpraxis von FAV berichtet, die das nicht zulässt. Es geht um die Abstimmung von Qualifizierungselementen, die gleichermaßen dem Beschäftigten wie dem Träger dienen können, aber auch um die Organisation von Klebeeffekten und die Bearbeitung betrieblicher Konflikte. Insbesondere die letztgenannten Aspekte setzen voraus, dass die Jobcoaches mit den betrieblichen Anleitern eine Kooperationsbeziehung etablieren, auch wenn diese nicht durch eine Zugehörigkeit zum selben Beschäftigungsträger unterfüttert ist.

Hier wird also die Position als „Externer“ unmittelbar Thema:

„*Erst mal muss ich ganz ehrlich sagen, das ist ein gutes Gefühl, also als Mitarbeiter würde ich das sagen, wir haben die Möglichkeit, ne, also viele Dinge im Betrieb von außen beobachten zu können. Das ist ein gute Seite. Vielleicht noch dazu, wir haben gleichzeitig mehrere Möglichkeiten, über die Abläufe bei den unterschiedlichen Betrieben. Ne? […] und bei Krisensituationen oder bei also akuten Schwierigkeiten sozusagen, dann haben wir Ideen von den ähnlichen Dingen, was bei X Betrieb passiert worden ist. Wie hatten wir damit klargekommen. Das kann man vielleicht auch hier transportieren. Ne? Also das sind die Vorteile. Natürlich gibt's auch Nachteile. Zum Beispiel in der Anfangphase persönlich hatte ich sehr viele Schwierigkeiten ne, als sozialpädagogischer Mitarbeiter vom außen kommt zu einem Betrieb, kennt nur vielleicht, unsere Ansprechspartner für das Projekt und vielleicht ögB-Kunden. Mehr nicht. Dort gibt's viele Leute und jedes Mal müssen Sie sich vorstellen, ausführlich erklären, warum Sie (lacht) gekommen sind, was Sie wollen und und und. Und teilweise natürlich bei der Terminierung ja, ne? Also die ham bestimmte Arbeitsabläufe sozusagen. Und Arbeitgeber will zum Beispiel gerne, dass wir unsere (etwas lachend) Termine außerhalb der Arbeitszeiten machen. Die Kunden wollen also nach der Arbeit nach Hause gehen, warum sollen sie mit uns sprechen? Also das sind die Schwierigkeiten. Also wenn man vor Ort im Betrieb ist natürlich kann man irgendwie diese Terminierung besser hinkriegen.*“ (8_JC_1: 589 ff.).

Die externe Position ermöglicht eine Perspektive, die den Betrieb und die dortigen Abläufe auf Abstand bringt. Die so entstehende Distanz kann für die eigene Urteilskraft genutzt werden. Man ist nicht gezwungen oder geneigt, die gegebenen „Philosophien, Werte und normativen Orientierungen“ (Mayntz 1983) des bestimmten Betriebs unhinterfragt zu übernehmen. Eine Vereinnahmung des Sozialpädagogen durch den Betrieb ist unwahrscheinlich. Er ist prioritär dem Klienten verpflichtet, bezahlt aber mit einer Außenseiterposition im Betrieb, er ist nicht nur fachlich ein Fremdkörper in den Arbeitsabläufen, sondern auch sozial und muss das aushalten.

Zusätzlich erhöht natürlich die Möglichkeit, mehrere Betriebe und ihren Umgang mit den Geförderten zu vergleichen, die Distanz, weil die vorhandenen Abläufe nicht nur distanziert, sondern auch aneinander relativiert werden. Behauptete „Alternativlosigkeiten“ zeigen sich so schnell als „bloße Behauptungen von Alternativlosigkeit“. Offenbar wird diese Positionalität außerhalb des Betriebs als so gewichtig gesehen, dass sie den auch damit verbundenen Schwierigkeiten vorgeschaltet und in ihrer Grundsätzlichkeit davon nicht eingeschränkt wird. Die Distanz zum Betrieb ist für die Jobcoaches in dieser Konstellation ein begründbarer Vorteil, und die Argumente sind problemlos nachvollziehbar.

Die „Außenseiterposition“ verdeutlicht aber auch den Geförderten sehr klar, dass ihr Ansprechpartner nicht bereits von der Organisationsmitgliedschaft her auf Seiten des Betriebs steht. Dies stellt ein anderer Jobcoach sehr deutlich ins Zentrum:

„*Und zu einem großen Vorteil finde ich, dass wir extern kommen, dass die Leute, die Probleme mit ihrem Anleiter haben, sie können mit uns darüber ruhig sprechen. Ich hab auch ein Träger, wo sie sich nicht trauen, einfach so zum Sozialpädagogen gehen, die dort arbeitet, einfach zu gehen, sie haben Angst. Und sie sprechen mit mir darüber, manchmal kann ich auch nicht so richtig helfen. Ich kann nicht gehen und sagen, "hey, hallo, was machen Sie mit denen?" Weil unsere Kunden, die sind auch ziemlich schwach. Sie machen auch […] nicht alles richtig und Dummheiten auch bei der Arbeit. Aber einmal wurde mir gesagt, "es hilft mir schon, dass ich hier einfach über alles reden kann."* (8_JC_1: 630 ff.).

Gerade weil die Klienten in den Betrieben „Dummheiten“ machen, also verhaltensbedingte Abweichungen, über die sich ein Betriebsvertreter ärgern kann, bleibt der externe Jobcoach eine vom Betrieb unterschiedene Unterstützungsoption für die Klienten und nicht Repräsentant des Betriebes, der möglicherweise Sanktionen verfügt.

Gleichwohl sind die Nachteile nicht von der Hand zu weisen, offenbar ist nicht nur der Zutritt zu den Räumlichkeiten, sondern die Möglichkeit, mit den Klienten in deren Arbeitszeiten zu arbeiten, problematisch. Wenn grundsätzlich die „Begleitung“ der geförderten Beschäftigung räumlich getrennt und zeitlich zusätzlich zur (in der Regel) vollzeitigen Beschäftigung stattfinden sollte, wäre der Terminus „Begleitung“ kaum noch angebracht, es wäre dann ein zusätzliches aber abgekoppeltes Unter-

stützungsmodul. Insofern müssen die Schwierigkeiten überwunden werden. Dass sie dennoch – wenn auch mit abnehmender Intensität im Projektverlauf – bestehen, zeigt, dass auch die Betriebe (im nächsten Absatz zeigt sich, dass es hier nicht „die Betriebe“ sind, sondern die Position des Anleiters), für die sozialpädagogische Begleitung externalisiert ist, diese Begleitung als weniger zentral und bedeutsam einschätzen als die Beschäftigung selber. Diese hat für die Betriebe verständlicherweise Priorität, die möglichst umfassende Nutzung der Produktivität der Beschäftigten soll nicht durch eine „Arbeitszeitverkürzung in der Arbeitszeit“ gemindert werden. Im letztaufgeführten Zitat taucht ein weiteres sehr relevantes Thema auf. Nicht nur haben die Jobcoaches in den Betrieben keine räumlichen und zeitlichen Ressourcen, die sie selbstverständlich für die Begleitung nutzen können, es fehlen ihnen auch die autoritativen Ressourcen: Sie können keine anerkannte betriebliche Position nutzen, um ihre Sichtweise bei den Anleitern zur Geltung zu bringen:

„*Ich kann nicht gehen und sagen, "hey, hallo, was machen Sie mit denen?“* oder wie ein anderer Jobcoach deutlich sagt: *„Also diese Autorität fehlt uns. Auf jeden Fall. (Lacht)“* (8_JC_1: 635 ff.).

In dieser Konstellation ist die sozialpädagogische Begleitung zumindest mit Blick auf die Arbeitgeber der Geförderten eine Art „freischwebender Expertise“.

Es ist zusätzlich von Interesse, wie die Jobcoaches ihre Erfahrungen mit den betrieblichen Vorgesetzten der Geförderten schildern. Welche Rolle wird den Jobcoaches von den Anleitern angesonnen, welche Aufgabe sollen diese nach Auffassung jener bewältigen? Dazu einleitend folgender Interviewausschnitt:

„Auch bei Kleinigkeiten wird gemeckert. Wir müssen immer wieder daran erinnern, dass die Leute also nicht normale Arbeitskräfte sind, sondern mit zusätzlichen Schwierigkeiten, also mit Förderung da sind. Also das muss man denen wirklich klargemacht werden, gerade für die Arbeitern, die kriegen nicht vielleicht alles mit, ne? Also mit der Geschäftsführung wurden alles geregelt, eingestellt. Und die fangen an: “Also für mich als Anleiter is für mich egal, woher sie, woher sie kommen, ne? Also ich erwarte von ihnen, dass sie genau wie die anderen Mitarbeiter Leistung zeigen!“, so ne?“ […] Also ein Anleiter, hatten wir gerade in der Anfangphase, hat mich ständig angerufen, (ahmt empörten Tonfall nach) "ja, Ihr Kunde hat das und das gemacht," also das hat mit der Arbeitsleistung keine direkte Verbindung sozusagen, ne? Also (ahmt empörten Tonfall nach) "in der Pause hat der mit jemanden geschrien, der auf der Straße ist! Also hier! War auffällig, seine Kippen hat der" usw., ne? […] Nein die, die haben nur ein Sicht, ne? Die gehen davon aus, dass sie mit den [Geförderten] sowieso nix machen können, aber Sozialpädagogen muss alles gutmachen, ne? Einfach anrufen und Bescheid sagen und sagen "geh raus", na gut.“ (8_JC_1: 813 ff.).

Die persönliche Empörung des Interviewpartners ist hier von untergeordneter Relevanz. In erster Linie finden wir hier einen exakten Ausdruck der Spannung zwischen

den Aufgaben von betrieblichen Anleitern und Jobcoaches, der auch deshalb so deutlich werden kann, weil die positions- und aufgabenkonstitutive Spannung nicht durch eine von der Organisationsmitgliedschaft herrührende Harmonisierung geglättet wird. Ebenso wird klar, dass es tatsächlich Anleiter und Jobcoach sind, die das Spannungsverhältnis austragen müssen, die Geschäftsführung steht in der Regel für die Balance von betriebswirtschaftlichen Verwertungsinteressen einerseits und sozialpolitischen Aufgaben eines Beschäftigungsträgers andererseits. Zudem wird deutlich, dass zwischen Leistungs- und Verhaltenserwartungen getrennt wird, die Anleiter in beiden Hinsichten fordernd sind und auf Verhaltensabweichungen besonders empfindlich reagieren. Hier kann die personenbedingte Einschränkung nicht als „Entschuldigung“ gelten, sondern es sind fehlerhafte Verhaltensweisen. Wir finden regelmäßig empörte Reaktionen auf verhaltensbedingte Abweichungen und die Neigung, hier hart und sanktionierend zu reagieren.

Die besondere Konstellation mit dem externen Jobcoach scheint für die Anleiter die Folge zu haben, dass eine strikte Arbeitsteilung derart erwartet wird, dass die Jobcoaches verhaltensbedingte Abweichungen abstellen, dabei aber möglichst wenig die Betriebsabläufe stören. Einerseits sollen sie als Fremdkörper den Produktions- und Dienstleistungserstellungsprozess nicht stören, andererseits sollen sie gewissermaßen als ein freischwebender „Troubleshooter“ für eine Anpassung an die Verhaltensanforderungen sorgen. Man sieht sehr deutlich, dass die Einfärbung, die oben als Sozialpädagogisierung der Arbeit dargestellt wurde, hier keineswegs vorliegt. Im Gegenteil, der Sozialpädagoge muss trotz fehlender räumlicher, zeitlicher und autoritativer Ressourcen immer wieder daran erinnern, dass es gefördert Beschäftigte sind, die erwartbar nicht unmittelbar den Leistungs- und Verhaltenserwartungen entsprechen. Nun ist ja deutlich, dass diese zugespitzten Konflikte auf die Anfangsphase der Modellprojekte bezogen werden. Sie werden hier so deutlich dargestellt, weil an ihnen die grundlegende Spannung zwischen betriebswirtschaftlichen und sozialpolitischen Anteilen und auf diese Aufgaben bezogenen Positionen deutlich wird. Bei aller Differenz zur ersten Umsetzungsvariante, eines gilt auch hier: Anleiter und Jobcoaches müssen sich im Prozess erst aneinander gewöhnen.

6.4 Umsetzungsvariante 3: keine Kopräsenz von Jobcoach und Klient bei der Arbeit, ansonsten Organisationszugehörigkeit

In dieser Variante gehört der Jobcoach wie im Typ 1 der Organisation an, in der auch Anleiter und Beschäftigte angestellt sind, dennoch kann er der Arbeit der Beschäftigten *nicht* beiwohnen, kann er den Arbeitsprozess und dort sich entwickelnde Probleme nicht beobachten. Das liegt daran, dass die Arbeit nicht an einem zentralen und immobilen Ort wie in einer Werkstatt oder einer Fabrikhalle stattfindet, sondern auf Baustellen oder in Privathaushalten und eine Begleitung an diesen Orten nicht vorgesehen ist. Räumlich sind die Jobcoaches demnach zwar nicht dort anwesend, wo die Dienstleistung erbracht wird, dennoch haben sie einen „Ankerpunkt“ mit den Beschäftigten in ihrer Organisation, nämlich die Zentrale des Beschäftigungsträgers. Das ist der Ort, an dem die Verwaltung sitzt, wo die Kolonnen sich

morgens vor der Arbeit treffen und abends den Arbeitstag beschließen, wo Besprechungen stattfinden und wo auch die Betriebsleitung sitzt. Die Coaches haben also keinen Gaststatus, sondern sind Kollegen der Geförderten und der Anleiter, sie sind positional im Beschäftigungsträger als angestellte Sozialpädagogen verankert. Dennoch sind sie keineswegs „mittendrin“ wie in der Variante 1. Sie sind aber auch kein „Fremdkörper“ wie in der Variante 2, denn sie haben gar keinen Kontakt zu den Arbeitsorten der Geförderten, die in Variante 2 ja von den Jobcoaches aufgesucht werden. Insofern kann „die Nähe zum Arbeitsprozess“ nicht Bestandteil des Selbstverständnisses sein, eher ist die Trennung von den Arbeitsprozessen ein Problem aus Sicht der sozialpädagogischen Begleitung, für das eine Lösung gesucht wird.

Seine faktische Distanz zu den Arbeitsprozessen und die Reaktion darauf schildert ein Jobcoach folgendermaßen:

„*Also in is ja einmal generell die Förderung d'rekt in den Betrieb, also so da bin ja außen vor in dem Sinne, ich als Jobcoach, habe jetzt seit Kurzem das Ganze erweitert nicht nur 'ne Sprechstunde anzubieten, was gerade an Anliegen, Konflikte oder los is im Betrieb, was man auffangen muss, sondern dass ich einmal in der Woche ne die [gefördert Beschäftigten] kommen zu mir, dass wir sone Art Gruppenarbeit machen, ich sag mal die Überschrift is ne soziale Förderung der sozialen Kompetenzen, wo Basis wie man immer so schön sagt oder Schlüsselqualifikationen erlernt werden oder überhaupt mal bewusst gemacht werden, so was bedeutet das eigentlich, zum Beispiel teamfähig zu sein, wie gehe ich mit Konflikten um, was son bisschen auch problemlösungsorientiert, nich' nur defizitorientiert zu gucken, wo sind Ressourcen, dass ihnen das auch selber einfach mal gespiegelt wird und bewusst wird, das is schon da passiert schon viel, das is schon wichtig, das merkt man auch in der Arbeit,' das sind so Basisgeschichten, eben auch im Hinblick auf nicht nur ne Qualifikation im GaLaBau zu erwerben, sondern auch wie gehe ich um mit anderen um, wenn ich nen Vorgesetzen hab.“* (3_JC: 105 ff.).

Er macht deutlich, dass ein zentraler Bestandteil des Treatments, nämlich die geförderte Beschäftigung selbst, zwar Entwicklungen anstoßen kann und soll, er als Begleitung davon aber ausgeschlossen ist. Er begleitet die Geförderten bei der Arbeit nicht, und aus dem Betrieb selbst – im Sinne der Dienstleistungserbringung beim Kunden oder an der Baustelle – ist er ausgeschlossen. Indem er betont, dass er *als* Jobcoach dort ausgeschlossen ist, wird deutlich, dass eine direkte Vermittlung von Arbeit und sozialpädagogischer Intervention wie im Umsetzungstyp 1 (was dort Sozialpädagogisierung der Arbeit genannt wurde) hier ausgeschlossen ist. Das würde bedeuten, dass seine Tätigkeit vorwiegend auf Krisenintervention bezogen wäre, also immer dann abgerufen würde, wenn es zu Problemen im Betrieb oder im außerberuflichen Leben der Geförderten kommt, die die Betriebsabläufe stören. Er wäre in der Regel ein Troubleshooter, der Probleme geschildert bekommt. Damit wäre seine Position ähnlich wie die der Jobcoaches, die in der Umsetzungsvariante 2 dargestellt wurden, Troubleshooter für betriebliche Probleme und Ansprechpartner für außerberufliche Probleme. Unterscheiden würde sich der Sachverhalt allenfalls

dadurch, dass er Sprechstunden beim Beschäftigungsträger in der Arbeitszeit der Geförderten anbieten könnte, also problemlos auf räumliche und zeitliche Ressourcen zurückgreifen könnte. Was es tatsächlich notwendig macht, dieser Umsetzungsvariante ein eigenes Kapitel zu widmen, ist, dass hier der Jobcoach selbst die Initiative ergreift – und mit betrieblicher Autorisierung ergreifen kann –, sich selbst eine Gelegenheit zu schaffen, *als Sozialpädagoge* einen eigenen „Wirkungshebel" auf die Geförderten zu entwickeln, der über eine reine anlassbezogene Krisenintervention hinausgeht. Er ist organisatorisch in der Lage, zusätzlich zu den Sprechstunden Termine der Gruppenarbeit einzurichten. Das geschieht im Rahmen der Umsetzung von ögB NRW in der Arbeitszeit, in den Räumen des Trägers und mit ausdrücklicher Unterstützung des Beschäftigungsträgers. Die Begleitung ist nicht nur eine krisenbezogene Ausfallbürgschaft, sondern wird als ein eigenständiger, positiver Bestandteil des Treatments entwickelt und praktiziert.

Nicht nur werden so besondere Lernchancen adressiert, die über beruflich-fachliche Fortschritte hinausgehen und insbesondere Kooperations- und Teamfähigkeit als allgemeine soziale Kompetenzen ins Zentrum stellen. Darüber hinaus verschafft sich der Pädagoge hier Möglichkeiten, die Praxis der Geförderten unmittelbar zu beobachten und sich von Beobachtungen aus zweiter Hand zu emanzipieren. Seiner sozialpädagogischen Qualifikation entspricht es dabei, dass die fachlichen Aspekte bei dieser Beobachtung weniger wichtig sind als die sozialen, insofern sind Gruppenarbeitssituationen für diese Beobachtung in der Tat eine gute Gelegenheit als Kompensation für die Unmöglichkeit, den Arbeitsprozess zu beobachten. Dabei handelt es sich natürlich um einen Fall von „guter Praxis", der aber zugleich eine relevante Umsetzungsvariante konstituiert und konstituieren kann, weil diese Praxis des Sozialpädagogen organisational eingebunden ist und auf die Unterstützung des Beschäftigungsträgers stößt. Es werden ja nicht nur räumliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, sondern es wird entschieden, dass die Zeit für die Gruppenarbeit von der Zeit, die für die Dienstleistungserstellung aufgewendet werden könnte, abgezogen wird. Das Urteil des Sozialpädagogen, dass die Gruppenarbeit ein sinnvolles Element des Treatments sein kann, wird von der Organisation geteilt, und so kann es verwirklicht werden, obwohl nicht unmittelbar ein betriebswirtschaftlicher Vorteil entsteht.

Dass der Coach der Auffassung ist, dass seine Gruppenarbeitsinitiative letztlich auch dem Arbeitsprozess zugutekommt, macht das Zitat deutlich. Dies kann ebenso wenig überraschen wie die Tatsache, dass im Rahmen dieser Initiative auch der Umgang mit dem Vorgesetzten thematisch werden muss, wie das Zitatende gleichermaßen illustriert. Bevor nun genau das Verhältnis „Fachanleitung – sozialpädagogische Begleitung" in dieser Umsetzungsvariante analysiert wird, muss festgehalten werden: Hier gibt es keinerlei direkte „Sozialpädagogisierung der Arbeit", gleichwohl findet eine vermittelte Einflussnahme der sozialpädagogischen Begleitung der Arbeit statt, die mit Billigung und im Auftrag des Arbeitgebers des Coaches durchgeführt wird. Diese organisatorische Autorisierung ist nicht nur die Basis für die Durchführung der Gruppenarbeit, sie ist zugleich die konstitutive Voraussetzung für die be-

sondere Art, wie der Jobcoach mit den Teilnehmenden den Umgang mit dem Anleiter bearbeitet, wie sich im Folgenden zeigen wird.

„Es wird also viel reflektiert, wie hab ich mich in der und der Situation vielleicht verhalten, als mein weiß ich nich, mein Anleiter oder so mir wieder quergekommen is und dann raste ich sofort aus oder so, wie kann ich solche Dinge anders lösen? Das ist erst mal so nen Training, in dem Sinne, die andere Sache von außen wahrnehmen is einfach die Übung dafür, dass wir ja auch Gespräche führen zu dritt, also mit der Betriebsleitung von GaLaBau und ich und den Teilnehmer und wir dann schomma auch so nen Bogen hatten mit Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung, also wie sorgfältig bin ich, wie gut kann ich mich konzentrieren, ne?, wie konfliktfähig bin ich, wie kommunikativ und äh wie bring ich mich ein, wie zuverlässig bin ich, bin ich pünktlich? So Basisgeschichten, bis hin zu arbeitstechnischen Fragen, und das ist dann auch 'n wichtiges Element. Eben auch, ne?, g'rad in solchen Gesprächen, wo der Betriebsleiter ja auch viel zu sagen hat, der nimmt die ja noch mal ganz anders wahr im alltäglichen Arbeiten, in der Arbeitsbereich, und das is sone ganz, auch ne ganz wichtige Geschichte, und da wird viel gespielt und da geht's um die Eigen- und Fremdwahrnehmung, das is' immer auch 'n Thema, und kann auch schon mal auseinandergehen, diese Wahrnehmung. Das is auch immer wieder dreht sich viel da drum, man kommt eigentlich oft auch immer wieder jetzt genau zu dem Punkt auch, ne? Warum sieht mich der Anleiter oder der Betriebsleiter so und ich empfinde das alles ganz anders. Und das sind solche Sache, die ich nenn, wo man eben auch son bisschen aufarbeiten kann zum Beispiel, ne? Wo einfach die Möglichkeit gegeben wird im vertrauten Rahmen, ich hab ja jetzt auch ne angenehmere Position einfach als Coach, als Ansprechpartner, als Vertrauensperson, und das is auch merk ich jetz wichtig, dass man das (mal angeht, ne?) auch noch mal, also es dreht sich immer viel um die Eigen- und Fremdwahrnehmung, dass das immer wieder auch nen Thema is.“ (3_JC: 138 ff.).

Das auf den ersten Blick schwer verständliche und verdichtet anmutende Zitat zeigt, wie die Vermittlung von sozialem Lernen einerseits und Lernen für den Arbeitsprozess andererseits vorzustellen ist. Thematisch ist immer der Umgang mit dem Vorgesetzten, der in diesem Fall der Betriebsleiter, in anderen Fällen der Fachanleiter genannt wird. Wie zuvor geschildert, ist es genau diese Position, an der sich aus Gefördertensicht viele Probleme entzünden. Das sieht auch der Coach so. Um hier nicht nur ansetzen zu können, wenn die Krise bereits manifest geworden ist, setzt er bei seiner Diagnose an, für viele Geförderte sei es schwer zu verarbeiten, dass Dritte sie kritisieren, als abweichend wahrnehmen, sie kontrollieren, Unpünktlichkeit oder Unzuverlässigkeit monieren, weil sie selbst gar nicht verstehen, dass ihr Verhalten kritikwürdig sei. Daher würde (auch berechtigte) Kritik als unberechtigte Zumutung erfahren und zu unangemessenen Reaktionen führen. Es wird also ein circulus vitiosus vermutet, der nur gelöst werden kann, wenn man grundsätzlich die Fähigkeit (wieder-)erlernt, eine distanzierte Perspektive zu sich selbst einzunehmen, sich mit den Augen des Anderen sehen zu können. In den Gruppenarbeitssitzungen werden zum einen „Trockenübungen“ absolviert, die im Allgemeinen die Differenz

von Fremd- und Selbstwahrnehmung bearbeiten und in der Distanz zur wirklichen Situation des Vorgesetztenkontakts stattfinden. Diese werden aber zugleich auch als Übung für die Bewältigung der wirklichen Probleme genutzt, die in tatsächlichen Gesprächen mit dem Betriebsleiter stattfinden. Und derartige Gespräche werden dann wiederum reflektiert. Insofern ist die „Gruppenarbeit“ nicht bloß ein Additiv zur Arbeit im Betrieb, sondern eine Gelegenheit, sich auf wirkliche Situationen in der Organisation des Beschäftigungsträgers vorzubereiten und diese besser zu bewältigen. Es ist eine Begleitung, die gerade die Distanz zum Arbeitsprozess nutzt, um typische Probleme, die dort entstehen, besser bearbeiten zu können. Und für diese Begleitung nutzt der Coach seine Position als Vertrauensperson, die ihm zukommt, weil er gerade nicht in die hierarchische Organisation der betrieblichen Produktion verstrickt ist.

Dass der Coach in dieser Variante tatsächlich eine Mittlerposition innehat, die zwischen Geförderten und Betriebsleiter steht, verdeutlicht die folgende Passage. Er übernimmt es nicht nur, den Geförderten klarzumachen, dass sie Kritik des Betriebsleiters annehmen müssen und hilft ihnen dabei, das auch zu können. Er positioniert sich auch so, dass er nicht alles für richtig hält, was der Betriebsleiter sagt, sondern hält dem eine spezifisch sozialpädagogische Sichtweise entgegen:

„Dass sie selber mit ihrer, mit ihrer Rolle, in die se da spontan reingedrängt worden sind, muss man ja auch so sehen, für die Anleiter, die jetzt auch nich wer weiß wie Erfahrungen haben und schon gar nicht mit, mit speziellen Menschen, mit Menschen in speziellen Problemlagen für die ja auch Neuland. Das sind halt keine erfahrenen Anleiter, leider, die wir haben, is nun mal so. Und deswegen is denen das auch nicht klar vielleicht, was die jetzt brauchen genau an Ansage, Anleitung, an Struktur oder Verlässlichkeit oder was überhaupt dranhängt. Und schon passieren irgendwelche blöden Missverständnisse, weil dann haben wir Kommunikations- ' ähm ja -verhaltensweisen, die dann halt nach hinten (lacht) losgehen oder so, das ist natürlich für so ÖgBler total schwierig, dann da, damit noch um, umzugehen. […] Und dann is das ja 'n Betrieb, der muss ja auch gucken, dass er gut wirtschaftet, da sind Aufträge, Zeitdruck und, und, und. Und man braucht die Kunden oder muss die Kunden erhalten usw. Das is dann geht das logischerweise auch schon ma unter. Ne? Dann muss irgendwie was schnell passieren, weil Zeitdruck is oder irgendwie spontan irgendwie sone andere (lacht) Baustelle angefahren werden und so, da müssen die einfach mitziehen und dann kommt zwangsläufig vieles vielleicht auch an Förderung, an Anerkennung oder an Absprachen zu kurz und schon kann dadurch wieder wer weiß wie irgendwo was entstehen, was eigentlich nicht nötig gewesen wäre, ne?“ (3_JC: 597 ff.).

Der Sozialpädagoge setzt sich mit den Fachanleitern oder Betriebsleitern auseinander und stellt fest, dass diese in ihrer spezifischen Rolle, Fachanleiter von Mitarbeitern mit Leistungseinschränkungen und Verhaltensauffälligkeiten, die in der außerberuflichen Lebenslage bedingt sind, zu sein, unerfahren sind. Wie zuvor in Umsetzungsvariante 1 bereits erwähnt, erleichtert es die Arbeit im Beschäftigungsträger,

wenn auch die fachlichen Anleiter grundsätzlich auf die besonderen Problemlagen ihrer Mitarbeiter vorbereitet sind und typische Probleme bei Leistungs- und Verhaltenserwartungen kennen. Auch sie müssen sich mit den „speziellen Problemlagen“ der neuen Mitarbeiter akkommodieren. Das ändert allerdings nichts daran, dass sie auf das Fachliche verpflichtet und keine Sozialpädagogen sind. Anders als derartige Probleme, die durch Erfahrung grundsätzlich erleichtert werden, kann der Tatsache, dass auch der Beschäftigungsträger ein „Betrieb“ ist, also tatsächlich Dienstleistungen erstellen und verkaufen und sich unter Marktdruck bewähren muss, nicht ausgewichen werden. Der Marktdruck begrenzt trotz Subvention die Möglichkeit der Rücksichtnahme und führt regelmäßig dazu, dass dieser Druck auch (im Ton) an die Mitarbeiter weitergegeben wird. Das ist Bestandteil der Situation als Beschäftigter im Betrieb und gehört zum Treatment. Zugleich hat dieser Sachverhalt natürlich auch eine Funktion im Treatment, betont er doch die Realitätshaltigkeit der Arbeit. Trotz der hohen Subvention kann so deutlich werden, dass es sich nicht nur um eine „simulierte Produktivität“ handelt.

Die Position des Jobcoaches vor diesem Hintergrund ist nun, es nicht nur für die Fachanleiter schwierig ist, mit den Beschäftigten umzugehen. Auch für die Geförderten ist es schwierig, mit einem Fachanleiter umzugehen, der ihrer besonderen Situation aufgrund des eigenen Erfahrungsmangels mit Unverständnis und Druck begegnet.. Deshalb hilft er im Rahmen der Gruppenarbeit den Geförderten nicht nur, die Kritik anzunehmen und den prüfenden Blick auf sich auszuhalten, sondern auch die Kritik zu erwidern und in angemessener Form darauf hinzuweisen, dass man sich ungerecht behandelt fühlt. Damit wird seine distanzierende Position auf das betriebliche Geschehen mehr als nur eine eigene Beobachtung, sondern Basis einer Intervention, die auch zu Kritik am Anleiter führt und bei ihm Verhaltensänderungen einfordert. Er möchte in diesem Rahmen auch erreichen, dass der Anleiter die geförderten Beschäftigten nicht nur als abweichend und schwach beurteilt, als potenziell rückfallgefährdet oder bereits wieder in den Drogenkonsum verfallen verdächtigt, sondern dass er auch sieht, dass nicht nur Probleme, sondern auch Fortschritte vorliegen:

„*Und ja da muss ich sagen, dann find ich schon, also mit diesem Hintergrund sind's die [Beschäftigten] eigentlich schon ziemlich motiviert, ne? Auch weiterzukommen, das gut zu nutzen. Das schwankt natürlich auch, aber immer wenn man diesen Hintergrund sieht, woher die drei eigentlich so kommen, is das schon irgendwo, also find ich schon äh erstaunlich eigentlich.“* (3_JC: 496 ff.).

Damit ist in aller Klarheit die Differenz der Positionen ausgedrückt, aber zugleich ist klar, dass in dieser Umsetzungsvariante der Jobcoach eine Form der Praxis mit den Geförderten entwickelt, die gerade in Distanzierung der unmittelbaren betrieblichen Anforderungen Probleme, die im Betrieb entstehen, bearbeitbar macht. Das kann er offenbar als Kollege auch des Betriebsleiters, obwohl er diesen offen und auch offen für die Geförderten kritisiert und die Kritik praktisch relevant werden lässt. Dafür bedarf er der Verankerung in der Organisation und der Rückendeckung des Ge-

schäftsführers, der um beide Positionen – Anleiter und Jobcoach – als Organisationsmitglieder weiß und vermittelt.

6.5 Umsetzungsvariante 4: Personalunion von Jobcoach und Anleiter/Betriebsleitung

Eine weitere Umsetzungsvariante sehen wir in der Personalunion von Jobcoach und Anleiter bzw. in der Personalunion von Jobcoach und Betriebsleitung. Wir haben zwei sehr unterschiedliche Varianten dieser Zusammenfügung zweier Aufgaben in einer Person gefunden. In der ersten Variante ist der Sozialpädagoge zugleich auch Betriebsleiter, nicht aber fachlicher Vorgesetzter der Geförderten, versteht sich selbst allerdings trotz seiner Vorgesetztenfunktion auch als Pädagoge. In der zweiten Variante wird explizit die herkömmliche Rolle der Sozialarbeit in der Beschäftigungsförderung kritisiert und zugleich die spezifische Spannung, die wir für das Verhältnis zwischen Fachanleiter und Sozialpädagogen als bestimmend identifizieren, als ein grundlegendes Problem dargestellt, das nur unter Verzicht auf Sozialpädagogik gelöst werden kann. Als Reaktion darauf wird eine im eigentlichen Sinne sozialpädagogische Dienstleistung weder institutionell vorgesehen noch durch die Person, die die „Jobcoach-Stelle“ innehat, ausgefüllt.

6.5.1 Personalunion von Betriebsleiter und Jobcoach

In der ersten Variante ist der Vorgesetzte zugleich Jobcoach und ausgebildeter Sozialpädagoge, er ist aber nicht der Fachanleiter. Er ist die Betriebsleiter. Es ist klar, dass er formal Vorgesetztenautorität hat, allerdings wird Wert darauf gelegt, dass er diese Autorität souverän und strikt an betrieblichen Regeln orientiert ausübt. Der „Vorgesetzte-Jobcoach“ ist vollkommen überzeugt, seine Rolle als Vorgesetzter zugleich auch als fachlich hochqualifizierter Pädagoge auszuüben, und es steht für ihn und seine Organisation außer Frage, dass die geförderte Beschäftigung genau auf diese pädagogische Unterstützung angewiesen ist. Dies ergibt in der Konsequenz eine Umsetzungsform, die zu einer Amalgamierung von Arbeit und Pädagogik führt. Die betriebliche Leistungsfähigkeit, ihre Steigerung und ein Zuwachs an Beschäftigungsqualität und Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt werden als die Priorität des gesamten Modellprojekts gesetzt. Die Erreichung genau dieser Ziele wird stark mit pädagogischem Einsatz gefördert. Aber diese Hilfe ist stets in das genannte übergeordnete Ziel, Steigerung der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit, eingebettet. Hier treffen sich Vorgesetztenrolle, die die Leistung im Arbeitsprozess priorisiert, und Pädagoge, der in großem Umfang Fördermaßnahmen anbietet, die die Beschäftigten in die Lage versetzen sollen, das erstgenannte Ziel auch zu erreichen.

Die folgende Passage illustriert sehr gut, wie die Kombination von Arbeit und pädagogischem Fördern hier verstanden wird. Es geht um eine geförderte Beschäftigte, der es schwer fällt, sich auf Deutsch mit ihren Kunden und Auftraggebern zu verständigen, so dass aus Sicht des Beschäftigungsträgers der Fortbestand der Beschäftigung gefährdet ist.

„So. Und dann muss in der Strategievereinbarung schauen, ist das auch ihr Ziel? Und wenn sie mir dann sagt, oder uns sagt "das ist auch mein Ziel, ich möchte die Arbeit behalten," dann muss ich auch einfordern können, und muss dann sagen, "dann müssen Sie auch zu Hause etwas mittun und üben." Und das hat sich verändert. Es hat sich verbessert. Sie ist jetzt fast seit einem Jahr intensiv in der Sprache, im Sprachunterricht, man versteht sie sehr viel besser, ihr Sprachschatz hat sich erweitert, die Kunden verstehen sie, was nicht unwichtig ist. Sie äh muss ja auch mit den Kunden kommunizieren können, sie muss en Arbeitsauftrag verbaler Art verstehen und umsetzen können. Also da hängt ganz viel dran und das sind manchmal sehr kleine Dinge, die aber hier ne große Wirkung haben und dazu führen, dass Mitarbeiterinnen langfristig auch bei uns bleiben sollen. Und das ist ja das erklärte Ziel. Wir wollen sie ja gerne auch übernehmen. Damit sich die Mühe für alle Beteiligten letztendlich dann auch lohnt." (5_1_PL: 934 ff.).

Die fundamentale Logik der Intervention des Vorgesetzten-Jobcoaches ist folgendermaßen zu rekonstruieren. Es kommt zu einer Krise im Beschäftigungsverhältnis, über die Fachanleitung und Kunden hat er erfahren, dass eine Geförderte die erwartete Verständigungsfähigkeit auf Deutsch noch nicht erreicht hat. Sie hat aber, weil sie keine Muttersprachlerin ist, schon einen Deutschkurs finanziert bekommen, den sie in der Arbeitszeit absolvieren durfte. Dieses Defizit gefährdet das gesamte Beschäftigungsverhältnis. Das stellt der „Vorgesetzte-Jobcoach" überhaupt nicht in Frage. Hier werden also nicht zusätzliches Verständnis mobilisiert, sondern Erwartungen artikuliert und mit Sanktionen verbunden. In der Strategievereinbarung war geklärt worden, dass die Sprachprobleme mit Unterstützung bewältigt werden. Jetzt wird die Geförderte noch einmal daran erinnert, dass diese Vereinbarung Ernst war. Will sie das Beschäftigungsverhältnis stabilisieren, dann muss sie auch in der Freizeit und zusätzlich zur Arbeitszeit Vokabeln üben und Fortschritte demonstrieren. Offenbar hat diese „konditionalisierte Hilfe", dieses Fördern und Fordern, gefruchtet. Das Ziel der Intervention ist, die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit so zu steigern, dass die geförderten Mitarbeiter nach der Maßnahme qua „Klebeeffekt" eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beim Träger ausüben können. Arbeitsplätze sind vorhanden, aber die Anforderungen sind hoch. Um diesem Ziel näher zu kommen, werden von den Geförderten erhebliche Anstrengungen gefordert, die aber zugleich durch großzügige Förderungen in der Arbeitszeit unterstützt werden. So wird beispielsweise auch der Besuch von Kursen einer Rückenschule finanziert und organisiert, damit die Belastungen, die mit der geförderten Arbeit entstehen, besser verkraftet werden können. Wenig überraschend wird erwartet, dass die dort erlernten Übungen auch außerhalb der Arbeitszeit praktiziert werden. Ein weiteres Beispiel für diese Art der Verknüpfung von Kritik, Forderung und Förderung bezieht sich auf Körper- und Kleidungshygiene, die im Rahmen von haushaltsnahen Dienstleistungen verständlicherweise relevant ist. Auch in diesem Feld war eine kompromisslose und bisweilen hart erscheinende Forderung mit großzügiger Unterstützung verbunden. Auch aus der Sicht der Geförderten scheint es hier zu Fortschritten zu kommen, obwohl es für einen Außenstehenden schon

ziemlich invasiv scheint, Körpergerüche, Bekleidungsgewohnheiten und sogar die Vermutung dermatologischen Interventionsbedarfs unverblümt zur Kenntnis zu geben. Ohne Verbesserungen auf diesen Ebenen schien aber das Beschäftigungsverhältnis nicht haltbar und jede Aussicht auf eine berufliche Zukunft im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen verstellt zu sein. Der Interventionsbedarf betraf also hier immer zugleich auch die Person.

Dass die Vermischung der pädagogischen Dienstleistung mit einer Vorgesetztenfunktion dazu führt, dass die Vorgesetztenfunktion dominiert, dürfte klar sein. Hier kommt allerdings die Überzeugung hinzu, das Ziel der gesamten Maßnahme sei die Erhöhung von Beschäftigungsfähigkeit und die reale Aussicht, in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Auf dieses Ziel ist die sozialpädagogische Hilfe bezogen, es gerät also tatsächlich ähnlich wie in Konstellation 1 die Erhöhung von Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit in den Fokus, stärker als mögliche Unterstützungsbedarfe auf der Ebene der Person oder der außerberuflichen Lebensführung. Dass die Hilfe auf Leistungssteigerung bezogen ist, wird in aller Klarheit eingeräumt, aber es wird Wert darauf gelegt, dass es auch Unterstützung dazu gibt:

„Ich denke die Mitarbeiter wissen Fordern und Fördern steht hier im Vordergrund, aber auch Fairness und Begleitung und Verständnis, also es ist zum Beispiel jetzt, wir haben Stoßzeiten, sie wissen, wir müssen Überstunden machen, weil andere krank sind. Sie wissen aber auf der anderen Seite, wenn es anders möglich ist, dann können sie auch entsprechend eher nach Hause gehen oder Überstunden werden ausgezahlt. Also das heißt, es ist schon en Vertrauensverhältnis, sodass, sodass man's einfach weiß, […] ja, es ist ein Geben und ein Nehmen.“ (5_1_PL: 1330 ff.).

Offenbar wird hier auch der Begriff „Vertrauensverhältnis“ anders verwendet als bislang, es geht um ein Vertrauen, nicht ausgebeutet, nicht ausgenutzt und überfordert zu werden, und ein Vertrauen darin, dass am Ende der Anstrengung auch tatsächlich eine reelle Beschäftigungschance steht. Es geht um faire Beschäftigungsbedingungen, nicht um ein Arbeitsbündnis zwischen professional und Klient. Dass hier die spezielle Rolle des Jobcoaches als persönlicher Fürsprecher, der nicht hierarchisch übergeordnet und nicht in die Betriebsabläufe eingebunden ist – wie besonders deutlich in Umsetzungsvariante 2 –, nicht gegeben ist, ergibt sich schon allein aus der organisatorischen Umsetzung, aber eben auch aus dem organisatorischen und rollenspezifischen Selbstverständnis des „Vorgesetzten-Jobcoaches“. Angesichts dessen ist er über folgenden Sachverhalt selber überrascht:

„Und plötzlich entdecken sie mithilfe dieser vielen, vielen Hilfestellungen, die es hier gibt, ich kann ja was. Ja? Ich hab Selbstvertrauen, ich kann ja doch viel mehr, als ich eigentlich mir zugetraut habe. Und daraus erwachsen natürlich Kompetenzen und Potenziale, die aber von alleine nie geweckt worden wären. Das heißt, es braucht' eine Initialzündung von uns, diese Kompetenzen, diese Potenziale zu we-

cken. Und das ist eigentlich unsere Hauptaufgabe. Und sie dann zu begleiten und zu stärken und zu stützen, Vertrauensverhältnis aufzubauen, Beziehungsarbeit zu leisten, die Frauen, die also wirklich mit jedem Problem, ich sprech jetzt mal von mir, zu mir kommen. Obwohl ich hier sone Doppelfunktion habe. Jobcoach, Koordinator ähm und einig – in einigen Bereichen auch eben noch Betriebsleitung. Und trotzdem kommen die Frauen zu mir und erzählen mir fast alles. Erzählen mir ihre Lebensgeschichte. Ja und da muss man begleiten, intervenieren und gucken, wie kann man entsprechend Hilfsmöglichkeit schaffen, damit eine Arbeitsfähigkeit weiterhin auch gewahrt werden kann. Damit es nicht zum Abbruch kommt. Ne? Sondern damit dies Schwierigkeiten eben auch behoben werden können." (5_1_PL: 824 ff.).

Das primäre pädagogische Ziel ist die „Initialzündung", die Förderung von Selbstvertrauen, das in der Arbeit und der Erfahrung, sie zu bewältigen, entsteht. Das Vertrauen ist dann nötig, um die angestoßenen Prozesse zu stabilisieren, insofern steht auch hier wieder die Leistungsfähigkeit im Vordergrund. Dass die „Frauen" trotz der Vorgesetztenfunktion mit privaten Problemen auf ihn zukommen, überrascht ihn. Die Einsicht in die privaten Probleme wird allerdings auch wiederum genutzt, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Es wird also noch einmal deutlich, die pädagogische Intervention wird „enggeführt" auf das primäre Ziel der Beschäftigungsstabilisierung. Und die Arbeit an auf die Beschäftigung bezogenen Kompetenzen ist selber auch ein Bestandteil der Stabilisierung der Person. Die Person kommt in diesem Konzept immer nur indirekt vor, wenn es um die Beschäftigung geht. Offenbar konstituiert aber die Erfahrung, dass sich im Rahmen der Förderung und der Forderung tatsächlich eine Leistungs- und Kompetenzsteigerung ereignet, auch ein Vertrauen zum Vorgesetzten.

6.5.2 Tilgung der sozialpädagogischen Begleitung aus der „Personalunion"

Die zweite Variante ist nur äußerlich eine „Personalunion-Variante". Es stellt sich schnell heraus, dass in der „Personalunion" eigentlich die sozialpädagogische Intervention vermieden werden soll. Die Stelle für einen Jobcoach wird nicht begriffen als eine Position mit im eigentlichen Sinn sozialpädagogischer Ausrichtung, und die Person, die sie besetzt, hat zwar eine sozialpädagogische Qualifikation, aber eigentlich keine Absicht, wie ein Sozialpädagoge zu handeln, und tut das auch nicht. Zu dieser Konfiguration zunächst der Geschäftsführer, der sich zu der aus seiner Sicht misslichen Situation von Sozialpädagogen bei Beschäftigungsträgern äußert:

„Ja, aber ist wie en Sandwich. Die sind ja in soner blöden Sandwich-Situation zwischen und Chefetage. […] Das ist und man darf manche Menschen auch nicht in Situationen bringen, wo sie an so was scheitern. Wir ham dat früher gehabt, dass wir in die Maßnahmen, dat lag auch in der Beantragung, da hab ich ne AB-Maßnahme beantragt, ganz früher da hab ich immer ne Fachanleitung gekriegt, da hab ich en Sozialpädagogen gekriegt und so, das Übliche halt. Und dann wurden die in en Projekt zusammengesteckt. Und dann gab's immer diese der Fachanleiter sagt, "mit dem geht doch ganich! Kümmer du dich ma dadrum, dat der pünktlich is,

überhaupt kommt und der is immer so blöd zu den Kollegen hier", und so was halt. Also dann war da son Pissmarken-Spiel zwischen der Fachanleitung und der Sozialpädagogik. Und das ist natürlich ne gezwungene Situation, die hat man ja in diese blödsinnige Situation reingezwungen meiner Meinung nach. Wir ham damals die ganzen, alle Personalberatungs-, also alles, das was inner Personalabteilung eines Unternehmens passieren würde, ham wir in einer Abteilung zusammengepackt. Und ham die sozusagen aus diesem direkten personalen Konflikt versucht rauszunehmen. Wir ham dann von dort wurde Anleiterschulung gemacht, da wurde Konfliktmanagement gemacht, da wurde Teilnehmer-, Bewerbungstraining, diese Gespräche wurden geführt, Auswahl – also alles das, was ne Personalabteilung macht, und ich bin aus diesem diesem pers-, dann leicht chronifiziert persönlichen werdenden System raus. Und das kann Leute dazu bringen, halt nicht diese dämlichen Positionen dann einzunehmen, sich irgendwie zu anzubiedern." (9_GF: 1030 ff.).

Die mehrfach dargestellte „Mittlerposition" wird hier als „Sandwich" wiedergegeben und als konfliktreiche Fehlkonstruktion dargestellt, weil sie zu ritualisierten Kämpfen zwischen Aufgabenbereichen führt, die als fachlich und leistungsorientiert auf der Fachanleiterseite und sozialpädagogisch und verhaltensorientiert auf der Sozialpädagogenseite dargestellt werden. Man erkennt in dieser Darstellung sofort die Problematik des Sozialarbeiters als den Betriebsabläufen fremden „Troubleshooters" wieder, wie sie schon mehrfach dargestellt wurde. Die dem zugrundeliegenden Konflikte werden nicht nur als lange bekannt, überflüssig und störend, sondern auch als unlösbar und ineffizient dargestellt, als eine Belastung für die einschlägigen Programme. Darüber hinaus führen sie aus der Sicht des Geschäftsführers zu inhumanen Arbeitsbedingungen für die Sozialpädagogen. Sie sollten zum Anlass genommen werden, diese Art von Arbeitsteilung gänzlich zu überwinden. In dieser Umsetzungsvariante wird also explizit das für unser „theoretisch-empirisches Modell" bestimmende Spannungsverhältnis der Position von Anleiter und Jobcoach im Sinne eines unlösbaren „direkten personalen Konflikts" aufgefasst. Deshalb wird die ganze Konstellation abgelehnt. Anstatt dessen soll durch eine verbesserte Anleiterschulung, ein Training in Konfliktmanagement und Bewerbungsschulung und in gezielt auf Personalwesen konzentrierten Verhaltensweisen eine Lösung „aus einem Guss", sprich in einer Person, gefunden werden, die zielgerichtet und möglichst konfliktfrei arbeitet. Dabei wird ganz explizit der Bedarf an spezifisch sozialpädagogischer Kompetenz gering eingeschätzt. Seitens der Geschäftsführung wird diese als, „diese Tun-wer-weiße-Paste-drauf-Sozialarbeit-Sozialpädagogik" (9_GF: 998 f.) eingeschätzt, die sich viel kümmert, aber nicht zielgerichtet und effizient auf Eigenständigkeit der Geförderten orientiert wird. Demgegenüber soll ein bestimmter Typ des Coachings (Selbstvermittlungscoaching) zielführend sein. Diese begründete und explizite Auffassung führt in dieser Umsetzungsvariante dazu, dass die Position des Jobcoaches mit einem Sozialpädagogen besetzt wird, der bereits Erfahrungen in den Aushilfstätigkeiten im spezifischen Wirtschaftszweig gesammelt hat und zugleich der fachliche und persönliche Vorgesetzte der geförderten Beschäftigten wird. Er ist allerdings für das „Selbstvermittlungscoaching" nicht zuständig, dies macht

eine andere Abteilung des Beschäftigungsträgers. Insofern fehlt ihm das, was als besondere Fachanleiterausbildung zuvor geschildert und als überlegene Lösung propagiert wurde.

Auf die Frage, welche Rolle sie denn in der konkreten Situation innehabe, antwortet der Vorgesetze/Sozialpädagoge: „*Ich bin ihre Chefin. So. Oder ihre Anleiterin oder so was*…“ (9_JC: 540). Oder an anderer Stelle: „*Also ich sag mal so, man wurde, es, es wird dann akzeptiert, ne "na toll, kriegen wir jetzt vor die Nase gesetzt die Neue und mal gucken" ne? Das ist so, aber man ist und man bleibt ja, immer ein bisschen Feindbild. Also ich sag mal, man braucht en dickes Fell, auf jeden Fall, das weil man ja eben auch immer eine Bedrohung ist*.“ (ebd.: 1185 ff.). Damit ist klar das Vorgesetztenverhältnis, die Hierarchie der Rollen angesprochen, das von der Sache her kaum die Entwicklung eines Vertrauensverhältnisses begünstigt, sondern immer auch von Misstrauen und Kontrolle geprägt ist. Jemand, der dauerhaft ein „Feindbild“ abgibt bzw. sein Verhältnis zu den Geförderten derart einschätzt, kann kaum ein Vertrauensverhältnis entwickeln. Dass es nicht dazu kommt, sieht sie auch in deren Unvermögen zur Differenzierung zwischen den Rollen von Fachanleitung und Sozialarbeiter begründet, wie die folgende Passage zeigt. Man muss allerdings sagen, die Tatsache, dass beide Positionen in Personalunion ausgefüllt werden, macht die Differenzierung mindestens schwer, wenn nicht unmöglich, denn woher sollen die Geförderten auch wissen, in welche Rolle jemand gerade einnimmt?

„Die Schwierigkeit seh ich natürlich drin, wie gesagt die können das nicht unterscheiden Jobcoach, Anleiter, Chefin […] ja wobei ich glaube auch zum Jobcoach würden die nie sone Verbindung aufbauen. Also 'n Jobcoach hätte niemals die Chance, so ehrlich ihre also sie zu erleben. Wenn ich sie nur interviewe, nur mit ihnen spreche, nur ich sammal außerhalb der Arbeit qualifiziere, indem ich den Auftrag bekomme, na ja qualifizier den mal in Selbstreflexion zum Beispiel, das würde nicht so angenommen, (leise) glaub ich. Das ist dann wieder Mehrarbeit. "Toll. Können die mich nicht einfach mal in Ruhe lassen?", "Kann ich nicht einfach mal meine Arbeit machen?" (9_JC: 728 ff.).

Unabhängig davon, ob ihre Generalisierung stimmt, „die“ würden keinem Jobcoach je die Chance geben, ein Vertrauensverhältnis anzubahnen, betont dies auch aus subjektiver Seite die Perspektive, die auch der Geschäftsführer hat: Die Position eines Jobcoaches kann nicht erfolgreich umgesetzt werden. Andererseits ist es aber auch seine eigene Praxis in der Rolle als Vorgesetzter, die diese Position bestimmt. Offenbar ist hier ein „Feindbild“ wechselseitig geworden: „*Und dass das meine Aufgabe ist, sie zu qualifizieren, zu fordern und auch zu beobachten und so, sehen sie ja nicht. Das ist einfach, "da ist sie" und es ist auch so, also ich glaube, wenn sie die fragen würden, die würden kein gutes Haar an mir lassen*." (9_JC: 1192 ff.). In einer derartigen Konstellation lassen sich die Vorteile einer sozialpädagogischen Betreuung der geförderten Beschäftigung nicht realisieren. Der von der Ausbildung her als Sozialpädagoge qualifizierte „Vorgesetzte“ ist faktisch nicht Jobcoach, sondern Vorgesetzter, allerdings ohne hier zertifizierte Qualifikationen zu haben. Das entspricht

ja gewissermaßen den anfangs dargestellten Intentionen des Geschäftsführers, aber seine Hoffnung, dass auf diese Weise die Position seines Fachpersonals besser geworden ist, weil die Spannung zwischen Jobcoach und Anleiter wegfällt, erfüllt sich nicht. Der Vorgesetzte hat schwer mit der von ihm wahrgenommenen und aus den Interviews mit Teilnehmenden bestätigten Ablehnung seitens der Geförderten zu kämpfen, und die Geförderten erhalten keine Unterstützung. Das zeigen auch die ausführlichen Klagen des Vorgesetzten über deren Sozialverhalten, die das gesamte Interview prägen und die andeutungsweise bereits illustriert wurden.

Es ist interessant, dass sowohl auf der Geschäftsführerebene als auch bei dem Fachanleiter/Vorgesetzten/Jobcoach in sehr kategorischer Form grundsätzlich die Möglichkeit sozialpädagogischer Intervention bestritten wird. Beim Geschäftsführer wird der Umgang mit dem konstitutiven Spannungsverhältnis zwischen Fachanleiter und Sozialpädagoge grundsätzlich abgelehnt; der Jobcoach hält es für ausgeschlossen, dass überhaupt die Möglichkeit der Konstituierung eines Vertrauensverhältnisses besteht und führt als Grund dafür einen besonderen Charakterzug der Geförderten ins Feld. Es findet gewissermaßen eine Phänomenverleugnung statt, die aber auch den grundlegenden Ansatz des Modellprojekts in Zweifel zieht.

Für den Vorgesetzten/Jobcoach müsste daraus die Konsequenz gezogen werden, dass er sich ausschließlich auf das Rollenspiel Vorgesetzter-Untergebener bezieht und persönliche Bestandteile der Interaktion ausschließt. Man gewinnt allerdings den Eindruck, dass er die Vorgesetztenrolle nicht mit der hinreichenden Eindeutigkeit, Autorität und Fachlichkeit spielt, sondern zwischen übermäßiger Härte und vorschneller Milde oszilliert, zwischen unpersönlicher Regelorientierung und höchst personengebundener Stimmungsabhängigkeit schwankt, so dass die Teilnehmenden nicht immer wissen, wo sie dran sind und sich auch den Verhaltenserwartungen dauerhaft widersetzen. Folgende Passage illustriert dies aus der Sicht des Vorgesetzten:

Ein Beschäftigter kriegt die Anweisung, ein bestimmtes Verhalten zu unterlassen und privat motivierte Eingriffe in die Arbeitsumgebung rückgängig zu machen. Seine Antwort aus Sicht des Jobcoaches: "*Mach ich nicht!" Also dann, dann legt er es so drauf an und ich sammal bei dem Ton allein hätte jeder andere gesagt, "raus! Und du brauchst nimmer wiederkommen". Ne und das ist so und ne das muss ich dann erst mal auffangen, ich muss ihm dann sagen, "pass mal auf, dat is die zweite Abmahnung für dich, weil absolut unkorrekten Verhaltens und auch verbal unterste Sohle". Nach zehn Minuten wart ich, hat er sich abgeregt? sach ich, "könnwer jetzt noch mal auf'n Reset-Knopf drücken und fangen den Morgen noch mal an?" "Ja". Mh. Also wie beim Kind. Man muss dann sagen, so. Weil er wäre jetzt den ganzen Tag sauer. Und er kommt auch schlecht damit klar, dass ich danach wieder normal mit ihm umgehen kann. Der steht immer in soner Lauerstellung, hab ich das Gefühl. […] Dat war 'n Scheiß-Anfang, so möcht ich den Tag nicht weiter mit'nander arbeiten, so.*“ (9_JC: 489 ff.)

Zunächst sieht man, dass durchaus heftige Konflikte zu bewältigen sind und die Folgebereitschaft offenbar ein manifestes Problem ist. Die Vorgesetzte stellt sich als besonders verständnisvoll dar, weil sie auf diese Zumutung nicht unmittelbar mit der Kündigung reagiert. Allerdings droht sie einerseits zwar mit einer Abmahnung oder spricht sogar eine zweite aus, andererseits relativiert sie diese harte personalpolitische Sanktion schnell wieder, um eine bessere Stimmung im Arbeitsalltag zu erzeugen. Damit wird aber die gesamte Position des Vorgesetzten dementiert, und weitere Drohungen verlieren an Glaubwürdigkeit. Von Seiten des Vorgesetzten wäre jetzt aber auch der Versuch, Gründe für die Verweigerung von Folgebereitschaft zu erfahren und beim Geförderten Einsicht zu erzeugen in die Notwendigkeit, dies aufzugeben, kaum möglich. Dazu bräuchte es die Distanz eines Jobcoaches, die hier nicht gegeben ist.

Aus Teilnehmersicht stellt sich das Verhältnis folgendermaßen dar. Auf die Frage der Interviewerin, ob der Teilnehmende den Jobcoach regelmäßig sehe, entwickelt sich folgende Sequenz:

Geförderter: *Äh (lachend) soll ich das jetzt? Ich hab immer gesacht "wenn ich se nicht brauche, dann hängtse eim andauernd am Arsch. Wenn ich se brauche, isse nicht da." Ne, die hat ja wohl noch andere Arbeitsstellen außer dieser hier. Und jedes Mal, wenn […] irgendwas war, dann war'n wir auf uns gestellt quasi und wenn dann mal en Problem auftauchte, für dass sie ja eigentlich zuständig gewesen wäre dann war sie nicht da. Und inner Wochen, wo nichts war, da warse dann andauernd (äfft Tonfall nach) "nhnhnh" und immer am motzen, ja? Irgendwann geht eim das so was von auf'n Keks (lacht)*.

Interviewerin: *Ja. Und [die Jobcoachin] hat ja jetzt ne besondere Position, weil sie ist ja nicht nur sozusagen die Chefin, sondern ist eigentlich auch die Ansprechpartnerin für persönliche Probleme oder*?

Geförderter: *Ja sie ist eigentlich unser Jobcoach, wovon man aber nix gemerkt hat, wir wussten da gar nix von, das sie dat is.*

Interviewerin: *Okay. Also Sie, Sie hatten auch nicht so das Bedürfnis, mit ihr über persönliche Problem (B1: nee, also) zu sprechen oder haben das auch nicht gemacht.*

Geförderter: *Mal hier hinkommen und "hier hasse die Schichtpläne" oder "hier ist das Geld und und Tschüss" (lacht). So in der Art, ja?* (9_Gef: 213 ff.).

Von der reziproken Feindseligkeit und der damit verbundenen Neigung, schlecht über einander zu reden, kann man sich überzeugen. Bedeutsam ist allerdings, dass in der Tat die sozialpädagogische Begleitung offenbar eine Leerstelle ist, wie das die Eingangsüberlegungen des Geschäftsführers auch nahelegen. Das gilt trotz der Fachqualifikation des „Coaches“. Hier wird sehr deutlich, wie die organisatorische Entscheidung, die aus Projektmitteln finanzierte Stelle nicht als sozialpädagogische

Begleitung, sondern als Vorgesetzter und Fachanleiter zu implementieren, die Praxis prägt. Es findet keine Begleitung statt, und die Konflikte, die sich – hier wie in vielen anderen Projekten – zwischen Vorgesetzten und geförderten Beschäftigten regelmäßig ergeben, werden nicht bearbeitet und spitzen sich zu. Man wird wohl schließen müssen, dass eine derartige Implementationsstrategie nicht hilfreich ist. Sie blendet genau aus, was die Grundidee der Begleitung eigentlich war. Dass sich dadurch die soziale Situation der Vorgesetzten im Projekt verbessern würde, lässt sich darüber hinaus schwerlich behaupten. Am Rande lässt sich hier auch erkennen, dass die spezielle Art, wie die Begleitung organisiert und praktiziert wird, die Fragen nach räumlichen und zeitlichen Ressourcen, die für die beiden ersten Umsetzungsvarianten sehr relevant waren, gewissermaßen an den Rand drängen. Hier gibt es offenbar auch Probleme aufgrund der räumlichen Distanz des Anleiters/Jobcoaches, aber diese dominieren nicht die Umsetzungsvariante.

Wie bereits einleitend zu dieser Umsetzungsvariante erwähnt wurde, eine echte Amalgamierung von Hierarchie und pädagogischer Begleitung stellt nur die erste Ausprägung dar. Für sie ist kennzeichnend, dass die großzügigen Hilfeleistungen, aber auch die konsequente Forderung, sich für den Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses auch außerhalb der Arbeitszeit zu engagieren, sehr stark auf eine Leistungssteigerung, die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und auf einen Übergang in ein ungefördertes Arbeitsverhältnis bezogen sind. Hilfe wird als Hilfe zur Erreichung dieses Ziels definiert und nicht als eine die ganze Person betreffende Unterstützungsleistung, die sich nicht am Arbeitsmarkt bemerkbar macht. Dass diese Art der Hilfe aber pädagogischer Fachkompetenz bedarf, ist für die Vertreter dieser Umsetzungsvariante eine zweifelsfreie Notwendigkeit. Nicht so wichtig ist aber die Positionierung des Sozialpädagogen außerhalb des unmittelbaren Betriebs. Dabei ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass der Betriebsleiterin/Jobcoach eben nicht der fachlich Vorgesetzte ist, der sich im alltäglichen Prozess der Anweisung, Schulung und Kontrolle verschleißt, sondern eine Position innehat, die dieser Alltäglichkeit entzogen, stets auf das Ganze des Beschäftigungsverhältnisses bezogen ist.

Die zweite Variante eliminiert demgegenüber die im eigentlichen Sinne sozialpädagogische Begleitung (Coaching). Sie geht davon aus, dass Anleiterschulung und ein aus dem Arbeitszusammenhang ausgelagertes Coaching, das in erster Linie auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt zielt, hinreichend sind, und setzt eine Person mit sozialpädagogischer Ausbildung, aber ohne zertifizierte Fachkompetenz auf die Anleiter/Jobcoachstelle. Daraus ergibt sich eine Umsetzungsvariante, die in Personalunion dem entspricht, was die nun folgend dargestellte 5. Variante insgesamt ausmacht: eine Position des Jobcoaches ohne sozialpädagogische Aufgabe und Kompetenz.

6.6 Umsetzungsvariante 5: Jobcoachstelle ist nicht sozialpädagogisch definiert, Jobcoach ist kein Sozialpädagoge

Für diese Konstellation ist prägend, dass seitens des Beschäftigungsträgers kein im engeren Sinn pädagogischer Bedarf für die Begleitung gesehen wird, sondern die

Verbesserung von Bewerbungsunterlagen und Arbeitsmarktrecherche als Hauptaufgabe des Jobcoaches betrachtet wird. Zudem hat die Person, die diese Rolle ausfüllt, keinerlei pädagogische Qualifikationen oder auch nur Erfahrungen mit der Zielgruppe. Der Jobcoach sucht nicht nur nicht die personale Nähe zu den Geförderten, er meidet sie sogar. Dies tut er keineswegs in aversiver Haltung, sondern aus Respekt vor der Privatheit der Geförderten. Er sieht keinen Anlass, sich ihnen zu öffnen und ebenso wenig dazu, dass sie sich ihm öffnen. Letzteres hält er überdies auch für äußerst unwahrscheinlich. Auf die Interviewfrage, ob Geförderte zu ihm kommen und sagen:

"ich hab da folgendes Problem, könnse mir (B1: nee) da helfen?" antwortet er schlicht:

Jobcoach: *Nee.*

Interviewer: *Also auch nich bei alltäglicheren Sachen, also…*

Jobcoach: *Genau. Also bei alltäglichen Sachen da sprechen sie eigentlich auch weniger erst mal, sondern das ergibt sich so im Laufe der Zeit.“* (6_JC: 568 ff.).

Zwar verweist er hier auf eine Veränderung im Zeitverlauf, diese besteht aber nur darin, dass er mehr Informationen über die Berufsbiographie über ein standardisiertes Profiling erhebt. Eine persönliche Nähe wird nicht gesucht.

Die Arbeitsbeziehung zwischen ihm und den geförderten Beschäftigten ist ganz und gar rollenförmig. Die Tatsache, dass sie nicht mit Problemen zu ihm kommen, ist für ihn genauso wenig ein Problem wie die Tatsache, dass einige seine Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen ablehnen. Nichts davon kann man dem Jobcoach auch nur entfernt zum Vorwurf machen. Es ist sachhaltig, dass jemand, der nicht über Qualifikation und Erfahrung für die Unterhaltung eines Arbeitsbündnisses verfügt oder über Interventionskompetenz, nicht trotzdem versucht, diese komplexen Aufgaben zu erfüllen. Aus der Perspektive der Teilnehmenden sieht die Arbeitsbeziehung folgendermaßen aus:

Interviewer: *„Kriegense denn hier, es gibt ja so'n Jobcoach, Unterstützung dann, also wennse sagen, "ich will am liebsten noch was anderes machen"?*

Geförderter: *„Also wie gesacht ja einmal dieses Bewerbungstraining oder oder oder Qualifying oder wie das genannt wurde in [Ort] auch gemacht, und der Herr (Jobcoach), heißt der glaub ich, der kommt hin und wieder mal vorbei und guckt, dass unsere Bewerbungsunterlagen auf'm Laufenden sind und macht dann auch Einzelgespräche, was man sich halt vorstellen kann, ob man so das Ge- wie stellt ungefähr die gleichen Fragen, wie Sie vorhin auch (lacht) […]. Ja der is halt da und man geht da hin, ne? also is jez nich weil ich mein, Internet hat man zu Hause und Drucker hat man zu Hause, ne, und man kann die Bewerbung selber machen. Klar*

kann er einem 'n bisschen was dabei helfen, so, aber im Großen und Ganzen …“ (6_Gef1: 300 ff.).

Von Öffnung zum Jobcoach oder einem Vertrauensverhältnis kann nicht die Rede sein, es handelt sich um eine distanzierte Unterstützung bei Bewerbungsfragen, die man zum Teil sogar selbst erledigen kann, wenn man einen Internetzugang hat. Das Interaktionsverhältnis ist von Distanz und freundlichem Desinteresse geprägt, nicht einmal des Namen des Jobcoaches ist der Befragte sich gewiss, und die Gespräche, die geführt werden, sind mit der Interviewsituation vergleichbar, einem einmaligen und unvorbereiteten Interview, das zwar Persönliches adressiert, aber kaum eine ernste interpersonale Vertrauensbeziehung erzeugen kann. Es ist aber zugleich auffällig und festzuhalten, dass die Aversion und das Ressentiment, das in manchem Fällen der Umsetzungsvariante auffiel, die zuvor geschildert wurde, hier völlig abwesend sind. Distanziertes Rollenspiel ist für diese Konstellation charakteristisch.

Dass die Geförderten in dieser Umsetzungsvariante nicht von sozialpädagogischer Begleitung profitieren können, liegt hier nicht an einer fehlerhaften Praxis eines individuellen Jobcoaches, sondern daran, dass die Stelle in der Organisation dies nicht vorsieht und dann auch konsequent mit jemandem besetzt wurde, der diese Art der Unterstützung nicht praktizieren kann und will. Es ist kein individuelles, sondern ein Implementationsproblem. Interessant ist auch, dass auf diese Weise die sozialpädagogische Begleitung nicht stattfindet, obwohl die zeitlichen und räumlichen Ressourcen des Jobcoaches umfangreich sind. Sie werden aber eben nicht zur engeren sozialpädagogischer Begleitung genutzt. Dass hier ein Problem vorliegt, wird nicht durch Schlussfolgerungen aus einem theoretischen Modell „abgeleitet“, sondern im Rekurs auf die Empirie, die im Lichte des Modells interpretiert wird, rekonstruiert. Als problematisch gilt dabei nur, dass Krisen, die entweder die Beschäftigungs- und/oder die persönliche Stabilität betreffen, aufgrund der Implementationsentscheidung nicht bearbeitet werden können.

Derartige Konflikte finden sich auf drei Ebenen. Zum einen geht es um Konflikte zwischen Vorgesetzten und gefördert Beschäftigten. Ein besonders deutliches Beispiel besteht hier in einem sehr heftigen Konflikt zwischen dem Geschäftsführer der Institution und einem Geförderten, der Anleiter spielt dabei gar keine Rolle, es geht nur um Verhaltenserwartungen, die Leistungserwartungen kann der Geförderte mehr als nur erfüllen, er ist der leistungsstärkste Mitarbeiter unterhalb des Anleiters. Der Konflikt bezieht sich vor allem auf mangelnden Respekt und Unverschämtheit gegenüber dem Vorgesetzten, er ist so massiv und emotional, dass er tatsächlich den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses gefährdet. Der Jobcoach sieht allerdings keinerlei Interventionsanlass und -chance. Er kann keine Erklärung liefern, weshalb der Geförderte so unbotmäßig reagiert, er kann nur wiedergeben, dass auch der Geschäftsführer massiv und wohl tendenziell mindestens ungeschickt reagiert hat. Dass hier ein typischer Konflikt in der Situation geförderter Beschäftigung nach langer Arbeitslosigkeit vorliegt, kann er nicht erkennen. Auch dass die

heftige Reaktion des Geschäftsführers tendenziell von unverkennbaren Ressentiments gegenüber Langzeitarbeitslosen, die nicht besonders folgebereit sind, bestimmt ist, erschließt sich ihm nicht. Es mangelt aber nicht bloß an einer professionellen Perspektive auf den Konflikt. Ihm fehlt zudem die Position, in der Organisation derartiges zu verlautbaren, und die Erfahrung im Umgang gleichermaßen mit Langzeitarbeitslosen wie mit geförderter Beschäftigung. Der Jobcoach sieht die Problematik außerhalb seiner Zuständigkeit. Zuständig sei in erster Linie nur der Geschäftsführer, denn der habe die Personalverantwortung und die Sanktionsgewalt. Dass die Zuständigkeit für abweichendes Verhalten primär bei den Personen mit Sanktionsgewalt gesehen wird, würde ein Sozialpädagoge kaum annehmen, im Gegenteil, hier wäre der Versuch zu vermuten, vor die Sanktionsdrohung eine Situationsklärung zu schalten.

„Dann is er in erster Linie Ansprechpartner is Herr (Geschäftsführer), weil er sozusagen derjenige is, der dann auch Sanktionen[…], aussprechen darf, das darf ich nicht…“ (6_JC: 130 ff.)

Ein zweites strukturelles Problem, das ohne Lösung bleibt und zu einem Beschäftigungsabbruch geführt hat, bestand darin, dass ein Beschäftigter dauerhaft unzufrieden war mit der Arbeitssituation:

„Ich hab viele Gespräche mit ihm geführt und ich hab ihn dann gefracht: "Sie haben gar kein Spaß hier". […]. Der sachte "nee, mir macht das hier kein Spaß. Hamse nich nen anderen Job für mich?" Sach ich "nee, hab ich nich, außer, Sie suchen sich selber einen", und er is dann irgendwann zum Jobcenter hingegangen und sachte, "ich schaff das nich, ich krieg das nicht hin" und die haben das noch mal untersuchen lassen durch ne amtsärztliche Untersuchung, und haben tatsächlich festgestellt, also er is stark leistungsmindernd -gemindert, dürfte am Tag glaube ich zwei, drei Stunden arbeiten, also und dann wurde er halt aus.. [...], also er darf nur bestimmte Tätigkeiten machen, wo es natürlich dann Richtung wirklich Behinderung geht.“ (6_JC: 383 ff.).

Die massive Überforderungssituation wurde nicht erkannt, lediglich ein Unzufriedenheitsgefühl. Das führte zu keinerlei Intervention, nicht zu einer Absprache mit dem Anleiter, nicht dazu, herauszufinden, wo denn die Unzufriedenheit herrührt. Hier kann exemplarisch und ex negativo eine Chance, die die sozialpädagogische Begleitung bietet, erläutert werden. Die Zielgruppenbestimmung für alle Modellprojekte sieht vor, dass Personen, die mittelfristig ohne Aussicht auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind, aber ein Entwicklungspotenzial haben, ausgewählt werden sollen. Diese Entscheidung beruht zum großen Teil und unvermeidlicherweise auf der Urteilskraft des Fachpersonals der Jobcenter und ist selbstverständlich unsicherheitsbehaftet. Eine Unsicherheit besteht darin, dass es häufig kaum einschätzbar ist, ob eine Person den Anforderungen der Beschäftigung genügt. In dieser Situation ist ein professioneller Sozialpädagoge in der Lage, diese Unsicherheit aufzufangen und bei Bedarf die Selektionsentscheidung praktisch zu korrigieren, indem er

für oder mit dem überforderten Geförderten Schritte zur Überweisung an geeignete Spezialisten und Beschäftigungsträger vornimmt. Gerade angesichts der Heterogenität und Komplexität der Problemlagen, die Geförderte betreffen können, ist ein Jobcoach in dieser Funktion als „Transmissionsriemen“ in andere Systeme sehr hilfreich und kann Selektionsprobleme, die kaum allesamt vor der Förderung gelöst werden können, im Prozess der Förderung bearbeiten. Ohne die Konzipierung einer derartigen Position im Betrieb und ihrer konsequenten Ausfüllung mit qualifiziertem Personal kann diese Aufgabe nicht gelöst werden.

Das gilt auch für den letzten Problemtypus. Hier geht es um die Erzielung eines Brückeneffekts in ungeförderte Beschäftigung bei einem profitorientierten Betrieb „am ersten Arbeitsmarkt“. Als sich die Möglichkeit ergibt, einen Beschäftigten lange vor dem Ablauf der Förderdauer in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis, das der Beschäftigungsträger akquiriert hat, zu übermitteln, wird diese prompt genutzt. Angesichts der besonders marktfernen Beschäftigungssituation beim Beschäftigungsträger, die durch eine geringe Arbeitsintensität aufgrund von Nachfragemangel gekennzeichnet war, konnte nicht eingeschätzt werden, ob der Geförderte die Anforderungen unter „Ernstbedingungen“ tatsächlich erfüllen würde. De facto gelang ihm das so wenig, dass er in seinem neuen Betrieb schnell gekündigt wurde, weil er mit den Anforderungen deutlich überfordert war und Ausschuss produzierte sowie die Produktion blockierte.

Der Jobcoach äußert sich folgendermaßen:

„N‘ andere Mitarbeiter, der hm, also nich in diese Schiene gehört, aber zum Teil dann auch überfordert ist, den hatten wir vermittelt in eine Arbeit, und dort war er dann überfordert. Und das war dann halt leider so das, was wir nicht beachtet haben. Oder nicht beachten konnten.“ (6_JC: 429 ff.).

Hier entfiel schlichtweg eine hinreichend gründliche Überprüfung der Leistungsfähigkeit, was zu einer vorschnellen und fragilen Integration in den ersten Arbeitsmarkt führte. Es gibt auch hier keine Intervention in eine Krisensituation, sondern nur einen Bericht über den Ausgang einer Krise, die der Jobcoach als praktisch Unbeteiligter nur beobachtet. Die Situation für den Geförderten ist nun doppelt schwierig: erneut arbeitslos und mit der demütigenden Erfahrung, unter Ernstbedingungen versagt zu haben.

Es sollte deutlich geworden sein, es geht hier nicht um eine detaillistische und kritizistische Mäkelei, ebenso wenig um Kritik an individuell fehlerhafter Praxis. Es zeigt sich vielmehr, dass in der geförderten Beschäftigung Krisen auftreten können, die bearbeitet werden müssen, wenn die Beschäftigung stabilisiert und die Person der Geförderten nicht durch Überforderung destabilisiert werden soll. Das gelingt nicht, wenn die Position des Jobcoaches als eine definiert und implementiert wird, die keine sozialpädagogische Kompetenz und Erfahrung hat und die keine solche betriebliche Stellung hat, die diese Kompetenz auch praktisch nutzen kann.

6.7 Kontrastierung der unterschiedlichen Umsetzungsvarianten

Als Zwischenfazit bietet sich eine explizite Kontrastierung der strukturellen Umsetzungsvarianten an, die zuvor entwickelt wurden. Eine zentrale Kontrastdimension besteht darin, ob der Jobcoach *Organisationsmitglied* des Beschäftigungsträgers ist und zugleich eine *Kopräsenz mit den gefördert Beschäftigten in ihrem alltäglichen Arbeitsprozessen* gegeben ist oder nicht. Diese Kontrastdimensionen wurden vor allem anhand der Umsetzungsvarianten 1 und 2 entwickelt. Interessanterweise sind diese dort nicht nur faktisch vorhanden und nur für die Rekonstruktion durch die Wissenschaft zugänglich, sondern explizit Bestandteil des Selbstverständnisses der verschiedenen Umsetzungsverantwortlichen – der Geschäftsführer/Betriebsleiter und der Jobcoaches gleichermaßen –, die somit gegensätzliche Vorstellungen von der besten Umsetzung öffentlich geförderter Beschäftigung für die Zielgruppe haben. Das explizit-reflexive Selbstverständnis im Rahmen der integrierten Lösung (Typ 1) ermöglicht, dass das Selbstverständnis des Jobcoaches und das Aufgabenverständnis der Organisation, in der er arbeitet, harmonisiert werden können. Die Jobcoaches sollen qua Beschäftigungsträger „mittendrin statt nur dabei sein“, zum alltäglichen Inventar gehören und mit ihrer Expertise auch zur Leistungssteigerung im Rahmen der Betriebsabläufe beitragen. Diese Aufgabe kann den Jobcoaches der Umsetzungsvariante 2 gar nicht zukommen, denn sie sind nicht Bestandteil der täglichen Abläufe. Ebenso wenig kann sich in der zweiten Variante ein enges Kooperationsverhältnis[25] zwischen Anleiter und Jobcoach entwickeln, wie dies für die Variante 1 charakteristisch ist. Diese Rahmenbedingungen ändern die Art der sozialpädagogischen Begleitung grundsätzlich. In Variante 2 haben die Jobcoaches kein betriebliches Mandat zur Intervention, und betriebliche Gründe sind nur in Ausnahmefällen Anlass für das Einschreiten des Jobcoaches. Die Interaktion Jobcoach-Klient kommt sehr viel ungefilterter zur Geltung und bezieht sich in sehr viel größerem Umfang auf außerbetriebliche und persönliche Probleme der Geförderten. *Es geht weniger um die Begleitung der Beschäftigung, sondern um die Begleitung von Personen, die gewissermaßen als Randbedingung neuerdings wieder in Beschäftigung sind.*

Diese Differenzierung kann in Relation zur Beschaffenheit der Zielgruppe durchaus von Bedeutung sein. Wenn beispielsweise die Zielgruppe aus Personen besteht, die als „psycho-sozial belastet“ gelten, kann es durchaus sinnvoll sein, den Fokus der Begleitung auf die außerberuflichen Lebensumstände zu legen, während Personen, die eher eine Begleitung, die auf die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zielt, brauchen, mehr von Variante 1 profitieren können. Dieses In-Beziehung-Setzen der Umsetzungsvarianten zum Unterstützungsbedarf darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass *jegliche Probleme der sozialpädagogischen Begleiter, was den Zugang zu ihren Klienten betrifft, was die Möglichkeit, die Klienten in der Arbeitszeit sprechen zu können, und was die Verfügung über Räumlichkeiten, die einen unge-*

[25] Interessanterweise kann es vorkommen, dass das Kooperationsverhältnis zwar nicht eng, aber dennoch spannungsgeladen ist, wie insbesondere die Variante 2 deutlich zeigt.

störten Kontakt ermöglichen, die Qualität der Begleitung empfindlich treffen und mindern können. Probleme dieser Art sollten in zukünftigen Umsetzungsformen grundsätzlich aus dem Weg geräumt sein.

Eine Kontrastierung lohnt sich auch mit Blick auf die unmittelbare Kopräsenz von Jobcoach und Klient. Es kann den Umsetzungsvarianten entnommen werden, dass es für die Anbahnung eines Vertrauensverhältnisses vorteilhaft sein kann, wenn sich Jobcoach und Klient regelmäßig sehen, ebenso ist sehr gut nachvollziehbar, dass dem Jobcoach die Möglichkeit, Klienten unmittelbar im Vollzug ihrer Arbeitspraxis beobachten zu können, wichtige Informationen vermittelt. Da diese Informationen aber nicht unmittelbar fachbezogen sind, sondern in der Regel auf soziale oder psychologische Befunde verweisen, kann auch eine eigene Praxis, die der Jobcoach initiiert, dabei hilfreich sein. Es gibt also Wege, trotz der sachlich unmöglichen Kopräsenz von Jobcoach und Klient im Arbeitsvollzug, eine unmittelbare Beobachtung von Handlungsvollzügen der Klienten zu organisieren. Das ist zugleich eine gute Praxis sowie eine sinnvolle Umsetzungsvariante. Allerdings ist auch hier zu bemerken, dass die Organisation derartiger Initiativen wiederum voraussetzt, dass der Jobcoach „Rückendeckung“ im Beschäftigungsträger hat, denn er bedarf dafür zeitlicher, räumlicher und autoritativer Ressourcen, die er als Gast nicht hat. Eine weitere Erkenntnis gilt es in dieser Kontrastdimension festzuhalten: Wenn der Aussage auch zuzustimmen ist, dass eine Lösung des „Mittendrin“ besonders wegen der verbesserten Anbahnungsmöglichkeiten für das Arbeitsbündnis und der unmittelbaren Beobachtbarkeit von Arbeitsvollzügen der Geförderten viele Vorteile hat, so ist dennoch der Stellenwert des „Mittendrin“ auch nicht zu überschätzen. Denn zentrale Bestandteile der Begleitungsarbeit müssen in Form von Einzelgesprächen und allein aufgrund von organisatorischen Beschränkungen auch terminiert stattfinden. Dass Gespräche in den Büros der Sozialpädagogen zu vereinbarten Terminen stattfinden, ist kein Manko, sondern sinnvoll. Dieser Umstand findet auch deutlich Ausdruck darin, dass im Rahmen der Jobcoach-Befragung 58 Prozent der Coaches angeben, persönliche Gespräche mit den Geförderten im Büro seien die wichtigste Tätigkeit des Jobcoaches.

In allen Umsetzungsvarianten ist das *Verhältnis der Rollen des Jobcoaches zu den Fachanleitern* thematisch, aber in sehr unterschiedlicher Weise. Es wird vor allem in den Varianten 1, 2 und 3 deutlich, dass hier ein sehr spannungsvolles Verhältnis institutionalisiert ist, das der Eingewöhnung bedarf, und es erfordert, dass produktiv damit umgegangen wird. Dabei ist es sehr hilfreich, wenn die Einrichtung selbst um diesen Sachverhalt weiß und auf erfahrene Mitarbeiter zurückgreifen kann, die mit diesem Spannungsfeld umgehen können. Wenn dies nicht der Fall ist und weder Jobcoach noch Fachanleiter Vorerfahrungen in dieser Hinsicht haben, ist es notwendig, dass Betriebsleiter oder Geschäftsführer die Spannung moderieren können. Hier von einem Spannungsverhältnis zu reden, bedeutet keineswegs, Konflikte zwischen den Rollenträgern zu pauschalisieren. Das Spannungsverhältnis kann auch weitgehend konfliktfrei sein und von unterschiedlichen Perspektiven auf Motive und Fähigkeiten, auf Unterstützungsbedarfe und Leistungen der Geförderten geprägt

sein. Es kann seinen Ausdruck sogar darin finden, dass Jobcoaches mit ihren Klienten den Umgang mit Anleitern üben und dabei nicht nur umstandslose Anpassung fordern, sondern auch angemessene Formen der Kritik trainieren, weil sie selbst deren Verhalten den Geförderten gegenüber teilweise für kritikwürdig halten. Es ist evident, dass Geförderte von einem derartigen Training erheblich profitieren können, wenn sie in betriebliche Situationen auch außerhalb der Förderung geraten. Die Spannung kann auch darin ihren Ausdruck finden, dass identische Situationen anders bewertet werden und dann entschieden werden muss, welche Situationsdeutung entscheidungsrelevant wird. Bei aller Unterschiedlichkeit der Perspektiven ist auch das Ergänzungsverhältnis zu benennen: In der Regel akzeptieren die unterschiedlichen Rollenträger, dass das Gegenüber Qualifikationen aufweist, die ego fehlen.

In der Umsetzungsvariante 4 wird diese Spannung zwischen Jobcoach und Anleiter besonders betont. Allerdings wird sie hier als ein Problem bewertet. Demzufolge wird hier die gesamte sozialpädagogische Begleitung eskamotiert. Es wird davon ausgegangen, dass die Spannung zu unproduktiven und unzumutbaren Positionskämpfen zwischen den beiden Rollen führen muss, anstatt zu einer zielführenden sozialpädagogischen Begleitung der geförderten Beschäftigung. Diese Auffassung ist u. E. falsch und die gezogene Konsequenz ein Umsetzungsfehler, weil erstens in der Empirie sehr deutlich wird, dass und wie das Spannungsverhältnis produktiv bearbeitet werden kann und zweitens die sozialpädagogische Begleitung nicht schlichtweg durch eine Anreicherung von soft skills der Anleiter ersetzt werden kann. Ebenso zeigt die Kontrastierung deutlich, dass die Begleitung der Geförderten gleichermaßen organisational als sozialpädagogische Begleitung aufgefasst und umgesetzt werden muss, als auch personal mit qualifiziertem und erfahrenem Fachpersonal auszustatten ist. Ansonsten bleiben genau die Probleme ungelöst, mit denen man bei Maßnahmen für die heterogene Zielgruppe zu rechnen hat, auch wenn jene nicht bei allen „Mitgliedern“ der Zielgruppe vorliegen. Unabhängig davon, ob wie in Umsetzungsvariante 4.2 die sozialpädagogische Begleitung escamotiert wird, weil sie als Grund für eine nicht akzeptierte innerbetriebliche Spannung betrachtet wird oder ob sie wie in Umsetzungsvariante 5 gar nicht als Bedarf gesehen wird: ein Verzicht auf diese Art der Begleitung führt dazu, dass Probleme, mit denen systematisch in der öffentlich geförderten Beschäftigung als Zielgruppenprogramm zu rechnen ist, nicht angemessen bearbeitet werden können. Dass es *erfahrenen und sozialpädagogisch qualifizierten Personals* bedarf, ist im Übrigen auch eine Aussage, die das Gros der eingesetzten Jobcoaches teilt. In der Jobcoach-Befragung geben nur zehn Prozent aller Coaches an, dass sozialpädagogische Kenntnisse für eine Arbeit als Jobcoach nicht zwingend erforderlich sind. Für 47 Prozent ist zudem die Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen die wichtigste Kompetenz, die für das Programm bei Jobcoaches vorauszusetzen ist.

Zieht man alle Umsetzungsvarianten zu Rate, dann ist grundsätzlich zu folgern, dass Einrichtung und Moderation des notwendigen Spannungsverhältnisses zwischen Anleiter und Jobcoach selbst Implementationsanforderungen sind, die sich

direkt an die Organisation des jeweiligen Beschäftigungsträgers richten. Um die nicht fachlichen Probleme, die gefördert Beschäftigte haben können, bearbeiten zu können, bedarf es der Ergänzung des Anleiters durch einen Sozialpädagogen. Die damit einhergehenden Akkomodations- und Moderationsprozesse sind somit Aufgaben der Organisation geworden. Will man den Sachverhalt systemtheoretisch ausdrücken, so gewährleistet der Jobcoach, dass Probleme, die üblicherweise in der Umwelt der Organisation verbleiben (persönliche Probleme der Beschäftigten) im Rahmen der Organisation bearbeitet werden können. Das wurde die „Ventilfunktion des Jobcoaches“ genannt. Sie ermöglicht es, „Umweltprobleme“ in die Organisation zu lassen und dort zu bearbeiten. Dies stellt sich in der Organisation als Spannung zwischen Jobcoach und Anleiter dar. Für sozialpädagogisch begleitete öffentlich geförderte Beschäftigung ist es unumgänglich, dass die Beschäftigungsträger bereit sind, sich dieser Herausforderung zu stellen.

Vor diesem Hintergrund ist die Umsetzungsvariante 4.1 (S. 81) von besonderem Interesse. Hier werden die Rollen von Jobcoach und Vorgesetztem nicht an zwei verschiedene Personen verteilt, sondern in Personalunion ausgeübt. Allerdings ist der Vorgesetzte nicht der direkte fachliche Vorgesetzte, sondern eher der Personalverantwortliche. Dennoch ist hier eine Amalgamierung von Hierarchie und persönlicher Beratung gegeben, die unumgänglicherweise dazu führt, dass die hierarchische Position dominiert und die hier realisierte Version von „Begleitung“ immer als ein Fördern mit Sanktionsdrohung im Hintergrund erscheinen muss. Dazu passt auch der Umstand, dass die Begleitung eher wie in Variante 1 auf die Erhöhung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit konzentriert ist und weniger direkt die Person der Geförderten adressiert. Wie in Variante 1 wird auch hier davon ausgegangen, dass die geförderten Beschäftigten, die konkret ausgewählt wurden, realistische Vermittlungschancen (hier: sogar als Klebeeffekte im Beschäftigungsträger) haben. Es handelt sich um eine bewusste Umsetzungsentscheidung, die angesichts einer ganz speziellen Zielgruppenbeschaffenheit bei vorhandenen Arbeitsmarktchancen für vernünftig gehalten wird. Dabei steht allerdings völlig außer Frage, dass eine pädagogische Qualifikation des Jobcoaches nötig ist, auch wenn er zugleich der Vorgesetzte des Geförderten ist.

7 Exkurs zur Kompetenzfeststellung in den Modellprojekten

Einleitend muss gerade in einer Umsetzungsstudie darauf hingewiesen werden, dass die Art der Umsetzung und somit auch der Kompetenzfeststellung in erheblichem Ausmaß davon abhängt, wer sie durchführt und im Kontext der Modellprojekte nutzt. Das sind in der Regel die Jobcoaches. Daher wird nach einer kurzen Diskussion des Begriffs der Kompetenz und des Stellenwerts der Kompetenzmessung in den Modellprojekten zunächst dargestellt, welche Rolle die Kompetenzmessung in der sozialpädagogischen Begleitung der geförderten Arbeit selbst hatte. Diese Rolle

ist zentral für die Aneignung[26] der Kompetenzfeststellung durch die dafür zuständigen Akteure, sie passen alle Instrumente, die sie einsetzen, in ihre eingeübten und etablierten Praktiken und Routinen ein. Im Anschluss wird betrachtet, welche funktionalen Gemeinsamkeiten den verschiedenen Instrumenten in den Modellprojekten zugrunde liegen. In der Empirie hat sich gezeigt, dass hier vor allem die Funktionen „einzelfallorientierte Bearbeitung des Informationsdefizits", „Objektivierung und Vergleichbarkeit" sowie „Einbindung der Kompetenzfeststellung in die Begleitung" eine zentrale Rolle spielen. Schließlich werden die Anschlussprobleme der erhobenen Informationen für die Übermittlung an projektexterne Akteure sowie die Kompetenzfeststellung als ein potenzielles Problem für die sozialpädagogische Begleitung diskutiert.

7.1 Zum Begriff der Kompetenz

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Rede von „Kompetenzen" immer mehr etabliert und ist dabei in Konkurrenz zu anderen Konzepten getreten, ohne dass sich dabei ein einheitlicher Begriff entwickelt hätte (Kaufhold 2007: 95). Prominent ist jedoch die Abgrenzung von Kompetenzen gegenüber Qualifikationen. Es wird argumentiert, dass in der zunehmend komplexen und schnell sich wandelnden Gesellschaft fixe Wissensbestände, wie sie durch Qualifikationen zertifiziert werden, immer schneller verfallen und es deshalb sinnvoller sei, statt etwa einem Kanon an Wissen, vermehrt Kompetenzen, also Fähigkeiten im Umgang mit komplexen und wechselnden Wissensbeständen und Anforderungen zu vermitteln. Qualifikationen signalisieren lediglich, dass eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt bestimmte Anforderungen des Bildungssystems erfüllt hat, sagen aber nichts über die aktuellen Potenziale einer Person aus, Anforderungen einer bestimmten Stelle zu erfüllen (Erpenbeck/von Rosenstiel 2007: XIX). Qualifiziert zu sein, gilt also teilweise nicht mehr als ausreichend; kompetente Individuen sind nicht mehr bloß im Besitz bekannter, tradierter Lösungen, sondern sollen sich darüber hinaus eigenständig („selbstorganisiert") neue Wissensbestände aneignen oder auch neue Lösungen entwickeln (Traue 2010: 54).

Folgt man etwa dem Kompetenzbegriff von Erpenbeck und von Rosenstiel (2007: XI), sind „*Kompetenzen […] solche Fähigkeiten und Dispositionen, die ein sinnvolles und fruchtbares Handeln in offenen, komplexen, manchmal auch chaotischen Situa-*

[26] In unseren Auswertungen legen wir heuristisch das Konzept der „Aneignung" zugrunde, wie es in ethnologischen Zusammenhängen entwickelt wurde (Hahn 2005: 99–107). In diesen stellt es einen analytischen Rahmen zur Erforschung von Phänomenen der Umwidmung oder Umarbeitung importierter Güter (materieller wie immaterieller) zur Einpassung in lokale Kontexte dar, als deren Resultat die Verwendung der angeeigneten Güter nicht mehr den Intentionen entsprechen muss, mit denen sie hergestellt wurden. Bezogen auf unsere Untersuchung bedeutet dies, das Handeln der die Kompetenzmessung Vornehmenden vor dem Hintergrund bereits bestehender Routinen und Praktiken zu analysieren und auf diese zu beziehen. Die Kompetenzfeststellung wird in der Regel folgenreich in die unterschiedlichen Praktiken der JobCoaches einbezogen.

tionen erlauben, die also ein selbstorganisiertes Handeln unter gedanklicher und gegenständlicher Unsicherheit ermöglichen."

Während man mit Qualifikationen also auf ein stark standardisiertes und testbares Vermögen verweist, das den „Berufsmenschen" kennzeichnet, gerät mit Kompetenzen der „ganze Mensch" in den Blick (Traue 2010: 54). Obwohl sich mit dem Kompetenzbegriff verschiedenste Anforderungen und Leistungen auf „Fähigkeiten und Dispositionen" von Individuen zurückführen lassen, liegt der Schwerpunkt der praktischen Anwendungen, die sich auf den Begriff der Kompetenz beziehen, im Bereich der Erwerbsarbeit und der Vorbereitung auf diese durch Bildungsmaßnahmen. Kompetenzen sind dann Fähigkeiten, die nicht ausreichend durch übliche Qualifikationen signalisiert, aber als betrieblich relevant angesehen werden (Kaufhold 2007: 95). Insbesondere informell erworbene Kompetenzen sollen sichtbar gemacht werden, also Kompetenzen, die außerhalb der klassischen Lerninstitutionen Schule, Ausbildung, Hochschule erworben wurden.

Gerade bei der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen lässt sich leicht der Sinn nachvollziehen, Kompetenzen und nicht Qualifikationen zu beobachten, hat man es doch vielfach mit Menschen zu tun, die keine klassischen Qualifikationen vorweisen können, oder deren Qualifikationen veraltet sind. Das Problem ist hier dann nicht, dass man zwar Angaben zu Qualifikationen vorliegen hat, diese aber um weitere Informationen zu einer Person anreichern will, um eine bessere Einschätzung zu erhalten, sondern überhaupt festzustellen, was von einer Person erwartet werden kann.

Anders als beim oben angeführten Kompetenzbegriff mit seinem Fokus auf die Selbstorganisationsfähigkeiten von Individuen, ist bei diesem Verständnis von Kompetenzen nicht ausgeschlossen, dass auch solche individuellen Eigenschaften interessieren, die man schwerlich als Umgang mit Chaos und Ungewissheit bezeichnen kann.[27] So interessiert mitunter, ob jemand weiß, wie man bügelt oder grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Werkzeugen hat, also Fähigkeiten, von denen man einfach ausgehen könnte, läge eine hauswirtschaftliche oder handwerkliche Qualifikation vor oder auch nur bekannte, einschlägige Arbeitserfahrungen. Bei der Zielgruppe des Modellprojekts ist teilweise fraglich, ob solche grundlegenden Fähigkeiten vorausgesetzt werden können, oder ob sie angelernt werden müssen. Wo in der akademischen Diskussion klare Grenzen gezogen werden, richtet sich das Interesse in der betrieblichen Praxis an den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen aus.

Wendet man sich vom Begriff der Kompetenz den Instrumenten der Kompetenzfeststellung zu, ist zunächst eine große Vielfalt festzustellen. Die Menge der Verfahren, die als fertige, käuflich erwerbbare Pakete oder Serviceangebote spezialisierter Dienstleister zur Verfügung stehen, wächst stetig und weist große Unterschiede in

[27] In der Untersuchung von Enggruber/Bleck (2005) zeigt sich dementsprechend eine Unklarheit, ob bei bestimmten Instrumenten nicht auch „bloße" Qualifikationen abgefragt werden.

den verschiedenen Dimensionen auf.[28] Erpenbeck/von Rosenstiel (2007: XXX ff.) entwickeln daher einen umfangreichen Katalog, um die Verfahrensvielfalt zu ordnen: In diesem wie auch anderen Versuchen, Überblick über die Verfahrenslandschaft zu geben, wird jedoch deutlich, dass unter dem Begriff der Kompetenzfeststellungsverfahren nicht nur solche Instrumente gehandelt werden, die dem oben genannten, „anspruchsvollen" Kompetenzbegriff genügen – zumal auch dieser nicht in einer eindeutigen Fassung vorliegt. Zudem wird auch aus der Perspektive eines Kompetenzdiskurses, der die Selbstorganisation betont, die Verfahrensvielfalt nicht als ein Mangel begriffen, sondern als gegenstandsangemessen begrüßt. Im Falle der Anwendung von Kompetenzfeststellungsinstrumenten, so wird zugestanden, kommt es primär darauf an, was die Anwender in ihrem jeweiligen Handlungszusammenhang interessiert. Je nach Zweck, den man mit dem Mittel der Kompetenzfeststellung verfolgt, gilt es dann als angemessen, Instrumente dem Anwendungszweck anzupassen, verschiedene Instrumente zu kombinieren oder auch neue Formen zu kreieren. Ob sich das Ergebnis solcher praktischer Bezugnahmen dann noch nahtlos in den Kompetenzdiskurs einreihen lässt, ist nicht mehr gesichert, sondern hängt von den jeweiligen Organisationserfordernissen und der Implementation ab. Insbesondere die oben erwähnte Problematik des Informationsdefizits bei Langzeitarbeitslosen legt dabei nahe, dass neben Kompetenzen im Sinne von Selbstorganisationsfähigkeiten auch ganz praktische Durchführungskenntnisse sowie Angaben zur Lebenssituation und ähnliche Kenngrößen im Zentrum der Feststellungen stehen.

7.2 Kompetenzfeststellung als Programmbestandteil

Kompetenzfeststellung ist ein Modul der Modellprojekte, sie zielt auf die „passgenaue Teilnehmenden-Auswahl und gezielte Begleitung ihrer beruflichen Entwicklung während der gesamten Projektphase". Die Kompetenzfeststellung kann als ein Beitrag zur Begleitung der geförderten Beschäftigung verstanden werden, der auf die Bearbeitung regelmäßig auftretender Anforderungen im Prozess der Begleitung bezogen ist. Zunächst ist von einem Wissensdefizit auf Trägerseite auszugehen. Es fehlen Informationen zur Ausstattung der Geförderten mit Kompetenzen und Qualifikationen zu Beginn der Modellprojekte ebenso zu „Integrationsfortschritte[n] in sozialer, wie auch in betrieblicher Hinsicht" im weiteren Projektverlauf. Ein Träger soll sich also, entsprechend der doppelten Ausrichtung des Projektes auf Sozial- und Arbeitsintegration, ein genaues Bild von seinen Teilnehmenden machen, das sie nicht nur als Arbeitskraft porträtiert, sondern auch in relevanten außerbetrieblichen Belangen. Eine solche breite und intensive Beschäftigung mit den einzelnen Geförderten soll durch ein „geeignetes" Instrument erreicht werden, das der Träger selbst auszusuchen hat. Im Ergebnis soll der Träger eine bessere Grundlage für eine gezielte und wirksame Begleitung durch Kompetenzfeststellung erhalten, indem *fundierte personenbezogene Erwartungen* gebildet und dadurch Enttäuschungen ver-

[28] Eine Vielzahl von Instrumenten werden vorgestellt in der 2. erweiterten Auflage des „Handbuch Kompetenzmessung" (Erpenbeck/von Rosenstiel 2007), vgl. zu weiteren Analysen von Instrumenten: Kaufhold 2007; Enggruber/Bleck 2005.

mieden werden. Entsprechend sollen Entscheidungen darüber, welchem der Geförderten welche Art von Unterstützung zukommt, seien es „Unterstützungs- und Förderleistungen“ oder „Qualifizierungsmaßnahmen“, sich auf die gewonnenen Profile stützen bzw. Maßnahmen aus ihnen abgeleitet werden. Auch von der Sache her zeigt sich also eine erhebliche Nähe zur Praxis der Sozialpädagogen, die ja grundsätzlich als eine einzelfallorientierte personenbezogene Praxis begriffen wird.

Zudem soll die Beobachtung in der Zeitdimension ausgedehnt werden. Es geht also auch darum, die Entwicklung der Teilnehmenden in der schon erwähnten Breite und Tiefe zu verfolgen – schließlich ist es eines der primären Ziele des Projektes, Integrationsfortschritte für die Teilnehmenden zu erreichen und zu dokumentieren. Daher sind Kompetenzfeststellungen „in regelmäßigen Abständen“ zu wiederholen. Ergebnisse aus Feststellungen von verschiedenen Zeitpunkten können dann verglichen, und es kann bestimmt werden, in welchen Dimensionen welche Veränderungen stattgefunden haben. Diese Bilder von einer Entwicklung im Verlauf der Teilnahme am Projekt können dann erneut dazu dienen, Entscheidungen für ein individuelles Treatment abzuleiten bzw. im bisherigen Treatment umzusteuern.

7.3 Verwebung von Kompetenzmessung und sozialpädagogischer Praxis

In der Regel sind es die Jobcoaches, die Kompetenzfeststellung betreiben, wie die Interviews in den Beschäftigungsträgern zeigen. Für sie als Sozialpädagogen ist dabei von besonderer Bedeutung, dass sie den Prozess der Kompetenzfeststellung in ihre zentrale Aufgabe, nämlich die persönliche Begleitung und die Konstituierung und Konsolidierung einer Vertrauensbasis zum jeweiligen Klienten, einbinden können. Daher haben diese Verfahren, neben ihrer Nutzung in unten näher angegebenen Formen die Zusatzfunktion, zentrale Probleme der Arbeit der Jobcoaches zu bearbeiten: Sie werden genutzt, um Kontakt zu den Teilnehmenden herzustellen und Arbeitsbündnisse anzubahnen. Diese Möglichkeit der Nutzung stützt sich auf den Umstand, dass keines der auf dem Markt befindlichen Verfahren ohne Gespräche von Angesicht zu Angesicht implementiert wird. Selbst Verfahren, die formal lediglich das Ausfüllen eines Fragebogens oder Durchlaufen eines Tests erfordern, münden in ihrer Umsetzung letztlich in einem Gespräch über die Ergebnisse, das meistens durch die Jobcoaches durchgeführt wird. Wie sich in den meisten Interviews zur Kompetenzfeststellung gezeigt hat, erkennen die Jobcoaches darin eine gute Gelegenheit, mit den Geförderten in direkten Kontakt zu treten. Das ist vor allem dann wichtig, wenn eine Distanz besteht, die spontane Kontakte unwahrscheinlich und schwierig macht, wie bei den Umsetzungsvarianten 2 (Kapitel 6.3) und 3 (Kapitel 6.4) der Fall. Diese Nutzung entspringt einer sozialpädagogisch und praktisch ausgerichteten Logik, nach der es primär darum geht, Informationen über einen Fall zu sammeln, um möglichst passende Hilfeleistungen anbieten zu können. In manchen Fällen erscheint das Instrument in seiner genauen Ausrichtung daher beinahe nebensächlich neben seiner Funktion als Generator von Anlässen für Ein-

zelgespräche. Ein Geschäftsführer macht dies an der Differenz zu den Informationen klar, die der Träger vom Jobcenter erhalten kann:

In diesen „*Analysen, in diesen Gesprächen, die damit zusammenhängen, kriegen Sie natürlich auch Dinge raus, die Sie über die Jobcenter eben nicht erfahren und die da viel weitergehen. Und wo man auch der ein oder anderen Mitarbeiter vielleicht dann Vertrauen fasst und Dinge sagt, die er beim Jobcenter nie sagen würde*." (5_1_PL: 1745 ff.).

Es wird deutlich: Neben den Informationen, die direkt durch Fragebögen, Tests, Beobachtungen ermittelt werden oder als allgemeine, behördlich erfasste Daten vorliegen, gibt es noch weitere, tiefer liegende Dimensionen. Diese sind hochrelevant für die sozialpädagogische Begleitung, sind jedoch schwer zu erlangen und erfordern besonderes Fingerspitzengefühl, da sie tabuisierte und schambehaftete Dinge betreffen. Interaktionssituationen, die mit der Kompetenzfeststellung einhergehen, können dann von Sozialpädagogen genutzt werden, um die Grundlage für das benötigte Vertrauen zu schaffen. Genauso können in den entsprechenden Situationen auch Informationen aus der Kompetenzfeststellung als Gesprächsthemen herangezogen werden, um gezielter auf bestimmte Probleme einzugehen. Gerade in der Betonung dieser Funktion zeigt sich besonders eindrücklich, was es bedeutet, dass die Kompetenzfeststellung primär durch die sozialpädagogischen Jobcoaches durchgeführt und durch sie geprägt wird. Die Kompetenzfeststellung wird als integraler Bestandteil der sozialpädagogischen Praxis angeeignet und umgesetzt. Wenn es sich hierbei um die dominierende Form der Aneignung handelt, schließt dies andere Varianten aus. So findet sich lediglich ein Fall in unserem Sample, in dem das Ziel besteht, über eine stark standardisierte Erhebung von individuellen Entwicklungsdaten einen direkten Nutzen für die Administration zu erzielen, d. h. die Höhe des Minderleistungsausgleichs an die gemessene Leistung anzupassen.

7.4 Funktionale Gemeinsamkeiten in der Umsetzung

Im Folgenden wird erläutert, welche Funktionen der Einsatz von Kompetenzmessungsinstrumenten im Rahmen der Modellprojekte erfüllt hat. Neben den Funktionen, die bereits in der Modulbeschreibung des Aufrufs genannt werden, also der Einzelfallorientierung und dem Ausgleich des Informationsdefizits (a) und der Objektivierung von Wissen und Stiftung von Vergleichbarkeit (b), hat sich in der Untersuchung eine weitere Funktion gezeigt: eine positive Wirkung auf die Teilnehmenden, wenn Ergebnisse der Verfahren als fundiertes Feedback eingesetzt werden.

a) Einzelfallorientierung und Ausgleich des Informationsdefizits:

   Trotz aller Unterschiede zwischen den im Modellprojekt eingesetzten Instrumenten verbindet sie, dass sie qua Instrument darauf abzielen, Informationen über eine bestimmte Person zu erheben, also die einzelnen Teilnehmenden ins Zentrum rücken. Es soll genau und für jeden einzelnen Teilnehmenden ermittelt werden, welche Fähigkeiten, aber auch Probleme zu erwarten sind, um entsprechend darauf reagieren zu können. Es handelt sich also um eine generalisierte

und institutionalisierte Einzelfallbetrachtung. So berichtet ein Jobcoach, er betreibe Kompetenzfeststellung aus einer „sachlichen Notwendigkeit“ (5_1_PL: 1291 ff.). Die eingesetzten Instrumente seien wichtig, da sie die Grundlage dafür bieten, „*den Ist-Stand, den den Sollstand zu entwickeln, Ziele zu entwickeln*“ (ebd.: 855 f.). Dabei geht es nicht einfach nur darum festzustellen, ob bestimmte Personen auch die aktuell geforderte Leistung im Betrieb erbringen, sondern in welchen Bereichen sie ansonsten kompetent sind oder auch Schwierigkeiten haben. Das sei einerseits wichtig für die Mitarbeiter, aber auch „für den Arbeitgeber, um zu sehen, wo kann ich eine Mitarbeiterin hier einsetzen? Wie kann ich sie fördern?“ (ebd.: 1313 f.). Der Einsatz solcher Instrumente rückt damit systematisch alle Teilnehmenden als einzelne Personen in ihrer Vielschichtigkeit ins Blickfeld eines Trägers, indem auch außerbetriebliche Probleme erfasst und bearbeitet werden können:

„Es geht um mannigfaltige Probleme, wie organisiere ich meine Hausarbeit zu Hause neben meinem Berufsalltag. Wie krieg ich das mit der Koordination der Kinder hin? Wie schaff ich es morgens, pünktlich hier zu sein? Wie erarbeite ich mir einen Wegeplan? Wie komm ich von A nach B nach C?“ (ebd.: 1819 ff.).

Zu diesen Zwecken kommen eine ganze Reihe an unterschiedlichen Ansätzen – häufig auch in Kombination – zum Einsatz. Die Spannbreite reicht dabei von standardisierten Vergleichen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen in den Kategorien des allgemeinen sozialen Verhaltens (etwa Hilfsbereitschaft), der eher betriebsrelevanten Fähigkeiten (wie Auffassungsgabe) und Leistungskriterien (Ausdauer, Arbeitsgeschwindigkeit) bis hin zu kompetenzbezogenen biographischen Reflexionen, in denen Teilnehmende Vorstellungen davon entwickeln sollen, welche Kompetenzen sie in ihrem Leben erworben haben. Das macht deutlich, dass und wie Kompetenzfeststellungsinstrumente eine begleitete geförderte Beschäftigung in allen relevanten Dimensionen, Arbeit und Begleitung, ergänzen können.

In einem anderen Fall wird ein stark technisiertes Instrument eingesetzt, ein psychologischer Fragebogen, bei dem Durchführung und Auswertung von einem Dienstleister eingekauft werden. Hier fehlen die eher leistungsbezogenen Bewertungen aus dem ersten Beispiel, es wird primär ein psychologisches Profil entwickelt, das die Entfernung zum Arbeitsmarkt beschreiben soll. Der zuständige Jobcoach beschreibt sich selbst als anfänglichen Skeptiker gegenüber diesem Instrument, er sei aber letztlich zum Verfechter geworden. Auch er betont die Nützlichkeit zur Generierung von Informationen zum Einzelfall. Diese Tests lieferten *„eine Gesprächsgrundlage, die [er] vorher noch nie gehabt habe“* (10_GF: 1199 f.), ermöglichen also, viel gezielter auf die Personen einzugehen, öffnen gewissermaßen die „Black Box“ der Geförderten. Diese Art des Mehrwerts ist dabei ein zentraler Effekt der Instrumente, der von vielen Interviewpartnern angepriesen wird, unabhängig davon, welches Instrument sie anwenden. So betont ein Jobcoach, der gleichzeitig Anleiter ist, dass ihm die Kompetenzfeststellung hilft, den Blick auf die Teilnehmenden zu weiten bzw. eine genauere Vorstellung von den Stärken und Schwächen in verschiedenen Kompetenzdimensionen zu erhalten:

„Ich habe diese Fähigkeits- und Anforderungsprofil für mich eigentlich als sehr gut empfunden, a) um mich noch mal sehr, sehr mit dem Arbeitsplatz selber auseinanderzusetzen, und mich auch öfter intensiver mit den Mitarbeitern zu beschäftigen. Also nicht nur nach Qualifikation zu gucken, sondern auch 'n bisschen zu gucken, wie isser sozial, also ne Sozialkompetenz und so weiter. Also das ist schon, ich samma es nötigt einen zumindest halbjährlich noch mal genauer hinzugucken." (9_JC: 206 ff.).

Ähnlich geht es einem Jobcoach, der ebenfalls sehr nah an den betrieblichen Abläufen ist. Während er von Schwierigkeiten in der internen Umsetzung des Instrumenteneinsatzes berichtet, betont er den Mehrwert an biographischen Informationen zu den Teilnehmenden und damit die bessere Grundlage für eine sozialpädagogische Begleitung:

„Einfach zu gucken, woher kommt diese Kompetenz, gab es ähnliche Situationen, woran die Teilnehmer das festmachen können, einfach auch noch mal son bisschen so den Weg zu beleuchten, den die gegangen sind." (7_GF: 220 ff.).

b) Objektivierung und Vergleichbarkeit:

Durch den Einsatz von Kompetenzfeststellungsinstrumenten wird aber nicht nur eine breite und einzelfallorientierte Perspektive auf die Mitarbeiter gestärkt, sondern durch die schriftliche Dokumentation, die dabei entsteht, hat man es auch mit einer Objektivierung des erzeugten Wissens zu tun.[29] Entgegen dem kontinuierlichen Strom der Ereignisse in der betrieblichen Arbeit wird bei einer Kompetenzfeststellung eine statische Abbildung der Kompetenzen einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt erzeugt, der Verlauf wird gewissermaßen eingefroren. Es entsteht dadurch ein artifizielles Bild eines Zustandes, das zum Zweck der Reflexion genutzt werden kann. Diese Momentaufnahme kann dann mit weiteren Standbildern der gleichen Person zu anderen Zeitpunkten verglichen werden und so erlauben, Entwicklungen festzustellen, wo sie ansonsten möglicherweise nicht gesehen würden. Individuelle Eigenschaften und Entwicklungen im Projektverlauf werden so von der kontingenten Beobachtung durch einzelne Mitarbeiter und deren Gedächtnis, Interessen und Vorurteilen abgelöst und stehen dauerhaft und gleichförmig zur Verfügung. Erst so wird es möglich, systematische Vergleiche zwischen den Ergebnissen verschiedener Beobachtungszeitpunkte herzustellen und beispielsweise auch einen Personalwechsel ohne allzu großen Verlust an Wissen über Teilnehmende hinzunehmen. Im ersten angesprochenen Fall etwa werden systematisch und regelmäßig Erhebungen nach dem gleichen Schema durchgeführt: Eine geförderte Mitarbeiterin wird bei der Durchführung gewisser Aufgaben durch geschulte Anleiterinnen beobachtet. Ein Beobachtungsbogen, der arbeitsrelevante Kompetenzen operationalisiert, stiftet den Beobachtungsfokus und die Vergleichbarkeit. Aus den Ergebnissen der unterschiedlichen Beobachter werden dann Durchschnittswerte gebildet und eine finale Bewertung erstellt. Die Ergebnisse dienen dann nicht nur der Überprüfung der Kompetenz-

[29] Objektivierung ist hier zu unterscheiden von wissenschaftlicher Objektivität. Während eine Einhaltung strenger Kriterien guter Messungen keine große Rolle in den Modellprojekten spielt, ist die Produktion von Dokumenten und fixierten Momentaufnahmen ein automatischer Bestandteil der Verfahren, der auf verschiedene Weise genutzt werden kann.

und Leistungsentwicklung bei den Teilnehmenden, sondern werden auch zur Reflexion der betrieblichen Strukturen genutzt, etwa zur Verbesserung der Mitarbeiterschulungen:

„Es ist schon ein Bewusstseinsprozess, natürlich auch für uns, zu sehen, wo ist 'ne Entwicklung, was macht Sinn an Qualifizierung und wo können wir unsere Qualifizierung auch noch mal modifizieren und verändern“ (5_1_PL: 1672 ff.).

Das Potenzial des Einsatzes von Kompetenzfeststellungsinstrumenten liegt also nicht nur in der institutionalisierten Erhebung von einzelfallbezogenen Informationen und dem Schließen der Informationslücke zu Kompetenzen und Defiziten der Teilnehmenden. Darüber hinaus wird es möglich, das Wissen über Teilnehmende zu dokumentieren und mit größerer Objektivität auszustatten. Auf Basis einer Vergleichbarkeit lassen sich dann auch Veränderungen feststellen und das Treatment nachjustieren.

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass eine wirkliche Messgenauigkeit oft weder erreicht, noch angestrebt wird und dass die Beurteilung der Kompetenzen und Entwicklungen von Teilnehmenden auch nicht allein auf den Ergebnissen von Kompetenzmessungen beruhen. Die Ergebnisse von Verfahren können jedoch zumindest zusätzlich in die Einschätzung von Entwicklungen einfließen, wie etwa Jobcoaches eines Betriebes schildern, die ansonsten eher skeptisch gegenüber Kompetenzfeststellungsinstrumenten sind. Das dort verwendete Instrument beinhaltet standardisierte Fragebögen zur Selbsteinschätzung der Teilnehmenden und eine Fremdeinschätzung durch die Fachanleiter. In der vergleichenden Auswertung zeigen sich nicht nur Entwicklungen in der betrieblichen Integration, auch eine Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung kann informativ sein, etwa auf Selbstüber- oder -unterschätzung hindeuten. Die Ergebnisse werden zur Reflexion verschiedener Teilaspekte der geförderten Beschäftigung genutzt, wie die Organisation und Anleitung der Arbeit:

„Das klafft manchmal ausenander, manchmal auch nicht, es ist halt immer ganz unterschiedlich, aber das gibt dann auch wieder Möglichkeiten, die Arbeit zu reflektieren, bestimmte Themen anzusprechen, mit den Kollegen, mit der mit den, mit den Anleitern vor Ort, also ne da gibt's ja immer wieder auch Reibungspunkte und so, und da gibt's dann immer wieder auch dadurch die Möglichkeit, "ja wie isses denn jetzt, als Sie angefangen haben, wie isses jetzt, wie fühlen Sie sich, wie läuft es jetzt, ham Sie das Gefühl, dass es weitergegangen ist?" Die Anleiter besprechen das auch mit uns, und dann wird halt das festgehalten und geguckt. Und das gibt's in einer Abfolge von nem halben Jahr.“ (5_3_JC: 277 ff.).

Ein anderer Coach bei einem anderen Betrieb verwendet dasselbe Instrument. Zwar sieht dieser in dem Verfahren kein Allheilmittel, es könne aber zusätzliche Hinweise dafür liefern, bei wem welche Hilfsangebote durch den Jobcoach von Nöten sind. Aus den „Trends“, die der Coach ermittelt, könne er dann, so der Coach weiter, ermitteln, welchen Teilnehmenden er zu einem persönlichen Gespräch bittet und/oder wem er weitere Hilfsangebote unterbreitet (5_2_JC: 48 ff.). Bei diesen Trägern ist zudem vorgesehen, die Ergebnisse in Fallkonferenzen mit dem lokalen Jobcenter einzubringen, es findet also ein Transfer der Ergebnisse außerhalb des Trägerkontextes statt.

In einem weiteren Fall (8_JC_2) wird ebenfalls mit dem Vergleich von Fremd- und Selbsteinschätzung gearbeitet, ebenfalls in einem selbstentwickelten Instrument. Hier spielen allerdings betriebliche Integration und Arbeitsleistung eine geringere Rolle, da die Jobcoaches nicht einem einzelnen Betrieb oder Träger zugeordnet, sondern extern bei einem Koordinator beschäftigt sind. Stattdessen konzentriert sich die Informationserfassung neben der Entwicklung der fachlichen Kompetenz auf die allgemeine Lebenssituation und alltagspraktische Fragen wie Gesundheitszustand, Wohnsituation und Haushaltslage. Damit richtet sich das Instrument weniger an den abstrakten Kategorien des Kompetenzdiskurses aus, als vielmehr an typischen und offenbar schon antizipierten Problemen der Teilnehmenden, also Lebenssituationen, die die Beschäftigung unterstützen oder gefährden können, wie eben Probleme bei Finanzen, Mobilität und Gesundheit. Die halbjährlich stattfindenden Bewertungen dieser Dimensionen stützen sich auf Selbsteinschätzungsbögen für die Teilnehmenden und Fremdeinschätzungsbögen für die Anleiter in den jeweiligen Betrieben. Zudem fließen Einschätzungen und Beobachtungen ein, die durch die Coaches bei den monatlichen Treffen mit den Geförderten gewonnen wurden. Die Bewertung der Zustände zu einzelnen Erfassungszeitpunkten erfolgt dann im Vergleich von Selbst- und zusammengefasster Fremdeinschätzung und berücksichtigt damit auch, ob Unterstützung überhaupt gewünscht ist. Denn zentral für die Arbeit der Jobcoaches ist nicht nur zu wissen, ob Unterstützungsbedarf besteht, sondern ebenfalls, ob nicht zunächst ein Klientenverhältnis hergestellt werden muss, damit Hilfe überhaupt angenommen wird. Die so verglichenen Daten münden in einer übersichtlichen Tabelle, die einzelfallbezogen die Entwicklung in den genannten Dimensionen nachzuvollziehen erlaubt. Zudem lassen sich erfolgte Unterstützungen durch die Jobcoaches erfassen, von vermittelten Qualifizierungen über Hilfe bei Behördenangelegenheiten bis hin zu Kriseninterventionen. In diesem Beispiel zeigt sich also eine besonders starke Ausrichtung der Kompetenzfeststellung an den spezifischen Problemen der Teilnehmenden, wie sie aus Perspektive der Jobcoaches erwartet werden.

c) Fördernde Effekte der Kompetenzmessung für die Teilnehmenden

Die Funktion der Objektivierung wird zwar auch für die Reflexion und Anpassung organisatorischer Abläufe genutzt, darüber hinaus erweist sie sich aber auch als sehr nützlich für die Kommunikation mit Teilnehmenden. So wird von den Interviewten immer wieder betont, dass es die Geförderten seien, die stark von den Verfahren profitierten, indem sie das erste Mal systematisch damit konfrontiert würden, welche Kompetenzen sie bereits erworben hätten:

„Und das führte eben doch zu erhellenden ich sag jetzt mal Bewusstseinsprozessen bei der jeweiligen Mitarbeiterin. Zu sehen, ich kann doch ne ganze Menge mehr und ich bring ne ganze Menge mehr schon mit. Dass man vielleicht erst mal gar nicht so von sich aus vermutet, weil man nie gearbeitet hat.“ (5_1_PL: 1634 ff.).

Hier kann man die proklamierte Stärke der Ausrichtung auf Kompetenzen sehen, da so – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer – betrieblich verwendbare Fähigkeiten sichtbar werden, ohne dass diese formal zertifiziert sind. Wichtiger aber noch ist, dass der so angeleitete Denkprozess das Selbstbild der Teilnehmenden verbes-

sern kann. Auch die schriftlich fixierten Ergebnisse von Kompetenzfeststellungen werden in ähnlicher Weise wirksam, etwa indem sie „schwarz auf weiß“ dokumentieren, wie sich betriebliche Integration und soziale Lage verbessert haben:

„Aber dass die sich selber erkennen, welche Entwicklung hab ich in ögB gemacht, das wird gut dokumentiert auch und die bekommen die Unterlagen ja auch mit, die Teilnehmer. Is ja nich so, dass das ne, für die anonym is, sondern die kriegen komplett ihre 14, 16 Seiten mit, können sich da erkennen.“ (10_GF: 1230 ff.).

Die Teilnehmenden erfahren also etwas Neues über sich selbst und vor allem über ihre Entwicklungen im Beobachtungszeitraum. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellungen werden so zu einem Zeugnis, also einer offiziell beglaubigten Form der Anerkennung einer Person. Das kann dem oft angekratzten Selbstbewusstsein der Langzeitarbeitslosen auf die Sprünge helfen, wie viele Jobcoaches betonen. Die Feststellung von Integrationsfortschritten jenseits der Dichotomie vermittelt/nicht-vermittelt lässt sich damit auch den Teilnehmenden näherbringen und fungiert als Ausweis ihrer Fortschritte, selbst wenn diese nicht in einer direkt anschließenden Beschäftigung münden:

„Jeder geht hier raus mit, mit nem festgestellten Abschluss sozusagen. Und er selbst oder der Jobcoach könnte dann alle vier Bögen neben'nanderlegen und sagen „da hat sich tatsächlich was getan. Guck mal da hast du deine Krise gehabt, da war, ging's wieder nach unten.“ (5_GF: 2048 ff.).

Wie sich zeigt, kommen einerseits die Besonderheiten des Einsatzes von Kompetenzfeststellungsinstrumenten zum Zuge, indem der Fokus auf Stärken und Schwächen der Teilnehmenden auf der Individualebene in verschiedenen Dimensionen geschärft wird und aus der Beobachtung von Entwicklungen im Projektverlauf Schlüsse für die Anpassung des Treatments gezogen werden können. Andererseits erweist sich die Umsetzung des Moduls als stark dadurch geprägt, dass es meist die Jobcoaches sind, die die Verfahren betreuen. Diese legen dabei eher Wert auf den Nutzen für die sozialpädagogische Begleitung und verweben die Verfahren und ihre Ergebnisse direkt in ihre Arbeit, statt sich auf die Generierung abstrakten Wissens, das über das konkrete Projekt hinaus verweist, zu konzentrieren.

7.5 Probleme der Kompetenzmessung aus Perspektive der für die Umsetzung Verantwortlichen

Die sozialpädagogische Prägung der Kompetenzfeststellung hat sich als dominante Umsetzungsform herauskristallisiert; dies soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch Ansätze gibt, in denen mit der Kompetenzfeststellung Zwecke verfolgt werden, die über das konkrete Modellprojekt hinaus verweisen. So werden in mehreren Fällen Informationen aus den Verfahren an die entsprechenden Jobcenter weitergereicht, um damit die Arbeitsverwaltung an den Erkenntnissen über die Entwicklung individueller Teilnehmender teilhaben zu lassen. In einigen Fällen wurden dazu Strukturen geschaffen, explizite Vereinbarungen getroffen und Treffen zur Fallbesprechung durchgeführt. In anderen Fällen jedoch wird die Arbeit mit den Jobcentern als problematisch beschrieben Die Problematik besteht in mehreren

Dimensionen der Anschlussfähigkeit der erhobenen bzw. insgesamt gesammelten Informationen an die Weiterverarbeitungskapazitäten der Adressaten: So klagen interviewte Geschäftsführer darüber, dass man zwar ausführliche Berichte verfasse und die im Projekt erlangten Erkenntnisse über einzelne Teilnehmende weiterzugeben versuche, die Vermittlungsfachkräfte in den Jobcentern jedoch oftmals kein Interesse an oder keine Kapazitäten für die Verarbeitung detaillierter Informationen hätten. Dies wird auch als eine Kritik an der Menge an Verfahren, die man als Träger in verschiedenen Projekten durchführen müsse, geäußert. Diese Arbeit wird damit – zumindest in dieser Hinsicht – sinnlos, da ihre Ergebnisse zum größten Teil verpuffen, obwohl manche Informationen von großer Bedeutung sein können, besonders chronische Erkrankungen als dauerhafte Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit werden hier genannt. Unabhängig von der Perspektive von Umsetzungsverantwortlichen ist hier selbstverständlich in Rechnung zu stellen, dass einerseits Datenschutzregeln den Jobcentern die Verarbeitung derartiger Informationen verwehren und andererseits auch Datenverarbeitungskapazitäten und Probleme mit der Anschlussfähigkeit von Datenformaten enge Grenzen bei der Verarbeitung derartiger Informationen im Wege stehen. Überdies wird ein Dilemma geschildert, das sich besonders bei der sozialpädagogischen Nutzung der Verfahren ergibt. Hat man nämlich ein Vertrauensverhältnis aufgebaut und erfährt etwas über persönliche Belange von Teilnehmenden, stellt sich die Frage, ob eine Weitergabe bestimmter Informationen nicht genau dieses Vertrauensverhältnis untergräbt und zudem die Position der Teilnehmenden bei den Jobcentern verschlechtert bzw. einer Stigmatisierung Vorschub leistet:

„Wenn ich sage, der hat Arthrose, der hat dies, der hat das, ja so Krankheitsbilder, die ihn in seiner Arbeitsfähigkeit wirklich beeinträchtigen. Aber sag ich, der hat 'n psychischen Ausraster gehabt, schreib ich da rein und er kriegt den Stempel, Psycho?“ (5_2_PL_2: 135 ff.).

In diesen Fällen werden nicht direkt die Ergebnisse der Kompetenzfeststellungen ans Jobcenter vermittelt, sondern diese fließen lediglich in Berichte ein. Auch geht es primär um Rückmeldungen aus dem laufenden Projekt sowie die mögliche Mobilisierung weiterer Unterstützungsmaßnahmen. Anders verhält sich dies bei einem Träger, der als einziges Beispiel einer Umsetzung der Kompetenzfeststellung gelten kann, die tatsächlich versucht, „Messung“ zu sein. Im Gegensatz zu anderen Modellprojekten ist das entsprechende Jobcenter hier ein wichtiger Akteur. Eines der zentralen Ziele dieses Modellprojektes ist es, Integrationsfortschritte und Minderleistungsausgleich zu koppeln und damit die Beanspruchung des Eingliederungstitels (EGT) am empirischen Bedarf auszurichten. Durch ein Verfahren zur Messung der Arbeitsmarktferne werden die Integrationsfortschritte gemessen und – sofern möglich – die Subvention langsam heruntergefahren. Anders als bei anderen Projekten wird dies nicht durch sozialpädagogisches Personal geleistet, sondern eine Person eingestellt, die in eher betriebswirtschaftlicher Perspektive agiert und in der Anwendung entsprechender Verfahren geschult ist. Allerdings ist es, laut der Verantwortlichen für die Messungen, zu keiner Anpassung des Minderleistungsausgleichs ge-

kommen. Einerseits ist das ganze Vorhaben einer Anpassung des Minderleistungsausgleichs allein förderrechtlich mit Schwierigkeiten behaftet, kann doch die Höhe dieser Subvention im Rahmen eines laufenden Vertrags nicht geändert werden. Überdies werden folgende Probleme aus Sicht der Verantwortlichen beschrieben: Es habe zwar Verbesserungen der Produktivität gegeben, dies sei jedoch nicht gleichbedeutend mit einer Reduktion des Minderleistungsausgleichs. Es komme nämlich immer wieder zu Rückschlägen und damit sinkender Produktivität, die eine Kürzung des Lohnkostenzuschusses zu einer finanziell riskanten Angelegenheit für den Träger macht. Hinzu kommt der Umstand, dass zwar eine enge Kooperation mit dem Jobcenter vorlag, die Verantwortung für die Messungen lag aber allein beim Träger. Wie die Interviewte andeutet, führt dies zu einem Zielkonflikt beim Träger: Selbst wenn Steigerungen der Produktivität gemessen würden, sei ihre Übermittlung ans Jobcenter nicht immer opportun, da man so seine finanzielle Grundlage gefährde.

7.6 Probleme in der Umsetzung

Nachdem bisher beschrieben wurde, wie sich Kompetenzfeststellung als Ergänzung des Treatments im Modellprojekt darstellt, wird nun auf einige Probleme einzugehen sein, die mit der Implementation einhergingen. Dabei zeigt sich 1., dass es nicht nur Konvergenzen mit der sozialpädagogischen Begleitung, sondern auch Konfliktstellen gibt. Darüber hinaus zeigt sich 2., dass manche Träger keinen Sinn in der Kompetenzfeststellung gesehen haben, was sich auch auf die Umsetzung auswirkte.

7.6.1 Kompetenzfeststellung als Risiko

Wie oben dargestellt, kann der Einsatz von Kompetenzfeststellungsinstrumenten eine sinnvolle Ergänzung für die Arbeit der Jobcoaches sein. Während er zum einen der Anbahnung und Nutzung von Arbeitsbündnissen in die Hände spielen kann, stellt er jedoch zum anderen ein Risiko für das Verhältnis zwischen Personal des Trägers und Geförderten dar. Der Einsatz ist deswegen ambivalent, da eben nicht nur offene Interaktionen erzeugt werden, sondern die Teilnehmenden den Eindruck erhalten können, dass sie mit einem Instrument „getestet“ werden sollen. Zwar handelt es sich bei den Instrumenten im Modellprojekt meist nicht im strengen Sinne um Tests, jedoch scheint generell nicht ungewöhnlich, wie Lang-von Wins (2007: 772) ausführt, „dass die mit Testverfahren begutachteten Personen sich ausgeforscht fühlen und befürchten, dass Dinge über sie ans Licht kommen, die sie selbst freiwillig nicht preisgeben würden.“

Dies spiegelt sich in mehreren Interviews mit Verantwortlichen wider, die etwa berichten, Teilnehmende fühlten sich als „Versuchskaninchen“ (9_JC: 215) oder man müsse aufpassen, dass man die Teilnehmenden nicht mit zu umfangreichen Verfahren „verscheucht“ (7_GF: 32). Ein Jobcoach berichtet, er müsse teilweise seine sozialpädagogischen Fähigkeiten einsetzen, sie beruhigen und ihnen die Angst nehmen, damit die Teilnehmenden überhaupt einen Profilingbogen ausfüllten (5_GF: 1322). Ein weiterer berichtet, er müsse bei den Personen, die sich einer Kompe-

tenzmessung unterziehen sollen, erst für Verständnis sorgen, da sie sich dadurch belästigt fühlten:

„[…] und mir ist nur wichtig, im persönlichen Gespräch mit dem Teilnehmer ihm zu erklären, wofür wir das machen, dass es leider überall viel Papier gibt mittlerweile, und das sehen die dann auch größtenteils ein und machen da mit.“ (5_2_PL_1: 97 ff.).

In diesem Zitat scheint überdies kein großer Enthusiasmus für Kompetenzfeststellung auf, dennoch ist die aufgeworfene Problematik zu beachten: Der Instrumenteneinsatz muss mit Vorsicht erfolgen, und die Teilnehmenden müssen darauf vorbereitet werden. Dies scheint gerade bei der Zielgruppe wichtig zu sein, da man so leicht die oft vorhandene anfängliche Überforderung in der Eingewöhnungsphase unwillentlich verschärft und die Beschäftigung destabilisiert.

7.6.2 Fehlender Sinn

Die eben geschilderten Probleme sind zwar überwindbar, jedoch sind sie in Interviews teilweise als Begründung dafür angeführt worden, warum man eher Abstand von der Kompetenzfeststellung genommen hat. Dabei scheint das Problem primär darin zu bestehen, dass nicht recht klar ist, welchen Vorteil man davon als Betrieb oder Träger hat, d. h. es fehlt eine Vorstellung einer sinnvollen Nutzung, die mehr ist als die Erfüllung einer externen Forderung. Der Verweis auf die eben behandelte Problematik der Abschreckung von Teilnehmenden wurde bei einem Träger als Grund dafür angegeben, dass ein Verzicht auf den Einsatz von Instrumenten beschlossen wurde. Ziel des Projektes sei, die Teilnehmenden zu richtigen, normalen Mitarbeitern zu machen; eine Kompetenzfeststellung dagegen symbolisiere ihre Defizite und beschäme sie:

„Sie sind aber in dieser Maßnahme kein Teilnehmer. Sie sind 'n Mitarbeiter. Das heißt, Sie wollen onnich ständig rausgezogen werden für irgendwelche Sachen. Gerade bei den Männern ist das sowieso noch mal (lacht) son Thema, die dat absolut unangebracht finden und das wertet sie sozusagen ab. Und solche Verfahren, die sind immer aufwendig, dann werden die rausgezogen aus der Produktion, aber die wollen die wollen fahren. Die wollen, die wissen, da ist jetzt Druck, und da ist jetzt ne Veranstaltung, und dann sagen die, "nee das können wir gar nicht. Also das geht gar nicht." Also ne? "Wir sind jetzt hier normale Mitarbeiter", darum ham wir dann irgendwann davon auch Abstand genommen. Wir hatten das erst überlegt das zu machen, aber der Aufwand wär so groß gewesen und es wär für das Ankommen der Teil- der Menschen, die hier arbeiten, der Mitarbeiter, die Teilnehmer des Programms sind, eher blöde.“ (5_3_JC: 310 ff.).

In diesem Fall verzichten die Jobcoaches also lieber auf die Kompetenzfeststellung, als die gefördert Beschäftigten in unangenehme Situationen zu bringen. Der Verweis auf die Gefährdung der Normalitätssuggestion verdeckt dabei eher den Umstand, dass offenbar kein großer Verlust gesehen wird, wenn das Instrument nicht

angewandt wird. Während bei anderen Trägern das Risiko der Abschreckung von Teilnehmenden in Kauf genommen oder ein Kompromiss gefunden wird, weil man den Instrumenteneinsatz für sinnvoll hält und nicht darauf verzichten kann, scheint in diesem Fall kein rechter Begriff vom Nutzen der Kompetenzfeststellung vorhanden zu sein.

Auch in anderen Fällen ist zu beobachten, dass es an einem Konzept davon mangelt, wie Kompetenzfeststellungsverfahren für den Träger insgesamt oder auch nur die Arbeit der Jobcoaches produktiv gemacht werden können. Teilweise führt dies dazu, dass gar keine Kompetenzfeststellung durchgeführt wurde, teilweise wird auch dort, wo Kompetenzfeststellungen durchgeführt werden, deutlich, dass die Akteure eigentlich wenig davon halten und wenig davon erwarten. Wie in einem Interview zum Ausdruck kommt, wird Kompetenzfeststellung zwar als Verpflichtung ernst genommen – nicht jedoch als ein Wirkungsmechanismus des Programms begriffen - man tut es zwar, aber ohne rechte Überzeugung:

„Okay dann machen wir das, wir spielen die Regeln, ne wir beherrschen die auch und und dann ham wir was in der Hand und dann arbeiten wir auch damit. Also ich bin da vielleicht 'n bisschen abgestumpfter, ich nehm, was kommt, und wir ziehen das durch.“ (5_2_PL_2: 94 ff.).

7.7 Zwischenfazit Kompetenzmessung

Die Umsetzung des Moduls Profiling/Kompetenzfeststellung zeichnet sich durch eine Heterogenität der Aneignungsweisen[30] aus.

- Aus den vorgefundenen Varianten der Umsetzung lassen sich zwar auch Probleme ableiten, grundsätzlich scheint der Einsatz von Kompetenzfeststellungsinstrumenten aber Potenzial für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen zu besitzen. In ihrer optimalen Form ergänzen sich dann sozialpädagogische Begleitung (Coaching) und instrumentengestützte Beobachtung der Entwicklungen der Teilnehmenden: Eine intensive Begutachtung von (potenziellen) Teilnehmenden kann Informationen liefern, die wertvoll sind für Auswahl und Platzierung, sowie für die Vorbereitung der Begleitung und die Anpassung der Begleitung im Verlauf; darüber hinaus kann auch der durchführende Träger von den Informationen profitieren, indem Ressourcen zielgenauer eingesetzt werden können.
- Eine Kopplung an die sozialpädagogische Begleitung kann dabei einerseits die problematischen Aspekte solcher Untersuchungen, wie Scham und ein Gefühl des Überwachtwerdens, abfedern helfen.
- Andererseits bietet der Instrumenteneinsatz einer sozialpädagogischen Begleitung Gelegenheiten, den Bedarf nach Hilfe auszuloten und, wenn nötig, Arbeitsbündnisse anzubahnen.

[30] Dies entspricht weitgehend den Intentionen des MAIS NRW, das im Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen (2012b) explizit zur Entwicklung neuer Verfahren und zum Experiment aufgerufen hat.

Der Einsatz solcher Instrumente ist jedoch immer mit einer gewissen Vorsicht zu gestalten, will man nicht das Risiko einer Überforderung der Teilnehmenden eingehen. Insbesondere dürfte von Bedeutung sein, wie der Einsatz präsentiert wird, also wer seinen Sinn auf welche Art und Weise vermittelt. An dieser Stelle wird auch das größte Hindernis liegen: Für einen sinnvollen Einsatz der Instrumente muss in den Trägern selbst die Überzeugung vorhanden sein, dass der Einsatz sinnvoll ist. Zwingt man Träger zu einem Einsatz, obwohl dort kein Begriff vom Nutzen solcher Instrumente vorliegt, wird die Umsetzung nicht engagiert, sondern als bloß oberflächliche Implementationen, rein aus äußerem Zwang, durchgeführt. Die Skepsis gegenüber den Instrumenten ist andererseits aber auch nicht irrational, kostet der Instrumenteneinsatz doch (zumindest) Zeit und Nerven, während sein Nutzen schwer zu bemessen ist. Darüber hinaus ist die Frage ungeklärt, ob und in welchem Umfang, mit welchem Ziel und in welcher Form die erhobenen Daten und Kompetenzprofile auch jenseits der Maßnahmen weiter verarbeitet werden können. Diese Unklarheit kann dazu führen, dass der Sinn der Erhebung gänzlich in Frage gestellt wird.

Das eben Beschriebene gilt jedoch nur für eine Umsetzung, die trägerintern abläuft und den Aspekt der objektiven Messung zu Gunsten einer operativen Einbettung vernachlässigt. Sieht man den Ausnahmefall der Umsetzungen im Modellprojekt, die Generierung numerischer Vergleichswerte, als eigentliches Ziel des Instrumenteneinsatzes an, empfiehlt sich eine ganz andere Herangehensweise. Zwar ermöglicht die interne Anwendung von selbstentwickelten (oder in Eigenregie angewandten) Verfahren eine größtmögliche Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse eines Trägers, jedoch sind die Chancen auf eine sachlich hochwertige Durchführung gering (Enggruber/Bleck 2005: 47 ff.). Soll eine möglichst objektive Kompetenzmessung durchgeführt werden, etwa zur Generierung objektiver Entwicklungswerte einer größeren Menge Teilnehmender und/oder zur Anpassung des Minderleistungsausgleichs, kommt eigentlich nur eine externe Variante in Frage (ebd.).

8 Ausgangssituation, Treatment, Effekte: Analyse der Befragungsdaten

8.1 Systematisierung der Entwicklungen in den ögB-Modellprojekten

Das folgende Kapitel zielt darauf ab, zentrale Facetten der ögB-Modellprojekte darzustellen, zu systematisieren und Zusammenhänge zwischen diesen aufzuzeigen. Zugrunde gelegt wird dabei eine analytische Dreiteilung bei der Betrachtung der Projekte und der von ihnen gezeitigten Folgen, die sich an der Logik des Projektaufrufs orientiert und diese mit empirisch im Projektverlauf gewonnen Kategorien füllt. Konkret wird eine Unterteilung in drei Dimensionen vorgenommen: (i) die Unterstützungsbedarfe im Sinne der Ausgangssituation der Geförderten vor Projektbeginn, (ii) das Treatment im Rahmen der Modellprojekte sowie schließlich (iii) durch die geförderte Beschäftigung hervorgerufene Zustandsveränderungen. Innerhalb dieser Dimensionen werden wiederum jeweils zwei grundlegenden Kategorien un-

terschieden, die mit konkreten Merkmalen gefüllt sind. Dem liegt eine einfache Zweck-Mittel-Relation zugrunde, die für die Analyse von arbeitsmarktpolitischen Programmen fundamental ist (Luhmann 1972: 70 f.; Mayntz 1978: 115 f.). Ein als problematisch erachteter Ausgangszustand einer Zielgruppe wird mit geeigneten Mittel bearbeitet, um als Zweck der Intervention einen verbesserten Zielzustand erreichen zu können. Zur Sicherung der zentralen Ergebnisse der drei Unterkapitel werden diese jeweils durch ein kurzes Zwischenfazit beschlossen.

8.1.1 Methodischer Ansatz und empirische Grundlage

Den Kern des vorliegenden Modells bildet die Entwicklung geeigneter begrifflicher Kategorien, die sich aus dem Material der Begleitforschung selbst sowohl theoretisch entwickeln als auch empirisch fundieren lassen. Insofern handelt es sich hierbei nicht um das Resultat der Anwendung eines bereits bestehenden Schemas auf einen neuen Zusammenhang, sondern das Ergebnis einer gleichermaßen theoretisch wie empirisch geleiteten Untersuchung, eines iterativen Prozesses.

Die Entwicklung des Analyseschemas basiert auf der Auswertung der verschiedenen Quellen der Begleitforschung und damit einem Methodenmix. Als qualitative Elemente werden sowohl sequenz- als auch inhaltsanalytische Auswertungen verschiedenster Dokumente und Interviews einbezogen: Dokumente zum Projektaufruf durch das MAIS, Konzepte der durchführenden Träger, Interviews mit Geförderten, Jobcoaches, Anleitern und Geschäftsführern sowie Protokolle von Betriebsbegehungen. Quantitative Bestandteile gehen zurück auf Auswertungen der Projektdatenbank der G.I.B. sowie der standardisierten Befragungen der Geförderten und der Jobcoaches.

Die verschiedenen quantitativen Daten wurden zum einen – soweit möglich – miteinander verknüpft. Der „verknüpfte Datensatz“ enthält für immerhin 500 befragte Geförderte Individualdaten, in die Ergebnisse aus Monitoring, Gefördertenbefragung und die Antworten des jeweils betreuenden Jobcoachs aus der Jobcoachbefragung personenscharf eingingen. .

Für die weiteren Ausführungen wird jeweils die Datenquelle herangezogen, die als aussagekräftigste für die Beleuchtung des jeweils fraglichen Aspekts betrachtet werden kann. Im Falle etwa der Frage nach der Qualifikationsstruktur der Geförderten umfasst dies beispielsweise die Auswertung aller Fälle aus der Datenbank, da anhand dieser Aussagen für alle jemals im Rahmen der Modellprojekte geförderten Personen getroffen werden können. Für die Beleuchtung einzelner Wirkungszusammenhänge können hingegen nur die Fälle herangezogen werden, für die ein kompletter Datensatz samt Befragungsdaten vorliegt. Insofern variieren die zugrunde gelegten Fallzahlen aufgrund empirischer Beschränkungen bisweilen.

Vertiefende Regressionsanalysen

Zudem wurden zur Identifikation von Zusammenhängen zwischen verschiedenen Unterstützungsbedarfen und/oder Bestandteilen des Treatments sowie den be-

obachtbaren Entwicklungen unter den Geförderten neben deskriptiven Auswertungen auch verschiedene Regressionsmodelle mit den quantitativen Daten geschätzt.

Grundsätzlich wurde bei den Regressionsanalysen auf ein relativ umfangreiches Set an Kontrollvariablen zurückgegriffen, die sowohl der Soziodemographie aus dem Monitoring als auch den projektbezogenen Aussagen aus der Gefördertenbefragung entnommen wurden. Konkret handelt es sich dabei um die folgenden Kontrollvariablen aus dem Bereich der Soziodemographie, die allesamt aus dem Monitoring stammen und in der Regel auch als Indikatoren der Arbeitsmarktnähe interpretiert werden können:

- Alter über 50
- Geschlecht
- Struktur der Bedarfsgemeinschaft (Partner, Kind im Haushalt)
- Berufliche und schulische Qualifikation
- gesundheitliche Einschränkungen
- Schwerbehinderung
- Bezug aufstockender Leistungen während der Förderung
- Dauer der Arbeitslosigkeit vor Projektbeginn in Monaten

An projektbezogenen Angaben wurden darüber hinaus die folgenden Variablen aus der Befragung einbezogen, bei denen es sich folglich durchgehend um Selbstauskünfte der Geförderten handelt:

- Beschaffenheit der im Projekt geleisteten Arbeit, operationalisiert durch drei Variablen infolge einer Faktorenanalyse (s. u.)
- Anzahl der erhaltenen Unterstützungsleistungen durch den Jobcoach
- Anzahl von Unterstützungsleistungen des Jobcoaches, die benötigt aber nicht erbracht wurden
- Items zur Selbstwirksamkeit (5 Stück)
- Persönliche Probleme als Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit

Wie eingangs erwähnt wurden die Befragungsdaten der Geförderten mit denen der Jobcoaches zusammengespielt, so dass eine eindeutige Zuordnung der Antworten der Jobcoaches zu den von ihnen betreuten Teilnehmenden möglich ist. Auf dieser Grundlage lassen sich Zusammenhänge zwischen Betreuungsansätzen und -konstellationen einerseits mit den Aussagen der Teilnehmenden andererseits herstellen.

Auch dieser Gesamtdatensatz wurde sowohl deskriptiv als auch regressionsanalytisch ausgewertet. Für die Regressionen des gematchten Datensatzes von Geförderten und den sie betreuenden Jobcoaches gilt durchgehend, dass deren Ergebnisse mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren sind. Denn hier ist die Anzahl der

auswertbaren Fälle gegenüber der Grundgesamtheit deutlich reduziert. Aus diesem Grund wurde bei den Regressionen auf die Einbeziehung der Selbstwirksamkeit sowie die Faktorenwerte zur Beschaffenheit der Arbeit als Kontrollvariablen aus der Gefördertenbefragung bereits verzichtet, da sonst die Fallzahlen noch niedriger lägen. Das schränkt die Aussagefähigkeit der Ergebnisse ein, weshalb diese als grobe Tendenzen oder vorsichtige Hinweise auf Zusammenhänge zu interpretieren sind. Als Kontrollvariablen aus der Jobcoachbefragung wurden dabei die folgenden Angaben verwendet.

- Eine akademische Qualifikation des betreuenden Jobcoaches im Bereich Pädagogik oder Soziale Arbeit
- Priorisierung der Vermittlung vs. Priorisierung der Entwicklung der Geförderten durch den Jobcoach
- Bedeutung des regelmäßigen Kontakts des Jobcoachs zu den Geförderten im Betrieb
- Einschätzung der Nähe zu den betrieblichen Abläufen durch den Jobcoach
- Räumliche Nähe des Jobcoachs zu den Geförderten
- Jobcoach und Geförderte bei demselben Arbeitgeber beschäftigt

Aus Gründen der Darstellung wird für den vorliegenden Bericht auf die Erläuterung der einzelnen Modelle und deren detaillierte Ergebnisse verzichtet und eine Beschränkung auf die wesentlichen Aussagen vorgenommen.

8.1.2 Modell der Systematisierung

Den Ausgangspunkt der Systematisierung bilden die Unterstützungsbedarfe der Geförderten, die in einem Entsprechungsverhältnis zur Zielgruppendefinition stehen. Innerhalb der Unterstützungsbedarfe wird dabei differenziert zwischen solchen, die sich ausschließlich aus arbeitsmarktbezogenen Merkmalen ergeben, wie etwa fehlende Qualifikationen, und solchen, die im engen Sinne „in der Person“ begründet liegen. Unter letzteren Unterstützungsbedarfen werden solche Probleme gefasst, die als zunächst rein „private“ Probleme soweit außer Kontrolle geraten, dass sie die Arbeitsmarktchancen und/oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit beeinträchtigen, wie dies etwa bei Suchterkrankungen der Fall ist.

In der Diskussion um öffentlich geförderte Beschäftigung und einen „sozialen Arbeitsmarkt“ ist es von großer Bedeutung, die Heterogenität der Problemlagen der Geförderten angemessen zur Kenntnis zu nehmen. Die Auffassung, dass aufgrund der vorliegenden Erwerbsfähigkeit zugleich die Unterstellung von Normalitätserwartungen hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Gesundheit und Lebensführung berechtigt ist, ist jedenfalls falsch. Eine differenzierte Beschreibung von heterogenen Problemlagen, die die Geförderten betreffen, muss die Grundlage für das Verständnis des Programms sein, das hier angemessen reagieren soll, um spezifisch auf die Problemlagen bezogene Entwicklungen anzustoßen. Zugleich ist es notwendig, die Aus-

gangssituation möglichst genau zu kennen, wenn man die Entwicklungsprozesse im Rahmen des Programms beurteilen möchte

Dass die Unterstützungsbedarfe innerhalb der Gruppe von Langzeitarbeitslosen mit mittelfristigen Entwicklungschancen überaus heterogen sind, verdeutlicht bereits die Formulierung im Antrag, wenn von Zielgruppen im Plural gesprochen wird. Bestätigt wird dies weiterhin durch die explizite Fokussierung einzelner Teilgruppen, etwa psychisch kranker Menschen, in einzelnen Konzepten der durchführenden Träger. Insofern stehen hinsichtlich der Unterstützungsbedarfe die Beleuchtung der Heterogenität sowie die Differenzierung der Geförderten zunächst im Vordergrund.

Die Bereitstellung geeigneter Unterstützungsleistungen sowie die Bearbeitung bestehender Defizite bilden wiederum den Kern des Treatments der ögB-Modellprojekte. Hier geht es also nicht mehr um die Dimension der Ausgangslage bzw. der heterogenen Problemlage als Voraussetzung für das Projekt, sondern um die Mittel, die eingesetzt werden, um die geplanten Ziele angesichts der gegebenen Probleme zu erreichen. Grundlegend lässt sich hinsichtlich der Ebenen des Treatments zwischen der qua Förderung bereitgestellten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an sich, also der im Projekt geleisteten Arbeit im Rahmen abhängiger Beschäftigung einerseits, sowie der zusätzlich geförderten Begleitung der Geförderten durch Jobcoaches mit einem Betreuungsschlüssel von in der Regel 1:20 andererseits unterscheiden.

Diese Dimension der Modellprojekte verweist auf die „Black Box“ einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, die in diesem Unterkapitel entlang der verschiedenen empirischen Befunde gewissermaßen geöffnet werden soll. Dabei wird sowohl der Frage nachgegangen, welche Unterstützungsleistungen tatsächlich von den Jobcoaches erbracht werden, als auch, wie sich die Arbeit in den Modellprojekten als weiterer Wirkungsmechanismus näher beschreiben lässt.

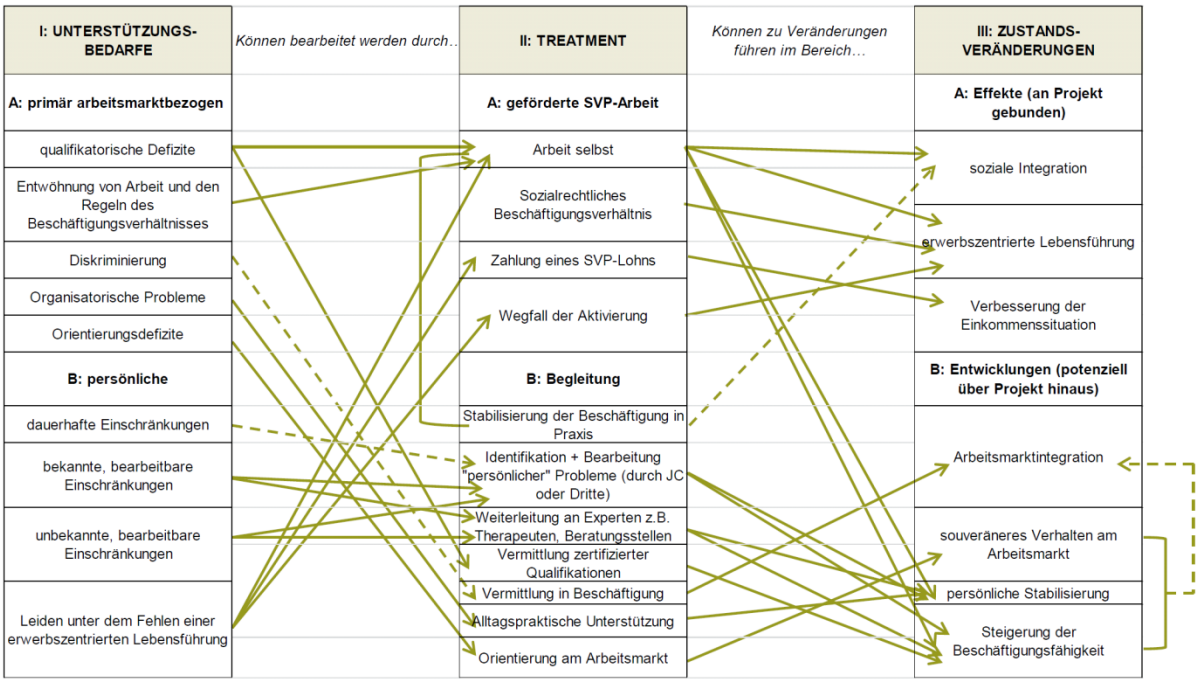
Die dritte Dimension des Modells bezieht sich auf die erreichten Ziele. Hier ist grundlegend festzuhalten, dass die Erfassung der Ziele noch während der Teilnahme der Geförderten in den Modellprojekten stattfand, dass es also in der Hauptsache um Zustandsveränderungen und Entwicklungen gehen muss, die sich in der Selbst- oder Fremdwahrnehmung durch die Jobcoaches zeigen. Statusveränderungen am Arbeitsmarkt etc. lassen sich erst nach Ende der Maßnahme ermitteln. Hier wird in den Blick genommen, welche Veränderungen sich für die Geförderten laut Selbstauskunft in Interviews, Einschätzungen der Jobcoaches oder der standardisierten Befragung aus der Teilnahme am Modellprojekt ergeben.

Auch hier kann eine Unterteilung vorgenommen werden. Auf der einen Seite stehen Zustandsveränderungen, die untrennbar mit der Projektteilnahme verbunden sind und potenziell auch mit dem Projektende hinfällig werden, beispielsweise der Erhalt eines sozialversicherungspflichtigen Lohns, wenn es nach Ende des Projekts nicht unmittelbar zu einer Arbeitsmarktintegration kommt, oder die Zeitstrukturierung

durch die abhängige Erwerbsarbeit. Diese Zustandsveränderungen werden im vorliegenden Zusammenhang als „Effekte“[31] bezeichnet. Auf der anderen Seite lassen sich auch solche Zustandsveränderungen beobachten, die potenziell zeitlich über die Modellprojekte hinausreichen und daher „Entwicklungen“ genannt werden. Hierzu zählt beispielsweise die Bearbeitung persönlicher Probleme wie psychischer Erkrankungen, die unabhängig vom unmittelbaren Output der Projektteilnahme Wege in den Arbeitsmarkt mittelfristig ebnen können.

Insgesamt ergibt sich somit ein Systematisierungs-Modell, das aus drei Säulen besteht: Ausgangslage/Problem – Intervention/Programm/Treatment – erreichte Ziele. Zwischen deren einzelnen „Bausteinen“ können wiederum verschiedene Zusammenhänge angenommen bzw. unmittelbar beobachtet werden (vgl. Abbildung 3). Diese Systematik wird in den folgenden Unterkapiteln Schritt für Schritt entwickelt und empirisch gefüllt.

Abbildung 3
Systematisierung der Entwicklung in den ögB-Modellprojekten



Quelle: Eigene Darstellung.

8.2 Unterstützungsbedarfe

Die erste „Säule“ der Systematisierung zielt auf eine Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktsituation der Geförderten, die versucht, der Heterogenität einer Gruppe, die zunächst nur durch ihre geteilte Arbeitsmarktsituation, der weitgehenden Chan-

[31] Wenn in diesem Zusammenhang von Wirkungen oder Effekten gesprochen wird, so ist zu beachten, dass es sich dabei um Annahmen hinsichtlich Zweck-Mittel-Relationen zur Beförderung von Integrationsprozessen am Arbeitsmarkt handelt, nicht um ökonometrisch isolierbare kausale Zusammenhänge oder Wirkungen im statistischen Sinne.

cenlosigkeit nach sehr langer Arbeitslosigkeit, geeint wird, gerecht zu werden. Dabei treffen selbstverständlich nicht alle der im Folgenden aufgeführten Merkmale auf alle Geförderten zu.

8.2.1 Primär arbeitsmarktbezogene Unterstützungsbedarfe

Dass die Dauer der Arbeitslosigkeit durch einige zentrale, arbeitsmarktbezogene persönliche Merkmale maßgeblich beeinflusst wird, ist aus verschiedensten Untersuchungen hinlänglich bekannt, etwa mit Blick auf die formale Qualifikation oder das Alter von Arbeitnehmern.[32] In der Regel handelt es sich dabei um Merkmale von potenziellen Arbeitnehmern, die von Arbeitgebern im Sinne des sogenannten „Signalling“ als Anzeichen einer geringeren Leistungsfähigkeit interpretiert werden (Spence 1973) und daher dazu führen, dass einzelne Gruppen mit einem spezifischen Merkmal – etwa Personen ohne Berufsausbildung – im Wettbewerb um Arbeitsplätze im Vergleich mit Personen, die diese negativen Signale nicht aufweisen, oftmals das Nachsehen haben. Daneben sind aber auch solche Probleme und Defizite von Interesse, die sich nicht in direkt beobachtbaren Merkmalen ausdrücken, sondern sich auf praktische Aspekte sowie die allgemeine Orientierung am Arbeitsmarkt beziehen und somit nichts über grundlegende persönliche Probleme aussagen.

Qualifikatorische Situation

Die wohl bedeutsamste strukturierende Funktion hinsichtlich der individuellen Arbeitsmarktchancen kommt zunächst der schulischen sowie der beruflichen Bildung zu. Zur Einordnung der Qualifikationsstruktur der ögB-Geförderten in den Kontext des SGB II werden daher die Schulabschlüsse der Geförderten in den Blick genommen und mit zwei Vergleichsgruppen kontrastiert: einer Vergleichsgruppe aus allen erwerbsfähigen SGB-II-Beziehenden (Koch/ Kvasnicka/Wolff 2010) sowie allen BEZ-Geförderten in NRW, die zwischen dem 01.10.2007 und dem 31.03.2009 in NRW eine Förderung nach dem Beschäftigungszuschuss gemäß §16e SGB II aufgenommen haben (Fuchs 2013).[33] Hypothetisch ist von folgenden Relationen zu den Referenzgruppen auszugehen. Da die Förderberechtigten für die Modellprojekte ögB NRW eine besondere Untergruppe aller erwerbsfähigen SGB-II-Bezieher sind, die durch die Kumulation verschiedener „Vermittlungshemmnisse“ und besonders langer Arbeitslosigkeit charakterisiert sind, dürften die ögB-NRW-Geförderten durch größere Probleme gekennzeichnet sein als alle erwerbsfähigen SGB-II-Bezieher. Sie sollten aber zugleich gegenüber der Vergleichsgruppe der „BEZ Geförderten NRW“ Vorteile haben, weil für diese von einer dauerhaften Chancenlosigkeit ausgegangen wurde, während für die Geförderten in den Modellprojekten ögB

[32] Für die Arbeitsmarktchancen von Langzeitarbeitslosen hierzu exemplarisch Achatz/Trapmann 2011.

[33] Für diese Betrachtung wurde zur Herstellung der Vergleichbarkeit die schwer interpretierbare Kategorie „Sonstiges“ aus der G.I.B.-Datenbank aus der Betrachtung ausgeschlossen.

NRW gilt, dass sie Entwicklungschancen haben sollen, die zumindest bei einem Teil langfristig eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen.

Tabelle 1
Schulabschlüsse aller Geförderten[34] und Vergleichsgruppen

	alle ögB-Geförderten NRW	Vergleichsgruppe SGB II insgesamt (Koch et al. 2010)	Vergleichsgruppe BEZ-Geförderte NRW (Fuchs 2013)
kein Abschluss	18,1 %	21,4 %	25,4 %
Hauptschulabschluss	56,9 %	43,3 %	53,2 %
Mittlerer Abschluss	17,0 %	26,0 %	13,0 %
(Fach-)Hochschulreife	8,0 %	9,4 %	8,4 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Die Struktur der Schulbildung der ögB-Geförderten lässt sich vor dem Hintergrund der beiden Referenzgruppen relativ klar beschreiben (Tabelle 1). Im Vergleich mit der Gesamtheit der SGB II-Arbeitslosen sind die Hauptschulabschlüsse überrepräsentiert, während Mittlere Abschlüsse und (Fach-)Hochschulreife seltener sind, was deutlich auf schwächere Schulabschlüsse verweist. Lediglich in der Gruppe der Personen ohne Schulabschluss findet sich ein leicht unterproportionaler Anteil an Geförderten in den ögB-Projekten, was diese grundlegende Tendenz leicht konterkariert. Kontrastiert man in einem zweiten Schritt die ögB-Geförderten mit den BEZ-Geförderten früherer Jahre, lässt sich durchgehend ein Trend zu einer etwas höheren schulischen Qualifikation unter den erstgenannten beobachten. Insofern entsprechen diese Beobachtungen den vorangestellten Hypothesen und der Zielgruppendefinition im Förderaufruf, da die ögB-Geförderten einerseits eine Negativ-Selektion aus der Gesamtheit der SGB II-Arbeitslosen darstellen, dabei aber etwas arbeitsmarktnäher sind als frühere BEZ-Geförderte. Ebendies verweist auf die Zielgruppenbestimmung „mittelfristige Entwicklungspotenziale“ in den ögB-Projekten im Kontrast zur Logik der „ultima ratio“ des BEZ in seiner ursprünglichen Form.

Richtet man den Blick zudem auf weitere Differenzen innerhalb der Gruppe der ögB-Geförderten, so zeigt sich, dass Frauen mit einem Anteil von 32 Prozent deutlich häufiger über Mittlere Reife oder Abitur verfügen als Männer, bei denen dieser Anteil bei 19 Prozent liegt.

Ein sehr ähnliches Bild der qualifikatorischen Voraussetzungen der ögB-Geförderten zeigt sich auch bei einer Betrachtung der beruflichen Qualifikation (Tabelle 2, Seite 120). Fast jeder zweite Geförderte in dieser Gruppe verfügt über keine abgeschlossene berufliche Ausbildung, während universitäre Abschlüsse mit knapp zwei Prozent eine seltene Ausnahme darstellen. Auch hier erweist sich die Gesamt-

[34] Im Falle der Daten aus dem GIB-Monitoring liegt diesen die Grundgesamtheit aller ögB-Geförderten zugrunde. Bei den Befragungsdaten aus der Klassenraumbefragung handelt es sich um eine Teilgruppe aller Geförderten, deren Zusammensetzung in Kapitel 3 beschrieben wurde.

heit der Arbeitslosen im SGB II gegenüber den ögB-Geförderten als tendenziell besser qualifiziert, da sowohl abgeschlossene Berufsausbildungen und insbesondere akademische Qualifikationen hier häufiger vertreten sind.

Tabelle 2
Berufsabschlüsse aller ögB-Geförderten und Vergleichsgruppen

	alle ögB-Geförderten NRW	Vergleichsgruppe SGB II insgesamt (Achatz / Trapmann 2011)	Vergleichsgruppe BEZ-Geförderte NRW (Fuchs 2013)
keine Ausbildung	48,6 %	36,9 %	53,3 %
abgeschlossene Berufsausbildung	49,4 %	53,7 %	45,1 %
Uni/FH	2,1 %	9,0 %	1,5 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

In der Gruppe der früheren BEZ-Geförderten in NRW hingegen finden sich noch höhere Anteile an Geringqualifizierten, wenngleich sich die Differenz zu den ögB-Geförderten mit knapp fünf Prozentpunkten vergleichsweise gering ausnimmt. So bestätigt sich auch hinsichtlich der beruflichen Qualifikation, dass die ögB-Geförderten von den formalen Voraussetzungen her im Durchschnitt schwächer als die Gesamtheit der Arbeitslosen im SGB II sind, aber etwas arbeitsmarktnäher als die BEZ-Geförderten.

Tabelle 3
Zusammengefasste Qualifikationen aller ögB-Geförderten

Qualifikation	
kein Schul- und Berufsabschluss	14,0 %
Schulabschluss ohne Berufsabschluss	27,2 %
Schulabschluss + Ausbildung	42,4 %
Schulabschluss + Höhere Qualifikation	1,9 %
Sonstige	14,5 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Die gleichzeitige Betrachtung von Schul- und Berufsabschlüssen (vgl. Tabelle 3) lässt erkennen, dass es innerhalb der Gruppe der ögB-Geförderten einen Anteil von 14 Prozent bzw. 128 Geförderten gibt, die weder über eine schulische noch eine berufliche Qualifikation verfügen und damit als besonders arbeitsmarktfern zu bezeichnen sind. Dieser Anteil ist bei männlichen Geförderten mit knapp 17 Prozent gegenüber einem Anteil von gut zehn Prozent unter den weiblichen Geförderten überproportional groß. Auch die mehr als ein Viertel der Geförderten umfassende Gruppe, die nur einen Schulabschluss, aber keine Berufsausbildung vorzuweisen hat, weist eine erhebliche Beeinträchtigung hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen auf. Lediglich knapp 45%der Geförderten verfügen sowohl über einen schulischen als auch einen beruflichen Abschluss und sind damit zumindest formal vergleichsweise arbeitsmarktnah. Allerdings ist für diese Gruppe, ähnlich wie für die sehr kleine Gruppe von Akademikern, in Rechnung zu stellen, dass aufgrund der als Zu-

gangsvoraussetzung festgelegten Langzeitarbeitslosigkeit vor der Teilnahme die berufliche Qualifikation erheblich entwertet wurde. Beispielhaft hierfür stehen aus dem qualitativen Sample etwa eine ältere Bürokauffrau, die sich den Anforderungen moderner EDV nicht gewachsen fühlt, oder eine gelernte Konditorin, der nach einer längeren Babypause der Wiedereinstieg in ihren erlernten Beruf über mehrere Jahre hinweg nicht gelang. Schließlich ergibt sich die mit knapp 15 Prozent relativ große Gruppe von „Sonstigen“ aus entsprechenden Angaben aus der Datenbank, so dass diese hier eine inhaltlich schwer zu interpretierende „Restgröße“ konstituieren.

Bilanziert man die Angaben zur schulischen und beruflichen Qualifikation der ögB-Geförderten, so lässt sich festhalten, dass zunächst deren Arbeitsmarktferne im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitslosen im SGB II erheblich ist, wenngleich sich daneben die BEZ-Geförderten der Vergangenheit als noch arbeitsmarktferner erweisen. Über 40 Prozent der Teilnehmenden an den Modellprojekten sind aufgrund ihrer qualifikatorischen Voraussetzungen gezwungen, sich auf Helferstellen am Arbeitsmarkt zu bewerben, wenn man sich rein auf die formalen Kriterien konzentriert. Das ist allerdings sicher ein erheblich unterzeichnender Mindestwert, da hier die Entwertung der erworbenen Qualifikationen durch sehr lange Arbeitslosigkeit noch gar nicht berücksichtigt wird. Wenn man auf die Qualifikationsstrukturen blickt, kann auch folgende Ergänzung noch helfen, ein angemessenes Bild von den Problemen bei der Gruppe der Teilnehmenden zu erzeugen: Unter den Beschäftigten ohne Schul- und Berufsabschluss finden sich zahlreiche Teilnehmende, die gar nicht oder nur mit Schwierigkeiten lesen und schreiben können. Analphabetismus ist kein Problem, das sich hier generalisieren ließe, aber es ist Bestandteil der Problemlagen, mit denen die Modellprojekte arbeiten müssen und die für die Geförderten den Arbeitsmarktzugang erschweren. Exemplarisch kann hier das Beispiel eines Geförderten herangezogen werden, der aufgrund der Lebensumstände in seiner Kindheit und Jugend praktisch keine Schulbildung genossen hat:

„Es is ja so, ich bin Zigeuner. Ja. So. Und wir waren früher immer nur auf Reisen. Da war mit Schule gar nix. Also Analphabet. So. (…) Kein Schulabschluss, ne. (…) Darum, meine Tochter regelmäßig Schule, damit die das nicht so mitmachen muss wie ich. Is ja schwer für mich, wenn ich auf'm Amt muss, irgendwas ausfüllen, muss ich erst wieder mitnehmen nach Hause, meine Tochter das ausfüllen lassen, fertig. Das läuft dann immer so.“ (5_2_Gef1: 307 ff.)

Schließlich lassen sich die Befunde zur Qualifikationsstruktur der Geförderten dahingehend interpretieren, dass die von der Förderung im Aufruf avisierte Zielgruppe in der Praxis der Modellprojekte erreicht wurde.

Arbeitsmarktbezogene Diskriminierung

Neben den bereits präsentierten Befunden zur beruflichen und schulischen Qualifikation als wichtige Faktoren des Arbeitsmarkterfolgs lassen sich weitere Merkmale benennen, die nachweislich die Arbeitsmarktchancen derjenigen Personen mindern, die diese aufweisen. Hierzu zählen ein fortgeschrittenes Alter von über 50 Jahren,

der Status als zugewanderte Person oder Kind von zugewanderten Eltern sowie der Status als alleinerziehendes Elternteil als Merkmale, die eine Diskriminierung am Arbeitsmarkt bedingen (können).[35]

Tabelle 4
Alter aller ögB-Geförderten

	Gesamt	Männer	Frauen
bis 30 Jahre	8,4 %	8,6 %	7,9 %
über 30 bis 40 Jahre	22,3 %	21,8 %	23,2 %
über 40 bis 50 Jahre	39,0 %	38,1 %	40,6 %
über 50 Jahre	30,2 %	31,6 %	28,3 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Wendet man sich zunächst dem Alter zu (Tabelle 4), so lässt sich festhalten, dass der Anteil von etwas mehr als 30 Prozent von über 50-Jährigen unter den ögB-Geförderten im Sinne der Häufung eines typischerweise als Vermittlungshemmnis klassifizierten Merkmals erneut überproportional hoch ausfällt, da in der Vergleichsgruppe der Arbeitslosen im SGB II insgesamt dieser Anteil mit 22,8 Prozent knapp 8 Prozentpunkte niedriger liegt (Koch/Kvasnicka/Wolff 2010, ohne Darstellung). Kontrastiert man diese Angaben zusätzlich mit denen früherer BEZ-Geförderter in NRW, ergibt sich auch hier das Bild, dass, formal betrachtet, die ögB-Geförderten etwas arbeitsmarktnäher sind, da in der erstgenannten Gruppe mit 38,9 Prozent der Anteil an Älteren noch höher ausfällt (Fuchs 2013, ohne Darstellung). So reproduziert sich auch hinsichtlich des Alters der Eindruck der Negativselektion aus der Grundgesamtheit des SGB II innerhalb der ögB-Modellprojekte. Darüber hinaus ist – nicht zuletzt aufgrund der Vorrangigkeit anderer Instrumente – der Anteil an Jüngeren in der ögB-Förderung recht gering, und auch die geschlechtsspezifischen Altersunterschiede nehmen sich innerhalb dieser Gruppe eher gering aus.

Hinsichtlich der Struktur der Bedarfsgemeinschaften, in denen die ögB-Geförderten leben (vgl. Tabelle 5), erweisen sich zwei Befunde als bemerkenswert. Zum einen ist der Anteil von 59 Prozent an Singles in der ögB-Förderung als überaus hoch einzuschätzen, sowohl im Vergleich zur Gesamtheit der SGB-II-Arbeitslosen, in denen der Anteil bei 44,1 Prozent liegt (Koch/Kvasnicka/Wolff 2010), als auch mit den früheren BEZ-Geförderten, unter denen der Anteil bei 50 Prozent lag (Fuchs 2013). Zudem dominieren in diesem Bereich insbesondere Männer: über zwei Drittel aller geförderten Männer leben alleine.

[35] Zur Altersdiskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt s. a. exemplarisch Frosch (2007), zur Situation von Alleinerziehenden im SGB II: Achatz et al. (2013) sowie zur Diskriminierung von Migranten durch betriebliche Einstellungspraktiken Seebaß/Siegert (2011).

Tabelle 5
Struktur der Bedarfsgemeinschaften aller ögB-Geförderten

	Gesamt	Männer	Frauen
Single	59,0 %	67,8 %	46,7 %
mit Partner, ohne Kind	12,1 %	12,7 %	11,1 %
mit Partner, mit Kind	13,9 %	17,5 %	8,7 %
Alleinerziehend	15,0 %	2,0 %	33,5 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Überproportional häufige Förderung von Alleinlebenden ist zwar kein Novum, in diesem Fall aber besonders ausgeprägt. Eine mögliche Ursache für diese Häufung liegt in der Anreiz-Struktur der zuweisenden Jobcenter, da der Leistungsbezug eines Singles durch eine Förderung nach § 16e SGB II in der Regel gänzlich beendet werden kann, was zum einen ein relevantes Controlling-Ziel der Organisationen darstellt, zum anderen in größeren Bedarfsgemeinschaften oftmals nicht erreicht werden kann, wie sich auch den Angaben der Datenbank entnehmen lässt. Demnach sind nur sieben Prozent aller Singles auf aufstockende Leistungen angewiesen, während dieser Anteil unter Alleinerziehenden sowie in Bedarfsgemeinschaften mit Partner und Kind über 50 Prozent liegt.

Wenn man den Haushaltsstand auch in eine problemorientierte Betrachtung einbeziehen will, lässt der überproportionale Anteil von Singles vermuten, dass viele Geförderte auch mit Problemen sozialer Isolation zu kämpfen haben, also etwa nicht auf Angehörige oder Partner zurückgreifen können, um existentielle Probleme und Krisen in der Arbeitswelt und in der gesamten Lebensführung zu verarbeiten. Damit dürfte die Gelegenheit zu betrieblicher Vergemeinschaftung, die sich im Rahmen der geförderten Beschäftigung ergibt ebenso wie die Chance, auf die Unterstützung eines Jobcoaches zurückgreifen zu können, eine besondere Bedeutung erhalten.

Zum anderen fällt der Anteil der Alleinerziehenden mit 15 Prozent in der ögB-Förderung überaus hoch aus, sowohl in der Relation zur SGB-II-Gesamtheit (12,8 %) als auch der BEZ-Förderung (7,1 %). Daraus lässt sich schließen, dass es gelungen ist, mit den Modellprojekten eine – fast ausschließlich weibliche – Zielgruppe zu erreichen, die üblicherweise seltener von einer solchen Unterstützungsleistung profitiert. Dies bedeutet aber zugleich, dass ein Merkmal, das die Arbeitsmarktchancen der betreffenden Person mindert, besonders häufig auftritt, was die Integrationsbemühungen für diese Teilgruppe entsprechend erschweren dürfte. Dabei kommt nicht nur die potenzielle Diskriminierung dieser Teilgruppe am Arbeitsmarkt erschwerend zum Tragen, sondern überdies spitzt sich für diesen Personenkreis die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in besonderer Weise zu, wie einschlägige Forschungsergebnisse dokumentieren, da gerade bei jüngeren Kindern im Haushalt die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt mitunter stark eingeschränkt ist (Achatz et al. 2013). Zwar kann ein Programm wie ögB NRW kaum etwas an möglicherweise vorliegenden arbeitgeberseitigen Stigmatisierungen Alleinerziehender ändern, aber Unterstützung bei der Organisation von Betreuungs- und

Erziehungsverpflichtungen mit den Anforderungen der Arbeit können erheblich zu einer Verbesserung der Lage der betreffenden Geförderten beitragen.

Als letztes persönliches Merkmal, das mit einer Diskriminierung am Arbeitsmarkt einhergeht, wird an dieser Stelle die Nationalität der Geförderten einbezogen (Tabelle 6).[36]

Tabelle 6
Nationalität aller ögB-Geförderten

	ögB-Geförderte NRW	Vergleichsgruppe SGB II insgesamt (Koch et al. 2010)	Vergleichsgruppe BEZ-Geförderte NRW (Fuchs 2013)
Deutsch	89,6 %	82,7 %	89,9 %
Andere Nationalität	10,4 %	17,3 %	10,1 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Diesbezüglich zeigt sich ein Muster, das geradezu typisch für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist. So finden sich sowohl in den ögB-Modellprojekten als auch in der früheren BEZ-Förderung jeweils gut zehn Prozent von Geförderten ohne deutsche Nationalität, während der Anteil dieser Gruppe an der Grundgesamtheit sieben Prozentpunkte höher liegt. Vergleichbare Tendenzen findet bereits Zaleska-Beyersdorf (2011) für den Zugang von Ausländern zu Ein-Euro-Jobs, was sie dahingehend interpretiert, dass sich die Diskriminierung dieser Gruppe durch potenzielle Arbeitgeber und/oder Beschäftigte der Jobcenter in der Einmündung in Fördermaßnahmen reproduziert. Auch wenn sich diese Interpretation mit den vorliegenden Daten nicht untermauern lässt, so bleibt doch auffällig, dass eine nicht-deutsche Nationalität als einziges, potenziell Arbeitsmarktchancen reduzierendes Merkmal in der ögB-Förderung – wie auch in anderen Maßnahmen – unterrepräsentiert ist. Darüber hinaus ist anzumerken, dass in der Gruppe der Geförderten ohne deutsche Staatsangehörigkeit „Sonstige“ Qualifikationen mit 34 Prozent gegenüber knapp zehn Prozent unter deutschen Geförderten eine besonders große Rolle spielen, genauso wie das Fehlen jeglicher Bildungsabschlüsse, das bei 23 Prozent der Geförderten mit anderer Nationalität zu beobachten ist, während dieser Anteil unter deutschen Geförderten zehn Prozentpunkte niedriger ausfällt.

Entwöhnung von sozialversicherungspflichtiger Arbeit in ihrem Doppelaspekt der Forderung nach Leistung und Folgebereitschaft

Mit der Entwertung formaler Qualifikationen durch längere Arbeitslosigkeitsdauern wurde ein Aspekt bereits angesprochen, der als weitere Hürde für Langzeitarbeitslose die Integration in den Arbeitsmarkt erschwert, nämlich die Entwöhnung von Arbeit. Ungeachtet der in der Vergangenheit erworbenen schulischen und berufli-

[36] Der Bezug zu dem Merkmal „Migrationshintergrund“ wäre womöglich noch aufschlussreicher, doch findet sich mit 44,8 Prozent „nicht bekannt“ in den ögB-Datenbanken ein sehr hoher Anteil von nicht interpretierbaren Angaben, zudem fehlen hierfür geeignete Vergleichsgruppen, so dass eine Beschränkung auf das Merkmal „Nationalität“ vorgenommen wird.

chen Zertifikate bedingt das dauerhafte Fehlen beruflicher Praxis, dass es schwerer fällt, den betrieblichen Anforderungen zu entsprechen. Dies betrifft dabei sowohl den Aspekt der Leistung, wozu fachliche Ansprüche als auch die physische und psychische Belastung einer Vollzeiterwerbstätigkeit zu zählen sind, als auch den angemessene Umgang mit betrieblichen Herrschaftsverhältnissen, also die Tatsache, dass man Anweisungen von Vorgesetzten befolgen muss. In einem weiten Sinne kann es hier auch zu Problemen bei der Erfüllung der Bedingungen der Mitgliedsrolle in einem Betrieb kommen, die ein anderes Verhalten erfordert als etwa Interaktionen im Familienkreis oder unter Freunden (Bauer/Fuchs/Jung 2013). Dies gilt insbesondere für Teilnehmende, die sehr lange arbeitslos waren oder noch nie in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis standen.

Dass die Distanz zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für die ganz überwiegende Mehrheit der ögB-Geförderten erheblich ist, lässt sich zunächst anhand der Betrachtung der vorangehenden Arbeitslosigkeitsdauern aus der Datenbank zumindest näherungsweise verdeutlichen. Diesen zufolge waren die Geförderten vor Projektbeginn im Durchschnitt mehr als sechseinhalb Jahre arbeitslos, wobei der für Ausreißer weniger anfällige Median mit 5,3 Jahren etwas niedriger ausfällt (vgl. Tabelle 7). Weiterhin ist eine kleine Gruppe von 13,2 Prozent mit weniger als zwei Jahren vergleichsweise kurz arbeitslos, was insbesondere auf die Gruppe der jüngeren Geförderten zutrifft, bei denen dies überproportional häufig bei einem guten Viertel der Fall ist, Knapp 30 Prozent hingegen sind bis zu zehn Jahre ohne Beschäftigung und weitere gut 22 Prozent sogar seit mehr als zehn Jahren keiner Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nachgegangen; eine Konstellation, die sich entsprechend häufiger bei Personen über 50 findet. Diese Zahlen verdeutlichen das Ausmaß der Distanz zu ungeförderter Beschäftigung nachdrücklich.

Tabelle 7
Dauer der Arbeitslosigkeit aller ögB-Geförderten in Jahren

weniger als 2 Jahre	13,2 %
2 bis unter 5 Jahre	34,5 %
5 bis unter 10 Jahre	29,9 %
über 10 Jahre	22,4 %
Durchschnitt:	**6,8 Jahre**
Median:	**5,3 Jahre**

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Noch schwieriger stellt sich die Situation für den Anteil von über zwölf Prozent unter den Geförderten dar, die laut eigener Aussage in ihrem bisherigen Leben keinerlei Arbeitserfahrung gesammelt haben, so dass sie mit anderen Worten innerhalb der Modellprojekte erstmals überhaupt mit den betrieblichen Anforderungen regelmäßiger Arbeit konfrontiert werden.

Ein weiterer Hinweis darauf, inwieweit die Anpassung an betriebliche Herrschaftsverhältnisse für die Geförderten eine Herausforderung darstellt, lässt sich der Befragung der Geförderten entnehmen (vgl. Tabelle 8). Dort räumen immerhin knapp sechs Prozent offen ein, dass es ihnen schwer fiel, den Anweisungen der Vorgesetzten zu folgen. Auch wenn dies keineswegs als übermäßig hoher Anteil bezeichnet werden kann, so ist doch festzuhalten, dass zumindest eine kleine Gruppe der Geförderten selbstkritisch entsprechende Probleme im Umgang mit den betrieblichen Anforderungen wahrnimmt.

Tabelle 8
Umgang mit betrieblichen Herrschaftsverhältnissen

	… fiel mir eher leicht	… fiel mir eher schwer	Die Anforderung gibt es bei mir nicht
Den Anweisungen meines Vorgesetzten zu folgen, …	90,8 %	5,9 %	3,4 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Hinsichtlich des Umgangs mit den Anforderungen der geförderten Beschäftigung ist insbesondere in Rechnung zu stellen, dass die Beschäftigung im Rahmen der Modellprojekte in aller Regel in Vollzeit ausgeübt wird, so dass die Umstellung nach meist jahrelanger Arbeitslosigkeit auf die Anforderungen einer 35- bis 40-Stunden-Woche erheblich ist und somit Überforderungen geradezu provoziert. In Interviews mit Geförderten wird der Umgang mit der veränderten Situation oftmals als „wieder reinkommen“ umschrieben. Den Prozess der Annäherung an die Anforderungen einer geregelten Beschäftigung beschreibt ein Geförderter eines Recyclingbetriebs anschaulich: *„Ich war also vorher mit Unterbrechung jahrelang arbeitslos und war das Arbeiten auch schon gar nicht mehr so richtig gewöhnt eigentlich“* (8_3_Gef1: 134 ff.). Dies ergänzend schildert eine andere Geförderte insbesondere die körperliche Belastung vollzeitiger Erwerbstätigkeit in den ersten Monaten ihrer Teilnahme als überfordernd, was letztlich dazu führte, dass sie einige Male von ihrem Vorgesetzten nachhause geschickt wurde. Dies verdeutlicht, dass die Entwöhnung der Geförderten von Arbeit für die Anleiter und Vorgesetzten mit der Notwendigkeit zur Rücksichtnahme einhergeht, so sie die dadurch bedingten Überforderungen als solche erkennen.

Organisatorische und alltagspraktische Probleme

Zumindest für einen Teil der Geförderten sind auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration organisatorische und alltagspraktische Probleme zu bewältigen. Hierunter fallen insbesondere Fragen der Betreuung von Kindern und Angehörigen, so entsprechende Verpflichtungen zutreffen, aber auch die Klärung der Modalitäten des Arbeitswegs. Letzteres ist primär in solchen Fällen von Bedeutung, in denen die Geförderten über keinen Führerschein und/oder Auto verfügen und deshalb auf öffentliche Verkehrsmittel und deren Taktung angewiesen sind. Schließlich sind auch solche Fälle zu nennen, in denen die Geförderten aufgrund von Erkrankungen regel-

mäßige Arzt- oder Therapietermine wahrnehmen müssen, die mit ihrer Arbeitszeit zu koordinieren sind.

Zur Beleuchtung dieses Komplexes erweisen sich einige Antworten aus der Gefördertenbefragung als aufschlussreich, da hierin die Bewältigung von Anforderungen in der Förderung erfragt wird, die auch einer anderweitigen Arbeitsmarktintegration wohl im Wege gestanden hätten. Den Auswertungen zufolge fällt die Organisation der Kinderbetreuung (Tabelle 9) nur einem kleinen Teil von sechs Prozent der Geförderten schwer, wobei zu beachten ist, dass sich für knapp 70 Prozent der Geförderten dieses Problem aufgrund von Kinderlosigkeit oder des Alters der Kinder gar nicht (mehr) stellt. Betrachtet man hier nur die Fälle, in denen dies überhaupt eine Anforderung darstellt, so wird dies etwa von jedem fünften Geförderten als Problem wahrgenommen.

Tabelle 9
Organisatorische und alltagspraktische Probleme der Geförderten

	… fiel mir eher leicht	… fiel mir eher schwer	Die Anforderung gibt es bei mir nicht
Meine Arbeitszeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren, …	24,2 %	6,0 %	69,8 %
Meine Arbeitszeit mit notwendigen Arztbesuchen und anderen wichtigen Terminen zu vereinbaren, …	62,5 %	17,6 %	19,9 %
Die Zeit und die finanziellen Kosten für den Arbeitsweg aufzubringen, …	60,8 %	13,3 %	25,8 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Demgegenüber erweisen sich sowohl die Koordinierung der Arbeitszeit mit Arztterminen als auch der Arbeitsweg für größere Teile der Beschäftigten als Hindernis (Tabelle 9). Über 17 bzw. über 13 Prozent geben an, dass ihnen dies schwer gefallen sei, wenngleich mit jeweils über 60 Prozent diese Anforderungen für die Mehrheit kein Problem darstellen. Hier handelt es sich nicht um übermäßig hohe Anteile, doch sie verweisen darauf, dass derartige organisatorische und praktische Fragen nicht bloß in vernachlässigbaren Einzelfällen auftreten, sondern sich durchaus bei relevanten Anteilen der Geförderten als Hindernisse sowohl auf dem Weg zur Integration in Beschäftigung als auch bei der Organisation der Maßnahme selbst erweisen können.

Instruktiv ist in diesem Zusammenhang der Fall einer interviewten Geförderten, bei der zwei dieser Probleme zusammen kommen, sowohl die Betreuung eines kleinen Kindes als auch potenziell längere Fahrwege, da sie in einer ländlichen Region lebt. Vor Beginn der ögB-Förderung besteht für sie daher ein gravierendes Problem bei der Arbeitssuche darin, dass ihre Arbeitssuche durch die Länge der Arbeitswege

eingeschränkt wird, da sie als Alleinerziehende für die Sicherstellung der Betreuung ihres Kindes auf keinen Partner zurückgreifen kann. Eine vollzeitige Erwerbstätigkeit ist aus ihrer Sicht daher nur möglich, wenn diese sich in mehr oder weniger unmittelbarer Nähe zu ihrem Wohnort befindet. Ebendies ist in der ögB-Förderung der Fall, stellt aber für die potenzielle Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber weiterhin ein mögliches Hindernis dar (4_GF4: 240 ff.).

Probleme bei der beruflichen Orientierung

Als letzte Merkmale, die sich ausschließlich auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten beziehen, können Probleme bei der beruflichen Orientierung sowie der adäquaten Nutzung von Bewerbungsstrategien genannt werden. Zu diesem Komplex liegen zwar keine standardisierten Daten vor, doch zeigt sich in den Interviews teilweise sehr deutlich, dass die Orientierung am Arbeitsmarkt bisweilen eine erhebliche Herausforderung darstellt.

Ein jüngerer Geförderter etwa schildert seine mangelnde berufliche Orientierung als das grundlegende Problem seiner Arbeitsmarktsituation, da er eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich absolviert hat, weil sich seinerzeit die Gelegenheit bot, er aber eigentlich keinerlei Interesse an einer Beschäftigung im Handel hat. Erschwert durch eine chronische Erkrankung kam es in der Folge zu einer langen Phase der Arbeitslosigkeit, in der er die Frage, in welchem Bereich er zukünftig arbeiten kann und möchte, für sich selbst immer noch nicht lösen konnte (6_Gef2). Hier blockiert die eigene Ratlosigkeit gewissermaßen das Handeln am Arbeitsmarkt.

Bei zwei älteren Geförderten stellt hingegen die Umorientierung ein Problem dar, nachdem sich eine Beschäftigung im erlernten Beruf aufgrund fehlender Nachfrage bzw. einer letztlich hinderlichen Spezialisierung als wenig aussichtsreich erwiesen hat (1_Gef1; 1_Gef2). Die inneren Hemmungen, sich einem anderen Beschäftigungsfeld zuzuwenden und dort nach Arbeit zu suchen oder auch nur herauszufinden, welcher realistische Bereich zu den eigenen Neigungen und Fähigkeiten passt, erweist sich für beide Frauen als großes Hindernis, das ihre Arbeitsmarktintegration maßgeblich erschwert.

Während in den drei bislang angeführten Fällen Probleme hinsichtlich der beruflichen Orientierung dominieren, finden sich im qualitativen Sample aber auch Beispiele dafür, dass die praktische Seite des Bewerbungsverhaltens die Geförderten vor Schwierigkeiten stellt. Gerade unter Älteren erweist sich der Umgang mit elektronischen Bewerbungen als Problem, wie eine Geförderte im Interview schildert: *„Weil dat is schon 'n Problem für mich, nach dem heutigen Standard bin ich nicht mehr aufm Laufenden, schon ma gar nicht über Internet heute, die Möglichkeit, die es gibt, da Bewerbungen zu verfassen“* (1_Gef2: 532 ff.).

In weniger gravierender Weise berichten weitere Interviewpartner davon, dass die Einhaltung der formalen Standards für Bewerbungen für sie ein Problem darstellt, bei dem sie Unterstützung benötigen.

8.2.2 Persönliche Situation

Bereits in der rechtlichen Fördergrundlage der ögB-Modellprojekte, § 16e SGB II, ist die zentrale Formulierung enthalten, der sich entnehmen lässt, dass die Zielgruppe dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments nicht nur aufgrund rein arbeitsmarktbezogener Merkmale wie einer fehlenden Qualifikation einer solchen Förderung bedarf, da von „in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen“ als Zugangsvoraussetzung die Rede ist. Diese Wendung adressiert unmittelbar die Persönlichkeit als Handlungszentrum und Fundament der personalen Autonomie und impliziert damit die Abweichung von einer gesellschaftlichen Normalität als (Mit-)Ursache der Arbeitslosigkeit. Will man analytisch zwischen rein arbeitsmarktbezogenen Problemen, die Gegenstand des vorangegangenen Kapitels waren, und solchen „persönlichen“ Problemen unterscheiden, gilt es zunächst, einen entsprechenden Begriff von letzteren zu gewinnen.

Ungeachtet der Frage, ob bzw. in welchem Umfang diese Annahmen angemessen oder zutreffend sind – und insbesondere die Interviews verdeutlichen, dass diese Annahme keineswegs durchgehend zutreffend ist –, kann man „in der Person liegenden Vermittlungshemmnisse“ auch als Verletzungen der personalen Integrität und Einschränkungen der personalen Autonomie verstehen, aus denen ganz praktisch Benachteiligungen am Arbeitsmarkt resultieren.

Typische Beispiele für derartige „persönliche Probleme“, die sich sowohl in älteren Untersuchungen zu Langzeitarbeitslosen als auch innerhalb des Samples aus den ögB-Modellprojekten finden, sind zum einen Suchterkrankungen, gravierende Familienkrisen, Straffälligkeit oder Schuldenproblematiken, die mehr oder weniger deutlich auf abweichende Formen der Lebensführung verweisen. Weiterhin werden unter dieser Kategorie gesundheitliche Probleme physischer wie psychischer Natur gefasst, die soweit chronifiziert sind, dass diese sich als dauerhafte Einschränkungen erweisen. Hierzu zählen Depressionen oder eine Erkrankung an chronischer Schizophrenie genauso wie ein schweres körperliches Leiden oder eine Behinderung. Aus der Perspektive der Begleitforschung zu den ögB-Projekten wird zusätzlich auch in solchen Fällen von persönlichen Problemen gesprochen, in denen Probleme oder Beeinträchtigungen, die zunächst im privaten Bereich liegen, soweit außer Kontrolle geraten oder so gravierend sind, dass sie dauerhaft das Arbeitsleben und die (potenzielle) Arbeitsleistung in Mitleidenschaft ziehen. Wie sich diesbezüglich aus Sicht eines Projektleiters der Umgang mit Leistungsschwankungen und deren Ursachen im privaten Bereich darstellt, lässt sich einem sehr prägnanten Zitat eines interviewten Projektleiters entnehmen:

„Und Probleme hamwer alle, mehr oder weniger, und die Probleme, die müssen sich lösen lassen, obwohl man arbeiten geht und nicht stattdessen. Und so, deswegen ist, gibt's da natürlich Phasen, wo man merkt, es ist ja in manchen Handwerksbetrieben isses ja auch so. Da ist der Erwin am Bau, da hat seine Perle ihn verlassen, da hängt er durch, ja. Da hängt er durch. Da trinkt er einen über'n Durst, und dann kommt der Chef irgendwann und sagt "Erwin, dat guck ich mir noch drei Tage

an und wenn du dann nicht hier wieder stehst" so, und dann gibt's en sozialen Druck, so. Und oft funktioniert das ja auch, dass es dann weitergeht. So. Aber wenn Sie labile Leute haben, dann geht das nicht weiter. Dann zerbrechen die an dieser Geschichte oder Sie können sie gar nicht erst aus ihrer persönlichen Situation lösen, in der sie drinstecken" (5_1_PL: 1510 ff.).

Die zentrale Schwierigkeit für die Zielgruppe der ögB-Geförderten besteht demnach darin, dass diese aufgrund persönlicher Instabilität nicht in der Lage sind, die Folgen privater Krisen mit der Zeit soweit in den Griff zu kriegen, dass diese ihre Arbeit nicht dauerhaft und in gravierender Weise beeinträchtigen. Mit anderen Worten gelingt es dem Betreffenden nicht, die „Schleuse" zwischen Privatem und Beruflichem zu schließen, so dass sich „persönliche" Probleme und deren Folgen nachhaltig auf die Sphäre des Erwerbslebens auswirken. Möglicherweise stehen den Betreffenden nicht ausreichend persönliche und soziale Ressourcen zur Verfügung, um hier entsprechend handeln zu können. Dieser Sachverhalt wird in der großen Mehrheit der Gespräche mit den Jobcoaches angesprochen.

Schließlich ist festzuhalten, dass die Existenz „persönlicher Vermittlungshemmnisse" als pauschale Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit einerseits eine reine Zuschreibung durch den Gesetzgeber darstellt, die zudem nicht unbedingt zutrifft. Es ist demnach sowohl erforderlich, eine Pauschalisierung („Langzeitarbeitslose haben persönliche Probleme" oder „Jeder Geförderte hat persönliche Schwierigkeiten") zu vermeiden. Das wären Stigmatisierungen, die schaden. Zugleich ist es aber auch nötig, sich für die möglichen Problemlagen zu sensibilisieren und den möglicherweise sich ergebenden Bedarf an Hilfe nicht zu unterschätzen. Schädlich wäre also auch eine Haltung, die gegen befürchtete Stigmatisierung einwendet, dass abweichende Verhaltensweisen und teils gravierende persönliche Probleme unter den Geförderten nicht aufträten. Bemerkenswerterweise zeigt unsere Befragung, dass ein erheblicher Anteil der Geförderten selbst der Ansicht ist, dass persönliche Probleme ihre Arbeitslosigkeit bedingen.

Tabelle 10
Persönliche Vermittlungshemmnisse unter den ögB-Geförderten

	Ja	Nein
Würden Sie sagen, dass persönliche Probleme zu ihrer Langzeitarbeitslosigkeit geführt haben?	34,1 %	65,9 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Mit gut 34,1 Prozent sieht mehr als ein Drittel aller befragten Geförderten die Ursache der eigenen Arbeitsmarktsituation in ebensolchen persönlichen Problemen begründet (vgl. Tabelle 10). Das scheint angesichts der Tatsache, dass es unangenehm und schambesetzt sein kann, persönliche Probleme einzuräumen, ein sehr

hoher Anteil. Zugleich zeugt dies aber von einer oftmals kritischen Reflexion der Situation der Langzeitarbeitslosigkeit unter den Geförderten selbst.[37]

Dass die Geförderten zwischen den zuvor thematischen arbeitsmarktbezogenen Merkmalen und persönlichen Vermittlungshemmnissen zumindest intuitiv unterscheiden, deutet sich in der Betrachtung einiger Zusammenhänge an. So sehen ältere Geförderte über 50, die einer besonderen Diskriminierung ausgesetzt sind, am seltensten (27,8 %) die Ursachen ihrer Arbeitslosigkeit in der Sphäre des Persönlichen, wohingegen dies mit über 45 Prozent fast die Hälfte der Geförderten unter 30 als Ursache angeben. Auch Migranten führen ihre Arbeitsmarktsituation seltener (28 %) als Deutsche (34 %) auf persönliche Probleme zurück. Kehrseitig verweisen über 46 Prozent der Schwerbehinderten auf derartige Ursachen ihrer Arbeitsmarktsituation, während dieser Anteil unter den übrigen Geförderten mit gut 31 Prozent ganze 15 Prozentpunkte niedriger ausfällt. Diese Differenzen in den Verteilungen entsprechen im Großen und Ganzen der Logik der für die vorliegenden Auswertungen verwendeten Unterscheidung.

Auch wenn sich die von uns gestellte Frage nach einer kurzen Beschreibung der Natur der „persönlichen Probleme“ nur sehr begrenzt auswerten lässt, so fällt jedoch auf, dass hier überwiegend solche Probleme genannt werden, die sich mit dem oben skizzierten Verständnis von „persönlichen Vermittlungshemmnissen“ decken. So finden sich unter den offenen Angaben zur Art der persönlichen Probleme besonders häufig Nennungen verschiedener gesundheitlicher Beeinträchtigungen, sowohl ganz pauschaler Natur wie „Gesundheit“ oder „Gesundheitszustand“ als auch sehr konkret „Depressionen“, „Bandscheibenvorfall“, „Psychose“ oder „Brustkrebs“. Weitere Häufungen betreffen verschiedene Suchterkrankungen (Alkohol, Drogen, Glücksspiel) sowie familiäre Probleme, insbesondere Scheidungen. Lediglich in Ausnahmefällen werden Merkmale genannt, die hier unter den „arbeitsmarktbezogenen Merkmalen“ rubriziert werden, etwa eine fehlende Ausbildung oder der Status als Alleinerziehende. Angesichts der Häufung solcher Probleme, kombiniert mit den formalen Merkmalen, die eine große Distanz zum Arbeitsmarkt markieren, wird noch einmal deutlich, welche Folgen die starke Inklusivität der Erwerbsfähigkeitsdefinition in Deutschland hat (Konle-Seidl/Eichhorst 2008). Offensichtlich werden systematisch auch solche Personen in die Erwerbssphäre inkludiert, deren Chancen auf ungeförderte Beschäftigung äußerst gering sind und die womöglich in anderen Ländern nicht als erwerbsfähig gälten (Erlinghagen/Zink 2008).

Da die Jobcoaches als Experten für die Identifizierung und Bearbeitung persönlicher Probleme verstanden werden können, wurde dieser Personengruppe in der standardisierten Befragung ebenfalls eine Frage zur Einschätzung des Umfangs des

[37] Darauf, dass das Vorliegen „persönlicher Probleme“ keineswegs impliziert, dass die ganze Persönlichkeit korrumpiert ist, sei an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich hingewiesen. Dies haben nicht zuletzt die Interviews, Pre-Tests und Betriebsbegehungen mit den Geförderten gezeigt.

Unterstützungsbedarfs unter den Geförderten vorgelegt. Zwar handelt es sich dabei um pauschalisierende Einschätzungen über Anteile an der Gesamtheit der jeweils betreuten Geförderten, so dass die Aussagen mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren sind. Dennoch können die Einschätzungen als grobe Annäherung an die Heterogenität der Unterstützungsbedarfe aus Expertensicht interpretiert werden.

Tabelle 11
Umfang des Unterstützungsbedarfs unter den Geförderten

	Durchschnittlicher Anteil[38]
Es lag überhaupt kein Unterstützungsbedarf durch den Jobcoach vor.	5,2 %
Die Unterstützung durch den Jobcoach ist hilfreich, wäre aber nicht zwingend für eine erfolgreiche Teilnahme am Projekt erforderlich.	14,7 %
Es gibt einen erheblichen Bedarf an intensiver Unterstützung durch den Jobcoach.	64,9 %
Der Bedarf an Unterstützung und der Umfang der Probleme sind so groß, dass auch die begleitet Arbeit im Projekt hier kaum helfen kann.	21,7 %

Anm.: Fallzahl: N = 61.
Quelle: Jobcoach-Befragung IAB/ISG.

Wie die Angaben zu dieser Frage in Tabelle 11 verdeutlichen, gibt es den Jobcoaches zufolge eine sehr kleine Gruppe von fünf Prozent, die praktisch keiner Unterstützung bedürfen, und für weitere knapp 15 Prozent stellt die Begleitung einen nicht zwingend erforderlichen Zusatz dar. Das Gros jedoch mit knapp zwei Dritteln entfällt auf „erhebliche“ Unterstützungsbedarfe. Schließlich ist mit gut 21 Prozent die Gruppe derer, die so umfangreiche Probleme aufweisen, dass sie durch die Teilnahme an einem Modellprojekt nicht behoben werden können, ähnlich groß wie die Gruppe derjenigen, die nicht bzw. nicht zwingend einer Unterstützung durch den Jobcoach bedürften. Diese Verteilung belegt, dass die Problemlagen sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, wenngleich aus Sicht des betreuenden Personals in der Mehrheit der Fälle ein Passungsverhältnis zwischen Umfang der Problemlagen und Möglichkeiten der Betreuung im Modellprojekt zu bestehen scheint.

Im weiteren Verlauf sollen nun die verschiedenen Formen von Beeinträchtigungen auf der persönlichen Ebene systematisiert werden. Standardisierte Daten liegen nur zu einigen der Merkmale vor, so dass im Vordergrund dieses Kapitels vor allem die analytische Differenzierung der Problemlagen steht, wozu primär Fallbeispiele aus dem qualitativen Untersuchungsteil herangezogen werden.

[38] Die JobCoaches wurden hier gebeten, den prozentualen Anteil an von ihnen betreuten Geförderten anzugeben, auf den die jeweilige Aussage zutrifft. Die Tatsache, dass es sich dabei um Durchschnitte über verschiedene Aussagen handelt, erklärt auch, dass die Anteile sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren.

Dauerhafte Einschränkungen

Eine erste Variante der persönlichen Unterstützungsbedarfe stellen solche Merkmale dar, in denen eine Einschränkung vorliegt, die integraler und mehr oder weniger unveränderbarer Bestandteil der Person ist. Auf der physischen Ebene sind hierzu jegliche Formen chronifizierter Krankheiten und Behinderungen zu zählen, bei denen eine Heilung mehr oder weniger ausgeschlossen ist.

Zwei Annäherungen an diesen Komplex sind mittels quantitativer Daten aus der Gefördertenbefragung möglich. Zum einen wurde gefragt, inwiefern bei den Geförderten dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen vorliegen, die die Arbeitsleistung beeinträchtigen. 18 Prozent bzw. 84 der knapp 500 Befragten gaben daraufhin an, dass sie an gesundheitlichen Einschränkungen litten, „die sich nicht mehr verbessern werden“. Weiterhin sind laut Datenbank 7,9 Prozent aller Geförderten bzw. 73 Fälle schwerbehindert oder schwerbehinderten Personen rechtlich gleichgestellt. Für eine kleine Gruppe von 15 Geförderten treffen sogar beide Merkmale zu. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass solche Einschränkungen quantitativ innerhalb der Gruppe der Geförderten durchaus von Bedeutung sind. Ein weiteres Indiz für die Diskriminierung dieser Gruppe am Arbeitsmarkt findet sich in der Qualifikationsstruktur: Mit 57 Prozent verfügt die Mehrheit in dieser Gruppe sowohl über eine schulische als auch eine berufliche Qualifikation, während dieser Anteil bei den übrigen Geförderten bei 42 Prozent liegt. Zugleich sind Geringqualifizierte mit knapp neun Prozent unter den Schwerbehinderten nur selten anzutreffen, bei den übrigen Geförderten mit knapp 15 Prozent hingegen deutlich häufiger.

Zwar liegt der Fokus dieser Fragen eher auf physischen Einschränkungen, doch ist keineswegs ausgeschlossen, dass einerseits unter der erstgenannten Frage auch psychische Erkrankungen subsummiert wurden, und andererseits können psychische Erkrankungen gleichermaßen einen Status der Schwerbehinderung begründen. Als Beispiel für eine solche Problemkonstellation lässt sich ein Geförderter anführen, der an einer schizophrenen Psychose leidet und daher bzw. aufgrund der notwendigen Medikamentierung dauerhaft in seiner Erwerbsteilhabe beeinträchtigt ist (8_3_Gef1).

Im qualitativen Sample der ögB-Geförderten findet sich als Beispiel für physische Erkrankungen etwa ein stark sehbehinderter Beschäftigter, der nach Abschluss einer handwerklichen Ausbildung weitgehend erblindete und den einst erlernten Beruf eines Elektrikers nun nicht mehr ausüben kann. Dies bedingt, dass die Erkrankung seine Qualifikation vollständig entwertet und darüber hinaus als gravierende Schwerbehinderung seine weiteren Beschäftigungschancen substantiell mindert (5_3_Gef2). Weiterhin berichten mehrere Geförderte von starken körperlichen Beschwerden, teilweise in syndromartiger Kombination, etwa Herz-Rhythmus-Störungen und Einschränkungen der Beweglichkeit der Schulter oder starke Rückenbeschwerden, auch als Folge jahrelanger Beanspruchung durch schwere körperliche Arbeit. Im erstgenannten Fall bedingte die Schwere der Erkrankung zudem die zeitweilige Feststellung der Erwerbsunfähigkeit (1_Gef2). Häufig treten

auch dauerhafte Probleme auf, wenn Teilnehmende ihre Sucht zwar überwunden haben, aber aufgrund des teilweise Jahrzehnte dauernden Substanzmissbrauchs unter erheblichen gesundheitlichen und geistigen Einschränkungen zu leiden haben.

Als entscheidende Konsequenz für den individuellen Unterstützungsbedarf ergibt sich aus den skizzierten Problemlagen, dass die Betroffenen – insbesondere durch die Jobcoaches – lernen, mit ihren Beeinträchtigungen im betrieblichen Alltag umzugehen, da eine Bearbeitung schlichtweg unmöglich ist. Das heißt, die Herausforderung besteht hier darin, dass die individuelle Leistungsfähigkeit im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten soweit wie möglich hergestellt wird. Hierzu kann die Bereitstellung geeigneter technischer Hilfsmittel im Falle einer Sehbehinderung genauso zweckmäßig sein wie die sensible Eingliederung und Dosierung der Anforderungen im Falle einer chronischen psychischen Erkrankung.

Bearbeitbare Einschränkungen

Anders verhält es sich mit Einschränkungen, die sich nicht einer grundsätzlichen Bearbeitung entziehen, etwa Suchterkrankungen, Überschuldungen oder Krisen im familiären Bereich wie Scheidungen oder Todesfälle. Innerhalb dieser Gruppe von Merkmalen lässt sich jedoch noch einmal systematisch differenzieren: Zum einen treten Einschränkungen auf, wie etwa eine Suchterkrankung, die bereits behandelt werden, etwa im Rahmen einer Therapie. Zum anderen gibt es solche Einschränkungen, die bereits vor Beginn der Förderung bekannt sind, etwa im Jobcenter, und somit nicht erst identifiziert werden müssen. Schließlich gibt es auch solche Einschränkungen, die zwar grundsätzlich eine Behandlungsbedürftigkeit anzeigen, wie „nasser Alkoholismus“ oder depressive Erkrankungen, die aber noch nicht als solche erkannt wurden, mangels Krankheitseinsicht oder auch, weil die betreffende Person dies bislang soweit unter Kontrolle hatte, dass dies nicht aufgefallen ist.

Bekannte, bearbeitbare Einschränkungen, die bereits bearbeitet werden

Wendet man sich zunächst solchen Einschränkungen zu, die bereits bekannt sind und auch bearbeitet werden, ist der akute Unterstützungsbedarf naturgemäß am geringsten. In aller Regel bedeutet dies, dass die Geförderten bereits von einem Spezialisten betreut werden. Im qualitativen Sample der Begleitforschung trifft dies insbesondere für mehrere Fälle zu, die sich aufgrund psychischer Erkrankungen bereits in Therapie befinden. So schildert etwa ein Geförderter eindrücklich seine anforderungsbezogenen Ängste, die ihm in der Vergangenheit immer wieder bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung im Weg standen und wegen derer er sich mittlerweile in Behandlung befindet (4_Gef1). In ähnlicher Weise berichtet eine andere Geförderte von einem längeren stationären Aufenthalt in der Psychiatrie sowie der weiter andauernden ambulanten Therapie (8_4_Gef2).

Weniger akut hingegen sind solche Fälle, in denen Einschränkungen, insbesondere Suchterkrankungen und Verschuldungen, bereits überwunden sind, so dass der Fokus auf der Vermeidung von Rückfällen liegt. Exemplarisch hierfür können zwei Fälle von gelernten Fachkräften aus der Gastronomie angeführt werden, die auf-

grund der drohenden Versuchung bei der Beschäftigung in einem Restaurant oder einer Gaststätte ebendies für sich als Arbeitsmarktoption ausschließen (5_2_Gef2; 7_Gef2).

Aufgrund der geschilderten Konstellationen besteht bei solchen Einschränkungen innerhalb der Förderung kein akuter Unterstützungsbedarf hinsichtlich des Problems an sich. Stattdessen liegt der Fokus darauf, die Bearbeitung der Probleme zu ermöglichen und Rückschläge zu verhindern. Dies kann einerseits bedeuten, dass die Arbeitszeiten mit regelmäßigen Therapiebesuchen koordiniert werden müssen, so dass die Ermöglichung der weiteren Bearbeitung hier im Vordergrund steht. Andererseits muss im Zweifelsfalle eine Rücksichtnahme hinsichtlich der Arbeitsanforderungen erwirkt werden, wie im Falle der Leistungsschwankungen von psychisch Kranken, bei denen etwa in schwierigeren Phasen eine De-Stabilisierung unbedingt zu vermeiden ist.

Bekannte, bearbeitbare Einschränkungen, die noch nicht bearbeitet werden

Wie die Interviews mit Geförderten zeigen, herrscht in einigen Fällen bei Geförderten durchaus ein Problembewusstsein oder eine Krankheitseinsicht hinsichtlich persönlicher Problemlagen vor, doch ist der entscheidende Schritt, diese anzugehen, bislang aus eigener Kraft nicht erfolgt. Informationen hierzu können in der eingangs im ögB-Projekt erfolgenden Anamnese erhoben werden oder auch als Befunde aus früheren Projekten oder Kontakten mit dem Betreuungspersonal aus dem Jobcenter bereits vorliegen.

Ein physisches Problem dieser Art schildert ein Geförderter. Er leidet seit längerem unter einer Fettleber, worüber er auch offen spricht, war aber bislang nicht dazu in der Lage, seine Ernährung aus eigener Kraft entsprechend der Erkrankung anzupassen, auch wenn er dies prinzipiell möchte (5_2_Gef2). Eine andere Geförderte hingegen berichtet von ihren Versagensängsten und räumt ihre grundsätzliche Therapiebedürftigkeit ein (10_Gef).

Die Schwierigkeit liegt in diesen Fällen weniger darin, eine Krankheitseinsicht herbeizuführen, sondern vielmehr gemeinsam erste Schritte für die Behandlung des erkannten Problems einzuleiten, wirksame Hemmschwellen zu überwinden. Die Geförderten wissen zumindest bisweilen sehr genau, in welchen Bereichen ihre Probleme liegen und reden auch offen darüber, sind aber in ihrem selbständigen Handeln hinsichtlich deren Bearbeitung gehemmt. Ebendiese Blockade des Handelns gilt es, im Zweifelsfall durch den Verweis an Spezialisten, zu lösen.

Unbekannte, bearbeitbare Einschränkungen

Am schwierigsten stellt sich schließlich die Situation in solchen Fällen dar, in denen Einschränkungen vorliegen, die der Person zuzuordnen sind und eine Behandlungsbedürftigkeit anzeigen, aber als solche von den Geförderten nicht erkannt oder zumindest nicht offen thematisiert werden. Mit anderen Worten bestehen hier Einschränkungen, die einer Integration in Beschäftigung maßgeblich entgegenstehen

können, aber als solche – etwa aus Scham oder aufgrund von Verdrängung – nicht benannt werden (können).

Ein typisches Beispiel, das von mehreren Anleitern und Jobcoaches geschildert wird, betrifft den Umgang mit Alkohol. Hier sei es bisweilen schwierig zu unterscheiden, ob ein nach Alkohol riechender Geförderter am Vorabend bloß einmal über die Stränge geschlagen habe oder ob ein manifestes Alkoholproblem vorliege, so ein Anleiter (5_3_JC: 588 ff.). Eine Variante stellt eine Geförderte dar, die unter der schweren Drogenabhängigkeit ihres erwachsenen Sohnes leidet, der bei Krisen immer wieder Unterstützung bei ihr sucht. Die Scham, über die Situation und deren Folgen für sie selbst zu reden, ist zunächst so groß, dass sie diese Tatsache verheimlicht, selbst wenn dies bedeutet, dass sie in für Außenstehende unerklärlicher Weise der Arbeit fern bleibt (1_JC).

Die Herausforderung bei derartigen Problemkonstellationen besteht zunächst darin, diese als solche zu identifizieren und zumindest soweit eine Krankheits- oder Problemeinsicht unter den Geförderten zu erzeugen, dass die in die Lage versetzt werden, diese Probleme anzugehen, entweder in Kooperation mit einem Jobcoach oder, je nach Art des Problems, einem geeigneten Spezialisten.

Leiden unter dem Fehlen einer erwerbszentrierten Lebensführung

Waren bislang sehr greifbare Einschränkungen und Probleme thematisch, wird die Situation der Langzeitarbeitslosigkeit an sich von den allermeisten Geförderten als leidvoll erfahren. Da zudem praktisch durchgehend von den Geförderten in Interviews eine starke Erwerbsorientierung artikuliert wird, stellt die Situation vor Projektbeginn für sie eine als schmerzhaft empfundene Abweichung von den verinnerlichten und geteilten Werten der Arbeitsgesellschaft dar. Im Rekurs auf Merton kann diese Situation auch als „strain“ beschrieben werden, da sie die geteilten und angestrebten gesellschaftlichen Ziele mit den gegebenen Mitteln nicht (mehr) erreichen können (Merton 1995: 135 ff.).

In gewisser Weise handelt es sich hierbei um eine syndromartige Restkategorie, da die verschiedensten Probleme und Reaktionsweisen unter diesem Überbegriff gefasst werden können. Dies reicht von dem in Interviews oft beklagten Verlust von Tagesstruktur über die im SGB-II-Bezug bisweilen als drastisch empfundenen Einschränkungen von Konsum und Teilhabe bis hin zu Scham und Selbstzweifeln aufgrund des Status als hilfebedürftiger Leistungsempfänger. Entsprechende Schilderungen der einen oder anderen Art des Leidens unter dem Status als erwerbsorientierter Transferempfänger finden sich daher durchgehend in Interviews mit Geförderten, wenn auch in unterschiedlichen Akzentuierungen. Da zudem die Teilnahme an den ögB-Modellprojekten durchweg freiwillig ist und diese somit keinen „workfare“-Charakter aufweisen, legt bereits die Tatsache der Teilnahme nahe, dass die betroffene Person unter der Situation der Arbeitslosigkeit leidet und diese auf dem Weg der Förderung zu verändern trachtet.

Dieses Leid an der dauerhaften Ausgrenzung vom Arbeitsleben mag kein „persönliches“ Problem im eigentlichen Sinne sein, beeinträchtigt jedoch die Selbstwahrnehmung und das Verhalten der Betroffenen ganz erheblich und ist somit systematisch der „Person“ zuzuordnen. Als zentrale Aspekte eines solchen Leids werden von Geförderten in Interviews vor allem die materiellen Einschränkungen, auch mit dem Blick auf die Möglichkeit von Aktivitäten mit Nicht-Leistungsempfängern, die Stigmatisierung als erwerbsfähiger Leistungsbeziehender sowie geradezu krank machende Folgen dauerhafter Arbeitslosigkeit angeführt.[39]

Wie sehr etwa der Konsum durch den dauerhaften Leistungsbezug nach dem SGB II eingeschränkt wird, ist exemplarisch dem Interview mit einer Geförderten zu entnehmen.

„Am Unterhalt kriegen wir Kindergeld, aber trotzdem, wennse alles bezahlt haben, da bleibt da nicht so viel zum Leben. Also man muss schon sehr überlegen, kann man jetzt 'n Eis essen, kann man mal irgendwie ins Kino gehen oder so was, ne?“ (1_Gef1: 226 ff.)

Stärker auf der Ebene des Psychischen hingegen liegt die als schmerzhaft empfundene Abweichung von den geteilten Werten der Arbeitsgesellschaft, also das Gefühl, nicht mehr produktiver Teil der Gesellschaft, sondern vielmehr Almosenempfänger zu sein, was mit entsprechenden Stigmatisierungen einhergeht, die viele Geförderte als verletzend empfinden. Dies kommt in der Äußerung einer Geförderten deutlich zum Ausdruck, die trotz einer dramatisch scheiternden Selbständigkeit aus Scham die Beantragung von Sozialleistungen so lange herauszögerte, dass sich zudem Schulden anhäuften:

„Ich wollt dat gar nicht wahrhaben, ich hab gedacht, okay, dat wird schon wieder, ne, und für mich war der schlimmste Schritt die Vorstellung überhaupt, zum Amt gehen zu müssen. Weil Hartz IV sowat von verschrien is in der Öffentlichkeit, Sie werden als faul abgestempelt“ (1_Gef2: 219 ff.)

Verfestigt sich der Zustand des Transferbezugs, berichten Geförderte immer wieder in Gesprächen davon, wie diese Situation sie geradezu physisch und/oder psychisch krank macht. Während dies bei manchen zu einem Rückzug aus sämtlichen sozialen Bezügen und depressiven Episoden führt, berichtet etwa ein Geförderter, wie sich während der vorangegangenen Arbeitslosigkeit mangels Alternativen ein Suchtverhalten einstellte:

„Ja wat soll man machen, ganzen Tach? Is die reine Langeweile. Fängt man dat Trinken an mit Kollegen, ja is wirklich so, brauchen wir gar nich drumrum reden. Ne? Trifft man sich inne City, wird sich hingesetzt, hier 'n Bierchen, da 'n Bierchen, und

[39] Diese Aspekte subjektiv defizitärer sozialer Teilhabe decken sich grundlegend mit den Befunden im Kontext der Diskussion um die Vermittlung sozialer Teilhabe im Rahmen geförderter Beschäftigung (Christoph et al. 2015).

dat bringt's aufe Dauer nich. Ich trink mir abends gerne auch Flasche Bier, kein Problem, (…) muss aber alles in Grenzen bleiben, sach ich jetz ma so. Und ne Zeit lang, wo ich noch zu Hause war, war schon derbe schlimm, ne?“ (4_Gef2: 337 ff.)

Das Spektrum der Folgen verfestigter Arbeitslosigkeit auf die Lebensführung und soziale Teilhabe der hiervon Betroffenen ist mit diesen Interview-Auszügen nur grob umrissen. Gleichwohl ist festzuhalten, dass sich Varianten der hier exemplarisch angeführten Themen in praktisch allen Interviews mit den Geförderten finden, so dass diese Dimension keineswegs außer Acht zu lassen ist.

Zwischenfazit zur Ausgangslage

Hinsichtlich der Befunde zur Ausgangslage der ögB-Geförderten gilt es zunächst festzuhalten, dass, den beobachtbaren Merkmalen nach zu schließen, die Selektion in den Modellprojekten die avisierte Zielgruppe erreicht zu haben scheint. Auf der einen Seite stellen sie mit Blick auf die Grundgesamtheit der Arbeitslosen im SGB II eine Negativauswahl dar, während sie sich auf der anderen Seite als etwas arbeitsmarktnäher erweisen als die früheren 16e-Geförderten, für die die Förderung damals als ultima ratio begriffen wurde.

Weiterhin zeigt sich in den Daten auch die erhebliche Heterogenität innerhalb der Gruppe der Geförderten, da sich hier Akademiker genauso wie Personen ohne jeglichen Bildungsabschluss finden, oder auch vergleichsweise kurze Arbeitslosigkeitsdauern von unter einem Jahr bis hin zu einer Arbeitslosigkeit von 32 Jahren. Diese Heterogenität der Problemlagen gilt auch für die persönlichen Vermittlungshemmnisse wie Suchterkrankungen, Straffälligkeit, psychische Erkrankungen oder Schwerbehinderungen. All diese Merkmale treten in verschiedenster Form unter den Geförderten auf, teils kumuliert, während hingegen in anderen Fällen keine solchen Problemlagen vorliegen. Hinsichtlich der teils auftretenden kumulativen, gravierenden Problemlagen wird noch einmal deutlich, wie inklusiv die Erwerbsfähigkeitsdefinition des SGB II ist, da zumindest ein Teil der Geförderten – gerade infolge der Einschätzungen aus Interviews – auch mittelfristig kaum den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts gewachsen sein dürfte.

Dieser Heterogenität der Problemlagen korrespondiert letztlich ein breiter und flexibler Interventionsansatz, der auf den jeweils individuellen Bedarf ausgerichtet sein muss. Zudem bedingen unterschiedlich schwierige Ausgangslagen unterschiedliche Entwicklungserwartungen. Während manche Einschränkungen, etwa gesundheitlicher Art, dauerhaft und kaum bearbeitbar sind, lassen sich in anderen Fällen wie der Entwöhnung von Arbeit infolge von Langzeitarbeitslosigkeit womöglich deutlich größere Fortschritte erzielen. Dass dabei der Unterstützungsbedarf oftmals tatsächlich im persönlichen Bereich liegt – und nicht etwa primär im fachlichen – verdeutlicht zudem die Selbsteinschätzung der Geförderten, der zufolge mehr als jeder dritte Geförderte persönliche Probleme als Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit angibt. Hier muss genuin pädagogische Arbeit ansetzen.

Zur gleichen Zeit jedoch deuten die Befunde zur Ausgangslage darauf hin, dass es genauso Unterstützungsbedarf auf der betrieblichen Ebene gibt. Zum einen verweisen die teils immensen Dauern der Arbeitslosigkeit auf erhebliche Entwöhnung von Arbeit und die Notwendigkeit der Heranführung an betriebliche Leistungsanforderungen. Zum anderen umfasst dies auch die Frage nach der Anpassung an betriebliche Umgangsformen und Herrschaftsverhältnisse, an die sich die Geförderten zumindest in Teilen erst wieder gewöhnen müssen. Weiterhin gehört für Teile der Geförderten die Orientierung am Arbeitsmarkt zu den Feldern, in denen Unterstützungsarbeit geleistet werden muss. Hierunter fallen praktische Fragen des Such- und Bewerbungsverhaltens genauso wie Fragen der grundsätzlichen beruflichen Orientierung.

Schließlich führen gerade die Interviews die Bedeutung des Fehlens einer erwerbszentrierten Lebensführung als weitere Folge von Langzeitarbeitslosigkeit eindrücklich vor Augen, da dies bisweilen soweit reicht, dass sie die Entstehung abweichenden Verhaltens begünstigt. Allerdings besteht bezüglich des Leidens unter dem Fehlen einer erwerbszentrierten Lebensführung keine Notwendigkeit der Bearbeitung durch die Jobcoaches, da diese Facette der Ausgangssituation in den Modellprojekten bereits durch die Tatsache der Bereitstellung von sozialversicherungspflichtiger Arbeit an sich gelindert wird.

8.3 Das Treatment

Mittels der bisherigen Befunde wurde die Ausgangslage herausgearbeitet, an der das Treatment der ögB-Modellprojekte ansetzt. Dieses wiederum lässt sich in zwei wesentliche Bestanteile unterteilen. Zum einen tritt an die Stelle der Langzeitarbeitslosigkeit und des meist passiven Transferbezugs die geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, zum anderen wird diese flankiert durch eine sozialpädagogische Begleitung in Gestalt der Jobcoaches. Beide Elemente des Treatments umfassen wiederum verschiedene Merkmale, die im weiteren Verlauf näher beleuchtet werden.

8.3.1 Geförderte sozialversicherungspflichtige Arbeit

Bei Eintritt in die Modellprojekte schließen die Geförderten einen Arbeitsvertrag ab, der im Wesentlichen die Merkmale eines „regulären“, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses trägt, sieht man von der Tatsache ab, dass dieser befristet ist und keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet werden. Die Modalitäten der Förderung sind damit der Normalität ungeförderter Beschäftigung weitestgehend angeglichen. Dies konstituiert die arbeitsrechtliche Grundlage der im Projekt geleisteten Arbeit und trägt die Normalitätssuggestion (Bauer et al. 2011: 35 ff.), die für das Erreichen der Teilhabeeffekte der öffentlich geförderten Beschäftigung von großer Bedeutung ist.

Innerhalb der Dimension „Arbeit“ lassen sich wiederum verschiedene Merkmale identifizieren, die jeweils als distinkte Facetten und damit potenzielle Wirkungshebel begriffen werden können. Hierzu zählt zunächst die Arbeit an sich, als Tätigkeit, der

die Geförderten regelmäßig nachgehen, doch genauso die sozialrechtliche Facette einer solchen Beschäftigung, nämlich die Notwendigkeit der Orientierung an betrieblichen Herrschaftsverhältnissen und Regeln. Der erhaltene Lohn sowie die Tatsache, nicht mehr – oder zumindest nicht mehr in gleichem Umfang – der Aktivierung durch das Jobcenter ausgesetzt zu sein, sind weitere bedeutsame Merkmale der Treatment-Dimension „Arbeit".

Arbeit selbst

Hinsichtlich der Arbeit selbst, also der täglich ausgeübten Tätigkeiten der Geförderten, verdeutlicht zunächst ein Blick auf die Konzepte der durchführenden Träger, dass das Spektrum an angebotenen Tätigkeiten überaus breit ist, wenngleich diese in der Regel aus anderen Projekten öffentlich geförderter Beschäftigung bereits vertraut sind. So finden sich Tätigkeiten im Garten- und Landschaftsbau sowie Speditions- und Entrümpelungsdienstleistungen genauso wie Projekte im Einzelhandel, der Verwaltung, der industriellen Dienstleistungen, der personenbezogenen Dienstleistungen oder der Gastronomie und Fahrdienste.

Da zum einen diese Beschreibungen keine erschöpfende und befriedigende Auskunft über die konkrete Tätigkeit der Geförderten geben und zum anderen sogenannte „Einfacharbeit" sehr heterogen und mitunter sehr komplex sein kann, wurde dieser Aspekt in der Befragung der Geförderten ausführlich thematisiert. Insofern dienen die folgenden Auswertungen der Verdeutlichung der Heterogenität der Arbeit der Geförderten sowie der Gewinnung eines stärker tätigkeitsorientierten Bildes der in den Projekten geleisteten Arbeit.[40]

Ein erster Komplex von Fragen an die Geförderten adressiert verschiedene Aspekte der Gewährleistungsanforderungen der von ihnen geleisteten Arbeit. Mit „Gewährleistungsarbeit"[41] ist gemeint, dass die „Beschäftigten Aufgaben ‚intelligent', situationsgerecht und nicht nur formal wahrnehmen sollen. Sie sollen nicht nur Anweisungen ausführen, sondern das praktische Funktionieren eines Prozesses unter kontingenten, auch durch noch so perfekte betriebliche Planung nicht voraussehbaren Bedingungen sicherstellen" (Bauer et al. 2004: 189).

[40] Die Verteilung der befragten Geförderten über die Wirtschaftszweige auf 1-Steller-Ebene ist für den vorliegenden Zweck nur bedingt aufschlussreich und findet sich daher im Anhang als Tabelle A 1.

[41] Der Begriff wird in Anlehnung an eine richtungsweisende makrosoziologische Definition verwendet, die Berger und Offe (1984) geprägt haben.

Tabelle 12
Beschaffenheit der Arbeit der Geförderten I

Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, …	fast immer	häufig	manch-mal	selten	fast nie
… dass Ihnen die Arbeitsdurchführung/Arbeitsschritte bis in alle Einzelheiten vorgegeben ist/werden.	20,7 %	17,9 %	27,3 %	16,8 %	17,3 %
… dass sich ein und derselbe Arbeitsgang/Arbeitsschritt bis in alle Einzelheiten wiederholt.	19,8 %	32,8 %	24,0 %	13,8 %	9,6 %
… dass Sie unerwartete Probleme bewältigen müssen.	7,1 %	21,5 %	36,3 %	20,4 %	14,8 %
… dass Sie auf wechselnde Situationen reagieren müssen.	13,5 %	36,9 %	31,5 %	12,0 %	6,0 %
… dass Sie unter Zeitdruck stehen.	10,2 %	15,8 %	32,2 %	19,8 %	22,0 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Vor diesem Hintergrund lassen sich die in Tabelle 12 präsentierten Befunde interpretieren. Richtet man den Blick auf die beiden ersten Fragen, so wird deutlich, dass bezüglich des Grades der Routinisierung der von den Geförderten geleisteten Arbeit eine Art Polarisierung zu beobachten ist. Jeweils 38 bzw. gut 51 Prozent geben demzufolge an, dass ihre Arbeit „häufig“ oder „fast immer“ sehr stark vorstrukturiert ist, während dies bei 34 bzw. 23 Prozent „selten“ oder „fast nie“ der Fall ist. Fast man die Zustimmung zu beiden Items zusammen, lässt sich erkennen, dass gut 25 Prozent aller Geförderten einer relativ stark determinierten Arbeit nachgehen. Typische Beispiele für eine starke Determinierung von Arbeit stellt etwa die Zerlegung von Elektroschrott dar, während personenbezogene Dienstleistung in der Betreuung von Demenzkranken den Gegenpol bilden, bei dem dies kaum zu beobachten ist, wie wir aus zahlreichen Befragungen und Betriebsbegehungen wissen.

Die beiden folgenden Items richten sich durch die Thematisierung von Anforderungen hinsichtlich der Anpassung des Verhaltens an unerwartete Ereignisse stärker auf Fragen der Gewährleistung. Schwach ausgeprägt scheinen derartige Anforderungen in einem kleineren Teil der Beschäftigungsverhältnisse zu sein, in denen die Nennungen der Antwortoptionen „fast nie“ und „selten“ der Items sich zu 35 („unerwartete Probleme“) bzw. 18 Prozent („wechselnde Situationen“) aufsummieren. Bei 28,6 bzw. 50,4 Prozent hingegen sind solche Anforderungen „fast immer“ oder zumindest „häufig“ gegeben, was dafür spricht, dass aus der Perspektive der Geförderten selbst die Gewährleistungsanforderungen in der von ihnen geleisteten Arbeit durchaus ausgeprägt sind. Dies gilt insbesondere für gut 17 Prozent der Geförderten, bei denen beide Aussagen „fast immer“ oder „häufig“ zutreffen.

Gewissermaßen quer dazu liegt das letzte Item dieser Fragebatterie, der Zeitdruck, der vor allem für die Produktivitätsanforderungen steht. Bei knapp 42 Prozent nimmt sich der subjektiv wahrgenommene Zeitdruck eher schwach aus, bei einem guten Viertel stellt er hingegen geradezu den Regelfall dar, bei dem verbleibenden Drittel tritt er zumindest manchmal auf. Diese Verteilung spricht für die erhebliche Heterogenität der Arbeit der Geförderten, was ursächlich in der Unterschiedlichkeit der Geförderten und ihrer Fähigkeiten begründet sein dürfte. Während manche Geförderte in Interviews betonen, wie sehr sie das Gefühl schätzen, möglichst marktnah und mit entsprechendem Druck arbeiten zu müssen, artikulieren hingegen andere, dass sie die „schonenden" Arbeitsbedingungen eines Trägers als wichtige Erleichterung empfinden, da sie sich einer ungeförderten Beschäftigung auch nicht unbedingt gewachsen fühlen.

So weist der Anteil von zehn Prozent Geförderten mit kontinuierlichem Zeitdruck auf einen erheblichen Leistungsdruck hin, während die weitgehende Abwesenheit von Zeitdruck womöglich als Ausdruck einer mangelnden Arbeitsnachfrage interpretiert werden kann. Beide Varianten erscheinen als Extreme, die so weit wie möglich vermieden werden sollten. Interessanterweise wird sowohl bei hohen Gewährleistungsanforderungen als auch bei einer besonders starken Determinierung der Arbeit im oben angeführten Sinne von den Geförderten ein besonders starker Zeitdruck empfunden, da hier die Zustimmung bei gut 41 bzw. knapp 34 Prozent liegt und damit deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt. Für den Fall des Zusammentreffens von hohen Gewährleistungsanforderungen und Zeitdruck ist anzunehmen, dass es sich hierbei um besonders marktnahe Tätigkeiten handelt, die unter Bedingungen erbracht werden, die denen ungeförderter Beschäftigung weitgehend angeglichen sind, etwa im Bereich personenbezogener Dienstleistungen. Die Kombination stark determinierter Arbeit mit Zeitdruck hingegen verweist auf ein typisches Muster stark standardisierter Arbeit. Hier bilden Einfachheit und Geschwindigkeit den Schlüssel zu einer hinreichenden Produktivität stark zerlegter Arbeitsprozesse, etwa im Bereich des Recyclings oder einfacher Industriedienstleistungen.

Tabelle 13
Beschaffenheit der Arbeit der Geförderten II

	in sehr hohem Maße	in hohem Maße	in geringem Maße	in sehr geringem Maße	überhaupt nicht
Wie sehr ist Ihre Arbeit durch wechselnde Anforderungen gekennzeichnet?	7,6 %	36,3 %	40,5 %	10,3 %	5,3 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Die Antworten auf eine bilanzierende Frage, die auf den Grad der Vielfältigkeit der Arbeit abstellt (vgl. Tabelle 13), weisen schließlich darauf hin, dass eine strikte Monotonie mit gut fünf Prozent „überhaupt nicht" wechselnder Anforderungen die Ausnahme darstellt, genauso wie ständig wechselnde Anforderungen mit gut sie-

ben Prozent. Das Gros der Tätigkeiten bewegt sich demnach in einem Mittelfeld, in dem die Arbeit weder durch die Beschränkung auf eine einzelne Tätigkeit geprägt ist, noch eine kaum überschaubare Vielzahl von Anforderungen enthält.

Tabelle 14
Beschaffenheit der Arbeit der Geförderten III

	trifft voll zu	trifft etwas zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich kann mir meine Arbeit selbstständig einteilen.	35,5 %	20,7 %	27,2 %	11,4 %	5,2 %
Ich kann mein Arbeitstempo selbst bestimmen.	33,4 %	25,3 %	27,8 %	8,7 %	4,8 %
Ich kann mir bei meiner Arbeit keine Unaufmerksamkeiten oder Fehler erlauben, weil dies sonst schnell schlimme Konsequenzen für den Betrieb hat.	26,3 %	19,0 %	23,0 %	21,9 %	9,7 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Wie hoch der Grad der Autonomie in der Gestaltung der Arbeit durch die Geförderten selbst ist, erfassen die beiden ersten Items aus Tabelle 14. Diesbezüglich lässt sich beobachten, dass die Geförderten in der Regel erhebliche Spielräume sowohl hinsichtlich der Organisation als auch des Tempos ihrer Arbeit haben. In Gestalt der Nennungen „trifft voll und ganz zu“ bzw. „trifft etwas zu“ berichtet mit 56 bzw. 59 Prozent die Mehrheit der Geförderten von substantiellen Anteilen der selbständigen Strukturierung der Arbeit, während die ablehnenden Aussagen zur selbständigen Einteilung und Gestaltung des Arbeitstempos mit 16 bzw. 13 Prozent relativ niedrig ausfallen. Hierin kommt deutlich zum Ausdruck, dass die Mehrheit der Geförderten soweit autonom ist, dass sie ihre Arbeit zu erheblichen Teilen selbst gestalten und einteilen können, ihnen mit anderen Worten Verantwortung für die Ausübung ihrer Arbeit übertragen wird. Dies kann aber auch dahingehend interpretiert werden, dass in der Ausübung der Arbeit durch Vorgesetzte bewusst Spielräume gelassen werden, damit die Geförderten einen Modus und eine Geschwindigkeit wählen können, der bzw. die ihren individuellen Möglichkeiten entspricht; eine Anpassungsleistung, die in ungeförderter Erwerbsarbeit eher die Ausnahme darstellen dürfte.

Als letzter Aspekt der Beschaffenheit der Arbeit wurde der Druck erfragt, der aus dem Risiko entsteht, durch eigene Fehler Ausschuss zu produzieren bzw. Schaden anzurichten und somit dem Betrieb Kosten zu verursachen, was zugleich als Ausdruck der Realitätshaltigkeit der geleisteten Arbeit begriffen werden kann. Eine völlige Abwesenheit eines solchen Risikos ist mit knapp zehn Prozent eher selten, doch laut einem weiteren guten Fünftel trifft dies zumindest „eher nicht“ zu. Vergleichs-

weise hoch ist hingegen das Risiko in gut 45 Prozent der Fälle, in denen dies „voll und ganz“ oder „etwas“ zutrifft.

Kontrastierung der geförderten Arbeit mit ungeförderter Arbeit

Die referierten Ergebnisse zu den Tätigkeiten der Geförderten vermitteln bereits einen guten Eindruck von der Heterogenität der Anforderungen geförderter Arbeit in den ögB-Modellprojekten. Damit ist allerdings noch nichts darüber gesagt, inwieweit die dort geleistete Arbeit sich von ungeförderter Arbeit unterscheidet. Zwar ist das Spektrum der Tätigkeiten in den Modellprojekten im Vergleich zur Gesamtheit des Arbeitsmarkts deutlich begrenzt, doch kann sich ein Vergleich mit ungeförderter Arbeit als durchaus instruktiv erweisen mit Blick auf die Bestimmung spezifischer Differenzen. Zu diesem Zweck wird auf Daten einer Erhebung des Kölner ISO Instituts unter Beschäftigten in Deutschland zurückgegriffen, die mit Blick auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten als repräsentativ erachtet werden kann (Bauer et al. 2004). Im Rahmen dieser Erhebung wurden einige der Fragen, die auch den ögB-Geförderten vorgelegt wurden, in gleicher Form gestellt, so dass sich die entsprechenden Ergebnisse unmittelbar genüberstellen lassen. Zu Zwecken des Vergleichs werden in Tabelle 15 in Klammern jeweils die Werte aus der Gefördertenbefragung ebenfalls dargestellt.

Tabelle 15
Angaben zur Beschaffenheit der Arbeit unter allen Erwerbstätigen

Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, …	fast immer	häufig	manchmal	selten	fast nie
… dass Ihnen die Arbeitsdurchführung/Arbeitsschritte bis in alle Einzelheiten vorgegeben ist/werden.	16,5% (20,7%)	25,3% (17,9%)	20,3% (27,3%)	22,2% (16,8%)	15,7% (17,3%)
… dass sich ein und derselbe Arbeitsgang/Arbeitsschritt bis in alle Einzelheiten wiederholt.	18,3% (19,8%)	37,6% (32,8%)	20,8% (24,0%)	13,9% (13,8%)	9,5% (9,6%)
… dass Sie unerwartete Probleme bewältigen müssen.	11,6% (7,1%)	35,3% (21,5%)	33,3% (36,3%)	14,4% (20,4%)	5,4% (14,8%)

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Beschäftigten-Befragung ISO 2004/Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Hinsichtlich der Vorgabe der Arbeitsschritte bis in alle Einzelheiten als eine Dimension der Standardisierung zeigt sich eine etwas uneindeutige Tendenz. Auf der einen Seite wird unter allen ungefördert Beschäftigten die Angabe „fast immer“ von 16,5 Prozent der Befragten gewählt, während dieser Anteil unter den ögB-Geförderten gut vier Prozentpunkte höher liegt. Auch kommt es unter allen Beschäftigten deutlich häufiger vor, dass ihnen „selten“ derartige Vorgaben gemacht werden, wie eine Differenz von über fünf Prozentpunkten anzeigt. Auf der anderen Seite liegt der Anteil für die Antwortoption „fast nie“ unter den ögB-Geförderten im Vergleich ein wenig höher. In dieselbe Richtung weist die Tatsache, dass deutlich weniger ögB-Geförderte angeben, dass sie „häufig“ stark standardisierten Vorgaben

zur Arbeitsausführung unterliegen. Mit aller gebotenen Vorsicht bei diesem Vergleich ließe sich sagen, dass zumindest stark standardisierte Tätigkeiten etwas häufiger in den ögB-Modellprojekten vorkommen.

Für die andere Dimension der Standardisierung, die Repetitivität im Sinne der Wiederholung identischer Arbeitsschritte, zeigen sich hingegen nur sehr geringe Differenzen. Lediglich in der Verteilung der Häufigkeiten zwischen den Antworten „häufig“ und „manchmal“ lassen sich nennenswerte Differenzen beobachten. Insofern scheinen sich in dieser Dimension geförderte Arbeit und ungeförderte Arbeit höchstens geringfügig zu unterscheiden.

Anders stellt sich dies jedoch hinsichtlich des Gewährleistungsaspekts der Arbeit dar. Die Notwendigkeit, immer wieder Krisen bewältigen zu müssen, ist bei den ögB-Geförderten eindeutig schwächer ausgeprägt, wie der Vergleich der Ergebnisse der beiden Befragungen belegt. So tritt auf dem einen Ende der Skala die fast vollständige Abwesenheit von Gewährleistungsanforderungen fast dreimal so häufig unter den ögB-Geförderten auf. Gleichzeitig zeigt sich auf dem anderen Ende der Skala, dass „häufige“ oder durchgehende („fast immer“) Gewährleistungsanforderungen entsprechend seltener unter den ögB-Geförderten auftreten, wie Differenzen von 4,5 bzw. 13,8 Prozentpunkten belegen. Da Gewährleistungsanforderungen als Merkmal besonders hoher Ansprüche an Beschäftigte begriffen werden können, ist zu konstatieren, dass in dieser Hinsicht in der geförderten Beschäftigung eine Reduzierung der Anforderungen zu beobachten ist.

Als weitere Dimension der Beschaffenheit der Arbeit lassen sich auch Vergleiche zwischen den Angaben von geförderten und nicht geförderten Beschäftigten zu den Gestaltungsfreiräumen in der Arbeit heranziehen. Hier ist allerdings einschränkend anzumerken, dass in der Beschäftigtenbefragung des ISO eine vierstufige Skala zur Einschätzung verwendet wurde, während die für die Gefördertenbefragung genutzte Skala fünf Stufen umfasste. Insofern lassen sich aus dem in Tabelle 16 angestellten Vergleich nur vorsichtige Tendenzen folgern.

Tabelle 16
Angaben zur Arbeitsgestaltung unter allen Erwerbstätigen

	trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	teil teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich kann mir meine Arbeit selbstständig einteilen.	24,7% (35,5%)	33,7% (20,7%)	(27,2%)	25,3% (11,4%)	16,3% (5,2%)
Ich kann mein Arbeitstempo selbst bestimmen.	25,5% (33,4%)	37,6% (25,3%)	(27,8%)	25,0% (8,7%)	11,9% (4,8%)

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Beschäftigten-Befragung ISO 2004/Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Für die selbständige Einteilung der Arbeit ist zunächst bemerkenswert, dass mehr als ein Drittel der ögB-Geförderten von besonders hohen Freiheitsgraden berichtet

(35,5 Prozent), während dies nur bei einem knappen Viertel der Vergleichsgruppe der Fall ist. Auch am anderen Ende der Skala zeigt sich, dass die Abwesenheit selbständiger Gestaltungsmöglichkeiten in der Vergleichsgruppe mit 16,3 Prozent aller Fälle mehr als dreimal so häufig vorkommt als bei den ögB-Geförderten. Mit anderen Worten werden den Geförderten mehr Freiheiten in der Ausübung ihrer Arbeit zugestanden, was womöglich auch im Sinne eines Zugeständnisses an individuelle Einschränkungen und Präferenzen zu interpretieren ist.

Ein fast identisches Bild zeigt sich für die Angaben zur selbständigen Bestimmung des Arbeitstempos. Auch hier berichten ögB-Geförderte deutlich häufiger von individuellen Gestaltungsspielräumen und kehrseitig deutlich seltener von restriktiven Vorgaben. Auch wenn die Vergleichbarkeit aufgrund der unterschiedlichen Antwortskalierung nur begrenzt ist, so deuten diese Vergleiche jedoch darauf hin, dass die ögB-Geförderten im Vergleich mit deutlich weniger restriktiven Vorgaben hinsichtlich der Art und Geschwindigkeit der Ausübung ihrer Arbeit konfrontiert sind. Mit anderen Worten wird in der geförderten Beschäftigung der Druck von inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben im Vergleich zu ungeförderter Beschäftigung gelockert, was im Sinne eines Zugeständnisses an die Möglichkeiten des Einzelfalls und einer Lockerung des Produktivitätsdrucks verstanden werden kann. Diese Differenz zwischen geförderter und ungeförderter Beschäftigung findet ihre Entsprechung auf der Ebene des Minderleistungsausgleichs, da eben eine geförderte Beschäftigung nicht unter dem Druck vollständiger ökonomischer Rentabilität steht.

Faktorenanalyse zur Beschaffenheit der geförderten Arbeit

Neben den deskriptiven Auswertungen zur Beschaffenheit der Arbeit sowie den vergleichenden Betrachtungen mit der Gesamtheit ungeförderter Arbeit wurden die Angaben der Gefördertenbefragung zu diesem Komplex einer Faktorenanalyse unterzogen. Diese zielt auf die Ermittlung der hinter den Aussagen liegenden Variablen der verschiedenen Items ab, ähnlich wie dies auch in den Interpretationen der Tabellen angedeutet wurde. Die durchgeführten Analysen zeigen, dass sich die Charakteristika der Arbeit im Wesentlichen auf drei Faktoren reduzieren lassen. Inhaltlich lassen diese sich folgendermaßen interpretieren: Zum einen gibt es „Autonomieanforderungen“ im Sinne der selbsttätigen Gestaltung der Arbeit durch die Geförderten, was durch die Items „Arbeit selbständig einteilen“ und „Arbeitstempo selbst bestimmen“ repräsentiert wird. Zum anderen lassen sich die Items „Bewältigung unerwarteter Probleme“ und „Reaktion auf wechselnde Situationen“ einem Faktor zuordnen, der sich als „Gewährleistungsanforderungen“ interpretieren lässt. Den dritten Faktor kann man als „Determinierung“ bezeichnen und wird durch die Items „Vorgabe der Arbeitsschritte“ und „Wiederholung der Arbeitsschritte“ eingefangen. Für spätere Auswertungen im Zusammenhang mit den Zustandsveränderungen in Kapitel 8.4 werden daher diese Faktoren zur Einbeziehung der Beschaffenheit der Arbeit in Regressionsanalysen verwendet.

Zusammenhänge zwischen Branchen und Beschaffenheit der Arbeit

Da durch die Faktorenanalyse die Komplexität der Angaben zur Beschaffenheit der Arbeit deutlich reduziert wurde, bietet sich darauf aufbauend eine Gegenüberstellung mit den Wirtschaftszweig-Zuordnungen der Geförderten an. Hier geht es darum zu ermitteln, inwieweit die Beschaffenheit der Arbeit systematisch mit den Branchen variiert, in denen die Geförderten beschäftigt sind. Für eine leichtere deskriptive Vergleichbarkeit wurden zu diesem Zweck die Ergebnisse der Faktorenanalyse transformiert und in die Unterteilung in „hohe", „durchschnittliche" und „niedrige" Anforderungen in den drei Dimensionen „Autonomie", „Determinierung" und „Gewährleistung" überführt. Zudem ist einschränkend anzumerken, dass die Besetzung der verschiedenen Wirtschaftszweige in der Monitoring-Datenbank aufgrund der sehr geringen Fallzahlen in einem Großteil der Kategorien nur einen sinnvollen Vergleich für vier Ausprägungen zulässt, da sich den übrigen Kategorien jeweils weniger als 20 Geförderte zuordnen lassen. Dabei handelt es sich um „Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen" „Gesundheits- und Sozialwesen", „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen" sowie die Kategorie „Sonstiges" (s. a. Tabelle A 1 zur Verteilung der Geförderten über die Wirtschaftszweige im Anhang).

Tabelle 17
Grade der Autonomie und Wirtschaftszweige

	gering	durchschnittlich	hoch
Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen	59,0 %	17,9 %	23,1 %
Gesundheits- und Sozialwesen	35,7 %	23,8 %	40,6 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	36,8 %	31,6 %	31,6 %
Sonstiges	39,1 %	28,9 %	32,0 %
Durchschnittlicher Anteil insgesamt	39,3 %	25,8 %	34,8 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG; G.I.B.-Monitoring.

Nimmt man die Ergebnisse zum Grad der Autonomie in den Blick (vgl. Tabelle 17), erweisen sich zwei Befunde als aufschlussreich. So ist auf der einen Seite der Spielraum für eine selbständige Gestaltung der Arbeit mit Blick auf Einteilung und Geschwindigkeit im Bereich der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen" vergleichsweise schwach ausgeprägt. Demgegenüber nimmt sich der Grad der Autonomie der Geförderten im Bereich des „Gesundheits- und Sozialwesens" überdurchschnittlich aus. Diese Differenz erscheint durchaus plausibel, da unter dem erstgenannten Bereich beispielsweise Tätigkeiten wie Garten- und Landschaftsbau subsumiert werden, die meist nach klaren, technisch geprägten Vorgaben zu erfüllen sind. Tätigkeiten im Bereich des Gesundheitswesens, etwa die Begleitung von Demenzkranken, dürften hier wesentlich größere Spielräume für die individuelle Ausgestaltung lassen.

Tabelle 18
Grad der Gewährleistungsanforderungen und Wirtschaftszweige

	gering	durchschnittlich	hoch
Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen	25,6 %	46,2 %	28,2 %
Gesundheits- und Sozialwesen	23,1 %	42,7 %	34,3 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	34,2 %	26,3 %	39,6 %
Sonstiges	30,5 %	38,3 %	31,2 %
Durchschnittlicher Anteil insgesamt	25,8 %	40,6 %	33,6 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG; G.I.B.-Monitoring.

Für die Verteilung der Gewährleistungsanforderungen über die verschiedenen Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 18) ergibt sich erneut eine Abweichung der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistung“ von den übrigen Bereichen, da sich hier am seltensten hohe Anforderungen an die Beschäftigten finden. Zudem fällt eine Polarisierung für den Bereich der „sonstigen Dienstleistungen“ auf. Dort treten am häufigsten geringe Gewährleistungsanforderungen auf, aber auch am häufigsten hohe Gewährleistungsanforderungen. Der erste Befund deckt sich mit der zuvor geäußerten Einschätzung, dass die in diesem Sektor ausgeübten Tätigkeiten relativ klar strukturiert sind und kaum Krisen provozieren, etwa das Mähen eines Rasens. Die Polarisierung für die „sonstigen Dienstleistungen“ mag hingegen der Tatsache geschuldet sein, dass darunter einerseits „überwiegend persönliche Dienstleistungen“ gefasst werden, die typischerweise mit hohen Gewährleistungsanforderungen einhergehen und somit eine hohe Zustimmung zu dieser Aussage bedingen.

Auf der anderen Seite werden hierunter aber auch einfache, eher mechanische Dienstleistungen wie etwa die „Reparatur von Gebrauchsgütern“ subsumiert, die vergleichsweise geringe Anforderungen hinsichtlich der Bewältigung unvorhergesehener Krisen stellen dürften und entsprechend geringe Gewährleistungsanforderungen stellen.

Tabelle 19
Grad der Standardisierung und Wirtschaftszweige

	gering	durchschnittlich	hoch
Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen	38,5 %	35,9 %	25,6 %
Gesundheits- und Sozialwesen	33,6 %	44,8 %	21,7 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	15,8 %	36,8 %	47,4 %
Sonstiges	25,8 %	40,6 %	33,6 %
Durchschnittlicher Anteil insgesamt	28,1 %	41,6 %	29,3 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG; G.I.B.-Monitoring.

Schließlich zeigt sich für die Dimension der Standardisierung (vgl. Tabelle 19), dass diese besonders stark ausgeprägt ist für den Wirtschaftszweig der „sonstigen Dienstleistungen“, sehr gering hingegen in den Segmenten „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“. Letzteres lässt sich dadurch erklären, dass in diesen beiden Bereichen die Möglichkeiten der Standardisierung ohnehin oftmals gering sind, etwa in haushaltsnahen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen) oder auch bei Hausmeistertätigkeiten (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen). Geht man zudem davon aus, dass unter den „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ auch Tätigkeiten im Bereich des Recyclings gefasst werden, die üblicherweise recht weitgehend standardisierbar sind, erscheint auch dieser Befund durchaus plausibel.

Insgesamt lässt sich durch diese Gegenüberstellung der Eindruck gewinnen, dass die Eigenheiten der Wirtschaftszweigklassifikationen sich durchaus in den gewonnen Dimensionen der Beschaffenheit der Arbeit widerspiegeln. Gleichwohl ist hier einschränkend einzuräumen, dass die Wirtschaftszweigklassifikationen vergleichsweise grob sind und nicht immer klar ist, welche Art von Tätigkeiten sich in der Praxis dahinter verbergen.

Bewältigung der geförderten Arbeit

Bislang lag der Fokus der Fragen auf der Beschaffenheit der Arbeit im Sinne einer Beschreibung der Tätigkeit. In einem weiteren Schritt soll nun anhand einiger Fragen in den Blick genommen werden, inwieweit die Geförderten mit den verschiedenen Anforderungen zurechtkommen, also die erfolgreiche Bewältigung der Arbeit.

Dass Zeitdruck ein zumindest zeitweilig auftretendes Phänomen in vielen Beschäftigungsverhältnissen ist, wurde bereits deutlich. Tabelle 20 lässt sich nun entnehmen, dass immerhin gut 20 Prozent der Geförderten dessen Bewältigung „eher schwer fällt“, wobei die Anteile dieser Antwort höher ausfallen, desto häufiger Zeitdruck in der Beschäftigung auftritt. Zugleich ist Zeitdruck damit die Facette der Arbeit, die

sich am häufigsten für die Geförderten als problematisch erweist. Am seltensten ist dies der Fall bei stark repetitiven Tätigkeiten (4,4 Prozent), die für die allermeisten Geförderten leicht zu bewältigen sind (87,1 Prozent). Anders als zuvor lässt sich jedoch nicht beobachten, dass eine stärkere Determiniertheit der Arbeit damit einhergeht, dass dies häufiger Probleme bereitet.

Tabelle 20
Bewältigung der Arbeitsanforderungen durch die Geförderten I

	fiel mir eher leicht	fiel mir eher schwer	Die Anforderung gibt es bei mir nicht
Mit dem Zeitdruck umzugehen, …	62,1 %	20,8 %	17,2 %
Häufig denselben Arbeitsgang/Arbeitsschritt zu wiederholen, …	87,1 %	4,4 %	8,5 %
Häufig neue Probleme zu bewältigen, …	69,0 %	15,5 %	15,5 %
Durchgehend aufmerksam sein zu müssen, …	79,4 %	13,5 %	7,1 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Die Bewältigung von Gewährleistungsanforderungen scheint den Geförderten dagegen eher Probleme zu bereiten, wie eine Zustimmung zu dem entsprechenden Item von 15,5 Prozent belegt, wenngleich auch hier kein klarer Zusammenhang der Probleme mit der Stärke der Ausprägungen dieser Anforderung zu beobachten ist. Durchgängige Aufmerksamkeit schließlich stellt einen Anteil von 13,5 Prozent der Geförderten vor Probleme, nur für eine kleine Gruppe von 7,1 Prozent gibt es eine solche Anforderung gar nicht.

Tabelle 21
Bewältigung der Arbeitsanforderungen durch die Geförderten II

	trifft voll zu	trifft etwas zu	teils teils	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Manche Aufgaben sind mir zu kompliziert, weil ich keine Anleitung oder Ausbildung dafür habe.	4,5%	13,5%	17,0%	31,6%	33,4%
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	2,5%	8,9%	12,8%	38,1%	37,5%

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Als weitere Facette der Bewältigung der Arbeitsanforderungen wurde unter den Geförderten erfragt, inwieweit die übertragenen Aufgaben an sich als überfordernd wahrgenommen werden (vgl. Tabelle 21), entweder aufgrund fachlicher Aspekte (Item 1) oder der erforderlichen Konzentration (Item 2). Erneut stellen Überforderungen eher die Ausnahme dar, wobei dies mit einer Zustimmung von 18 Prozent

eher die fachlichen Anforderungen betrifft, wohingegen dies mit einer Zustimmung von 11,4 Prozent hinsichtlich der Konzentrationsfähigkeit von den befragten Geförderten deutlich seltener berichtet wird. Wie auf der anderen Seite Ablehnungen der Überforderung von 65 bzw. 75,6 Prozent belegen, scheinen sich die meisten Geförderten den von ihnen ausgeübten Tätigkeiten gewachsen zu fühlen.

Tabelle 22
Belastende Bedingungen bei der Arbeit der Geförderten

	ja, und ich empfinde das als belastend	ja, aber ich empfinde das nicht als belastend	nein, das kommt bei meiner Arbeit nicht vor
Haben Sie bei Ihrer Arbeit mit schwierigen Bedingungen zu tun wie Schmutz, Kälte/Hitze, Lärm oder schwerem Heben?	21,4 %	52,2 %	26,4 %
Müssen Sie regelmäßig Überstunden, Wochenend-, Nacht- oder Schichtarbeit leisten?	7,0 %	19,7 %	73,4 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zeigen die beiden Fragen in Tabelle 22, dass fast Dreiviertel der Geförderten schwierigen Bedingungen wie Schmutz, Kälte, Hitze, Lärm oder schwerem Heben ausgesetzt sind, wenngleich nur gut jeder Fünfte von diesen das auch als Belastung empfindet. Mit anderen Worten stellen widrige Umstände keine Seltenheit, jedoch in der Regel kein Problem dar. Dabei sind Männer deutlich häufiger derartigen Anforderungen ausgesetzt als Frauen (81,5 Prozent vs. 62,3 Prozent), berichten allerdings, wenn dies der Fall ist, jedoch etwas häufiger von Belastungen (23,2 Prozent vs. 18,6 Prozent). Diese Verteilung dürfte im Wesentlichen eine Folge der auch in der ögB-Förderung präsenten Unterteilung in geschlechter-stereotype Tätigkeiten sein. Dies verdeutlicht beispielsweise die Tatsache, dass sich in Projekten des Garten- und Landschaftsbaus praktisch keine Frauen finden, genauso im Bereich von Transport- und Entrümpelungsdienstleistungen. Vermehrt weibliche Geförderte finden sich hingegen in Großküchen, in denen entsprechend belastende Umstände vorherrschen. Belastungen durch schwierige Arbeitszeiten wie Schichtdienst, Nacht- und Wochenendarbeit sowie Überstunden sind der Befragung zufolge hingegen eher selten, da nur ein gutes Viertel der Geförderten hiervon berichtet. Sie dürften am ehesten in Projekten gegeben sein, die gastronomische oder im weiten Sinne auf den Handel bezogene Dienstleistungen anbieten.

Führt man sich bilanzierend vor Augen, dass die Anforderungen nur von geringen Teilen der Geförderten als überfordernd empfunden werden, da entsprechende Angaben maximal 20 Prozent erreichen und meist deutlich niedriger liegen, kann dies einerseits dahingehend interpretiert werden, dass die Arbeitsbelastungen in der überwiegenden Mehrheit angemessen dosiert werden. Andererseits belegen die Aussagen der Geförderten zu den verschiedenen Anforderungen, dass dies keines-

falls bedeutet, dass die Arbeit nicht durchaus einen fordernden Charakter hätte, wie die Angaben zum Zeitdruck, den Gewährleistungsanforderungen sowie den Konzentrationsanforderungen belegen. Vielmehr werden die teils belastenden Arbeitsbedingungen als unumgänglicher Bestandteil der Arbeit akzeptiert, mit dem man sich arrangiert, wie sich auch der Aussage eines Geförderten entnehmen lässt, der im Bereich des Matratzen-Recyclings beschäftigt ist und seine Arbeitsbedingungen in der folgenden Weise beschreibt:

„Man hat ja, das riecht ja manchmal abartig da drin, besonders im Sommer, ja. Bah, dann geht dat schon ab da. (…) Joa, kaputt bin ich schon, ja, wenn ich nachhause komme, weil ich en ganzen Tach am ziehen bin mit ein Arm, und dann in den andern Arm steigt er dann auf. Ja. (…) Ja und wennse dann aufreißen, [den Gegenstand], dann hamse so dicke Finger und angeschwollen, aber ansonsten, da gewöhnen die Jungs sich alle dran.“ (5_2_Gef1: 58 ff.)

Insofern deuten die Angaben aus der Gefördertenbefragung darauf hin, dass in der Regel eine Balance aus forderndem Charakter und Anpassung an die individuelle Belastbarkeit in der Gestaltung der Tätigkeiten der Geförderten gefunden wird.

Das sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnis

Der Fokus der bisherigen Schilderung der Arbeit der Geförderten lag primär auf der Praxis der von ihnen verrichteten Tätigkeiten. Eine zweite wesentliche Facette stellt darüber hinaus die Tatsache dar, dass zwischen den Projektträgern und den Geförderten ein sozialrechtlich fundiertes Beschäftigungsverhältnis besteht, da die Geförderten zu Beginn ihrer Teilnahme am Modellprojekt einen entsprechenden Arbeitsvertrag unterschreiben.

Aus diesem sozialrechtlichen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer lassen sich konkrete Anforderungen ableiten, an denen sich die Geförderten in ihrem Verhalten orientieren müssen, wenn sie ihre Seite des Arbeitsvertrags erfüllen und somit der Möglichkeit einer verhaltensbedingten Kündigung entgegenwirken wollen. Als Beispiele für betriebliche Regeln, an die sich die Geförderten halten müssen, können die folgenden Bereiche genannt werden: das Befolgen der Anweisungen durch die Vorgesetzten, der respektvolle Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen, das Vermeiden von Leistungszurückhaltung, Pünktlichkeit, rechtzeitige Krankmeldung oder auch angemessenes Verhalten gegenüber Kunden, soweit Kontakt mit diesen besteht oder allgemein in der Öffentlichkeit, wenn man eindeutig als Mitglied eines Betriebs erkennbar ist, etwa durch eine uniforme Arbeitskleidung.

Dass dies – wie auch bei ungefördert Beschäftigten – keineswegs selbstverständlich ist, lässt sich vor allem aus der Perspektive der interviewten Anleiter und Geschäftsführer nachvollziehen, da diese gewissermaßen die betriebliche Ordnung repräsentieren und aufrechterhalten und ihnen zudem im Zweifelsfalle die Entscheidung über arbeitsrechtliche Sanktionen zufällt, also Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen. Aus der Perspektive der Geförderten hingegen scheint zumindest die Fa-

cette der Akzeptanz betrieblicher Herrschaftsverhältnis nur in wenigen Fällen ein Problem darzustellen, wie bereits erläutert wurde (vgl. Tabelle 8). Welche Konflikte bezüglich der Orientierung an betrieblichen Verhaltensregeln entstehen können, soll jedoch vertiefend anhand einiger Berichte von Anleitern und Geschäftsführern verdeutlicht werden.

Dabei ist zunächst festzuhalten, dass sich rein rechtlich die Pflichten der Geförderten aus dem Status als Mitglied der Organisation ergeben und prinzipiell unabhängig von der „Person" sind, so dass eine klare Unterscheidung zwischen privat und betrieblich vorgenommen werden kann. Dass diese Unterscheidung in der Praxis nicht immer selbstverständlich ist, verdeutlicht ein Anleiter im Interview, wenn er darauf eingeht, dass er den Geförderten bisweilen erklären müsse, dass seine Kritik an ihnen eben nicht „persönlich" sei, der Geförderte außerhalb der Arbeitszeiten durchaus ein netter Gesprächspartner sein könne, sein Verhalten im Betrieb aber schlichtweg unangemessen sei (5_2_An). Wie unterschiedlich die Reaktionen von Geförderten auf die Kritik an Fehlverhalten ausfallen, zeigt exemplarisch ein anderes Anleiterinterview am Beispiel des Umgangs mit Krankmeldungen. Bei einer versäumten Krankmeldung sähen manche Geförderten ihre Fehler ein, wenn sie ausdrücklich ermahnt würden, wohingegen andere die Kritik als „striezen" auffassten. Hier gelingt es den Geförderten mit anderen Worten nicht, ihr Versäumnis als reine Regelverletzung zu begreifen, die sie abstellen müssen und nichts mit ihnen persönlich zu tun hat.

Nicht zuletzt aufgrund der Entwöhnung der Geförderten von regelmäßiger Beschäftigung müssen die Regeln des Betriebs sowie die Leistungsanforderungen in der Praxis immer wieder durch die Anleiter vermittelt werden. Dies erfolgt teilweise symbolisch, etwa anhand der Insistenz auf eine in gewisser Weise artifizielle Pünktlichkeit, um die Reziprozität eines Beschäftigungsverhältnisses zu unterstreichen. Ein Anleiter besteht daher darauf, dass morgens alle Beschäftigten pünktlich um sieben Uhr und keine Minute später erscheinen. Sein diesbezügliches Argument gegenüber den Geförderten lautet, dass diese genauso und mit gutem Recht erwarteten, dass sie pünktlich zum Ersten des Monats und nicht zum Zweiten ihren Lohn erhielten. Ein anderer Anleiter schildert die Vermittlung der Regeln sehr prägnant und mit erheblichem Nachdruck:

„Das heißt also in jedem Arbeitsvertrag, den hier eine Mitarbeiterin schließt, gibt es Dienstanweisungen. Die sind Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die werden durchgesprochen. Regelmäßige Dienstbesprechungen, wo solche Themen aufgegriffen werden. Und natürlich auch, wenn ein Regelverstoß vorliegt, gibt es ein intensives Personalgespräch, und es wird auf diese Dienstanweisung noch mal eklatant hingewiesen." (5_1_PL: 537 ff.)

Neben Fragen der betrieblichen Ordnung wie Pünktlichkeit, Krankmeldung oder Umgang mit Vorgesetzten besteht eine wichtige Aufgabe aber auch in der Vermittlung der Leistungsanforderungen im Betrieb. Denn trotz einer Förderung von in der

Regel 75 Prozent des erhaltenen Lohns bleibt für die Anleiter die Referenz der Anforderungen einer ungeförderten Beschäftigung, die auch im Rahmen der Förderung vermittelt werden sollen:

„Leistung, ja Leistung ist in dem Sinne gefordert, weil ja auch ein Lohn gezahlt wird. Ne, und die müssen ja eigentlich auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Ich sag ja immer wieder: "Wenn Sie so arbeiten, und ich vermittel Sie in einen Betrieb, dann ruft der mich nach zwei Stunden an und sagt, wen haben Sie mir da geschickt?" (5_2_An: 57 ff.)

Wie strikt der Umgang mit betrieblichen Regeln als auch die Leistungsanforderungen gehandhabt werden, scheint dabei zwischen den verschiedenen Arbeitgebern zu variieren. Während manche sehr stark die Priorität betrieblicher Interessen sowie die Nähe zu den Anforderungen in einem privatwirtschaftlichen Betrieb betonen – wie die Position des oben zitierten Anleiters hinsichtlich der Dienstanweisungen veranschaulicht – , steht für andere hingegen stärker der soziale und betreuende Auftrag gegenüber den Geförderten im Vordergrund. Dass dies teilweise sogar innerhalb eines Trägers zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern variieren kann, legt ein Anleiter eines größeren Trägers dar:

„Wir haben zum Beispiel den Integrationsbetrieb, Elektrorecyclingbetrieb, wir arbeiten dort sehr nahe am Markt, das heißt, wir sind auch so aufgestellt, dass wir die 30 Prozent Eigenleistung, dass die Leute auch diese 30 Prozent bringen sollen und müssen. (…) Andererseits haben wir andere Geschäftsfelder, wo (…) man da auch sagen kann, wo's in Anführungszeichen etwas ruhiger ist, ne.“ (5_3_JC; 786 ff.)

Als Beispiel für höhere Toleranz gegenüber Abweichungen von den Verhaltensregeln wird von einem anderen Anleiter genannt, dass die Geförderten bisweilen während der Arbeitszeit in den Pausenraum gingen, um zu rauchen, was in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarkts in der Regel konsequent sanktioniert würde, im Fall des Trägers aber weniger rigide gehandhabt werde.

Wo genau die Linie verläuft, jenseits derer der Arbeitgeber letztlich verhaltensbedingt personalrechtliche Konsequenzen zieht, ist folglich ebenfalls keineswegs einheitlich, doch wird in Gesprächen mit Anleitern immer wieder hervorgehoben, dass es einen Punkt gibt – etwa wenn die Arbeitsleistung und -motivation aller Mitarbeiter durch provokatives Verhalten und Leistungszurückhaltung durch einen Einzelnen in Mitleidenschaft gezogen werden –, an dem eine Kündigung den einzig möglichen Schritt darstellt. Dass dies immer wieder vorkommt, lässt sich auch daran ablesen, dass es während des Projektverlaufs zu 87 vorzeitigen Kündigungen kam.[42]

[42] Der Datenbank lässt sich nicht entnehmen, ob es sich dabei um Kündigungen durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer handelte, doch erfahrungsgemäß stellen Kündigungen durch Geförderte in diesem Kontext eine eher seltene Ausnahme dar.

Zahlung eines sozialversicherungspflichtigen Lohns

Das sozialrechtliche Verhältnis zwischen Geförderten und Projektträgern bedingt neben den verhaltensbezogenen Implikationen des vorangegangenen Unterkapitels, dass die Geförderten einen sozialversicherungspflichtigen, tariflichen Lohn erhalten, wodurch sich die FAV-Förderung von praktisch allen anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im SGB II abhebt.[43] Die Tatsache, dass die Geförderten nun eine Gehaltsabrechnung erhalten, die mit Ausnahme der fehlenden Abgaben für die Arbeitslosenversicherung mit der eines ungefördert Beschäftigten identisch ist, trägt wesentlich dazu bei, dass die Differenz zu einer ebensolchen ungeförderten Beschäftigung praktisch für die Geförderten verschwimmt, was auch im Sinne einer Normalitätssuggestion begriffen werden kann. Trotz der hohen Subvention, die in bis zu 75 Prozent „Zuschuss" zum Lohn besteht, *sollen* die Geförderten die Gesamtheit der Gehaltszahlung als „eigenen" und verdienten Lohn verstehen können.

Während die Frage nach den Folgen dieser Entlohnung Gegenstand des Kapitels zu den Zustandsveränderungen sind, lassen sich anhand der G.I.B.-Datenbank Aussagen zur Höhe der Entlohnung sowie der Notwendigkeit des Bezugs aufstockender Leistung während der Förderung treffen. Die Auswertung der gezahlten Stundenlöhne in Tabelle 23 zeigt, dass teilweise ein Lohn unterhalb des mittlerweile geltenden Mindestlohns von 8,50 Euro, der zugleich das 1. Quartil markiert, gezahlt wird. Dies betrifft insgesamt 23 Prozent bzw. 212 Geförderte. Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt gut neun Euro, der für Ausreißer etwas weniger anfällige Median liegt mit 8,72 Euro etwas niedriger. 104 Geförderte bzw. 11,4 Prozent erhalten einen Lohn von 10 Euro und mehr in der Stunde. Es gibt also durchaus bemerkenswerte Lohnunterschiede im Rahmen der verschiedenen Modellprojekte.

Tabelle 23
Stundenlohn aller Geförderten

Minimum	1. Quartil	Median	Durchschnitt	3. Quartil	Maximum
6,87 €	8,50 €	8,72 €	9,01 €	9,50 €	14,26 €

Quelle: G.I.B.-Datenbank.

Da die Beschäftigung im Rahmen der ögB-Modellprojekte fast durchgehend in Vollzeit ausgeübt wird, ergibt sich für die meisten Geförderten ein Monatslohn, der sich im Bereich zwischen 1.200 und 1.400 Euro bewegt, was in der Regel dem andernfalls am ersten Arbeitsmarkt erzielbaren Lohn der betreffenden Personen entsprechen dürfte.

Allerdings reicht der während der Projektteilnahme erhaltene Lohn nicht für alle Geförderten, um den Leistungsbezug nach dem SGB II gänzlich zu beenden. Mit 23,4 Prozent ist ein knappes Viertel der Geförderten auch während der Teilnahme

[43] Eine Ausnahme stellt hier die Arbeitsgelegenheit in der Entgeltvariante dar, die sich jedoch in der Regel an besonders marktnahe Arbeitslose innerhalb des SGB II richtet.

auf aufstockende Leistungen angewiesen. Erwartungsgemäß hängt die Frage nach dem Anspruch auf ergänzende ALG-II-Leistungen wesentlich mit der Struktur der Bedarfsgemeinschaft der Geförderten zusammen. Während mit 7,3 Prozent der Aufstocker-Status unter den Singles eine Ausnahme darstellt, ist dieser unter Alleinerziehenden sowie bei Geförderten mit Partner und Kind(ern) mit 55,4 bzw. 53,8 Prozent bei mehr als der Hälfte der Fall. Die Tatsache, trotz einer vollzeitigen Erwerbstätigkeit sowie einer sozialversicherungspflichtigen Entlohnung weiterhin die Prozeduren der Leistungsbeantragung durchlaufen zu müssen, kann dabei nicht nur als unangenehme bürokratische Aufgabe begriffen werden, sondern auch als Quelle der Stigmatisierung. Dass nach wie vor die Abhängigkeit von der Grundsicherung erfahren wird, dürfte zu einer erheblichen Minderung der Normalitätssuggestion der geförderten Beschäftigung führen.

Wegfall der Aktivierung

Auch wenn der Bezug ergänzender ALG-II-Leistungen die Geförderten besonders nachdrücklich an den Sachverhalt erinnert, dass sie nach wie vor formal als erwerbsfähige Leistungsbeziehende gelten, so bedeutet die Projektteilnahme dennoch in aller Regel den weitgehenden Wegfall aktivierender Bemühungen durch das Jobcenter. Dies stellt zwar im engen Sinne keine „aktive“ Leistung der Förderung dar, doch kann die Aussetzung der Aktivierung dennoch als eine wichtige Begleiterscheinung der Projektteilnahme begriffen werden, die sich gewissermaßen ex negativo definiert. Wie sich im Zusammenhang mit der Ermöglichung einer erwerbszentrierten Lebensführung als wesentlicher Effekt der Förderung zeigen wird, kann die Tatsache, nicht mehr aktiviert zu werden, aus Sicht der Geförderten als eine wichtige Erleichterung begriffen werden. Für viele steht das Jobcenter eben nicht nur für die Institution, die für sie die Grundsicherungsleistungen verwaltet, sondern auch als ein schmerzhaftes Zeichen der Abhängigkeit und der bei jedem Kontakt reaktualisierten Chancenlosigkeit am Arbeitsmarkt.

Die Interviews mit den Geförderten streifen die Modalitäten des Wegfalls der Aktivierung meist nur am Rande. Entweder wird, so dies der Fall ist, von der als problematisch empfundenen Notwendigkeit der Beantragung aufstockender Leistungen berichtet, die subjektiv den Wegfall der Aktivierung relativiert. Oder die Geförderten schildern, dass sie zwar in größeren Abständen noch Termine im Jobcenter haben, dort aber in der Regel eine Eingliederungsvereinbarung abschließen, die entweder keine Forderungen enthält oder lediglich festschreibt, dass die Aufrechterhaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung das zentrale Ziel der kommenden Monate darstellt.

8.3.2 Begleitung der Arbeit durch Jobcoaches

Die zweite wesentliche Säule des Treatments besteht in der zusätzlich zur FAV-Förderung bereitgestellten pädagogischen Begleitung der Geförderten durch die Jobcoaches. Wenngleich eine Flankierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen durch Trägerpersonal kein Novum darstellt, so kann der Betreuungsschlüssel von 1:20 in der ögB-Förderung als überaus großzügig erachtet werden, so dass ent-

sprechend weitreichende Chancen der Betreuung und Begleitung eröffnet werden. Während Details zum Coaching Gegenstand des Kapitels 6 sind, soll im Folgenden vor allem entlang der Befunde aus den standardisierten Befragungen von Geförderten und Jobcoaches der Blick auf Art und Häufigkeit verschiedener Unterstützungsleistungen gerichtet werden. Den Geförderten wurde in diesem Zusammenhang eine Liste von insgesamt 13 Unterstützungsleistungen vorgelegt, deren Inanspruchnahme sie angeben sollten. Innerhalb dieser Leistungen lässt sich dabei differenzieren zwischen

- Leistungen, die auf betriebliche Unterstützung abstellen, etwa bei der Einarbeitung oder Konflikten im Betrieb (3 Items),
- Leistungen, bei denen die berufliche Orientierung und Vermittlung im Vordergrund steht, wie der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen (4 Items),
- Leistungen, die der Bearbeitung von persönlichen Probleme dienen einschließlich der Vermittlung an Spezialisten (2 Items),
- Leistungen, die auf die Organisation und Vermittlung von Qualifizierungen abstellen (2 Items), sowie
- Leistungen, die der Unterstützung bei alltagspraktischen Problemen wie Kinderbetreuung und Bürokratie dienen (2 Items).

Auswertungen über die Summe der im Projekt geleisteten Unterstützungen zeigen bereits, dass sowohl der Bedarf als auch die Inanspruchnahme erheblich variieren, was angesichts der Heterogenität der Problemlagen bei den Geförderten ein Ergebnis ist, das zu erwarten war und daher stärker auf einen angemessenen Einsatz der Coaches verweist als auf Probleme. Dabei wurde in der Befragung der Geförderten differenziert zwischen erhaltenen Unterstützungsleistungen einerseits. Andererseits wurden innerhalb der nicht erhaltenen Unterstützungsleistungen dahingehend unterschieden, ob diese aus Sicht der Geförderten auch nicht benötigt wurden, oder ob diese eigentlich benötigt worden wären. Insofern liegt hier eine Unterscheidung zwischen Versäumnissen und fehlendem Bedarf vor.

Tabelle 24
Erhaltene Unterstützungsleistungen durch die Jobcoaches

keine Unterstützungsleistungen erhalten	18,3 %
1 bis 3 Unterstützungsleistungen erhalten	29,1 %
4 bis 8 Unterstützungsleistungen erhalten	40,3 %
mehr als 8 Unterstützungsleistungen erhalten	12,3 %

Anm.: Fallzahl Geförderbefragung: N = 494.
Quelle: Geförderbefragung IAB/ISG.

Richtet man in einem ersten Schritt den Blick auf die erhaltenen Unterstützungsleistungen (vgl. Tabelle 24) so zeigt sich, dass es eine nicht unerhebliche Gruppe von 18 Prozent der Geförderten gibt, die nach eigener Aussage keine der 13 angegebenen Unterstützungsleistungen durch den Jobcoach erhalten haben. Weitere 29 Prozent haben mit ein bis drei Leistungen Unterstützung in einem eher geringen Umfang erhalten. Die größte Gruppe von gut 40 Prozent hat vier bis acht Leistungen in Anspruch genommen, und ein knappes Achtel wurde mit über acht Leistungen unterstützt.

Aufgrund der uns verfügbaren Informationen können wir auch einen Indikator für den quantitativen Bedarf an Leistungen bilden. Bildet man die Summe aus erhaltenen und benötigten Unterstützungsleistungen, die aber nicht erbracht wurden (vgl. Tabelle 25 und Tabelle 26), sieht man, wie viele Unterstützungsleistungen im Durchschnitt als nötig erachtet worden wären. Dieser Indikator lässt erkennen, dass mit etwas mehr als 47 Prozent etwa die Hälfte der Geförderten vier Unterstützungsleistungen und weniger für erforderlich halten. Dies sagt zwar nichts über den zeitlichen Umfang des Betreuungsbedarfs aus, da die Erbringung einer einzelnen Leistung wie die Unterstützung bei persönlichen Problemen sehr viel Aufwand erfordern kann, doch lässt sich daraus folgern, dass es in aller Regel ein individuell begrenztes Spektrum an Problemen gibt. Zudem ist der Anteil von 14,6 Prozent der Geförderten, die angeben, gar keine Unterstützungsleistungen benötigt zu haben, durchaus erheblich. Intensiver ist der Bedarf an Hilfe mit fünf bis neun Leistungen bei einem knappen Viertel der Geförderten, und weitere zehn Prozent geben an, zehn oder mehr der angegebenen Leistungen benötigt zu haben. Insbesondere die letztgenannte Gruppe benötigt demnach eine weitreichende Unterstützung, stellt zugleich aber eher einen kleinen Anteil der Geförderten. Auch das ist eine weitere Facette der Heterogenität bei den Geförderten: Nicht alle, sondern nur ein begrenzter Teil schätzt sich selbst so sein, dass er maximaler Unterstützung bedarf.

Tabelle 25
Benötigte Unterstützungsleistungen durch die Jobcoaches

4 und weniger Unterstützungsleistungen benötigt	47,2 %
5 bis 9 Unterstützungsleistungen benötigt	22,7 %
10 bis 13 Unterstützungsleistungen benötigt	11,1 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Schließlich lässt sich aus Tabelle 26 eine weitere Differenzierung entnehmen, und zwar zwischen Geförderten, die alle subjektiv benötigten Leistungen der Jobcoaches erhalten haben, und solchen, bei denen mindestens eine benötigte Leistung nicht erbracht wurde. Mit gut 77 Prozent bzw. gut drei Vierteln hat die überwiegende Mehrheit der Geförderten offensichtlich nicht die Erfahrung gemacht, dass wichtige Hilfestellungen durch die Jobcoaches nicht geleistet wurden. Die deutlich kleinere

Gruppe von etwas weniger als 23 Prozent moniert hingegen das Fehlen mindestens einer Unterstützungsleistung.[44]

Tabelle 26
Erhaltene Unterstützungsleistungen durch die Jobcoaches

alle benötigten Unterstützungsleistungen erhalten	77,1 %
mindestens eine benötigte Unterstützungsleistung nicht erhalten	22,9 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG

Insgesamt vermitteln die Angaben der Geförderten zu den Unterstützungsleistungen den Eindruck, dass ihr Bedarf an Hilfe durch die Jobcoaches im Wesentlichen gedeckt werden konnte. Allerdings lassen sich dabei einige aufschlussreiche teilgruppenspezifische Differenzen beobachten. Frauen erhalten nach eigenen Angaben im Durchschnitt 5,1 Leistungen, während diese Zahl bei Männern lediglich 3,7 beträgt. Dies deutet darauf hin, dass es Frauen leichter fallen könnte, die eigenen Probleme zu artikulieren und entsprechende Hilfe gegebenenfalls auch aktiv einzufordern. Männer hingegen scheinen hier etwas passiver, wie auch die Tatsache verdeutlicht, dass diese deutlich häufiger das Fehlen von Unterstützungsleistungen monieren. Im Durchschnitt wurde die Unterstützung von Männern in 0,8 Bereichen versäumt, bei den Frauen wiederum beträgt diese Zahl mit 0,4 im Vergleich nur die Hälfte. Auch jüngere Geförderte erhalten der Befragung zufolge etwas mehr Unterstützung. Mit 67 Prozent wurden mehr als zwei Drittel der Geförderten unter 30 mit sechs oder mehr Leistungen unterstützt, ein Anteil, der unter den übrigen Geförderten mit 53,7 Prozent deutlich niedriger liegt.

Eine letzte Differenz in diesem Zusammenhang betrifft die Nähe des Jobcoachs zu den Geförderten, die ebenfalls in der Befragung erhoben wurde. Kommt der Jobcoach nach Angaben der Geförderten „häufig am Arbeitsplatz vorbei und hat ein offenes Ohr“ für sie, werden durchgehend mehr Unterstützungsleistungen erbracht. Dies mag daraus folgen, dass eine stärkere Nähe der Coaches zur Arbeit der Geförderten es erleichtert, Bedarfe zu erkennen bzw. aus Sicht der Geförderten diese zu artikulieren. Gleichzeitig wird häufiger von fehlenden Unterstützungsleistungen berichtet, wenn eine solche Nähe nicht der Fall ist. So monieren nur 20,6 Prozent der Geförderten mit einem stärker präsenten Jobcoach, dass ihnen mindestens eine Leistung vorenthalten wurde, während dieser Anteil bei den übrigen Geförderten mit 28,3 Prozent deutlich höher ausfällt. Ein Befund, der die Annahme stützt, dass die Nähe zum Arbeitsplatz die Identifizierung von Unterstützungsbedarfen erleichtert. Kein Unterschied lässt sich hingegen bezüglich der Notwendigkeit einer Terminvereinbarung beim Jobcoach erkennen. Die formale Regelung des Zugangs scheint

[44] Eine weitere Differenzierung innerhalb der letztgenannten Gruppe ist wenig aufschlussreich, da es sich überwiegend um ein oder zwei fehlende Leistungen handelt.

demnach keine Hürde bei der Nachfrage nach Unterstützung durch die Geförderten darzustellen. Nur auf den ersten Blick scheint die Notwendigkeit, für den Zugang zum Jobcoach einen Termin vereinbaren zu müssen, eine erhebliche Hürde darzustellen. Tatsächlich ergibt sich schon daraus, dass Jobcoaches häufig einzelfallbezogene Klientengespräche führen, dass sie nicht ständig für jeden Einzelnen verfügbar sein können. Das mindert allerdings keinesfalls die Bedeutung der Demonstration von Präsenz und Zugewandtheit der Jobcoaches für die Inanspruchnahme von Leistungen.

Stabilisierung der Beschäftigung in der Praxis

Da die ögB-Förderung zum einen nicht auf eine möglichst schnelle Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet ist und zum anderen die Arbeit als Wirkmechanismus der Förderung Zeit braucht, um ihre Wirkung zu entfalten, besteht eine erste wichtige Aufgabe der Begleitung darin, die Beschäftigung selbst zu stabilisieren, was auch als selbstreferentielle Funktion innerhalb des Treatments begriffen werden kann: Damit das Treatment wirken kann, muss sichergestellt werden, dass es ausreichend Zeit dafür erhält. Im Vordergrund stehen dabei die Bemühungen, den Übergang von Langzeitarbeitslosigkeit in vollzeitige geförderte Beschäftigung soweit zu moderieren, dass gravierende Konflikte, Überforderungen oder gar Kündigungen möglichst vermieden werden. Mit anderen Worten handelt es sich hierbei um eine Aufgabe, die relativ nah an der betrieblichen Praxis liegt und daher oftmals auch eine enge Kooperation mit den zuständigen Anleitern erfordert. Allerdings endet der Stabilisierungsbedarf nicht mit der geglückten Einarbeitung, denn Konflikte mit Vorgesetzten und/oder Kollegen sowie Über- oder Unterforderungen in der Arbeit können selbstverständlich zu jedem beliebigen Zeitpunkt während der Projektteilnahme auftreten. Auch kann es gegen Ende des Förderzeitraums, wenn klar wird, dass wieder Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von der Grundsicherung droht, zu innerbetrieblichen Konflikten kommen.

Inwieweit Leistungen, die vor allem auf einen Erhalt der geförderten Beschäftigung abstellen, von den Geförderten in Anspruch genommen werden, lässt sich korrespondierenden Items aus der Befragung der Geförderten entnehmen (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27
Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses durch Jobcoaches

Der Jobcoach hat…	Ja	Nein, und ich habe es nicht gebraucht	Nein, aber ich hätte es gebraucht
… mich neben meinem Anleiter/Vorgesetzten bei der betrieblichen Einarbeitung unterstützt.	47,4 %	48,9 %	3,7 %
… bei Problemen mit Kollegen im Betrieb vermittelt.	18,8 %	75,5 %	5,7 %
… bei Problemen mit meinem Vorgesetzten im Betrieb vermittelt.	19,3 %	75,8 %	4,9 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Der Anteil von 47,4 Prozent der Geförderten, die durch den Jobcoach bei der Einarbeitung unterstützt werden, zeigt zum einen, dass in fast der Hälfte der Fälle die Nähe des Jobcoachs zur Arbeit so groß ist, dass er diese Aufgabe erfüllen kann, und zum anderen, dass eine ebensolche Hilfestellung vergleichsweise häufig benötigt wird. Die Einarbeitung scheint daher nicht ausschließlich ein fachliches Problem zu sein, denn dann bedürfte es ausschließlich des Fachanleiters. Vielmehr treten in ihrem Rahmen auch soziale Probleme, Probleme mit Überforderungen und Probleme, die sich aus der privaten Lebensführung bzw. den privaten Lebensumständen der Geförderten ergeben, auf. Auch das ist ein Resultat, das die Interviews mit den Jobcoaches, den Anleitern und den Geförderten eindeutig bestätigen. Nur selten wird hingegen mit 3,7 Prozent das Fehlen einer solchen Hilfe bemängelt.

In der Praxis kann diese Unterstützung sehr arbeitsnah geschehen, etwa im Falle einer Großküche, in der der Jobcoach unmittelbar persönlich die Einarbeitung begleiten und bei Problemen am Arbeitsplatz gegebenenfalls direkt helfen kann. Bei einer größeren Distanz zur Arbeit kann die Hilfe eines Jobcoachs in diesem Zusammenhang aber auch darin bestehen, dass dieser bei Anfangsschwierigkeiten ein offenes Ohr für Überforderungsgefühle hat und die Teilnehmenden ermutigt, wie manche Geförderten im Interview berichten. Ein anderes Beispiel findet sich bei einer Geförderten, die Demenzkranke begleitet. In ihrem Fall kommt es mit als schwierig empfundenen Klienten zu Konflikten, so dass die Klienten ihrerseits Unmut über die Arbeit der Geförderten artikulieren. Dies stellt für den Jobcoach Anlass für eine Intervention dar: Er wirbt bei den betreffenden Klienten erfolgreich um Verständnis für die Geförderte mit dem Argument, dass diese sich erst an ihre neue Arbeit gewöhnen müsse (1_Gef2: 583).

Auch im weiteren Verlauf der Förderung können selbstverständlich Probleme auftauchen, die sich aus der Arbeitslast ergeben und Unterstützungsbedarf anzeigen. Ein solches Beispiel findet sich etwa bei einer Geförderten, die infolge der körperlichen Belastung bei ihrer Arbeit gesundheitliche Probleme bekam und sich nicht zu helfen wusste, woraufhin der zuständige Jobcoach ihr einen Kurs „Wirbelsäu-

lengymnastik“ vermittelte, dank dessen sich die Beschwerden besserten und die Geförderte weiterhin ihrer Arbeit nachgehen konnte (5_1_PL: 890 ff.).

Als weitere Quelle der De-Stabilisierung können während sowie nach der geglückten Einarbeitung Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen erachtet werden, wie dies im Kontext des sozialrechtlichen Aspekts des Beschäftigungsverhältnisses und den betrieblichen Verhaltensregeln skizziert wurde. Mit 18,8 Prozent im Falle von Kollegen sowie geringfügig häufiger mit 19,3 Prozent im Falle von Vorgesetzten, berichten die Geförderten von solchen Konfliktmoderationen durch den Jobcoach. Im Gros von jeweils drei Viertel der Geförderten ist eine solche Intervention nicht nötig, in etwa einem von 20 Fällen bzw. 4,9 Prozent schließlich wird sie jedoch benötigt und nach Auskunft der Geförderten durch die Jobcoaches nicht erbracht.

Betriebliche Konflikte mit Vorgesetzten können sich dabei genauso an den Leistungsanforderungen entzünden, wie auch an zwischenmenschlichen Problemen im Umgang. So kann bei wahrgenommenen Überforderungen durch Vorgesetzte oder einem falschen Tonfall gegenüber den Geförderten der Jobcoach als eine Art „Kummerkasten“ fungieren, bei dem sich die Geförderten, in ihren eigenen Worten, „auch mal ausheulen können“. Bei gravierenderen Konflikten jedoch wird oftmals eine komplexere Intervention notwendig, bei der zwischen den verschiedenen Interessen der Beteiligten abzuwägen ist, dem Wohl der Geförderten und den Interessen des Betriebs.

Tabelle 28
Kooperation der Jobcoaches mit den Anleitern

Verhältnis zu Anleitern	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Bei betrieblichen Konflikten, in die Geförderte involviert sind, werde ich in der Regel hinzugezogen.	57,6 %	33,9 %	6,8 %	1,7 %
Bei Problemen mit Geförderten kommen die betrieblichen Ansprechpartner auf mich zu.	74,1 %	20,7 %	1,7 %	3,4 %
Ich kann die Ansprechpartner der Geförderten im Betrieb auch wegen persönlicher Probleme der Geförderten ansprechen.	70,2 %	22,8 %	5,3 %	1,8 %
Meine Distanz zu den betrieblichen Abläufen macht es schwierig, die spezifischen Beratungs- und Unterstützungsangebote, die ein Jobcoach machen kann, dort zu verwirklichen.	1,8 %	8,8 %	40,4 %	49,1 %

Anm.: Fallzahl Jobcoachbefragung: N = 61.
Quelle: Jobcoachbefragung IAB/ISG.

Dass die Jobcoaches sich selbst in einer ebensolchen moderierenden Funktion sehen und bei entsprechenden Anlässen auch von den betrieblichen Ansprechpartnern eingeschaltet werden, belegt überdies die standardisierte Erhebung unter den Jobcoaches (vgl. Tabelle 28). Die Einbeziehung des Jobcoachs bei betrieblichen Konflikten ist demzufolge der Normalfall, da nur 6,8 bzw. 1,7 Prozent der befragten

Coaches der Aussage „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ zustimmen, dass sie in solchen Fällen hinzugezogen werden. Noch stärker fällt die Zustimmung bei der Einschaltung der Jobcoaches durch die Anleiter aus, hinsichtlich derer sich die ablehnenden Einschätzungen auf gerade einmal 5,1 Prozent summieren. Mit anderen Worten sind die Jobcoaches auch in ihrer Selbstwahrnehmung die zentralen Ansprechpartner für betriebliche Konflikte.

Dass sich der Austausch der Jobcoaches mit den Anleitern nicht nur auf strikt berufliche Fragen erstreckt, sondern fast durchgehend auch „persönliche“ Probleme der Geförderten umfasst, liegt angesichts der Aufgabenstellung der sozialpädagogischen Begleitung und der Zielgruppe der ögB-Förderung nah und wird zudem auch laut befragten Jobcoaches fast durchgehend realisiert. Ablehnende diesbezügliche Einschätzungen finden sich nur bei 7,1 Prozent. Nimmt man schließlich die bereits thematisierte Frage nach der Nähe bzw. Distanz zu den betrieblichen Abläufen als Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit als Jobcoach in den Blick, so scheint dies aus Sicht der Jobcoaches selbst eher selten ein Problem darzustellen. Mit 10,6 Prozent stimmt lediglich ein kleiner Teil der Aussage „voll und ganz“ oder „eher“ zu, dass die Ferne zur Praxis der Arbeit die Betreuungsarbeit erschwert. So lässt sich auch aus der Perspektive der Jobcoaches der Eindruck gewinnen, dass die Nähe zur Arbeit und damit die Möglichkeit zur Stabilisierung in der Beschäftigung selbst in der weit überwiegenden Zahl der Fälle in hinreichender Weise gegeben ist bzw. die Distanz zur Arbeit der Betreuung zumindest nicht maßgeblich entgegen steht.

Identifikation und Bearbeitung persönlicher Probleme

Jenseits der Praxis der eigentlichen Arbeit stellen persönliche Probleme der Geförderten eine weitere Quelle dar, die Anlass zur Intervention durch den Jobcoach geben können. Dies kann daher rühren, dass die persönlichen Probleme unmittelbar in die Arbeit übergreifen, etwa durch unentschuldigtes Fehlen, eine sinkende Arbeitsleistung, Lohnpfändungen oder Verhaftungen, oder gewissermaßen im Hintergrund ein Risiko oder Hindernis auf dem Weg in die Integration in den Arbeitsmarkt darstellen. Die Identifikation von solchen Problemen kann in Kooperation mit Anleitern erfolgen, falls diese im täglichen Umgang Probleme beobachten. Genauso kann es vorkommen, dass den Jobcoaches aus früheren Maßnahmen oder vom Jobcenter bereitgestellten Dokumenten solche Probleme bereits bekannt sind und somit die Notwendigkeit der Identifizierung entfällt. Im vorliegenden Kapitel soll in diesem Zusammenhang allerdings die Betrachtung dieses Komplexes auf die Häufigkeit der Nutzung ebensolcher Unterstützungsleistungen beschränkt werden.

Tabelle 29
Bearbeitung persönlicher und gesundheitlicher Probleme durch Jobcoaches

Der Jobcoach hat…	Ja	Nein, und ich habe es nicht gebraucht	Nein, aber ich hätte es gebraucht
… mich bei der Bewältigung persönlicher Probleme unterstützt.	30,6 %	64,4 %	5,0 %
… mich bei gesundheitlichen Fragen beraten.	27,4 %	67,9 %	4,6 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Wie in Tabelle 29 dargestellt, wird mit 30,6 Prozent fast jeder dritte Geförderte laut eigener Aussage bei der Bewältigung von Problemen unterstützt, die im weitesten Sinne im Bereich des Persönlichen liegen. Knapp zwei Drittel (64,4 %) sehen einen Bedarf an einer solchen Leistung nicht, während mit fünf Prozent einer von 20 Geförderten in ebendiesem Bereich gerne Hilfe gehabt hätte, die ihm aber durch den Jobcoach nicht zuteilwurde. Der letztgenannte Anteil ist zwar sehr gering, verweist aber auf die grundlegende Schwierigkeit der Identifikation ebensolcher Bedarfe, da hierfür die Kooperation und Offenheit der Geförderten zwingende Bedingung ist. Wie an anderem Ort diskutiert wurde, kann nicht nur die Schwierigkeit der Identifikation derartiger Probleme der negativen Antwort zugrunde liegen, sondern auch ein Scheitern der Intervention, da diese keineswegs notwendigerweise gelingen muss. Interessanterweise scheint dies hier nur äußerst selten vorzukommen.

Hinsichtlich gesundheitlicher Fragen und Probleme, die hier – auch aufgrund der oftmals unscharfen Trennung etwa bei psychosomatischen oder suchtbezogenen Erkrankungen – häufig auftreten, lässt sich eine relativ ähnliche Verteilung des Antwortverhaltens erkennen: Etwas mehr als jeder Vierte wird in solchen Fragen beraten, mehr als zwei Drittel benötigen dies nicht, und etwas weniger als fünf Prozent sehen es als Versäumnis an, bezüglich entsprechender Problemlagen nicht beraten worden zu sein. Von der Häufigkeit der Nutzung her bewegen sich beide Arten von Unterstützung damit im Mittelfeld der verschiedenen Leistungen, und auch hinsichtlich des nicht erkannten Bedarfs konstituieren solche Probleme der Gefördertenbefragung nach zu schließen im Vergleich mit anderen Problemlagen keinen „blinden Fleck“ der Betreuung.

Weiterleitung an Experten/Einbindung kommunaler Beratungsleistungen

Manche der persönlichen Probleme können sich als so gravierend erweisen, dass sie nicht von den Jobcoaches selbst gelöst werden können, sondern der Behandlung durch einen Spezialisten bedürfen. Neben der Überweisung an einen Facharzt oder der Initiierung einer Psychotherapie betrifft eine solche Überstellung an Experten in aller Regel einschlägige Angebote im Rahmen kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II: Suchtberatung, Schuldnerberatung sowie psychosoziale Beratung.

Da die enge Verknüpfung mit ebensolchen Leistungen ein wesentlicher Bestandteil der mit den ögB-Modellprojekten verknüpften Ziele war, wurde auch in den Befragungen der verschiedenen Akteure ein entsprechender Fokus darauf gerichtet. Zum einen wurden die Geförderten hierzu befragt. Nach eigener Auskunft hat mit 25,1 Prozent jeder vierte Geförderte während der Projektteilnahme eine solche Beratungsleistung in Anspruch genommen, was als überaus hoher Anteil einzuschätzen ist (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30
Nutzung kommunaler Beratungsleistungen

Ja	25,1 %
Nein	74,9 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Dass zudem mit diesen Leistungen vor allem solche Personen erreicht wurden, die in dieser Hinsicht einen besonderen Bedarf haben, zeigt sich bei einer Einbeziehung der Frage nach „persönlichen Problemen“ als Ursache der Arbeitslosigkeit. Demzufolge wird von 40 Prozent der Geförderten, die derartige Konstellationen als Hintergründe ihrer Arbeitslosigkeit einräumen, eine kommunale Beratungsleistung in Anspruch genommen, während unter den übrigen Geförderten der Durchschnitt mit 17 Prozent weniger als die Hälfte beträgt. Diese Ergebnisse sprechen stark dafür, dass die kommunalen Beratungsleistungen im Rahmen der ögB-Projekte überaus zielgruppengerecht in Anspruch genommen wurden. Gleichwohl ist einzuräumen, dass eine solche Beratung nicht zwingend auf eine Intervention im ögB-Projekt zurückgehen muss, weshalb eine weitere Frage auf die Bedeutung des Jobcoachs bei der Inanspruchnahme abstellte (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31
Rolle des Jobcoaches bei Nutzung kommunaler Beratungsleistung (Mehrfachnennungen möglich)

Der Jobcoach hat mich auf diese Beratungsleistung aufmerksam gemacht	56,4 %
Der Jobcoach hat für mich einen Beratungstermin vereinbart.	34,5 %
Der Jobcoach hat mich überzeugt, diese Beratungsleistung in Anspruch zu nehmen.	34,5 %
Ich habe die Beratung ohne Unterstützung des Jobcoaches in Anspruch genommen.	30,9 %

Anm.: Fallzahl: N = 124 (reduzierte Fallzahl aufgrund eines vorgeschalteten Filters).
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

In der Tat hat mit 30,9 Prozent ein knappes Drittel der Geförderten für die Nutzung einer kommunalen Beratungsleistung keiner Unterstützung durch den Jobcoach bedurft. In der Mehrheit der Fälle, in denen der Jobcoach die Nutzung einer solchen Beratungsleistung (mit) initiiert hat, beschränkte sich dies auf den Hinweis auf die Existenz des Angebots, etwa durch das Aushändigen eines Flyers (56,4 Prozent). In

jeweils einem guten Drittel der Fälle (34,5 Prozent) ging die Einbindung des Jobcoachs hingegen deutlich weiter, da er in diesen Fällen entweder stellvertretend für den Geförderten einen Termin vereinbart oder diesen gar erst von der Zweckmäßigkeit der Nutzung eines Beratungsangebots überzeugt hat. Mit anderen Worten erweist sich der Jobcoach in diesem Zusammenhang als Initiator und Türöffner auf dem Weg zur Inanspruchnahme wichtiger flankierender Leistungen.

Komplementär zur Befragung der Geförderten wurden auch die Jobcoachs in der standardisierten Erhebung um Angaben zur Vermittlung kommunaler Beratungsangebote gegeben. Diese zeichnet in quantitativen Dimensionen im Wesentlichen ein identisches Bild. Im Durchschnitt wurden laut Jobcoaches 6,4 Geförderte an kommunale Beratungsstellen vermittelt, wobei der Median mit 4 Fällen pro Jobcoach etwas niedriger lag. Bricht man dies auf den Anteil an betreuten Geförderten von ca. 20 pro Coach herunter, so beträgt auch hier der Anteil der vermittelten Geförderten ca. 25 Prozent.

Wie diffizil sich die Initiierung eines solchen Verweises an Spezialisten gestalten kann und wie sich diese vollzieht, schildert ein Jobcoach sehr plastisch:

„Also wenn wir zum Beispiel feststellen, da gibt's nen Schuldenproblem, dann bespricht das erst mal der Jobcoach, dann versucht man den Teilnehmer, (…) so weit zu motivieren, dass sie a) das Problem benennt, b) ein zweites Mal bereit is, über dieses Problem zu sprechen. Dann muss sie, dann muss man sie dahin motivieren, dass sie bereit is, einen Termin möglicherweise mal ins Auge zu fassen. Dass sie, bis der Termin da is, bereit is, ihre Plastiktüten voll unbezahlter Rechnungen ausm Keller zu wuchten. Dass sie darüber nicht so viel Angst kriegt und (…) so krank wird, dass sie erst mal nich hingehen kann, und dann, dann is man vielleicht irgendwann so weit, dass man mit ihr zur Schuldnerberatung gehen kann und dass sie dann langsam anfängt, Schritt für Schritt.“ (10_GF: 336 ff.)

Vor dem Hintergrund dieser durchaus hohen Anforderungen für die Erzeugung von Bereitschaft, vorhandene Beratungsleistungen in Anspruch zu nehmen, kann die Häufigkeit der Vermittlung in den ögB-Modellprojekten als wichtiger Erfolg begriffen werden, was bislang oftmals ein Problem im SGB II darstellte (Kaltenborn/Kaps 2012). Das kann sachlich in einen Zusammenhang mit der Art des Treatments gebracht werden. Wie das Zitat andeutet, bedarf es nicht nur der Beharrlichkeit seitens des Jobcoaches, sondern er muss auch ein vertrauensvolles Verhältnis zu seinem Klienten etabliert haben, um von den betreffenden Problemen zu erfahren und in der Lage zu sein, glaubhafte und handlungsrelevante Ratschläge geben zu können. In einer solchen Situation sind Mitarbeiter von Jobcentern häufig nicht. Insofern muss diese Art der transferierenden Unterstützung als ein relevantes und integrales Aufgabenfeld von sozialpädagogischer Unterstützung im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung betrachtet werden. Hier lassen sich regelmäßig Probleme finden, die der kommunalen Beratung zugeführt werden sollten, und hier bestehen die personalen, fachlichen und sozialen Voraussetzungen, dies zu tun.

Vermittlung zertifizierter Qualifizierungen

Einen weiteren Baustein des Förderkonzepts der Modellprojekte als Bestandteil des Treatments umfasst die Integration von Qualifizierungen in die Beschäftigung. Hinsichtlich der Arten der Qualifizierung kann dabei zwischen drei grundsätzlichen Typen unterschieden werden. Zum einen gibt es solche Qualifizierungen, die unmittelbar auf die Arbeit im Projekt ausgerichtet sind, wie der Erwerb eines Motorsägenscheins bei der Arbeit im Garten- und Landschaftsbau oder eine Qualifizierung im Betreuungsbereich für die Ausübung personenbezogener Dienstleistungen. Zum anderen gibt es solche Zertifikate, die auf allgemein am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifizierungen verweisen, etwa Staplerscheine, und nicht unbedingt mit der Arbeit im Projekt zusammenhängen müssen. Ein weiteres Beispiel hierfür ist der Erwerb des Führerscheins, der sowohl die Voraussetzung zur Ausübung von Fahrertätigkeiten schafft, als auch die Mobilität und damit das Spektrum räumlich erreichbarer Arbeitsplätze erweitert. Schließlich schildert ein Jobcoach auch die gezielte Qualifizierung von Geförderten innerhalb der Projektlaufzeit für einen bereits akquirierten Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt. Im Sinne eines Entgegenkommens gegenüber dem zukünftigen Arbeitgeber werden im Rahmen des Projekts bereits qualifikatorische Defizite bearbeitet, um den späteren Übergang in ungeförderte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu ermöglichen.

Hinsichtlich der Durchführung und Finanzierung von Qualifizierung kann sich zudem die Kooperation mit Dritten als zweckmäßig erweisen. Dies betrifft für die Durchführung mögliche Bildungsträger als Anbieter spezialisierter Qualifizierungen, die vom Projektträger nicht selbst angeboten werden, oder auch für die Finanzierung eine Abstimmung mit dem Jobcenter, das sich bisweilen an den Kosten entsprechender Qualifizierungen beteiligt.

Zwar lassen sich diese Unterscheidungen und Differenzierungen anhand der vorliegenden Daten nicht abbilden, doch kann der allgemeine Einsatz von Qualifizierungselementen zum einen anhand der Dokumentation entsprechender Qualifizierungen in der G.I.B.-Datenbank nachvollzogen werden, zum anderen anhand entsprechender Fragen unter den Geförderten zur Unterstützung durch den Jobcoach im Bereich der Qualifizierung.

Wendet man sich zunächst den Angaben der Geförderten zu, so gibt hinsichtlich der mittelfristigen Planung und strategischen Einbindung der Qualifizierung in den Projektverlauf fast die Hälfte aller Geförderten an, dass zu Beginn der Förderung gemeinsam mit dem Jobcoach ein Qualifizierungsplan erarbeitet wurde. Bei einem Anteil von gut 45 Prozent war dies nicht vonnöten, und 5,4 Prozent der Befragten geben an, dass sie einer solchen Hilfe bedurft hätten, diese aber nicht geleistet wurde (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32
Unterstützung durch den Jobcoach bei der Qualifizierung

Der Jobcoach hat…	Ja	Nein, und ich habe es nicht gebraucht	Nein, aber ich hätte es gebraucht
… mit mir zu Beginn des Modellprojektes erarbeitet, welche Qualifikationen ich im Projekt erwerben soll.	49,6 %	45,1 %	5,4 %
… mir einen Lehrgang vermittelt.	38,6 %	55,2 %	6,2 %

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Zugleich erweist sich die Qualifizierungsplanung damit als am zweithäufigsten erbrachte Unterstützungsleistung, die zudem im Vergleich eher selten versäumt wird, so dass sich sagen lässt, dass – soweit nötig – Fragen der Qualifizierung von den Jobcoaches in aller Regel strategisch in den individuellen Projektverlauf eingebettet werden. Als nützlich kann sich – wie Interviews mit Anleitern zeigen – auch die Kooperation mit Anleitern erweisen, die anhand der Beobachtung der täglichen Arbeit der Geförderten wichtige Hinweise auf Qualifizierungsbedarfe liefern können.

Bei der etwas konkreteren Unterstützungsleistung der Vermittlung in einen Lehrgang fällt jedoch die Zustimmung etwas niedriger aus, da hiervon nur 38,6 Prozent der Geförderten berichten und 6,2 Prozent dies als Lücke in der Unterstützung bezeichnen. Dies mag einerseits der Tatsache geschuldet sein, dass viele Qualifizierungen gewissermaßen „on the job“ durchgeführt werden und nicht immer als solche erkennbar sind für die Geförderten. Andererseits gibt es auch solche Projekte, etwa im Bereich der Begleitung von Demenzkranken, in denen eine Eingangsqualifizierung verpflichtender Bestandteil ist und somit gar nicht vom Jobcoach initiiert werden muss.

Ergänzend können an dieser Stelle die in der Datenbank erfassten Qualifizierungen angeführt werden. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten laut dieser Quelle ca. 17 Prozent aller Geförderten eine Qualifizierung absolviert. In der Regel handelte es sich dabei um eine Qualifizierung, wobei ein Anteil von einem guten Viertel der Teilnehmenden zwei oder mehr Qualifizierungen erhielten. Besonders häufig wurden dabei Qualifizierungen im Bereich der Ersten Hilfe sowie der Erwerb eines Stapler- oder Führerscheins genutzt.

Alltagspraktische Unterstützung

Dass es verschiedene Problemlagen unter den Geförderten gibt, die weniger mit persönlichen Problemen zu tun haben, sondern eher praktischer und alltäglicher Natur sind, wurde bereits im Zusammenhang mit der Situation der Geförderten thematisiert. Da auch diese Art von Problemen Überforderungen provozieren können, die eine dauerhafte Projektteilnahme gefährden, richten sich Teile der Unterstützungsangebote der Jobcoaches auf teils einfache, aber mitunter sehr wichtige und wirksame Hilfen bei der Bewältigung alltäglicher und praktischer Probleme.

Tabelle 33
Unterstützung durch den Jobcoach bei alltagspraktischen Fragen

Der Jobcoach hat…	Ja	Nein, und ich habe es nicht gebraucht	Nein, aber ich hätte es gebraucht
… mich im Umgang mit Behörden oder bei Formalitäten wie Anträgen etc. unterstützt.	37,1 %	59,4 %	3,5 %
….mich bei der Organisation der Betreuung/Pflege meiner Kinder/Angehörigen unterstützt.	7,3 %	86,7 %	6,0 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Hinsichtlich dieser Facette der Begleitung durch die Jobcoaches zeigen die Ergebnisse der standardisierten Befragung unter den Geförderten (vgl. Tabelle 33), dass mit 37,1 Prozent mehr als jeder Dritte die Unterstützung des Jobcoaches im Umgang mit Behörden in Anspruch nimmt; eine Leistung, die mit 3,5 Prozent nur von wenigen Geförderten als fehlend wahrgenommen wird. Üblicherweise handelt es sich dabei vor allem um Fragen im Kontakt mit dem Jobcenter und dazugehörigen Anträgen und Formalia, doch auch der Umgang mit Schreiben der Schufa oder die aufgrund der Projektteilnahme anzufertigende Steuererklärung werden in Gesprächen mit Geförderten und Jobcoaches als Leistungen dieser Art genannt. Etwas abstrakter und allgemeiner im Sinne einer „praktischen Lebenshilfe“ bespricht ein interviewter Jobcoach regelmäßig mit allen von ihm betreuten Geförderten verschiedene praktische Fragen. Bei diesen Gruppenterminen geht es beispielsweise darum, den Geförderten zu vermitteln, wie sie sich eigenständig informieren können – über Internet, Telefon etc. – so dass sie auf Sicht nicht mehr auf die stellvertretende Bewältigung solcher Probleme durch den Jobcoach angewiesen sind. Instruktiv ist auch die Initiative eines anderen Jobcoaches, der einer Gruppe von Geförderten zeigt, wie sie gemeinsam lernen können, um die Vorbereitung auf die theoretische Prüfung beim Führerscheinerwerb vorzubereiten (3_JC). Damit schlägt er gewissermaßen „drei Fliegen“ mit einer Klappe: Er unterstützt das soziale Lernen, das er zuvor als eine Schwachstelle seiner Geförderten identifiziert hat, überführt seine Anleitung zum gemeinsamen Üben in eine eigenständige Praxis bei den Geförderten, die zudem zielgerichtet ist und Ernstcharakter hat, weil es um etwas wirklich Wichtiges geht, und last, but not least, unterstützt er seine Klienten indirekt dabei, arbeitsmarktrelevante Zertifikate zu erwerben.

Bemerkenswert ist hinsichtlich der Häufigkeit solch praktischer Unterstützungsleistungen, dass diese bei den jüngeren Geförderten unter 30 Jahren mit 67,5 Prozent mehr als doppelt so oft geleistet werden wie im Durchschnitt der Geförderten. Dies verweist auf mehr oder weniger altersbedingte Orientierungsdefizite im Umgang mit Institutionen, die im Verlauf der Modellprojekte ebenfalls bearbeitet werden.

Die mit weitem Abstand seltenste Unterstützungsleistung der Jobcoaches, die jedoch auch dem alltagspraktischen Bereich zuzuordnen ist, betrifft schließlich die

Organisation der Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen der Geförderten. Lediglich 7,3 Prozent der Geförderten haben hierbei nach eigener Aussage Hilfe erhalten, doch mit 86,7 Prozent benötigen die allermeisten derartige Leistungen auch gar nicht. Dabei dürfte sich der schwach ausgeprägte Unterstützungsbedarf in diesem Bereich zumindest in Teilen dadurch erklären, dass es relativ wenige Geförderte mit Kindern gibt, während über die Bedeutung von Angehörigen keine Angaben verfügbar sind.[45] Gleichwohl ist mit sechs Prozent der Anteil der Geförderten, die angeben, dass sie eine solche Unterstützung benötigt hätten, aber nicht erhalten haben, fast genauso hoch wie der Anteil derer, denen diese Hilfe zuteilwurde. Dies könnte darin begründet sein, dass es den Jobcoaches nicht immer gelingt, entsprechende Angebote zu organisieren, oder auch die Bedarfe nicht deutlich genug artikuliert wurden, wenngleich dies hier Mutmaßungen bleiben müssen.

Ein Blick in die Praxis einzelner Modellprojekte ist in diesem Zusammenhang noch einmal aufschlussreich, da zielgruppenabhängig der Bedarf an einer solchen Unterstützungsleistung unterschiedlich ausgeprägt sein kann:

„Ein Thema gerade bei uns ist auch häufig Kinderbetreuung. Wir ham ja eben fast die Hälfte der Mitarbeiterinnen, die alleinerziehend sind und wo's natürlich gerade in den Ferienzeiten, wo Kindergärten teilweise schließen, Schulen schließen, wo es darum auch geht, die zu unterstützen, diese Betreuungszeiten dann auch überbrücken, weil die ham bei uns natürlich nicht so viel Urlaubsanspruch, beziehungsweise können nicht so viel Überstunden aufbauen, dass die diese Zeit komplett dadurch abgedeckt bekommen, ne?“ (1_JC: 249 ff.)

Dieser Passage, die dem Interview mit einem Jobcoach entnommen ist, lässt sich recht klar entnehmen, dass eine solche Hilfestellung sich für ein ganzes Projekt als geradezu essentiell erweisen kann.

Orientierung am Arbeitsmarkt

Sowohl jenseits von Fragen, die wie die Qualifizierung und Stabilisierung unmittelbar mit dem Projekt zusammenhängen, als auch solchen, die eng mit der Person des Geförderten zusammenhängen, besteht eine weitere Art von Unterstützungsleistungen der Jobcoaches darin, die Geförderten bei der Orientierung am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Hierzu zählt die Klärung grundsätzlicher Fragen der Orientierung – „wo will und kann ich arbeiten?“ – genauso wie rein praktische Fragen hinsichtlich des Such- und Bewerbungsverhaltens.

[45] Weitere Auswertungen in diesem Zusammenhang zeigen, dass eine solche Unterstützung von 11,8 Prozent der Alleinerziehenden in Anspruch genommen wird, sowie von 10,1 Prozent aller Geförderten, in deren Haushalt ein Kind lebt. Demgegenüber stehen Anteile von 6,2 bzw. 6,5 Prozent der übrigen Geförderten, die auf diese Weise unterstützt wurden.

Tabelle 34
Unterstützung durch den Jobcoach bei der Orientierung am Arbeitsmarkt

Der Jobcoach hat…	Ja	Nein, und ich habe es nicht gebraucht	Nein, aber ich hätte es gebraucht
… mich bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt.	48,8 %	46,8 %	4,4 %
… mich bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen unterstützt.	38,6 %	56,4 %	5,0 %
… mich bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven unterstützt.	49,8 %	41,7 %	8,5 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Die hierzu erhobenen Daten in Tabelle 34 aus der Gefördertenbefragung zeigen, dass der Aspekt der Unterstützung bei der beruflichen Orientierung auch im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung keineswegs unterschätzt werden sollte, da die „Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven“ die am häufigsten in Anspruch genommene Leistung durch die Jobcoaches darstellt, und auch die Erstellung von Bewerbungsunterlagen fast ebenso häufig vorkommt. Beide Hilfestellungen werden von fast der Hälfte der Geförderten genannt. Die stärker auf ein konkretes Bewerbungsverfahren abstellende Frage nach der Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs ist mit 38,6 Prozent etwas seltener, wohl auch aufgrund der Tatsache, dass dies nur bei einem Teil der Geförderten tatsächlich während der Projektteilnahme ansteht, wie auch der höhere Anteil von Geförderten verdeutlicht, die eine solche Hilfestellung laut eigener Aussage gar nicht benötigt haben.

Gleichzeitig fällt jedoch auf, dass mit 8,5 Prozent die Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven auch die Leistung der Jobcoaches ist, deren Fehlen am häufigsten moniert wird. Zwar betrifft dies immer noch eine kleine Gruppe von Geförderten, doch zeigt sich hieran die Schwierigkeit einer solchen Aufgabe. Dies mag zum einen daher rühren, dass manche Coaches sich stärker auf die Beschäftigung im Modellprojekt konzentrieren und es ihnen nicht gelingt, den Fokus zu erweitern, weil sie gewissermaßen in die Praxis der geförderten Arbeit vertieft sind. Zum anderen zeigen Interviews mit Geförderten, dass diese sich teilweise „verrennen“ hinsichtlich bestimmter Beschäftigungswünsche und daher selbst bei bestehendem Bedarf an einer beruflichen Orientierung nur schwer für diesbezügliche Beratungsprozesse aufzuschließen sind. Zudem kommt in dem Antwortverhalten der Geförderten womöglich der Doppelsinn des Begriffs „Perspektive“ zum Tragen. Hier geht es dann nicht nur darum, dass eine berufliche Umorientierung initiiert wird, sondern auch um die generelle Frage nach Chancen am Arbeitsmarkt, hinsichtlich derer eine teils empirisch begründete Skepsis auch bei den Geförderten selbst vorherrscht. Vor diesem Hintergrund lässt sich der vergleichsweise hohe Anteil an nicht erbrachten Unterstützungsleistungen dahingehend interpretieren, dass auch der Arbeit eines

Jobcoaches durch die objektiven Bedingungen am Arbeitsmarkt gewissermaßen natürliche Grenzen gesetzt sind, die von den Geförderten auch reflektiert werden.

Gerade die Tatsache, dass die Geförderten ja einen Arbeitsvertrag haben, erschwert es, diese in der Beratung auf die Zeit nach Ende der Förderung vorzubereiten, wie verschiedene Jobcoaches in Interviews schildern. Dabei sind sich auch die Geförderten bisweilen der Gefahr bewusst, aufgrund der Förderung einer Trägheit zu erliegen, die als praktische Verkörperung des Lock-in-Effekts verstanden werden kann. Ebendiese Ambivalenz wird in einem Interview mit einem Geförderten deutlich:

„Ich bin 36 Jahre, wenn man jetzt mal hochrechnet, wie viel Jahre ich noch zu arbeiten hab, da hab ich keine Lust von Maßnahme zu Maßnahme zu gondeln, sondern das ist für mich einfach, um am Ball zu bleiben jetzt. Und da unterstützt mich die [Name des Jobcoaches] auch, hat mir auch schon gesagt, dass sie da auch auf Wunsch 'n bisschen Druck macht, dass ich mich auch noch bewerbe nebenbei und die Augen und Ohren offen halte, was der erste Arbeitsmarkt zu bieten hat, ne. (…) Ja, mir gefällt's hier gut, und wenn man so im Trott is, im täglichen Arbeitstrott, dann vergisst man das mitunter.“ (7_Gef2: 489 ff.)

Nichtsdestotrotz stellt die Unterstützung anderweitiger Vermittlungsbemühungen in vielen Gesprächen mit Geförderten eine geradezu typische Leistung dar, von der im Zusammenhang der Begleitung der Förderung immer wieder die Rede ist, insbesondere wenn in anderen Bereichen kaum von der Notwendigkeit einer Unterstützung berichtet wird.

Vermittlung in Beschäftigung

Noch einen Schritt weiter reicht schließlich die Vermittlung von Geförderten in eine konkrete Beschäftigung. Solche Leistungen wurden im Projektaufruf zwar nicht explizit gefordert, doch allein schon die Tatsache, dass in mehreren Projektanträgen teils überaus ambitionierte Vermittlungsquoten angeboten wurden, verdeutlicht bereits, dass die Arbeitsvermittlung durch die Jobcoaches oftmals als Bestandteil der Begleitung begriffen wird. Auch wenn Vermittlung keineswegs das primäre Ziel der Modellprojekte darstellt, ist eine grundsätzliche Durchlässigkeit aus der Förderung in den ersten Arbeitsmarkt für die Teilnehmenden, die dessen Anforderungen gewachsen sind, sinnvoll. Die Feststellung einer solchen Arbeitsmarktnähe sowie die Initiierung entsprechender Vermittlungsbemühungen kann als wichtige Aufgabe der Jobcoaches verstanden werden. Zudem sind die Übergänge zwischen Fragen der Orientierung am Arbeitsmarkt im vorigen Unterkapitel hin zu konkreten Vermittlungsbemühungen oftmals fließend.

Dass mit 45,4 Prozent fast die Hälfte aller Geförderten eine solche Unterstützung erhalten hat (vgl. Tabelle 35), kann somit als umfangreiche Bemühung um Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt verstanden werden. Demgegenüber steht ein Anteil von 46,8 Prozent der Geförderten, der in diesem Bereich keinen Bedarf sah.

Fast acht Prozent nehmen in diesem Bereich jedoch durchaus die Notwendigkeit einer Unterstützung wahr, die durch den Jobcoach nicht gedeckt wurde, was möglicherweise auch Ausdruck der subjektiv erlebten und faktischen Chancenlosigkeit eines Teils der Geförderten ist. Insofern gleicht die Verteilung im Wesentlichen den Angaben zu anderen arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsleistungen, die praktisch durchgehend relativ häufig erbracht werden.

Tabelle 35
Unterstützung durch den Jobcoach bei der Arbeitssuche

Der Jobcoach hat…	Ja	Nein, und ich habe es nicht gebraucht	Nein, aber ich hätte es gebraucht
…. mich bei der Suche nach einem möglichen Arbeitgeber unterstützt.	45,4 %	46,8 %	7,8 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Als letzter Befund zum Treatment, der zugleich auch den gewissermaßen fließenden Übergang zu den im nächsten Kapitel thematischen Zustandsveränderungen markiert, wurde unter den Geförderten ebenfalls erhoben, inwieweit es schon zu einer erfolgreichen Arbeitsvermittlung gekommen ist (vgl. Tabelle 36).[46] Eine kleine Gruppe von 4,6 Prozent hat demzufolge bereits einen (ungeförderten) Arbeitsvertrag beim jetzigen Arbeitgeber abgeschlossen, was im Sinne von Klebeeffekten interpretiert werden kann. Weitere 19,5 Prozent haben einen solchen Vertrag zumindest zum Befragungszeitpunk in Aussicht. Hierin deutet sich an, dass Klebeeffekte in den ögB-Modellprojekten durchaus möglich sind, wenngleich deren Umfang – genauso wie der der tatsächlichen Integrationen – erst im Nachgang beobachtet werden kann. Die Erzielung solcher Klebeeffekte bedarf zudem entsprechender organisatorischer Voraussetzungen, da die betreffenden Träger entweder mit einer gewissen betriebswirtschaftlichen Orientierung vakante Marktsegmente erschließen müssen oder andere Möglichkeiten haben müssen, Nischen- und Schonarbeitsplätze einzurichten, etwa durch Quersubventionierungen aus anderen Projekten oder anderen Fördertöpfen.

[46] Da die Befragung im Herbst 2014 durchgeführt wurde, bestand für die meisten der Befragten eine verbleibende Förderdauer von sechs Monaten und mehr. Daher gilt es, die Zahlen zu den Anschlüssen und Vermittlungen mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren, da zu diesem Zeitpunkt schon von der Logik der Modellprojekte her keine hohen Vermittlungsquoten zu erwarten sind.

Tabelle 36
Weitergang nach dem Ende des Modellprojekts

Ich habe bereits einen Anschlussvertrag bei meinem jetzigen Arbeitgeber abgeschlossen.	4,6 %
Ich habe bereits einen Anschlussvertrag bei meinem jetzigen Arbeitgeber in Aussicht.	19,5 %
Ich habe bereits einen Anschlussvertrag bei einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen.	0,0 %
Ich habe bereits einen Anschlussvertrag bei einem anderen Arbeitgeber in Aussicht.	2,1 %
Ich habe noch keinen Anschlussvertrag in Aussicht, …	73,9 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Nur eine kleine Minderheit von 2,1 Prozent gibt an, einen Arbeitsvertrag bei einem anderen Arbeitgeber in Aussicht zu haben, was zehn Fällen entspricht.[47] Darüber hinaus lassen sich in diesem Kontext noch die Zahlen vorzeitiger Vermittlungen aus dem Monitoring heranziehen, die sich zum letzten verfügbaren Zeitpunkt ebenfalls auf zehn Fälle beliefen.[48] Derartige Brückeneffekte in den ersten Arbeitsmarkt verweisen stark auf persönliche Netzwerke und den Einsatz des Sozialkapitals der Jobcoaches, die sich beispielsweise bei ihnen bekannten Arbeitgebern für von ihnen vermittelte Geförderte persönlich verbürgen.

Anders als die zuvor thematische Orientierung am Arbeitsmarkt, die in ähnlicher Weise in Jobcentern geleistet werden kann, stellen solche Vermittlungsbemühungen einen Bereich dar, in dem Träger ihre spezifischen Stärken und Erfahrungen zum Tragen bringen können, die durchaus in unterschiedlichen Bereichen liegen, wie vor allem die Interviews mit Jobcoaches und Geschäftsführern verdeutlichen. So zeigt sich, dass gerade bei großen Trägern mit zahlreichen Bereichen und Projekten immer wieder Bedarf an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten entsteht, der mit ehemaligen Geförderten gedeckt werden kann, die sich in vorangegangenen Projekten als Arbeitskräfte bewährt haben. Eine weitere Chance bei großen Trägern besteht zudem darin, dass zumindest einer aus dem Sample der ögB-Projekte über eine eigene Vermittlungsabteilung verfügt, die eine spezialisierte Dienstleistung anbietet, die durch die Jobcoaches bei Bedarf hinzugezogen werden kann. Kleinere Projektträger hingegen zeigen sich bisweilen besonders versiert in der Erschließung und Besetzung von Nischen. So gelingt es etwa dem Träger eines kleinen Modellprojekts im Bereich Garten- und Landschaftsbau immer wieder, Geförderte ungeför-

[47] Dass kein Geförderter die Option wählt, dass er bereits einen Vertrag bei einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen hat, überrascht nicht, da er in diesem Fall wahrscheinlich nicht an der Befragung teilgenommen hätte.

[48] Die Zahlen zu den Vermittlungen sind allerdings als vorläufig zu betrachten und belegen lediglich, dass es zu Übergängen in ungeförderte Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern kommen kann. Alle weiteren Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsmarktintegrationen müssen in der Zukunft anhand von Wirkungs- und Verbleibsanalysen geklärt werden.

dert weiter zu beschäftigen, da sich das Geschäftsmodell über die Jahre hinweg stabilisiert und etabliert hat.

Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Jobcoaches und der Erbringung der Unterstützungsleistungen

Die bisherigen Ausführungen zu den Unterstützungsleistungen der Jobcoaches aus Sicht der Geförderten lassen sich anhand von Auswertungen des kombinierten Datensatzes von Geförderten und betreuenden Jobcoaches vertiefen, um so die Folgen der organisationalen Konstellationen und Selbstverständnisse der Jobcoaches (Ansprechbarkeit des Jobcoachs, Kopräsenz des Jobcoaches, gemeinsame Organisationsmitgliedschaft und Nähe zur betrieblichen Praxis) für die Umsetzung ihrer Arbeit aufzuzeigen.

Mit Blick auf die Häufigkeit der Erbringung einzelner einschlägiger Unterstützungsleistungen finden sich keine aufschlussreichen Unterschiede in Abhängigkeit von den betreuenden Jobcoaches. Weder erhalten die Geförderten häufiger vermittlungsbezogene Unterstützungsleistungen wenn sie von Jobcoaches betreut werden, die nach eigener Aussage stärker an Vermittlungen orientiert sind, noch leisten die stärker entwicklungsorientierten Jobcoaches häufiger Unterstützung im Bereich persönlicher Probleme. Auch für die Unterscheidung zwischen Jobcoaches mit pädagogischer Qualifikation und solchen, die als „Quereinsteiger“ über einen anderen fachfremden Berufsabschluss verfügen, zeigen sich in diesem Bereich keine erwähnenswerten Unterschiede.

Nimmt man jedoch die Summe der erhaltenen bzw. fehlenden Jobcoach-Leistungen in den Blick, so zeigen Auswertungen des zusammengespielten Datensatzes, dass für den Fall, dass Jobcoaches ausschließlich Geförderte in räumlicher Nähe zu ihrem eigenen Arbeitsplatz betreuen, signifikant mehr Jobcoach-Leistungen erbracht werden. Hier scheint die räumliche Nähe die Umsetzung entsprechender Unterstützungsangebote zu begünstigen. Allerdings zeigen diese Auswertungen auch Grenzen auf, da sich darüber hinaus beobachten lässt, dass die Nähe der Jobcoaches zu den betrieblichen Abläufen geradezu kontraproduktiv wirken kann für die Betreuung. Für eine stärkere Zustimmung zu der Aussage der Jobcoaches, dass diese sich als Bestandteil der betrieblichen Abläufe begreifen, ergibt sich ein höchst signifikanter positiver Einfluss auf die Anzahl der nicht erhaltenen, aber für notwendig erachteten Unterstützungsleistungen unter den Geförderten. Dieses Ergebnis ließe sich dahingehend interpretieren, dass Jobcoaches, die zu stark in die betrieblichen Abläufe involviert sind, zu einer geringeren Sensibilität für die Unterstützungsbedarfe der von ihnen betreuten Geförderten neigen und sich womöglich zu stark auf die betrieblichen Abläufe fokussieren. Dies legt die bereits referierte Beobachtung nah, dass solche Jobcoaches sensibler für eine möglichst angemessene Gestaltung der Arbeit sind.

Ähnliche Folgen zeitigt die Tatsache, dass Jobcoaches ausschließlich Geförderte betreuen, die bei demselben Arbeitgeber wie sie selbst beschäftigt sind. Eine solche

Position wirkt sich Regressionsanalysen zufolge sowohl negativ auf die Anzahl der erhaltenen Jobcoach-Leistungen insgesamt aus, und kehrseitig positiv auf die Anzahl der benötigten, aber nicht erhaltenen Jobcoach-Leistungen. Hier kommt es folglich eher zu Versäumnissen hinsichtlich der Unterstützung der Geförderten.

Interessanterweise lassen sich diesen Komplex beschließend Zusammenhänge zwischen dem Selbstverständnis der Jobcoaches und den erbrachten bzw. nicht erbrachten Unterstützungsleistungen für die Geförderten identifizieren. Während die Geförderten der Jobcoaches, die den Aspekt der Entwicklung der Geförderten betonen, signifikant häufiger von nicht erbrachten, aber benötigten Unterstützungsleistungen berichten, ist bei den Geförderten der vermittlungsorientierten Jobcoaches das Gegenteil der Fall. Diese berichten signifikant seltener von übersehenen Jobcoach-Leistungen und zudem häufiger von erbrachten Jobcoach-Leistungen. Eine Deutung für diesen Sachverhalt könnte sein, dass auf Entwicklungsprozesse ausgerichtete Jobcoaches Bildungsprozesse, die die Teilnehmenden selbst vollziehen müssen, in Gang bringen wollen; hier dürfte die Orientierung „Hilfe zur Selbsthilfe“ im Vordergrund stehen, die womöglich von den Geförderten weniger stark als Unterstützung wahrgenommen wird. Im Gegensatz dazu mag die stellvertretende Problembewältigung eine greifbarere Unterstützungsleistung darstellen.

Zusammenhänge zwischen organisationaler Einbindung der Jobcoaches und den Einschätzungen der Geförderten

Nicht nur für die Anzahl der Jobcoach-Leistungen erweisen sich die Konstellationen sowie das Selbstverständnis der Betreuenden als folgenreich, sondern auch für weitere Einschätzungen lassen sich mittels des gematchten Datensatzes Zusammenhänge aufzeigen.

Für die beiden Aussagen der Geförderten „Der Jobcoach kommt häufig an meinem Arbeitsplatz vorbei und hat ein offenes Ohr für mich“ sowie „Der Jobcoach ist für mich jederzeit ansprechbar“ lässt sich deskriptiv ein starker Zusammenhang mit den darauf bezogenen Aussagen der sie betreuenden Jobcoaches erkennen. Umso stärker die betreuenden Jobcoaches der Aussage zustimmen, dass die regelmäßige Präsenz im Betrieb und der Kontakt zu den Geförderten dort für sie von großer Bedeutung ist, desto häufiger berichten analog dazu die Geförderten davon, dass der Jobcoach häufig an ihrem Arbeitsplatz vorbeikommt und jederzeit für sie ansprechbar ist. Aufgrund der generell hohen Zustimmung zu dieser Aussage unter den Geförderten nimmt sich dabei die absolute Differenz in der Zustimmung allerdings relativ gering aus. Gut 82 Prozent stimmen dieser Aussage zu, selbst wenn der Jobcoach die Bedeutung seiner Präsenz im Betrieb wenig Bedeutung beimisst („stimme überhaupt nicht zu“), während dieser Anteil für den Fall einer hohen Bedeutung („stimme voll und ganz zu“) bei knapp 94 Prozent liegt.

Ausgeprägter sind die Differenzen für das Item „der Jobcoach kommt häufig an meinem Arbeitsplatz vorbei und hat ein offenes Ohr für mich“. Stimmt der betreuende Jobcoach „voll und ganz“ oder „etwas“ zu, dass seine Präsenz im Betrieb für ihn

von Bedeutung ist, liegen die Anteile der Geförderten, die von der regelmäßigen Präsenz des Jobcoaches am Arbeitsplatz berichten, bei gut 76 Prozent, während sie in den übrigen Fällen mit 31 Prozent weniger als die Hälfte beträgt. Diese Differenz erweist sich auch als statistisch auf dem höchsten Niveau signifikant. Mit anderen Worten bestätigen diese Auswertungen, dass die Bedeutung, die Jobcoaches der Nähe zur Praxis der Arbeit der Geförderten beimessen, sich auch in der Wahrnehmung der Präsenz der Jobcoaches durch die Geförderten niederschlägt.

Weniger deutlich ist der Zusammenhang zwischen der vom Jobcoach eingeschätzten Nähe zu den betrieblichen Abläufen und der Ansprechbarkeit durch die Geförderten. Zwar zeigen sich hier deskriptiv etwas höhere Zustimmungen unter den Geförderten, wenn die betreuenden Jobcoaches ihre Nähe zu den betrieblichen Abläufen betonen, doch sind diese nicht statistisch signifikant und gehen auch deskriptiv nicht über eine Differenz von zehn Prozentpunkten hinaus. Dies deutet darauf hin, dass weniger die Einbindung der Jobcoaches in die Praxis der Arbeit ausschlaggebend ist für deren Erreichbarkeit, als vielmehr ihre grundlegende Kopräsenz im Betrieb, auch wenn ihre Funktion von denen eines fachlichen Anleiters klar geschieden ist und eine Fokussierung auf pädagogische Arbeit im engeren Sinne stattfindet.

Dasselbe Muster zeigt sich für die Fragen nach dem Arbeitgeber und der räumlichen Nähe zu den betreuten Geförderten. Einerseits lassen sich keine systematisch höheren Werte für die Erreichbarkeit des Jobcoaches erkennen, wenn dieser nur Geförderte bei seinem eigenen Arbeitgeber betreut. Es treten aber deutliche Differenzen hinsichtlich der Präsenz des Jobcoaches zutage, falls nur Geförderte in räumlicher Nähe zum eigenen Arbeitsplatz betreut werden. So trifft es bei über 85 Prozent der Geförderten zu, dass der Jobcoach diese regelmäßig am Arbeitsplatz aufsucht, wenn eine räumliche Nähe gegeben ist, während dieser Anteil bei den übrigen Geförderten bei gut 65 Prozent liegt. Entscheidend ist somit die räumliche Nähe, die nicht zwingend mit der Tatsache einhergeht, dass Jobcoach und Geförderte bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Zwischenfazit zum Treatment

Die Heterogenität, die im Zwischenfazit zur Ausgangslage bereits als charakteristisch für die Beschaffenheit der Zielgruppe dargestellt wurde, findet ihre Entsprechung auf der Ebene der Arbeit der Geförderten in einer vergleichbaren Vielgestaltigkeit. Die Anforderungen der Arbeit sind demzufolge höchst unterschiedlich und reichen von stark standardisierten Tätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten mit hohen Gewährleistungsanteilen, die die Geförderten vor teils erhebliche Anforderungen hinsichtlich der Bewältigung potenzieller Krisen stellen. Ein ähnlich breites Spektrum findet sich für den Umfang der Belastungen und den Zeitdruck, unter dem die geförderte Arbeit zu bewältigen ist. Diese Heterogenität erfordert zugleich eine möglichst passgenaue Zuweisung von Personen auf Stellen und verweist auf die Bedeutung des Selektionsprozesses. Ebendies scheint in der deutlichen Mehrheit der Fälle gelungen zu sein, wie zum einen die Angaben zur Bewältigung der Arbeit zeigen, und zum anderen im Kontext der Zustandsveränderungen noch deutlicher heraus-

gearbeitet werden wird. Für den Vergleich der Beschaffenheit der geförderten Arbeit mit der Arbeit ungefördert Beschäftigter ist schließlich festzuhalten, dass auf der einen Seite auch im Sinne einer Anpassung an die individuellen Möglichkeiten die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Tempo und Arbeitsabläufen in der geförderten Beschäftigung höher ausfallen. Auf der anderen Seite zeigen sich mit Blick auf die Gewährleistungsanforderungen schwächere Ausprägungen in der geförderten Beschäftigung, so dass eine reduzierte Krisenanfälligkeit als wichtiges Merkmal einer solchen Arbeit betrachtet werden kann. Gleichwohl ist deutlich geworden, geförderte Beschäftigung ist nicht nur lediglich hochstandardisierte und durchroutinisierte „Teilmaschinenarbeit", sondern weist vielfältige Merkmale von Anforderungen und Anpassungsbedarfen auf. Sie unterscheidet sich von ungeförderter Arbeit, ist ihr aber durchaus nah und vergleichbar. Auch das trägt dazu bei, dass Normalisierungs- und Teilhabeeffekte erreicht werden können.

Eine nicht zu unterschätzende Konfliktquelle in der Arbeit stellt hingegen die Einhaltung der betrieblichen Verhaltensregeln dar, wie insbesondere die Schilderungen von Anleitern verdeutlichen. Die Anpassung an die betrieblichen Verhältnisse und Regeln stellt somit ein wichtiges Lernziel im Rahmen der Förderung dar. Als Schlüssel erweist sich hier die Kooperation von Jobcoaches und Anleitern, die fast durchgehend sehr ausgeprägt ist, sowie die Unterstützung bei der Einarbeitung und die Intervention bei Konflikten durch die Jobcoaches. Übergangskrisen können somit moderiert und die betriebliche Integration stabilisiert werden.[49]

Die Heterogenität setzt sich schließlich auch in der anderen zentralen Facette des Treatments fort, der Unterstützung durch die Jobcoaches. Während ein Teil der Geförderten angibt, keine der genannten Jobcoach-Leistungen überhaupt zu benötigen, sehen andere wiederum Bedarf an allen 13 genannten Leistungen. Dabei zeigen die Auswertungen, dass fast durchgehend die Angebote dem individuellen Bedarf erfolgreich angepasst werden, so dass es entweder den Geförderten gelingt, die Bedarfe aktiv einzufordern, oder die Jobcoaches diese von sich aus erkennen und initiieren. Mit anderen Worten wird die Heterogenität fast durchgehend als solche erkannt und durch die Jobcoaches bearbeitet, wie nicht zuletzt die Tatsache verdeutlicht, dass laut Geförderten übersehene, aber benötigte Unterstützungsleistungen eine eher seltene Ausnahme darstellen.

Trotz aller Unterschiedlichkeit ist für praktisch alle Geförderten zu konstatieren, dass der Status der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen der Teilnahme an den Modellprojekten selbst als Teil des Treatments begriffen werden

[49] Gleichwohl kommt es nach wie vor zu substanziellen Abbrüchen von ca. 50 Prozent, von denen wiederum ein Viertel jedoch direkt in geförderte oder ungeförderte Beschäftigung übergeht (Quelle: G.I.B.-Monitoring). Damit liegen die Zahlen ca. doppelt so hoch wie etwa in dem Modellprojekt „JobTrainer NRW", das sich dezidiert an arbeitsmarktnahe SGB II-Beziehende richtete (Bauer/Fuchs 2009). Dies spricht für die nach wie vor erheblichen Probleme vieler Geförderter, die Belastungen einer vollzeitigen Erwerbstätigkeit zu bewältigen.

kann. Die Aktivierung durch das Jobcenter ist zumindest für die Dauer der Teilnahme mehr oder weniger stillgestellt, und die Zahlung eines tariflich orientierten Lohns suggeriert den Geförderten eine Normalität, die der eines ungefördert Beschäftigten weitgehend angeglichen ist.

Als letztes wichtiges Ziel mit Blick auf das Treatment in den Modellprojekten muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Verknüpfung mit kommunalen Beratungsleistungen in besonderer Weise und bedarfsgerecht gelungen ist. Es kommt zu erheblichen Überstellungen an einschlägige Beratungsstellen, bei denen sich zum einen die Jobcoaches als wichtige Türöffner erweisen und durch die zum anderen teils umfangreiche Prozesse der Stabilisierung bei den Geförderten in Gang gebracht werden. Demnach stellt die Arbeit mit Jobcoaches aufgrund des Vertrauensverhältnisses eine wichtige Chance dar, solche Beratungen zu initiieren, was in Jobcentern aufgrund struktureller Hindernisse oftmals nicht in derselben Weise zu gelingen scheint.

8.4 Zustandsveränderungen

Die im vorangegangenen Kapitel dargelegten Elemente des Treatments können letztlich allesamt als Mittel zum Zweck begriffen werden, nämlich als Wirkungsmechanismus bei der Erzeugung von Zustandsveränderungen innerhalb der Gruppe der Geförderten, die möglichst passgenau bei den individuellen Problemen und Bedarfen ansetzen. Dabei ist eine grundsätzliche Unterscheidung vorzunehmen. Auf der einen Seite gibt es solche Zustandsveränderungen, die sich unmittelbar aus der Projektteilnahme ergeben und daher potenziell nach Ende der geförderten Beschäftigung nicht weiter fortbestehen. Für diese Art von Zustandsveränderungen wird zu einer besseren Unterscheidung der Begriff des Effekts verwendet. Auf der anderen Seite stehen solche Zustandsveränderungen, die sich aufgrund des Treatments ergeben und nicht primär an die Teilnahme an den Modellprojekten an sich gebunden sind. Hierunter fallen die Bearbeitung persönlicher Probleme genauso wie Verbesserungen der Beschäftigungsfähigkeit infolge von Gewöhnungseffekten und Qualifizierungen oder die tatsächliche Vermittlung in ungeförderte Beschäftigung. Ebensolche Zustandsveränderungen werden unter dem Begriff „Entwicklungen“ subsumiert.

Diese Dimension der Modellprojekte wird im Folgenden – wie zuvor – sowohl anhand illustrierender Befunde aus den Interviews mit den verschiedenen Akteuren näher beleuchtet, als auch im Rückgriff auf Ergebnisse aus den standardisierten Erhebungen. In Ergänzungen zu den bisherigen Auswertungen wird dabei die Betrachtung der Effekte neben dem Verweis auf auffällige Häufungen bei der gemeinsamen Auswertung verschiedener Merkmale um Regressionsanalysen ergänzt, die statistisch gesicherte Rückschlüsse auf inhaltliche Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen von Treatment und Ausganslage einerseits sowie Zustandsveränderungen andererseits ermöglichen.

8.4.1 An das Projekt gebundene Effekte

Zunächst sollen die Effekte der Förderung im Vordergrund stehen, die unmittelbar an die Teilnahme an sich geknüpft sind und damit vor allem auf den Status der Geförderten als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und die in der Praxis täglich geleistete Arbeit zurückzuführen sind. Hierzu zählen die soziale Integration, die Ermöglichung einer erwerbszentrierten Lebensführung sowie die Verbesserung der Einkommenssituation.

Soziale Integration

Erwerbsarbeit kann in zweierlei Hinsicht eine wichtige Quelle der sozialen Integration sein. Zum einen bedingt allein schon der Status als Erwerbstätiger die Zuweisung einer gesellschaftlichen Position, die aufgrund des dadurch implizierten Beitrags zur gesellschaftlichen Produktivität eine Quelle der Anerkennung durch Dritte sein kann. Dass die Abweichung von ebendiesem Status und somit die Erfahrung, das geteilte Ziel der Erwerbstätigkeit mit den gegebenen Mitteln nicht (mehr) erreichen zu können, von den Geförderten fast durchgehend als überaus schmerzhaft empfunden wird, wurde im Zusammenhang mit dem Leiden unter dem Fehlen einer erwerbszentrierten Lebensführung bereits thematisiert. Die Förderung und der dadurch bedingte Status samt der Tatsache, keine oder allenfalls aufstockende Leistungen vom Jobcenter zu erhalten, bedeuten für die Mehrheit der Geförderten einen substanziellen Zugewinn an sozialer Freiheit (für die BEZ-Geförderten hierzu Hirseland/Ramos Lobato/Ritter 2012). Dies betrifft nicht nur die im weiteren Verlauf adressierten Fragen des materiellen Zugewinns und der erwerbszentrierten Lebensführung, sondern auch den Sachverhalt, dass sich die Geförderten als nunmehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf andere Weise selbst innerhalb des sozialen Gefüges verorten, wie das erste Item aus Tabelle 37 verdeutlicht.

Demzufolge berichtet mit 54,4 Prozent gut die Hälfte der Geförderten, dass ihr „Ansehen bei Anderen“ dank der Förderung nun besser sei. Eine Verschlechterung wird nur in absoluten Ausnahmefällen wahrgenommen (0,8 Prozent). Dabei zeigen weitere Analysen, dass Männer deutlich häufiger eine diesbezügliche Verbesserung wahrnehmen: Mit 57,5 Prozent liegt der Anteil gegenüber 51,4 Prozent unter den Frauen deutlich höher, ein Zusammenhang, der sich auch in einer Regressionsanalyse als hoch signifikant erweist. Denkbar ist, dass hier die starke Verinnerlichung der geschlechterstereotypen Ernährerrolle unter männlichen Geförderten eine Rolle spielt und den Status als Erwerbstätiger subjektiv bedeutsamer erscheinen lässt. Auch die Anzahl der erhaltenen Jobcoach-Leistungen erweist sich diesbezüglich als signifikante positive Einflussgröße.

Tabelle 37
Verbesserung der sozialen Integration unter den Geförderten

	besser	gleich	schlechter
Ich glaube, mein Ansehen bei Anderen ist jetzt …	54,4 %	44,6 %	0,9 %
Mein Kontakt zu Freunden und Bekannten ist jetzt …	27,5 %	63,7 %	5,7 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Weniger ausgeprägt sind hingegen die Verbesserungen im Bereich der sozialen Integration außerhalb der Arbeit, der Kontakt zu Freunden und Bekannten, der mit 27,5 Prozent nur bei einem guten Viertel der Fälle durch die Projektteilnahme befördert wurde. Das ist darauf zurückzuführen, dass statusorientierte Anerkennungsprozesse in privaten und freundschaftlichen Kontexten eine geringere Rolle spielen, während sie im distanzierteren sozialen Verkehr zentral sein können. Dass zudem eine recht kleine Gruppe von 5,7 Prozent der Befragten eine diesbezügliche Verschlechterung wahrnimmt, mag der Tatsache geschuldet sein, dass aufgrund einer vollzeitigen Erwerbstätigkeit entsprechend weniger frei verfügbare Zeit verbleibt, in der man soziale Kontakte pflegen kann.

Etwas allgemeiner erfasst eine weitere Frage an die Geförderten das Gefühl der gesellschaftlichen Integration (vgl. Tabelle 38). Die Einordnung des eigenen Zugehörigkeitsgefühls durch die Geförderten auf einer 10er-Skala fällt mit einem Durchschnitt von 7,1 vergleichsweise hoch aus. Sie liegt damit über dem Referenzwert von 7,0 für erwerbstätige ALG-II-Beziehende und 6,0 für arbeitslose Leistungsempfänger auf der einen Seite sowie unterhalb des korrespondierenden Werts von 8,0 unter allen Erwerbstätigen auf der anderen Seite (Beste et al. 2014).

Tabelle 38
Gesellschaftliche Integration der Geförderten

	ögB-Geförderte	BEZ-Geförderte (Christoph et al. 2015)	Erwerbstätige ALG-II-Beziehende (Beste et al. 2014)	Arbeitslose ALG-II-Beziehende (Beste et al. 2014)	Alle Erwerbstätigen (Beste et al. 2014)
Inwieweit fühlen Sie sich eher dazugehörig oder ausgeschlossen? (Durchschnittswert auf einer Skala von 0 bis 10)	7,1	6,8	7,0	6,0	8,0

Anm.: Fallzahl Gefördertenbefragung: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG; Christoph et al. 2015; Beste et al. 2014.

Diese Ergebnisse bestätigen und erweitern damit die Befunde aus der Begleitforschung zum Beschäftigungszuschuss (ISG et al. 2011). Es zeigt sich nicht nur erneut, dass geförderte Beschäftigung messbare Teilhabeeffekte unter den Geförderten zeitigen kann, sondern zudem liegt der Wert für die ögB-Geförderten 0,3 Punkte oberhalb des Werts, der für die früheren BEZ-Geförderten ermittelt wurde. Plausibel

scheint hier die Annahme, dass diese Differenz nicht zuletzt der flankierenden Betreuung durch die Jobcoaches geschuldet ist, die eine wesentliche Weiterentwicklung der Implementation öffentlich geförderter Beschäftigung darstellt. Weiterhin ist die relativ hoch eingeschätzte soziale Zugehörigkeit auch Ausdruck der für diese Art von Förderung charakteristischen Normalitätssuggestion durch den erhaltenen sozialversicherungspflichtigen Lohn. Dies ist auch im Sinne eines Zugewinns sozialer Freiheit zu verstehen, da die Geförderten einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachgehen und nunmehr nicht mehr „überflüssig“ in der Arbeitsgesellschaft sind, wie die Annäherung an den Wert für alle Erwerbstätigen veranschaulicht. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass derartige Veränderungen in sich bereits als salutogen und stabilisierend begriffen werden können. Mit anderen Worten kann bereits die subjektiv empfundene Zugehörigkeit zur Gesellschaft unter den Geförderten als positiver Effekt und gelungene Vermittlung von Teilhabe durch die Förderung interpretiert werden.

Nimmt man diese deskriptiven Befunde ergänzend die Ergebnisse der Regressionsanalysen hinzu, zeigt sich zum einen, dass diese Einschätzung signifikant mit der Beurteilung der eigenen Selbstwirksamkeit zusammenhängt. Haben die Geförderten mehr Vertrauen in ihre Selbstwirksamkeit, neigen sie auch zu einer höheren Einschätzung ihrer gesellschaftlichen Zugehörigkeit. Zum anderen lassen sich auch zwei aufschlussreiche, signifikant negative Zusammenhänge identifizieren. So beeinträchtigt die Tatsache, dass persönliche Probleme als ursächlich für die Arbeitslosigkeit bezeichnet werden, die Einschätzung der sozialen Zugehörigkeit genauso wie das Fehlen von Unterstützungsleistungen der Jobcoaches. Positiv hingegen wirkt auf die Beurteilung der Zugehörigkeit die Nutzung kommunaler Beratungsdienstleistungen, die hier offensichtlich einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation der Geförderten leistet.

Inwieweit die geförderte Beschäftigung bedeutsame Quelle sozialer Kontakte sein kann, lässt sich weiterhin im Sinne eines Umkehrschlusses daraus ableiten, dass laut Geförderten ein vergleichsweise geringer Bedarf an Schlichtung von Konflikten durch den Jobcoach besteht (vgl. Tabelle 27). Zieht man zudem die Aussagen verschiedener Geförderter aus den geführten Interviews hinzu, wird ersichtlich, welche Bedeutung dem Betrieb als zentralem Ort der Vergemeinschaftung für manche Geförderte zukommt. In den Interviews finden sich mehrfach Verweise auf das „familiäre“ Verhältnis innerhalb des Betriebs. Dies betrifft sowohl die als bereichernd empfundene kollektive Bewältigung der Arbeit im Sinne der Zugehörigkeit zu einem Team als auch den von mehreren Geförderten betonten Aspekt, dass man bei den Beschäftigungsträgern in Kontakt mit Menschen komme, die vor ähnlichen Problemen stünden.

Zudem wird der als bereichernd empfundene Austausch mit Kollegen und die im Betrieb erhaltene Anerkennung regelmäßig mit Schilderungen der vorangehenden Vereinsamung und einem Mangel an Aufgaben während der Arbeitslosigkeit kon-

trastiert. Dies reicht schließlich so weit, dass in zumindest einem Fall die Interaktion im Betrieb zum wichtigsten Motiv für Erwerbstätigkeit überhaupt wird:

„Ein Problem is halt die Vereinsamung en bisschen. Ja gut, man hat seine Freunde, aber das is halt dann auch immer en bisschen, doch, dieses, Kollegenumgang, Beziehungsgeflecht, das fehlt einem dann doch nach ner Weile, und das wäre halt für mich auch en Hauptanreiz überhaupt, um arbeiten zu gehen, dass ich Kollegen hab und dass man da en bisschen kommuniziert und Interaktion hat und so." (8_3_Gef1)

In Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit sowie persönlichen Disposition tritt in einigen Fällen für die Geförderten zudem die Interaktion mit Kunden als wichtige Dimension der sozialen Kontakte und Quelle der Anerkennung hinzu. Dies ist insbesondere bei der Erbringung personenbezogener Dienstleistungen, die ihrerseits als geradezu sinnstiftend erfahren werden, zu beobachten. Eine Geförderte, die demente Menschen begleitet, berichtet von ihren Erfahrungen während der Arbeit:

„Also das, weil das Arbeiten mit diesen alten Leuten oder Senioren, (…), also das gibt unheimlich viel. Wenn ich geh, und ich sehe dieses Leuchten in den Augen, und die sind glücklich, es war einer da, es hat sich einer um sie gekümmert." (1_Gef1: 342 ff.)

Die Effekte im Feld der sozialen Integration, die während der Beschäftigung in den ögB-Modellprojekten zu verzeichnen sind, lassen sich somit als erheblich bezeichnen. Gleichwohl finden sich vergleichbare Effekte auch in anderen Maßnahmen, wie zum einen die Vergleichswerte zum Indikator der sozialen Zugehörigkeit belegen, sowie zum anderen die Schilderungen der sozialen Integration, die sich auch in anderen Kontexten finden (exemplarisch für ein vergleichbares Programm: Fertig et al. 2015).

Erwerbszentrierte Lebensführung

Neben den Fragen der sozialen Integration kommt der Erwerbsarbeit an sich als wesentlichem Bestandteil der Förderung eine zentrale Bedeutung unter den Effekten zu, die sich unmittelbar aus der Teilnahme an den Modellprojekten ergeben. In diesem Zusammenhang wurden in der standardisierten Erhebung unter den Geförderten einige bilanzierende Einschätzungen erhoben, die auf den fordernden Charakter der Arbeit, die Arbeit als Chance zur Entfaltung der Leistungsfähigkeit sowie die Sinnstiftung durch Arbeit abstellen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39
Bewältigung der Arbeit

	stimme voll und ganz zu	stimme ein wenig zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme über-haupt nicht zu
Die Arbeit hat mich häufig überfordert.	5,6 %	11,0 %	14,2 %	30,5 %	38,7 %
Alles in allem hat mich die Arbeit eher unterfordert, so dass ich meine Leistungsfähigkeit nicht zeigen konnte.	7,0 %	11,8 %	21,6 %	28,0 %	31,7 %
Die Arbeit war fordernd, aber ich bin gut damit zurechtgekommen.	73,6 %	14,1 %	9,7 %	1,8 %	0,8 %
Im Rahmen der Arbeit hatte ich Gelegenheit zu zeigen, wie leistungsfähig ich bin.	66,1 %	15,9 %	14,2 %	2,9 %	0,8 %
In der Arbeit habe ich eine Aufgabe gefunden, die mir etwas bedeutet.	64,6 %	16,1 %	12,8 %	4,0 %	2,5 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Nimmt man in einem ersten Schritt den fordernden Charakter der Arbeit in den Blick, so lässt sich ganz allgemein festhalten, dass Überforderungen genauso wie Unterforderungen in den Modellprojekten eher die Ausnahme bilden. Folglich stimmen der Aussage, dass es „häufig“ zu Überforderungen in der Arbeit kam, 16,6 Prozent der Geförderten „eher“ oder „voll und ganz“ zu, ein Anteil der hinsichtlich der systematischen Unterforderung mit 18,8 Prozent gut zwei Prozentpunkt höher liegt. Beide Werte können aber als eher gering bezeichnet werden.

Dass die Entwöhnung von Arbeit für die erfolgreiche Bewältigung der im Projekt gestellten Aufgaben eine nicht unwesentliche Rolle spielt, lässt sich aus der Tatsache schließen, dass Regressionsergebnisse einen hochsignifikanten positiven Zusammenhang zwischen Überforderungen und Dauer der Arbeitslosigkeit ausweisen. Mit anderen Worten: War die Phase der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Förderung besonders lang, ist es deutlich wahrscheinlicher, dass die Geförderten von der Arbeit überfordert sind. Signifikant seltener kommt es hingegen zu Überforderungen, wenn umfänglichere Unterstützungsleistungen durch den Jobcoach in Anspruch genommen werden, so dass hier offensichtlich wirksame Hilfe geleistet wird.

Unterforderungen treten den ökonometrischen Analysen zufolge systematisch seltener bei höheren Gewährleistungsanforderungen der ausgeübten Tätigkeiten auf und häufiger bei einer starken Standardisierung der geleisteten Arbeit. Dies deutet daraufhin, dass die Krisenanfälligkeit einer Tätigkeit maßgeblich ist mit Blick auf die Entstehung von Unterforderungen. Gibt es nur geringe Risiken für die Notwendigkeit der Bewältigung unerwarteter Krisen in der Arbeit wie im Fall von stark standardisierten Tätigkeiten, etwa der Zerlegung und Sortierung von alten Fenstern, kommt es selten zu Unterforderungen. Hingegen bei Tätigkeiten mit starkem Gewährleistungscharakter, etwa personenbezogene Dienstleistungen, ist dies deutlich häufiger

der Fall ist, da wesentlich häufiger unerwartete Situationen und Probleme bewältigt werden müssen. Zudem zeigt sich hier auch, dass Frauen signifikant seltener von Unterforderungen berichten und auch hier erhaltene Jobcoachleistungen Unterforderungen vorbeugen.

Insgesamt scheint die Arbeit in den Modellprojekten den Geförderten in angemessener Weise die Chance zu bieten, die eigene Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Dies belegen vor allem die hohen Zustimmungsraten von 87,7 bzw. 82 Prozent hinsichtlich des hinreichend fordernden Charakters der Arbeit und der Gelegenheit zur Leistungsentfaltung in der Arbeit. Vergegenwärtigt man sich in diesem Zusammenhang noch einmal die Ergebnisse zur Beschaffenheit der Arbeit im vorherigen Unterkapitel, so ließe sich auch sagen, dass die hier zum Ausdruck kommende subjektiv erlebte Qualität der Arbeit auch Folge der angemessenen Arbeitsgestaltung sowie in Teilen der Souveränität der Geförderten in der Gestaltung der eigenen Arbeit ist. Interessant sind schließlich zwei Befunde aus den Regressionsanalysen zur Leistungsentfaltung. Auf der einen Seite wird signifikant häufiger von der Chance zur Entfaltung der Leistungsfähigkeit berichtet, wenn die Geförderten schwerbehindert sind oder von gesundheitlichen Einschränkungen berichten. Für diese Teilgruppe scheint es demnach besonders gut zu gelingen, in der Förderung angepasste Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die eine fordernde Erwerbsteilhabe trotz Einschränkungen ermöglichen. Auf der anderen Seite findet sich eine (leicht) signifikant schwächere Zustimmung zu dieser Aussage unter Geförderten, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. In diesen Fällen kommt womöglich die Erfahrung zum Tragen, dass neben der Referenz der früheren Tätigkeit als Facharbeiter die geförderte Beschäftigung in den Modellprojekten als weniger fordernd wahrgenommen wird. Darüber hinaus beeinträchtigt das Vorliegen persönlicher Probleme als Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit auch die Chance der Leistungsentfaltung in signifikanter Weise.

Besonders weitreichend ist schließlich der Fokus des letzten Items in Tabelle 39, das auf die subjektive Sinnstiftung durch die im Modellprojekt geleistete Arbeit abhebt. Mit 80,7 Prozent stimmen vier von fünf Befragten der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass sie in der geförderten Beschäftigung eine Aufgabe gefunden haben, die ihnen etwas bedeutet. Arbeit ist in diesen Fällen nicht bloße Einkommensquelle oder ein Korsett, in dem sich Normalität herstellen lässt, sondern vielmehr Quelle subjektiven Sinns. Auch hier erweist sich laut Regressionsanalysen das Vorliegen persönlicher Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit als signifikante Beeinträchtigung für die Herstellung eines Sinnbezugs zur Arbeit. Dasselbe gilt für ältere Geförderte über 50, die womöglich in Teilen eine geförderte Beschäftigung allenfalls als „second best“ Lösung akzeptieren, die der Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters für sie noch bereithält.

Stärker ausgeprägt stellt sich diese Aufladung der Arbeit unter den weiblichen Geförderten dar, die zu 86,3 Prozent der entsprechenden Aussage zustimmen, während der korrespondierende Anteil unter den Männern 76,7 Prozent beträgt; eine

Differenz, die sich laut Regressionen jedoch als knapp nicht signifikant erweist. Dieser dennoch bemerkenswerte Unterschied mag entweder geschlechtsspezifischen Dispositionen geschuldet sein oder auch geschlechtsspezifischen Mustern bei der Ausübung verschiedener Tätigkeiten in der Förderung. So finden sich unter Projekten mit kurativen Tätigkeiten, die durch ihren unmittelbar helfenden Charakter in besonders augenfälliger Weise wichtige Hilfen für Dritte bedeuten, etwa der Begleitung von Demenzkranken, besonders hohe Anteile von weiblichen Geförderten. Diesbezüglich erweist sich die Aussage eines Jobcoachs als aufschlussreich, der von der Anerkennung und Wertschätzung berichtet, die den Geförderten bei der Erbringung von haushaltsbezogenen Dienstleistungen von den Kunden entgegengebracht wird:

„Und dann natürlich nicht zu vergessen das Lob, die Anerkennung über den Kunden. Der Kunde, der sich freut, der alte Mensch, der auf die Haushaltshilfe wartet, oftmals der einzige Kontakt in der Woche überhaupt. (…) Das heißt also, man merkt, ich werde gebraucht, ich gebe Hilfe weiter, und auch diese Feststellung, es gibt Menschen, denen geht es sozial noch viel schlechter als mir. Ich tue etwas Gutes.“ (5_1_PL: 500 ff.)

Gleichwohl ist anzumerken, dass nicht nur kurative Tätigkeiten durch ihren sehr unmittelbaren helfenden Charakter eine wertgestützte Dimension aufweisen. So werden von den Geförderten auch Arbeiten im Bereich Ökologie oder Recycling durchaus als Beitrag zum Gemeinwohl erlebt, was wiederum einen positiven Sinnbezug ermöglicht.

Auch im Kontext der Bewältigung der Arbeit ergeben sich aus der Auswertung des verknüpften Datensatzes aus Geförderten- und Jobcoach-Befragung einige interessante Befunde. Zunächst zeigt sich, dass Geförderte signifikant seltener von Unterforderungen berichten, wenn der jeweils betreuende Jobcoach angibt, dass es für ihn wichtig ist, im Betrieb Kontakt zu den Geförderten zu suchen. Demnach ist eine solche Nähe zur Praxis der Arbeit offensichtlich dazu geeignet, systematische Unterforderungen zu erkennen und eine entsprechende Anpassung der Arbeit zu veranlassen. Für Überforderungen jedoch gilt dies laut den Auswertungen nicht in gleicher Weise. Allerdings berichten die Geförderten signifikant häufiger von Überforderungen, wenn sie von einem Jobcoach betreut werden, der ausschließlich Geförderte betreut, die bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind wie er. Eine denkbare Erklärung für dieses Ergebnis könnte dahingehend lauten, dass diese Jobcoaches sich aufgrund ihrer Mitgliedsrolle im Betrieb stärker dem ökonomisch profitablen Einsatz der Arbeitskraft der Geförderten verpflichtet fühlen, da dieser unmittelbar die Situation ihres eigenen Arbeitgebers beeinflusst. Anders gewendet würde das bedeuten, dass sich hier ein Interessenskonflikt für solche Jobcoaches andeutet: zwischen dem Anreiz, im Interesse des Betriebs eine (zu) hohe Produktivität von den Geförderten zu fordern auf der einen Seite, und der Aufgabe, ein betrieblicher Fürsprecher für die Geförderten zu sein, auf der anderen Seite.

Weniger ambivalent stellen sich zwei Zusammenhänge für die Aussage der Jobcoaches dar, der zufolge diese sich selbst als Bestandteil der eigentlichen Arbeitsabläufe betrachten. Wie eine Regressionsanalyse nahelegt, begünstigt eine solche Position in signifikanter Weise, dass die betreuten Geförderten die Arbeit als fordernd wahrnehmen, ohne dass es zu Überforderungen kommt. In ähnlicher Weise verhindert eine solche Position der Jobcoaches, dass die Geförderten nicht dazu in der Lage sind, aufgrund von Unterforderungen in der Arbeit ihre Leistungsfähigkeit in angemessener Weise zu zeigen. Eine solche Nähe zur Arbeit, die über die räumliche Kopräsenz hinausgeht, kann somit hilfreich sein für eine möglichst angemessene Gestaltung der Arbeit der Geförderten.

In Interviews mit Geförderten treten die Folgen der Tatsache, nun wieder einer regelmäßigen und sozialversicherungspflichtig entlohnten Tätigkeit nachzugehen, als ein schwer zu differenzierendes Syndrom auf, so dass sich eine teilweise geradezu allumfassende Verbesserung der Lebenssituation einstellt, die ganz eng mit der Normalisierung der Lebensführung zusammenhängt, wie sich der Schilderung einer Interviewpartnerin entnehmen lässt:

„Früher war ich halt nur zu Hause, also die Zeit, wo ich jetzt nicht gearbeitet habe, und war alles monoton. Also das, immer dasselbe, dann steht man auf, Fernseher, isst man, und dann bewirbt sich irgendwo hin, da und hier, und dann, ich hab öfter versucht, irgendwelche Stellen zu bekommen, aber irgendwie nicht geklappt oder war das mit der Gesundheit vielleicht nix (…) Und seitdem ich hier bin, ist alles anders. Also ist wie en ganz, alles wie normal, wie bei jedem, der normal arbeiten geht. Die, die Sorgen sind nicht mehr da, die man hatte.“ (5_2_Gef2: 143 ff.)

Vor diesem Hintergrund des individuell schwer entwirrbaren Syndroms von positiven Begleiterscheinungen einer erwerbszentrierten Lebensführung ist auch die Frage nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit der Geförderten in Tabelle 40 zu interpretieren.

Tabelle 40
Lebenszufriedenheit der Geförderten

	ögB-Geförderte	Erwerbstätige ALG-II-Beziehende	Arbeitslose ALG-II-Beziehende	Alle Erwerbstätigen
Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben? (Durchschnittswert auf einer Skala von 0 bis 10)	6,8	6,7	5,8	7,6

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG, Beste et al. 2014.

So bewerten die Geförderten im Durchschnitt ihre aktuelle Lebenszufriedenheit auf einer 10er-Skala mit 6,8 Punkten. Der Kontrast mit Referenzgruppen, wie zuvor im Fall der sozialen Zugehörigkeit, liefert zudem ein fast identisches Bild. Die Lebenszufriedenheit der ögB-Geförderten liegt demnach 0,1 Punkte über dem Durchschnitt

erwerbstätiger ALG-II-Beziehender und einen ganzen Punkt höher als unter arbeitslosen ALG-II-Beziehenden, unter denen die Lebenszufriedenheit im Durchschnitt 6,7 bzw. 5,8 Punkte beträgt. Allerdings liegt der Durchschnittswert der Lebenszufriedenheit für alle Erwerbstätigen mit 7,6 Punkten erneut 0,8 Punkte höher, so dass man auch sagen könnte, dass die Effekte nicht so weit reichen, dass es zu einer vollständigen Assimilierung der Förderung an ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis kommt. Dabei ist selbstverständlich in Rechnung zu stellen, dass in der Referenzgruppe aller Erwerbstätigen auch Hochqualifizierte und Besserverdienende vertreten sind, deren Einkommen für die wenigsten der Geförderten überhaupt erreichbar sein dürfte. Insofern ist diese Kontrastierung mit einer gewissen Vorsicht zu genießen. Dies ergänzend lässt sich infolge von Regressionsanalysen festhalten, dass erneut die persönlichen Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit wenig überraschend auch die Wahrnehmung der Lebenszufriedenheit beeinträchtigen. Einen hoch signifikanten und starken positiven Einfluss übt hingegen das Selbstwirksamkeits-Item „Für jedes Problem habe ich eine Lösung“ aus, was auf den Zusammenhang mit persönlichen Dispositionen für eine solche allgemeine Einschätzung verweist.

Verbesserung der Einkommenssituation

Ein Bestandteil dieses Syndroms der Verbesserungen, die mit einer erwerbszentrierten Lebensführung im Kontrast zum Zustand der Langzeitarbeitslosigkeit einhergehen, ist erwartungsgemäß auch der ökonomische Zugewinn, den die Zahlung des sozialversicherungspflichtigen Lohns in den meisten Fällen bedeutet. Wie eng dieser Effekt mit dem Status als Erwerbstätiger verbunden ist, tritt eindrücklich in dem folgenden Auszug aus dem Interview mit einer Geförderten zutage:

„Wenn ich vorher zu Hause alleine war und wirklich nicht glücklich war, bin ich jetzt, ich bin sehr zufrieden. Und glücklich darüber, dat ich wieder gebraucht werde. Und ich kann für mich wieder selber sorgen, weil ich bekomm ja auf der anderen Seite auch ne Leistung dafür, von [Name des Arbeitgebers], dat ich auch ne Leistung vollbring, also am Monatsende.“ (1_Gef2: 875 ff.)

Dass der Sachverhalt der Förderbedürftigkeit von in der Regel 75 Prozent des erhaltenen Lohns dem subjektiven Gefühl ökonomischer Selbständigkeit dabei keineswegs entgegensteht, belegt darüber hinaus das Antwortverhalten der Geförderten hinsichtlich einer weiteren diesbezüglichen Frage (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41
Ökonomische Selbständigkeit der Geförderten

	stimme voll und ganz zu	stimme ein wenig zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Dank des Lohns stehe ich finanziell auf eigenen Füßen.	54,4 %	13,6 %	17,3 %	7,1 %	7,5 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Mit 68 Prozent stimmen mehr als zwei Drittel der Geförderten „voll und ganz“ oder zumindest „ein wenig“ der Aussage zu, dass sie dank des erhaltenen Lohns „finanziell auf eigenen Füßen“ stehen. Dies spricht dafür, dass in der deutlichen Mehrheit der Geförderten die subjektive Wirkung des erhaltenen Lohns nicht durch die Tatsache geschmälert wird, dass dieser zu großen Teilen nach wie vor aus Mitteln des Jobcenters finanziert wird. Mit anderen Worten wird der Sachverhalt der Förderung häufig so weit normalisiert, dass der Lohn in den Modellprojekten, wie in dem obenstehenden Zitat, als ganz reguläre und keineswegs Defizite implizierende Gegenleistung für die erbrachte Arbeit wahrgenommen wird, so dass die Normalitätssuggestion der FAV-Förderung überwiegend funktioniert. Damit ist auch im Rahmen der quantitativ orientierten, auf standardisierte Befragungen sich beziehenden Forschung ein Sachverhalt belegt, der sich bereits in qualitativen Befunden zur Jobperspektive (vgl. Bauer et al. 2011 und Hirseland/Ramos Lobato/Ritter 2012) gezeigt hat. Negativ beeinflusst wird diese Einschätzung in statistisch signifikanter Weise durch den Bezug aufstockender Leistungen, der diese Normalität gewissermaßen zerstört, was im Sinne einer Einschränkung der Perspektive zu verstehen ist.[50]

Den Aspekt der Normalitätssuggestion bringt ein Geförderter im Interview prägnant auf den Punkt, da sich für die meisten Geförderten ökonomische Selbständigkeit praktisch darin übersetzt, nicht mehr auf direkte Leistungen des Jobcenters angewiesen zu sein:

„Aber das tut mir gut, weil ich jetzt, ich sag immer ich bin nicht mehr vom Arbeitsamt, kein Jobcenter, ich bekomm keine Leistungen, ich hab, verdien mein Geld, ich bezahl meine Miete alleine, Strom, was ja vorher Miete war ja noch Zuschuss mit Wohngeld, das alles trag ich selber.“ (10_Gef: 134 ff.)

Überdeutlich kommt hierin die Unabhängigkeit von der „fiktiven Geber-Gemeinschaft der Steuerzahler“ zum Ausdruck (Hirseland/Ramos Lobato/Ritter 2012: 100), der gegenüber sich die Geförderten nunmehr nicht mehr rechtfertigen müssen, was ebenfalls einen wichtigen Beitrag zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls leistet.

[50] In diesem Zusammenhang spielt auch der Förderzeitraum von zwei Jahren im Rahmen der Modellprojekte eine Rolle, da in der Mehrheit der Fälle unklar ist, was nach dieser Zeit kommt, so dass dies gewissermaßen die zeitliche Einschränkung der Perspektive markiert, da die Option der Entfristung anders als beim BEZ gar nicht existiert.

Dass diese Suggestion erwerbsbezogener Normalität allerdings nicht zwangsweise mit einer Verbesserung der Einkommenssituation der Geförderten im Vergleich zum vorherigen Leistungsbezug einhergeht, zeigen die Antworten auf eine entsprechende Frage (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42
Verbesserung der Einkommenssituation der Geförderten

	Besser	gleich	schlechter
Meine finanzielle Situation ist jetzt…	79,3 %	18,3 %	2,1 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Zwar berichten mit 79,3 Prozent fast vier von fünf Geförderten von einer Verbesserung der Einkommenssituation, doch immerhin 18,3 Prozent nehmen keinerlei Veränderung wahr, und in der kleinen Gruppe von 2,1 Prozent der Geförderten kommt es laut eigener Aussage sogar zu einer Verschlechterung. Die Unterschiede dürften zum einen mit der Höhe des gezahlten Stundenlohns zusammenhängen, der – wie gesehen – mitunter deutlich variiert (vgl. Tabelle 23). Ein weiterer Faktor ist zum anderen die Struktur der Bedarfsgemeinschaft, in der der einzelne Geförderte lebt. Die Tatsache, dass ein überproportionaler Anteil an Alleinlebenden im Rahmen der Modellprojekte gefördert wurde, dürfte die obenstehende Bilanz der finanziellen Verbesserungen nicht unwesentlich begünstigen, wie auch weitere Auswertungen verdeutlichen.

Wenig überraschend verbessert sich nämlich die finanzielle Lage von Haushalten, in denen Kinder leben, seltener als die von Haushalten, in denen dies nicht der Fall ist. Während 85,7 Prozent der Alleinlebenden angeben, durch die Förderung finanziell bessergestellt zu sein, liegen diese Anteile in Bedarfsgemeinschaften mit Partner und Kind bei 76,9 Prozent und in der Gruppe der Alleinerziehenden bei 68,1 Prozent. Auch wenn sich diese Differenzen in Regressionsanalysen als statistisch nicht signifikant erweisen, deuten sie doch darauf hin, dass die Struktur der Bedarfsgemeinschaft keine unwesentliche Rolle spielt für die ökonomische Verbesserung der Haushaltssituation während der Projektteilnahme. Darüber hinaus weisen Regressionsanalysen erneut die Notwendigkeit des Bezugs aufstockender Leistungen als signifikante Einflussgröße aus, die sich wie zuvor im Falle der ökonomischen Selbständigkeit negativ auf die Wahrnehmung von finanziellen Verbesserungen auswirkt.

Wie sich den Interviews mit Geförderten entnehmen lässt, werden hinsichtlich des finanziellen Zugewinns insbesondere zwei Aspekte hervorgehoben. Auf der einen Seite stehen die erweiterten Chancen der Teilhabe, etwa durch gemeinsame Aktivitäten mit Freunden, die nun finanziert werden können. Hier bedingen sich ökonomischer Zugewinn und soziale Teilhabe wechselseitig. Auf der anderen Seite steht der Konsum jenseits des unbedingt Notwendigen, also die Beobachtung, nicht mehr

jeden Cent umdrehen zu müssen, wie zuvor im Leistungsbezug, was als erhebliche Entlastung und soziale Aufwertung erfahren wird. Ebendies lässt sich zurückbinden an Fragen der Teilhabe, da auch solche vermeintlich kleinen Freiheiten einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des Selbstwertgefühls und damit der sozialen Teilhabe leisten können (Hirseland/Ramos Lobato/Ritter 2012: 100). Da Konsum und die Möglichkeiten des Konsumverhaltens einen wichtigen Gradmesser der Teilhabe darstellen, bedeutet die Tatsache, souveräner und weniger restringiert über den eigenen Konsum entscheiden zu können, einen substanziellen Zugewinn an Autonomie. Dieser „Autonomie-Effekt“ hat dabei einen eigenständigen Kern. Die Wahrnehmung der Unabhängigkeit vom Jobcenter und der Stolz auf den eigenen Lohn kommen auch zustande, wenn der materielle Wohlstand sich nicht verbessert hat.

Tabelle 43
Lebensbedingungen der Geförderten

	Durchschnitt ögB-Geförderte	Median ögB-Geförderte	Median ehemalige BEZ-Geförderte	Median Vergleichsgruppe BEZ-Geförderte
Wie bewerten Sie die gegenwärtigen Lebensbedingungen Ihres Haushalts?	7,0	7	6	5
Was erwarten Sie, wie werden die Lebensbedingungen Ihres Haushalts in fünf Jahren aussehen?	6,7	7	5	5

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG, ISG et al. 2011.

Schließlich soll der Blick auf die allgemeine Einschätzung der gegenwärtigen sowie der zukünftigen Lebenssituation der Geförderten gerichtet werden (vgl. Tabelle 43). Mit genau sieben Punkten auf einer von 0 bis 10 reichenden Skala liegt der Durchschnitt der Einschätzung der aktuellen Situation etwas höher als die erwarteten Lebensbedingungen in fünf Jahren, die mit 6,7 Punkten durchschnittlich 0,3 Punkte niedriger eingeschätzt werden. Insofern zeigt sich hier eine vorsichtige Skepsis hinsichtlich der weiteren Entwicklungen der Lebensbedingungen unter den Geförderten.

Auch hierzu lassen sich Vergleichsgruppen heranziehen, und zwar aus der Evaluation der Förderung nach § 16e SGB II, wofür jeweils allerdings nur die Median-Werte und nicht die Durchschnittswerte zur Verfügung stehen (ISG/IAB/RWI 2011). Unter den früheren BEZ-Geförderten lag der Median der gegenwärtigen Lebensbedingungen bei sechs Punkten, der der zukünftigen hingegen bei fünf Punkten und somit einen bzw. zwei Punkte niedriger als unter den gegenwärtigen ögB-Geförderten. Innerhalb einer Vergleichsgruppe von nicht geförderten Erwerbslosen im SGB II lagen die Mediane beider Variablen bei fünf Punkten und damit zwei Punkte niedriger als unter den ögB-Geförderten. Die Einschätzung sowohl der gegenwärtigen als auch der zukünftigen Lebensbedingungen fällt damit unter den ögB-Geförderten sowohl verglichen mit früheren BEZ-Geförderten als auch verstärkt

noch einmal neben einer Vergleichsgruppe von nicht Geförderten deutlich positiver aus. Das bedeutet, dass von einer Verbesserung der Einschätzung der gegenwärtigen Lebensbedingungen ebenso auszugehen ist wie von einer gewachsenen Zuversicht, dass die angestoßenen Entwicklungen auch in die Zukunft ausstrahlen. Das sollte angesichts der Hoffnungslosigkeit einer als dauerhaft erlebten Chancenlosigkeit von Langzeitarbeitslosen nicht unterschätzt werden.

Ein bemerkenswerter signifikant positiver Einfluss für die gegenwärtigen Lebensbedingungen lässt sich in Gestalt der Nutzung einer kommunalen Beratungsleistung identifizieren, die offensichtlich auch auf dieser Ebene wirksam wird, während das Gegenteil für das Vorliegen von persönlichen Problemen als Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit der Fall ist. Hinsichtlich der zukünftigen Erwartungen jedoch zeichnen die Regressionsanalysen ein etwas komplexeres Bild. Zunächst erweisen sich erhaltene Jobcoachleistungen als signifikant positiver Einfluss, während das Fehlen von derartigen Leistungen sich signifikant negativ auswirkt. Ein ebenfalls ausgeprägter und signifikant negativer Einfluss findet sich für das Vorliegen einer abgeschlossenen Berufsausbildung, was auf die Referenz einer Beschäftigung als Facharbeiter verweist, die vermutlich als nicht (mehr) erreichbar wahrgenommen wird und somit die Erwartungen an die Zukunft in ein anderes Licht rückt. Ein ebenso ausgeprägter, signifikant positiver Einfluss ist jedoch der Selbstwirksamkeit zuzuschreiben, hier in Gestalt des Items „Die Lösung schwerer Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe“. Eine solche Einstellung begünstigt die positiven Erwartungen an die Zukunft deutlich und in signifikanter Weise.

8.4.2 Entwicklungen, die über das Projekt hinausweisen

Während die bislang berichteten Zustandsveränderungen vor allem temporärer Natur sind, da sie den strain der Abweichung von verinnerlichten Werten abmildern und eine erwerbszentrierte Lebensführung ermöglichen, muss die weitere Aufmerksamkeit der Frage gelten, inwieweit es zu Entwicklungen über diese unmittelbaren Effekte hinaus kommt. Dass das Ziel der ögB-Modellprojekte nicht bloß in der Vermittlung von Wohlfahrt qua Bereitstellung von geförderter Beschäftigung besteht, lässt sich dabei bereits an der Zielgruppendefinition des Aufrufs ablesen, der zufolge Personen mit „mittelfristigen Entwicklungspotenzialen“ gefördert werden sollen. Insofern erschöpft sich die ögB-Förderung nicht wie die ursprüngliche Form der 16e-Förderung (potenziell) in dem Verweis auf die unmittelbar mit der Förderung verbundene Wohlfahrtssteigerung, sondern hat immer noch das Ziel der Arbeitsmarktintegration bzw. der Verbesserung der Chancen dazu im Blick.

Persönliche Stabilisierung

Dass sich die Hindernisse auf dem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt bei vielen Geförderten nicht auf die Aufsummierung arbeitsmarktbezogener Probleme beschränken, impliziert nicht nur die gesetzliche Fördergrundlage § 16e SGB II, sondern konnte auch durch die nähere Beleuchtung der Ausgangssituation der Geförderten aufgezeigt werden. Eben deshalb kann die persönliche Stabilisierung als wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen gewertet werden.

Sie ermöglicht es den Geförderten, private Konflikte besser oder schneller zu bewältigen, und trägt somit dazu bei, die „Schleuse“ zwischen Privatem und Beruflichem zu schließen und die Arbeitsleistung nicht so stark von privaten Problemen beeinträchtigen zu lassen.

Zunächst bietet sich in diesem Zusammenhang der Blick auf zwei Items aus der Gefördertenbefragung an, die auf die Entwicklung des Selbstwertgefühls bzw. etwas diffuser auf die Veränderung der gesamten Gefühlslage abstellen (vgl. Tabelle 44). Die Auswertungen zeigen, dass mit 69 Prozent mehr als zwei von drei Geförderten von einer Verbesserung des Selbstwertgefühls berichten, während Verschlechterungen mit 1,7 Prozent eine seltene Ausnahme darstellen. Dies ergänzend lassen sich drei Befunde aus den Regressionsanalysen anführen. Zum einen beeinflusst die Anzahl der erhaltenen Unterstützungsleistungen durch den Jobcoach die Veränderung des Selbstwertgefühls in positiver Weise. Wer also mehr Unterstützung unterhält, nimmt auch eher eine Verbesserung des Selbstwertgefühls wahr. Eine zumindest deskriptiv auffällige, statistisch aber knapp insignifikante Häufung von positiven Entwicklungen findet sich zudem unter den Personen, die eine kommunale Beratungsleistung in Anspruch genommen haben. Hier liegt der Anteil der Geförderten mit einer Verbesserung bei 73,4 Prozent gegenüber 64,9 Prozent unter den übrigen Geförderten. Zum anderen findet sich ein signifikant negativer Einfluss für den Bezug aufstockender Leistungen. Während die positiven Einflüsse auf die Intervention im Modellprojekt zurückgehen, lässt sich die Wirkung der Aufstockung als emotional beeinträchtigende Folge der Transferabhängigkeit interpretieren. Wie bereits angeführt, kann die Steigerung des Selbstwertgefühls als eine Dimension sozialer Teilhabe verstanden werden, so dass sich diesbezüglich festhalten lässt, dass deren Vermittlung sehr häufig gelingt, doch die Tatsache, trotz vollzeitiger Erwerbstätigkeit Leistungen vom Jobcenter zu beziehen, sich hier als Einschränkung der Perspektive erweist.

Tabelle 44
Veränderung des Wohlbefindens der Geförderten

	Besser	gleich	schlechter
Mein Selbstwertgefühl ist jetzt…	69,0 %	29,4 %	1,7 %
Insgesamt fühle ich mich jetzt…	80,0 %	18,1 %	1,9 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Für das Item der Verbesserung des Gemütszustands findet sich eine noch stärkere Zustimmung. Vier von fünf Geförderten (bzw. 80 Prozent) geben an, dass sich ihr Gesamtzustand verbessert hat, wobei sich auch hier die Minderheit, die von einer

Verschlechterung[51] berichtet, mit 1,9 Prozent sehr gering ausnimmt. Beeinträchtigt wird diese Wahrnehmung einer Verbesserung erneut in statistisch signifikanter Weise durch den Status als Aufstocker, doch zeigt sich zumindest deskriptiv ein Zusammenhang für das Vorliegen von persönlichen Problemen als Ursache der Langzeitarbeitslosigkeit. So berichten 85 Prozent dieser Personengruppe von entsprechenden Verbesserungen, während der Anteil unter den übrigen Geförderten mit 75,1 Prozent knapp neun Prozentpunkte niedriger ausfällt; eine Differenz, die sich jedoch in Regressionen als statistisch nicht signifikant erweist. Der Tendenz nach profitieren insbesondere solche Personen von der ögB-Förderung, die ihrer eigenen Wahrnehmung zufolge besonders komplexe Problemlagen aufweisen, was auch im Sinne einer besonders gelungenen Zielgruppenansprache interpretiert werden kann.

Dieses etwas diffuse Gefühl einer grundsätzlichen und nicht immer klar benennbaren Verbesserung der Lebenssituation wird auch in den Interviews von den Geförderten immer wieder angesprochen. Dies verdeutlicht die folgende Passage aus dem Interview mit einer Geförderten, die geradezu überwältigt und daher von Sprachlosigkeit gekennzeichnet ist:

„Ja alles hat sich verbessert. Die Gesundheit hat sich verbessert, ich bin ja, so, wie muss ich da sagen so, ich, den Ausdruck find ich jetzt nicht, hab ich auf der Zunge und so. Also alles ist für mich besser geworden. Ich bin besser drauf, ich, ich, ich hab mehr Kraft, in allgemein alles. Ich kann besser auf die Leute zugehen, weil ich die Freude kann mitteilen, dass ne?“ (8_2_Gef1: 298 ff.)

Andere Geförderte können hingegen klar benennen, in welchen Bereichen es zu einer Stabilisierung gekommen ist, da sie zugleich einen klaren Begriff ihrer Problemlage haben. Dies ist etwa bei dem im Folgenden zitierten Geförderten der Fall, der unter psychischen Problemen litt, die er nunmehr im Rahmen seiner geförderten Arbeit weitgehend unter Kontrolle hat, wenngleich ihm zu Beginn seiner Ausführungen ein vielsagender Fauxpas unterläuft:

„Und ich bin ja auch son bisschen unlabil gewesen, und steh jetz eigentlich mit beiden Beinen im Leben, klar, hab ich mal zwischendurch meine Tiefs und meine, aber dann minimal.“ (4_Gef1: 294 ff.)

Inwieweit geförderte Arbeit dazu geeignet ist, nicht nur die Geförderten zu stabilisieren, sondern darüber hinaus auch Veränderungsprozesse im privaten Bereich anzustoßen, schildert ein Jobcoach im Interview:

---

[51] Auch für solche Entwicklungen haben wir illustrative und erhellende Beispiele finden können, etwa Geförderte, die sich grundlegend überfordert fühlen und von ihrer Selbstwahrnehmung lieber in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten möchten, oder solche, für die die Tatsache, dass ihre Verbesserungsvorschläge nicht gehört werden und sie sich den (aus ihrer Sicht unvernünftigen) Anweisungen der Vorgesetzten beugen müssen, eine schwer zu verarbeitende Kränkung darstellt.

„Was wir da haben oft, Frauen, die sich wirklich tatsächlich getrennt haben aus Beziehungen. Hier. Weil sie plötzlich gemerkt haben, ich hab en ganz anderes Standing, ich kann auch selber was, ich kann was lernen, ich kann was leisten, ich kann eigenes Geld verdienen, ich muss mich nicht immer zu Hause drangsalieren lassen, und tatsächlich Trennung quasi nicht ausgelöst, aber, wie soll man jetzt sagen, der Vollzug dann tatsächlich dadurch angefeuert haben. (…) Das aber alles nur, weil die Basis da ist.“ (5_1_Pl: 1521 ff.)

Diese Befunde sprechen damit bereits im Sinne von „soft facts“ für erhebliche Verbesserungen im persönlichen Bereich unter den Geförderten. Verbleibt man bei der Betrachtung der Geförderten mit Problemlagen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf anzeigen, so sind als weitere Entwicklungen die Folgen der Inanspruchnahme der kommunalen Beratungsleistungen im Rahmen der ögB-Modellprojekte von Interesse (vgl. Tabelle 45).

Den Angaben der Geförderten nach zu schließen, erweisen sich die genutzten kommunalen Beratungsleistungen in der weit überwiegenden Mehrheit als hilfreich. So stimmen mit 74,7 Prozent knapp drei Viertel der Nutzer dieser Angebote der Aussage „ein wenig“ oder „voll und ganz“ zu, dass sich durch die Beratung ihre persönliche Situation verbessert hat, während auf der anderen Seite lediglich 6,6 Prozent der Antwortenden eher skeptisch hinsichtlich des Nutzens dieser Beratungsleistung sind.

Tabelle 45
Effekte der Nutzung kommunaler Beratungsleistungen

	stimme voll und ganz zu	stimme ein wenig zu	stimme teilweise zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Durch die Beratung hat sich meine persönliche Situation verbessert.	52,3 %	22,4 %	18,7 %	1,9 %	4,7 %
Durch die Beratung kann ich mich jetzt besser auf meine Arbeit konzentrieren.	45,4 %	22,2 %	19,4 %	8,3 %	4,6 %
Durch die Beratung habe ich begonnen, persönliche Probleme zu lösen.	44,3 %	23,6 %	12,2 %	11,3 %	8,5 %

Anm.: Fallzahl: N = 124 (reduzierte Fallzahl aufgrund eines vorgeschalteten Filters).
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Für gut zwei Drittel (67,6 Prozent) erweist sich die Beratung zudem als Erleichterung bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben, wenngleich hier der Anteil der kritischen Einschätzungen mit 12,9 Prozent etwas höher ausfällt. Letzteres könnte der Notwendigkeit geschuldet sein, dass zum einen die Aufarbeitung solcher Probleme persönliche Aufmerksamkeit bindet, zum anderen aber auch die rein praktische Notwendigkeit besteht, die Wahrnehmung der Beratungstermine mit der Arbeitszeit zu vereinbaren.

Ebenfalls etwas mehr als zwei Drittel (67,9 Prozent) stimmen mehr oder weniger stark der Aussage zu, dass die Beratung überhaupt erst einen Problemlösungsprozess initiiert hat, was als starker Beleg dafür gewertet werden kann, dass die Begleitung in den Modellprojekten samt Verweis an Spezialisten einen wichtigen Beitrag zur Bearbeitung tiefliegender Probleme und damit zu einer nachhaltigen Verbesserung der Lebenssituation leisten kann. Gleichwohl ist der Anteil eher ablehnender Aussagen mit 19,8 Prozent bei dieser Aussage am höchsten. Demzufolge scheint ein Teil der Beratenen sich bereits länger mit dem fraglichen Thema auseinanderzusetzen, jetzt erst allerdings mit entsprechender Unterstützung durch einen Spezialisten.

Hinsichtlich der kommunalen Beratungsleistungen lässt sich somit ein überaus positives Fazit ziehen. Dass an diesem Erfolg die betreuenden Jobcoaches einen nicht unerheblichen Anteil haben – sei es als Türöffner oder auch weiterer Begleiter des Beratungsprozesses – belegt darüber hinaus die Tatsache, dass sich für alle drei Items der Umfang der Unterstützung durch den Jobcoach als statistisch signifikanter positiver Einfluss erweist.

Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit

Fragen der persönlichen Stabilisierung sind zunächst weitgehend unabhängig von weiteren arbeitsmarktbezogenen Merkmalen, da sich ungelöste Probleme im privaten Bereich ungeachtet von Qualifikation, Alter oder sonstigen formalen Merkmalen als Hindernisse bei der Arbeitssuche bzw. der Bewältigung der Arbeit erweisen können. Neben der flankierenden Bearbeitung derartiger Probleme zielt die ögB-Förderung durch die Arbeit selbst sowie die begleitende Qualifizierung aber auch auf die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit. Gemeint wird mit diesem Begriff in der Regel eine „dem Individuum attribuierbare Eigenschaft im Sinne einer in der Person liegenden Grundvoraussetzung für die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt“ (Apel/Fertig 2008: 6) Zwar sind Operationalisierungen dieser Größe oftmals schwierig und bisweilen umstritten, doch lässt sich in diesem Zusammenhang neben den bereits betrachteten Merkmalen wie Qualifikation, Alter etc. zumindest auf einige Selbsteinschätzungen der Geförderten zurückgreifen.

Ein Blick auf die Veränderungen im Bereich der Belastbarkeit (vgl. Tabelle 46) zeigt, dass es mit 49,2 Prozent bei knapp der Hälfte der Geförderten in diesem Bereich zu selbst berichteten Verbesserungen kommt und nur höchst selten (2,7 Prozent) zu Verschlechterungen. Signifikant begünstigt werden derartige Verbesserungen zum einen durch die Flankierung durch den Jobcoach (Anzahl der erhaltenen Leistungen), zum anderen kommt es auch in diesem Bereich unter den Geförderten, die persönliche Probleme als Ursache ihrer Langzeitarbeitslosigkeit angeben, signifikant häufiger zu Verbesserungen. Hier reproduzieren sich damit zwei Befunde: Zum einen ist der Jobcoach maßgeblich für die Erzielung von positiven Entwicklungen, zum anderen profitieren Geförderte mit persönlichen Problemen in besonderer Weise von der Teilnahme an den ögB-Modellprojekten.

Tabelle 46
Veränderung der Beschäftigungschancen der Geförderten

	besser	gleich	schlechter
Meine Ausdauer, Kraft und Konzentration sind jetzt…	49,2 %	48,1 %	2,7 %
Meine beruflichen Aussichten sind jetzt…	56,0 %	41,9 %	2,2 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Auch wenn die eigene Einschätzung der Veränderung der Arbeitsmarktchancen nur eine näherungsweise Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit darstellt, ist es dennoch von Interesse, dass mit 56 Prozent mehr als die Hälfte der Geförderten eine Steigerung der Arbeitsmarktchancen wahrnimmt. Erneut ist die Gruppe der Skeptiker, die von einer Verschlechterung berichten, mit 2,2 Prozent überaus gering. Ebenfalls ein weiteres Mal stellt sich der Umfang der Unterstützung durch den Jobcoach als hochsignifikante positive Einflussgröße dar.

Aus den Analysen des gematchten Datensatzes von Geförderten und Jobcoaches ergibt sich folgender Zusammenhang zwischen Selbstverständnis der Jobcoachs und der Einschätzung der Arbeitsmarktaussichten durch die Geförderten: Bei der Betreuung durch Jobcoaches, die die persönliche Entwicklung der Geförderten gegenüber dem Ziel einer möglichst schnellen Arbeitsmarktintegration priorisieren, kommt es unter den Geförderten signifikant seltener zu einer Verbesserung der Einschätzung der beruflichen Aussichten. Genauso gilt das Umgekehrte, dass die primär vermittlungsorientierten Jobcoaches diese Einschätzung positiv beeinflussen. Dies deutet darauf hin, dass eine solche Orientierung der Jobcoaches auch den Geförderten das Gefühl vermittelt, dass sie mit Blick auf eine Arbeitsmarktintegration ihre Chancen durch die Projektteilnahme verbessern.

Als Ergänzung zur Frage nach der Anschlussperspektive nach Projektende wurde allen Geförderten, bei denen dies noch unklar war – und damit der überwiegenden Mehrheit – die Frage nach möglichen Perspektiven vorgelegt (vgl. Tabelle 47). Die Auswertung dieser Frage lässt erkennen, dass knapp jeder vierte Geförderte ohne Anschluss (22,9 Prozent) angibt, dass er nützliche Qualifikationen erworben hat, was wenig überraschend durch die Anzahl der Qualifizierungen stark beeinflusst wird, darüber hinaus aber auch durch die Anzahl der erhaltenen Jobcoach-Leistungen. Mit 30,7 Prozent wird jedoch von etwas weniger als einem Drittel eine grundlegende Skepsis geäußert hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch die Teilnahme an der Förderung („glaube kaum, dass das Modellprojekt meine Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessert hat“). Auch hier erweist sich der Umfang der erhaltenen Jobcoach-Leistungen als mildernder Einfluss; die Unterstützung der Coaches ist offenbar dazu geeignet, das Gefühl einer Chancenverbesserung zu vermitteln bzw. einer Resignation vorzubeugen.

Tabelle 47
Arbeitsmarkperspektive der Geförderten nach Projektende[52]

Ich habe noch keinen Anschlussvertrag in Aussicht, …	
… aber ich habe im Modellprojekt einen Abschluss gemacht oder Zertifikate erworben, die mir bei der Arbeitssuche nützlich sind.	22,9 %
… und glaube kaum, dass das Modellprojekt meine Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessert hat.	30,7 %
… und rechne mir auch für die Zukunft keine Chancen am Arbeitsmarkt aus.	21,9 %

Anm.: Fallzahl: N = 365 (reduzierte Fallzahl aufgrund eines vorgeschalteten Filters).
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Einen Schritt weiter geht der Pessimismus in den Fällen, in denen die Geförderten, bei denen keine Anschlussbeschäftigung in Aussicht steht, sich ganz grundlegend keine Chancen am Arbeitsmarkt mehr ausrechnen, was immerhin bei 21,9 Prozent der Fall ist. Dieser Sachverhalt kann bedenklich stimmen, wenn auch nach der Teilnahme im Modellprojekt bei einem guten Fünftel der Geförderten subjektiv die Aussichtslosigkeit dominiert, muss konzediert werden, dass es sich hier um einen beträchtlichen Anteil der Geförderten handelt.

Untersucht man die Zusammensetzung dieser Gruppe, so lassen sich zwei signifikante Einflüsse identifizieren, die eine solche Haltung befördern und damit einhergehen, dass sich die entsprechenden Merkmale besonders häufig innerhalb der Gruppe der Personen finden, die dieser Aussage zustimmen. Zum einen findet eine solche Einschätzung mit zunehmendem Alter der Geförderten mehr Zustimmung, zum anderen wird diese begünstigt durch die Angabe, dass persönliche Probleme für die Langzeitarbeitslosigkeit ursächlich waren. Auch gesundheitliche Einschränkungen finden sich in dieser Gruppe besonders häufig, auch wenn sich dies statistisch knapp als nicht signifikanter Einfluss erweist. Mit anderen Worten handelt es sich bei dieser Gruppe vornehmlich um Personen, die aufgrund einer schwierigen persönlichen Lage sowie ihres oft fortgeschrittenen Alters kaum noch etwas vom Arbeitsmarkt erwarten. Signifikant seltener kommt es jedoch zu einer solchen Einschätzung, wenn die Geförderten im Rahmen des Projekts eine Qualifikation erworben haben. Diese Geförderten haben am Ende einer längeren Beschäftigungsphase ein Zertifikat vorzuweisen, das ihnen die Arbeitssuche erleichtern könnte und neigen demnach seltener zu derart pessimistischen Haltungen.

Neben der Frage zum voraussichtlichen weiteren Verlauf nach Ende des Modellprojekts wurden die Geförderten um eine grundsätzliche Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen gebeten (vgl. Tabelle 48), die zugleich als letzte Annäherung an die subjektive Einschätzung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit herangezogen

[52] Die Anteile beziehen sich nur auf diejenigen Geförderten, die keinen Anschlussvertrag haben. Bezieht man diese Anteile auf die Grundgesamtheit, fallen diese entsprechend um ca. ein Viertel niedriger aus.

wird. Dem Antwortverhalten der Geförderten nach zu schließen hätte ein kleinerer Anteil von 17,7 Prozent nach eigener Einschätzung gar nicht der Förderung bedurft, sondern sah sich bereits vor der Teilnahme den Herausforderungen des ersten Arbeitsmarkts gewachsen. Mit 53,7 Prozent hingegen fühlt sich das Gros der Geförderten infolge der Projektteilnahme für eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bereit. Damit können mit 71,4 Prozent fast drei Viertel der Geförderten als prinzipiell optimistisch hinsichtlich ihrer Chancen am Arbeitsmarkt bezeichnet werden.

Tabelle 48
Einschätzung der Arbeitsmarkchancen durch die Geförderten

Fühlen Sie sich den Anforderungen einer Beschäftigung außerhalb einer Maßnahme gewachsen?	
Ich fühlte mich schon vor Beginn des Modellprojekts den Arbeitsanforderungen der Beschäftigung gewachsen.	17,7 %
Ja, ich fühle mich den Herausforderungen gewachsen.	53,7 %
Nein, ich fühle mich den Herausforderungen noch nicht gewachsen.	13,0 %
Ich bin mir nicht sicher, ob ich den Herausforderungen der Arbeit außerhalb einer Maßnahme überhaupt gewachsen bin.	15,6 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Bei den übrigen 28,6 Prozent herrscht jedoch eine gewisse Skepsis vor. Der eine Teil dieser Gruppe, der 13 Prozent der Geförderten umfasst, schränkt dies zeitlich ein: Noch halten diese Geförderten sich nicht für „reif“ für den ersten Arbeitsmarkt, schließen damit aber zumindest implizit nicht aus, dass sie das zukünftig sein werden. Einen ebensolchen Zweifel hegt eine weitere Gruppe von 15,6 Prozent der Geförderten. Sie sind unsicher, ob ihre Leistungsfähigkeit grundsätzlich in Zukunft für eine Arbeitsaufnahme außerhalb einer Maßnahme ausreicht. Dass es einen nicht unerheblichen Teil an Skeptikern oder „Resignierten“ gibt, kann allerdings angesichts der Zielgruppenbeschreibung sowie der Arbeitsmarkthistorie vieler Geförderter kaum verwundern.

Nimmt man diese Teilgruppe hinsichtlich soziodemographischer Zusammensetzung sowie weiteren Antworten näher in den Blick, so zeigt sich zum einen, dass diese sich in ihrer qualifikatorischen Struktur kaum von den übrigen Geförderten unterscheiden. Zum anderen finden sich aber gravierende Vermittlungshemmnisse in Gestalt gesundheitlicher Einschränkungen sowie persönlicher Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit besonders häufig in dieser Gruppe. So gibt mit 48,5 Prozent fast die Hälfte dieser Personen an, dass persönliche Probleme zu ihrer jetzigen Arbeitsmarktsituation geführt haben, während dieser Anteil unter den übrigen Geförderten bei 30,6 Prozent liegt. Zudem berichtet mit 60 Prozent mehr als die Hälfte von gesundheitlichen Einschränkungen, was hingegen nur bei 42,1 Prozent der optimistischeren Geförderten der Fall ist. Schließlich fällt auf, dass es sich zu knapp 70 Prozent um Männer handelt, die eine solche Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen angeben, was ebenfalls einen deutlich überproportionalen Anteil darstellt.

Die Einflussgrößen, die eine solche skeptische Haltung begünstigen, sind Regressionen zufolge einerseits im Bereich der persönlichen Dispositionen sowie andererseits im Feld der objektiven Einschränkungen zu verorten. So neigen Geförderte, die ihre Selbstwirksamkeit ungünstiger einschätzen, signifikant häufiger zu einer pessimistischen Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen, was primär als persönliche Disposition zu bezeichnen ist.[53] Auch die auffällig häufig auftretenden Vermittlungshemmnisse der persönlichen Probleme sowie der gesundheitlichen Einschränkungen in dieser Gruppe beeinflussen die Einschätzung der Arbeitsmarktlage in negativer Weise. Eben weil dies oftmals gravierende Hindernisse auf dem Weg zur Integration in Beschäftigung sind, belegen diese statistischen Zusammenhänge eine grundsätzliche Realitätshaltigkeit der skeptischen Arbeitsmarkteinschätzungen. Schließlich lässt sich ein signifikanter geschlechtsspezifischer Einfluss finden, demzufolge Frauen eher zu einer positiven Einschätzung neigen als Männer.

Für die skeptische Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen ergibt sich aus den Regressionsanalysen des kombinierten Jobcoach-Geförderten-Datensatzes ein positiver Einfluss für die entwicklungsorientierten Jobcoaches. Das heißt, dass die Betreuung durch einen Jobcoach, der stärker die persönliche Entwicklung betont, mit einer eher skeptischen Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen unter den Geförderten korreliert. Allerdings gilt hier – logischerweise – auch das Umgekehrte. Die Arbeitsmarktchancen werden besser eingeschätzt, wenn die Geförderten von einem vermittlungsorientierten Jobcoach betreut werden. Mit anderen Worten: Eine Fokussierung der Arbeit des Jobcoaches auf eine Vermittlung bewirkt auch bei den Teilnehmenden, dass diese ihre Beschäftigungschancen optimistischer einschätzen. Dieses Ergebnis deckt sich zudem mit dem zuvor referierten Befund im Zusammenhang mit der Einschätzung der Entwicklung der beruflichen Aussichten unter den Geförderten.

Beispiele aus den Interviews mit Geförderten, die auf die Wahrnehmung neuer Arbeitsmarktchancen verweisen, finden sich zum einen mit Blick auf die im Projekt erworbene fachspezifische Arbeitserfahrung. Dies ist etwa der Fall bei einem gelernten Konditor, der hofft, durch seine geförderte Beschäftigung in einer Großküche nun bessere Chancen bei einer Bewerbung im Hotel-Bereich zu haben, oder auch bei einer Dame, die Demenzkranke betreut und gerne weiterhin einer solchen Tätigkeit nachgehen möchte. Mit einem stärkeren Fokus auf die formale Qualifizierung schildert hingegen ein anderer Geförderter die Tatsache, dass er im Projekt einen LKW-Führerschein erwerben konnte, als wesentliche Chancenverbesserung bei seiner zukünftigen Arbeitssuche.

[53] Hierbei handelt es sich um das Item „Für jedes Problem habe ich eine Lösung“. Die Antworten zu insgesamt fünf Items der Selbstwirksamkeit wurden primär als Kontrollvariablen für die Regressionen genutzt, weshalb sich die Auszählungen zu diesen nachrichtlich im Anhang unter Tabelle A 2 finden.

Größere Verhaltenssicherheit am Arbeitsmarkt

Ein weiterer Bereich, in dem insbesondere von den Jobcoaches in größerem Umfang Unterstützung geleistet wird (vgl. Tabelle 34), betrifft das Suchverhalten der Geförderten am Arbeitsmarkt, also Fragen der grundsätzlichen beruflichen Orientierung sowie praktische Fragen im Bewerbungsprozess, etwa die Stellensuche oder das Verhalten bei Vorstellungsgesprächen.

Tabelle 49
Bewerbungsverhalten und Orientierung der Geförderten am Arbeitsmarkt

Ich habe noch keinen Anschlussvertrag in Aussicht, …	
… aber ich habe bereits zahlreiche Bewerbungen abgeschickt.	25,8 %
… aber ich weiß bereits, wo ich mich bewerben könnte.	27,1 %
… aber ich habe neue Ideen, welche Arbeit zu mir passt.	32,7 %

Anm.: Fallzahl: N = 365 (reduzierte Fallzahl aufgrund eines vorgeschalteten Filters).
Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

Wie in Tabelle 49 dargestellt, gibt mit 25,8 Prozent ein gutes Viertel der Geförderten an, „bereits zahlreiche Bewerbungen abgeschickt“ zu haben, und weitere 27,1 Prozent berichten von einer verbesserten Orientierung hinsichtlich potenzieller Arbeitgeber. Beide Aussagen finden sich dabei deutlich und signifikant häufiger, wenn die Antwortenden eine höhere Anzahl an Jobcoach-Leistungen erhalten haben. Hierin deutet sich das Ergebnis der häufig geleisteten Unterstützung in diesem Bereich durch die Jobcoaches an. Dass das Item „ich weiß bereits, wo ich mich bewerben könnte“ für die Geförderten mit einem gewissen Grad an neuem Schwung konnotiert zu sein scheint, legen weitere signifikante Einflüsse nah. So neigen ältere Geförderte womöglich im Sinne einer Resignation deutlich seltener zu einer solchen Einschätzung, während sich positive Korrelationen mit einem grundsätzlichen Optimismus hinsichtlich der eigenen Arbeitsmarktchancen sowie der Teilnahme an einer Qualifikation finden. Schließlich werden derartige Ideen signifikant häufiger von Geförderten berichtet, die ihre Arbeitslosigkeit auf persönliche Probleme zurückführen. Innerhalb dieser Gruppe gelingt es den Jobcoaches demnach besonders gut, festgefahrene Suchwege aufzubrechen, was erneut die Beobachtung stützt, dass diese Gruppe besonders von der ögB-Förderung profitiert.

Deutlich über praktische Fragen des Suchverhaltens hinaus geht das letzte Item „neue Ideen, welche Arbeit zu mir passt“, mit dem die grundsätzliche berufliche Orientierung adressiert wird, also die Frage, welche Arbeit den individuellen Neigungen und Fähigkeiten am besten entspricht. Bemerkenswerterweise kommt es in 32,7 Prozent der Fälle zu einer solchen Um- oder Neuorientierung. Offensichtlich gelingt es den Jobcoaches, die teilweise eingefahrenen Orientierungen zumindest bei einem substanziellen Teil der Geförderten aufzubrechen und damit neue Perspektiven zu eröffnen. Wie auch im Falle der anderen Items ist dies signifikant positiv korreliert mit der Anzahl der erhaltenen Unterstützungsleistungen, wobei in diesem Fall auch die umgekehrte Logik zutrifft. Geförderte, die das Fehlen einer Unter-

stützungsleistung monieren, berichten signifikant seltener von einer solchen Umorientierung. Eine letzte positive Korrelation findet sich schließlich für die Geförderten, die ihre Arbeitsmarktchancen prinzipiell günstig einschätzen, was womöglich auch auf ein Wechselverhältnis verweist: Wer für sich neue Perspektiven erschließt, neigt auch eher zu einem grundsätzlichen Optimismus.

Ein aufschlussreiches Beispiel, wie sich in der Praxis eines Modellprojekts neue Perspektiven für Geförderte ergeben können, stellt die Schilderung eines Falls durch einen Jobcoach dar:

„Wir ham zum Beispiel eine Frau, die jetzt mit Behinderten arbeitet, die is (…) von Beruf Schreinerin und is jetzt auch zufällig inner Schreinerei, und die sollte eigentlich auch so Hausmeistertätigkeiten machen und so was, letztendlich is sie jetz aber in der Behindertenhilfe, mit den Schwerstbehinderten (…), und das sind schon wirklich schwerst Schwerstbehinderte sozusagen, und sie geht da in der Weise zum Beispiel in die Schreinerei mit rein, dass sie den Leuten die Hand führt. Sie selber kann als Schreinerin nicht mehr arbeiten, eben auch aufgrund ihrer eigenen Erkrankung, aber so was kann sie natürlich super machen. Und also wenn die die nicht einstellen, dann weiß ich auch nich. Und die is so hoch identifiziert mit ihrer jetzigen Tätigkeit, das is wunderbar.“ (10_GF: 950 ff.)

Inwieweit der Übergang in ungeförderte Beschäftigung gelungen ist, war zwar zum Zeitpunkt des Interviews noch offen, doch zeigt sich in der zitierten Passage eindrücklich, wie früher erworbene Qualifikationen, die eigentlich entwertet wurden, wieder in einem neuen Bereich anschlussfähig werden und Perspektiven eröffnen können.

Arbeitsmarktintegration

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels soll noch einmal ein Blick auf die von den Geförderten selbst berichteten Anschlussperspektiven geworfen werden (vgl. Tabelle 36), wenngleich diese aufgrund ihres Status sowie des Erhebungszeitpunkts kaum belastbar sind.

Unterscheidet man zwischen Geförderten, die von keinerlei Anschluss berichten, auf der einen Seite (73,9 Prozent der Befragten), sowie Geförderten, die zumindest einen Vertrag in Aussicht haben, auf der anderen Seite (26,1 Prozent), so lassen sich bei entsprechenden Regressionsanalysen kaum signifikante Zusammenhänge entdecken. Lediglich für die grundlegend positive Einschätzung der Arbeitsmarktchancen zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang dafür, einen Anschluss in Aussicht zu haben, was aber wiederum eng miteinander zusammenhängt. Darüber hinaus deuten sich deskriptiv Unterschiede an für den Fall, dass ein Geförderter berichtet, mindestens eine benötigte Unterstützungsleistung nicht erhalten zu haben. In dieser Gruppe beträgt der Anteil von Fällen ohne Anschluss 79,6 Prozent, während er unter den übrigen Geförderten mit 72,2 Prozent mehr als sieben Prozentpunkte niedriger ausfällt. Allerdings erweist sich diese Differenz als sta-

tistisch nicht signifikant, wenn auch nur knapp. Dass weitere Signifikanzen fehlen, kann zum einen dahingehend gedeutet werden, dass formale Merkmale für die Übergangschancen keine Rolle spielen, der Übergang mit anderen Worten stärker benachteiligten Geförderten genauso gut gelingen kann wie formal marktnäheren Geförderten. Zum anderen gilt es zu bedenken, dass den Angaben und damit den Auswertungen nur ein sehr vorläufiger Status zukommt und spätere Analysen anhand der administrativ erhobenen Verbleibsdaten verlässlich über etwaige Zusammenhänge in diesem Feld Aufschluss geben können.

Die regressionsanalytische Auswertung des Datensatzes aus Geförderten- und Jobcoachbefragung liefert in diesem Kontext weitere Erkenntnisse: Die Tatsache, über eine Anschlussperspektive zu verfügen, wird stark, positiv und hoch signifikant dadurch begünstigt, von einem vermittlungsorientierten Jobcoach betreut zu werden. Dies bedeutet, dass sich die Vermittlungsorientierung der Jobcoaches auch in der Praxis dadurch auszeichnet, dass sie häufiger in der Lage sind, Vermittlungen zu erzielen oder zumindest anzubahnen.

Einschätzung der Jobcoaches

Für die Darstellung der Entwicklung der Geförderten wurde bislang primär auf Angaben der Geförderten selbst zurückgegriffen. Allerdings wurden analog zu der Einschätzungsfrage zu den Unterstützungsbedarfen der Geförderten (vgl. Tabelle 11) auch die Jobcoaches gefragt, wie sie die Entwicklungen der von ihnen betreuten Geförderten bewerten. Der Befragungszeitpunkt lag dabei im November 2014 und somit kurz nach der Gefördertenbefragung, so dass für die Mehrheit der Geförderten, auf die sich die Aussagen beziehen, noch mehrere Monate Förderdauer verblieben, die entsprechend weitere Entwicklungschancen eröffnen können. Außerdem ist auch bei der Interpretation dieser Zahlen eine gewisse Vorsicht angebracht, da die Jobcoaches zwar einerseits Experten insbesondere für die persönlichen Entwicklungen sind. Andererseits handelt es sich aber um generalisierende Schätzungen, die zudem durch die professionelle Perspektive der Jobcoaches eingefärbt sein könnten, schließlich besteht ihre Aufgabe sowie die Grundlage ihres Lebensunterhalts darin, persönliche Problemlagen zu erkennen und zu bearbeiten. Gleichwohl können die im Weiteren angeführten Einschätzungen noch einmal als eine näherungsweise getroffene Fremdeinschätzung herangezogen werden.

Nimmt man zunächst die fachlichen Entwicklungen in den Blick (vgl. Tabelle 50), so ist einzuräumen, dass die Jobcoaches hierfür in der Regel nicht die Experten sind, doch aufgrund der Nähe zu den Anleitern sowie den Kompetenzmessungen sollten sie dennoch ein Gespür dafür haben, wie die Entwicklungen in diesem Bereich einzuschätzen sind. Hier zeigt sich, dass es eine kleine Gruppe von zehn Prozent der Geförderten gibt, bei denen das fachliche Niveau stagniert hat, während am anderen Ende des Kontinuums ein ähnlich hoher Anteil von neun Prozent schon zu Beginn des Modellprojekts gar keine Defizite in diesem Bereich aufwies. Entsprechend stark belegt sind die beiden Mittelkategorien: Knapp 48 Prozent der Geförderten werden nach wie vor erhebliche Defizite von den betreuenden Jobcoaches attes-

tiert, während 42 Prozent aufgrund der Entwicklungen der letzten Monate den Jobcoaches zufolge den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts zumindest fachlich gewachsen sind.

Tabelle 50
Fachliche Entwicklungen unter den Geförderten

	Durchschnittlicher Anteil[54]
Es ist kaum zu nennenswerten fachlichen Entwicklungen gekommen.	10,3 %
Es sind durchaus Fortschritte zu beobachten, doch fehlt es nach wie vor erheblich an fachlichen Kompetenzen.	47,7 %
Die erzielten Fortschritte sind so groß, dass die Geförderten fachlich in der Lage sind, in anderen Betrieben den fachlichen Anforderungen zu genügen.	42,3 %
Schon zu Beginn des Projekts fehlten kaum fachliche Kompetenzen, die im Rahmen des Projekts zu erwerben wären.	9,1 %

Anm.: Fallzahl: N = 61.
Quelle: Jobcoach-Befragung IAB/ISG.

Diese Verteilung spricht für eine Relation von etwa 50:50. Die eine Hälfte der Geförderten hat demzufolge die fachlichen Voraussetzungen für eine ungeförderte Beschäftigung, die andere Hälfte wiederum nicht. Bei aller gebotenen Vorsicht kann diese Bilanz der Jobcoaches als Hinweis auf nennenswerte fachliche Entwicklungen unter den Geförderten gewertet werden, wobei sich Art und Umfang der Förderung für eine kleine Gruppe immer noch als nicht ausreichend erweist.

Auf den unmittelbaren Kern der Arbeit der Jobcoaches zielt hingegen die Einschätzung zur Entwicklung der persönlichen Stabilität der Geförderten (Tabelle 51). Dabei fällt ins Auge, dass die Bewertungen in diesem Bereich deutlich vorsichtiger ausfallen als zuvor für die fachlichen Entwicklungen. Mit über 15 Prozent ist der Teil der Geförderten, bei denen es diesbezüglich praktisch zu keinerlei Entwicklung gekommen ist, nicht unerheblich. Mit fast zwei Dritteln entfällt das Gros der Geförderten auf die Kategorie des verringerten, aber weiterhin bestehenden Unterstützungsbedarfs. Als hinreichend stabil werden dagegen nur insgesamt etwa 30 Prozent der Geförderten eingeschätzt: 21,9 Prozent infolge der im Projekt erzielten Fortschritte, sowie 8,2 Prozent, bei denen schon zu Beginn der Förderung kein Stabilisierungsbedarf bestand.

[54] Die JobCoaches wurden hier gebeten, den prozentualen Anteil an von ihnen betreuten Geförderten anzugeben, auf den die jeweilige Aussage zutrifft. Die Tatsache, dass es sich dabei um Durchschnitte über verschiedene Aussagen handelt, erklärt auch, dass die Anteile sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren.

Tabelle 51
Persönliche Stabilisierung unter den Geförderten

	Durchschnittlicher Anteil[55]
Es ist kaum zu einer nennenswerten Persönlichkeitsstabilisierung gekommen. Die Geförderten sind nach wir vor labil.	15,6 %
Es sind durchaus Fortschritte zu beobachten, doch besteht weiterhin persönlicher Unterstützungsbedarf.	64,8 %
Die erzielten Fortschritte sind so groß, dass die Geförderten der persönlichen Unterstützung durch einen Jobcoach nicht mehr bedürfen.	21,9 %
Schon zu Beginn des Projekts konnte kaum ein nennenswerter Bedarf an persönlicher Stabilisierung festgestellt werden.	8,2 %

Anm.: Fallzahl: N = 61.
Quelle: Jobcoach-Befragung IAB/ISG.

Kontrastiert man diese Einschätzungen zu den Entwicklungen mit den korrespondierenden Einschätzungen zum Unterstützungsbedarf (Tabelle 11), so deutet dies darauf hin, dass es zwar in der Mehrheit zu teils erheblichen Entwicklungen gekommen ist, aber sich bei vielen Geförderten nach wie vor die persönliche Situation problematisch darstellt. Allerdings sind bei dieser Interpretation als einschränkende Faktoren sowohl die professionelle Perspektive der Jobcoaches in Rechnung zu stellen, als auch die Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Befragung für die meisten noch ca. vier bis sechs Monate individuelle Laufzeit bevor standen, die hier naturgemäß nicht berücksichtigt werden konnten.

Zwischenfazit zu Zustandsveränderungen

Begreift man die Vermittlung von gesellschaftlicher Teilhabe als ein wichtiges und unmittelbar durch die Förderung zu erreichendes Ziel, so lässt sich sagen, dass dieses nicht nur erreicht wurde, wie die Gegenüberstellung entsprechender Indikatoren mit Vergleichsgruppen zeigt, sondern zudem die erhobenen Werte leicht bis deutlich über den in der Vergangenheit ermittelten Werten für den BEZ liegen. Hier kommt möglicherweise die Tatsache zum Tragen, dass die ögB-Förderung im Vergleich zum BEZ um die Betreuung durch Jobcoaches erweitert wurde.

Weiterhin ergibt sich für die Geförderten unmittelbar aus der Projektteilnahme, dass sie einer erwerbszentrierten Lebensführung nachgehen und der strain der vorherigen Langzeitarbeitslosigkeit deutlich abgemildert wird. Dabei erweist sich die Normalitätssuggestion, die durch die Angleichung der ögB-Förderung an ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entsteht, als überaus umfassend: Die subjektiv wahrgenommenen Zugewinne an Autonomie, vermittelt durch das Gefühl, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu bestreiten, sind erheblich und werden allenfalls durch den Bezug aufstockender Leistungen getrübt. Verbun-

[55] Die JobCoaches wurden hier gebeten, den prozentualen Anteil an von ihnen betreuten Geförderten anzugeben, auf den die jeweilige Aussage zutrifft. Die Tatsache, dass es sich dabei um Durchschnitte über verschiedene Aussagen handelt, erklärt auch, dass die Anteile sich nicht zu 100 Prozent aufsummieren.

den mit diesen Autonomiegewinnen ist auch eine Verbesserung der materiellen Situation, die von den meisten der Geförderten berichtet wird.

Dass sich die Veränderungen unter den Geförderten nicht in den Effekten erschöpfen, die sich unmittelbar aus der Projektteilnahme ergeben, zeigen insbesondere die Befunde zur Betreuung durch die Jobcoaches und die Einbindung kommunaler Unterstützungsleistungen. Während der ögB-Förderung werden durch die Jobcoaches immer wieder Impulse gesetzt, die dazu beitragen, dass relevante Teile der Geförderten auch die Bewältigung privater Probleme in Angriff nehmen, die sich als teilweise eklatante Hindernisse auf dem Weg zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt darstellen. Mit anderen Worten werden hier im privaten Bereich die Voraussetzungen für eine Re-Integration in den Arbeitsmarkt geschaffen.

In eine ähnliche Richtung weisen die Befunde, dass in vielen Fällen von einer besseren Orientierung am Arbeitsmarkt berichtet wird, bis hin zu einer grundlegenden beruflichen Neuorientierung infolge der Teilnahme an der ögB-Förderung. So werden auch auf der Ebene der praktischen Arbeitssuche und Berufsfindung durch die Jobcoaches Prozesse unter den Geförderten initiiert, die auf ein souveräneres Arbeitsmarktverhalten der Geförderten verweisen.

In dieses Bild fügen sich schließlich die Beobachtungen, dass sich zum einen fast drei Viertel der befragten Geförderten (mittlerweile) einer ungeförderten Beschäftigung gewachsen fühlen, und zum anderen, dass die Geförderten mit relativ großer Zuversicht in die Zukunft blicken. Letzteres belegt die Einschätzung zu den zukünftig erwarteten Lebensbedingungen im Haushalt, die deutlich positiver eingeschätzt werden, als dies unter den BEZ-Geförderten der Fall war. Zumindest aus der subjektiven Perspektive der Geförderten werden demzufolge durch die ögB-Modellprojekte deutlich verbesserte Perspektiven am Arbeitsmarkt wie auch im privaten Bereich erschlossen.

Gleichwohl ist zu konstatieren, dass es neben solchen subjektiven „Gewinnern“ der Förderung auch einen Teil von etwa einem Viertel der Geförderten gibt, der seine Zukunft am Arbeitsmarkt deutlich skeptischer sieht. Dies verweist ein weiteres Mal auf die Heterogenität der Zielgruppe, da sich offensichtlich – sowohl nach subjektiven Einschätzungen als auch solchen der Jobcoaches – auch in der ögB-Förderung Teilnehmende finden, bei denen womöglich ein längerfristiger Förderungsbedarf auch nach Ende der zweijährigen ögB-Projektphase besteht. Für diese Teilgruppe gilt es, Möglichkeiten eines sozialen Arbeitsmarkts im engeren Sinne auszuloten.

9 Kurz- und mittelfristige Beschäftigungseffekte der Förderung

In diesem Kapitel werden die Beschäftigungseffekte der Förderung auf die Geförderten selbst dargestellt. Die Analysen beruhen auf den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit und müssen als kurz- bis mittelfristig erachtet werden, da die derzeit zur Verfügung stehenden Daten nur eine Betrachtung bis Ende 2014 erlau-

ben, sich also nur auf den förderzeitraum selbst erstrecken. Für die Untersuchungen wird ein sogenannter Vergleichsgruppenansatz (oft auch als Matching-Ansatz bzw. „statistische Zwillingsbildung“ bezeichnet) benutzt, der sich als Standardmethode kontrafaktischer Wirkungsanalysen etabliert hat. Mit diesem Ansatz wird die (kontrafaktische) Frage beantwortet, wie sich die Beschäftigungssituation der ögB-Geförderten entwickelt hätte, wenn sie nicht in die geförderte Beschäftigung eingetreten wären.

Das Kapitel ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 9.1 wird zunächst die Datengrundlage beschrieben und ein deskriptiver Überblick über die ögB-Geförderten und ihre potenziellen Vergleichspersonen gegeben. Daran anschließend wird in Kapitel 9.2 die methodische Vorgehensweise erläutert. Die Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalysen finden sich in Kapitel 9.3.

9.1 Datengrundlage und deskriptiver Überblick

Die zentrale Datengrundlage basiert auf folgenden (Stichproben-)Ziehungen aus den sogenannten Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des IAB[56], die wiederum aus den prozessproduzierten Daten der BA generiert werden:

- Tagesgenaue Informationen zu 835 ögB-Geförderten, die zwischen dem 01.01.2013 und 31.12.2013 in die Förderung eingetreten sind. Für 820 dieser Personen liegen vollständige Informationen vor, d. h. alle unten beschriebenen Merkmale konnten generiert werden. Diese 820 Geförderten stellen somit die Fördertengruppe für die folgenden Analysen dar.
- Tagesgenaue Informationen zu einer Zufallsstichprobe von 10.000 Personen, die am 31.12.2012 erwerbsfähig und leistungsberechtigt im SGB II waren, zwischen dem 01.01.2013 und 31.12.2013 nicht durch ögB gefördert wurden und in den Zuständigkeitsbereich eines der am Programm beteiligten 24 Jobcenter gehören. Diese Personen stellen gewissermaßen den Durchschnitt aller eLb zum 31.12.2012 in diesen Jobcentern dar. Für 9.719 dieser Personen liegen vollständige Informationen vor, sodass sie die Gruppe an potenziellen Vergleichspersonen für die folgenden Analysen darstellen.

Für beiden Gruppen stehen aus den IEB sowie weiteren Datenprodukten des IAB – insbesondere der Leistungshistorik Grundsicherung (LHG) – Informationen zu deren sozio-demographischen, erwerbsbiographischen sowie leistungsbezugsspezifischen Charakteristika zur Verfügung. Diese erlauben eine umfassende Charakterisierung der jeweiligen Gruppen sowie die Ermittlung gruppenspezifischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

Arbeitsmarktstatus der Personengruppen

Die IEB erlauben zum einen eine tagesgenaue Abbildung des Arbeitsmarktstatus der o. g. Personengruppen. Mit Hilfe dieser Informationen lassen sich die Ergebnis-

[56] Für die Bereitstellung der Daten danken wir IAB-ITM.

se der ögB-Förderung im Rahmen eines Vergleichsgruppenansatzes untersuchen. Für die Beurteilung der Wirkung der ögB-Förderung werden zwei Ergebnisgrößen herangezogen. Diese sind wie folgt definiert (jeweils ja/nein, d. h. 1/0-Variablen):

- Ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inklusive Ausbildung)
- SGB-II-Leistungsbezug

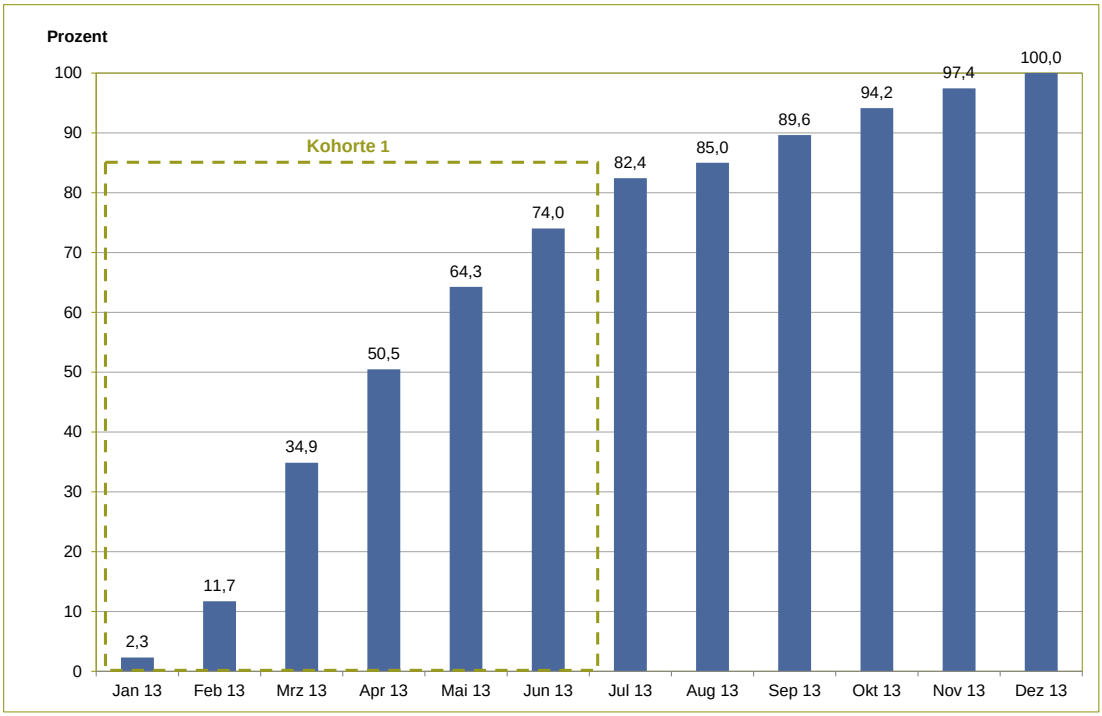
Dabei schränkt die Datenverfügbarkeit die Analysemöglichkeit dahingehend ein, dass Beschäftigungsmeldungen (der Arbeitgeber) in der aktuellen Fassung (Version 11) der IEB nur bis zum 31.12.2013 vorliegen. Gleiches gilt für den SGB-II-Leistungsbezug. Um den Untersuchungszeitraum für die erste Ergebnisgröße zu erweitern, musste daher auf die sogenannten Verbleibsnachweise zurückgegriffen werden. Diese liegen in der zum Zeitpunkt der Datenbereitstellung aktuellen Fassung bis zum 31.12.2014 vor. Allerdings beruhen die darin enthaltenen Beschäftigungsinformationen auf Stichtagsdaten der BA-Statistik, haben deshalb einen anderen Datenstand als die IEB und folgen zudem einem anderen Messkonzept. Wie unten deutlich werden wird, führt dies zu einem deutlichen Bruch im Vergleich zu den in den IEB-Daten enthaltenen Beschäftigungsinformationen, was bei der Interpretation der Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalysen beachtet werden muss.

Des Weiteren können angesichts der bis zu zweijährigen Förderdauer nicht alle ögB-Geförderten in die kontrafaktischen Wirkungsanalysen einbezogen werden. Dies liegt daran, dass der zu Verfügung stehende Zeitraum für die Beobachtung des Arbeitsmarktstatus der Geförderten – wie erwähnt – nur bis Ende 2014 reicht. Angesichts dessen besteht ein Zielkonflikt zwischen der Berücksichtigung einer möglichst großen Anzahl an Geförderten und einer möglichst langen Beobachtungsdauer ihres Beschäftigungsstatus: Je mehr Geförderte in die Analyse einbezogen werden, umso länger wird der notwendigerweise zu betrachtende Eintrittszeitraum der Geförderten und umso kürzer der zu Verfügung stehende Beobachtungszeitraum für deren Ergebnisgröße. Darüber hinaus besteht bei einem relativ langen Eintrittszeitraum die Gefahr, dass sich der Allokationsmechanismus im Zeitablauf verändert haben könnte, weil möglicherweise die angestrebten Fallzahlen anfangs nicht erreicht werden konnten.

Im vorliegenden Fall wurde der genannte Zielkonflikt dadurch gelöst, dass primär die Eintritte in die ögB-Förderung des ersten Halbjahrs 2013 betrachtet werden. Die im Folgenden mit Kohorte 1 bezeichneten ögB-Teilnehmenden umfassen somit alle Geförderten, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2013 in eine ögB-Förderung eingetreten sind. Hierbei handelt es sich mit 607 Geförderten um den

Großteil (fast drei Viertel, vgl. auch Abbildung 4) aller Eintritte des Jahres 2013[57]. Um zu überprüfen, ob es Anzeichen für einen veränderten Allokationsmechanismus gibt, werden die im Weiteren noch näher erläuterten Individualmerkmale dieser Kohorte mit denen der Gesamtheit aller ögB-Geförderten verglichen. Wie sich zeigen wird, können keine derartigen Anzeichen gefunden werden.

Abbildung 4
Kumulierte Eintritte in die ögB-Förderung im Zeitablauf



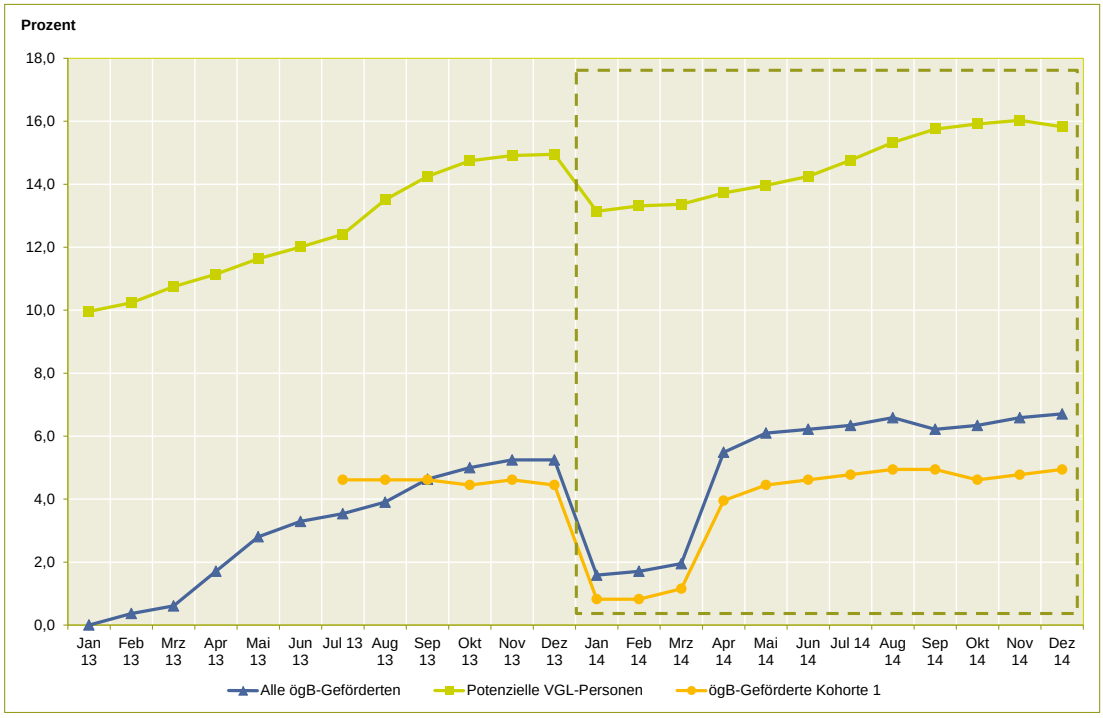
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Bevor auf die individuellen arbeitsmarktbezogenen Charakteristika der Geförderten und ihrer potenziellen Vergleichspersonen eingegangen wird, veranschaulichen die Abbildung 5 und Abbildung 6 den zeitlichen Verlauf der beiden o. g. Ergebnisgrößen, die jeweils zum 15ten eines Monats gemessen werden. Aus Abbildung 5 wird ersichtlich, dass die Quote ungefördert sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unter den ögB-Geförderten im Beobachtungszeitraum zumeist zwischen acht und elf Prozentpunkten unter derjenigen der potenziellen Vergleichspersonen liegt. Eine Ausnahme hiervon bilden die drei Monate zu Beginn des Jahres 2014, in denen der Abstand zwischen beiden Gruppen über zwölf Prozentpunkte beträgt. Dies ist auf den oben bereits erwähnten Wechsel der Datenquelle für die Bestimmung des Beschäftigungsstatus zurückzuführen.

[57] Um die Sensitivität der Ergebnisse hinsichtlich der Wahl des betrachteten Eintrittszeitraums zu überprüfen, wurden alle Analysen auch für die Eintritte im Fünfmonatszeitraum Januar bis Mai 2013 (Kohorte 2) sowie Januar bis Juli 2013 (Kohorte 3) durchgeführt. Dabei ergeben sich keine nennenswerten Veränderungen der in diesem Kapitel dargestellten Befunde.

Wie sich der Abbildung entnehmen lässt, gehen sowohl bei den ögB-Geförderten als auch bei den potenziellen Vergleichspersonen die Beschäftigungsquoten zwischen Dezember 2013 und Januar 2014 substanziell zurück, wobei bei den Geförderten ein besonders ausgeprägter Rückgang zu beobachten ist. Dies ist ein Phänomen, das auch aus anderen Untersuchungen bekannt ist und dessen Ursache sich nicht vollständig aufklären lässt. Zum einen ist ein Rückgang der Beschäftigungsquoten zum Jahreswechsel z. B. aufgrund auslaufender Befristungen durchaus möglich. Zum anderen erscheint ein derart substanzieller Rückgang wie der bei den ögB-Geförderten auch darauf hinzudeuten, dass die Fortschreibung des Arbeitsmarktstatus in den BA-Statistiksystemen zum Jahreswechsel mit qualitativen Problemen behaftet ist. In jedem Fall sollten die ersten drei Monate des Jahres 2014 im Folgenden aus der Interpretation der empirischen Befunde ausgeklammert werden.

Abbildung 5
Quote ungefördert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen

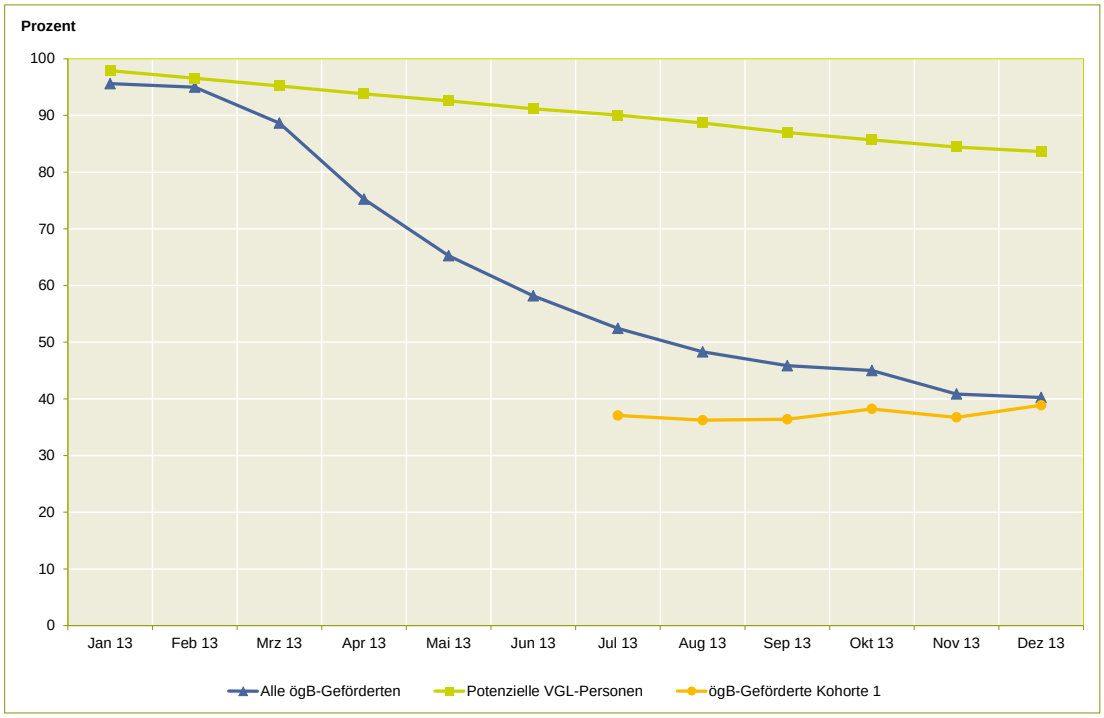


Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Aus Abbildung 6 wird ersichtlich, dass die ögB-Geförderten mit Hilfe der Förderung mehrheitlich den SGB II-Leistungsbezug verlassen konnten. Nur etwas weniger als 40 Prozent aller Personen, die eine geförderte Beschäftigung aufgenommen haben, beziehen auch während der Förderung ergänzende Leistungen nach dem SGB II. Wenig überraschend steigt die Wahrscheinlichkeit des ergänzenden Leistungsbezugs unter den Teilnehmenden mit zunehmender Anzahl an Personen in der Bedarfsgemeinschaft signifikant an. Insgesamt hat aber die Förderung in der Mehrheit der Fälle zu einer vollständigen Überwindung des SGB II-Leistungsbezugs bei den Geförderten geführt. In der Gruppe der potenziellen Vergleichspersonen sind hinge-

gen auch im Dezember 2013 noch fast 84 Prozent aller Personen ganz oder teilweise auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen.

Abbildung 6
Quote SGB-II-Leistungsbezug – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen



Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Da diese Ergebnisgröße unmittelbar durch die Förderung selbst bedingt wird, eignet sie sich naturgemäß nicht für einen Vergleich zwischen Geförderten und Ungeförderten, solange die Förderung noch andauert. Relevant und interessant wird die SGB-II-Leistungsbezugsquote allerdings nach Ablauf der Förderung im Rahmen der Untersuchungen der längerfristigen Wirkungen der Förderung.

Charakteristika der Personen

Für die Beschreibung der Gruppe der Geförderten sowie der potenziellen Vergleichspersonen werden die folgenden Merkmale herangezogen:

a) Sozio-demographische Charakteristika

b) Indikatoren zum Bedarfsgemeinschaftskontext

c) Leistungsbezugsspezifische und erwerbsbiographische Indikatoren in vier Dimensionen: Jeweils mehrere Indikatoren zu (i) Arbeitslosigkeit, (ii) Leistungsbezug, (iii) Maßnahmeteilnahme und (iv) Beschäftigung in der Vergangenheit (zu bestimmten Stichtagen und für verschiedene Zeiträume vor der Stichprobenziehung).

Diese Merkmale lassen sich grundsätzlich nicht nur für die Personen selbst, sondern auch für alle mit diesen Personen in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenlebenden Personen bilden, insbesondere für die erwachsenen Partner/innen. Für die

vorliegende Untersuchung wurden die o. g. Informationen genutzt, um eine ganze Reihe an Indikatoren zu generieren, mit deren Hilfe sich sowohl die ögB-Geförderten als auch ihre potenziellen Vergleichspersonen detailliert beschreiben lassen. Diese Indikatoren stellen die zentralen Erklärungsfaktoren für die Schätzung des sogenannten *Propensity Score* im Rahmen des Matching-Verfahrens (für Details hierzu vgl. Kapitel 9.2) zur Ermittlung der kausalen Wirkung der ögB-Teilnahme dar.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Indikatoren präsentiert, anhand derer sich ein erster Eindruck zum Allokationsmechanismus in die Förderung gewinnen lässt. Tabelle 52 veranschaulicht die Anteile einzelner soziodemographischer und bedarfsgemeinschaftsbezogener Charakteristika unter allen ögB-Geförderten, denen der Kohorte 1 und den potenziellen Vergleichspersonen. Zusätzlich wird für alle Merkmale angegeben, ob die beobachtbaren Unterschiede zwischen den Geförderten und ihren potenziellen Vergleichspersonen als systematisch (statistisch signifikant) oder lediglich zufällig zu erachten sind.

Tabelle 52
Ausgewählte soziodemographische und bedarfsgemeinschaftsbezogene Charakteristika – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen

	Alle ÖGB-Gefördert. (1)	ÖGB-Gef. Kohorte 1 (2)	Potenzielle VGL-Pers. (3)	Signifik. (1) vs. (3)	Signifik. (2) vs. (3)
Frau	39,9	38,9	53,2	***	***
Alter in Jahren	44,0	44,3	39,4	***	***
U25	0,7	0,7	16,4	***	***
50+	30,1	31,3	26,9	**	**
Deutsche Staatsangehörigkeit	90,9	90,6	68,8	***	***
Türkische Staatsangehörigkeit	2,3	1,7	9,5	***	***
Ehemals jugoslawische Staatsangehörigkeit	0,7	0,9	2,6	***	***
Südeuropäische Staatsangehörigkeit	2,1	2,4	3,0	0	0
Osteuropäische Staatsangehörigkeit	2,9	3,1	5,2	***	**
Schwerbehindert	7,6	8,3	5,4	**	***
Gesundheitliche Einschränkungen	22,7	23,6	13,3	***	***
Kein Berufsabschluss	31,8	31,6	28,1	**	**
(Fach-)Hochschulabschluss	1,5	1,9	3,6	***	**
Alleinerziehend	20,5	18,2	20,9	0	0
Kind unter 15 Jahren in BG	37,0	34,4	51,3	***	***
Anzahl Personen in BG	2,3	2,2	2,9	***	***
Ledig	42,0	42,9	38,2	**	**
Verheiratet (oder vergleichbar)	37,8	37,1	45,0	***	***
Anzahl Beobachtungen	820	607	9.719		

Anm.: Signifikanzniveau: * = 90 %, ** = 95 %, *** = 99 %, 0 = unter 90 %.
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Aus der Tabelle lässt sich u. a. erkennen, dass fast 40 Prozent aller ögB-Geförderten Frauen sind, die Teilnehmenden im Schnitt 44 Jahre alt sind und fast 91 Prozent die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. In der Gruppe der potenziellen Vergleichspersonen ist der Frauenanteil mit über 53 Prozent höher, das Durch-

schnittsalter und der Anteil an Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit hingegen niedriger. Alle diese Unterschiede zur Gruppe der potenziellen Vergleichspersonen sind statistisch hochsignifikant und zwar sowohl für die Gesamtheit aller ögB-Geförderten als auch für die Teilgruppe der Eintritte im ersten Halbjahr 2013 (Kohorte 1). Von zwei Ausnahmen abgesehen können alle oben dargestellten Unterschiede zwischen den Geförderten und den potenziellen Vergleichspersonen als systematisch erachtet werden. So sind die ögB-Geförderten u. a. älter als der Durchschnitt der eLb am 31.12.2012, häufiger schwerbehindert und gesundheitlich eingeschränkt und verfügen seltener über einen Berufsabschluss. Dies deutet darauf hin, dass sich die Gefördertengruppe vor allem durch solche soziodemographischen Merkmale auszeichnet, die typischerweise als vermittlungshemmend erachtet werden. Dieser Eindruck wird bestätigt, wenn man die in Tabelle 53 zusammengefassten erwerbsbiographischen Merkmale betrachtet.

Tabelle 53
Ausgewählte erwerbsbiographische Merkmale – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen

	Alle ÖGB-Gefördert. (1)	ÖGB-Gef. Kohorte 1 (2)	Potenzielle VGL-Pers. (3)	Signifik. (1) vs. (3)	Signifik. (2) vs. (3)
31.12.2012: Mini-Job	14,3	13,6	14,2	0	0
31.12.2012: Arbeitslos	57,7	57,0	47,8	**	**
31.12.2012: ALG-I-Bezug	0,7	0,5	1,9	***	***
31.12.2012: In AMP-Maßnahme	26,7	27,6	8,8	***	***
31.12.2012: In FbW-Maßnahme	2,0	1,9	1,7	0	0
31.12.2012: In AGH	17,3	17,3	2,0	***	***
31.12.2012: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	1,6	1,5	9,6	***	***
01.01.2005: ALG- und Alhi-Bezug	40,1	40,1	19,5	***	***
01.01.2005: Nur ALG-Bezug	21,2	21,8	18,7	*	*
01.01.2005: Nur Alhi-Bezug	6,0	6,1	4,1	***	**
31.12.2012: Partner/in Mini-Job	3,8	3,4	5,1	*	*
31.12.2012: Partner/in arbeitslos	11,8	11,2	15,1	**	***
31.12.2012: Partner/in ungef. sv-pflichtig beschäftigt	3,3	3,6	5,0	**	*
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2012	11,3	12,7	37,1	***	***
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2011-2012	31,6	32,8	79,4	***	***
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2010-2012	60,2	61,6	123,5	***	***
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2009-2012	98,2	99,0	172,8	***	***
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2008-2012	150,6	154,9	227,8	***	***
Anzahl Tage in einer AMP-Maßnahme in 2012	87,5	94,6	29,4	***	***
Anzahl Tage in einer AMP-Maßnahme in 2011-2012	175,8	184,8	60,1	***	***
Anzahl Tage in einer AMP-Maßnahme in 2010-2012	277,1	289,3	97,4	***	***
Anzahl Tage in einer AMP-Maßnahme in 2009-2012	369,5	382,3	137,6	***	***
Anzahl Tage in einer AMP-Maßnahme in 2008-2012	448,7	460,9	170,7	***	***
Anzahl Tage in einer AGH in 2012	56,7	61,7	6,3	***	***
Anzahl Tage in einer AGH in 2011-2012	114,1	122,2	14,2	***	***
Anzahl Tage in einer AGH in 2010-2012	171,7	184,4	25,3	***	***
Anzahl Tage in einer AGH in 2009-2012	217,3	233,5	36,8	***	***
Anzahl Tage in einer AGH in 2008-2012	263,1	280,9	47,2	***	***
Anzahl Beobachtungen	820	607	9.719		

Anm.: Signifikanzniveau: * = 90 %, ** = 95 %, *** = 99 %, 0 = unter 90 %.
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Demnach zeichnet sich die Erwerbsbiographie der Geförderten dadurch aus, dass diese in der Vergangenheit signifikant weniger Tage in ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und dafür deutlich mehr Tage in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – und hier vor allem Arbeitsgelegenheiten (AGH) – verbracht haben als der Durchschnitt der eLb des 31.12.2012. Dies deutet darauf hin, dass die Jobcenter das vorhandene Förderinstrumentarium in der ögB-Teilnehmergruppe stark genutzt und weitestgehend ausgeschöpft haben, bevor die Geförderten in die Maßnahme eingetreten sind.

Darüber hinaus wird deutlich, dass die Geförderten signifikant seltener ungefördert beschäftigte Partner/innen[58] oder solche in einem Mini-Job haben. Demgegenüber sind ihre Partner/innen signifikant häufiger arbeitslos. Auffallend ist schließlich auch, dass rund zwei Drittel aller ögB-Geförderten bereits am 1. Januar 2005 Leistungen bezogen haben, die Mehrheit davon sowohl Arbeitslosengeld als auch Arbeitslosenhilfe. Dieses deutet darauf hin, dass die Mehrheit der ögB-Geförderten bereits über einen relativ langen Zeitraum (mehr oder weniger regelmäßig) auf staatliche Leistungen (inklusive Lohnersatzleistungen) zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts angewiesen ist, obwohl – wie aus Tabelle 54 ersichtlich wird – der Anteil an Langzeitleistungsbeziehern/innen im SGB II deutlich geringer ist als unter den potenziellen Vergleichspersonen.

Tabelle 54
Ausgewählte Kombinationen aus soziodemographischen und erwerbsbiographischen Merkmalen – ögB-Geförderte und potenzielle Vergleichspersonen

	Alle ÖGB-Gefördert. (1)	ÖGB-Gef. Kohorte 1 (2)	Potenzielle VGL-Pers. (3)	Signifik. (1) vs. (3)	Signifik. (2) vs. (3)
Kein Tag ungefördert sv-pflichtig beschäftigt 2010-2012 (langzeitbeschäftigungslos)	65,7	65,8	67,0	0	0
Zwischen 2010 und 2012 mind. zwei Jahre ALG-II-Bezug (Langzeitleistungsbezug)	21,7	22,3	29,1	**	***
50+ und langzeitbeschäftigungslos	21,2	21,4	20,8	0	0
50+ und Langzeitleistungsbezug	5,6	5,6	5,7	0	0
Schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt und langzeitbeschäftigungslos	17,1	18,4	11,2	***	***
Schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt und Langzeitleistungsbezug	4,0	4,4	3,1	0	*
Schwerbehindert oder gesund. eingeschränkt und 50+	10,1	10,7	7,7	**	***
50+ und ohne Berufsabschluss	9,8	9,2	8,9	0	0
Anzahl typische Vermittlungshemmnisse[1)]	1,80	1,83	1,70	**	***
Anzahl Beobachtungen	820	607	9.719		

Anm.: 1) Summe aus 50+, kein Tag regulär ungefördert sv-beschäftigt in den letzten drei Jahren, gesundheitliche Einschränkung, Schwerbehinderung, kein Berufsabschluss und Langzeitleistungsbezug (Min.: 0, Max.: 6).
Anm.: Signifikanzniveau: * = 90 %, ** = 95 %, *** = 99 %, 0 = unter 90 %.
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Tabelle 54 zufolge haben gut 29 Prozent aller potenziellen Vergleichspersonen in den letzten drei Jahren mindestens zwei Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen, wohingegen dies nur auf etwa 22 Prozent aller Geförderten zutrifft. Dieser Unterschied im Anteil der typischerweise als Langzeitleistungsbezieher/innen bezeichneten Personen ist auch statistisch signifikant. Hingegen lassen sich keine signifikanten Unterschiede im Anteil an langzeitbeschäftigungslosen Personen zwischen den drei Gruppen beobachten. Gut zwei Drittel aller Personen haben in den drei Jahren 2010 bis 2012 keinen einzigen Tag eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt.

[58] Die in der Tabelle angegebenen Anteile beziehen sich auf alle Personen, d. h. diejenigen Personen, die keine/n Partner/in haben, werden bei der Anteilsberechnung mitgezählt.

In der Gesamtschau deuten die Unterschiede zwischen den Geförderten und ihren potenziellen Vergleichspersonen darauf hin, dass die ögB-Teilnehmenden wie intendiert weit überwiegend Personen darstellen, die als vergleichsweise arbeitsmarktfern erachtet werden können. Die Arbeitsmarktferne macht sich dabei insbesondere am überproportional hohen Anteil an Geförderten fest, die schwerbehindert sind und/oder gesundheitliche Einschränkungen aufweisen. Auffallend ist auch der deutlich höhere Anteil unter den Geförderten, die sowohl schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt sind als auch als langzeitbeschäftigungslos bezeichnet werden können oder mindestens 50 Jahre alt sind. Demgegenüber ist der Anteil an Langzeitleistungsbeziehern/innen unter den ögB-Geförderten signifikant geringer als unter den potenziellen Vergleichspersonen, und dieses, obwohl die Geförderten im Schnitt vier bis fünf Jahre älter sind.

Schließlich kann auch festgehalten werden, dass sich die arbeitsmarktrelevanten Charakteristika der Gesamtheit aller Geförderten kaum bis gar nicht von denen der Kohorte 1 unterscheiden. Dies legt den Schluss nahe, dass sich der Allokationsmechanismus in die Förderung im Zeitablauf nicht nennenswert verändert hat und die Geförderten der Kohorte 1 als repräsentative Auswahl aus der Gesamtheit aller ögB-Teilnehmenden erachtet werden können. Somit spricht nichts gegen die Nutzung von Kohorte 1 für die kontrafaktischen Wirkungsanalysen, deren methodische Vorgehensweise im nächsten Kapitel erläutert wird.

9.2 Methodische Vorgehensweise der kontrafaktischen Wirkungsanalyse

Für die Untersuchungen zu den Beschäftigungseffekten der Förderung auf die Geförderten wird – wie bereits erwähnt – ein sogenannter Vergleichsgruppenansatz benutzt (für einen Überblick vgl. z. B. Caliendo 2006, Fertig/Schmidt 2001 oder Heckman/LaLonde/Smith 1999). Die intuitive Idee dieses Ansatzes besteht darin, „statistische Zwillinge“ zu bilden, d. h. jedem Geförderten mindestens einen Nicht-Geförderten als „statistischen Zwilling“ oder als „Vergleichsperson“ zuzuordnen. Dabei muss für letztere gelten, dass diese Person dem jeweiligen Geförderten möglichst ähnlich ist und zwar im Hinblick auf alle für die betrachtete Ergebnisgröße relevanten Charakteristika.

Im Rahmen dieses Ansatzes wird die unbeobachtbare kontrafaktische Situation („was wäre passiert, wenn es die Förderung nicht gegeben hätte?“) durch folgende Identifikationsannahme beobachtbar gemacht: Wenn die Geförderten nicht an der Maßnahme teilgenommen hätten, dann hätten sie sich im Durchschnitt genauso verhalten, wie ihre jeweiligen Vergleichspersonen und hätten daher die gleichen (Arbeitsmarkt-)Ergebnisse erzielt. Diese Identifikationsannahme steht und fällt offensichtlich mit der Qualität der Vergleichbarkeit der jeweiligen Zwillingspaare. Die Qualität der Vergleichbarkeit der Zwillingspaare hängt entscheidend davon ab, wie detailliert Informationen über die Geförderten und Nicht-Geförderten vorliegen und welche Güte diese Informationen haben.

Im Kontext von Fördermaßnahmen wie dem ögB, die dezidiert auf die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation individueller Arbeitsuchender abzielen, sind erwerbsbiographische Informationen, also Daten zu vergangenen Phasen von Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug, Beschäftigungen und Maßnahmeteilnahmen von entscheidender Bedeutung, da sich in diesen Indikatoren wichtige Informationen z. B. zur Motivation oder zum Durchhaltevermögen von Personen niederschlagen. Bei letzteren handelt es sich nämlich um individuelle Faktoren, die sowohl für den Eintritt in die Förderung von Belang sein können (weil z. B. geringes Durchhaltevermögen als eines jener Vermittlungshemmnisse betrachtet wird, die durch die Teilnahme an einer Maßnahme beseitigt werden sollen) als auch für die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person z. B. eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufnimmt, also für die Ergebnisgröße.

Individuelle Charakteristika wie Motivation und Durchhaltevermögen können offenkundig nicht direkt beobachtet und müssen daher approximiert werden. Unter der Annahme, dass diese Charakteristika im Zeitablauf relativ stabil sind, kann davon ausgegangen werden, dass sie sich in der Erwerbshistorie einer Person niederschlagen. So kann zum Beispiel plausiblerweise davon ausgegangen werden, dass Personen mit einem relativ geringen Durchhaltevermögen (unter sonst gleichen Umständen) in der Vergangenheit vergleichsweise kurze Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt haben. Die Erwerbsbiographie aller Personen hat somit eine nicht zu gering zu schätzende Bedeutung für die Identifikation des kausalen Effektes einer arbeitsmarktbezogenen Förderung.

Für die Beurteilung der Wirkungen einer Fördermaßnahme wie ögB sind grundsätzlich sowohl die Beschäftigungseffekte während als auch die nach Ablauf der Förderung von Interesse. Dabei steht nach Ablauf der Förderung die Frage im Mittelpunkt, ob die Maßnahme langfristig die Beschäftigungsaussichten der Geförderten auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöht hat. Hingegen stellt sich während des Förderzeitraums die Frage, ob die Geförderten durch die Maßnahme systematisch von der Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt abgehalten wurden. Ist letzteres der Fall, so spricht man von sogenannten Lock-In-Effekten der Fördermaßnahme. Die Existenz derartiger Lock-In-Effekte kann dazu führen, dass die fiskalische Bilanz der Fördermaßnahme negativ wird, auch wenn die Maßnahme langfristig die Beschäftigungschancen der Geförderten signifikant erhöht. Denn Lock-In-Effekte führen zu entgangenen Einsparungen an SGB II-Leistungen und entgangenen Einnahmen an Steuern sowie Sozialversicherungsbeiträgen, die neben den direkten Ausgaben für die Förderung als kostenwirksam erachtet werden müssen. Natürlich können geringe Lock-In-Effekte während der Förderung durch deutlich positive Beschäftigungseffekte nach Ablauf selbiger auch überkompensiert werden. In jedem Fall ist die Untersuchung von Beschäftigungseffekten auch während der Förderung ein wichtiger Bestandteil von Maßnahmeevaluationen.

Im vorliegenden Fall werden – wie oben bereits erwähnt – primär Eintritte in die ögB-Förderung im Zeitraum Januar bis Juni 2013 (Kohorte 1) betrachtet. Die Wahl

eines mehrmonatigen Zugangszeitraums war notwendig, um eine für die statistische Analyse hinreichend große Anzahl an geförderten Personen zu erhalten, deren Arbeitsmarkstatus gleichzeitig über einen ausreichend langen Zeitraum beobachtet werden kann. Die notwendigerweise mehrmonatige Länge des Zugangszeitraums birgt jedoch ein potenzielles Problem für die Auswahl geeigneter Vergleichspersonen zur Abbildung der kontrafaktischen Situation ögB-geförderter Personen. Dies sei durch folgende Analogie erläutert.

Die Ein-Tages-Analogie der Stichprobenziehung

In einer „idealen" Datensituation, in der (unrealistischerweise) innerhalb eines einzigen Tages X mehrere Tausend Personen in eine ögB-Förderung eintreten, könnte vollkommen problemlos an diesem Tag X eine Stichprobenziehung stattfinden. Man könnte also aus den Zugängen in die ögB-Förderung dieses Tages eine Zufallsstichprobe ziehen, welche die Gefördertengruppe darstellt. Für die Gruppe der *potenziell* vergleichbaren Personen könnte man sodann zufällig aus all denjenigen auswählen, die am Vortag gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen: Die Personen waren (i) erwerbsfähig und leistungsberechtigt, sind (ii) am Tag X *nicht* in die Förderung eingetreten und haben (iii) an diesem Tag auch nicht ein ungefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Diese Personen erfüllen zum einen die beiden Grundvoraussetzungen (i)-(ii), um überhaupt als Vergleichsperson in Betracht zu kommen, und hatten am Tag X grundsätzlich die Chance, in ein ögB-Beschäftigungsverhältnis einzutreten, da sie gemäß Bedingung (iii) nicht in den ersten Arbeitsmarkt übergegangen sind. Aus dieser Gruppe potenziell vergleichbarer Personen können dann mit Hilfe eines Matching-Ansatzes die tatsächlich vergleichbaren Personen bestimmt werden, so dass die Ergebnisgrößen beider Gruppen miteinander verglichen werden können, um den kausalen Effekt der Förderung durch die ögB-Förderung zu ermitteln. Der Vergleich der Ergebnisgrößen kann dann theoretisch einen Tag nach Tag X, also nach Abschluss der Eintrittsphase, beginnen.

Ganz offenkundig liegt eine solche „ideale" Datensituation mit mehreren Tausend Eintritten an einem Tag in der Realität (praktisch) nie vor. Für die Eintritte in die ögB-Förderung musste daher ein Eintritts*zeitraum* gewählt werden, um überhaupt eine hinreichend hohe Anzahl an geförderten Personen für das „datenhungrige" Matching-Verfahren zu erhalten. Die Ziehung der potenziell vergleichbaren Nicht-Geförderten erfolgte dann in Analogie zur oben beschriebenen idealen Datensituation eines einzelnen Tages. Es wurden also eine Zufallsstichprobe aus allen Personen gezogen, die zum Stichtag 31. Dezember 2012 (einen Tag vor dem ersten möglichen Eintrittstag der Geförderten) gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllten: Die Personen waren (i) erwerbsfähig und leistungsberechtigt und sind (ii) im kompletten Eintrittszeitraum der Geförderten *nicht* in ögB eingetreten.

Der mehrmonatige Eintrittszeitraum wird also gewissermaßen wie der Tag X behandelt. Aus diesen Personen können dann mit Hilfe des unten ausführlich beschriebenen statistischen Verfahrens diejenigen ausgewählt werden, die *tatsächlich* mit den

Geförderten vergleichbar sind. Für diese beiden Gruppen (also Geförderte und tatsächlich vergleichbare Ungeförderte) kann dann davon ausgegangen werden, dass sie am Ziehungsstichtag die gleichen Chancen hatten, in die ögB-Förderung einzutreten, wobei dies aber nur bei einer Gruppe auch tatsächlich passiert ist.

Für den Vergleich der Ergebnisgrößen beider o. g. Gruppen, der in Analogie zur Ein-Tages-Lösung nach Abschluss des Eintrittszeitraums beginnt, ergibt sich aus dem Mehrmonatszeitraum (statt der idealen Ein-Tages-Lösung) aber folgendes Problem. In Abweichung von der idealen Datenziehung kann bei einer Ziehung aus einem Mehrmonatszeitraum nicht darauf bedingt werden, dass die potenziellen Vergleichsgruppenmitglieder in diesem Zeitraum keine ungeförderte Beschäftigung aufnehmen, da hierdurch systematisch erfolgreiche Personen aus der Vergleichsgruppe ausgeschlossen würden, obwohl sie tatsächlich vergleichbar sind, also die gleichen Förderchancen aufweisen. Daher sind in der potenziellen Vergleichsgruppe unserer Stichprobe auch solche Personen, die möglicherweise recht früh im betrachteten Eintrittszeitraum (z. B. schon im Januar 2013) eine ungeförderte Beschäftigung aufgenommen haben.

Wenn nun – um bei obigem Beispiel zu bleiben – eine solche Person zum Ziehungsstichtag die gleichen Charakteristika wie ein/e Geförderte/r aufweist, so kann diese Person als „statistischer Zwilling“ behandelt werden, auch wenn die/der Geförderte erst am Ende des Eintrittszeitraums in die Förderung eingetreten ist. Behält der statistische Zwilling sein Beschäftigungsverhältnis bis zum Beginn des Zeitraums, in dem die Ergebnisgrößen gemessen werden, so würde man für den entsprechenden Geförderten einen Lock-In-Effekt konstatieren, wenn letzterer (was sehr wahrscheinlich ist) weiterhin ein ögB-Beschäftigungsverhältnis ausübt.

In diesem Beispielfall kann man nun argumentieren, dass die frühe Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung durch die Vergleichsperson absehbar war (und von den zuständigen Fachkräften auch gesehen wurde), obwohl die Person in allen relevanten Charakteristika mit der/dem später Geförderten zum Ziehungsstichtag vergleichbar ist. Schließt man sich diesem Argument an, so hatte diese Person *nicht* die gleiche Chance in die ögB-Förderung einzutreten und stellt daher *keine* tatsächliche Vergleichsperson dar. Dies impliziert dann, dass die Ergebnisgrößen beider Personen nicht miteinander in Beziehung gesetzt werden dürfen.

Um diesem Problem zu begegnen wurden drei Varianten an Analysen durchgeführt. In *Variante A* werden alle Personen der Vergleichsgruppe, die zum Ziehungsstichtag mit den Geförderten tatsächlich vergleichbar sind, für die Messung der Ergebnisgröße berücksichtigt und zwar unabhängig davon, wann sie ihr ungefördertes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben. Diese Variante geht von der Identifikationsannahme aus, dass alle Personen, die zum Ziehungsstichtag die gleichen Charakteristika wie ein Geförderter aufweisen, über den kompletten Sechsmonatszeitraum auch die gleichen Eintrittschancen in die Förderung haben.

In *Variante B* werden alle Personen der Vergleichsgruppe, die während des Eintrittszeitraums der ögB-Geförderten eine ungeförderte sozialversicherungspflichtige-Beschäftigung aufgenommen haben, aus der Gruppe der tatsächlich vergleichbaren Personen a priori ausgeschlossen. Dies entspricht der Identifikationsannahme, dass die Beschäftigungsaufnahme an sich auf die Existenz einer mit den vorhandenen Daten nicht kontrollierbaren Information hindeutet, die den Jobcentern jedoch vorlag, auch wenn die entsprechenden Personen zum Ziehungsstichtag die gleichen Charakteristika aufweisen.

In *Variante C* werden alle Personen aus der Vergleichsgruppe, die eine ungeförderte Beschäftigung aufnahmen, bevor ihr statistischer Zwilling in die Förderung eingetreten ist, als tatsächliche Vergleichspersonen ausgeschlossen. Ebenso werden diejenigen Personen ausgeschlossen, die im gleichen Monat, in dem ihr statistischer Zwilling in die ögB-Förderung eintrat, in eine ungeförderte Beschäftigung übergangen sind. Mit anderen Worten werden nur diejenigen Personen der Vergleichsgruppe, die im gesamten Zeitraum kein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis gefunden haben oder aber nach Förderungseintritt ihres statistischen Zwillings ein solches aufnahmen, bei der Ergebnismessung berücksichtigt. Dies ist *Variante C*.

9.3 Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalysen

Um das Verfahren der statistischen Zwillingsbildung praktisch umzusetzen, wird ein sogenanntes Matching on the Propensity Score (Matching auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit) gewählt. Dieses Verfahren ist deutlich praktikabler als ein 1:1-Matching für jedes betrachtete Charakteristikum – insbesondere natürlich dann, wenn wie hier, eine große Menge an Charakteristika berücksichtigt wird – liefert aber dazu äquivalente Resultate (vgl. hierfür Rosenbaum/Rubin 1983).

In einem ersten Schritt muss hierfür mit Hilfe statistischer Methoden ein Propensity Score (die Teilnahmewahrscheinlichkeit) geschätzt werden. In dieser Schätzung ist die Indikatorvariable „Förderung durch ögB“ (0/1 – nein/ja) die zu erklärende Variable. Als erklärende Variablen müssen alle Charakteristika der Personen aufgenommen werden, die für den Eintritt in die Förderung und gleichzeitig möglicherweise für die späteren Ergebnisgrößen (also insbesondere die Aufnahme einer ungeförderten SV-Beschäftigung) relevant sein könnten. Diese Charakteristika müssen so detailliert sein, dass alle weiteren Unterschiede zwischen beiden Gruppen als rein zufällig angesehen werden können. Diese Bedingung ist dann nicht erfüllt, wenn sich plausible Argumente finden, dass sich beide Gruppen im Hinblick auf bestimmte Merkmale weiterhin systematisch unterscheiden.

Es liegt auf der Hand, dass für die konkrete Auswahl der zu berücksichtigenden Charakteristika beinahe unbegrenzte Möglichkeiten bestehen, da aus dem vorliegenden Datenmaterial eine immense Fülle an Indikatoren generiert werden kann, die dann untereinander auch noch kombiniert werden können. Praktisch besteht allerdings ein trade-off zwischen einerseits einer möglichst hohen Anzahl an Indikatoren und andererseits einem möglichst geringen Verlust an Personen (insbesonde-

re aus der relativ kleinen Gruppe der ögB-Geförderten), da nicht alle denkbaren Indikatoren für alle Personen gebildet werden können. Daher wird die Anzahl der in die Propensity-Score-Schätzung aufzunehmenden Charakteristika dadurch begrenzt, dass eine ausgewogene Mischung aus einer ausreichend großen Zahl an Charakteristika und einer hinreichend hohen Anzahl an Geförderten gefunden werden muss. Dies kann in der praktischen Umsetzung nur dadurch bewerkstelligt werden, dass mit mehreren unterschiedlichen Mengen an Merkmalen operiert wird und die jeweils resultierenden Effekte auf Robustheit überprüft werden.

Die Ergebnisse der Propensity-Score-Schätzungen lassen Schlussfolgerungen auf den Eintrittsprozess in die Förderung zu. Vorzeichen und statistische Signifikanz der (mittels statistischer Methoden) geschätzten Einflussfaktoren der einzelnen Charakteristika auf die Teilnahme- bzw. Förderwahrscheinlichkeit geben Aufschluss darüber, welche Personen mit welchen Eigenschaften systematisch eher in die Förderung eintreten. Mit anderen Worten, mit Hilfe der Propensity-Score-Schätzungen ist eine statistische Beschreibung des Allokationsmechanismus in die Maßnahme möglich.

Die Schätzung des Propensity Score erfolgt mit Hilfe eines sogenannten Probit-Modells, das ein Standardmodell für 0/1-skalierte zu erklärende Variablen darstellt. Die Ergebnisse der Probit-Schätzung für Variante A sind in Tabelle 55 zusammengefasst. Die Tabelle enthält neben den geschätzten Einflussgrößen der einzelnen erklärenden Variablen (den sogenannten marginalen Effekten) auch ein Maß zur Beurteilung der Schätzpräzision (den sogenannten t-Wert). Der marginale Effekt für eine erklärende Variable gibt an, wie sich die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, durch ögB gefördert zu werden, verändert, wenn sich diese erklärende Variable um eine kleine (d. h. marginale) Einheit verändert. Ein negativer marginaler Effekt bedeutet also, dass die Durchschnittswahrscheinlichkeit in ein ögB-Beschäftigungsverhältnis einzutreten sinkt, wenn sich die entsprechende Variable um eine (kleine) Einheit erhöht. Im Falle eines positiven Vorzeichens des marginalen Effekts gilt dann genau das Umgekehrte, d. h., die Wahrscheinlichkeit gefördert zu werden, erhöht sich im Schnitt, wenn sich die entsprechende Variable um eine Einheit erhöht. Diese Aussagen gelten immer unter der ceteris-paribus-Bedingung, d. h. unter sonst gleichen Bedingungen, was impliziert, dass alle anderen erklärenden Variablen unverändert bleiben.

Der zugehörige t-Wert erlaubt eine Aussage darüber, ob der gerade beschriebene Zusammenhang zwischen Förderwahrscheinlichkeit und Veränderung der erklärenden Variablen zufällig oder systematisch von Null verschieden ist. Ist der marginale Effekt nur zufällig von Null verschieden, so legt dies die Schlussfolgerung nahe, dass die zugehörige Erklärungsvariable keinen Einfluss auf die Förderwahrscheinlichkeit hat. Von einem systematischen Zusammenhang kann man mit großer Sicherheit dann ausgehen, wenn ein t-Wert betragsmäßig größer als 1,96 ist. In diesem Fall spricht man auch von einem statistisch signifikant von Null verschiedenen marginalen Effekt (kurz: von einem statistisch signifikanten Effekt bzw. Schätzer-

gebnis). Hinsichtlich des Ausmaßes der Sicherheit, mit der man von einem systematischen Zusammenhang ausgehen kann, sind Abstufungen möglich. So spricht man häufig von einem schwach signifikanten Effekt, wenn der zugehörige t-Wert betragsmäßig zwischen 1,64 und 1,95 liegt. In diesem Fall kann man mit noch ausreichender Sicherheit davon ausgehen, dass der Zusammenhang zwischen Förderwahrscheinlichkeit und Erklärungsvariable systematisch ist. Im Falle eines betragsmäßigen t-Werts größer 2,57 kann man hingegen mit sehr großer Sicherheit einen systematischen Zusammenhang unterstellen. In diesem Fall spricht man auch von einem hochsignifikanten Effekt. In allen anderen Fällen (d. h. also der t-Wert ist betragsmäßig kleiner als 1,64) spricht man von insignifikanten Effekten, die auf einen zufälligen Zusammenhang zwischen Förderwahrscheinlichkeit und Erklärungsvariable hindeuten.

Aus Tabelle 55 geht hervor, dass die Förderwahrscheinlichkeit sowohl durch eine Reihe soziodemographischer als auch erwerbsbiographischer Merkmale signifikant beeinflusst wird. So finden sich in der Gefördertengruppe überproportional viele ältere Personen, und solche mit einer deutschen oder südeuropäischen Staatsangehörigkeit. Darüber hinaus sind Personen, die an den betrachteten Stichtagen und in den betrachteten Zeiträumen ungefördert sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, tendenziell seltener unter den ögB-Geförderten zu finden. Demgegenüber erhöht die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Vergangenheit – und hier vor allem die an Arbeitsgelegenheiten – die Förderwahrscheinlichkeit durchweg signifikant. Ferner nimmt die Wahrscheinlichkeit ein ögB-Beschäftigungsverhältnis auszuüben mit steigender Anzahl an typischerweise als vermittlungshemmend erachteten Merkmalen zu. Gleichzeitig fällt auf, dass Personen, die als langzeitbeschäftigungslos erachtet werden können und solche ohne Berufsabschluss signifikant seltener unter den Geförderten zu finden sind. Diese Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass sich der Allokationsmechanismus in die ögB-Förderung dadurch auszeichnet, dass insgesamt – wie intendiert – vor allem arbeitsmarktferne eLb für die Förderung ausgewählt wurden, diese aber gleichzeitig noch über ein gewisses Maß an Produktivität verfügen dürften. Diese Befunde verändern sich nicht nennenswert, wenn man die Schätzergebnisse für die Varianten B und C betrachtet.

Die oben dargestellte Schätzung des Propensity Score kann man nutzen, um für jede Person in der Stichprobe – unabhängig von ihrer tatsächlichen Förderung durch ögB – eine individuelle Förderwahrscheinlichkeit auf Basis ihrer jeweiligen Ausprägungen aller berücksichtigten Charakteristika zu ermitteln. In dieser individuellen Förderwahrscheinlichkeit sind dann sämtliche individuellen Charakteristika in einem zusammenfassenden Maß kondensiert. Hierbei ist es theoretisch möglich (und bei einer starken Selektivität im Maßnahmezugang auch wahrscheinlich), dass sich die Verteilungen der individuellen Förderwahrscheinlichkeit zwischen Ungeförderten und Geförderten deutlich unterscheiden. Im ungünstigsten Fall ist beispielsweise die Förderwahrscheinlichkeit einiger Geförderter wesentlich höher als die der Ungeförderten, so dass sich die beiden Verteilungen nicht vollständig decken. In

diesem Fall ist die individuelle Förderwahrscheinlichkeit einiger Personen nicht innerhalb des sogenannten gemeinsamen Stützbereichs (common support), was bei den nachfolgenden Schritten beachtet werden muss.

Tabelle 55
Ergebnisse der Propensity-Score-Schätzung – Variante A

	Marg. Effekt	t-Wert
Frau	0,00030	0,13
Alter in Jahren	0,00999	**8,87**
Alter im Quadrat in Jahren	-0,00012	**-8,71**
U25	-0,00696	-0,86
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,01869	**6,03**
Türkische Staatsangehörigkeit	-0,00701	-1,36
Ehemals jugoslawische Staatsangehörigkeit	0,00203	0,22
Südeuropäische Staatsangehörigkeit	0,02041	**2,21**
Osteuropäische Staatsangehörigkeit	0,00728	1,06
Schwerbehindert	-0,00921	-1,73
Gesundheitliche Einschränkungen	-0,00595	-0,96
(Fach-)Hochschulabschluss	-0,00612	-1,13
Kein Berufsabschluss	-0,01615	**-3,30**
Alleinerziehend	-0,00196	-0,58
Kind unter 15 Jahren in BG	-0,00655	-1,75
Ledig	0,00195	0,63
Verheiratet (oder vergleichbar)	0,00232	0,71
Anzahl Personen in BG	-0,00056	-0,50
31.12.2012: Partner/in Mini-Job	0,00172	0,31
31.12.2012: Partner/in arbeitslos	-0,00622	**-1,99**
31.12.2012: Partner/in ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	-0,00317	-0,67
31.12.2012: Partner/in in AMP-Maßnahme	-0,01164	**-2,11**
31.12.2012: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	-0,01812	**-3,91**
31.12.2012: Mini-Job	-0,00179	-0,32
31.12.2012: In AGH	0,01055	1,29
31.12.2012: ALG-I-Bezug	-0,00695	-0,70
31.12.2012: In AMP-Maßnahme	0,01018	**2,36**
30.06.2012: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	-0,01570	**-2,52**
30.06.2012: Mini-Job	-0,00002	0,00
30.06.2012: ALG-II-Bezug	0,00058	0,10
30.06.2012: In AGH	0,00629	0,60
30.06.2012: ALG-I-Bezug	-0,00140	-0,17
30.06.2012: In AMP-Maßnahme	-0,00012	-0,03
31.12.2011: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,01287	1,78
31.12.2011: Mini-Job	-0,00789	-1,58
31.12.2011: ALG-II-Bezug	0,01270	**3,36**
31.12.2011: In AGH	0,02470	**2,57**
31.12.2011: ALG-I-Bezug	0,01824	1,74
31.12.2011: In AMP-Maßnahme	0,00435	1,00
30.06.2011: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,00649	0,86
30.06.2011: Mini-Job	-0,00321	-0,53
30.06.2011: ALG-II-Bezug	0,00357	0,80
30.06.2011: In AGH	0,02845	**2,60**
30.06.2011: ALG-I-Bezug	0,00105	0,14
30.06.2011: In AMP-Maßnahme	-0,00163	-0,43
31.12.2010: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	-0,00841	-1,48
31.12.2010: Mini-Job	0,00023	0,04
31.12.2010: ALG-II-Bezug	-0,00758	-1,47
31.12.2010: In AGH	0,00230	0,33
31.12.2010: ALG-I-Bezug	-0,00809	-1,42
31.12.2010: In AMP-Maßnahme	0,00732	1,72

Fortsetzung auf nächster Seite

Fortführung Tabelle 55
Ergebnisse der Propensity-Score-Schätzung – Variante A

	Marg. Effekt	t-Wert
30.06.2010: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,02765	**2,89**
30.06.2010: Mini-Job	-0,00267	-0,41
30.06.2010: ALG-II-Bezug	-0,00183	-0,45
30.06.2010: In AGH	0,01234	1,44
30.06.2010: ALG-I-Bezug	-0,00189	-0,30
30.06.2010: In AMP-Maßnahme	0,00368	0,98
01.01.2005: ALG- und AlHi-Bezug	0,00976	**3,13**
01.01.2005: Nur ALG-Bezug	0,00606	1,88
01.01.2005: Nur AlHi-Bezug	-0,00223	-0,49
Anzahl Tage SGB-II-Leistungsbezug in 2012	-0,00007	-1,77
Anzahl Tage SGB-II-Leistungsbezug in 2010-2012	0,00004	1,35
Anzahl Tage SGB-II-Leistungsbezug in 2008-2012	-0,00002	**-2,44**
Anzahl Tage ALG-I-Bezug in 2012	-0,00015	**-2,05**
Anzahl Tage ALG-I-Bezug in 2010-2012	0,00004	0,92
Anzahl Tage ALG-I-Bezug in 2008-2012	0,00001	0,39
Anzahl Tage AlHi-Bezug in 2005	0,00004	0,89
Anzahl Tage AlHi-Bezug in 2003-2005	-0,00007	**-2,29**
Anzahl Tage AlHi-Bezug in 2001-2005	0,00003	**2,41**
Anzahl Tage ungefördert sv-pflichtig beschäftigt in 2012	0,00008	1,37
Anzahl Tage ungefördert sv-pflichtig beschäftigt in 2010-2012	-0,00007	**-2,17**
Anzahl Tage ungefördert sv-pflichtig beschäftigt in 2008-2012	0,00000	-0,48
Anzahl Tage beschäftigt mit SGB-II-Leistungsbezug in 2012	-0,00001	-0,25
Anzahl Tage beschäftigt mit SGB-II-Leistungsbezug in 2010-2012	0,00000	0,06
Anzahl Tage beschäftigt mit SGB-II-Leistungsbezug in 2008-2012	0,00002	**2,16**
Anzahl Tage arbeitslos in 2012	-0,00003	-0,82
Anzahl Tage arbeitslos in 2010-2012	0,00004	1,78
Anzahl Tage arbeitslos in 2008-2012	-0,00002	-1,95
Anzahl Tage Mini-Job in 2012	0,00000	0,07
Anzahl Tage Mini-Job in 2010-2012	0,00001	0,36
Anzahl Tage Mini-Job in 2008-2012	-0,00002	-1,59
Anzahl Tage AGH-Teilnahme in 2012	0,00006	1,28
Anzahl Tage AGH-Teilnahme in 2010-2012	-0,00003	-1,08
Anzahl Tage AGH-Teilnahme in 2008-2012	0,00004	**3,95**
Kein Tag ungef. sv-pflichtig beschäftigt 2010-2012 (langzeitbeschäftigungslos)	-0,03529	**-4,38**
Zw. 2010 und 2012 mind. zwei Jahre ALG-II-Bezug (Langzeitleistungsbezug)	-0,00181	-0,14
50+ und langzeitbeschäftigungslos	-0,00715	-1,68
50+ und Langzeitleistungsbezug	0,00864	1,38
Schwerbehindert oder gesundh. Eingeschr. und langzeitbeschäftigungslos	-0,00103	-0,22
Schwerbehindert oder gesundh. eingeschränkt und Langzeitleistungsbezug	0,00305	0,49
Schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt und 50+	-0,00269	-0,60
50+ und ohne Berufsabschluss	-0,00390	-0,93
Anzahl typische Vermittlungshemmnisse[1)]	0,01472	**2,53**
Anzahl Beobachtungen	10.326	
darunter: ögB-Geförderte	607	
R-Quadrat	0,28	

Anm.: 1) Summe aus 50+, kein Tag regulär ungefördert sv-beschäftigt in den letzten drei Jahren, gesundheitliche Einschränkung, Schwerbehinderung, kein Berufsabschluss und Langzeitleistungsbezug (Min.: 0, Max.: 6).

Anm.: Durch Fettdruck hervorgehoben sind statistisch signifikante Zusammenhänge auf einem Signifikanzniveau von mindestens 95 %.

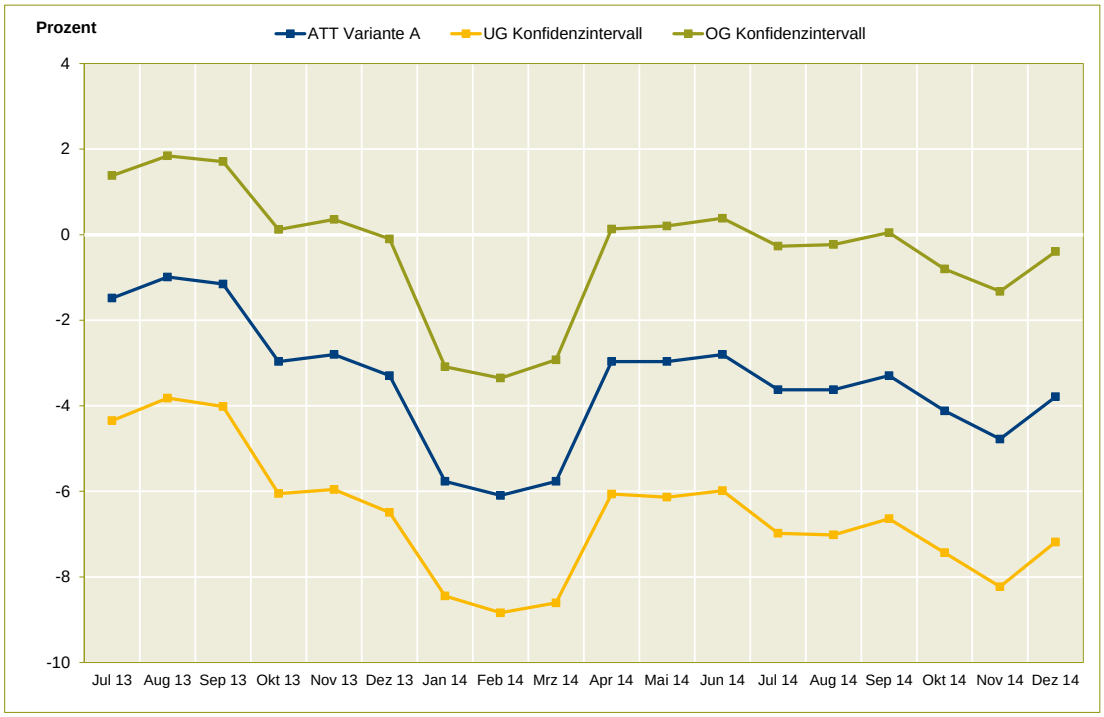
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Das zusammenfassende Maß der Förderwahrscheinlichkeit lässt sich jedoch in jedem Fall nutzen, um für jeden tatsächlich Geförderten (mindestens) einen Nicht-Geförderten zu finden, dessen Förderwahrscheinlichkeit gleich oder zumindest hinreichend ähnlich ist. Dabei sollte beachtet werden, dass die gerade beschriebene Bedingung des common support erfüllt ist, d. h., nur solche Personen betrachtet werden, deren Förderwahrscheinlichkeit innerhalb des gemeinsamen Stützbereichs der beiden Verteilungen liegen[59]. Diese beiden Personen sind dann in Termini ihrer jeweiligen Charakteristika als „statistische Zwillinge“ zu erachten. Im Sinne der eingangs aufgeworfenen kontrafaktischen Frage kann dann am Verhalten und am (Arbeitsmarkt-)Erfolg der ungeförderten Person das Verhalten und der (Arbeitsmarkt-)Erfolg der geförderten Person abgelesen werden, wenn es die Förderung nicht gegeben hätte. Durch einen Vergleich aller Zwillingspaare kann daher der kausale Effekt der Förderung als durchschnittliche Differenz der jeweiligen individuellen Ergebnisgrößen ermittelt werden. Dieser Effekt wird als „durchschnittlicher Effekt der Teilnahme (Förderung) auf die Teilnehmenden (Geförderten)“ (engl. average treatment effect on the treated, ATT) bezeichnet. Er gibt mit anderen Worten also nicht wieder, wie die Förderung auf ein durchschnittliches Individuum wirkt, das zufällig aus der Grundgesamtheit aller Personen gezogen wird, sondern lediglich für eine durchschnittliche Person, die zufällig aus der Gruppe der tatsächlich Geförderten ausgewählt wird.

In den Abbildung 7 bis Abbildung 9 sind die Ergebnisse der „statistischen Zwillingsbildung“ für die drei o. g. Varianten veranschaulicht. Dabei wird jeweils ATT zusammen mit der Ober- und Untergrenze seines 95 Prozent-Konfidenzintervalls angegeben, woraus sich erkennen lässt, ob der geschätzte Effekt statistisch signifikant ist.

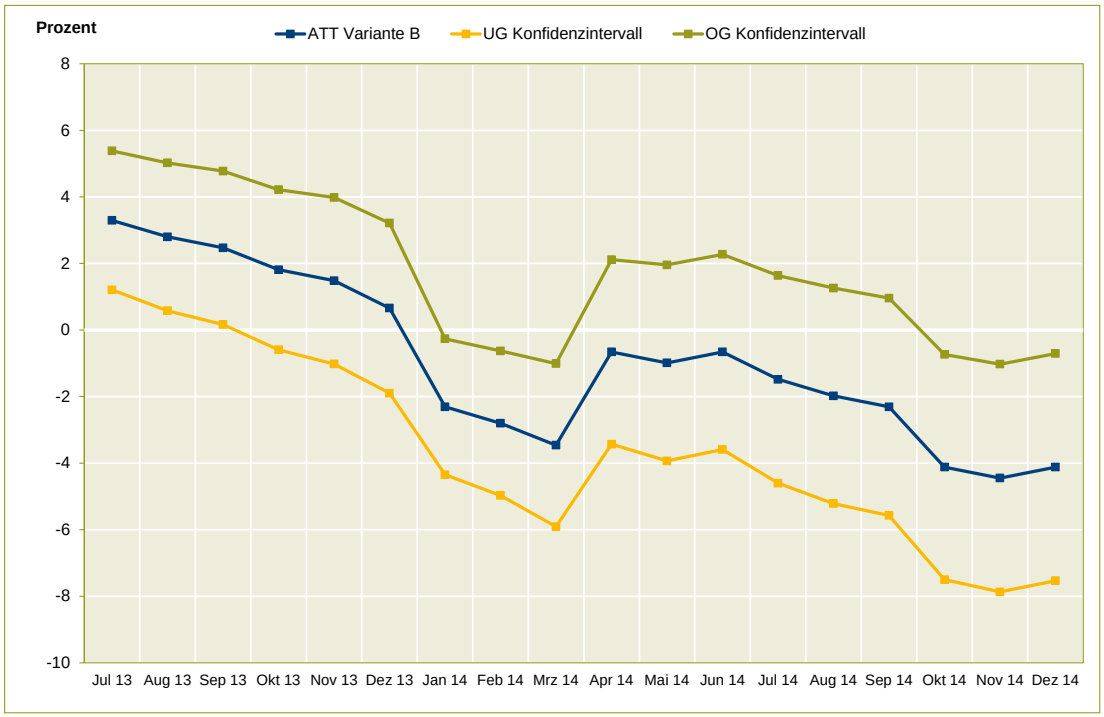
[59] Zur Illustration möge folgendes Beispiel dienen: Angenommen, es gibt einen Geförderten *A*, dessen individuelle Förderwahrscheinlichkeit 75 Prozent beträgt, wohingegen die größte Förderwahrscheinlichkeit eines Ungeförderten *B* nur bei 70 Prozent liegt. In diesem Fall ist zwar Person B diejenige aus der Gruppe der Ungeförderten, deren Förderwahrscheinlichkeit der von Person A am ähnlichsten ist, aufgrund der common support-Bedingung würde diese Person jedoch nicht als valide Vergleichsperson betrachtet. Daher würde die geförderte Person A aus den weiteren Analyseschritten ausgeschlossen, da für sie keine Vergleichsperson gefunden werden kann, die alle Bedingungen erfüllt.

Abbildung 7
Wirkung der ögB-Förderung auf die Aufnahme einer ungefördert sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Variante A



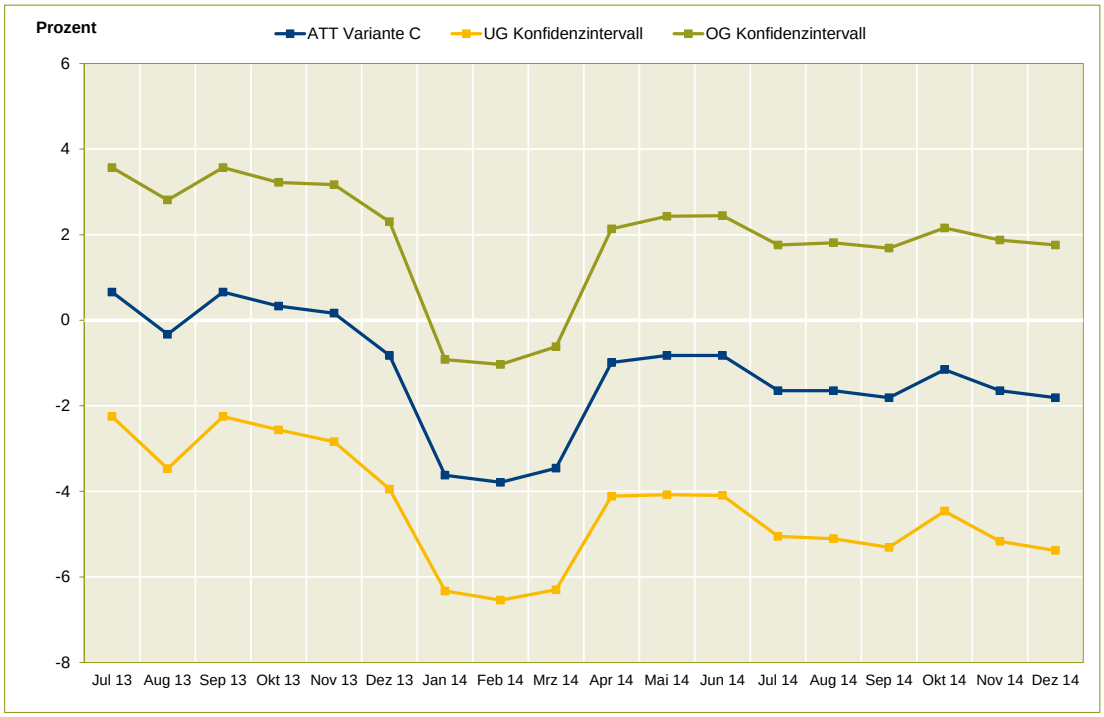
Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Abbildung 8
Wirkung der ögB-Förderung auf die Aufnahme einer ungefördert sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Variante B



Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Abbildung 9
Wirkung der ögB-Förderung auf die Aufnahme einer ungefördert sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Variante C



Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Aus obigen Abbildungen wird deutlich, dass die ögB-Förderung während des Förderzeitraums selten bis gar nicht zu signifikanten Lock-In-Effekten geführt hat. Selbst in Variante A unterscheiden sich die ungeförderten SV-Beschäftigungsquoten der ögB-Teilnehmenden in den meisten Monaten nicht systematisch von denen ihrer „statistischen Zwillinge“, wenn man die drei Monate zu Beginn des Jahres 2014 wegen der oben erläuterten Datenprobleme aus der Betrachtung ausnimmt. In diesem Fall ist gegen Ende des Beobachtungszeitraums die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der ögB-Geförderten in fünf Monaten signifikant geringer als die vergleichbarer Nicht-Teilnehmender. Im Durchschnitt des gesamten Zeitraums liegt die ungeförderte SV-Beschäftigungsquote der Teilnehmenden in Variante A etwas mehr als drei Prozentpunkte unter der ihrer „statistischen Zwillinge“. Bei insgesamt 820 Geförderten bedeutet dies, dass gut 25 Teilnehmende durch die Teilnahme am Programm von der Aufnahme eines ungeförderten SV-Beschäftigungsverhältnisses abgehalten wurden.

In Variante B ergibt sich ein hierzu recht ähnliches Bild, wobei die Anzahl der Monate mit signifikanten Abweichungen auf drei Monate zurückgeht, die ebenfalls alle am Ende des betrachteten Zeitraums zu finden sind. Die durchschnittliche Differenz in den Beschäftigungsquoten zwischen den ögB-Geförderten und tatsächlich vergleichbaren Personen ohne ögB-Förderung beträgt hier nur etwas weniger als ein Prozentpunkt. In Variante C finden sich schließlich gar keine signifikanten Unterschiede mehr und die Abweichungen in den beiden Beschäftigungsquoten betragen im Mittel des Beobachtungszeitraums etwas mehr als einen Prozentpunkt.

Beurteilung der Qualität des Matching-Verfahrens

Die Validität und Stichhaltigkeit der kausalen Effekte, die mit Hilfe des Matching-Verfahrens ermittelt werden, steht und fällt mit der Vergleichbarkeit der statistischen Zwillingspaare. Ziel des Matching-Verfahrens ist es ja, die Ergebnisgrößen vergleichbarer Personen miteinander zu vergleichen. Für die Beurteilung der Qualität dieses Vergleichs stehen mehrere Kriterien zur Verfügung. Zunächst einmal wurde bei allen Analysen darauf geachtet, dass die common-support-Bedingung erfüllt ist. Da die Verteilung des Propensity Score für Ungeförderte die der Geförderten zumeist vollständig umschließt, gibt es keine Geförderten, die ausgeschlossen werden müssen, weil sie keinen zulässigen „statistischen Zwilling“ finden. Darüber hinaus beträgt die individuelle vorhergesagte Teilnahmewahrscheinlichkeit derjenigen Personen aus der Gruppe der potenziellen Vergleichspersonen, die zu tatsächlichen Vergleichspersonen wurden, im Durchschnitt rund 23,4 Prozent und entspricht damit der Teilnahmewahrscheinlichkeit der Geförderten. Für die Gesamtheit der potenziellen Vergleichspersonen beträgt die vorhergesagte Förderwahrscheinlichkeit lediglich 4,7 Prozent. Sie wurde also durch die gezielte Auswahl im Rahmen des Matching-Verfahrens beinahe verfünffacht. Auch dies verdeutlicht, dass das Matching-Verfahren zu qualitativ hochwertigen „statistischen Zwillingen“ geführt hat.

Schließlich lässt sich die Qualität der Zwillingsbildung noch anhand der in Tabelle 56 zusammengefassten Informationen beurteilen. In dieser Tabelle findet sich für jedes Charakteristikum, das bei der Propensity-Score-Schätzung verwendet wurde, das Resultat eines statistischen Tests auf Unterschiede zwischen den tatsächlich Geförderten und der Gruppe ihrer „statistischen Zwillinge“.

Tabelle 56
Qualität des Matching-Verfahrens (Balancing) – Variante A

	ögB-Geförder-te	VGL-Personen	t-Test
Frau	0,382	0,392	-0,35
Alter in Jahren	44,25	44,27	-0,05
Alter im Quadrat in Jahren	2.033,2	2.036,0	-0,07
U25	0,007	0,005	0,38
Deutsche Staatsangehörigkeit	0,908	0,924	-1,03
Türkische Staatsangehörigkeit	0,018	0,013	0,69
Ehemals jugoslawische Staatsangehörigkeit	0,008	0,012	-0,58
Südeuropäische Staatsangehörigkeit	0,023	0,015	1,05
Osteuropäische Staatsangehörigkeit	0,030	0,035	-0,49
Schwerbehindert	0,086	0,084	0,10
Gesundheitliche Einschränkungen	0,239	0,236	0,13
(Fach-)Hochschulabschluss	0,018	0,015	0,45
Kein Berufsabschluss	0,318	0,315	0,12
Alleinerziehend	0,180	0,188	-0,37
Kind unter 15 Jahren in BG	0,341	0,298	1,60
Ledig	0,430	0,458	-0,98
Verheiratet (oder vergleichbar)	0,371	0,341	1,08
Anzahl Personen in BG	2,242	2,091	1,87
31.12.2012: Partner/in Mini-Job	0,035	0,025	1,01
31.12.2012: Partner/in arbeitslos	0,112	0,089	1,34
31.12.2012: Partner/in ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,035	0,040	-0,46
31.12.2012: Partner/in in AMP-Maßnahme	0,013	0,003	1,91
31.12.2012: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,015	0,021	-0,86
31.12.2012: Mini-Job	0,132	0,143	-0,58
31.12.2012: In AGH	0,168	0,122	**2,29**
31.12.2012: ALG-I-Bezug	0,005	0,002	1,00
31.12.2012: In AMP-Maßnahme	0,275	0,217	**2,33**
30.06.2012: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,025	0,012	1,72
30.06.2012: Mini-Job	0,129	0,145	-0,83
30.06.2012: ALG-II-Bezug	0,960	0,969	-0,78
30.06.2012: In AGH	0,158	0,119	**2,00**
30.06.2012: ALG-I-Bezug	0,013	0,008	0,84
30.06.2012: In AMP-Maßnahme	0,236	0,222	0,55
31.12.2011: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,074	0,082	-0,53
31.12.2011: Mini-Job	0,114	0,099	0,84
31.12.2011: ALG-II-Bezug	0,941	0,931	0,70
31.12.2011: In AGH	0,188	0,198	-0,44
31.12.2011: ALG-I-Bezug	0,023	0,025	-0,19
31.12.2011: In AMP-Maßnahme	0,265	0,273	-0,32
30.06.2011: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,054	0,046	0,66
30.06.2011: Mini-Job	0,109	0,112	-0,18
30.06.2011: ALG-II-Bezug	0,916	0,921	-0,31
30.06.2011: In AGH	0,168	0,165	0,15
30.06.2011: ALG-I-Bezug	0,028	0,038	-0,96
30.06.2011: In AMP-Maßnahme	0,247	0,259	-0,46
31.12.2010: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,063	0,053	0,74
31.12.2010: Mini-Job	0,115	0,107	0,46
31.12.2010: ALG-II-Bezug	0,862	0,865	-0,17
31.12.2010: In AGH	0,185	0,181	0,15
31.12.2010: ALG-I-Bezug	0,030	0,035	-0,49
31.12.2010: In AMP-Maßnahme	0,297	0,290	0,25

Fortsetzung nächste Seite

Fortführung Tabelle 56
Qualität des Matching-Verfahrens (Balancing) – Variante A

	ögB-Geförder-te	VGL-Personen	t-Test
30.06.2010: Ungefördert sv-pflichtig beschäftigt	0,089	0,084	0,31
30.06.2010: Mini-Job	0,102	0,099	0,19
30.06.2010: ALG-II-Bezug	0,842	0,853	-0,56
30.06.2010: In AGH	0,176	0,188	-0,52
30.06.2010: ALG-I-Bezug	0,031	0,038	-0,63
30.06.2010: In AMP-Maßnahme	0,297	0,295	0,06
01.01.2005: ALG- und AlHi-Bezug	0,407	0,417	-0,35
01.01.2005: Nur ALG-Bezug	0,214	0,191	1,00
01.01.2005: Nur AlHi-Bezug	0,059	0,082	-1,57
Anzahl Tage SGB-II-Leistungsbezug in 2012	88,10	78,98	1,04
Anzahl Tage SGB-II-Leistungsbezug in 2010-2012	249,27	225,15	0,97
Anzahl Tage SGB-II-Leistungsbezug in 2008-2012	369,47	329,68	1,05
Anzahl Tage ALG-I-Bezug in 2012	17,10	16,16	0,22
Anzahl Tage ALG-I-Bezug in 2010-2012	53,18	46,74	0,51
Anzahl Tage ALG-I-Bezug in 2008-2012	86,63	79,46	0,35
Anzahl Tage AlHi-Bezug in 2005	16,14	19,10	-0,69
Anzahl Tage AlHi-Bezug in 2003-2005	42,24	44,10	-0,17
Anzahl Tage AlHi-Bezug in 2001-2005	68,92	70,48	-0,10
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2012	12,52	10,05	1,03
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2010-2012	62,35	56,88	0,75
Anzahl Tage ungef. sv-pflichtig beschäftigt in 2008-2012	154,09	140,63	0,94
Anzahl Tage beschäftigt mit SGB-II-Leistungsbezug in 2012	58,88	63,66	-0,72
Anzahl Tage beschäftigt mit SGB-II-Leistungsbezug in 2010-2012	162,81	160,13	0,17
Anzahl Tage beschäftigt mit SGB-II-Leistungsbezug in 2008-2012	258,86	255,90	0,13
Anzahl Tage arbeitslos in 2012	131,78	138,24	-0,64
Anzahl Tage arbeitslos in 2010-2012	388,98	407,64	-0,63
Anzahl Tage arbeitslos in 2008-2012	645,87	667,35	-0,44
Anzahl Tage Mini-Job in 2012	45,64	48,92	-0,52
Anzahl Tage Mini-Job in 2010-2012	125,05	125,65	-0,04
Anzahl Tage Mini-Job in 2008-2012	198,67	197,47	0,05
Anzahl Tage AGH-Teilnahme in 2012	59,93	49,80	**2,12**
Anzahl Tage AGH-Teilnahme in 2010-2012	184,32	176,18	0,58
Anzahl Tage AGH-Teilnahme in 2008-2012	279,07	271,49	0,38
Langzeitbeschäftigungslos	0,656	0,659	-0,12
Langzeitleistungsbezug	0,222	0,204	0,77
50+ und langzeitbeschäftigungslos	0,214	0,211	0,14
50+ und Langzeitleistungsbezug	0,058	0,063	-0,36
Schwerbehindert oder gesundh. eingeschränkt und langzeitbeschäfti-gungslos	0,186	0,185	0,07
Schwerbehindert oder gesundh. eingeschränkt und Langzeitleistungs-bezug	0,043	0,049	-0,55
Schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt und 50+	0,107	0,086	1,26
50+ und ohne Berufsabschluss	0,094	0,084	0,60
Anzahl typische Vermittlungshemmnisse	1,832	1,820	0,19

Quelle: BA-Prozessdaten; eigene Berechnungen.

Aus Tabelle 56 wird deutlich, dass es zwischen den Geförderten und ihren Zwillingen von vier Ausnahmen abgesehen keine systematischen, d. h. statistisch signifikanten Unterschiede gibt. Drei der vier Ausnahmen beziehen sich auf stichtagsbezogene Indikatoren der Erwerbsbiographie, bei denen verbleibende Unterschiede

nach erfolgtem Matching nicht unüblich sind. Die vierte Ausnahme bezieht sich auf die AGH-Teilnahmetage im Jahr 2012, bei denen es aufgrund der sehr hohen Teilnahmetage unter den Geförderten schwierig war, tatsächlich vergleichbare Personen für dieses eine Merkmal zu finden. Ansonsten liegen alle t-Werte – zumeist sogar sehr deutlich – unter dem oben erläuterten kritischen Wert für signifikante Abweichungen auf einem 95 %-Signifikanzniveau. Von den 93 insgesamt berücksichtigten Merkmalen sind somit gut 96 Prozent balanciert. Aus diesem Befund lässt sich schließen, dass die aus dem Vergleich der „statistischen Zwillinge" gewonnenen kausalen Effekte für die betrachtete Ergebnisgröße stichhaltig und valide sind. Hierzu vollkommen analog stellen sich die Ergebnisse für die beiden anderen Varianten dar.

Schließlich wurde noch untersucht, ob die oben dargestellten Beschäftigungseffekte über unterschiedliche Teilgruppen an Geförderten hinweg variieren (sogenannte Effektheterogenität). Dabei wurden die o. g. Untersuchungsschritte für bestimmte Teilgruppen wiederholt, wobei in Anbetracht der relativ kleinen Anzahl an Geförderten nur wenige Teilgruppen betrachtet werden können, um ausreichend hohe Fallzahlen für statistisch valide Ergebnisse zu haben. Aus den durchgeführten Analysen ergeben sich nur wenige Hinweise auf eine nennenswerte Effektheterogenität. So finden sich etwa kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. In der Tendenz sind in Variante A die Lock-In-Effekte während der letzten Monate des Betrachtungszeitraums bei Frauen etwas höher als bei Männern, die Unterschiede sind aber insgesamt nur gering. Ebenfalls keine nennenswerten Unterschiede ergeben sich im Vergleich der Beschäftigungseffekte von Personen in der Altersgruppe 50 Jahre und älter mit solchen, die jünger als 50 Jahre sind. Demgegenüber lassen sich für ögB-Geförderte, die schwerbehindert oder gesundheitlich eingeschränkt und zwischen 2010 und 2012 keinen Tag ungefördert sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren[60], in allen drei Varianten über den gesamten Beobachtungszeitraum keine signifikant negativen Beschäftigungseffekte beobachten. Für diese Gruppe sind somit unabhängig von der gewählten Variante keinerlei Lock-In-Effekte festzustellen.

In der Gesamtschau legen die empirischen Ergebnisse der kontrafaktischen Wirkungsanalysen den Schluss nahe, dass die ögB-Förderung – wenn überhaupt – nur zu kurzzeitigen Lock-In-Effekten geführt hat, die erst gegen Ende des Förderzeitraums auftreten. Insbesondere im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung wie AGH oder der Förderung nach § 16e SGB II in der alten Variante (vgl. z. B. IAB/ISG 2011 oder ISG/IAB/RWI 2011) sind die Lock-In-Effekte selbst in der ungünstigsten Variante als verhältnismäßig unbedeutend zu

[60] Hierbei handelt es sich um 113 der insgesamt 820 Geförderten, also um gut 14 Prozent aller ögB-Teilnehmenden. Unter den potenziellen Vergleichspersonen fallen 976 Personen in diese Gruppe. Die separaten Analysen für diese Teilgruppe basieren also auf einer insgesamt recht kleinen Stichprobe und damit notwendigerweise auf einer reduzierten Spezifikation des Propensity Score.

erachten. Sollten die Geförderten nach Auslaufen der Förderung signifikant höhere Beschäftigungsquoten aufweisen als ihre „statistischen Zwillinge“, so könnte die Maßnahme durchaus auch einen positiven fiskalischen Effekt aufweisen.

10 Fazit

Die Untersuchung zeigt, dass bei den „Modellprojekten ögB NRW“ die Selektionsprozesse gut funktioniert haben, denn es gibt keine nennenswerten Lock-in-Effekte und der anspruchsvolle zweistufige Zielgruppenbegriff konnte effektiv in die Wirklichkeit übersetzt werden. Infolge der sorgfältigen Selektion in die Modellprojekte zeigt sich unter den Teilnehmenden eine große Heterogenität an Problemlagen, sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene. Dieser Heterogenität entspricht auch auf Seiten der Arbeitsanforderungen und des Tätigkeitsspektrums eine große Vielgestaltigkeit. Dass nur in Ausnahmefällen von Über- und Unterforderungen der Teilnehmenden berichtet wird, zeigt auch, dass die individuell passgenaue Vermittlung von Leistungsfähigkeit und Anforderungsstruktur der Arbeit weitgehend gelungen ist. Dies wurde in der Regel kooperativ durch Anleiter und Jobcoaches vollzogen und von verschiedenen Verfahren der Kompetenzfeststellung flankiert. Für die Begleitung der geförderten Beschäftigung ist es ausschlaggebend, dass (bzw. ob) und wie sie in die Organisationsstruktur der Beschäftigungsträger eingebunden ist. In den Modellprojekten haben sich deutlich kontrastierende Umsetzungsformen der Begleitung gezeigt, die deutliche Einflüsse auf die Beschaffenheit der beratenden Dienstleistungen haben. „Sozialpädagogische Begleitung ist nicht gleich sozialpädagogischer Begleitung.“

Will man ausgewählte Ergebnisse der Teilnahme an den Modellprojekten in den Fokus nehmen, so ist zunächst auf die deutlichen Teilhabeeffekte zu verweisen: Sozialversicherungspflichtige geförderte Beschäftigung, die sozialpädagogisch flankiert wird, erzielt starke Effekte der sozialen Teilhabe während der Teilnahme. Zusätzlich kann eine Verflechtung der geförderten Beschäftigung mit kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II über die Begleitung durch Jobcoaches implementiert werden, da hier eine Arbeitsbeziehung zwischen Begleiter und Klient entstehen kann, die überhaupt erst den Zugang zu Problemen schafft, die der professionellen Bearbeitung bedürfen. Für viele Geförderte ist die Aufnahme einer Beratung zugleich der Beginn einer Bearbeitung der persönlichen Probleme, die den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Mit der Teilnahme am Modellprojekt haben sich für viele Beschäftigte erwünschte Zustandsveränderungen ergeben, wie verbesserte Zukunftsaussichten, eine Erhöhung von Ausdauer, Kondition und Leistungsfähigkeit, eine verbesserte materielle Situation sowie ein erhöhter sozialer Status. Ob diese Zustandsveränderungen tatsächlich messbar die Integrationschancen in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht belegt werden. Das ist ein Desiderat für zukünftige Forschung.

Die Evaluation deutet darüber hinaus arbeitsmarktpolitische Desiderate an. Es gibt unter den Teilnehmenden an den Modellprojekten auch eine qualifizierte Minderheit, die nach eigenem Urteil und nach dem Urteil der Sozialpädagogen (noch) nicht für

den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gerüstet ist. Es gibt Personen, die Überforderungsgefühle artikuliert haben und bei denen keine nennenswerten Entwicklungen bewirkt oder beobachtet werden konnten. Das sind Indikatoren für den Bedarf an einem sozialen Arbeitsmarkt für Personen, die länger brauchen als maximal zwei Jahre, um wieder in den allgemeinen Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Neben den Personen, bei denen durch die gebotenen Unterstützungsleistungen Entwicklungen erzielt werden konnten, die optimistisch in die Zukunft am Arbeitsmarkt blicken lassen, enthält die Zielgruppe systematisch auch solche Personen, die solche kurz- und mittelfristigen Aussichten nicht haben, die aber dennoch erwerbsfähig und erwerbsorientiert sind. Für diese Untergruppen fehlen bislang Fördermöglichkeiten.

Literatur

Achatz, Juliane; Hirseland, Andreas; Lietzmann, Torsten; Zabel, Cordula (2013): Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II. Eine Synopse empirischer Befunde aus der IAB-Forschung, IAB-Forschungsbericht 08/2013, Nürnberg.

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grund-sicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren, IAB-Discussion Paper 02/2011, Nürnberg.

Apel, Helmut; Fertig, Michael (2008): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“. Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42. Jg., Nr. 1, S. 5–28.

Battilana, Julie; Lee, Matthew (2014): Advancing research on hybrid organizing – Insights from the study of social enterprises. In: The Academy of Management Annals, 8. Jg., Nr. 1, S. 397–441.

Bauer, Frank; Fuchs, Philipp; Jung, Matthias (2013): Bewältigungs- und Aneignungsmuster staatlich geförderter Beschäftigung bei ehemaligen Langzeitarbeitslosen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 38. Jg., Nr. 3, S. 277–294.

Bauer, Frank; Fuchs, Philipp (2009): Der "JobTrainer NRW". Ergebnisse einer Implementationsstudie des IAB NRW. IAB Nordrhein-Westfalen, 01/2009, Nürnberg.

Bauer, Frank; Groß, Hermann; Lehmann, Klaudia; Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln.

Bauer, Frank; Jung, Matthias; Franzmann, Manuel; Fuchs, Philipp (2011): Implementationsanalyse zu § 16e SGB II in Nordrhein-Westfalen II. Die Erfahrungen der Geförderten. IAB Nordrhein-Westfalen, 07/2011, Nürnberg.

Berger, Ulrike; Offe, Claus (1984): Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. In: Offe, Claus (Hg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt am Main: Campus, S. 271–290.

Beste, Jonas; Bethmann, Arne; Gundert, Stefanie (2014): Sozialstruktur und Lebensumstände: Materielle und soziale Lage der ALG-II-Empfänger. IAB-Kurzbericht 24/2014, Nürnberg.

Bommes, Michael; Scherr, Albert (2000): Soziologie der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in Formen und Funktionen organisierter Hilfe, Weinheim/München: Juventa.

Caliendo, Marco (2006): Microeconometric Evaluation of Labour Market Policies. Lecture Notes in Economics and Mathematical Systems No. 568, Berlin u. a.: Springer-Verlag.

Christoph, Bernhard; Gundert, Stefanie; Hirseland, Andreas; Hohendanner, Christian; Hohmeyer, Katrin; Ramos Lobato, Philipp (2015): Ein-Euro-Jobs und Beschäftigungszuschuss: Mehr soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? IAB-Kurzbericht 03/2015, Nürnberg.

Christoph, Bernhard; Lietzmann, Torsten (2013): Je länger, je weniger? Zum Zusammenhang zwischen der Dauer des ALG-II-Leistungsbezugs und den materiellen Lebensbedingungen der Betroffenen. In: Zeitschrift für Sozialreform, 59. Jg., Nr. 2, S. 167–196.

Eggs, Johannes (2013): Unemployment benefit II, unemployment and health, IAB-Discussion Paper 12/2013, Nürnberg.

Enggruber, Ruth; Bleck, Christian (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. (http://www.prowork.cc/cms/upload/pdf/Modelle_gesamt.pdf) (abgerufen am 21.09.2015).

Erlinghagen, Marcel; Zink, Lina (2008): Arbeitslos oder erwerbsunfähig? Unterschiedliche Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit in Europa und den USA. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 60. Jg., Nr. 3, S. 579–608.

Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz (Hg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz (2007): Einführung. In: Erpenbeck; von Rosenstiel, S. XVII–XLVI.

Fertig, Michael; Fuchs, Philipp; Hamann, Silke; Wiethölter, Doris (Mitarb.) (2015): Vorläufiger Endbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes "Passiv-Aktiv-Tausch". Unveröffentlichtes Manuskript.

Fertig, Michael; Schmidt, Christoph M. (2001): Empirische Ansätze zur Evaluation wirtschaftspolitischer Maßnahmen. WISU - Das Wirtschaftsstudium 11/2001.

Frosch, Katharina (2007): Einfluss soziodemographischer Faktoren und der Erwerbsbiographie auf die Reintegration von Arbeitsuchenden. Schlechte Chancen ab Alter 50? Diskussionspapier des Rostocker Zentrums Nr. 11.

Fuchs, Philipp (2013): Der Beschäftigungszuschuss. Quantitative und qualitative Analysen der Erwerbsverläufe von Geförderten in NRW, Bielefeld: Bertelsmann.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2014): Soziale Integration von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern in Deutschland. In: Arbeit, 23. Jg., Nr. 3, S. 256–271.

Hahn, Hans Peter (2005): Materielle Kultur. Eine Einführung, Berlin: Dietrich Reimer Verlag.

Heckman, James J.; LaLonde, Richard J.; Smith, Jeffrey A. (1999): The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In: Ashenfelter, Orley; Card, David (Hrsg.): Handbook of Labor Economics 3, Amsterdam: Elsevier, S. 1865–2097.

Hirseland, Andreas; Ramos Lobato, Philipp (2014): „Die wollen ja ein bestimmtes Bild vermitteln". Zur Neupositionierung von Hilfeempfängern im aktivierenden Sozialstaat. In: SWS-Rundschau, 54. Jg., S. 181–200.

Hirseland, Andreas; Ramos Lobato, Philipp; Ritter, Tobias (2012): Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses. In: WSI-Mitteilungen, 65. Jg., Nr. 2, S. 94–102.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (2011): Evaluation von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen nach § 16d und § 16e SGB II in Hamburg. Gutachten im Auftrag des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg (http://www.hamburg.de/contentblob/2987884/data/iab-gutachten.pdf) (abgerufen am 21.09.2015).

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB); Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) (2011): Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e Abs. 10 SGB II. Endbericht. Köln/Nürnberg/Essen.

Kaltenborn, Bruno; Kaps, Petra (2012): Einbeziehung der kommunalen Leistungen in die Zielsteuerung des SGB II. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 434, Berlin.

Kaufhold, Marisa (2007): Kompetenz und Kompetenzerfassung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Koch, Susanne; Kvasnicka, Michael; Wolff, Joachim (2010): Beschäftigungszuschuss im SGB II: Ein neues Instrument als Ultima Ratio. IAB-Kurzbericht, 02/2010, Nürnberg.

Konle-Seidl, Regina; Eichhorst, Werner (2008): Erwerbslosigkeit, Aktivierung und soziale Ausgrenzung. Deutschland im internationalen Vergleich, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Lang-von Wins, Thomas (2007): Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze. In: Erpenbeck; von Rosenstiel, S. 758–793.

Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozial-wissenschaften.

Luhmann, Niklas (1999) [1964]: Funktionen und Folgen formaler Organisation, Berlin: Duncker und Humblodt.

Luhmann, Niklas (1972): Politische Planung. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Marquardsen, Kai (2012): Aktivierung und soziale Netzwerke: die Dynamik sozialer Beziehungen unter dem Druck der Erwerbslosigkeit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) (2012a): Förderung von Modellprojekten öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW. Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Rahmen einer Interessenbekundung bis zum 20. September 2012 (Unveröffentlichtes Schriftstück).

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) (2012b): Öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen. Förderung von Modellprojekten. Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Rahmen einer Interessenbekundung bis zum 20. September 2012 (http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/modellprojekt-oeffentlich-gefoerderte-beschaeftigung-in-nrw) (abgerufen am 21.09.2015).

Mayntz, Renate (1983): Zur Einleitung: Probleme der Theoriebildung in der Implementationsforschung. In: Mayntz, Renate (Hg.): Implementation politischer Programme II, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 7–25.

Mayntz, Renate (1978): Soziologie der öffentlichen Verwaltung, Heidelberg: C.F. Müller.

Merton, Robert K. (1995) [1968]: Soziologische Theorie und soziale Struktur, Berlin: de Gruyter.

Oevermann, Ulrich (2009): Die Problematik der Strukturlogik des Arbeitsbündnisses und der Dynamik von Übertragung und Gegenübertragung in einer professionalisierten Praxis von Sozialarbeit. In: Professionalität in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113–142.

Oevermann, Ulrich (2000): Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis. In: Kraimer, Klaus (Hg.): Die Fallrekonstruktion: Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 58–156.

Pantuček-Eisenbacher, Peter (2015): Bedrohte Professionalität? Welche Professionalität? Über Gegenstand und Missverständnisse. In: Becker-Lenz, Roland; Busse, Stefan (Hg.): Bedrohte Professionalität. Einschränkungen und aktuelle Herausforderungen für die soziale Arbeit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29–42.

Rosenbaum, Paul R.; Rubin, Donald B. (1983): The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. In: Biometrika, 70. Jg., Nr. 1, S. 41–55.

Scherr, Albert (2004): Beratung als Form wohlfahrtsstaatlicher Hilfe. In: Schützeichel, Rainer; Brüsemeister, Thomas (Hg.): Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95–111.

Seebaß, Katharina; Siegert, Manuel (2011): Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland. Forschungsgruppe des Bundesamtes. Working Paper 36, Nürnberg: Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge.

Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: Quarterly Journal of Economics, 87. Jg., Nr. 3, S. 355–374.

Traue, Boris (2010): Kompetente Subjekte: Kompetenz als Bildungs- und Regierungsdispositiv im Postfordismus. In: Kurtz, Thomas; Pfadenhauer, Michaela (Hg.): Soziologie der Kompetenz, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 49–67.

Zaleska-Beyersdorf, Joanna (2011): Politiken der Altersaktivierung und die Erwerbschancen älterer erwerbsfähiger Hilfebedürftiger unter den Rahmenbedingungen des SGB II. Unveröffentlichtes Manuskript.

Anhang

Tabelle A 1
Branchenzuordnung der Geförderten auf WZ 1-Steller-Ebene

Wasserversorgung; Abwasser; Abfall	1,3 %
Baugewerbe	2,9 %
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3,8 %
Gastgewerbe	0,4 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	9,9 %
Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	2,7 %
Erziehung und Unterricht	1,6 %
Gesundheits- und Sozialwesen	35,8 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	9,1 %
Sonstiges	32,8 %

Quelle: G.I.B.-Monitoring.

Tabelle A 2
Einschätzung der Selbstwirksamkeit durch die Geförderten

	trifft voll und ganz zu	**trifft eher zu**	**trifft nicht zu**
Für jedes Problem habe ich eine Lösung.	23,3 %	53,6 %	23,1 %
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.	29,5 %	58,5 %	12,0 %
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Ziele zu verwirklichen.	24,6 %	49,4 %	26,1 %
In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	25,5 %	53,4 %	21,1 %
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	30,7 %	56,7 %	12,5 %

Anm.: Fallzahl: N = 494.

Quelle: Gefördertenbefragung IAB/ISG.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
9/2015	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Schwengler, B. Möller, I.	Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014	11/15
10/2015	Büschel, U. Daumann, V. Dietz, M. Dony, E. Knapp, B. Strien, K.	Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB	12/15
11/2015	Dengler, K. Matthes, B.	Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland	12/15
12/2015	Hohendanner, C. Ostmeier, E. Ramos Lobato, P.	Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung	12/15
1/2016	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberle, J. Klosterhuber, W. Krüger, J. Trenkle, S. Zakrocki, V.	Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1)	1/16
2/2016	Sowa, F. Gottwald, M. Grimminger, S. Ixmeier, S. Promberger, M.	Vermittlerhandeln im weiterentwickelten Zielsystem der Bundesagentur für Arbeit: Zum Forschungsdesign einer organisationsethnografischen Studie	1/16
3/2016	vom Berge, P. Kaimer, S. Eberle, J. Klosterhuber, W. Lehnert, C.	Machbarkeitsstudie zur Erstellung eines Arbeitsmarktmonitors Mindestlohn (MoMiLo)	2/16
4/2016	Autorengemeinschaft	Revision der IAB-Stellenerhebung: Hintergründe, Methode und Ergebnisse	2/16
5/2016	Zabel, C.	Erwerbseintritte im Zeitverlauf bei Müttern junger Kinder im SGB II	3/16
6/2016	Szameitat, J.	Diversity Management und soziale Schließung in Betrieben in Deutschland: Ergebnisse aus Experteninterviews	4/16

Stand: 25.04.2016

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2016
3. Mai 2016

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufs-
forschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion
Martin Schludi, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung
Gertrud Steele

Rechte
Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website
http://www.iab.de

Bezugsmöglichkeit
http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0716.pdf

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Frank Bauer
Telefon 0211 4306 497
E-Mail frank.bauer6@iab.de