

EVALUATION DER BERUFLICHEN WIEDEREINGLIEDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT

ENDBERICHT



**Europäische Strukturfonds
Sachsen-Anhalt 2007-2013**



SACHSEN-ANHALT



Europäische Kommission
Europäische Strukturfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

**THEMENSPEZIFISCHE EVALUATION
DER BERUFLICHEN WIEDEREINGLIEDERUNG
VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN
IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT**

**IM RAHMEN DER BEGLEITUNG UND BEWERTUNG
DER EU-STRUKTURFONDS 2007-2013
DES LANDES SACHSEN-ANHALT**

ENDBERICHT

September 2012

Ansprechpartnerin

Nicola Köberl
Beraterin

T +49 (0) 40 30 20 20-0
F +49 (0) 40 30 20 20-199
Nicola.Koeberl@r-m.com

Autorinnen

Nicola Köberl
Nina Wielage

INHALT

	Abbildungsverzeichnis	IV
	Tabellenverzeichnis	IV
1.	Einleitung	1
2.	Programmbeschreibung und Kohärenzanalyse	3
2.1	Programmbeschreibung	3
2.2	Kohärenz	5
3.	Implementations- und Wirkungsanalyse	7
3.1	Input	8
3.2	Aktivitäten	8
3.2.1	Kooperation mit den Jobcentern	9
3.2.1.1	Auswahl der Teilnehmenden	9
3.2.1.2	Rückführung nicht vermittelter Teilnehmender an die Jobcenter	10
3.2.2	Projektaktivitäten	10
3.2.2.1	Qualifizierung	10
3.2.2.2	Praktikum	11
3.2.2.3	Sozialpädagogische Betreuung	13
3.2.2.4	Aktivitäten zur Förderung des Gender Mainstreamings	13
3.3	Outputs	14
3.3.1	Anzahl der Teilnehmenden	14
3.3.2	Teilnehmendenstruktur	15
3.3.3	Vorzeitiges Ausscheiden der Teilnehmenden aus den Projekten	17
3.4	Ergebnisse	17
3.5	Wirkungen	18
3.5.1	Realisierte Vermittlungsquoten	18
3.5.2	Vermittlung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	19
3.5.3	Zentrale Gründe für Nichtvermittlung	20
3.5.3.1	Konzeptionsbasierte Gründe	20
3.5.3.2	Projektträgerbasierte Gründe	20
3.5.3.3	Teilnehmendenbasierte Gründe	21
3.5.3.4	Unternehmensbasierte Gründe	21
4.	Erfolgsfaktoren und Optimierungspotenzial	23
5.	Gesamtbewertung	26
6.	Handlungsempfehlungen	28
6.1	Konzeptionelle Ebene	28
6.2	Umsetzungsebene	31
6.3	Steuerungsebene	32
	Literatur- und Quellenverzeichnis	33

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Exemplarischer Projektverlauf	4
Abbildung 2: Interventionslogik Aktion 23.10/53.10 „Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen“	7
Abbildung 3: Geplante und tatsächliche Teilnehmendenzahlen der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung nach Förderrunden	15
Abbildung 4: Teilnehmende nach Geschlecht	15
Abbildung 5: Teilnehmende nach Alter	16
Abbildung 6: Teilnehmende nach Grad der Behinderung	16
Abbildung 7: Vermittlungsquoten der Projekte nach Jahren	19
Abbildung 8: Vermittlungsquoten nach Jahren und Geschlecht basierend auf realisierter Teilnehmendenzahlen	19

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Geplante, bewilligte und ausgezahlte Mittel	8
Tabelle 2: Teilnehmende nach Förderstatus (geplant, bewilligt, ausgezahlt)	14
Tabelle 3: Synopse Aktion 23.10/53.10, Maßnahme „Back to the job“ und Aktionen C13.1/C13.2 des ESF-OP Bayern	23

1. EINLEITUNG

Der staatliche Umgang mit Menschen mit Behinderung unterliegt seit den 90er Jahren einem Paradigmenwechsel vom Leitmotiv der Fürsorge und Versorgung hin zur Förderung einer selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft. Ausdruck dieses Umdenkens ist das 2001 in Kraft getretene Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX), das das Rehabilitationsrecht und das Schwerbehindertenrecht zusammenführte und modifizierte.

Sachsen-Anhalt verabschiedete als zweites Bundesland 2001 ein Behindertengleichstellungsgesetz, um das Benachteiligungsverbot nach Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes umzusetzen und Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen entgegenzutreten. Im Zuge des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes und der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen wurde dieses Gesetz überarbeitet und 2010 verabschiedet. Das Behindertengleichstellungsgesetz enthält rechtliche Regelungen zu Gleichstellung, Barrierefreiheit sowie über die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen, die insbesondere durch den Beauftragten der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen gewährleistet wird.

Nach § 2 Absatz 1 SGB IX gelten Menschen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“. In Anlehnung daran definiert § 19 SGB III (Arbeitsförderung) Menschen als behindert, wenn ihre Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen.¹

Eine Behinderung ist jedoch nicht nur Folge einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung, sondern entsteht in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren. Dies zeigen Untersuchungen, in denen benachteiligende Wahrnehmungsmuster gegenüber Personen mit Behinderung nachgewiesen werden konnten (vgl. Fietz et al. 2011; Snyder et al. 2010 sowie Abele und Rehberg 2012). Diese beeinträchtigen ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft im Allgemeinen sowie die Teilhabe am Arbeitsleben im Speziellen.

Die in Sachsen-Anhalt vorherrschende vergleichsweise hohe Arbeitslosenquote von 11,3 Prozent erschwert die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zusätzlich (siehe bezüglich der Arbeitslosenquote Bundesagentur für Arbeit 2012a: 6). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt der bereits spürbare Fachkräftemangel zunehmend an Bedeutung. Innerhalb der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen könnten in diesem Zusammenhang bisher ungenutzte Potenziale und Ressourcen aktiviert werden. Da die Betroffenen häufig über einen langen Zeitraum nicht am Arbeitsmarkt tätig waren, ist eine Modifikation oder gegebenenfalls Neuausrichtung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten jedoch unumgänglich.

Innerhalb von Prioritätsachse C zur „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“ des Operationellen Programms der Förderperiode 2007-2013 des Europäischen Sozialfonds (ESF) werden daher im Rahmen von Aktion 23.10/53.10² Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen gefördert. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen durch den Abbau von Bildungsdefiziten und Qualifikationsmängeln neue Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen und diese in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Rambøll Management Consulting ist im Rahmen der Begleitung und Bewertung der EU-Strukturfonds des Landes Sachsen-Anhalt 2007-2013 für das Jahr 2012 mit der themenspezifischen Evaluation der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt beauftragt worden. Im Rahmen der themenspezifischen Evaluation sollten nach Absprache mit dem zuständigen Fachreferat (Referat Zielgruppenförderung, Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt) folgende zwei zentrale Fragestellungen untersucht werden:

¹ Auch wenn eine derartige Behinderung droht, gelten Personen im SGB III als behindert und können von entsprechenden Förder- und Beratungsangeboten profitieren.

² Die Aktionsnummer umfasst sowohl die Konvergenz Region (23.10), d. h. das Fördergebiet Sachsen-Anhalt ausschließlich der Region Halle, als auch die Phasing-out-Region (53.10), d. h. die Region Halle.

- 1. Was sind die Ursachen für die ausbleibenden Projekterfolge im Sinne der Vermittlungsquoten?**
- 2. Welche anderen Ansätze zur Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt sind ggf. erfolgreicher?**

Die Untersuchung der ersten Fragestellung erfolgte insbesondere auf Basis von drei qualitativen Fallstudien mit umsetzenden Projektträgern, zuweisenden Jobcentern, Teilnehmenden und kooperierenden Unternehmen sowie auf Grundlage der vonseiten des Landesverwaltungsamtes Sachsen-Anhalt zur Verfügung gestellten Monitoringdaten.³ Die Ergebnisse zur zweiten Fragestellung basieren auf Experteninterviews, die mit den Wissensträgern erfolgreicher Aktionen bzw. Maßnahmen geführt wurden (siehe zum methodischen Vorgehen auch Kapitel 1 des Anhangs).

Ziel der Evaluation ist es, die Ergebnisse als Grundlage für Vorschläge zur passgenaueren Ausrichtung der Aktionen in der aktuellen ESF-Förderperiode zu nutzen sowie Empfehlungen zur Vorbereitung der künftigen Förderperiode von 2014 bis 2020 zu geben. Vor dem Hintergrund ist zu erwähnen, dass in der aktuellen, im September 2012 startenden Förderrunde von Aktion 23.10/53.10, vonseiten des zuständigen Fachreferates, bereits grundlegende konzeptionelle Änderungen vorgenommen wurden (siehe hierzu auch Kapitel 6).

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Evaluation zusammen. Der Aufbau gestaltet sich wie folgt:

- **Kapitel 2** umfasst die Programmbeschreibung und Kohärenzanalyse.
- Auf die Implementations- und Wirkungsanalyse geht **Kapitel 3** ein.
- **Kapitel 4** umfasst die Erfolgsfaktoren sowie Optimierungspotenzial des Programmes.
- Die Gesamtbetrachtung wird in **Kapitel 5** abgebildet.
- Die Handlungsempfehlungen sind in **Kapitel 6** zusammengefasst.

³ Die Monitoringdaten lagen der Evaluation für die bisherigen Förderrunden (2008/09 bis 2011/12) der aktuellen Förderperiode vor. Die Fallstudien konnten jedoch nur bei Akteuren der zum Zeitpunkt der Evaluation aktuellsten Förderrunde (2011/12) durchgeführt werden, da ehemalige Mitarbeitende und Teilnehmende früherer Förderrunden nicht mehr erreichbar waren.

2. PROGRAMMBESCHREIBUNG UND KOHÄRENZANALYSE

2.1 Programmbeschreibung

Die Implementation der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen startete im Jahr 2008. Die Mittel wurden in den ersten beiden Förderrunden der ESF-Förderperiode von 2007-2013 in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses im Rahmen von Ideen-Wettbewerben mit Auswahl durch eine Jury, in der die Wirtschafts- und Sozialpartner vertreten waren, vergeben (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2007). In den Förderrunden der Jahre 2010/11 und 2011/12 erfolgte die Förderung der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen über eine öffentliche Ausschreibung nach VOL (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011). Die Projektdurchführung wurde vertraglich geregelt, d. h. die Träger erbrachten mit der Durchführung von Projektaktivitäten eine Leistung, für die sie entsprechend vergütet wurden.

Die Projekte der Aktion 23.10/53.10 richteten sich an Personen mit einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung⁴,

- deren Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt möglich erschien,
- die im Sinne des § 136 SGB IX nicht werkstättenberechtigt waren,
- die nicht vorrangig Leistungen nach SGB II, SGB III und SGB IX in Anspruch nehmen konnten.

Die vorrangige Inanspruchnahme der Leistungen nach SGB II, SGB III und SGB IX (im Folgenden auch als Regelleistungen bezeichnet), ergibt sich aus dem Gebot der Zusätzlichkeit der Förderung mit dem ESF (vgl. Rat der Europäischen Union 2006: Artikel 15). Es konnten SGB II-Leistungsempfängerinnen und -empfänger teilnehmen und Arbeitslose ohne Leistungsbezug. Personen im SGB III-Leistungsbezug konnten nicht ohne Verzicht auf das Arbeitslosengeld teilnehmen, da mit der Projektteilnahme ihre Verfügbarkeit für die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen nicht mehr gegeben war. Dies ist jedoch eine Voraussetzung für den Leistungsbezug.

Die Projekte der Aktion 23.10/53.10 sollen arbeitsplatzbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit befähigen und dabei die spezifischen Problemlagen der Zielgruppe Menschen mit körperlichen, geistigen und seelischen Behinderungen berücksichtigen. Die Projektteilnahme umfasste insgesamt einen Zeitraum von maximal neun Monaten. In diesem Zeitraum waren verschiedene Aktivitäten vorgegeben, nämlich

- Potenzialanalyse,
- soziale Qualifizierung,
- fachliche Qualifizierung,
- Praktikum und eine
- durchgängige sozialpädagogische Betreuung.

In der **Potenzialanalyse** sollten die beruflichen sowie sozialen Fähig- und Fertigkeiten und die Motivation der Teilnehmenden erfasst werden, sofern sie relevant für die Arbeitsmarktintegration waren. Diese Informationen sollten über direkte Erhebungen bei den Teilnehmenden sowie im Rahmen von Beobachtungen gesammelt werden. Sie dienten als Basis für einen individuellen Qualifizierungsplan.

Die **soziale Qualifizierung** umfasste die Aneignung sozialer Kompetenzen, welche für den Arbeitsalltag von Bedeutung sind. Darunter fielen z. B. Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Konfliktfähigkeit, Umgang mit Stress oder ein gepflegtes Erscheinungsbild.

Die **fachlichen Qualifizierungen** konnten im kaufmännischen und verwaltungstechnischen (z. B. Büro, Handel, Verkauf), im gewerblich-technischen (z. B. Technik, Bau, Produktion, Elektro) oder im dienstleistenden Bereich (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Soziales, Gesundheitswirt-

⁴ Der Nachweis über das Vorliegen einer Behinderung erfolgt in Form eines Feststellungsbescheides durch das Amt für Versorgung und Soziales (gemäß Feststellungsverfahren nach SGB IX).

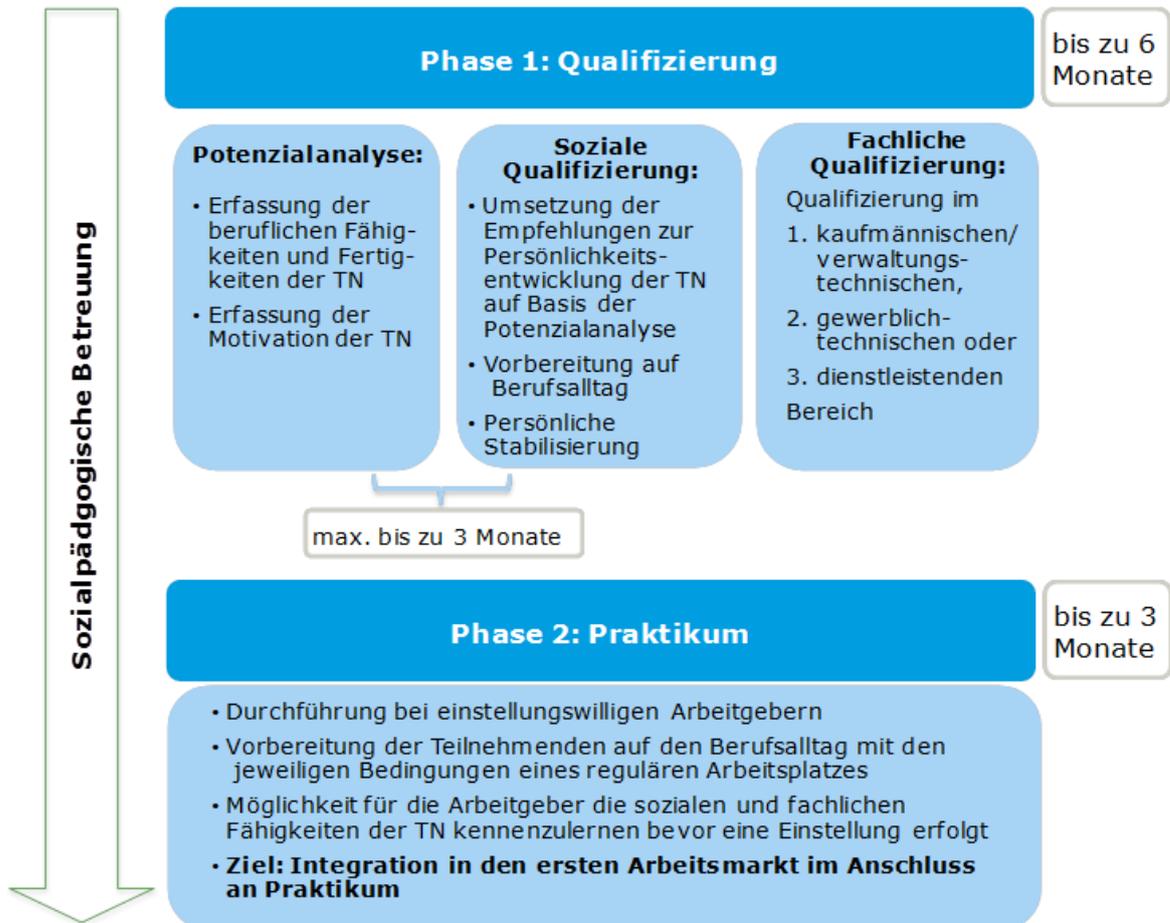
schaft, IT) erfolgen. Jedes Projekt musste mindestens drei fachliche Qualifizierungen aus diesen Bereichen anbieten, mindestens zwei davon musste der Projektträger jeweils selbst anbieten.

Die **Praktika** konnten maximal drei Monate andauern und mussten in einem Betrieb außerhalb der Trägereinrichtungen erfolgen. Die Träger hatten die Aufgabe, einstellungswillige Arbeitgeber mit Sitz in Sachsen-Anhalt für die Praktika zu akquirieren und diese entsprechend für die Belange der Zielgruppe zu sensibilisieren. Vor Praktikumsbeginn war jeweils zwischen dem Träger und dem Arbeitgeber eine teilnehmerbezogene Vereinbarung u. a. über die Praktikumsinhalte und die Zielsetzung zu treffen. Auch die Ergebnisse des Praktikums und eventuell geleistete Hilfestellungen bei der Einarbeitung waren zu dokumentieren. Für das Praktikum erhielten die Teilnehmenden eine Aufwandsentschädigung: SGB II-Beziehende monatlich 100 Euro, Nicht-Leistungsempfängerinnen und -empfänger monatlich 300 Euro. Diese Entschädigung war unabhängig vom vereinbarten Umfang der Arbeitszeit.

Während der gesamten Projektteilnahme sollten die Teilnehmenden individuell oder in der Gruppe sozialpädagogisch betreut werden. Die **sozialpädagogische Betreuung** bot den Teilnehmenden Hilfeleistung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, Stress, Konflikten sowie eine Unterstützung in außergewöhnlichen Problemlagen.

Abbildung 1 veranschaulicht die zentralen Aktivitäten der Projekte:

Abbildung 1: Exemplarischer Projektverlauf



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung der Förderrunde 2011/12 (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011).

2.2 Kohärenz

Die Inanspruchnahme und der Erfolg der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen (Aktion 23.10/53.10) wurde u. a. dadurch beeinflusst, wie sich die Projekte in den bestehenden Förderkontext für die Zielgruppe in Sachsen-Anhalt einfügten. Für die Zielgruppe bestanden und bestehen insbesondere im Rahmen der Regelförderung nach SGB II, SGB III und SGB IX vielfältige Förderangebote, die auf die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt abzielen. Diese werden nachfolgend im Vergleich zu den Angeboten der Aktion 23.10/53.10 beschrieben. Weitere Angebote für die Zielgruppe jenseits der Regelförderung werden ebenfalls kurz thematisiert.

Abgleich mit den Angeboten der Regelförderung

Zum Verständnis sei vorab erwähnt, dass die meisten Angebote aus dem SGB III i.d.R. auch für SGB II-Beziehende zugänglich sind (gem. § 16 Abs. 1 SGB II). Die Angebote aus dem SGB IX sind im Rahmen der Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben nach SGB IX (Kapitel 5) auch für Leistungsbeziehende aus dem SGB II und dem SGB III zugänglich (siehe auch siebter Abschnitt des SGB III). Die Finanzierung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben hängt davon ab, welcher Träger der zuständige Rehabilitationsträger ist (Bundesagentur für Arbeit, Renten-, Unfall- oder Krankenversicherung, Träger der Sozialhilfe, der Jugendhilfe oder der Kriegsopferversorgung bzw. -fürsorge).⁵ Ist die Bundesagentur für Arbeit Rehabilitationsträger, werden jedoch bestimmte Leistungen vom Jobcenter finanziert, sofern die Menschen mit Behinderung im SGB II-Leistungsbezug sind.

Bereits die Jobcenter haben die Aufgabe, die erwerbsfähigen SGB II-Leistungsempfängerinnen und -empfänger umfassend bei der Eingliederung in Arbeit zu unterstützen, wofür den Betroffenen eine persönliche Ansprechperson zur Verfügung gestellt werden soll (§ 14 SGB II). Wie auch in den Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen sollen auch die Jobcenter mit den erwerbsfähigen SGB II-Beziehenden eine *Potenzialanalyse* zu den für die Vermittlung relevanten beruflichen aber auch persönlichen Merkmalen durchführen (§ 16 SGB II i. V. m. § 37 SGB III). Die Potenzialanalyse der Jobcenter wird jedoch weniger in Form von Beobachtungen und Tests, sondern eher im Rahmen standardisierter Abfragen durchgeführt. Insofern können die Projekte hier eine umfangreichere Analyse durchführen.

Parallel zur Beratung und Vermittlung durch die persönliche Ansprechperson in den Jobcentern beraten speziell ausgebildete Reha-Beraterinnen und -Berater in den Arbeitsagenturen Menschen mit Behinderungen über die Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben. Zur Potenzialerfassung leiten sie auch mehrwöchige Eignungsprüfungen bei Trägern (§ 33 Abs. 4 SGB IX) und gesundheitliche, psychologische und technische Gutachten ein. Diese Art der Potenzialerfassung geht i. d. R. über die Potenzialanalyse der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen hinaus.

Analog zum *Qualifizierungsplan*, welchen die Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen festlegen sollen, erstellen die Reha-Beraterinnen und -Berater der Arbeitsagenturen individuelle Rehabilitationspläne und leiten entsprechende Fördermaßnahmen ein.

Auch die *Kombination aus sozialer und fachlicher Qualifizierung, sozialpädagogischer Betreuung und betrieblichen Praktika* findet sich in einigen Angeboten zur beruflichen Rehabilitation aus der Regelförderung nach SGB III i. V. m. SGB IX. Dies gilt etwa für

- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jüngere (§ 51 SGB III n. F.) und für
- Angebote der beruflichen Rehabilitation in den
 - Berufsförderungswerken zur Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen mit gesundheitlichen Einschränkungen,
 - den Berufsbildungswerken für Erstausbildungen von Jugendlichen mit Behinderungen oder
 - den Berufstrainingszentren für seelisch Kranke.

⁵ Welcher Rehabilitationsträger im Einzelfall zuständig ist, wird in den jeweiligen Sozialgesetzen festgelegt und richtet sich u. a. nach dem Grund der Behinderung sowie nach dem Umfang der erreichten Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Diese Angebote haben i.d.R. jedoch eine engere Zielgruppendefinition als die Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen.

Grundsätzlich konnten die Bausteine der ESF-Projekte für Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt auch im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach SGB III von den Jobcentern angeboten werden. Dabei konnten z. B. auch gesundheitsfördernde Bausteine integriert werden, solange mindestens die Hälfte der Maßnahmeninhalte auf die Arbeitsmarktintegration ausgerichtet waren (vgl. Bund und Länder 2010 zu § 46 SGB III a. F. und Bundesagentur für Arbeit 2012b zu § 45 SGB III n. F.).

In Bezug auf die **beruflich-fachlichen Qualifizierungsangebote** sind die Angebote zur beruflichen Rehabilitation (§ 35 SGB IX) und auch die weiteren Förderungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nach SGB III i.d.R. abschlussbezogen und damit deutlich umfangreicher als die Angebote in den Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen. Da die Qualifizierungsangebote der Regelförderung jedoch so umfangreich und damit finanziell aufwändiger sind, gibt es hier höhere Zugangshürden (Gutachten etc.) als bei den ESF-Projekten der Aktion 23.10/53.10. D. h. die Aktion 23.10/53.10 stellte ein niedrigschwelligeres Angebot für die Zielgruppe dar.

Analog zu den **Praktika** im Rahmen der Projekte der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen enthält das SGB III (§ 238 SGB III a.F. bzw. § 46 SGB III n. F.) die Möglichkeit einer dreimonatigen Probebeschäftigung behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Arbeitgebern. Dabei erhalten die Arbeitgeber eine Aufwandsentschädigung. Entsprechend dürfte diese probeweise Einstellung von Menschen mit Behinderungen für die Arbeitgeber attraktiver sein, als sie es im Rahmen der ESF-Projekte in Sachsen-Anhalt war; hier erhielten nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Aufwandsentschädigung.

Zusammenfassend bietet die Regelförderung bereits ein umfangreiches Angebotsspektrum für die Potenzialanalyse, Qualifizierung, Praktika und die Integration der Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt, welches z. T. über die Angebote der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen hinausgeht. Jedoch sind die Angebote der Regelförderung zum Teil auf bestimmte Zielgruppen, z. B. jüngere Behinderte oder Personen mit bestimmten Behinderungsarten beschränkt. Auch sind die Zugangsvoraussetzungen bei vielen der Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben deutlich höher, als bei den ESF-Projekten in Sachsen-Anhalt. Die ESF-Projekte bieten damit den Mehrwert, dass sie bei niedrigschwelliger Zugangsmöglichkeit eine individuelle, intensive Betreuung für die Zielgruppe bieten, welche über die Möglichkeiten der Betreuung in den Jobcentern hinausgeht.

Ergänzend bietet die Regelförderung verschiedene komplementäre Leistungen bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Dies sind zum einen Leistungen an einstellende Arbeitgeber, wie Eingliederungszuschüsse (§ 88ff SGB III), Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach § 237 SGB III a.F. bzw. § 46 Abs. 2 SGB III n. F. und weitere begleitende Hilfen nach § 33 SGB IX (z. B. Arbeitsassistent, Hilfsmittel, technische Arbeitshilfen etc.). All diese Leistungen können bei Arbeitsaufnahme nach der Projektteilnahme in den ESF-Projekten sinnvoll ergänzend eingesetzt werden.

Förderungen jenseits der Regelförderung

Weitere vergleichbare Angebote zu den ESF-Projekten in Sachsen-Anhalt auf Bundesebene konnten auch im Rahmen der Projektförderung der Aktion Mensch e. V. gefördert werden. Allerdings machen derartige Projekte nur einen kleinen Teil des breiten Förderspektrums der Aktion Mensch e. V. aus. Außerdem konnten ähnliche Projekte über den Ausgleichsfonds im Rahmen der **Bundesaktion „Initiative Inklusion“ (2011 bis 2018) gefördert werden**. Diese Projekte richteten sich jedoch nur an die Zielgruppen jüngere und ältere Menschen mit Schwerbehinderung. Die übrigen bundesweiten Angebote, wie z. B. die Initiative job – Jobs ohne Barrieren (2004-2013) haben mit der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung einen anderen Fokus als die ESF-Projekte in Sachsen-Anhalt.

Auf Ebene der Bundesländer gab es sehr vereinzelt Projekte, welche den Teilnehmenden ein ähnliches Leistungsspektrum boten wie die Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt. Konkret konnten zwei Projekte identifiziert werden, welche detaillierter im Rahmen der Erfolgsfaktorenanalyse in Kapitel 4 beschrieben sind.

3. IMPLEMENTATIONS- UND WIRKUNGSANALYSE

Die Untersuchung der beiden zu evaluierenden Fragestellungen (Ursachen für ausbleibende Projekterfolge und Identifizierung anderer, erfolgreicher Ansätze für die Zielgruppen, siehe Kapitel 1) setzt ein vertieftes Verständnis der Wirkungsmechanismen, die der Förderung zugrunde liegen, voraus. Rambøll Management Consulting bedient sich zu diesem Zweck des Instrumentes der Interventionslogik. Die Interventionslogik setzt Input, Aktivitäten, Outputs, Ergebnisse und Wirkungen einer Förderung miteinander in Beziehung.

Der Interventionslogik liegen folgende Fragestellungen zugrunde:

- Welche Finanzmittel wurden zur Verfügung gestellt? (Input)
- Welche Angebote und Aktivitäten wurden damit aufgebaut und umgesetzt? (Aktivitäten)
- In welchem Umfang konnte die Zielgruppe mit den Angeboten erreicht werden? (Output)
- Welche eher kurzfristigen Ergebnisse konnten für die Zielgruppe erreicht werden? (Ergebnisse)
- Welche Wirkung konnte für die Zielgruppe hinsichtlich der Zielvorgaben erreicht werden? (Wirkungen)

Im Hinblick auf Aktion 23.10/53.10 ergibt sich daher folgende Wirkungslogik:

Die Mittel des Europäischen Sozialfonds wurden genutzt (Input), um die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen mittels Qualifizierung, Praktika und sozialpädagogischer Betreuung (Aktivitäten) in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern.

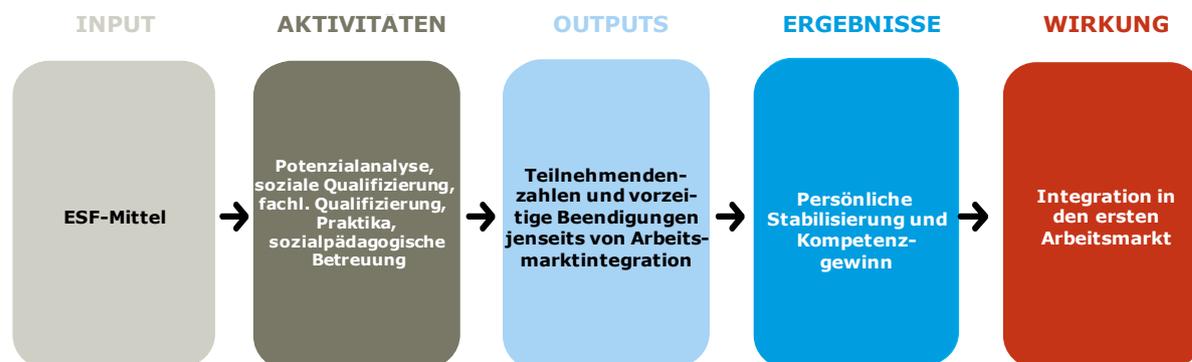
Output dieser Angebote sind zunächst die mit den Angeboten erreichten Teilnehmenden.⁶ Darüber hinaus wird auch betrachtet, in welchem Umfang und aus welchen Gründen Teilnehmende jenseits einer Integration in den Arbeitsmarkt vorzeitig aus den Projekten ausgeschieden sind.

Auf Teilnehmendenebene sollten im Ergebnis die realisierten Unterstützungsleistungen zunächst dazu führen, dass diese persönlich stabilisiert werden, ihre sozialen und fachlichen Kompetenzen erweitert werden und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden erhöht bzw. wiederhergestellt wird.

Die beabsichtigte Wirkung von Aktion 23.10/53.10 ist eine Integration der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt.

Die beschriebenen Wirkungsmechanismen sind im Folgenden in Abbildung 2 nochmals grafisch veranschaulicht:

Abbildung 2: Interventionslogik Aktion 23.10/53.10 „Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen“



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011).

⁶ Bzw. welche nicht in vorgesehener Form davon profitiert haben (Abbrüche).

Die Interventionslogik wurde in der Evaluation eingesetzt, um den bisherigen Umsetzungsstand von Aktion 23.10/53.10 sowie die zugrunde liegenden Wirkungsmechanismen strukturiert wiederzugeben und somit an die Ergebnisse der ersten Fragestellung (Ursachen für ausbleibende Projekterfolge) heranzuführen. In Abschnitt 3.5 zu den Wirkungen der Aktion werden die Gründe für Nicht-Vermittlung kumuliert dargestellt.

3.1 Input

Die geplanten ESF-Mittel für die Aktion 23.10/53.10 umfassen insgesamt knapp 7 Millionen Euro. Zwei Drittel der geplanten EU-Mittel sind für die Konvergenzregion (das Fördergebiet Sachsen-Anhalts ausschließlich der Region Halle), ein Drittel ist für die Phasing-out-Region (Region Halle) veranschlagt.

Seit Beginn der Implementation im Jahr 2008 konnten gut drei Viertel der geplanten Mittel ausgezahlt werden (siehe Tabelle 1). Der Bewilligungsstand ist in der Phasing-out-Region (53.10) mit zirka 88 Prozent bewilligter Mittel deutlich weiter fortgeschritten als der Bewilligungsstand in der Konvergenzregion (23.10) mit 73 Prozent.

Entsprechend dem Stand der Bewilligungen zum 31.12.2011 ist davon auszugehen, dass bis zum Ende der Förderperiode 2013 die Planwerte erreicht werden können.

Der Anteil der ausgezahlten Mittel an den Planzahlen ist deutlich niedriger und in etwa nur halb so hoch wie der Anteil bewilligter Mittel an den geplanten Mitteln.

Tabelle 1: Geplante, bewilligte und ausgezahlte Mittel

Region	EU-Mittel geplant in € (2007 -2013)	EU-Mittel bewilligt in €	EU-Mittel ausgezahlt in €	Bewilligt/ Plan in Prozent	Ausgezahlt/ Plan in Prozent
Konvergenz	4.797.370	3.508.370	2.214.174	73,1%	46,2%
Phasing-out	2.141.730	1.891.918	778.932	88,3%	36,4%
Gesamt	6.939.100	5.400.289	2.993.106	77,8%	43,1%

Quelle: eFREporter, Datenstand 31.12.2011

Die Zuwendung pro Projekt betrug gemäß Richtlinie vom 1.10.2007 bzw. gemäß der Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 150.000 Euro zzgl. MwSt (Richtlinie) bzw. 150.000 Euro ohne MwSt (Ausschreibung) je Projekt für die gesamte Projektlaufzeit (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2007: 828; Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2012: 19). Bei einer entsprechend der Richtlinie bzw. der Vergabeunterlagen beabsichtigten Anzahl von 20 Teilnehmenden je Projekt, betragen die Kosten je Teilnehmerin oder Teilnehmer 7.500 Euro. Mit 5.289 Euro waren die Kosten bei den bewilligten Teilnehmenden (bewilligte EU-Mittel/bewilligte Teilnehmendenzahl) etwas niedriger, was in der hohen Anzahl bewilligter Teilnehmender begründet lag (siehe hierzu Abschnitt 3.3.).⁷

3.2 Aktivitäten

Die Analyse der konkreten Aktivitäten der Projekte basiert auf den im Frühsommer 2012 durchgeführten Fallstudien, im Rahmen derer mit Projektträgern, Jobcentern, Unternehmen und Teilnehmenden qualitative Interviews an drei von zehn Standorten geführt wurden (siehe auch Kapitel 1 des Anhangs zum methodischen Vorgehen).

⁷ Die tatsächliche Teilnehmendenzahl lag meist über den geplanten 20 Teilnehmendenplätzen je Projekt.

3.2.1 Kooperation mit den Jobcentern

Die Jobcenter sind bei der Umsetzung der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung insbesondere bei der Gewinnung von Teilnehmenden sowie bei der Rückführung nicht vermittelter Teilnehmender von zentraler Relevanz.

Insgesamt wurde bei den Fallstudien die Zusammenarbeit zwischen Projektträgern und Jobcentern standortübergreifend von den beteiligten Akteuren als gut und unkompliziert bewertet. Bei sämtlichen untersuchten Projekten stand dem Träger ein konkreter Ansprechpartner aufseiten des Jobcenters zur Verfügung. Die persönliche Kontaktdichte zwischen Projektmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeitern und den persönlichen Ansprechpersonen in den Jobcentern variierte von der Durchführung eines Zwischen- und Abschlussgespräches bis hin zu monatlichen Treffen. In ersterem Fall wurde das Jobcenter jedoch wöchentlich über die Anwesenheit der Teilnehmenden informiert sowie über den Stand der vermittelten Praktika in Kenntnis gesetzt. Zudem wurden Gespräche auf Abteilungsebene durchgeführt, um nach Ende der Projektteilnahme weitere Fördermöglichkeiten der Regelförderung für die Teilnehmenden möglichst effektiv einzusetzen.

3.2.1.1 Auswahl der Teilnehmenden

Den Vorgaben entsprechend wurde die Zuweisung der Teilnehmenden an allen Standorten der Fallstudien durch das für die Region zuständige Jobcenter realisiert. Die Kooperation kam auf Initiative der Projektträger zustande. Zur besseren Organisation dieser Zusammenarbeit wurden Projektverantwortliche innerhalb des Jobcenters benannt, die administrative Aufgaben erfüllten und als direkte Ansprechpersonen für die Projektträger fungierten.

Die eigentliche Vermittlung in die Projekte wurde durch die jeweiligen persönlichen Ansprechpartnerinnen und -partner der Jobcenter erbracht, die geeignete Teilnehmende innerhalb ihres Kundenstammes identifizierten und über das Projekt informierten. An einem Standort waren drei Arbeitsvermittlerinnen bzw. -vermittler des Jobcenters speziell für Rehabilitationsfälle bzw. für Schwerstbehinderte zuständig, von denen 95 Prozent als Teilnehmende den Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen zugewiesen wurden. Nach der Information zu den Projekten in Beratungsgesprächen in den Jobcentern, wurden die Teilnehmenden in der Regel zu einer Informationsveranstaltung beim Projektträger eingeladen. An einem besuchten Standort gaben die Teilnehmenden an, sie seien nach der Information des Jobcenters davon ausgegangen, es handele sich bei dem Projekt um eine Arbeitsgelegenheit (Ein-Euro-Job). Das Missverständnis konnte erst in der Informationsveranstaltung des Trägers geklärt werden.

Das Erreichen der vorgegebenen Teilnehmerzahl von 20 je Projekt während der gesamten Projektlaufzeit stellte lediglich für eines der befragten Jobcenter eine Herausforderung dar. Insbesondere die durch Abbrüche erforderlich gewordenen Neubesetzungen von Projektplätzen konnten zum Teil hier nur schwer oder mit zeitlicher Verzögerung realisiert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des entsprechenden Projektes führten in diesem Zusammenhang an, dass die Vermittlungsquoten mit einer passgenaueren Zuweisung von vermittlungsfähigen Personen erhöht werden könnten. So mussten die freien Plätze teilweise an sehr arbeitsmarktferne Menschen mit Behinderungen vergeben werden.

Hinsichtlich der Freiwilligkeit der Teilnahme wurden in den Standorten verschiedene Regelungen getroffen. Bei zwei der besuchten Projekte konnten die Teilnehmenden nach Besuch einer Informationsveranstaltung beim Träger bzw. nach einem Informationsgespräch im Jobcenter im Anschluss frei über die Teilnahme entscheiden.

Nach einer Entscheidung für die Projektteilnahme wurde eine Eingliederungsvereinbarung unterzeichnet, wonach Verstöße wie z. B. unentschuldigtes Fehlen sanktioniert werden konnten. Die Teilnehmenden eines Projektstandortes gaben an, dass nicht nur die Nichtteilnahme am Projekt eine Kürzung der Leistungsbezüge, sondern auch das Fernbleiben von dem ersten Informationsgespräch Sanktionen nach sich gezogen hätte.

Die Wahrnehmung der Freiwilligkeit durch die Teilnehmenden divergiert oftmals von den diesbezüglichen Ansichten der Projektträger. So wurde die Projektteilnahme von einigen der befragten Teilnehmenden nur bedingt als freiwillig wahrgenommen, da sie vonseiten des Jobcenters einen gewissen Druck zur Partizipation verspürten. Eine tatsächliche Freiwilligkeit ist somit nur gegeben, wenn das Angebot einer Projektteilnahme, ohne eine Sanktionierung befürchten zu müssen, abgelehnt werden kann.

Nach Ansicht der Evaluation sollte die potentiellen Projektteilnehmenden verpflichtend zu einer Erstinformation geladen werden. Denn die Interviews mit den Teilnehmenden im Rahmen der Fallstudien ergaben, dass diese, z. B. aufgrund schlechter Erfahrungen hinsichtlich der Berücksichtigung ihrer gesundheitlichen Einschränkungen, oftmals Vorbehalte gegen die Projektteilnahme hatten, welche in der Informationsveranstaltung abgebaut werden konnten. Für eine effektive erfolgreiche Arbeit im Projekt ist jedoch auch die grundsätzliche Bereitschaft zur Mitwirkung vonseiten der Teilnehmenden von zentraler Bedeutung. Daher sollten die Teilnehmenden nach dem Informationsgespräch über die endgültige Projektteilnahme frei entscheiden können. Diesbezüglich ist vor Projektbeginn eine Absprache mit den zuständigen Jobcentern notwendig, da diese über die Zuweisung ihrer Kundinnen und Kunden im Rahmen der Leistungsgewährung entscheiden.

3.2.1.2 Rückführung nicht vermittelter Teilnehmender an die Jobcenter

Hinsichtlich der Rückführung nicht vermittelter Teilnehmender an die Jobcenter konnte kein einheitliches Vorgehen der Projektträger festgestellt werden. Feste Verfahren wurden in zwei der vor Ort analysierten Projekte implementiert. Den Kern dieser Verfahren bildeten Abschlussberichte sowie Feststellungsbögen bzw. Entwicklungsberichte, die die wichtigsten Merkmale, Vermittlungshemmnisse aber auch Fortschritte innerhalb des Projektes für jeden Teilnehmenden individuell in komprimierter Form zusammenfassten und die an die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter weitergeleitet wurden. Auch Vorschläge zu weiteren Qualifizierungsmaßnahmen oder Vermittlungsstrategien wurden hierbei formuliert. Die Teilnehmenden wurden an einem Standort vorab durch den Projektträger über diese Inhalte informiert und entsprechend einbezogen. Zum Teil wurden diese Berichte durch flankierende Gespräche zwischen der Ansprechperson im Jobcenter und dem Projektträger oder durch einen zur Halbzeit des Projektes an das Jobcenter übermittelten Zwischenbericht ergänzt.

In den Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen können aufgrund der vergleichsweise langen Projektdauer mit bis zu neun Monaten detaillierte Kenntnisse über die fachlichen, sozialen und gesundheitlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden gewonnen werden, was im Rahmen der Betreuung von Kundinnen und Kunden mit Behinderungen durch die Jobcenter in diesem Umfang oftmals nicht möglich ist. Daher ist es bei fehlgeschlagener Vermittlung bzw. bei vorzeitigen Projektabbrüchen von zentraler Bedeutung, die mittels Analysen und Beobachtung gewonnenen Kenntnisse der Projektträger über die Teilnehmenden an die zuständigen Jobcenter zu transferieren. Daher sollte für alle Projektträger bei Rückführung der Teilnehmenden an die Jobcenter eine schriftlich standardisierte Rückmeldung, die eine Beurteilung der beruflichen Fähigkeiten, der Entwicklungsfortschritte der Teilnehmenden während der Projektdauer sowie eine Empfehlung hinsichtlich des weiteren Qualifizierungs- bzw. Vermittlungsvorgehens beinhaltet, verpflichtend sein.

Es ist positiv zu vermerken, dass einer der befragten Projektträger bestrebt war, gemeinsam mit dem zuständigen Jobcenter für die Teilnehmenden bestehende Förderketten zu aktivieren, um eine künftige Vermittlung zu gewährleisten. Insbesondere bei der spezifischen Zielgruppe Menschen mit Behinderungen kann eine Vermittlung selten durch einen Akteur allein zustande kommen, sondern bedarf dem Zusammenspiel und der Kooperation mehrerer Akteure, konkret von Projektträgern, Jobcentern, Integrationsfachdiensten, Unternehmen etc.

3.2.2 Projektaktivitäten

Im folgenden Abschnitt werden die Umsetzung der zentralen Aktivitäten der Projekte (Qualifizierung, Praktikum und sozialpädagogische Betreuung) sowie die im Rahmen der Projekte durchgeführten Aktivitäten zur Förderung des Gender Mainstreamings betrachtet.

3.2.2.1 Qualifizierung

Bei den im Rahmen der Fallstudien besuchten Projekten fand die Qualifizierung als Präsenzmaßnahme im Kursformat mit einem Umfang von zirka sechs Stunden täglich statt. Im Folgenden werden die zentralen Phasen der Qualifizierung detaillierter erläutert.

Potenzialanalyse

Zu Beginn der bis zu sechs Monate dauernden Qualifizierungsphase wurde mit den Teilnehmenden sämtlicher besuchter Projekte eine Potenzialanalyse, durchgeführt. Im Rahmen von ausführlichen Einzelgesprächen wurden zunächst wichtige soziodemografische Daten erhoben sowie die

Lebenssituation der Teilnehmenden erfasst. Anhand von standardisierten Tests wurde Wissen, etwa in den Bereichen Deutsch, Mathematik und Logik geprüft, um Stärken und Schwächen zu identifizieren und individuelle Handlungsbedarfe abzuleiten. Durch Gruppenaktivitäten konnten zudem die sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden im Rahmen von Beobachtungen analysiert werden. Nach Angaben der Mitarbeitenden eines befragten Projektträgers haben die Ergebnisse der Potenzialanalyse zudem einen entscheidenden Einfluss auf die nachfolgende Praktikumssuche.

Soziale Qualifizierung

Die soziale Qualifizierung hatte bei den besuchten Projekten das Ziel, die sozialen Fähigkeiten der Teilnehmenden dergestalt zu fördern, dass diese persönlich stabilisiert und auf die Bedingungen eines Arbeitsalltags vorbereitet wurden. Hierbei wurden die Teilnehmenden auch sofern notwendig hinsichtlich der Verbesserung ihres äußeren Erscheinungsbildes sowie hinsichtlich ihres Auftretens unterstützt. In der sozialen Qualifizierung kamen bei den vor Ort besuchten Projekten überwiegend vertiefende Einzelgespräche sowie Gruppenaktivitäten zum Einsatz.

Fachliche Qualifizierung

Die fachliche Qualifizierung konnte im kaufmännischen/verwaltungstechnischen, gewerblich-technischen sowie dienstleistenden Bereich absolviert werden. Weiterhin boten sämtliche besuchte Projekte Qualifizierungen im Bereich PC/EDV sowie Bewerbungstrainings an, die für die Teilnehmenden verpflichtend waren.

Bei zwei der befragten Projektträger fand die fachliche Qualifizierung im Rahmen einer Übungsfirma statt, d. h. in Form eines simulierten Unternehmens, das ein praxisnahes Erproben der realen Arbeitswelt ermöglichte. Die Übungsfirmen bestanden aus unterschiedlichen Abteilungen (bspw. Bürokommunikation, Lager und Logistik, Hauswirtschaft, Holzbearbeitung, Verkauf, Öffentlichkeitsarbeit), in denen die Teilnehmenden möglichst selbstständig arbeiteten. Bei Bedarf konnten die Teilnehmenden die Unterstützung der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in Anspruch nehmen. Bei einem der beiden Projekte, die Übungsfirmen durchführten, mussten sich die Teilnehmenden zunächst auf eine bestimmte Stelle in der Übungsfirma bewerben, was eine Anwendung des zuvor im Rahmen des Bewerbungstrainings vermittelten Wissens ermöglichte.

In einer der beiden Übungsfirmen wurde die Stellenauswahl auf Basis der Potenzialanalyse und mit Hinblick auf das nachfolgend zu absolvierende Praktikum getroffen. In der anderen Übungsfirma konnten die Teilnehmenden unterschiedliche Bereiche bzw. Abteilungen durchlaufen und so einen Einblick in verschiedene Branchen und Tätigkeitsbereiche erhalten. Erstere Vorgehensweise ist aus Sicht der Evaluation vorzuziehen, da so eine zielgerichtete konzentrierte fachliche Qualifizierung erfolgen kann, die die spätere Praktikums- bzw. Stellensuche in dem Berufsfeld, in welchem die Qualifizierung durchgeführt wurde, erleichtert. Die breiter angelegte Qualifizierung der Teilnehmenden in unterschiedlichen Bereichen dient hingegen eher der Berufsorientierung, da hier unterschiedliche Tätigkeits- und Berufsfelder erprobt werden können.

Neben der fachlichen Qualifizierung bzw. der praktischen Erprobung ist der Mehrwert der Übungsfirmen insbesondere in der Aktivierung der Teilnehmenden sowie in der Förderung ihrer Teamfähigkeit zu sehen.

Weiterhin sollten die Dauer und die Inhalte der Qualifizierung insgesamt möglichst individuell gestaltbar sein, da gemäß der Angaben der befragten Projektmitarbeitenden das Leistungsniveau der Teilnehmenden stark variierte und diese somit einen unterschiedlichen Qualifizierungsbedarf hatten. Um eine möglichst individuell abgestimmte Qualifizierung zu gewährleisten, bietet sich zur Durchführung spezifischer Qualifizierungselemente die Zusammenarbeit mit externen Weiterbildungsanbietern an. Im Rahmen einer Kooperation mit externen Weiterbildungsanbietern können Qualifizierungsinhalte zudem nicht nur individueller, sondern auch stärker an den Bedarfen der einstellungswilligen Unternehmen ausgerichtet und dadurch aufgewertet werden. Nach Angabe eines Projektträgers war die fachliche Qualifizierung oftmals erfolgreicher, wenn diese in Absprache mit den einstellungswilligen Unternehmen erfolgte.

3.2.2.2 Praktikum

Im Rahmen der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen dienen Praktika dem Zweck, die Teilnehmenden wieder an den Arbeitsalltag heranzuführen und sie mit den Bedingungen eines regulären Arbeitsplatzes vertraut zu machen. Zudem bieten Prak-

tika Arbeitgebern die Möglichkeit, die sozialen und fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden vor Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu erproben.

Akquise einstellungswilliger Unternehmen

Gemäß den Vergabeunterlagen sollten die Praktikumsplätze bei einstellungswilligen Unternehmen mit Sitz in Sachsen-Anhalt akquiriert werden.⁸ Die Akquise erfolgte bei den besuchten Projekten auf unterschiedliche Art und Weise. So griffen die vor Ort besuchten Projektträger bei der Akquise von Unternehmen zunächst auf langjährige Unternehmensnetzwerke und -kontakte sowie interne Unternehmensdatenbanken zurück. Ergänzend führten die meisten Projektträger Kaltakquise durch. Diese gestaltete sich gemäß den Angaben der Mitarbeitenden eines Projektes als herausfordernd, da es eines hohen Aufwands bedurfte, die zunächst meist skeptischen Unternehmen von der Arbeitsfähigkeit der Teilnehmenden zu überzeugen. Erst der wechselseitige Erfahrungsprozess führte in dieser Hinsicht zumindest teilweise zu einem Umdenken bei den Unternehmen. Eine Zusage zur Weiterbeschäftigung der Teilnehmenden wollten die meisten Arbeitgeber nach Angabe der Mitarbeitenden des Projektes vor Beginn des Praktikums nicht geben, mit der Begründung, dass ein Praktikum dem Zweck diene, die Arbeitsfähigkeit festzustellen bzw. zu beweisen.

Bewerbungsprozess

Die Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz fand bei einem der besuchten Projekte in intensiver Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden statt. Dabei wurden insbesondere die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden wie z. B. ihr gesundheitlicher Zustand berücksichtigt. Zur Praktikumsakquise wurden neben den Unternehmenskontakten der Projektträger auch Jobbörsen genutzt.

Bei einem weiteren der befragten Projektträger erhielten die Teilnehmenden eine Liste mit Bewerbungsaufgaben (z. B. ein Anruf bei einem Unternehmen oder das Verfassen einer Bewerbung), die sie weitgehend selbstständig bearbeiten sollten. Bei Bedarf konnte die Unterstützung der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in Anspruch genommen werden. Diese Kombination aus Selbstständigkeit bzw. Eigenverantwortlichkeit und Hilfeleistung ist aus Sicht der Evaluation zielführend, da so die Teilnehmenden die entsprechenden fachlichen Fähigkeiten und das Selbstbewusstsein zum eigenständigen Durchlaufen eines Bewerbungsprozesses erwerben können, was ihre Chancen bei der Arbeitsplatzsuche erhöht und somit – auch bei Nichtübernahme durch das Praktikumsunternehmen – langfristig positive Auswirkungen auf ihre Arbeitsmarktintegration hat.

Dauer und Ausgestaltung des Praktikums

Die meisten der befragten Projektmitarbeitenden, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Teilnehmenden beurteilen die Praktikumsdauer von bis zu drei Monaten als angemessen. Lediglich die Mitarbeitenden und Teilnehmenden eines Projektes bewerteten die Praktikumsdauer als zu kurz unter der Angabe, dass bei einem längeren Praktikumszeitraum größere Fortschritte erreicht werden hätten können.

Auf Basis der Erfahrungen der Projektträger wären flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Qualifizierungs- und Praktikumsphasen wünschenswert. Zwei der befragten Projektträger wichen entsprechend von der Konzeption der Förderung ab, indem bereits während bzw. vor der **Qualifizierungsphase „Schnupperpraktika“** (vor der sozialen Qualifizierung) bzw. **„Probepraktika“** (während der fachlichen Qualifizierung) mit einer Dauer von bis zu vier Wochen durchgeführt wurden.

Zielgruppenspezifische Beratung der Unternehmen

Zum Teil kamen die Projektträger der Sensibilisierung von Unternehmen gegenüber der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen bereits im Rahmen ihrer Akquisetätigkeit nach. Weiterhin führten sämtliche Projektträger der Fallstudien Unternehmensbesuche durch und standen somit auch während des Praktikums in stetem Kontakt mit den Teilnehmenden sowie den kooperierenden Praktikumsunternehmen. Im Rahmen der Unternehmensbesuche wurden mit den Praktikumsunternehmen Übernahmemöglichkeiten der bzw. des Teilnehmenden besprochen.

⁸ Die Einstellungsbereitschaft des Arbeitgebers sollte in der teilnehmerbezogenen Vereinbarung über die Durchführungen des Praktikums zwischen Projektträger und Arbeitgeber festgehalten werden (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011: 15-16).

Zudem boten die Mitarbeitenden eines Projektträgers die Unternehmen bei Bedarf zu arbeitgeberseitigen Fördermöglichkeiten wie z. B. zum Eingliederungszuschuss nach §§ 88ff SGB III n. F. und zu Leistungen zur Arbeitsplatzanpassung (§ 46 Abs. 2 SGB III n. F. und § 34 SGB IX) bzw. vermittelten die Unternehmen an die zuständigen Ansprechpersonen im Jobcenter.

Insgesamt bewerteten die befragten Unternehmen die Betreuung durch die Projektträger als sehr gut und artikulierten keinen Verbesserungsbedarf. Einer der befragten Unternehmer bemerkte jedoch kritisch, dass die Unternehmensbesuche zum Teil unangekündigt erfolgten, was Arbeitszeit gekostet hätte. Nach Ansicht der Evaluation sind jedoch auch unangekündigte Unternehmensbesuche sinnvoll, da so überprüft werden kann, ob die Teilnehmenden, wie zuvor mit dem Unternehmen vereinbart, ihrer jeweiligen Behinderung entsprechend eingesetzt werden. Der Projektträger übernimmt in diesem Falle eine gewisse Schutzfunktion, um die teilnehmenden Menschen mit Behinderungen vor körperlicher und psychischer Überlastung zu schützen.⁹

3.2.2.3 Sozialpädagogische Betreuung

Bei den besuchten Projekten richteten sich die Inhalte und der Umfang der sozialpädagogischen Betreuung nach den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden. Die sozialpädagogische Betreuung konnte während der gesamten Projektlaufzeit in Anspruch genommen werden und fand überwiegend in Form von Vier-Augen-Gesprächen statt. Die Betreuung durch die Projektmitarbeitenden wurde vonseiten der befragten Teilnehmenden insgesamt sehr positiv eingeschätzt. Hervorgehoben wurde insbesondere die persönliche Unterstützung bei auftretenden Problemen.

Positiv zu erwähnen ist zudem, dass einer der befragten Projektträger nicht nur eine sozialpädagogische Betreuung, sondern auch eine psychologische Betreuung anbot, die insbesondere dann hilfreich war, wenn die sozialpädagogische Betreuung an ihre Grenzen stieß.

3.2.2.4 Aktivitäten zur Förderung des Gender Mainstreamings

Entsprechend des Operationellen Programms des ESF Sachsen-Anhalt der Förderperiode 2007 bis 2013 müssen die Projektträger in ihren Konzepten erläutern, wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz in ihrem Projekt konkretisiert werden soll.

Nach Analyse der Konzepte der Projektträger der Ausschreibungsrunde 2010/2011 kann konstatiert werden, dass in sämtlichen Projektanträgen der Aspekt Gender Mainstreaming Beachtung findet. Die Aussagen zur entsprechenden Umsetzung sind jedoch sehr allgemein gehalten und reichen von einer kinderfreundlichen Zeitgestaltung (z. B. mit Unterrichtszeiten von 08:00 bis 15:00 Uhr) über Hilfestellung bei der Koordinierung von Kinderbetreuung und Mobilitätsunterstützung bis hin zur Akquise von Arbeitsstellen mit Teilzeitmöglichkeiten bzw. flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Im Rahmen der Fallstudien konnte jedoch konstatiert werden, dass die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen der Projekte keine zentrale Rolle spielte. So führte ein Projektträger für seine Mitarbeitenden zwar regelmäßig allgemeine Schulungen zur Sensibilisierung hinsichtlich des Themas Chancengleichheit von Männern und Frauen durch; im Rahmen des Projektes war das Thema jedoch von geringer Bedeutung. So wurde angeführt, dass keine der potentiellen Tätigkeiten in den Bereich geschlechterspezifischer Berufe fiel und keine bzw. keiner der Teilnehmenden Kinder hatte, so dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht relevant war. Lediglich bei einem der drei Projekte war die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung, da sich in diesem Projekt viele Alleinerziehende befanden. Entsprechend wurde vonseiten der Projektträgers Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung angeboten.

Die Mitarbeitenden eines weiteren Projektes gaben an, bei der Vermittlungsstrategie frauenspezifische Anliegen zu berücksichtigen. Dennoch wurde gleichermaßen vermerkt, dass sich die Teilnehmerinnen eher unflexibel in ihrer Berufswahl zeigten, da ein Großteil ausschließlich eine Beschäftigung im Bereich Bürokommunikation in Betracht zog. Die Projektträger sollten daher künftig die Teilnehmenden noch stärker für die Möglichkeiten einer geschlechteruntypischen Berufswahl sensibilisieren.

⁹ Im Rahmen der Fallstudien wurde an einem Standort von einem Fall berichtet, an dem ein solches projektträgerseitiges Einschreiten aufgrund mangelnder behinderungsgerechter Bedingungen am Arbeitsplatz notwendig gewesen war.

Entsprechend dieser Ergebnisse rät die Evaluation, bei der Bewertung der Konzepte im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens dem Aspekt Gender Mainstreaming eine größere Relevanz bei der Bepunktung einzuräumen.¹⁰

3.3 Outputs

Bei der Analyse der Outputs werden die erreichten Teilnehmendenzahlen sowie die Gründe für das vorzeitige Ausscheiden von Teilnehmenden aus den Projekten jenseits der Arbeitsmarktintegration betrachtet.

3.3.1 Anzahl der Teilnehmenden

Gemäß den Vergabeunterlagen musste jedes Projekt 20 Teilnehmendenplätze anbieten (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011: 14). Diese Plätze sollten während der gesamten Projektlaufzeit besetzt sein. Bei vorzeitigem Ausscheiden von Teilnehmenden, mussten die frei gewordenen Teilnehmendenplätze innerhalb von vier Wochen nach Ausscheiden wieder neu besetzt werden, so dass sich die Teilnehmendenzahl im Projekt nicht verringerte (vgl. ebenda). Bei bisher vier Förderrunden, durchschnittlich elf Projekten je Förderrunde und 20 Teilnehmenden je Projekt, müssten bisher 660 Teilnehmende die Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen durchlaufen haben.

Wie aus Tabelle 2 deutlich wird, lagen die bewilligten Teilnehmendenzahlen deutlich darüber und übertrafen bereits zum damaligen Zeitpunkt des Datenstandes (Dezember 2011) um zirka 100 Personen die geplante Teilnehmendenanzahl für die gesamte Förderperiode.

Tabelle 2: Teilnehmende nach Förderstatus (geplant, bewilligt, ausgezahlt)

Region	Anzahl TN geplant (2007-2013)	Anzahl TN bewilligt	Anzahl TN ausgezahlt
Konvergenz	634	667	175
Phasing-out	280	354	79
Gesamt	914	1.021	254

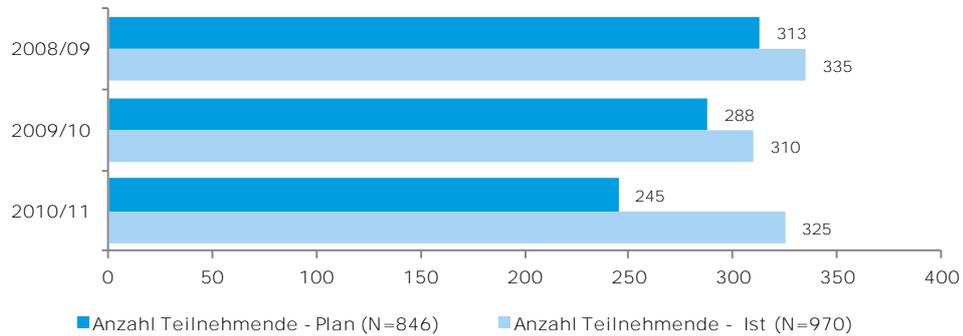
Quelle: efREporter (Stand 31.12.2011).

Diese Abweichung der bewilligten von den geplanten Teilnehmendenzahlen fand sich auch in den vonseiten der Projektträger an das Landesverwaltungsamt zurückgemeldeten Daten wieder. So zeigte sich, dass in den Förderrunden der Jahre 2008/09 bis 2010/11 22 bis 80 Teilnehmende je Förderrunde mehr in die Projekte aufgenommen wurden als geplant (siehe Abbildung 3).

Die Abweichung der tatsächlichen von den geplanten Teilnehmendenzahlen lässt sich anhand von zwei Faktoren begründen. Zum einen setzten in den ersten drei Projektrunden die Projektträger bereits bei der Planung mehr als 20 Teilnehmendenplätze an und zum anderen erhöhten die infolge von Projektabbrüchen durchgeführten Nachbesetzungen bei vorzeitigem Projektabbruch die Anzahl der bewilligten sowie realisierten Teilnehmenden (siehe hierzu auch Unterabschnitt 3.3.3).

¹⁰ Bisher wird die Dimension Chancengleichheit von Männern und Frauen lediglich mit einem Faktor von 1 (von insgesamt drei Gewichtungsfaktoren: 1=niedrigste Gewichtung; 3=höchste Gewichtung) gewichtet (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011: 22).

Abbildung 3: Geplante und tatsächliche Teilnehmendenzahlen der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung nach Förderrunden



Quelle: Monitoringdaten des Landesverwaltungsamtes (LVwA) Sachsen-Anhalt.

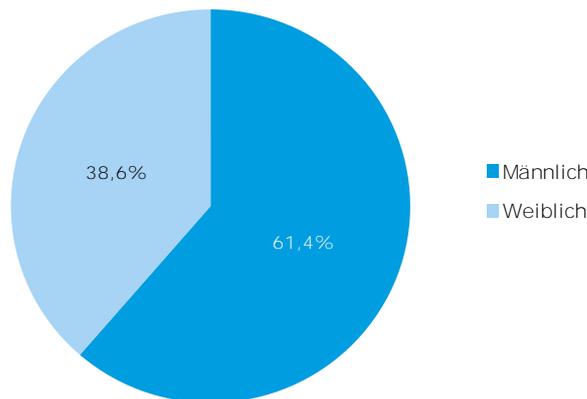
3.3.2 Teilnehmendenstruktur

Die Analyse der Teilnehmendenstruktur basierte zum Großteil auf den durch das Landesverwaltungsamt zur Verfügung gestellten Daten des Vorgangsbearbeitungsmoduls (VBM). Es ist zu beachten, dass die Daten aus dem VBM insbesondere für die Förderrunden der Jahre 2010/11 und 2011/12 unvollständig waren. So verzeichneten die VBM-Daten deutlich geringere Teilnehmendenzahlen als die Projektstatistiken zu den Verbleiben (siehe hierzu auch Kapitel 1 des Anhangs). Die Untersuchung der Teilnehmendenstruktur wurde ergänzt durch die Ergebnisse der im Frühsommer 2012 an drei von zehn Projektstandorten durchgeführten Fallstudien.

Geschlecht

Die Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht verdeutlicht, dass Männer im Rahmen der Projekte überrepräsentiert waren. So lag der Anteil männlicher Teilnehmender mit 61 Prozent deutlich über dem Anteil der Teilnehmerinnen mit 39 Prozent. Dieses Ergebnis konnte auch anhand der Angaben der Projektträger in den Fallstudien bestätigt werden. Ob sich die Zielgruppe arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen im SGB II-Bezug generell durch einen höheren Männeranteil auszeichnet, was eine vermehrte Zuweisung männlicher Jobcenterkunden in die Projekte erklären würde, konnte im Rahmen der Fallstudien nicht abschließend geklärt werden.

Abbildung 4: Teilnehmende nach Geschlecht



N=629

Quelle: VBM-Daten des Landesverwaltungsamtes (LVwA) Sachsen-Anhalt.

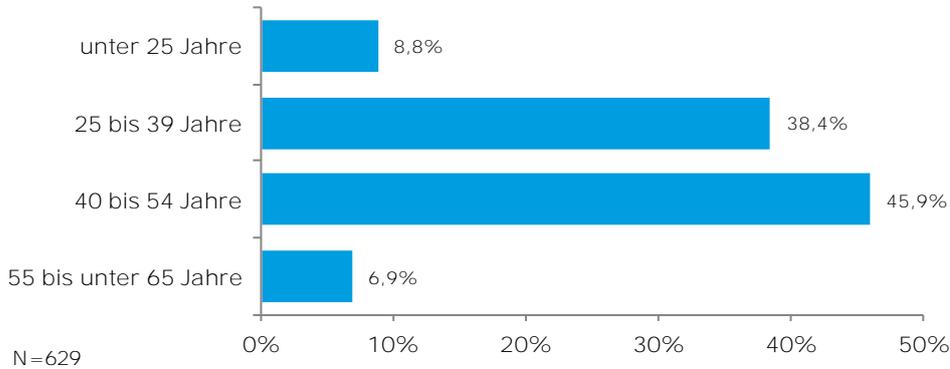
Anmerkungen: Die Daten umfassen die Förderrunden der Jahre 2008/09, 2009/10, 2010/11 und 2011/12. Da die Teilnehmendendaten erst nach beidseitiger Vertragserfüllung in das VBM übertragen wurden, entstand eine zeitliche Verzögerung, sodass nicht sämtliche Teilnehmendendaten der vier Förderrunden zum Zeitpunkt der Zulieferung an Rambøll Management Consulting (Mai 2012) im VBM bereits vorlagen. Folglich flossen aus den letzten beiden Förderrunden nur die Daten von 96 (2010/11) bzw. 56 (2011/12) Teilnehmenden in die Auswertung ein.

Alter

Mit neun bzw. sieben Prozent machen jüngere Personen unter 25 Jahren bzw. Ältere zwischen 55 und 64 Jahren nur die Minderheit unter den Teilnehmenden aus. Der Großteil (46 Prozent) der Teilnehmenden ist mit 40 bis 54 Jahren im mittleren bis gehobenen Alter. Der vergleichsweise geringere Anteil jüngerer Teilnehmender lässt sich dadurch erklären, dass Behinderungen eher

bei älteren Menschen auftreten und zumeist eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit Ursache einer Behinderung ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012: 4).

Abbildung 5: Teilnehmende nach Alter



Quelle: VBM-Daten des Landesverwaltungsamtes (LVwA) Sachsen-Anhalt.

Anmerkungen: Die Daten umfassen die Förderrunden der Jahre 2008/09, 2009/10, 2010/11 und 2011/12. Da die Teilnehmendendaten erst nach beidseitiger Vertragserfüllung in das VBM übertragen wurden, entstand eine zeitliche Verzögerung, sodass nicht sämtliche Teilnehmendendaten der vier Förderrunden zum Zeitpunkt der Zulieferung an Rambøll Management Consulting (Mai 2012) im VBM bereits vorlagen. Folglich flossen aus den letzten beiden Förderrunden nur die Daten von 96 (2010/11) bzw. 56 (2011/12) Teilnehmenden in die Auswertung ein.

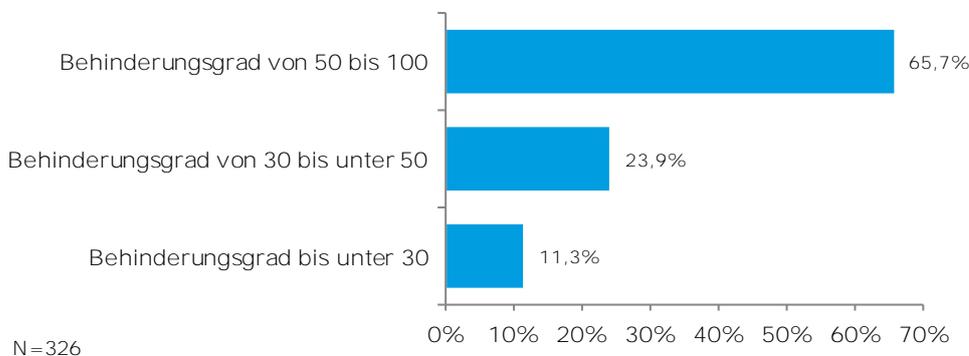
Bildungsstand

Gemäß der Auswertung der VBM-Daten des Landesverwaltungsamtes sollte über die Hälfte der Teilnehmenden über einen Meister, Hochschulabschluss oder eine Promotion verfügen (56 Prozent). Weiterhin sollte laut VMB-Daten knapp ein Drittel der Teilnehmenden eine Hochschulzugangsberechtigung auf dem ersten Bildungsweg besitzen (32 Prozent).¹¹ Dies konnte auf ein allgemein sehr hohes Qualifikationsniveau schließen lassen. Das Ergebnis fand jedoch in den Fallstudien keine Bestätigung. Die Mitarbeitenden sämtlicher Projekte gaben vielmehr an, dass das Bildungsniveau der Teilnehmenden sehr heterogen gewesen sei und folglich auch einige der Teilnehmenden über ein geringes Bildungsniveau verfügten.

Grad der Behinderung

Wie anhand von Abbildung 6 ersichtlich wird, waren zwei Drittel der Teilnehmenden schwerbehindert. Knapp ein Viertel der Teilnehmenden verfügte über einen Behinderungsgrad von 30 bis 50 Prozent. Nur elf Prozent der Teilnehmenden hatten hingegen eine leichte Behinderung mit einem Grad von unter 30 Prozent. Die Angaben der Projektmitarbeitenden der Fallstudien bestätigten den hohen Anteil an Menschen mit Schwerbehinderung unter den Teilnehmenden.

Abbildung 6: Teilnehmende nach Grad der Behinderung



Quelle: VBM-Daten des Landesverwaltungsamtes (LVwA) Sachsen-Anhalt.

Anmerkungen: Die Daten lagen nur für die Förderrunden der Jahre 2008/09 und 2009/10 vor.

¹¹ Anmerkungen: Die Daten umfassen die Förderrunden der Jahre 2008/09, 2009/10, 2010/11 und 2011/12. Da die Teilnehmendendaten erst nach beidseitiger Vertragserfüllung in das VBM übertragen wurden, entstand eine zeitliche Verzögerung, sodass nicht sämtliche Teilnehmendendaten der vier Förderrunden zum Zeitpunkt der Zulieferung an Rambøll Management Consulting (Mai 2012) bereits im VBM vorlagen. Folglich flossen aus den letzten beiden Förderrunden nur die Daten von 96 (2010/11) bzw. 56 (2011/12) Teilnehmenden in die Auswertung ein.

Art der Behinderung

Die Teilnehmenden eines der besuchten Projekte stellten hinsichtlich der Art ihrer Behinderung eine heterogene Gruppe dar, so dass innerhalb des Projektes sowohl Personen mit physischen, geistigen und seelischen Behinderungen vertreten waren. In den anderen beiden besuchten Projekten handelte es sich bei den Teilnehmenden überwiegend um Personen mit körperlichen Behinderungen, die jedoch auch teilweise psychische Begleiterscheinungen aufwiesen. Häufig waren diese Einschränkungen nach außen nicht sichtbar (wie z. B. bei Schwerhörigkeit oder einer künstlichen Hüfte).

Dauer der Arbeitslosigkeit

Die Mitarbeitenden sämtlicher besuchter Projekte sahen in der stark ausgeprägten Langzeitarbeitslosigkeit vieler Teilnehmender eine zentrale Herausforderung sowohl bezüglich der Arbeit im Projekt als auch der angestrebten Arbeitsmarktintegration. In einem der besuchten Projekte war knapp ein Drittel der Teilnehmenden (elf von 35 Teilnehmenden) zehn Jahre oder länger arbeitslos. Die Mitarbeitenden eines weiteren Projektes berichteten, dass sämtliche Teilnehmende zwar über Berufserfahrung verfügten, diese jedoch oftmals zehn Jahre oder länger zurück lag. Neben der zunehmenden Arbeitsmarktferne hatte die Langzeitarbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf die Motivation der Teilnehmenden.

3.3.3 Vorzeitiges Ausscheiden der Teilnehmenden aus den Projekten

Im Rahmen der Evaluation konnte keine quantitative Auswertung der Abbruchgründe erfolgen, da in der Verbleibsspalte der zur Verfügung gestellten Monitoringdaten auf Einzelpersonenebene keine einheitlichen Kategorien angegeben waren.¹² Zudem waren einige der Teilnehmenden bereits vor Projektende ausgetreten, ohne dass vonseiten des Projektträgers ein Abbruchgrund benannt wurde.

Die folgenden Abbruchgründe geben daher eine Tendenz an, sind jedoch nicht repräsentativ. Die häufigsten Ursachen für eine vorzeitige Beendigung des Projektes sind Krankheit bzw. gesundheitliche Probleme. Dies überrascht nicht vor dem Hintergrund, dass Behinderungen oftmals auf einer im Lebensverlauf erworbenen Krankheit beruhen. Weitere häufig angegebene Gründe sind der Übergang in eine andere Maßnahme oder Qualifizierung sowie unentschuldigtes Fehlen der bzw. des Teilnehmenden.

Um ein aussagekräftiges Monitoringsystem zu etablieren, das eine gezielte Erfolgskontrolle und -steuerung ermöglicht, sollte den Projektträgern zur Erfassung der Verbleibe eine eindeutige trennscharfe Kategorie zur Erfassung der vorzeitigen Projektbeendigungen vorgegeben werden.

3.4 Ergebnisse

Die Angebote und Unterstützungsleistungen der Projekte sollten im Ergebnis zunächst bei den Teilnehmenden zu einer persönlichen Stabilisierung (durch sozialpädagogische Betreuung) und zu einem Kompetenzgewinn (durch Qualifizierung und Praktikum) führen.

Nach Angaben der Teilnehmenden konnten diese während des Projektes einen fachlichen Kompetenzgewinn vor allem in den Bereichen EDV-Anwendungen und Bewerbungskompetenzen verzeichnen.

Weiterhin verdeutlichten die Fallstudien, dass aufgrund längerer Arbeitslosigkeitszeiten viele Teilnehmende eher arbeitsfern waren. Folglich war noch vor der Arbeitsmarktintegration die Herstellung der Arbeitsmarkttauglichkeit ein zentrales Ziel der Projekte.

Nach Angaben der Mitarbeitenden und Teilnehmenden der im Rahmen der Fallstudien besuchten Projekte haben diese dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmenden wieder an Alltagsstrukturen und einen geordneten Tagesablauf gewöhnen konnten.

Die Beschäftigungsfähigkeit wird zudem auch durch Verbesserungen auf der persönlich-sozialen Ebene erhöht. So gaben einige der befragten Teilnehmenden an, dass sich durch die Projektteilnahme ihr Selbstbewusstsein und ihre Motivation gesteigert haben. Letzteres spiegelte sich insbesondere in einer erhöhten Bewerbungsaktivität wider. Weiterhin hoben die befragten Projekt-

¹² In der Verbleibsspalte wurde zum einen die Vermittlung in Arbeit erfasst und zum anderen zumindest teilweise die Gründe für einen vorzeitigen Projektabbruch wie z. B. „Fehlende Zugangsvoraussetzungen“, „Erwerbsunfähigkeit“, „Beginn Ausbildung“ etc.

mitarbeitenden positiv hervor, dass einige der Teilnehmenden durch Gruppenaktivitäten im Rahmen des Projektes neue Kontakte knüpfen und somit aus ihrer sozialen Isolation ausbrechen konnten. Dies schlug sich vor allem in einer Verbesserung des Sozialverhaltens sowie einer Steigerung der Teamfähigkeit und einer somit erhöhten sozialen Qualifikation nieder. Ferner ist zu vermerken, dass bei einigen Teilnehmenden positive Entwicklungen im Bereich äußeres Erscheinungsbild zu verzeichnen waren.

Auf Basis der Ergebnisse zur Teilnehmendenstruktur wird deutlich, dass es bei der sehr heterogenen arbeitsmarktfernen Zielgruppe Menschen mit Behinderungen zu kurz gegriffen ist, die Erfolgsbewertung der Projekte lediglich auf Basis der Vermittlungsquoten vorzunehmen. Die zuvor aufgeführten unmittelbaren Ergebnisse wie Selbstbewusstseins- und Motivationssteigerung, Verbesserung des Sozialverhaltens und der Teamfähigkeit stellen eine zentrale Voraussetzung für eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der damit einhergehenden Integrationschancen dar und sollten folglich ebenfalls als Projekterfolg gewertet werden.

3.5 Wirkungen

Ein wichtiger Wirkungsindikator hinsichtlich der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen ist die Vermittlungsquote, da sie Aufschluss darüber gibt, ob die im Rahmen der Projekte erreichten Ergebnisse zu längerfristigem Erfolg im Sinne einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt geführt haben.

3.5.1 Realisierte Vermittlungsquoten

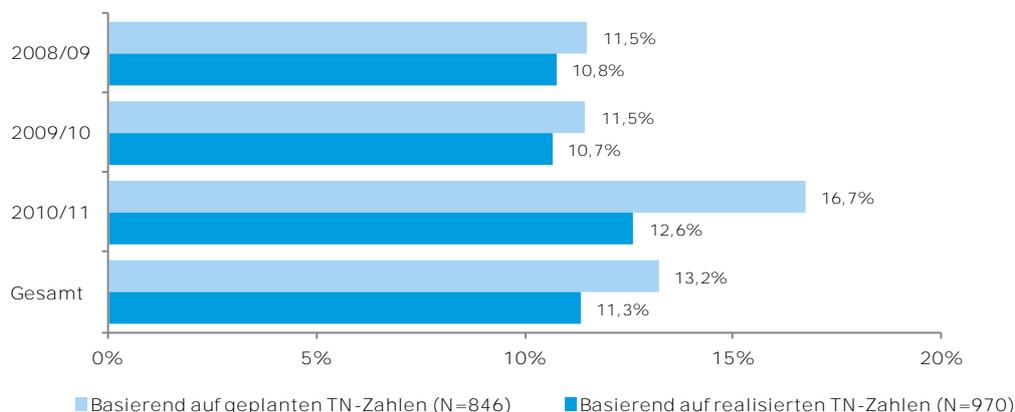
Die Vergabeunterlagen enthielten keine Vorgabe zur Erreichung einer spezifischen Vermittlungsquote zur Integration der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt. Da die Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen im Rahmen eines Wettbewerbsverfahrens ausgeschrieben waren, legten die überwiegende Zahl der Projektträger in den von ihnen eingereichten Konzepten selbst Zielwerte für ihre Projekte fest. Angestrebt waren Vermittlungsquoten von bis zu 40 Prozent.

Wie die Abbildung 7 verdeutlicht, liegen die tatsächlich erzielten Integrationsquoten der Projekte jedoch deutlich unter den vonseiten der Projektträger anvisierten Zielwerten. Berechnet man die Vermittlungsquote auf Basis der geplanten Teilnehmendenzahl, so beläuft sich die Vermittlungsquote für die drei Förderrunden der Jahre 2008/09 bis 2010/11 auf rund 13 Prozent. Es ist positiv zu bewerten, dass die Vermittlungsquote in der letzten Förderrunde (2010/11) im Vergleich zu den Vorjahren um zirka fünf Prozentpunkte angestiegen ist. Dennoch liegt die Vermittlungsquote basierend auf geplanten Teilnehmendenzahlen mit knapp 17 Prozent auch bei dieser Förderrunde noch deutlich unter den vonseiten der Träger anvisierten Zielwerten.

Da aufgrund von Abbrüchen durch Teilnehmende häufig Projektplätze nachbesetzt werden mussten, lag die realisierte über der geplanten Teilnehmendenzahl (siehe hierzu auch Unterabschnitt 3.3.1). Aufgrund der höheren Grundgesamtheit realisierter Teilnehmendenzahlen fielen die Vermittlungsquoten, welche auf Basis der tatsächlichen Teilnehmendenzahl berechnet wurden, etwas niedriger aus als die Vermittlungsquoten, die auf der geplanten Teilnehmendenzahl basieren.

Insgesamt betrug die auf den realisierten Teilnehmendenzahlen basierende Vermittlungsquote für die drei Förderrunden der Jahre 2008/09 bis 2010/11 rund elf Prozent.

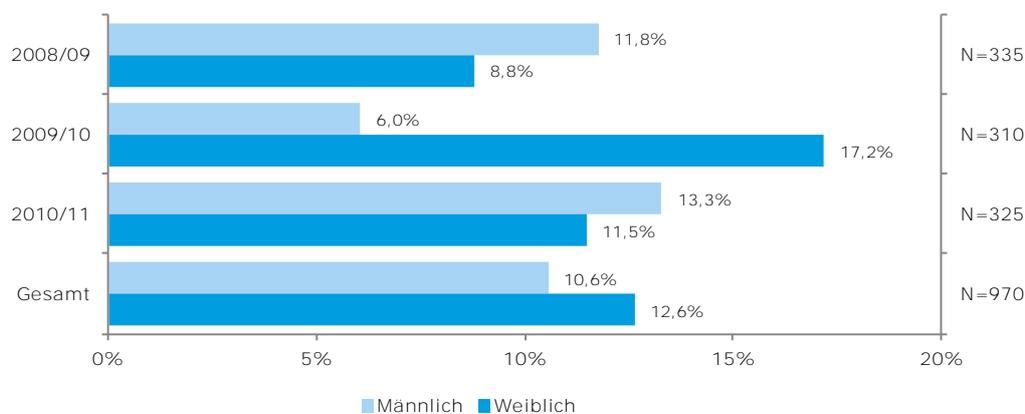
Abbildung 7: Vermittlungsquoten der Projekte nach Jahren



Quelle: Monitoringdaten des Landesverwaltungsamtes (LVwA) Sachsen-Anhalt.
 Anmerkungen: Die Daten der Förderrunde 2011/12 wurden nicht in die Analyse einbezogen, da die Projekte zum Zeitpunkt der Auswertung im Mai 2012 noch nicht beendet waren.

Betrachtet man die Vermittlungsquoten auf Grundlage der realisierten Teilnehmendenzahlen nach Geschlecht, so fällt auf, dass die Vermittlungsquote der Teilnehmerinnen insgesamt für die Förderrunden der Jahre 2008/09 bis 2010/11 mit zirka 13 Prozent zwei Prozentpunkte über der Vermittlungsquote der männlichen Teilnehmer lag. Dabei fällt insbesondere die mit zirka 17 Prozent vergleichsweise hohe Vermittlungsquote von Teilnehmerinnen in der Förderrunde 2009/2010 ins Gewicht.

Abbildung 8: Vermittlungsquoten nach Jahren und Geschlecht basierend auf realisierter Teilnehmendenzahlen



Quelle: Monitoringdaten des Landesverwaltungsamtes (LVwA) Sachsen-Anhalt.
 Anmerkungen: Die Daten der Förderrunde 2011/12 wurden nicht in die Analyse einbezogen, da die Projekte zum Zeitpunkt der Auswertung im Mai 2012 noch nicht beendet waren.

3.5.2 Vermittlung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Entsprechend der Zielsetzung der Förderung konnten die meisten der vermittelten Teilnehmenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse integriert werden. Nach Angaben der befragten Jobcenter- und Projektträgermitarbeitenden handelte es sich dabei gleichermaßen um befristete wie auch unbefristete Beschäftigungen. Zwei der fünf befragten Unternehmen gaben an, die Teilnehmerin bzw. den Teilnehmer im Anschluss an das Praktikum in eine unbefristete Vollzeitstelle übernommen zu haben.

Die Branche bzw. der Tätigkeitsbereich, in dem die Teilnehmenden beschäftigt wurden, variierte stark. Gemäß den Angaben der Mitarbeitenden eines Projektträgers sowie eines Jobcenters waren insbesondere Vermittlungen im Dienstleistungsbereich (wie z. B. Hausmeistertätigkeiten) erfolgreich. In erster Linie handelte sich bei diesen Beschäftigungen um die Ausführung von Helfertätigkeiten. Weitere Branchen bzw. Berufsfelder, in die erfolgreich vermittelt werden konnte, waren

Altenpflege, Garten- und Landschaftsbau, Callcenter, Qualitätsprüfung im Stahl- und Maschinenbau, Bürokommunikation sowie Lager und Logistik.

3.5.3 Zentrale Gründe für Nichtvermittlung

Unterabschnitt 3.5.3 stellt den Kern der Analysen zu den Ursachen für die ausbleibenden Projekterfolge im Sinne der Vermittlungsquoten dar. Da die Vermittlungsquoten durch vielfältige Faktoren beeinflusst wurden, wurden die Ursachen auf vier relevanten Ebenen untersucht. Ziel war es zu klären, inwiefern die Ursachen für die geringen Vermittlungsquoten in der Konzeption, der Umsetzung seitens der Projektträger, den Teilnehmenden oder den Unternehmen lagen.

3.5.3.1 Konzeptionsbasierte Gründe

Die Mitarbeitenden einer der drei befragten Projektträger bewerteten die Konzeption des Arbeitsmarktprogrammes zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen insbesondere hinsichtlich des zeitlichen Umfangs als sinnvoll und zielführend. Nach Ansicht der Mitarbeitenden der beiden weiteren besuchten Projekte seien die Vorgaben der Ausschreibung jedoch zu starr gewesen. So sei beispielsweise der Praktikumszeitraum von drei Monaten zu kurz gewesen, da bei einem längeren Praktikumszeitraum größere Fortschritte hätten erzielt werden können. Darüber hinaus würde eine Struktur, bei der sich Praktika- und Qualifizierungsphasen abwechseln, besser geeignet sein, da die fachliche Qualifizierung so stärker am Bedarf der Unternehmen ausgerichtet werden könne und, gemäß der Erfahrung der Mitarbeitenden, die Teilnehmenden hinsichtlich der Notwendigkeit weiterer Qualifizierungen zugänglicher sein würden, nachdem sie erste praktische Erfahrungen bei Arbeitgebern sammeln konnten. Weiterhin waren nach Angaben der Mitarbeitenden eines Projektes die Dauer und die Inhalte der Qualifizierung auf Basis der Vorgaben der Ausschreibung zu wenig individuell gestaltbar, da das Leistungsniveau der Teilnehmenden stark variierte und somit ein unterschiedlicher Qualifizierungsbedarf gegeben war. Diese Ergebnisse spiegelten sich ebenfalls in den Angaben zweier Teilnehmender, die sich bei den fachlichen Qualifizierungen eine stärker individualisierte Aufgabenstellung gewünscht hätten, wider.

Anhand der vorliegenden Ergebnisse ist davon auszugehen, dass eine im Hinblick auf die Dauer und den Umfang der Projektphasen flexiblere und stärker am individuellen Bedarf und Leistungsniveau ausgerichtete Konzeption einen positiven Effekt auf die Vermittlungsquoten haben kann.

Ferner kritisierten sowohl die Mitarbeitenden als auch die Teilnehmenden eines Projektes im kleinstädtischen Raum, dass sie die Arbeitsplatzpotenziale der nahegelegenen Großstadt des benachbarten Bundeslandes nicht nutzen konnten. Folglich ist davon auszugehen, dass eine Ausweitung des Kreises der Unternehmen, bei denen ein Praktikum absolviert werden kann, auf Unternehmen außerhalb der Landesgrenzen Sachsen-Anhalts, insbesondere in Grenzregionen zu anderen Bundesländern positive Auswirkungen auf die Vermittlungschancen haben kann.

3.5.3.2 Projektträgerbasierte Gründe

Bei der Umsetzung der Projekte ist zu berücksichtigen, welchen Zweck die Durchführung der fachlichen Qualifizierung verfolgt. Da die Aktion 23.10/53.10 auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zielt, sollte die fachliche Qualifizierung einen arbeitsmarktnahen Bezug haben und der Fokus somit auf der Vermittlung berufsrelevanter Qualifizierungsinhalte liegen. Bei einem der besuchten Projekte durchliefen die Teilnehmenden im Rahmen einer Übungsfirma unterschiedliche Berufsfelder. Daraus ist zu schließen, dass die Qualifizierungen eher allgemein und breit angelegt waren. Die Durchführung allgemeiner Qualifizierungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern kann zur Stabilisierung und Aktivierung der Teilnehmenden führen und somit ebenfalls einen Beitrag zum Projekterfolg leisten. Zur Steigerung des Anteils vermitteltler Teilnehmender sind jedoch an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasste individuelle fachliche Qualifizierungen zielführender (siehe hierzu Unterabschnitt 3.2.2.1).

Bei der Anwendung von Übungsfirmen als Qualifizierungselemente sollte folglich beachtet werden, dass ein Fokus auf berufsrelevante Qualifizierungsinhalte gelegt wird und nicht in zu großem Maße werkstättenähnliche Tätigkeiten durchgeführt werden (wie z. B. im Falle der Holzbearbeitung). So zielte die Förderung der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen explizit darauf ab, arbeitsmarktfähige Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und richtete sich hingegen nicht an Personen, die im Sinne des

§ 136 SGB IX werkstättenberechtigt waren (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011: 13).

3.5.3.3 Teilnehmendenbasierte Gründe

Zunächst war davon auszugehen, dass ein höherer Behinderungsgrad einen negativen Effekt auf die Vermittlungschancen der Teilnehmenden habe. Zudem gaben zwei Gesprächspartner der explorativen Interviews an, dass Menschen mit psychischen Behinderungen schwerer zu vermitteln seien als Personen mit körperlichen Behinderungen, da ihre Leistungsfähigkeit aufgrund psychischer Instabilität für die Arbeitgeber schwerer zu kalkulieren sei. Diese Annahmen konnten anhand der Fallstudien jedoch nicht bestätigt werden. Weiterhin hatten auch Geschlecht, Alter und Bildungsniveau der Teilnehmenden nach Angaben der Projekt- und Jobcentermitarbeitenden keinen Einfluss auf die Vermittlungserfolge.

Vielmehr identifizieren sämtliche befragten Projektmitarbeitenden die langen Arbeitslosigkeitszeiten sowie die entsprechenden Begleiterscheinungen wie geringe Motivation, hohe Ansprüche an das künftige Beschäftigungsverhältnis bei gleichzeitig geringer Flexibilität sowie eine unrealistische Selbsteinschätzung bezüglich der eigenen Arbeitsfähigkeit als das zentrale Vermittlungshemmnis auf Teilnehmendenebene. So wiesen einige der Teilnehmenden der besuchten Projekte Arbeitslosigkeitszeiten von über zehn Jahren auf.¹³ Nach Angaben der Projektmitarbeitenden hatten sich zudem viele der Teilnehmenden bereits mit ihrer Situation arrangiert und glaubten nicht mehr an eine Beschäftigungsaufnahme.

Ferner schränkten Schulden, das äußere Erscheinungsbild, eingeschränkte Mobilität (z. B. aufgrund eines fehlenden PKW-Führerscheins) und gesundheitliche Probleme gemäß den Erkenntnissen der Fallstudien die Vermittlungschancen der Teilnehmenden ein.

Ziel der Projekte sollte daher sein, an diesen Vermittlungshemmnissen sowie an den Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit im Rahmen der Potenzialanalyse, der sozialen Qualifikation sowie in Kooperation mit externen Beratungsstellen gezielt zu arbeiten, um so die Arbeitsfähigkeit der Teilnehmenden wiederherzustellen. Wie in Abschnitt 3.4 beschrieben, konnten in den Projekten in dieser Hinsicht bereits Erfolge erzielt werden.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass bei der Zielgruppe aufgrund ihrer von Langzeitarbeitslosigkeit bedingten Arbeitsmarktferne häufig die persönliche und soziale Stabilisierung sowie die Aktivierung im Fokus stehen, bevor eine Integration in den Arbeitsmarkt angestrebt werden kann.

3.5.3.4 Unternehmensbasierte Gründe

Bei den unternehmensbasierten Gründen wurde unterschieden zwischen Faktoren, die bereits den Zugang für Menschen mit Behinderungen zu potentiellen Praktikums- und Arbeitsplätzen hemmten bzw. erschwerten und Faktoren, die zu einer Nicht-Übernahme der Teilnehmenden im Anschluss an das Praktikum führten.

Zugangshemmnisse zu potentiellen Praktikums- und Arbeitsplätzen

Die Mitarbeitenden eines Projektes berichteten von Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitsplätzen, die den Behinderungen der Teilnehmenden entsprechend eingerichtet waren bzw. eingerichtet hätten werden können. Die mangelnde Barrierefreiheit vieler Unternehmen konnte auch eine Teilnehmerin des Projektes bestätigen. So käme für sie eine Vielzahl der Arbeitsplätze von vornherein nicht in Betracht, da diese mit einem Rollstuhl nicht zugänglich gewesen sein.

Ein weiterer Faktor, der den Zugang zu potentiellen Praktikums- und Arbeitsplätzen erschwerte, sind Vorurteile vonseiten der Arbeitgeber gegenüber der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen. So berichtete eine körperlich behinderte Teilnehmerin, dass Arbeitgeber häufig ihre körperliche Behinderung mit einer geistigen Behinderung gleichgesetzt hätten. Die Mitarbeitenden eines Projektes gaben zudem an, dass viele der Arbeitgeber zunächst kritisch gegenüber Menschen mit Behinderungen eingestellt seien, da sie eine geringere Leistungsfähigkeit bei einem gleichzeitig höheren Krankenstand befürchteten. Ähnliche Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen konnten auch in einer Studie unter Bremer Unternehmen zu den Einstellungshemmnissen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nachgewiesen werden (Fietz et al. 2011: 46).

¹³ In einem Projekt war knapp ein Drittel der Teilnehmenden (elf von 35 Teilnehmenden) seit mindestens zehn Jahren arbeitslos.

Sofern die Unternehmen sich trotz Skepsis gegenüber der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen auf ein Praktikum einließen, konnten nach Angaben einer Projektmitarbeiterin im gegenseitigen Kennenlern- und Erfahrungsprozess die Vorurteile der Arbeitgeber zumindest teilweise abgebaut werden.

Gründe für Nicht-Weiterbeschäftigung im Anschluss an das Praktikum

Die Ursachen für eine Nicht-Übernahme der Teilnehmenden im Anschluss an das Praktikum sind vielfältig und überwiegend wirtschaftlichen Ursprungs. So konnte ein Unternehmen keine Einstellung tätigen, da sich seine Auftragslage verschlechtert hatte. Die Mitarbeiterinnen eines der befragten Projekte wiesen zudem auf den fehlenden Mehrwert für Unternehmen hin, da teilweise eine aufgrund von Behinderung reduzierte Arbeitsproduktivität der Teilnehmenden auch nicht durch Förderleistungen für Arbeitgeber wie z. B. den Eingliederungszuschuss nach SGB III ausgeglichen werden konnte.

Zudem wies ein befragter Unternehmer auf die lange Dauer des Beantragungs- und Bewilligungsprozesses bei der Inanspruchnahme begleitender Hilfen nach § 33 SGB IX hin. Aufgrund der Kompetenzteilung von Integrationsamt und Integrationsfachdienst dauere der Prozess zwischen sechs und zwölf Monaten und während dieser Zeit müsse das Unternehmen in Vorleistung gehen.¹⁴

Die Herausforderungen bei der Beantragung von Fördermitteln bestätigte ein weiterer befragter Unternehmer, indem er hervorhob, dass der hohe Aufwand zur Beantragung von Fördermitteln sowie die Unklarheit über die zuständigen Institutionen Unternehmen von der Einstellung von Menschen mit Behinderungen abhalte. So fehle vielen Arbeitgebern die Zeit, um die notwendigen Informationen zu Förderkonditionen einzuholen und sich einen Überblick über die Vielzahl relevanter Institutionen zu verschaffen.

Eine intensivere Begleitung und Beratung der Unternehmen kann hier ansetzen und durch Aufklärung über Förderangebote sowie über die zuständigen Institutionen die Bereitschaft von Unternehmen zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen erhöhen.

Einer der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer wies zudem darauf hin, dass der besondere Kündigungsschutz nach SGB IX §§ 85 bis 92, der im Kern bei Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Person mit Schwerbehinderung die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erfordert, einen weiteren Risikofaktor für Unternehmen darstelle. Ob der besondere Kündigungsschutz seiner Schutzfunktion gerecht wird bzw. ein Einstellungshemmnis für Menschen mit Behinderungen darstellt, wurde in den letzten Jahren kontrovers diskutiert (siehe hierzu auch Fietz et al. 2011: 54 ff.).

Lediglich eine von fünf im Rahmen der Fallstudien interviewten Unternehmerinnen und Unternehmer wollte die bei ihr tätige Praktikantin aus personenbedingten Gründen (Unzuverlässigkeit und Unpünktlichkeit) nicht übernehmen.

¹⁴ Während das Integrationsamt für die Beantragung und Bewilligung verantwortlich ist, führt der Integrationsfachdienst Gutachten am entsprechenden Arbeitsplatz durch, die wiederum an das Integrationsamt zur Antragsbewilligung weitergeleitet werden.

4. ERFOLGSFAKTOREN UND OPTIMIERUNGSPOTENZIAL

Neben der Implementations- und Wirkungsanalyse zur Identifikation von Ursachen der geringen in den Projekten erzielten Vermittlungsquoten wurde in der Evaluation untersucht, welche weiteren erfolgreichen Maßnahmen und Programme sich in Sachsen-Anhalt und in anderen Bundesländern zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt jenseits der Regelförderung etabliert haben.

Auf Basis der Daten- und Dokumentenanalyse wurden als erfolgreiche Ansätze

- die Maßnahme „Back to the job“ der Sbs Bildungsprojekte in Dessau sowie
- die Aktionen C13.1/C13.2 des ESF-OP Bayern

ausgewählt.

In Tabelle 3 findet sich eine Gegenüberstellung der konzeptionellen Gestaltung und der zentralen Wirkungen von Aktion 23.10/53.10 mit den beiden erfolgreichen Ansätzen aus Sachsen-Anhalt und Bayern:

Tabelle 3: Synopse Aktion 23.10/53.10, Maßnahme „Back to the job“ und Aktionen C13.1/C13.2 des ESF-OP Bayern

	Aktion 23.10/53.10 Berufliche Wiederein- gliederung von Men- schen mit Behinde- rungen	Maßnahme „Back to the job“ (SbS Bil- dungsprojekte, Des- sau)	Aktionen C13.1 und C13.2 des ESF-OP Bayern
Finanzierung	Landes-ESF	Rentenversicherung (RV)	Landes-ESF
Ziel	Integration in den ersten Arbeitsmarkt	Integration in den ersten Arbeitsmarkt	Erhöhung der Chancen für eine Erwerbstätigkeit
Zielgruppe	Erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen	Menschen mit Schwerbehinderung, Rehabilitanten	Erwerbsfähige Menschen mit... • Behinderungen (C13.1) • psychischen Erkran- kungen (C13.2)
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung (Potenzialanalyse, soziale und fachliche Qualifizierung) • Betriebspraktikum • Sozialpädagogische Betreuung 	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Qualifizierung zur Aktivierung und Ver- mittlung arbeitsplatz- bezogener Kenntnisse • Fachliche Qualifizierung • Sozialpädagogische Betreuung • Gesundheitsfördernde Maßnahmen • Beratung der Arbeitgeber zu Fördermöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und sozialen Kompetenzen • Fachtheoretische und - praktische Qualifizierung, Bewerbungstraining • Betriebspraktikum • Sozialpädagogische Betreuung
Teilnahme- dauer	Max. neun Monate (davon max. drei Monate Prakti- kum)	Max. zwölf Monate (davon sieben Monate Praktikum)	Max. zwölf Monate

	Aktion 23.10/53.10 Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen	Maßnahme „Back to the job“ (SbS Bildungsprojekte, Dessau)	Aktionen C13.1 und C13.2 des ESF-OP Bayern
Wirkungen	Für die Förderrunden der Jahre 2008/09 bis 2010/11 durchschnittliche Vermittlungsquote von 11,3 Prozent	Integrationsquoten der Maßnahme in den Jahren 2007/08 ¹⁵ : <ul style="list-style-type: none"> • Nach Maßnahmenende: 42 Prozent • Sechs Monate nach Maßnahmenende: 67 Prozent (Angaben beziehen sich jedoch nur auf zwölf Projektteilnehmende)	Keine Integrationsquoten vorliegend. Durch Projektträger geschätzte Vermittlungschancen nach Projektende für die Zielgruppe Menschen mit...: <ul style="list-style-type: none"> • Behinderungen: 77 Prozent • psychischen Erkrankungen: 59 Prozent

Quelle: Aktion 23.10/53.10: Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung der Förderrunde 2011/12 (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011); **Maßnahme „Back to the job“**: Experteninterview und Artikel im Tagungsband der deutschen Rentenversicherung (vgl. Engelmann 2008); Aktionen C13.1 und C13.2 des ESF-OP Bayern: Experteninterview und Evaluationsbericht¹⁶ (vgl. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik 2011).

Zur Identifikation von Erfolgsfaktoren hinsichtlich Konzeption und Umsetzung wurden im Anschluss vertiefende Expertengespräche mit den mit der Maßnahmensteuerung bzw. -umsetzung zuständigen Personen geführt.

Auf Basis des Expertengesprächs konnten für die **Maßnahme „Back to the job“** folgende vermittlungsfördernde Faktoren identifiziert werden:

- **Umfangreiches (persönliches) Unternehmensnetzwerk:** Gute Unternehmenskontakte sind ein zentraler Erfolgsfaktor bei der Vermittlung der teilnehmenden Menschen mit Behinderung (vgl. hierzu auch Icking und Philipps 2012: 17). Etablierte Kooperationsstrukturen auf regionaler Ebene mit Unternehmen und weiterführenden relevanten Akteuren wirken sich im Vergleich zur erstmaligen Durchführung einer Maßnahme an einem Standort positiv auf den Projekterfolg aus. Um eine gute Kommunikation mit den lokal ansässigen Unternehmen zu etablieren bzw. zu gewährleisten, bewährten sich bei der Umsetzung der **Maßnahme „Back to the job“** insbesondere persönliche Gespräche im Rahmen von Vor-Ort-Terminen. Weiterhin erwiesen sich sowohl einführende Gespräche zwischen den Unternehmerinnen bzw. Unternehmern und den Projektverantwortlichen als auch die Begleitung der Projektteilnehmenden zur persönlichen Vorstellung bei den jeweiligen Arbeitgebern als zielführend.
- **Bedarfs- und nachfrageorientierte Vermittlung in Praktikum:** Ein Praktikum führte insbesondere dann zu einer Weiterbeschäftigung, wenn bereits die Vermittlung in das Praktikum an den Bedarfen des Arbeitgebers orientiert war. Die Begleitung der Teilnehmenden sowie Unternehmerinnen bzw. Unternehmer während des Praktikums war von zentraler Relevanz, da im Praktikum die Voraussetzungen und Bereitschaft der Unternehmen für eine spätere Weiterbeschäftigung geschaffen wurden.

¹⁵ Die **Maßnahme „Back to the job“** hatte 12 Teilnehmende. Die Integrationsquoten umfassten sowohl Vermittlung in Arbeit als auch Selbstständigkeit.

¹⁶ Ramböll Management Consulting erhielt zur Unterstützung der Analyse von Erfolgsfaktoren zu den Aktionen C13.1/13.2 des bayrischen ESF-OP vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Referat IV 3, Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben, Schwerbehindertenrecht) zusätzlich einen Berichtsentwurf der aktualisierten Ergebnisse aus der Programmevaluation mit Stand zum 13.12.2011.

- **Motivation der Teilnehmenden:** Gemäß der Gesprächspartnerin stellte die Motivation der Teilnehmenden einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Diese wurde bei der Maßnahme „Back to the job“ zum einen dadurch gefördert, dass die Teilnehmenden, nachdem ihnen die Maßnahme vorgestellt worden war, selbstständig über die Teilnahme entscheiden konnten. Zum anderen wurde den Teilnehmenden bei den Vermittlungsbestrebungen ein großer Spielraum für Eigeninitiative gelassen (z. B. hinsichtlich Berufswahl und Praktikums- bzw. Arbeitsplatzwahl).

Bei der Analyse des Umsetzungserfolges der **Aktionen C13.1 und C13.2 des ESF-OP Bayern** konnten die obigen Erfolgsfaktoren bestätigt und teilweise noch ergänzt werden:

- **Gute Kooperations- und Netzwerkstrukturen mit Unternehmen und Jobcentern:** Neben der Notwendigkeit eines umfangreichen Unternehmensnetzwerkes wurde, auf Rückfrage bei den Projektverantwortlichen sowie in der Evaluation der Aktionen, die Bedeutung einer guten Zusammenarbeit mit Jobcentern insbesondere zur Gewinnung von Teilnehmenden hervorgehoben (vgl. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik 2011: 5). Einige der Jobcenter waren bereits bei der Konzeptentwicklung beteiligt.
- **Nutzung externer Hilfesysteme:** Die Evaluation der Aktionen C13.1 und C13.2 kam weiterhin zu dem Ergebnis, dass gute Kontakte zu externen Betreuungs- und Beratungseinrichtungen wie Suchtkliniken, sozialpsychiatrischen Diensten und Ärzten/innen von zentraler Relevanz für den Projekterfolg sind (vgl. ebenda). Es ist davon auszugehen, dass die Vermittlung an externe Hilfesysteme die soziale, persönliche und gesundheitliche Stabilisierung der Teilnehmenden fördert, was eine zentrale Voraussetzung für die Integration in Beschäftigung darstellt.

5. GESAMTBEWERTUNG

Ziel der Evaluation war es zum einen, die Ursachen für die geringen Vermittlungsquoten der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen zu analysieren und zum anderen, Erfolgsfaktoren anhand von ähnlich konzipierten landes- und bundesweiten Programmen bzw. Maßnahmen mit größerem Umsetzungserfolg zu identifizieren.

Die Bestandaufnahme auf Basis der Monitoringdaten ergab, dass die **Vermittlungsquoten** in den ersten Arbeitsmarkt im Durchschnitt der Förderrunden 2008/09, 2009/10 und 2010/11 mit einem Wert von **11 Prozent** deutlich hinter den Zielwerten zurückblieben, welche die Träger in ihren Projektkonzepten anvisiert hatten. Angestrebt waren Vermittlungsquoten von bis zu 40 Prozent.

Wie die Ergebnisse der Fallstudien an drei Projektstandorten verdeutlichten, waren die Gründe für die ausbleibenden Projekterfolge vielfältig, konzentrierten sich jedoch auf die folgenden vier Ebenen:

1. Konzeptionsebene:

Von einigen Mitarbeitenden der besuchten Projektträger wurde angeführt, dass die **Vorgaben** der Ausschreibung **zu wenig flexibel** waren. Um die Qualifizierungen besser den Unternehmensbedarfen sowie dem individuellen Leistungsniveau anpassen zu können, wären flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Dauer und Inhalte notwendig gewesen. Gleiches gilt für die Dauer des Praktikums, die von einigen Projektmitarbeitenden und Teilnehmenden als zu kurz empfunden wurde. Zudem konnten an einem Projektstandort bestehende Praktikums- und Arbeitsplatzpotentiale in der Großstadt des benachbarten Bundeslandes nicht erschlossen werden, da die Durchführung von Praktika in der Konzeption auf Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt begrenzt war.

2. Projektträgererebene:

Die fachlichen **Qualifizierungen** waren zum Teil **sehr breit** angelegt. So wurden im Rahmen von Übungsfirmen an einem besuchten Standort unterschiedliche Abteilungen durchlaufen. Fachliche Qualifizierungen sollten jedoch nicht ausschließlich in dieser Form durchgeführt werden, da eine konzentrierte, auf ein konkretes Berufsfeld gerichtete Qualifizierung eher den Unternehmensbedarfen entspricht und somit die Chancen zur Weiterbeschäftigung der Teilnehmenden im Anschluss an das Praktikum erhöhen kann.

3. Teilnehmendenebene:

Der Grad und die Art der Behinderung sowie das Geschlecht, das Alter und das Bildungsniveau der Teilnehmenden hatten gemäß den Angaben der besuchten Projektträger keinerlei Einfluss auf die Vermittlungsquoten. Stattdessen wurden die **Langzeitarbeitslosigkeit** (zum Teil mehr als zehn Jahre) vieler Teilnehmender **und ihre Begleiterscheinungen** wie geringe Motivation und geringe Flexibilität sowie eine unrealistische Selbsteinschätzung bezüglich der eigenen Arbeitsfähigkeit als zentrale Vermittlungshemmnisse auf Teilnehmendenebene identifiziert.

4. Unternehmensebene:

Zunächst konnte festgestellt werden, dass viele Praktikums- und Arbeitsplätze den Teilnehmenden aufgrund **mangelnder Barrierefreiheit** von Unternehmen nicht zugänglich waren, so dass es sich für die Projektträger bei einigen Teilnehmenden als schwierig erwies einen der Behinderung entsprechenden (leidensgerechten) Einsatzort zu akquirieren.

Weiterhin erschwerten **Vorurteile** wie z. B. das Gleichsetzen körperlicher Behinderung mit geistiger Behinderung sowie Befürchtungen der Arbeitgeber hinsichtlich einer geringeren Leistungsfähigkeit und häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten von Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Praktikums- und Arbeitsmarkt.

Die **Nicht-Übernahme** der Teilnehmenden im Anschluss an das Praktikum erfolgte überwiegend **aus wirtschaftlichen Gründen**, wie z. B. aufgrund einer verschlechterten Auftragslage sowie einer geringeren Produktivität der Teilnehmenden im Vergleich zu Beschäftigten ohne Behinderung, die auch mit Förderleistungen nicht ausgeglichen werden konnte.

Anhand der Untersuchung zweier ähnlich ausgestalteter Projekte für Menschen mit Behinderungen (Maßnahme „Back to the job“ der Sbs Bildungsprojekte in Dessau sowie der Aktionen C13.1/C13.2 des bayrischen ESF-OP) konnten als **Erfolgsfaktoren** im Sinne der Vermittlungsquoten **gute Netzwerk- und Kooperationsstrukturen** insbesondere mit **Unternehmen** sowie ferner mit **Jobcentern** und **externen Hilfesystemen** identifiziert werden. Zur Kontaktetablierung und -pflege bewährten sich vor allem persönliche Gespräche und Vor-Ort-Besuche bei den jeweiligen Akteuren.

6. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf Basis der durchgeführten Implementations- und Wirkungsanalyse unter besonderer Berücksichtigung der Gründe für die Nicht-Vermittlung von Teilnehmenden sowie auf Basis der identifizierten Erfolgsfaktoren der Maßnahme „Back to the job“ und den Aktionen C13.1/C13.2 des bayrischen ESF-OP werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert. Diese betreffen jeweils die konzeptionelle Ebene, die Umsetzungsebene und die Steuerungsebene.

Vor diesem Hintergrund ist zu erwähnen, dass die Konzeption der Aktion 23.10/53.10 in der aktuellen Förderrunde (mit Start im September 2012) bereits grundsätzlich modifiziert wurde. So wurde die Zielgruppe auf Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen erweitert und die Träger erhielten die Vorgabe 40 Prozent der Teilnehmenden, bezogen auf die einmalige Besetzung der für die Losregion vorgegebenen Platzzahl, in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2012). Weitere Änderungen betreffen die Stärkung der beruflichen Begleitung am Arbeitsplatz sowie die Ergänzung der Möglichkeit der ergotherapeutischen Betreuung der Teilnehmenden.

Sofern relevant wird bei den Handlungsempfehlungen erläutert, inwiefern diese bereits durch die konzeptionellen Änderungen in der aktuellen Förderrunde berücksichtigt wurden.

6.1 Konzeptionelle Ebene

Auf Basis der empirischen Ergebnisse ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen zur Konzeption der Aktion 23.10/53.10:

Qualifizierung und Praktikum

Eine bedarfs- und teilnehmergerechtere Ausgestaltung der beiden zentralen Projektphasen Qualifizierung und Praktikum bildet einen wichtigen Ansatzpunkt zur Erhöhung der Vermittlungsquoten.

Flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Qualifizierungs- und Praktikaphasen

Anstelle der konzeptionellen Festschreibung einer dreimonatigen Praktikumsphase im Anschluss an die sechsmonatige Qualifizierungsphase, ist ein Wechsel von Praktikums- und Qualifizierungsphasen mit Hinblick auf die Vermittlungsquoten zielführender. So kann die fachliche Qualifizierung nach ersten Rückmeldungen der Unternehmen stärker an ihrem Bedarf ausgerichtet werden und den Teilnehmenden aufzeigen, in welchen Bereichen sie weitere Qualifizierungsbedarfe haben und somit ihre Motivation zur weiteren Qualifizierung steigern.

Da das Leistungsniveau der Teilnehmenden in den besuchten Projekten stark variierte und diese folglich unterschiedliche Qualifizierungsbedarfe hatten, sollten die Dauer und die Inhalte der Qualifizierung insgesamt möglichst individuell gestaltbar sein.

Durchführung von Praktika bei Arbeitgebern jenseits der Landesgrenzen Sachsen-Anhalts ermöglichen

An einem der besuchten Projektstandorte kritisierten sowohl Mitarbeitende als auch Teilnehmende des Projektes die räumliche Einschränkung der Durchführungsmöglichkeiten des Praktikums auf Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt. Durch die kleinstädtische Prägung des Standortes gestaltete sich die Akquise von Unternehmen mit Arbeitskräftebedarf und entsprechenden Einstellungsabsichten als eher schwierig, wohingegen das Arbeitsplatzpotenzial der nahegelegenen Großstadt des benachbarten Bundeslandes nicht genutzt werden konnte. Um die Integrationschancen von Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt zu erhöhen, besteht die Möglichkeit, den Kreis der Unternehmen, bei denen ein Praktikum absolviert werden kann, auf Unternehmen außerhalb der Landesgrenzen Sachsen-Anhalts auszuweiten.

Auslagerung fachlicher Qualifizierung an externe Anbieter

Die Qualifizierungen bei den besuchten Projektträgern waren teilweise sehr breit und allgemein ausgelegt, so dass nicht immer eine Ausrichtung der Qualifizierung entsprechend des individuellen Leistungsniveaus und Unternehmensbedarfe möglich war. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wäre auch eine gänzliche **Neukonzeption** der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen möglich. Da gemäß der Kohärenz der Aktion 23.10/53.10 der Mehrwert dieser Förderung gegenüber den Regelinstrumenten des SGB II, III und IX überwiegend in dem niedrigschwelligen Zugang zu einer sehr individuellen und intensiven Betreuung der Teilnehmenden liegt, könnte der Fokus der Projekte in der nächsten Förderperiode auf die Durchführung sozialer Qualifizierungen und sozialpädagogischer bzw. psychologischer Betreuung zur persönlichen und sozialen Stabilisierung gelegt werden. Die Projektmitarbeitenden hätten somit überwiegend eine Lotsenfunktion zur Arbeitsmarktaktivierung. Die fachlichen Qualifizierungen sollten hingegen an externe Weiterbildungsanbieter ausgelagert werden, um eine zielgerichtetere und bedarfsorientiertere Weiterbildung zu gewährleisten, die stärker an den Arbeitsmarktanforderungen ausgerichtet ist. Idealerweise würden die Teilnehmenden in Qualifizierungsmaßnahmen der Jobcenter bzw. Rehabilitationsträger bei zertifizierten Trägern geführt, welche mit dem Erhalt anerkannter Zertifikate oder gar Abschlüsse enden.

Sensibilisierung, Beratung und Begleitung der Unternehmen

Intensivere Aufklärungsarbeit bei Unternehmen zu:

- **Einstellungen von Menschen mit Behinderungen**
- **Fördermöglichkeiten und zuständige Institutionen bei Einstellung**

Wie aus den qualitativen Interviews mit einem Projektträger und mehreren Teilnehmenden deutlich wurde, waren die Unternehmen teilweise bei der Akquise von Praktikumsplätzen gegenüber der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen voreingenommen, weil sie eine geringere Leistungsfähigkeit befürchteten. Eine Teilnehmerin berichtete weiterhin, dass ihre körperliche Behinderung von Arbeitgebern oftmals mit einer geistigen Behinderung gleichgesetzt wurde. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass folglich ein hoher Handlungsbedarf hinsichtlich der Sensibilisierung von Unternehmen für die Zielgruppe besteht. Es ist positiv zu vermerken, dass in der aktuellen Ausschreibungsrunde (2012/13) das Erfordernis einer grundsätzlichen Sensibilisierung von Unternehmen für die Zielgruppe in der Leistungsbeschreibung der Vergabeunterlagen noch deutlicher hervorgehoben wird als in der vorherigen Förderrunde (vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2012: 15 und Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011: 15).¹⁷

Weiterhin kritisierten zwei der im Rahmen der Fallstudien befragten Unternehmer, dass unklar sei, welche Fördermöglichkeiten bei Einstellung von Menschen mit Behinderungen bestünden und welche Institutionen für die Beantragung zuständig seien. Daher sollten Praktikumsunternehmen durch die Projektträger nicht nur zur beruflichen Eingliederung der Teilnehmenden und zur Ausgestaltung des künftigen Arbeitsplatzes beraten werden, sondern bei Bedarf auch zu Fördermöglichkeiten und den relevanten Ansprechpersonen bei der Einstellung von einer Person mit Behinderung.

Betreuung der Teilnehmenden

Die Mitarbeitenden zweier besuchter Projekte wiesen darauf hin, dass die Einführung von Möglichkeiten zur Nachbetreuung im Rahmen der Projekte sinnvoll und notwendig sei. So könne eine Nachbetreuung für ehemalige Teilnehmende insbesondere Unterstützung bei Krisen und bei nicht vermittelten Teilnehmenden Hilfestellung im weiteren Bewerbungsprozess bieten. Der Mehrwert einer Nachbetreuung durch die Projektträger gegenüber anderen weiterführenden Maßnahmen

¹⁷ In der Ausschreibung der Förderrunde 2011/12 war keine grundsätzliche Sensibilisierung von Unternehmen für die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen festgeschrieben, sondern die Projektträger hatten die Unternehmen zielgerichtet hinsichtlich der Aufnahme der Teilnehmenden in ein Praktikum bzw. eine anschließende Beschäftigung zu sensibilisieren.

läge darin, dass die Mitarbeitenden während der langen Projektdauer und durch die sozialpädagogische Betreuung ein intensives Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufbauen können.

Nachbetreuung ermöglichen

Es ist daher positiv hervorzuheben, dass in der aktuellen Ausschreibungsrunde der Aktion 23.10/53.10 die Möglichkeit zur Nachbetreuung ergänzt wurde. So können Teilnehmende, auch wenn diese bereits ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, bis zu Ende der Probezeit weiterhin im Rahmen des Projektes betreut werden (Ministerium für Arbeit und Soziales 2012: 16). Zudem ist eine längere individuelle Verweildauer im Projekt im Einzelfall auch durch Vorlage eines ärztlichen Attestes oder eines vergleichbaren ärztlichen Nachweises gegenüber dem Auftraggeber möglich (ebenda).

Informationsaustausch mit den Jobcentern

Um Friktionen zu vermeiden, sollte ein standardisierter Informationsaustausch zwischen Jobcentern und Projektträgern etabliert werden.

Standardisierte Informationsübergabe von Teilnehmendendaten bei Projektbeginn

Bei Zuweisung der Teilnehmenden in die Projekte durch die Jobcenter sollte standardisiert eine Übermittlung von Teilnehmendendaten an die Träger erfolgen, sofern die Teilnehmenden ihr diesbezügliches Einverständnis gegeben haben. Somit kann vermieden werden, dass in den Projekten relevante bereits vorliegende Daten über die Teilnehmenden neu erfragt werden müssen. Für eine standardisierte teilnehmerbezogene Informationsübergabe können Kopien von VerBIS-Auszügen genutzt werden.

Da die Teilnehmenden i.d.R. neun Monate an den Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen teilnehmen, konnten die Mitarbeitenden detaillierte Kenntnisse über die fachlichen, sozialen und gesundheitlichen Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmenden gewinnen, was im Rahmen der Betreuung von Kundinnen und Kunden mit Behinderungen durch die Jobcenter in diesem Umfang oft nicht möglich ist.

Verpflichtende standardisierte schriftliche Rückmeldung der Projektträger an Jobcenter bei fehlgeschlagener Vermittlung

Um die Nachhaltigkeit der Projekte auch bei fehlgeschlagener Vermittlung zu gewährleisten, sollte für alle Projektträger eine schriftliche standardisierte Rückmeldung, die eine Beurteilung der beruflichen Fähigkeiten, der Entwicklungsfortschritte der Teilnehmenden während der Projektdauer sowie eine Empfehlung hinsichtlich des weiteren Qualifizierungs- bzw. Vermittlungsvorgehens beinhaltet, bei der Rückführung nicht vermittelteter Teilnehmender an die Jobcenter verpflichtend sein.

Diese Handlungsempfehlung wurde durch das zuständige Fachreferat in der aktuellen Ausschreibungsrunde zu Aktion 23.10/53.10 bereits umgesetzt. So haben die Projektträger bei Teilnehmenden, die vorzeitig aus dem Projekt ausscheiden bzw. nicht vermittelt werden können, die weitere notwendige Unterstützung zur Integration in Arbeit bzw. geeignete Alternativen in der Teilnahmebescheinigung festzuhalten. Die Teilnahmebescheinigung wird mit Einverständnis der bzw. des Teilnehmenden auch an den zuständigen Leistungsträger (Jobcenter bzw. Agentur für Arbeit) übermittelt (Ministerium für Arbeit und Soziales 2012: 16).

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Gewichtung des Wertungsbereiches „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ erhöhen

Um den Gender-Mainstreaming-Ansatz stärker in den Projekten zu verankern, sollte dem Aspekt bei der Bewertung der Konzepte im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens eine größere Relevanz bei der Bepunktung eingeräumt werden.¹⁸

Öffentlichkeitsarbeit

Wie in Abschnitt 6.1 beschrieben, besteht die Notwendigkeit zur Sensibilisierung von Unternehmen hinsichtlich der Einstellungsbereitschaft gegenüber der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen.

Medienwirksamere Bewerbung der Projekte

Um die Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit bei Unternehmen zu intensivieren und um die Unternehmensakquise bei der Suche nach Praktikums- und Arbeitsplätzen zu vereinfachen, sollten die Projekte künftig durch die Träger medienwirksamer beworben werden, z. B. durch Anzeigen oder Stellengesuche in der Presse, im Radio oder in Fachzeitschriften. Um eine medienwirksamere Bewerbung der Projekte durch die Träger gewährleisten zu können, müsste den Trägern im Rahmen der Projektmittel ein Budget zur Durchführung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung gestellt werden.

6.2 Umsetzungsebene

Hinsichtlich der Umsetzung der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen leitet die Evaluation folgendes Optimierungspotenzial ab:

Kooperation mit den Jobcentern

Frühzeitige Information der Jobcenter durch Fachreferat und Projektträger bei Initiierung neuer Förderrunden

Da die Jobcenter für die Zuweisung der Teilnehmenden in die Projekte von zentraler Bedeutung sind, sollten sie frühzeitig, möglichst bereits bei Konzepterstellung einbezogen und über die zentralen Eckdaten der Projekte wie Zielgruppe, Laufzeit, Zuweisungskriterien etc. informiert werden. In den bisherigen Ausschreibungsrunden der ESF-Förderperiode 2007-2013 wurden die Jobcenter zum einen durch das zuständige Fachreferat mit der Durchführung einer Bedarfsanalyse in der jeweiligen Region beauftragt. Zum anderen erhielten die Jobcenter in schriftlicher Form Informationen zu den Projekten. Um den Grundstein für eine gute und intensive Zusammenarbeit zu legen, ist die persönliche Kontaktaufnahme gegenüber einer schriftlichen Information vorzuziehen. Daher ist aus Sicht der Evaluation zu begrüßen, dass in der aktuellen Ausschreibungsrunde vonseiten des zuständigen Fachreferates eine persönliche Information der Jobcenter über eine Auftaktveranstaltung stattfand.

Kooperation mit Unternehmen

Beide Gesprächspartner der erfolgreichen Aktionen bzw. Maßnahmen sahen eine umfassende Vernetzung mit Unternehmen als zentralen Erfolgsfaktor bei der Umsetzung von Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen (siehe Kapitel 4).

¹⁸ Bisher wird die Dimension Chancengleichheit von Männern und Frauen lediglich mit einem Faktor von 1 (von insgesamt drei Gewichtungsfaktoren: 1=niedrigste Gewichtung; 3=höchste Gewichtung) gewichtet (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt 2011: 22).

Intensivere Vernetzung mit Unternehmen

Um eine gute Kommunikation mit den lokal ansässigen Unternehmen zu etablieren bzw. zu gewährleisten, sollten insbesondere persönliche Gespräche im Rahmen von Vor-Ort-Terminen zum Einsatz kommen.

6.3 Steuerungsebene

Zur Analyse der Outputs der Förderung konnten die vorgelegten Monitoringdaten (VBM-Daten und Projektstatistiken des LVWA) nur eingeschränkt genutzt werden. So waren die VBM-Daten unvollständig¹⁹ und die Kategorien zum Teil nicht trennscharf²⁰. Bei den Statistiken der Projekte zu den Teilnehmendenzahlen und -verbleiben wurden die Verbleibe sowie die Abbrüche auf Einzelpersonenebene nicht einheitlich erfasst, sodass eine valide quantitative Auswertung nicht möglich war.

Verbesserung der Monitoringprozesse und -daten

Zur verbesserten Erfolgskontrolle und -steuerung der Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen ist daher eine Optimierung der Monitoringprozesse und -daten notwendig. Um aus den Monitoringdaten unmittelbar Rückschlüsse ziehen zu können, inwiefern die Teilnehmendenstruktur (Geschlecht, Alter, Bildungsniveau, Grad und Art der Behinderung, Langzeitarbeitslosigkeit etc.) einen Einfluss auf die Vermittlungsquoten hat, sollte diese gemeinsam mit den Verbleiben auf Individualdatenebene in einer einheitlichen Datei erfasst werden.

Wie erwähnt wurden bereits diverse Handlungsempfehlungen in der der geänderten Konzeption von Aktion 23.10/53.10 aufgegriffen. Zudem wird die Förderung künftig um einen Lohnkostenzuschuss für die einstellenden Arbeitgeber ergänzt und die Begleitung der Unternehmen sowie der Teilnehmenden bei der beruflichen Eingliederung gestärkt.²¹ Die modifizierte Konzeption der Aktion weist somit einen stärkeren Bezug zu den Grundsätzen der Unterstützten Beschäftigung auf als die bisherige Konzeption. Da die Implementation der reformierten Konzeption erst im September 2012 startete, können bisher noch keine Aussagen über die Auswirkungen auf den Umsetzungserfolg getroffen werden. Dies sollte jedoch in einer künftigen Untersuchung vertiefend analysiert werden.

¹⁹ Die Teilnehmendenzahlen in den VBM-Daten waren deutlich geringer als in den Daten der Projektstatistiken.

²⁰ Z. B. gab es bei der Variable „soziodemografische Stellung“ zwei Kategorien, „alleinerziehend“ und „Berufsrückkehrer“, die jedoch nicht trennscharf waren. Bei der Variable „Ausbildungsbereich“ wurden Industrie und Handel gemeinsam als Kategorie erfasst. Ebenso wurden bei der Variable „Bildungsstand“ Hauptschul- und Realschulabschluss zusammen erfasst, wodurch eine notwendige Differenzierung nicht möglich war.

²¹ Die Arbeitgeber erhalten bei Einstellung einer der Zielgruppe zugehörigen Person für drei Monate eine Förderung in Höhe 1.500 Euro.

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Abele, Martin; Rehberg, Walter (2012): Wer wird hier behindert?! www.gfs-zh.ch/?pid=83 (Download 26.06.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport Land Sachsen-Anhalt, August 2012. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012b): SGB II – Fachliche Hinweise: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MABE) nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III. Maßnahmen bei einem Träger (MAT). Nürnberg. (Stand Juli 2012).

Bund und Länder (2010): Gemeinsame Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Ministerien der Länder als aufsichtführende Stellen nach § 47 SGB II zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach § 16 SGB II i. V. m. §§ 45, 46 SGB III und nach § 16f SGB II (Vermittlungsbudget, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und Freie Förderung). 2. aktualisierte Fassung, o. O., Juli 2010.

Engelmann, K. (2008): Projekt zur beruflichen Integration von schwerbehinderten Menschen und Rehabilitanden: Ganzheitliches Fördern und Fordern durch Theorie, Praxis und Sport. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.). Internetausgabe des Tagungsbandes zum 17. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium, erschienen im März 2008 innerhalb der DRV-Schriften als Band 77. Berlin. 254-256.

Fietz, Brigitte, et al. (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Institut für Arbeit und Wirtschaft (Hrsg.). Bremen.

Icking, Maria; Philipps, Verena (2012): Förderprojekte zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Projektbefragung in Nordrhein-Westfalen. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Arbeitspapiere 42. Materialien zu Monitoring und Evaluation. Berlin.

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2011): Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung langzeitarbeitsloser behinderter und psychisch kranker Menschen in den Förderaktivitäten C13.1/13.2 des bayerischen ESF-OP. Aktualisierte Ergebnisse aus der Programmevaluation. 2. Entwurf. Köln. (Stand 13.12.2011).

Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2012): Phönix – Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt. Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung. Teil B Leistungsbeschreibung. (Vergabenummer: Phönix 54-12). (Stand 24.02.2012).

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (2011): Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt. Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung (Vergabenummer: AMB 54-11). (Stand 17.03.2011).

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (2007): Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur beruflichen Wiedereingliederung von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt. MBI. LSA Nr. 20/2007. 827ff.

Meyer, Rainer et al. (2009): Neue Wege zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Teilhabe am Arbeitsleben. Gemeinsames Ziel – Individuelle Wege. Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V. (Hrsg.): Beiträge zur Erwachsenenbildung (Schriftenreihe des Bildungswerkes der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V., Heft 1/2009). Magdeburg.

Rat der Europäischen Union (2006): Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999. Amtsblatt der Europäischen Union, 31. Juli 2006, Artikel 15.

Snyder, Lori A. et al. (2010): Perceptions of Discrimination and Justice among Employees with Disabilities. In: Employee Responsibilities and Rights Journal 22. 5-19.