



// Zukunftsministerium  
*Was Menschen berührt.*

# Europäischer Sozialfonds

Evaluation der Förderaktion 10  
„Bedarfsgemeinschaftscoaching“

1. Zwischenbericht

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



---

## Europäischer Sozialfonds

Bayern 2014-2020  
Evaluation der Förderaktion 10 "Bedarfsgemeinschaftscoaching"  
Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.1

Stand: 18.12.2017

---



Verwaltungsbehörde ESF in Bayern  
im Bayerischen Staatsministerium für  
Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS)

Winzererstraße 9  
80797 München

---

INSTITUT FÜR  
SOZIALFORSCHUNG UND  
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autorinnen: Katrin Hunger und Dr. Jenny Bennett

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190  
50825 Köln

<http://www.isg-institut.de>

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	6
2. Ausgangslage in Bayern.....	8
3. Programmlogik.....	10
4. Evaluation der Umsetzungsphase.....	14
4.1. Methodisches Vorgehen .....	14
4.1.1. Experteninterviews .....	14
4.1.2. Fallstudien.....	14
4.1.3. Standardisierte Teilnehmerbefragung.....	16
4.1.4. Monitoringdaten .....	16
4.2. Aktueller Stand der Programmumsetzung.....	16
4.3. Planung der Projekte des BG-Coachings.....	17
4.3.1. Projektauswahl .....	17
4.3.2. Ablauf des Planungsprozesses in Jobcentern .....	18
4.4. Qualifikation des eingesetzten Personals.....	19
4.5. Ziele und Zielgruppen der Projekte.....	20
4.5.1. Ziele der Projekte .....	20
4.5.2. Zielgruppen der Projekte.....	21
4.6. Teilnehmendenzugang zu den Projekten.....	23
4.7. Projektumsetzung.....	24
4.7.1. Rahmenbedingungen: Betreuungsschlüssel und Kontaktdichte .....	24
4.7.2. Methodisches Vorgehen der Coaches/Coachinnen.....	26
4.8. Zielerreichung.....	34
4.8.1. Zielerreichung der primären Ziele der Projekte .....	34
4.8.2. Zielerreichung der Querschnittsziele .....	42
4.9. Gesamtbewertung der Projekte .....	46
4.9.1. Schwierigkeiten bei der Umsetzung von BG-Coachingprojekten .....	49
4.9.2. Ausblick für den Ansatz des BG-Coachings.....	51
4.10. Zusammenfassung der Ergebnisse.....	51
5. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	57
6. Ausblick .....	61
7. Quellenverzeichnis .....	62

# Tabellenverzeichnis

---

Tabelle 1: Der makroökonomische Kontext in Bayern.....	8
Tabelle 2: Arbeitslosigkeit in Bayern .....	9
Tabelle 3: Häufigkeiten der umgesetzten Angebote der Coachingprojekte.....	29
Tabelle 4: Verteilung der Haushaltskonstellationen.....	33
Tabelle 5: Gemeinsame Outputindikatoren für alle bislang durchgeführten BG-Coachingprojekte .....	37
Tabelle 6: Gemeinsame Ergebnisindikatoren.....	38
Tabelle 7: Anzahl an TN, die bestimmte Ziele erreichen wollten.....	39

# Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 1: Modell der Programmlogik der Aktion 10 „BG-Coaching“ .....	11
Abbildung 2: Status der befragten Teilnehmenden vor Beginn des BG-Coachingprojekts .....	22
Abbildung 3: Dauer der finanziellen Unterstützung durch das Jobcenter .....	23
Abbildung 4: Zugangswege zu den Projekten .....	24
Abbildung 5: Kontakt des Coaches/der Coachin zu einer oder mehreren Personen, mit denen der/die Teilnehmende im Haushalt lebt .....	34
Abbildung 6: Zielerreichung der Teilnehmenden, die an der standardisierten Befragung teilgenommen haben .....	40
Abbildung 7: Gesamtbewertung der Teilnehmenden anhand von Schulnoten .....	48

# 1. Einleitung

Im Rahmen des Operationellen Programms Bayern 2014–2020 „Perspektiven in Bayern - Perspektiven in Europa“ des Europäischen Sozialfonds (ESF) wird die Prioritätsachse B „Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung“ verfolgt. Da Statistiken gezeigt haben, dass Arbeitslosigkeit mit einem besonders hohen Armutsrisiko verbunden ist und davon auszugehen ist, dass bei steigender Dauer der Arbeitslosigkeit das Armutsrisiko weiter zunimmt, liegt der Fokus in der Prioritätsachse B vorrangig auf der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Durch die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit soll außerdem ein Abbau von sozialer Exklusion erreicht werden, indem Langzeitarbeitslose durch die Aufnahme einer Beschäftigung wieder in das gesellschaftliche Leben integriert werden (vgl. StMAS 2014a, S. 48).

Das thematische Ziel der Prioritätsachse B soll durch die Investitionspriorität b (i) „Aktive Inklusion, nicht zuletzt durch die Förderung der Chancengleichheit und aktiver Beteiligung, und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“ verfolgt werden (StMAS 14a, S. 48). Im Rahmen dieser Investitionspriorität wird angestrebt, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Stabilisierung von Langzeitarbeitslosen durch den Abbau verschiedener Hemmnisse anhand von spezifischen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und Betreuungsaktivitäten zu erreichen. Bei der Verfolgung dieser spezifischen Ziele werden unterschiedliche Förderansätze umgesetzt, um den individuellen Bedarfen der Langzeitarbeitslosen gerecht zu werden. Dabei sollen explizit auch die Bedarfe von älteren Langzeitarbeitslosen Berücksichtigung finden. Hierbei handelt es sich um folgende zwei Förderaktionen (vgl. StMAS 2014a, S. 48):

## Aktion 9 „Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose“

Zum einen gibt es Aktivitäten, die sich auf die berufliche Weiterbildung und die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit konzentrieren. Anhand einer Ausbildung in Modulen anerkannter Berufe sollen Teilnehmende Berufszertifikate erwerben können, die nach der Berufsausbildungsgleichstellungsverordnung (BAVBVO) gesetzlich anerkannt sind. Parallel zur Ausbildung erhalten die Langzeitarbeitslosen ergänzende Hilfen und individuelle sozialpädagogische Betreuung, die dem jeweiligen Hilfebedarf angepasst sind.

## Aktion 10 „Bedarfsgemeinschaftscoaching“

Zum anderen werden besondere Maßnahmen für Bedarfsgemeinschaften angeboten, bei denen die Umstände aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften einbezogen werden sollen. Durch das Coaching für die gesamte Bedarfsgemeinschaft sollen folgende Ziele erreicht werden:

- ▶ Aktivierung für die Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung,
- ▶ Hilfe zur Selbsthilfe,
- ▶ Verbesserung der Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt,
- ▶ Weiterentwicklung, Steigerung und Erhalt von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen sowie
- ▶ die Unterbrechung der „Vererbung der Hilfsbedürftigkeit“.

Im vorliegenden Bericht werden die bisherigen Evaluationsergebnisse zur Förderaktion 10 Bedarfsgemeinschaftscoaching (BG-Coaching) dargestellt.

Die Konzeption des Programms BG-Coaching erfolgte durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS). Im Juni 2015 hat das StMAS die Förderhinweise für die Aktion 10 BG-Coaching veröffentlicht (vgl. StMAS 2015a und 2015b). Die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit fungiert als Bindeglied zwischen dem StMAS und berät die Jobcenter bei programmspezifischen Fragen.

Aufgrund der Förderhinweise des StMAS sind zwei unterschiedliche Fördervarianten des BG-Coachings möglich. Das BG-Coaching kann entweder in Kombination mit dem Verwaltungsbudget (VB) (vgl. StMAS 2015a) oder in Kombination mit dem Eingliederungstitel (EGT) der Jobcenter umgesetzt werden (2015b). Die Fördervarianten unterscheiden sich insofern, als dass bei der Kombination mit dem VB die Jobcenter das Coaching selbst durchführen, wohingegen bei der Kombination mit dem EGT ein Dritter beauftragt wird, die Leistung des BG-Coachings zu erbringen (vgl. Kapitel 4.2.). Im Rahmen der Maßnahmen des BG-Coachings sollen die Teilnehmenden und ihre Mitglieder der

Bedarfsgemeinschaft durch einen Coachingprozess der Betreuung, Begleitung und Stabilisierung an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt und schließlich integriert werden.

Ziel des vorliegenden Evaluationsberichts ist, Erkenntnisse über die bisherige Umsetzung der verschiedenen BG-Coachingprojekte zu gewinnen. Dabei wird untersucht, wie der Planungsprozess für die Projekte ablief, welche Qualifikationen die eingesetzten Coaches bzw. Coachinnen mitbringen, wie langzeitarbeitslose Personen Zugang zu den Projekten gefunden haben, wie die Umsetzung der Maßnahmen in der Praxis konkret erfolgt und wie sich die Zielerreichung in den Projekten bislang darstellt.

Die Evaluation stützt sich dabei auf eine Triangulation unterschiedlicher Methoden. Als Erstes wurden eine Analyse der Projektanträge vorgenommen und Experteninterviews durchgeführt. Anschließend wurden in vier Jobcentern vertiefende Fallstudien durchgeführt. Darauf aufbauend erfolgte eine standardisierte Befragung von Teilnehmenden.

Der Evaluationsbericht ist wie folgt aufgebaut: Zuerst wird in Kapitel 2 die Ausgangslage in Bayern geschildert. Anschließend werden in Kapitel 3 die Programmlogik und die dahinterliegenden Annahmen zur Wirkung des Ansatzes des BG-Coachings erläutert. In Kapitel 4 werden das methodische Vorgehen und die Ergebnisse der Evaluation der Projekte dargestellt. Abschließend werden in Kapitel 5 Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Kapitel 6 gibt einen Ausblick über die nachfolgenden Evaluationsaktivitäten.

## 2. Ausgangslage in Bayern

Bevor die Programmlogik und die Umsetzung des BG-Coachings dargestellt werden, wird zuerst der sozioökonomische Kontext der Maßnahme geschildert. Die Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage Bayern gibt Aufschluss darüber, unter welchen Rahmenbedingungen die Maßnahme des BG-Coachings umgesetzt wird. Bei der sozioökonomischen Analyse wird der Fokus auf Themenbereiche gelegt, die für das BG-Coaching inhaltlich relevant sind. Hierbei handelt es sich um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung sowie die Arbeitslosigkeit in Bayern.

### 2.1. Wirtschaftswachstum und Produktivität

Das nominale Bruttoinlandsprodukt belief sich in Bayern im Jahr 2015 auf 549,2 Mrd. Euro. Damit lässt sich im Vergleich zum Basisjahr 2012<sup>12</sup> eine Erhöhung um 11,3 % verzeichnen (Vorjahr: +4,3 %). In Deutschland fiel das Wachstum mit einem Anstieg von 9,8 % im Vergleich zu 2012 etwas niedriger aus (Vorjahr: +3,8 %).

Das Pro-Kopf-Einkommen je Erwerbstätigen betrug in Bayern in 2015 75.522 Euro. Seit 2012 stieg es um 7,5 % an (Vorjahr: +3,0 %). Das Produktivitätsniveau stieg entsprechend von 50,93 Euro pro Arbeitsstunde in 2012 auf 54,69 Euro in 2015 (+7,4 %). Pro Einwohner lag das Pro-Kopf-Einkommen in 2015 durchschnittlich bei 43.092 Euro.

Tabelle 1: Der makroökonomische Kontext in Bayern

Bayern insgesamt	2012	2013	2014	2015
Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen				
BIP (in Mrd. €)	493,38	508,08	526,74	549,19
BIP je Erwerbstätigen (in €)	70.257	71.620	73.330	75.522
Produktivität (BIP je Arbeitsstunde der Erwerbstätigen)	50,93	52,31	53,33	54,69
BIP je Einwohner	39.529	40.446	41.646	43.092

Quelle: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" (2016).

### 2.2. Arbeitslosigkeit in Bayern

Während die Zahl bei den Männern um 6,5 % zugelegt hat, kann bei den Frauen ein Rückgang um 5,7 % beobachtet werden (vgl. Tabelle 2). Die Zahl der Arbeitslosen ist zwischen 2012 und 2016 im Jahresdurchschnitt um 0,7 % auf insgesamt 250.623 Personen gestiegen (Frauenanteil: 44,7 %).

Für die Altersklasse der 15-bis unter 25-Jährigen (+8,4 %) nahm die Arbeitslosigkeit deutlicher zu als für ältere Personen zwischen 55 und 64 Jahren (+0,6 %). Der höchste Zuwachs kann bei Ausländern/Ausländerinnen verzeichnet werden (+39,6 %) (vgl. Tabelle 2). Dies lässt sich vor allem durch die bundesweit starke Zunahme der Flüchtlinge in den letzten Jahren erklären.

Aufgrund der positiven Entwicklungen im Bereich der Beschäftigung blieben die Arbeitslosenquoten für die verschiedenen Personengruppen jedoch seit 2012 nahezu konstant.<sup>1</sup> Insgesamt betrug sie in Bayern in 2016 im Jahresdurchschnitt 3,5 %. Während sie bei den jüngeren (15 bis unter 25 Jahre) 3,2 % betrug, fiel sie bei den Älteren (55 bis unter 65 Jahre)

<sup>1</sup> Das bedeutet, dass sich die Zahl der Personen, die aktiv am Arbeitsmarkt partizipieren (Erwerbstätige und Arbeitslose), insgesamt erhöht hat.

mit 4,5 % um 1,3 Prozentpunkte höher aus. Die Quote der arbeitslosen ausländischen Personen übertrifft die der deutschen um mehr als das Dreifache (8,9 % zu 2,8 %).

**Tabelle 2: Arbeitslosigkeit in Bayern**

	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2016/2012
<b>Arbeitslose im Jahresdurchschnitt</b>						
Insgesamt	248.860	264.532	264.603	256.527	250.623	0,7%
...Männer	130.142	141.038	141.389	138.845	138.617	6,5%
...Frauen	118.718	123.494	123.215	117.681	112.005	-5,7%
...15 bis unter 25 Jahre	23.896	26.029	25.906	25.022	25.908	8,4%
...55 bis unter 65 Jahre	55.132	58.339	58.748	56.346	55.474	0,6%
...Deutsche	198.798	208.963	205.409	194.532	180.719	-9,1%
...Ausländer/innen	49.757	55.294	58.921	61.715	69.458	39,6%
...Schwerbehinderte Menschen	22.279	23.005	23.538	22.791	22.287	0,0%
...Langzeitarbeitslose	63.277	66.466	68.192	65.597	61.763	-2,4%
<b>Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (Veränderungen in Prozentpunkten)</b>						
Insgesamt	3,7%	3,8%	3,8%	3,6%	3,5%	-0,2 PP
...Männer	3,6%	3,9%	3,8%	3,7%	3,7%	+0,1 PP
...Frauen	3,7%	3,8%	3,7%	3,5%	3,3%	-0,4 PP
...15 bis unter 25 Jahre	3,0%	3,2%	3,2%	3,1%	3,2%	+0,2 PP
...55 bis unter 65 Jahre	5,5%	5,5%	5,2%	4,8%	4,5%	-1,0 PP
...Deutsche	3,2%	3,3%	3,3%	3,1%	2,8%	-0,4 PP
...Ausländer/innen	8,5%	8,8%	8,7%	8,6%	8,9%	0,4 PP

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017).

Betrachtet man die Arbeitslosigkeit nach den Rechtskreisen SGB III und SGB II lässt sich feststellen, dass in 2016 der Bestand an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II etwas höher als im Rechtskreis SGB III war. Während die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis im SGB III bei 122.195 lag, betrug sie im SGB II hingegen 128.428. Allerdings variiert die Arbeitslosenquote (bezogen auf alle Erwerbspersonen) in beiden Kreisen nur leicht, da sie im SGB III bei 1,7 % und im SGB II bei 1,8 % lag. Während die Anzahl der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III seit 2012 um nur 454 Personen bzw. 0,4 % angestiegen ist, ist sie im SGB II um knapp 1.300 Personen bzw. 1,0 % angestiegen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017).

Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften bezifferte sich im Jahr 2015 auf ca. 233.899. Dies entspricht einem Anstieg von 0,7 % seit dem Basisjahr 2012. Äquivalent stieg die Zahl der in Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen um 2,4 % (2012: 420.339 Personen; 2015: 430.529 Personen) (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016).

### 3. Programmlogik

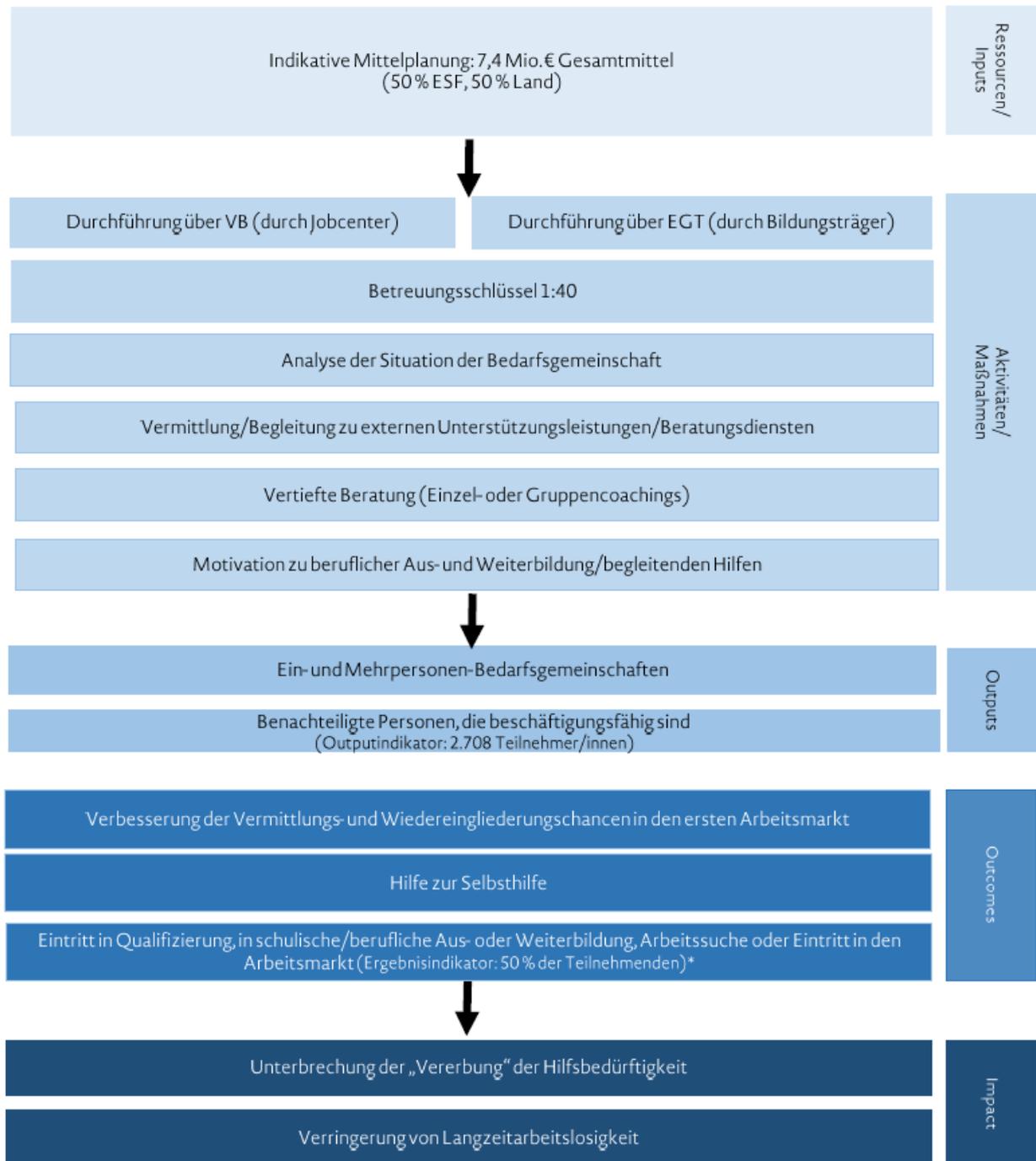
In der Förderperiode 2014-2020 soll bei der Evaluation der einzelnen Förderaktionen die Ergebnisorientierung eine größere Rolle spielen (vgl. VO (EU) 1303/2013). Aufgrund dessen kommt der Bewertung von Wirkungen in der aktuellen Förderperiode eine größere Bedeutung zu. Bei Wirkungsevaluierungen liegt der Fokus auf den Ergebnissen der Förderung bzw. auf den erreichten Veränderungen unter Berücksichtigung der Zusammenhänge, die im Rahmen der Implementationsstudie festgestellt wurden (vgl. StMAS 2015c, S. 8.). Somit werden Umsetzung und Wirkung des Programms nicht separat voneinander, sondern im Verhältnis zueinander analysiert. Die Europäische Kommission unterscheidet hierbei zwischen theoriebasierten und kontrafaktischen Wirkungsanalysen.

Theoriebasierte Wirkungsanalysen sind vorrangig qualitativer Natur. Bei ihnen wird jede Phase der Interventionslogik verfolgt, um Mechanismen der Veränderungen aufzuzeigen. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Erfolg der Maßnahmen von den jeweils vorgelagerten Phasen abhängig ist. Es soll somit untersucht werden, warum, wie und für wen eine Intervention funktioniert und welche spezifischen Bedingungen den Erfolg beeinflussen (vgl. StMAS 2015c, S. 8-9). Auf der Grundlage des Operationellen Programms Bayern 2014-2020, den beiden Förderhinweisen für die Aktion 10 (vgl. StMAS 2014a, StMAS 2015a und StMAS 2015b) sowie den Experteninterviews wurde ein theoretisches Modell entwickelt, welches die Programmlogik der Aktion 10 darstellt (vgl. Abbildung 1). Im Folgenden werden die Programmlogik und die dahinterliegenden Annahmen zur Wirkung erläutert.

Den Ausgangspunkt der Programmlogik stellen die Ressourcen/Inputs dar, welche für die Maßnahme des BG-Coachings zur Verfügung stehen. Im Rahmen der indikativen Mittelplanung wurden für die Maßnahme insgesamt 7,4 Mio. Euro bereitgestellt. Die Kofinanzierung wird über die aktiven Leistungen der Jobcenter sichergestellt.

Bei der Durchführung von Fallstudien in vier Jobcentern hat sich gezeigt, dass in allen diesen Jobcentern aufgrund der erfolgreichen Umsetzung der Vorgängerprojekte Folgeprojekte beantragt wurden und diese Projektträger auf ihre Programmverfahren aus der vorherigen Förderperiode zurückgreifen können. Besonders positive Erfahrungen wurden in den Vorgängerprojekten des BG-Coachings mit dem niedrigen Betreuungsschlüssel gemacht. Für die Umsetzung der aktuellen BG-Coachingprojekte stellt der Betreuungsschlüssel von 1:40 eine zentrale Anforderung dar. Dies bedeutet, dass von einem VZÄ-Coach bzw. einer VZÄ-Coachin i. d. R. 40 Teilnehmende betreut werden, wobei eine Unter- bzw. Überschreitung der zu betreuenden Personen um bis zu 30% zulässig ist (vgl. StMAS 2015a, S. 2 und StMAS 2015b, S. 2). Von einem befragten Experten bzw. einer Expertin wurde geschildert, dass die Coaches bzw. Coachinnen durch den niedrigen Betreuungsschlüssel bessere Arbeitsbedingungen für die Umsetzung einer individuellen Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden als die Integrationsfachkraft der normalen Arbeitsvermittlung haben. Auch aus anderen Studien, wie z. B. der „Implementationsstudie zur Berliner Joboffensive“, ist bekannt, dass ein niedriger Betreuungsschlüssel und eine damit einhergehende höhere Kontaktdichte dazu führen, dass Vermittler/Vermittlerinnen ein Vertrauensverhältnis zu den Kunden/Kundinnen aufbauen und sie besser kennenlernen können. Aufgrund der besseren Kundenkenntnis können die Vermittler/Vermittlerinnen eine individuelle Stärken-Schwächen-Analyse mit den Kunden/Kundinnen durchführen und darauf aufbauend ein gemeinsames Problemverständnis und eine individuelle Integrationsstrategie entwickeln. Insgesamt konnte im Rahmen der Berliner Joboffensive durch den verbesserten Betreuungsschlüssel eine höhere Beratungsqualität erreicht werden (vgl. Egenolf et al. 2014). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass die Coaches/Coachinnen im BG-Coaching durch den niedrigen Betreuungsschlüssel ebenfalls ein Vertrauensverhältnis zu ihren Teilnehmenden aufbauen können und Zeit haben, um den Coachingprozess individuell auf die Bedarfe der Teilnehmenden auszurichten. Für die Maßnahme des BG-Coachings kann somit die Hypothese formuliert werden, dass durch den niedrigeren Betreuungsschlüssel eine intensivere und individuellere Arbeit mit den Teilnehmenden möglich ist und dadurch eine höhere Beratungsqualität als in der normalen Arbeitsvermittlung erreicht werden kann.

Abbildung 1: Modell der Programmlogik der Aktion 10 „Bedarfsgemeinschaftscoaching“



Quelle: StMAS 2014a; StMAS 2015a; StMAS 2015b

\* Ergebnisindikator: Der Indikator bezieht sich ausschließlich auf benachteiligte Teilnehmende, die nach dem Coaching neu auf Arbeitssuche sind, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren, eine Qualifizierung erlangt haben oder einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige. Als benachteiligt gelten Teilnehmende, die in Erwerbslosenhaushalten leben, alleinerziehend sind, einen Migrationshintergrund haben, eine Behinderung oder eine sonstige Benachteiligung aufweisen. Der Zielwert von 50 % bezieht sich entsprechend auf alle benachteiligten Teilnehmenden, die die Maßnahme beendet haben.

Aus den Förderhinweisen geht hervor, dass sich die Aktion 10 ausschließlich an Jobcenter wendet. Dabei sind in den Jobcentern zwei Fördervarianten des BG-Coachings möglich. Das BG-Coaching kann entweder in Kombination mit dem Verwaltungsbudget (VB) oder mit dem Eingliederungstitel (EGT) durchgeführt werden (vgl. Kapitel 4.2.).

Unabhängig davon, für welche Finanzierungsart sich entschieden wird, sind der Betreuungsschlüssel, die Zielgruppen, die Inhalte des Coachingprozesses und die Ziele für die Teilnehmenden bei beiden Fördervarianten identisch.

Laut dem Operationellen Programm Bayern 2014–2020 und den Förderhinweisen werden Bedarfsgemeinschaften im Rahmen des Coachingprozesses Betreuung, Begleitung und Stabilisierung angeboten. Das Coaching umfasst dabei folgende konkrete Förderelemente:

- ▶ Analyse der Situation der Bedarfsgemeinschaft,
- ▶ vertiefte Beratung (allgemein, individuell, in Gruppen),
- ▶ bedarfsabhängige Unterstützung zur Stabilisierung der Situation,
- ▶ Motivation zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, begleitende Hilfen und
- ▶ Wahrnehmung von Unterstützungs- und Betreuungsdiensten, ggf. ergänzt durch Begleitung des Coaches/der Coachin.

Dabei soll ein ganzheitlicher Ansatz für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angewandt werden.

Im Sinne der Wirkungslogik kann angenommen werden, dass die Durchführung der einzelnen Förderelemente jeweils zum Erreichen der Ziele des BG-Coachings beiträgt. Darüber hinaus geht aus den Experteninterviews hervor, dass bei den Maßnahmen des BG-Coachings, anders als bei Standardmaßnahmen der Arbeitsförderung, unterschiedliche Angebote wie z. B. die sozialpädagogische Betreuung, Bewerbungstraining und/oder Qualifizierung so miteinander kombiniert werden können, wie dies im Einzelfall erforderlich sei. Im Gegensatz zur Beratung und Vermittlung der Integrationsfachkraft hätten die Coaches/Coachinnen durch den besseren Betreuungsschlüssel Zeit, sich intensiv mit den einzelnen Teilnehmenden zu befassen und eine individuelle und zielgerichtete Kombination von Einzelmaßnahmen für die Teilnehmenden zu erarbeiten. Demnach kann die theoretische Hypothese formuliert werden, dass der Coachingprozess umso erfolgreicher verläuft, je stärker die Coaches/Coachinnen von den Förderelementen des BG-Coachings Gebrauch machen und diese individuell auf den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin anpassen.

Der Coachingprozess mit den dargestellten Förderelementen kann von dem Coach bzw. der Coachin auch im Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ angewandt werden, um die Unterstützung der geförderten Arbeitsverhältnisse zu ergänzen. Das heißt, zusätzlich zu den Eingliederungszuschüssen, die über das ESF-Bundesprogramm gefördert werden, kann die Begleitung der Teilnehmenden in Form eines Coachings über das bayerische ESF-Programm finanziert werden. Dabei gelten für die Tätigkeit des Coaches bzw. der Coachin die Voraussetzungen und Inhalte der Aktion 10 (vgl. StMAS 2015a, S. 2 und StMAS 2015b, S. 2). Hierbei handelt es sich nicht um eine Doppelförderung, da durch die beiden Maßnahmen unterschiedliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses der Teilnehmenden gefördert werden. Während durch das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ das Arbeitsverhältnis an sich finanziell gefördert wird, wird durch das BG-Coaching ergänzend die Stabilität der Arbeitnehmer/innen und deren Chancen auf eine ungeforderte Beschäftigung gefördert, indem sie flankierend durch einen Coach bzw. eine Coachin begleitet werden.

Als Zielgruppen der Aktion 10 werden in beiden Förderhinweisen „Ein- und Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften nach § 7 SGB II“ definiert. Dabei wird explizit darauf hingewiesen, dass Kinder innerhalb der Bedarfsgemeinschaften auch zur Zielgruppe gehören (vgl. StMAS 2015a, S. 1 und StMAS 2015b, S. 1). Im Rahmen von Experteninterviews wurde ebenfalls darauf eingegangen, dass die BG-Coaches/Coachinnen die gesamte Bedarfsgemeinschaft betrachten, während in der gesetzlichen Arbeitsförderung i. d. R. nur der Haushaltsvorstand im Fokus von Beratung und Vermittlung steht. Es kann angenommen werden, dass durch den Einbezug der gesamten Bedarfsgemeinschaft im BG-Coaching alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft gemeinsam am Ziel der Arbeitsmarktintegration und der Beendigung der Hilfebedürftigkeit arbeiten und dadurch die Wiedereingliederungschancen der Teilnehmenden nachhaltig verbessert werden. Demnach lässt sich die Hypothese ableiten, dass der Coachingprozess erfolgreicher verläuft, wenn alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in den Coachingprozess einbezogen werden, als wenn nur der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin gecoacht wird.

Bei der Auswahl der Teilnehmenden sollen die Jobcenter darauf achten, dass nur geeignete Bedarfsgemeinschaften dem Projekt zugewiesen werden. Als geeignet gilt eine Bedarfsgemeinschaft, wenn bei ihr Beschäftigungsfähigkeit vorliegt und davon ausgegangen werden kann, dass durch das Coaching eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt besser erfolgen kann (vgl. StMAS 2015a, S. 2-3 und StMAS 2015b, S. 3). Hieraus lässt sich schließen, dass die Teilnehmenden die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen, um die Ziele des Projekts zu erreichen.

Über die Durchführung des Coachingprozesses sollen für die Teilnehmenden folgende Ziele bzw. Outcomes erreicht werden:

- ▶ Verbesserung der Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt,
- ▶ Hilfe zur Selbsthilfe und/oder
- ▶ Eintritt in Qualifizierung, in schulische/berufliche Ausbildung oder Bildung, Arbeitssuche oder Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Im Hinblick auf die Zielerreichung in den Projekten des BG-Coachings wurden im Operationellen Programm Bayern 2014-2020 ein Output- und ein Ergebnisindikator bestimmt. In der Aktion 10 soll bis zum Jahr 2023 ein Outputziel von 2.708 Teilnehmenden erreicht werden (vgl. StMAS 2014a, S. 52). Darüber hinaus ist durch den Ergebnisindikator festgelegt, dass 50 % der benachteiligten Teilnehmenden, die am BG-Coaching teilgenommen haben, nach ihrer Projektteilnahme auf Arbeitssuche sein, eine schulische/berufliche Bildung absolvieren bzw. eine Qualifizierung erlangen oder einen Arbeitsplatz gefunden haben sollen. Hierbei werden auch Selbstständige hinzugezählt.

Hinsichtlich der Zielerreichung wurde im Rahmen der Experteninterviews ergänzend darauf hingewiesen, dass es sich beim Coaching um einen langfristigen Prozess handeln kann, da die Teilnehmenden komplexe Probleme haben, die nicht schnell gelöst werden könnten. Dies hänge damit zusammen, dass sich das BG-Coaching bewusst an Kunden/Kundinnen der Jobcenter richte, bei denen die Chancen auf Integration relativ gering seien. Während normale Regularien bereits immer ein gewisses Bildungs- und Motivationsniveau der Kundschaft voraussetzten, handele es sich beim BG-Coaching um ein niedrigschwelliges Angebot für Kunden/Kundinnen, bei denen dieses Bildungs- und Motivationsniveau häufig gar nicht bzw. noch nicht vorhanden sei. Aufgrund dieser Informationen kann die Hypothese abgeleitet werden, dass der Coachingprozess umso länger dauert, je mehr Vermittlungshemmnisse Teilnehmende haben.

Als übergreifende Wirkungen (Impact) des BG-Coachings werden die Unterbrechung der „Vererbung“ der Hilfebedürftigkeit und die Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit in Bayern angestrebt.

Im vorliegenden Evaluationsbericht wird anhand der aktuellen Forschungsergebnisse zum BG-Coaching versucht, erste Erkenntnisse für die Überprüfung der theoretischen Wirkungsanalyse zu gewinnen. Die Analyse längerfristiger Effekte kann jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen, wenn eine Verknüpfung mit den Reportingdaten stattgefunden hat und damit auch Informationen zum langfristigen Verbleib vorliegen.

# 4. Evaluation der Umsetzungsphase

## 4.1. Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Evaluation der Aktion 10 wurden im Sommer 2015 und Anfang des Jahres 2016 als Erstes leitfadengestützte Experteninterviews auf strategischer Ebene durchgeführt. Anschließend wurden im Jahr 2016 vier thematische/regionale Fallstudien durchgeführt. Die Fallstudien waren als Panelbefragung angelegt. Im Jahr 2017 wurden die Teilnehmenden ein zweites Mal befragt und im Jahr 2019 ist eine dritte Befragung vorgesehen. Im Jahr 2016 wurde zusätzlich noch eine standardisierte Teilnehmerbefragung durchgeführt. Im Folgenden wird das methodische Vorgehen bei den Evaluationsaktivitäten geschildert.

### 4.1.1. Experteninterviews

Zu Beginn der Evaluation der Aktion 10 wurden zwei explorative Interviews mit den an der Planung beteiligten Akteuren durchgeführt. Das Ziel der Interviews bestand darin, anhand der Aussagen der Experten/Expertinnen Hypothesen über die Wirkungszusammenhänge im BG-Coaching zu generieren. Dafür wurde am 17.06.2015 mit einem Vertreter bzw. einer Vertreterin vom StMAS Bayern und am 10.02.2016 mit einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der Regionaldirektion Bayern der BA (RD Bayern) ein Interview durchgeführt. In beiden Experteninterviews wurden Fragen zu folgenden Themenkomplexen gestellt: Planungsprozess, Ziele des BG-Coachings, Zuweisungsprozess von Teilnehmenden, Projektumsetzung, Qualitätssicherung sowie Zielerreichung. Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend protokolliert.

### 4.1.2. Fallstudien

Im Dezember 2015 wurde mit den Planungen für die Fallstudien begonnen. Die Fallstudien sollten auf Ebene einzelner Jobcenter durchgeführt werden. Ziel der Fallstudien war die Analyse der konkreten Umsetzung vor Ort durch Berücksichtigung der Perspektive unterschiedlicher Akteure – einschließlich betroffener Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder. Insgesamt wurden vier Jobcenter einbezogen, um eine gewisse Variation an Umsetzungsstrukturen des BG-Coachings abbilden zu können.

Als Grundgesamtheit für die Auswahl der Fallstudien-Jobcenter wurden alle Jobcenter miteinbezogen, in denen bis zum 02.12.2015 gemäß den Monitoring-Auswertungen in ESF-Bavaria ein oder mehrere Projekte den Status „angenommen“ oder „bewilligt“ hatten. Damit standen insgesamt zehn Projekte zur Auswahl.

Um dem Anspruch, eine gewisse Variation an Umsetzungsstrukturen des BG-Coachings abbilden zu können, gerecht zu werden, wurden die zehn relevanten Projekte auf Basis der Projektkonzepte hinsichtlich verschiedener Merkmale analysiert. Dabei haben sich die folgenden Merkmale als am bedeutsamsten herausgestellt:

- ▶ Projektlaufzeit,
- ▶ Trägerform des Jobcenters,
- ▶ Zielgruppe des Projekts.

Die Auswertung der Projektkonzepte nach diesen Merkmalen zeigte, dass es Unterschiede zwischen den Jobcentern gibt, die auf eine unterschiedliche Umsetzungsart der Projekte schließen lassen. Zum einen variiert der Beginn der Projektlaufzeit deutlich zwischen den Jobcentern. Während in der Mehrheit der Projekte die Projektlaufzeit bereits am 01.04.2015 oder 01.07.2015 angefangen hat, gibt es auch Projekte, die erst zum Ende des Jahres 2015 angelaufen sind oder erst zu Beginn des Jahres 2016 anlaufen sollten. Zum anderen wurde deutlich, dass auch die Trägerform variiert, da es sich bei vier Jobcentern um gemeinsame Einrichtungen (gE) und bei zwei Jobcentern um zugelassene kommunale Träger (zkt) handelt. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass manche Projekte erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) allgemein ansprechen, während andere Projekte konkret auf eine eng gefasste, spezielle Zielgruppe bezogen

werden. Bei diesen Zielgruppen handelte es sich entweder um Alleinerziehende/alleinerziehende Frauen oder Frauen mit Vermittlungshemmnissen und Kindern unter 15 Jahre, um Teilnehmende am ESF-Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ oder um Single-Bedarfsgemeinschaften im Alter zwischen 40 und 50 Jahre. Die Hälfte der relevanten Jobcenter für die Fallstudienauswahl bot zudem mehr als ein BG-Coachingprojekt an.

Das Evaluationsteam entschied sich dafür, bei der Auswahl der Fallstudienorte nur Jobcenter mit einzubeziehen, bei denen aufgrund eines frühzeitigen Projektbeginns auf substantielle Erfahrungen mit der Projektumsetzung geschlossen werden konnte.

Darüber hinaus wurde auch die unterschiedliche Trägerform der Projektträger bei der Auswahl der Fallstudienstandorte berücksichtigt, da davon ausgegangen werden konnte, dass diese zu unterschiedlichen Umsetzungsstrukturen des BG-Coachings und des Kunden- bzw. Kundinnenmanagements führen könnte. Aus diesem Grund war vorgesehen, für die regionalen Fallstudien sowohl zwei Jobcenter als gE und zwei Jobcenter als zkt auszuwählen.

Zudem unterschieden sich die ausgewählten Projektträger hinsichtlich der Zielgruppen der Projekte. Während in zwei Jobcentern der Fokus auf allgemeinen BG-Coachingprojekten lag, die sich allgemein an erwerbsfähige Leistungsberechtigte gerichtet haben, gab es in den anderen beiden Jobcentern mehrere BG-Coachingprojekte, die auf eine eng begrenzte Zielgruppe, wie z. B. Alleinerziehende, ausgerichtet waren.

Bei der Analyse der Projektkonzepte wurden noch weitere Kriterien für die Auswahl der Fallstudienregionen berücksichtigt (Folgeprojekt, Vollzeitäquivalent (VZÄ) der Coaches/Coachinnen, Betreuungsschlüssel und Inhalte der Projekte), allerdings zeigten sich hierbei kaum Unterschiede zwischen den Standorten.

Die Fallstudien in den vier ausgewählten Jobcentern wurden im Zeitraum vom 18.01. - 16.03.2016 durchgeführt. Abgesehen von zwei telefonischen Interviews wurden alle Fallstudieninterviews persönlich durchgeführt.

Im Rahmen der Fallstudien waren Interviews mit folgenden Akteuren vorgesehen:

- ▶ Geschäftsführung des Jobcenters,
- ▶ Beauftragte/r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA),
- ▶ Teamleitung des Integrationsbereichs,
- ▶ Maximal zwei Coaches/Coachinnen des BG-Coachings,
- ▶ Maximal drei Teilnehmende am BG-Coaching,
- ▶ Mitglieder von teilnehmenden Bedarfsgemeinschaften,
- ▶ Gegebenenfalls Vertreter/Vertreterinnen von Bildungsträgern und andere Akteure.

Mitglieder von teilnehmenden Bedarfsgemeinschaften konnten jedoch in fast allen Fallstudien nicht interviewt werden. Gründe dafür waren, dass entweder die interviewten Teilnehmenden keine Mitglieder in ihrer Bedarfsgemeinschaft hatten (bzw. diese noch zu jung waren, um befragt zu werden) oder der Coach bzw. die Coachin mit den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft nicht zusammengearbeitet hatte. Vertreter/Vertreterinnen von Trägern oder sonstige Akteure waren in fast allen Fallstudien nicht relevant für die Durchführung von Interviews. Aufgrund der geringen Anzahl an Interviewpersonen dieser beiden Akteursgruppen wurde von einer systematischen Auswertung dieser Antworten im Evaluationsbericht abgesehen.

Gegenstand der Fallstudieninterviews waren folgende Themenbereiche:

- ▶ Projektplanung des BG-Coachings,
- ▶ Kompetenz und Qualifikation des Coaches/der Coachin bzw. der Kooperationspartner,
- ▶ Umsetzung des BG-Coachings,
- ▶ Vernetzung des Coaches/der Coachin, Qualitätssicherung des Projekts und Berücksichtigung der Querschnittsziele sowie
- ▶ zusammenfassende Bewertung des BG-Coachings.

Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und protokolliert. Anschließend wurde pro Fallstudie ein Fallbericht erstellt, in dem die Aussagen aller Interviewpersonen zusammenfassend dargestellt wurden.

Im Sommer 2017 wurden die Teilnehmenden des BG-Coachings noch einmal im Rahmen einer Panelbefragung interviewt. Die Befragung fand im Zeitraum vom 17.05. – 22.08.2017 statt und wurde telefonisch durchgeführt. Von den insgesamt 13 Fällen, die bereits in 2016 interviewt wurden, konnten in 2017 zehn Fälle ein zweites Mal interviewt werden. Die Panelmortalität liegt somit bei 23,1 %. Die Interviews wurden erneut auf Tonband aufgezeichnet und protokolliert. Anschließend wurden die Protokolle der zweiten Interviewwelle ausgewertet.

### 4.1.3. Standardisierte Teilnehmerbefragung

Neben den Experteninterviews und den Fallstudien wurde auch eine standardisierte Teilnehmerbefragung durchgeführt, um die Bewertung der Teilnehmenden erfassen zu können. Zum damaligen Zeitpunkt standen Kontaktdaten von 229 Teilnehmenden an Projekten des BG-Coachings zur Verfügung. Pro Projekt variierte die Zahl der Teilnehmenden von 4 bis 65 Teilnehmenden.<sup>2</sup>

Für die Erhebung wurde ein Mixed-Methods Design gewählt. D. h. je nach Verfügbarkeit der Kontaktdaten wurden die Teilnehmenden zunächst postalisch oder per E-Mail (Onlinebefragung) kontaktiert. Zusätzlich zur Postanschrift, die für alle Teilnehmenden vorlag, gaben 145 Personen eine Telefonnummer und 59 Teilnehmende eine E-Mail-Adresse an. Für die Nachfassaktion wurden außerdem telefonische CATI-Befragungen durchgeführt.

Der Erhebungszeitraum erstreckte sich insgesamt vom 30.11.2016 bis zum 15.01.2017. Nach Abschluss der Erhebungen haben von den insgesamt 229 angeschriebenen Personen 71 Teilnehmende an der standardisierten Befragung teilgenommen. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass einige angeschriebene Personen aus unterschiedlichen Gründen nicht an der Befragung teilnehmen konnten. Beispielsweise gab es einige Teilnehmende, deren postalische Adresse nicht mehr aktuell war, die keine E-Mail-Adresse angegeben hatten und auch telefonisch nicht zu erreichen waren (14 Fälle). Darüber hinaus gab es auch Teilnehmende, die sich nicht mehr an die Projektteilnahme erinnern konnten (7 Fälle), deren deutsche Sprachkenntnisse nicht gut genug waren, um den Fragebogen auszufüllen (5 Fälle) oder die aufgrund von Krankheit oder Zeitmangel nicht teilnehmen konnten (6 Fälle).

Unter Abzug der 14 Fälle, bei denen es sich um systemische Ausfälle handelte, ergab sich eine Rücklaufquote von 33 %. Nach Erhebungsmethoden differenziert ergab sich für die gesamte Nettostichprobe folgende Verteilung: 54 % postalisch (38 Fälle), 35 % telefonisch (25 Fälle) und 11 % online (8 Fälle).

Nach Abschluss der standardisierten Befragung wurden die Daten aufbereitet. Zudem wurde die Verteilung der Teilnehmenden in der Stichprobe nach Geschlecht und Alter mit der Verteilung in der Grundgesamtheit verglichen. Dabei zeigte sich, dass sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der Stichprobe deutlich mehr Frauen als Männer vertreten waren (GG: 73,8 %, Stichprobe: 64,7 %). Im Hinblick auf das Alter wurde deutlich, dass sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der Stichprobe die Mehrheit der Teilnehmenden zwischen 30-49 Jahre alt ist (GG: 69,9 %, Stichprobe: 74,9 %) und jeweils ein geringerer Anteil unter 29 oder über 50 Jahre alt ist. Da sich die Grundgesamtheit und die Stichprobe hinsichtlich der Verteilung der Merkmale Alter und Geschlecht ähneln, wurde auf eine Gewichtung verzichtet.

### 4.1.4. Monitoringdaten

Auf Basis der Monitoringdaten, die über das Datenerfassungssystem ESF Bavaria 2014 zur Verfügung gestellt wurden, können Informationen zu den Teilnehmenden und deren persönliche oder Haushaltsmerkmale ausgewertet werden. Zudem werden über die Monitoringdaten auch die Ergebnisse der Förderung bzw. der Verbleib der Teilnehmenden nach Beendigung der Förderung dargestellt.

## 4.2. Aktueller Stand der Programmumsetzung

Die Aktion 10BG-Coaching wendet sich gemäß den Förderhinweisen, die am 15.06.2015 erschienen sind, ausschließlich an Jobcenter (vgl. StMAS 2015a und StMAS 2015b). Die Jobcenter stellen somit die Projektträger dar. Anhand der

---

<sup>2</sup> Zu berücksichtigen ist, dass über das Monitoringsystem ESF Bavaria 2014 aktuell nur Kontaktdaten von Teilnehmenden zur Verfügung stehen, die das Projekt bereits verlassen haben.

Förderhinweise ist vorgegeben, dass die Maßnahme des BG-Coachings nicht nur in Kombination mit dem Verwaltungsbudget der Jobcenter, sondern auch in Kombination mit dem Eingliederungstitel der Jobcenter umgesetzt werden kann. Der zentrale Unterschied zwischen den beiden Fördervarianten besteht darin, dass bei der Finanzierung aus dem Verwaltungsbudget die Jobcenter das Coaching selbst durchführen und dafür eine Integrationsfachkraft als Coach bzw. Coachin abstellen, wohingegen bei der Finanzierung aus dem Eingliederungstitel ein Dritter im Rahmen eines Vergabeverfahrens beauftragt wird, das BG-Coaching durchzuführen.

Die Förderung wird bei beiden Finanzierungsarten als Projektförderung mit Anteilsfinanzierung gewährt. Bei der Finanzierung aus dem Verwaltungsbudget können bis zu 50 % der förderfähigen, tatsächlichen Ausgaben eines Projekts aus dem ESF unterstützt werden und bei der Finanzierung aus dem Eingliederungstitel können aus dem Projekt bis zu 50 % der in Rechnung gestellten Kosten aus dem Vergabeverfahren übernommen werden. In den Förderhinweisen wird konkretisiert, dass bei der Finanzierung aus dem Verwaltungsbudget ausschließlich die im Zusammenhang mit der Durchführung des Projekts entstehenden Personalkosten für den Coach/die Coachin, die Fahrtkosten des Coaches/der Coachin, die Sachkosten und die für den Büroraum anfallenden, anteilige Miet- und Mietnebenkosten förderfähig sind. Bei der Finanzierungsart aus dem Eingliederungstitel sollen die im Rahmen des Auftrags entstehenden Kosten im Kostenplan eingetragen werden (vgl. StMAS 2015a, S. 6 und StMAS 2015b, S. 6).

Abgesehen von den unterschiedlichen Finanzierungsarten wird die Maßnahme des BG-Coachings inhaltlich aber in beiden Förderhinweisen gleich beschrieben. So gibt es z. B. hinsichtlich der Zielgruppen, der Ziele und der Inhalte des Coachings keine Unterschiede.

Seit Beginn der Aktion 10 „BG-Coaching“ wurden insgesamt zehn Projekte bewilligt und vier Projekte angenommen. In fast allen Jobcentern wurde das BG-Coaching aus dem Verwaltungsbudget finanziert. Lediglich in einem Jobcenter wurde ein Projekt über den Eingliederungstitel bedient.

Der Förderzeitraum beträgt für fast alle Projekte zwei Jahre, wobei der früheste Projektbeginn im April 2015 und der späteste im Juli 2016 waren. Von zwei Projekten ist der Förderzeitraum bereits zum 31.12.2016 abgelaufen.

Die Höhe der insgesamt bewilligten Fördermittel beträgt für die zehn bewilligten Projekte 1.554.111 Euro. Pro Projekt wurden somit durchschnittlich 155.411 Euro bewilligt. Auf den ESF entfallen davon insgesamt 777.055 Euro (Mittelwert pro Projekt: 77.705 Euro). Für die vier Projekte, die bislang nur angenommen, aber noch nicht bewilligt wurden, wurden Fördermittel in Höhe von insgesamt 712.003 Euro beantragt. Bei diesen Projekten wurden pro Projekt durchschnittlich 178.001 Euro beantragt. Dabei entfallen insgesamt 356.001 Euro auf den ESF (Mittelwert pro Projekt: 89.000 Euro).

Bei der regionalen Verteilung der Projekte nach Regierungsbezirken zeigt sich, dass in Mittelfranken und Unterfranken, mit jeweils vier Projekten, am meisten Projekte umgesetzt werden. In Oberbayern und Oberfranken werden jeweils zwei Projekte und in Niederbayern und der Oberpfalz wird jeweils ein Projekt durchgeführt. In Schwaben wird kein Projekt umgesetzt.

Seit Beginn der Maßnahmen sind in der Aktion 10 insgesamt 1.080 Teilnehmereintritte zu verzeichnen. Dabei handelt es sich um 729 Frauen (67,5%). Zusätzlich werden im ESF-Monitoring insgesamt 288 Bagatellteilnehmende für sechs Projekte berichtet. Hierbei handelt es sich um Teilnehmende, die an individuellen Kurzberatungen oder kollektiven Informationsveranstaltungen teilgenommen haben (vgl. auch Kapitel 4.8.1 für eine detaillierte Darstellung der Teilnehmendenstruktur).

### 4.3. Planung der Projekte des BG-Coachings

#### 4.3.1. Projektauswahl

Voraussetzung für die Auswahl von Projekten war, nach Aussagen eines interviewten Experten bzw. einer Expertin, dass die Projekte den allgemeinen Projektauswahlkriterien „Methodik und Kriterien für die Auswahl von Vorhaben aus dem Programm „Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa“ Europäischer Sozialfonds Bayern 2014-2020“ entsprachen (vgl. StMAS 2014b). Zudem mussten die Projekte die Vorgaben der Förderhinweise und des operationellen ESF-Programms „Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa“ Europäischer Sozialfonds Bayern 2014-2020

erfüllen. Die Auswahl der Projekte sei durch eine Einzelfallbeurteilung der Konzepte durch die Bewilligungsstelle Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) erfolgt. Dabei sei überprüft worden, ob die Projekte fachlich zweckmäßig, finanziell angemessen und konkret spezifiziert waren. Gründe für die Verweigerung der Förderung hätten nachgewiesene Qualitäts- oder Zuverlässigkeitsdefizite des Projektträgers oder eine Diskriminierung innerhalb eines Projekts sein können.

### 4.3.2. Ablauf des Planungsprozesses in Jobcentern

Anhand der Fallstudien wurde deutlich, dass in den Jobcentern unterschiedliche Akteure an dem Planungsprozess von BG-Coachingprojekten beteiligt waren. Es hat sich gezeigt, dass die Geschäftsführungen, Teamleitungen und Coaches/Coachinnen in unterschiedlichem Ausmaß in den einzelnen Jobcentern in den Planungsprozess einbezogen wurden. Im Folgenden werden die verschiedenen Akteurskonstellationen dargestellt:

*Teamleitungen und Coaches/Coachinnen:* In zwei Jobcentern wurde berichtet, dass die inhaltliche Planung des Projekts bzw. der Projekte durch die jeweils zuständigen Teamleitungen mit den Coaches/Coachinnen durchgeführt wurde. Die Geschäftsführungen der Jobcenter seien in diesen beiden Fällen nicht direkt in die Konzepterstellung eingebunden gewesen.

*Geschäftsführung, Teamleitung und Coaches/Coachinnen:* In einem anderen Jobcenter wurde beschrieben, dass die Geschäftsführung und die Teamleitung über die Durchführung des Projekts entschieden haben und die Teamleitung stark in den konkreten Planungsprozess eingebunden war. Die Coaches/Coachinnen wurden hingegen nur für die Festlegung der Inhalte des Coachings beteiligt.

*Geschäftsführung und Coach/Coachin:* Im vierten Jobcenter handelte es sich um einen Sonderfall. Im Jobcenter waren zwar der Geschäftsführer und ein Coach bzw. eine Coachin in den Planungsprozess involviert, aber die federführende Leitung lag bei dem Coach/der Coachin, da er/sie sich bereits eigeninitiativ und hauptverantwortlich um das vorangegangene BG-Coachingprojekt gekümmert hatte.

Auch der/die BCA wurde in den einzelnen Jobcentern unterschiedlich stark in den Planungsprozess einbezogen. Während in zwei Jobcentern der/die BCA in den Planungsprozess involviert wurde, indem er/sie z. B. die Gewährleistung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen innerhalb der Projekte kontrollieren sollte, wurde er/sie in einem anderen Jobcenter überhaupt nicht in den Planungsprozess eingebunden, in einem anderen nur in ausgewählten Projekten mit besonderem Bezug auf frauenspezifische Bedarfe. In einem der Projekte war der/die BCA zudem gleichzeitig auch Coach/Coachin.

Die Bestimmung des Bedarfs für die Projekte des BG-Coachings erfolgte in den vier Jobcentern der Fallstudien auf ähnliche Art und Weise. In allen Jobcentern wurden in erster Linie statistische Daten zum Kundenbestand ausgewertet. Anschließend wurden in einigen Jobcentern auch Fallmanager/Fallmanagerinnen bzw. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Jobcenters gefragt, welche Kundengruppen ihres Erachtens nach mit dem BG-Coaching angesprochen werden sollten. In einem Jobcenter wurde für die Bestimmung der Zielgruppe noch nach weiteren Kriterien, wie z. B. Arbeitsmarktnähe, selektiert.

Die aktuellen BG-Coachingprojekte schienen sich inhaltlich nur punktuell von den Vorgängerprojekten zu unterscheiden. So wurde in einem Jobcenter thematisiert, dass sich Veränderungen an der neuen Projektkonzeption v. a. auf die Arbeit mit Bedarfsgemeinschaften bezogen haben. Im Konzept für das erste BG-Coachingprojekt sei noch festgelegt gewesen, dass nur mit ganzen Bedarfsgemeinschaften gearbeitet werden sollte. In der Praxis sei dies aber nicht immer möglich gewesen, weil nicht alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft zur Kooperation bereit gewesen seien. Aufgrund dessen sei für das aktuelle BG-Coachingprojekt im Konzept festgehalten, dass es zwar angeboten werde, mit der ganzen Bedarfsgemeinschaft zu arbeiten, letztlich aber nur mit veränderungswilligen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft kooperiert werde. In einem anderen Jobcenter wurde thematisiert, dass im aktuellen BG-Coachingprojekt mehr Gruppencoachings als Einzelcoachings durchgeführt werden. Durch Gruppencoachings sollte bei Langzeitarbeitslosen die intrinsische Motivation geweckt werden, die für die Arbeit innerhalb der Einzelgespräche genutzt werden könne.

Abgesehen von den inhaltlichen Veränderungen habe es in zwei Jobcentern auch strukturelle Veränderungen bei den Folgeprojekten gegeben. Während die Vorgängerprojekte in den zwei Jobcentern noch durch externe Träger durchgeführt worden seien, werden die aktuellen Projekte durch eigenes Personal, also über das Verwaltungsbudget, umgesetzt (vgl. Kapitel 4.2.). Die vorherige Umsetzungsart über Dritte habe sich als problematisch erwiesen, weil sich interne Abläufe dadurch kompliziert gestaltet hätten (z. B. hinsichtlich des Datenschutzes).

Insgesamt ist der Planungsprozess in den meisten Fallstudien-Jobcentern gut verlaufen. Lediglich in einem Jobcenter wurde berichtet, dass die Bewilligung des Projektantrags sehr lange gedauert habe. Die zeitliche Verzögerung sei problematisch gewesen, da man im Jobcenter eigentlich einen nahtlosen Übergang zwischen dem vorherigen und dem aktuellen BG-Coachingprojekt gewährleisten wollte. Aufgrund der langen Bearbeitungsdauer des Projektantrags konnte das Folgeprojekt erst drei Monate nach Auslaufen des vorherigen Projekts beginnen.

### 4.4. Qualifikation des eingesetzten Personals

In den ESF-Förderhinweisen zum BG-Coaching sind die Qualifikationsanforderungen an das Projektpersonal unterschiedlich konkret formuliert. Bei der Fördervariante, bei der die Jobcenter das Coaching selbst durchführen (Finanzierung aus dem VB), ist im Förderhinweis lediglich festgehalten, dass das Coaching von einer Integrationsfachkraft durchgeführt werden soll, die über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügt. Konkrete Anforderungen an das Qualifikationsprofil der Integrationsfachkraft wurden hingegen nicht formuliert (vgl. StMAS 2015a, S. 4).

Im Gegensatz dazu sind bei der anderen Fördervariante, bei der die Leistungserbringung durch einen Dritten erfolgen soll (Finanzierung aus dem EGT), die Qualifikationsanforderungen an die Coaches bzw. Coachinnen wesentlich konkreter definiert. Im Förderhinweis für diese Fördervariante ist festgehalten, dass das Jobcenter als Projektträger darauf zu achten hat, dass „das Coaching auf Seiten des Leistungserbringers von sozialpädagogischen Kräften oder Pädagogen bzw. Pädagoginnen durchgeführt wird. Bei den sozialpädagogischen Kräften wird ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik/-arbeit bzw. Soziale Arbeit (Diplom, Bachelor oder Master) erwartet. Pädagogen/Pädagoginnen (Diplom, Bachelor, Master oder Magister Artium) mit den Ergänzungsfächern bzw. Studienschwerpunkten Sozialpädagogik oder Jugendhilfe werden ebenfalls zugelassen“ (StMAS 2015b, S. 4-5). Auch bei dieser Umsetzungsvariante soll das eingesetzte Personal mindestens eine zweijährige Berufserfahrung mit der Zielgruppe vorweisen, wobei die Berufserfahrung nicht länger als fünf Jahre zurückliegen sollte (vgl. StMAS 2015b, S. 4-5).

Im Folgenden wird dargestellt, welche Kompetenzen und Qualifikationen die Coaches bzw. Coachinnen in den vier Jobcentern der Fallstudien vorweisen. Da das BG-Coaching in diesen Jobcentern fast ausnahmslos in Kombination mit dem Verwaltungsbudget umgesetzt wird, gab es dazu überwiegend keine spezifischen Vorgaben.<sup>3</sup> Allerdings gaben zwei Jobcenter an, dass in ihren Projektkonzeptionen konkretere Qualifikationsanforderungen an das einzusetzende Projektpersonal definiert wurden. So sei in der Projektkonzeption von einem Jobcenter festgelegt worden, dass die eingesetzten Coaches/Coachinnen alle über eine sozialpädagogische Grundqualifikation verfügen sollten. In einem anderen Jobcenter wurde bestimmt, dass die Stellen der Coaches/Coachinnen nicht durch Verwaltungsfachangestellte oder Personen mit einem BA-Studium, sondern nur durch Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen oder Diplompädagogen/Diplompädagoginnen besetzt werden sollten.

Anhand der Fallstudieninterviews wurde deutlich, dass es sich bei den Coaches/Coachinnen überwiegend um Sozialpädagogen bzw. Sozialpädagoginnen handelt. Darüber hinaus gibt es unter den Coaches/Coachinnen fachverwandt auch einen Pädagogen/eine Pädagogin und einen Sozialarbeiter/eine Sozialarbeiterin. Bemerkenswert ist jedoch, dass es sich bei einem Coach bzw. einer Coachin um einen Diplom-Kaufmann bzw. eine Diplom-Kauffrau handelt, der/die momentan erst eine Qualifizierung zum Fallmanager bzw. zur Fallmanagerin absolviert.

Hinsichtlich der Berufserfahrungen war in der Förderrichtlinie für die Umsetzungsvariante mit dem Verwaltungsbudget vorgegeben, dass es sich bei den Coaches/Coachinnen um Integrationsfachkräfte handeln sollte, die bereits über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügen. Diese Voraussetzung wird in fast allen Jobcentern der Fallstudien von den eingesetzten Coaches bzw. Coachinnen erfüllt. Lediglich in einem Jobcenter, in dem ein Diplom-Kaufmann bzw. eine Diplom-Kauffrau als Coach/Coachin eingesetzt wurde, ist dies nicht der Fall, da diese Person erst seit ca. einem Jahr im Fallmanagement des Jobcenters tätig ist und zum Zeitpunkt des Interviews gerade erst eine Qualifizierung als Fallmanager/Fallmanagerin absolviert hat.

Insgesamt gibt es nur ein Projekt, das über den Eingliederungstitel und nicht über das Verwaltungsbudget finanziert wird. Es handelt sich dabei um ein spezifisches BG-Coachingprojekt für Teilnehmende des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Aufgrund des Förderhinweises für diese Fördervariante gibt es für das einzusetzende Personal in dem Projekt die konkrete Vorgabe, dass es sich um sozialpädagogische Kräfte oder Pädagogen/Pädagoginnen

---

<sup>3</sup> Lediglich ein Projekt wird über den EGT finanziert.

handeln soll (s. o.). Da es bei dem Projekt um den Begleitprozess von Arbeitgebern gehe, wurde ein Coach/eine Coachin eingesetzt, der/die zwar auch eine pädagogische Zusatzausbildung habe, aber gelernter Hotelfachmann/gelernte Hotelfachfrau sei und sich dadurch auch mit Wirtschaftsprozessen auskenne. Der interviewten Führungskraft des Jobcenters sei es wichtig gewesen, dass dieses spezielle BG-Coachingprojekt durch einen Coach/eine Coachin umgesetzt werde, die die Arbeitgeberperspektive kennt und mit Arbeitgebern umgehen könne, was bei Sozialpädagogen bzw. Sozialpädagoginnen nicht automatisch gegeben sei. In dem Fall habe es aber extra abgesegnet werden müssen, dass die Stelle nicht durch eine Sozialpädagogin besetzt wurde.

Auf die Gender-Kompetenzen und die interkulturellen Kompetenzen der Coaches/Coachinnen der Projekte des BG-Coachings und die Rolle der BCA für die Projekte des BG-Coachings wird in Kapitel 4.8.2 eingegangen.

Spezielle Fortbildungsmöglichkeiten für die Coaches/Coachinnen der Projekte des BG-Coachings gibt es nach Aussage der Interviewpersonen in drei Jobcentern der Fallstudien nicht. Es wird aber einstimmig darauf hingewiesen, dass es in den Jobcentern ein allgemeines, umfangreiches Fortbildungsangebot gibt, welches die Coaches/Coachinnen bei Bedarf eigeninitiativ in Anspruch nehmen können. Ein Coach/eine Coachin äußerte in diesem Zusammenhang, dass es zwar theoretisch immer die Möglichkeit für Fortbildungen gebe, es aber schwierig sei, eine Teilnahme zeitlich einzurichten, weshalb/sie noch nicht an einem Fortbildungsangebot teilgenommen habe. Ein anderer Coach/eine andere Coachin führte an, dass er/sie das allgemeine Fortbildungsprogramm des Jobcenters relativ wenig anspricht. Er/sie fand lediglich die BeKo-Schulung, an der er/sie teilgenommen hat, relativ gut, um bestimmte Sachverhalte „aufzufrischen“<sup>4</sup>. In einem anderen Jobcenter erwähnte ein Coach/eine Coachin, dass es unproblematisch sei, dass es keine spezifischen Fortbildungsangebote gebe, da er/sie die notwendigen Qualifikationen bereits mitgebracht habe. Von einem Coach/einer Coachin eines BG-Coachingprojekts wurde aber angeführt, dass er/sie sich für den Umgang mit Arbeitgebern mehr Informationen und Tipps wünschen würde.

In einem Jobcenter wurde die regelmäßige Teilnahme der Coaches/Coachinnen an Weiterbildungen und Supervisionen von einer Führungskraft aber für wichtig erachtet. In diesem Jobcenter nehmen die Coaches/Coachinnen regelmäßig an Weiterbildungen zum Thema systemische Beratung teil. Auch ein Coach/eine Coachin aus dem Jobcenter hat berichtet, dass er/sie vor Kurzem an einer Weiterbildung zum Thema systemische Beratung teilgenommen hat. Seiner/ihrer Aussage nach nehmen die Coaches/Coachinnen insgesamt an sehr vielen Fortbildungen zu den Themen Arbeitsmarktberatung, Lebensbewältigung und Integration oder Eskalation/Deeskalation teil. Solche Fortbildungen seien sehr gut, weil bereits nach kurzer Zeit die Gefahr bestehe, „betriebsblind“ zu werden. Ein anderer Coach/eine andere Coachin dieses Jobcenters betonte, dass er/sie die Supervision wichtig findet, weil dadurch seine/ihre Sichtweise auf einen bestimmten Fall überprüft werde.

## 4.5. Ziele und Zielgruppen der Projekte

### 4.5.1. Ziele der Projekte

Gemäß den Förderrichtlinien für die Projekte des BG-Coachings werden für die Teilnehmenden im Rahmen des Coachings folgende Ziele verfolgt: „die Verbesserung der Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt, die Hilfe zur Selbsthilfe und/oder der Eintritt in Qualifizierung, in schulische/berufliche Ausbildung oder Bildung, Arbeitssuche oder Eintritt in den Arbeitsmarkt“ (StMAS 2015a und StMAS 2015b). Laut dem Operationellen Programm Bayern 2014-2020 wird für die Förderaktion 10BG-Coachings angestrebt, dass „etwa die Hälfte der Teilnehmenden nach Maßnahmenende neu auf Arbeitssuche ist, eine schulische oder berufliche Bildung absolviert, eine Qualifizierung erlangt oder einen Arbeitsplatz hat bzw. selbständig ist. Bei einem Outputziel von 2.708 Teilnehmenden entspricht dies insgesamt 1.354 Personen“ (StMAS 2014a, S. 49).

Nach Einschätzung eines Experten bzw. einer Expertin zeigen sich zwischen den Zielen des StMAS und denen der Jobcenter aufgrund der dezentralen Planung und Umsetzung auf operationeller Ebene Unterschiede. Während es seitens

---

<sup>4</sup> In der Beratungskonzeption für den Rechtskreis des SGB II (BeKo) sind für Arbeitsvermittler/Arbeitsvermittlerinnen Prinzipien für die Durchführung von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen vorgegeben. Siehe hierzu: [https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdiy/-edisp/l6019022dst-bai719949.pdf?\\_ba.sid=L6019022DSTBAI719952](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdiy/-edisp/l6019022dst-bai719949.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI719952)

des StMAS darum gehe, die konkrete Maßnahme des BG-Coachings umzusetzen, hätten die Jobcenter bei der Umsetzung des BG-Coachings einen stärkeren Fokus auf die konkrete Zielgruppe für das BG-Coaching gelegt. Somit gehe es auf operativer Ebene eher darum, für eine spezielle Zielgruppe eine passende BG-Coachingmaßnahme anzubieten. Es gebe z. B. Jobcenter, die das BG-Coaching speziell für alleinerziehende Frauen oder für ältere Arbeitslose einsetzen (s. u.). Aufgrund der speziellen Zielgruppen variierten auch die speziellen Zielsetzungen in den einzelnen Jobcentern, wobei in allen Projekten das allgemeine Ziel der Verkürzung bzw. Beendigung langer und verfestigter Arbeitslosigkeit verfolgt werde.

Durch Sichtung der Projektkonzepte von BG-Coachingprojekten, die für spezielle Zielgruppen umgesetzt werden, zeigte sich jedoch, dass die Zielstellungen nicht von der zentralen Zielstellung der Förderhinweise abweichen, sondern lediglich noch etwas spezifischer an die jeweiligen Zielgruppen angepasst wurden. So wurde z. B. bei Projekten für Alleinerziehende der Wiedereinstieg nach der Elternzeit explizit erwähnt oder bei einem Projekt für Ältere darauf hingewiesen, dass die intensive Unterstützung der Teilnehmenden auch im Hinblick auf den Übergang zur Risikogruppe der 50-Jährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erfolgen soll. Auch bei den BG-Coachingprojekten, die in Kombination mit dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ umgesetzt werden, werden die gleichen zentralen Zielstellungen wie in den Förderhinweisen verfolgt. In diesen Konzepten wird aber z. B. ergänzend darauf hingewiesen, dass im Rahmen des BG-Coachings potenzielle Teilnehmende für das Programm „Soziale Teilhabe“ auf freiwerdende Plätze im Programm vorbereitet werden.

Anhand der Fallstudien hat sich für die Ebene der Jobcenter gezeigt, dass in allen vier befragten Jobcentern die Integration in Arbeit das Hauptziel darstellt. In allen Jobcentern wurde allerdings auch darauf hingewiesen, dass es bei den Projekten des BG-Coachings erst um das Erreichen von Zwischenzielen geht. Häufig stehe zuerst eine Heranführung der Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt durch den Abbau von Vermittlungshemmnissen im Vordergrund. Dabei gehe es darum, bestimmte Problemlagen der Teilnehmenden, wie z. B. Schulden, Drogen, Kinderbetreuung, Erziehungs- oder Beziehungskonflikte, zu lösen oder Ängste der Teilnehmenden abzubauen. Beim BG-Coaching werde somit zuerst eine Stabilisierung der Lebenssituation der Teilnehmenden angestrebt. Erst wenn sich die Teilnehmenden in einer stabilen Lebenssituation befinden, können sie sich wieder für die Aufnahme einer Arbeit oder Qualifizierung öffnen. Die „Krönung“ der Beratungsarbeit sei nach Aussage einer Interviewperson die Überwindung der Hilfebedürftigkeit der gesamten Bedarfsgemeinschaft.

Die Unterteilung in Zwischenziele und Hauptziel lässt sich auch bei den befragten Teilnehmenden der Fallstudien wiedererkennen. Während bei fünf Teilnehmenden erst die Stabilisierung der Lebenssituation angestrebt wurde (z. B. durch Regelung der finanziellen Situation oder Wohnsituation, durch Überwindung von Ängsten oder das Bewerkstelligen eines geregelten Tagesablaufs), bestand bei acht anderen Teilnehmenden das Ziel bereits in der Aufnahme bzw. dem Ausbau einer Beschäftigung oder der Aufnahme einer Qualifizierung. Die Interviews vermitteln insgesamt den Eindruck, dass der ganzheitliche Ansatz bei den meisten Teilnehmenden keine Anwendung findet bzw. auch nicht verlangt wird.

### 4.5.2. Zielgruppen der Projekte

In den Förderhinweisen für die Aktion 10BG-Coaching wurde festgelegt, dass Ein- und Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften nach § 7 SGB II sowie Kinder innerhalb der Bedarfsgemeinschaften zur Zielgruppe der Projekte gehören (vgl. StMAS 2015a, S. 1 und StMAS 2015b, S. 1). Durch die Definition der Zielgruppe in den Förderhinweisen wird bereits deutlich, dass sich der Projektansatz nicht nur auf Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Mitgliedern bezieht, sondern auch Einzelpersonen im Rahmen der Projekte betreut werden können. Bei der Auswahl der Teilnehmenden ist außerdem darauf zu achten, dass „nur geeignete Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt werden, bei denen Beschäftigungsfähigkeit vorliegt und die Aussicht besteht, dass durch das Coaching eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt besser erfolgen kann. Personen, bei denen die Beschäftigungsfähigkeit durch psychische Erkrankungen, Abhängigkeitserkrankungen oder andere Beeinträchtigungen der Selbststeuerungsfähigkeit nicht vorliegen, gehören nicht zur Zielgruppe des Coachings, da hier anderweitige Vorgehensweisen vorrangig angezeigt werden“ (StMAS 2015a, S. 2-3 und StMAS 2015b, S. 2-3). Ebenso dürften entsprechend der Anforderungen keine Personen mit großen sprachlichen Defiziten gefördert werden. Dies scheint jedoch in der Praxis nicht immer der Fall zu sein.

Aus der Analyse der Projektkonzepte ging hervor, dass sich die Projekte des BG-Coachings an unterschiedliche Zielgruppen richten. Während bei einigen Projekten erwerbsfähige Leistungsberechtigte allgemein angesprochen werden, zielen andere Projekte speziell auf Alleinerziehende oder Singles im Alter zwischen 40-50 Jahre ab. Darüber hinaus gibt

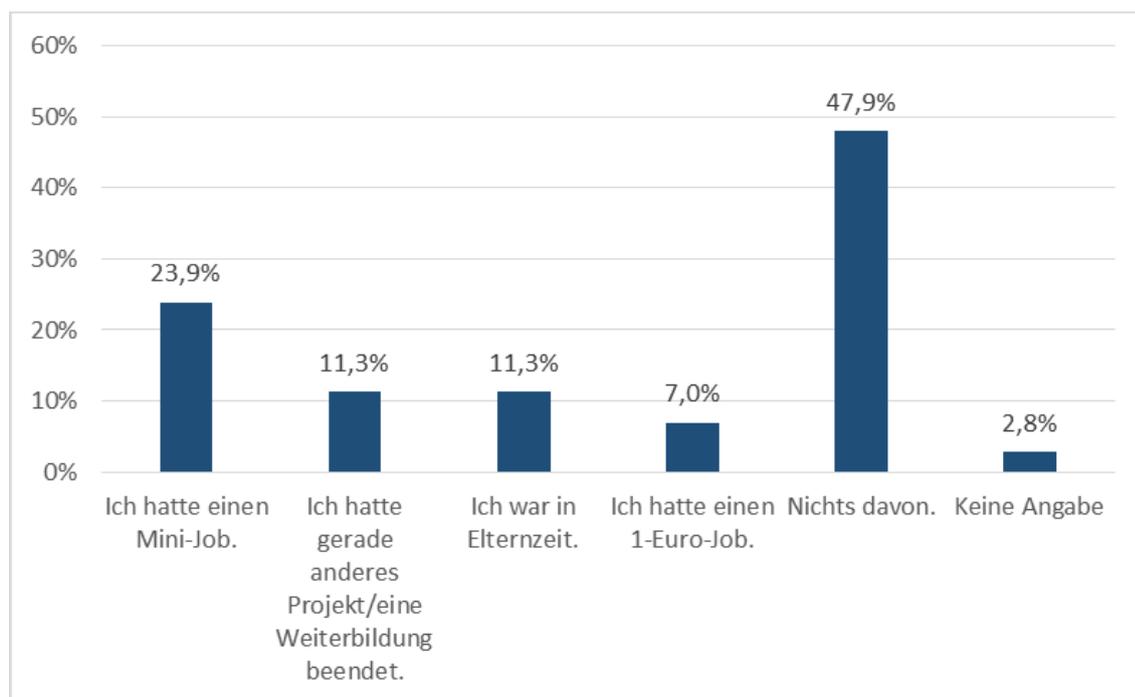
es noch spezielle BG-Coachingprojekte, die sich ausschließlich an Teilnehmende des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wenden.

Im Rahmen der Analyse der Projektkonzepte zeigte sich außerdem, dass in fast allen Konzepten festgehalten ist, dass auch die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft – sofern es sich um Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften handelt – in den Coachingprozess einbezogen werden sollen. Eine Ausnahme stellt naturgemäß ein Projekt dar, das sich an Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften wendet.<sup>5</sup>

Im Rahmen der standardisierten Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, welcher Status auf sie unmittelbar vor Beginn des Projekts zutraf. Sie wurden diesbezüglich gefragt, ob sie gerade ein anderes Projekt/eine Weiterbildung beendet hatten, einen Mini-Job oder einen 1-Euro-Job hatten, in Elternzeit waren oder ob nichts davon auf ihren damaligen Status zutraf. Dabei hat sich gezeigt, dass fast auf die Hälfte der befragten Teilnehmenden keiner der genannten Status zutraf (34 TN, 47,9%). Darüber hinaus hatten jeweils knapp über 10 % gerade ein anderes Projekt bzw. eine Weiterbildung beendet (8 TN, 11,3%) oder waren in Elternzeit (8 TN, 11,3%). Weitere 7 % der befragten Teilnehmenden hatten vor dem Projekt einen 1-Euro-Job (5 TN). Fast ein Viertel der Befragten hatte vor Projektbeginn aber einen Mini-Job (17 TN, 23,9%). Diesen Personen kann bereits eine gewisse Arbeitsmarktnähe unterstellt werden (vgl. Abbildung 2).

In drei Fällen machten die Teilnehmenden Mehrfachangaben. Zwei Befragte hatten angegeben, in Elternzeit gewesen zu sein und einen Mini-Job gehabt zu haben und ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin hatte angegeben, dass er/sie gerade ein anderes Projekt/eine Weiterbildung beendet und einen 1-Euro-Job hatte.

Abbildung 2: Status der befragten Teilnehmenden vor Beginn des BG-Coachingprojekts

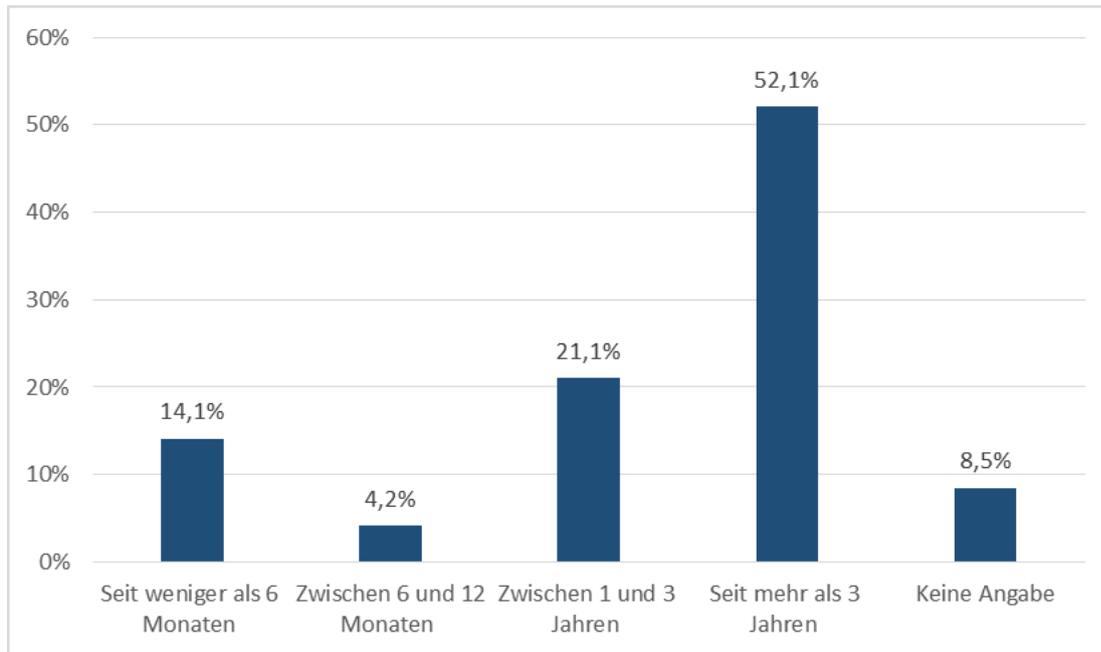


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n=71. Mehrfachantworten möglich.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden auch gefragt, wie lange sie schon finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter erhalten haben. Dabei hat sich gezeigt, dass über die Hälfte der befragten Teilnehmenden bereits seit mehr als 3 Jahren auf die finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter angewiesen war (37 TN, 52,1 %) (vgl. Abbildung 3). Bei dem Großteil der Teilnehmenden handelt es sich somit um Langzeitleistungsbeziehende. Zudem bezogen ca. 20 % der Teilnehmenden zwischen einem und drei Jahren finanzielle Leistungen (15 TN, 21,1 %).

<sup>5</sup> Das Jobcenter begründet die Eingrenzung auf Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften damit, dass diese Gruppe, ggf. auch mit schwierigeren Biografien, im „normalen Alltagsgeschäft“ des Jobcenters kaum mehr erreicht wird.

Abbildung 3: Dauer der finanziellen Unterstützung durch das Jobcenter



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n=71.

#### 4.6. Teilnehmendenzugang zu den Projekten

Die Auswahl der Teilnehmenden für die Projekte des BG-Coachings soll gemäß den Förderhinweisen durch die Jobcenter erfolgen (vgl. StMAS 2015a, S. 2 und StMAS 2015b, S. 3).

Anhand der Experteninterviews wurde deutlich, dass die Identifikation und Zuweisung von SGB II-Leistungsbeziehenden in ein BG-Coachingprojekt in erster Linie Aufgabe der zuständigen Integrationsfachkraft ist. Diese gebe im Jobcenter mit anlaufendem BG-Coachingprojekt einen ersten Hinweis auf den „auffälligen Kundenkreis“. Dies bedeutet, dass die Integrationsfachkräfte solche Kunden und Kundinnen herausfiltern, die besonders geeignet für das BG-Coaching sind. Hierbei werde die formelle Übereinstimmung von ausgewählten Kunden und Kundinnen mit den formalen Zugangsmerkmalen, die sich aus den Förderhinweisen ergeben, überprüft.

Neben den Integrationsfachkräften könne jedoch auch z. B. der ärztliche Dienst oder die Leistungssachbearbeitung Personen für das BG-Coaching identifizieren, z. B. wenn absehbar ist, dass die Kundin oder der Kunde mit den formalen Anforderungen durch das Jobcenter überfordert („kann nicht mit dem ganzen Papierkram umgehen“), den Verwaltungsanforderungen nicht gewachsen ist oder „durchgehend kein gutes Auftreten“ hat.

Auch im Rahmen der Fallstudien hat sich gezeigt, dass in allen vier ausgewählten Jobcentern in erster Linie die Integrationsfachkraft Kunden/Kundinnen für die Teilnahme an den Projekten des BG-Coachings auswählt.<sup>6</sup> In einem Jobcenter wurde beschrieben, dass es dort neben der allgemeinen Arbeitsvermittlung auch eine spezifische Arbeitsvermittlung für Alleinerziehende gibt. Aufgrund dieser Struktur werden in diesem Jobcenter Kunden/Kundinnen aus der allgemeinen Arbeitsvermittlung in das allgemeine BG-Coachingprojekt und Kunden/Kundinnen aus der spezifischen Arbeitsvermittlung für Alleinerziehende in das spezifische BG-Coachingprojekt für Alleinerziehende zugewiesen.

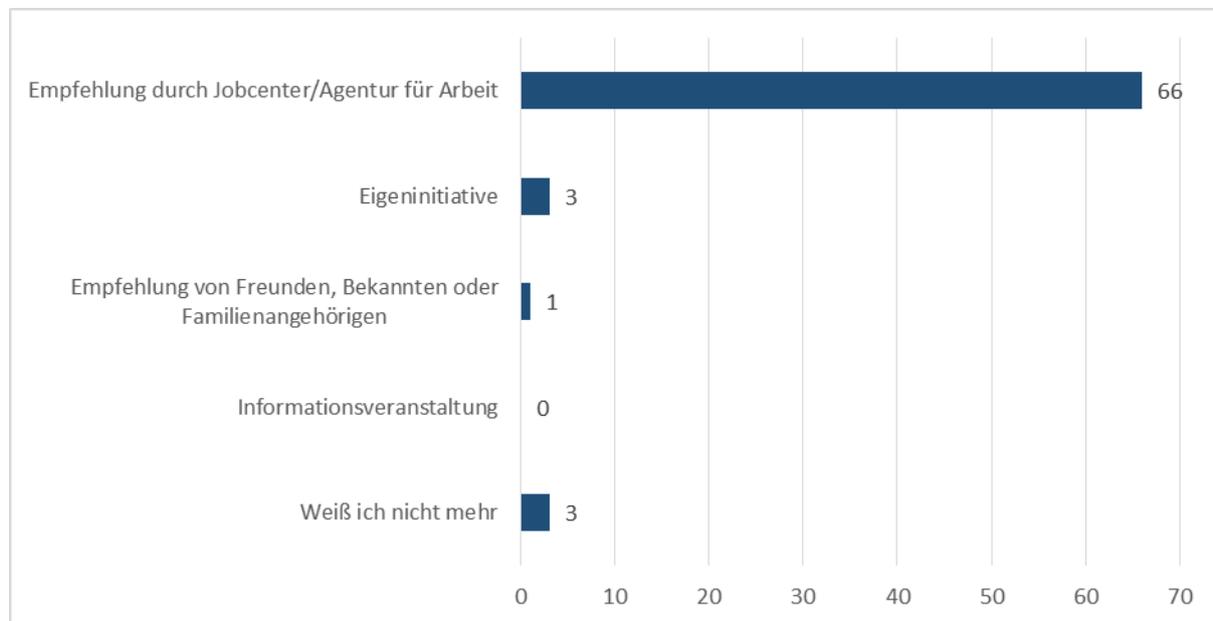
Abgesehen von dem Zugangsweg über die Arbeitsvermittler/Arbeitsvermittlerinnen der Jobcenter, wurde in fast allen Jobcentern der Fallstudien darauf eingegangen, dass Kunden/Kundinnen auch über Mund-zu-Mund-Propaganda oder Gruppeninformationsveranstaltungen zu den Projekten kommen. Darüber hinaus wurde in einem Jobcenter noch

<sup>6</sup> In einem Jobcenter war von Fallmanager bzw. Fallmanagerinnen die Rede, da es sich bei diesem Jobcenter um einen zugelassenen kommunalen Träger handelt und die Arbeitsvermittlung von Alg II-Leistungsbeziehenden dort „Fallmanagement“ heißt.

darauf hingewiesen, dass teilweise auch die Coaches/Coachinnen den Kundenbestand nach potenziellen Teilnehmenden für das Projekt durchsuchen und sich an die Arbeitsvermittler/Arbeitsvermittlerinnen wenden.

Aufgrund der standardisierten Befragung liegen Informationen von Teilnehmenden darüber vor, über welche Zugangswege sie in das Projekt gelangt sind. Passend zu den Vorgaben in den Förderhinweisen und den Ergebnissen aus den Experten- und Fallstudieninterviews hat sich gezeigt, dass 93 % der Teilnehmenden das Projekt durch das Jobcenter/die Agentur für Arbeit empfohlen wurde (66 Fälle). Dabei wurde in einem Fall gleichzeitig auch noch angegeben, dass dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin das Projekt auch von Freunden, Bekannten oder Familienangehörigen empfohlen wurde. In zwei anderen Fällen hatten die Teilnehmenden gleichzeitig angegeben, dass sie auch selbst auf das Projekt aufmerksam geworden sind und sich daraufhin bei einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin des Jobcenters gemeldet haben. Darüber hinaus haben 2,8 % der Teilnehmenden ausschließlich angegeben, dass sie selbst auf das Projekt aufmerksam geworden sind und sich dann selbst bei einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin des Jobcenters gemeldet haben (2 Fälle). 4,2 % der Teilnehmenden konnten sich nicht mehr an den Zugang zum Projekt erinnern (3 Fälle) und von keinem Teilnehmenden wurde angegeben, dass er/sie über eine Informationsveranstaltung über das Projekt erfahren hatte (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Zugangswege zu den Projekten



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n=71.

Sowohl in den Experteninterviews als auch im Rahmen der Fallstudien wurde geäußert, dass die Teilnahme an den Projekten des BG-Coachings freiwillig ist. Um herauszufinden, ob dies von den Teilnehmenden ebenso empfunden wurde, wurden sie in der standardisierten Befragung gefragt, ob sie den Eindruck hatten, dass sie vollkommen freiwillig an dem Projekt teilgenommen haben oder dazu verpflichtet/überredet wurden. Hierbei hat sich gezeigt, dass die Mehrheit der Befragten „freiwillig“ am Projekt teilgenommen hat (66,2 %, 47 Fälle). Allerdings wurde auch von über einem Viertel angegeben, dass die Teilnahme am Projekt „nicht ganz freiwillig“ gewesen sei (28,2 %, 20 Fälle). Zwei Teilnehmende wussten nicht mehr, ob sie ihre Teilnahme als freiwillig empfunden hatten (2,8 %) und zwei weitere Teilnehmende äußerten sich zu dieser Frage nicht (2,8 %). Differenziert nach Projekten betrachtet, zeigte sich, dass in allen Projekten mehrheitlich angegeben wurde, dass die Teilnahme am Projekt freiwillig war.

## 4.7. Projektumsetzung

### 4.7.1. Rahmenbedingungen: Betreuungsschlüssel und Kontaktdichte

In den Förderhinweisen ist beschrieben, dass die Projekte des BG-Coachings mit einem Betreuungsschlüssel von 1:40 umgesetzt werden sollen, wobei eine Unter- bzw. Überschreitung der Anzahl der zu betreuenden Personen um bis zu

30% zulässig ist (vgl. StMAS 2015a, S. 2 und StMAS 2015b, S. 2). Demnach kann der Betreuungsschlüssel zwischen 1:28 und 1:52 variieren. Hierbei handelt es sich um einen deutlich besseren Betreuungsschlüssel als in der normalen Arbeitsvermittlung, der gemäß § 44c SGB II bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a noch nicht erreicht haben, bei 1:150 liegt (vgl. SGB II 2016).

Der niedrigere Betreuungsschlüsselermöglicht es den Coaches/Coachinnen, den Coachingprozess der Beratung, Begleitung und Stabilisierung individuell auf die Teilnehmenden auszurichten (vgl. Kapitel 3). Im Rahmen der Fallstudien wurde in zwei Projekten erwähnt, dass der Betreuungsschlüssel bei 1:50 oder 1:52 liege. Seitens einer Coachin/eines Coaches wurde angemerkt, dass solch ein Betreuungsschlüssel zu hoch war und bewusst versucht werde, eine Betreuungsrelation unter 1:50 zu realisieren.

Im Hinblick auf die Kontaktdichte zwischen den Coaches/Coachinnen und den Teilnehmenden wurde im Rahmen eines Experteninterviews angeführt, dass es eine (unverbindliche) Vorgabe von einem 30-minütigen Kontakt pro Woche gibt. Diese Vorgabe war auch den Coaches/Coachinnen, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, bewusst. Allerdings zeigte sich anhand der Interviews mit den Coaches/Coachinnen, dass sie die Kontakte in der Praxis eher bündeln, indem sie alle zwei Wochen einen 60-minütigen Kontakt realisieren oder mit den Teilnehmenden z. B. einmal pro Monat ein dreistündiges Gruppencoaching oder ein anderthalbstündiges Einzelcoaching durchführen. Von einer Coachin/einem Coach wurde geäußert, dass er/sie die Kontaktdichtevorgaben eher als einen Durchschnittswert pro Monat ansieht.

Gründe für die angepasste Kontaktdichte wurden z. B. darin gesehen, dass es für die Zielgruppe der BG-Coachingprojekte schwierig sei, sich an vorgegebene Strukturen anzupassen und es manche Teilnehmenden „nicht durchhalten“ würden, wöchentlich zu den Gesprächsterminen zu erscheinen. Als ein anderer Grund wurde angeführt, dass die Gespräche teilweise sehr lange dauern (ein bis drei Stunden) und die Coaches bzw. Coachinnen es nicht schaffen würden, mit allen Teilnehmenden pro Woche solche umfangreichen Gespräche zu führen. Manchmal würden die Termine auch eine Woche ausgesetzt, weil es bei den Teilnehmenden nichts Neues gibt. In einem Projekt konnten von den Coaches/Coachinnen keine genauen Angaben zur Kontakthäufigkeit und Dauer der Beratungen gemacht werden, da diese zwischen den Teilnehmenden variierten. Es wurde aber angemerkt, dass die Kommunikation auch über Telefon, E-Mail oder postalisch erfolgt.

Bei den interviewten Teilnehmenden zeigte sich, dass die Kontaktdichte in der Praxis sowohl zum ersten als auch zum zweiten Befragungszeitpunkt sehr variierte. So berichteten auf der einen Seite drei Teilnehmende zum ersten Befragungszeitpunkt, dass sie entweder einmal oder mehrmals pro Woche in Kontakt zu ihrem Coach bzw. ihrer Coachin standen. Auf der anderen Seite gaben andere Teilnehmende eine größere Zeitspanne zwischen den Gesprächen an: Eine teilnehmende Person hatte alle ein bis zwei Wochen Kontakt zum Coach bzw. zur Coachin, zwei Teilnehmende standen alle zwei Wochen in persönlichem Kontakt zu ihrem Coach bzw. ihrer Coachin, eine teilnehmende Person hatte nur alle drei Wochen und drei Teilnehmende hatten sogar nur einmal im Monat persönlichen Kontakt zu ihrem Coach bzw. ihrer Coachin.

Aus den Interviews mit den Teilnehmenden ist jedoch nicht hervorgegangen, welche Dauer die Coachinggespräche hatten. Möglich wäre, dass bei Teilnehmenden, die nur alle zwei, drei oder vier Wochen einen persönlichen Kontakt zu ihrem Coach bzw. ihrer Coachin haben, der Kontakt deutlich länger als 30 Minuten dauert. Insgesamt wird anhand der Aussagen der Teilnehmenden deutlich, dass die Coaches/Coachinnen die vorgegebene Kontaktdichte von einem 30-minütigen Kontakt pro Woche nicht bei allen Teilnehmenden umsetzen. Es kann angenommen werden, dass die Coaches/Coachinnen die Kontaktdichte eher an die Bedarfe der jeweiligen Teilnehmenden anpassen. Hinzu kommt, dass die Teilnehmenden teilweise auch noch telefonisch oder per E-Mail mit ihrem Coach bzw. ihrer Coachin in Kontakt standen.

Zum zweiten Befragungszeitpunkt hat sich gezeigt, dass bei der Hälfte der Teilnehmenden die Kontaktdichte der Gespräche mit dem Coach bzw. der Coachin in der Zwischenzeit gleich geblieben ist. Dabei variierte die Kontaktdichte zwischen zwei Mal pro Woche, alle zwei Wochen, ein bis zwei Mal im Monat und einmal im Monat. Obwohl die Kontaktdichte sehr unterschiedlich war, fanden alle Teilnehmenden die Kontaktdichte angemessen. Dies weist darauf hin, dass die Kontaktdichte an die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden angepasst wurde und in manchen Fällen auch eine niedrigere Kontaktdichte von ein bis zwei Mal im Monat ausreichend war.

Bei drei anderen Teilnehmenden fanden nach dem ersten Interview deutlich weniger oder gar keine Gespräche mehr mit dem Coach bzw. der Coachin statt. Die Gründe hierfür waren unterschiedlich. Eine teilnehmende Person befand

sich bereits zum ersten Interviewzeitpunkt nur noch in der Nachbetreuung und hatte das Projekt kurz nach dem ersten Interview verlassen. Eine andere teilnehmende Person brauchte nach dem ersten Interview kaum noch Gespräche mit dem Coach bzw. der Coachin, weil sie nur noch auf Jobsuche war und eine dritte teilnehmende Person wurde unmittelbar nach dem ersten Interview in das Programm „Soziale Teilhabe“ vermittelt und hatte dadurch keine Gespräche mehr mit dem Coach bzw. der Coachin. Auch diese Teilnehmenden fanden die Häufigkeit der Termine angemessen, sodass davon ausgegangen werden kann, dass für sie der Austritt aus den BG-Coachingprojekten in Ordnung gewesen ist und sie sich keine weiteren Gespräche mit ihrem Coach bzw. ihrer Coaching gewünscht haben.

### 4.7.2. Methodisches Vorgehen der Coaches/Coachinnen

Für die Durchführung des Coachings sind in den Förderhinweisen konkrete Inhalte vorgegeben. Das Coaching umfasst demnach folgende Förderelemente (vgl. StMAS 2015a, S. 1-2 und StMAS 2015b, S. 1-2):

- ▶ Analyse der Situation der Bedarfsgemeinschaft,
- ▶ vertiefte Beratung (allgemein, individuell, in Gruppen),
- ▶ bedarfsabhängige Unterstützung zur Stabilisierung der Situation,
- ▶ Motivation zu beruflicher Aus- und Weiterbildung, begleitende Hilfen und
- ▶ Wahrnehmung von Unterstützungs- und Betreuungsdiensten, ggf. ergänzt durch Begleitung des Coaches/der Coachin.

Dabei soll ein ganzheitlicher Ansatz für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angewandt werden.

Im Sinne der Wirkungslogik kann angenommen werden, dass die Durchführung der einzelnen Förderelemente durch den Coach bzw. die Coachin jeweils zum Erreichen der Ziele des BG-Coachings beiträgt (vgl. Kapitel 3). Aus den Experteninterviews ging hervor, dass bei den Maßnahmen des BG-Coachings unterschiedliche Angebote individuell kombiniert werden können. Durch den besseren Betreuungsschlüssel hätten die Coaches/Coachinnen mehr Zeit als die Integrationsfachkraft in der Arbeitsvermittlung, um sich intensiv mit den einzelnen Teilnehmenden zu befassen und eine individuelle und zielgerichtete Kombination von Einzelmaßnahmen für die Teilnehmenden und ihre Bedarfsgemeinschaften zu entwickeln.

Durch die Fallstudien bei den ausgewählten Jobcentern konnte ein Eindruck gewonnen werden, wie die Umsetzung der Projekte in der Praxis konkret erfolgt und welche Förderelemente dabei zum Einsatz kommen. In einigen Projekten wurde geäußert, dass es keinen standardisierten Ablaufplan für die Beratung gibt und die Coaches/Coachinnen die Beratung stattdessen individuell an die Bedarfe der Teilnehmenden anpassen können. Dennoch lassen sich anhand der Fallstudien zentrale Schritte bzw. Förderelemente des Coachingprozesses identifizieren:

#### 1. Erstgespräch

In allen vier Jobcentern wurde berichtet, dass der Coachingprozess mit einem Erstgespräch mit dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin beginnt. Dabei stellen die Coaches/Coachinnen das Coachingprojekt vor und vergewissern sich, dass die Kunden/Kundinnen an dem Projekt teilnehmen möchten. Anschließend können die Teilnehmenden sich selbst vorstellen und ihre Erwartungen an das Projekt schildern.

#### 2. Situationsanalyse

Entweder schon im Rahmen des Erstgespräches oder im nächsten Beratungsgespräch erfolgt die Situationsanalyse, wobei sich der Coach bzw. die Coachin mit dem Teilnehmenden über dessen aktuelle Lebenssituation und Problemlagen austauscht. Die Coaches/Coachinnen haben die Aufgabe, sowohl die Probleme als auch die Stärken der Teilnehmenden zu erkennen. Ein Coach/eine Coachin führt z. B. mit den Teilnehmenden eine Situations- und eine Lebenslaufanalyse durch und erfasst die Ergebnisse anhand der „Methode des Sonnenrades“. Dabei handelt es sich um eine Art spezifische Mind-Map, die in den Folgegesprächen um neue Informationen ergänzt wird. Nach Aussage eines Coaches/einer Coachin eines allgemeinen BG-Coachingprojekts kommen Teilnehmende häufig mit Schulden, unbearbeiteter Post oder einer Wohnungskündigung in die Beratung. Ein Coach/eine Coachin aus einem spezifischen BG-Coachingprojekt für Alleinerziehende berichtete hingegen, dass die Teilnehmerinnen anfangs, neben ihren individuellen Problemlagen, alle schildern, dass ihnen die Arbeitssuche aufgrund ihrer Kinder schwerfalle.

Im Rahmen der standardisierten Teilnehmendenbefragung wurden die Teilnehmenden gefragt, ob bestimmte Angebote des BG-Coachings bei ihnen stattgefunden hatten und wie hilfreich sie diese auf einer Skala von „sehr hilfreich“ über „etwas hilfreich“ bis „nicht hilfreich“ einschätzten. Dabei zeigte sich, dass das „Besprechen von privaten Angelegenheiten mit dem Coach“, welches für eine umfangreiche Situationsanalyse dienlich ist, bei 21 von 71 Teilnehmenden stattgefunden hatte (29,6%). Von der Mehrheit dieser 21 Teilnehmenden wurde das Besprechen von privaten Angelegenheiten als „sehr hilfreich“ (10 Fälle) eingeschätzt und ähnlich viele Teilnehmenden empfanden dies als „etwas hilfreich“ (7 Fälle). Als „nicht hilfreich“ wurde dies nur von wenigen Teilnehmenden beurteilt (4 Fälle).

### 3. Vertiefte Beratung im Rahmen von Einzel- oder Gruppencoachings

Nach der Situationsanalyse haben die Coaches/Coachinnen die Aufgabe, Lösungsansätze für die Teilnehmenden zu entwickeln und sie bei der Bewältigung ihrer Probleme zu unterstützen. Während in allen BG-Coachingprojekten die Beratung von Teilnehmenden im Rahmen von Einzelcoachings durch den Coach bzw. die Coachin erfolgt, kommen Gruppencoachings hingegen nur in einigen Projekten zum Einsatz.

Im Hinblick auf das Angebot des Gruppencoachings scheint es in den Projekten unterschiedliche Auffassungen zu geben. Bei einem allgemeinen BG-Coachingprojekt habe man sich bewusst von Gruppencoachings abgewendet, weil man den Eindruck hatte, dass die Hilfebedarfe der Teilnehmenden so individuell waren, dass man sie im Rahmen von Gruppenformaten nicht mehr sinnvoll bearbeiten konnte. Im Gegensatz dazu wurden von Interviewpersonen der BG-Coachingprojekte für Alleinerziehende die Vorteile von Gruppencoachings betont. Gruppencoachings böten den Vorteil, dass die Alleinerziehenden ihre Wirkung auf andere erleben könnten und erführen, wie andere Alleinerziehende ihre Probleme lösen. In einem dieser Projekte seien zu Beginn des Projektes auch mehrere Freizeitaktivitäten mit den Teilnehmenden unternommen worden, bei denen teilweise auch die Kinder der Teilnehmenden dabei waren. Dadurch sei es den Coaches/Coachinnen möglich gewesen, die Interaktion zwischen den Alleinerziehenden und ihren Kindern zu beobachten. Darüber hinaus habe die Vernetzung der Alleinerziehenden – bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt – teilweise zu Ermutigung und Motivation bei ihnen geführt.

Aufgrund dieser Schilderungen könnte abgeleitet werden, dass das Format des Gruppencoachings möglicherweise besser zur Zielgruppe der Alleinerziehenden als zu einer heterogenen Zielgruppe mit unterschiedlichen Problemlagen passt. Allerdings werde in einem allgemeinen BG-Coachingprojekt inzwischen auch darüber nachgedacht, ob Gruppenformate wiedereingeführt werden sollten. Dies hänge jedoch davon ab, ob die Teilnehmenden als „gruppenfähig“ eingeschätzt werden.

Im Rahmen der standardisierten Teilnehmendenbefragung hat sich gezeigt, dass bei der Mehrheit der Personen, die an der Befragung teilgenommen hatten, eine „Einzelberatung durch den Coach im Jobcenter“ erfolgte (59,2%, 42 Fälle). Diese wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden, bei denen Einzelberatungen stattfanden, als „sehr hilfreich“ eingeschätzt (66,7%, 28 Fälle). Deutlich weniger Teilnehmende fanden die Einzelberatung nur „etwas hilfreich“ (19,1%, 8 Fälle) oder „nicht hilfreich“ (14,2%, 6 Fälle).

Im Vergleich zu Einzelberatungen haben Gruppenveranstaltungen bei etwas weniger Teilnehmenden stattgefunden (40,9%, 29 Fälle). Dieses Angebot wurde von den Teilnehmenden sehr unterschiedlich bewertet. Während eine knappe Mehrheit das Angebot als „etwas hilfreich“ einschätzte (11 Fälle), empfanden jedoch fast genauso viele Teilnehmenden die Gruppenveranstaltungen als „sehr hilfreich“ (9 Fälle) oder „nicht hilfreich“ (9 Fälle).

### 4. Entwicklung von Zielen

In allen Jobcentern der Fallstudien wurde angeführt, dass mit den Teilnehmenden im Rahmen des BG-Coachings Ziele vereinbart werden. Die Ziele hängen dabei von den individuellen Ausgangsbedingungen der Teilnehmenden ab. Das Hauptziel stelle die Integration in Arbeit dar. Um dieses zu erreichen, sei jedoch oft erst eine Stabilisierung der Lebenssituation notwendig, wodurch erst Zwischenziele, wie z. B. wie die Sicherung der Kinderbetreuung, formuliert werden müssten. Falls die Lebenssituation der Teilnehmenden schon stabilisiert ist, kann es um die Heranführung an den Arbeitsmarkt gehen, indem z. B. die Entwicklung eines Zielberufes, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche oder die Suche nach einer Ausbildung oder einem Minijob als Zwischenziele formuliert werden. Die Coaches/Coachinnen haben die Aufgabe, die Teilnehmenden bei der Stabilisierung ihrer Situation zu unterstützen oder ihnen bei dem Übergang in Arbeit oder Ausbildung behilflich zu sein. Im Verlauf des Coachingprozesses könne es sein, dass die Ziele aufgrund von Veränderungen im Leben der Teilnehmenden angepasst werden müssen. In Kapitel 4.8.1.2. wird dargestellt, welche Ziele die befragten Teilnehmenden der standardisierten Befragung im Rahmen des BG-Coachings erreichen wollten.

Anhand der standardisierten Teilnehmendenbefragung können Erkenntnisse darüber gewonnen werden, in welchem Ausmaß bei den Teilnehmenden bereits eine Unterstützung durch den Coach/die Coachin bei der beruflichen Orientierung, bei der Suche nach einem Praktikums- oder Ausbildungsplatz, beim Schreiben von Bewerbungen oder bei der Suche nach einem Arbeitsplatz stattfand. Auf der Basis der Antworten der Teilnehmenden wird deutlich, dass bei 42,3 % (30 Fälle) bereits eine Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz erfolgte. Bei 33,8 % (24 Fälle) hat eine Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und bei 26,8 % (19 Fälle) hat eine Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen stattgefunden. Eine Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikums- oder Ausbildungsplatz schien dagegen nur bei 11,3 % (8 Fälle) relevant gewesen zu sein.

Besonders positiv wurde von den Teilnehmenden die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung wahrgenommen. So empfanden von den 24 Teilnehmenden, bei denen diese stattgefunden hatte, zehn Teilnehmende die Unterstützung als „sehr hilfreich“ und neun Teilnehmende „etwas hilfreich“. Als nicht hilfreich wurde diese nur von fünf Teilnehmenden wahrgenommen. Ebenfalls sehr positiv wurde die Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen wahrgenommen. Diese wurde von der Mehrheit der 19 Teilnehmenden, die diese Unterstützung erhalten haben, als „sehr hilfreich“ bewertet (10 Fälle, 5 Fälle „etwas hilfreich“ und 4 Fälle „nicht hilfreich“). Im Gegensatz dazu wurden die Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikums- oder Ausbildungsplatz und die Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz von den Teilnehmenden ambivalent beurteilt. Diese Unterstützungsangebote wurden jeweils nur von wenigen Teilnehmenden als „etwas hilfreich“ eingeschätzt und dafür in etwas größerem Maße als „sehr hilfreich“ oder „nicht hilfreich“ angesehen. Diese Bewertung könnte in Zusammenhang damit stehen, ob die Teilnehmenden letztlich einen Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden haben oder nicht. Allerdings sind die Fallzahlen zu gering, um diesen Zusammenhang genauer untersuchen zu können.

### 5. Hausbesuche

In einigen Projekten wurde erwähnt, dass die Coaches/Coachinnen die Möglichkeit haben, Hausbesuche bei den Teilnehmenden durchzuführen. Dies scheint jedoch nicht in allen Projekten möglich zu sein. In den Projekten, wo dieses Format zur Verfügung steht, wird es von den Coaches/Coachinnen in unterschiedlichem Ausmaß genutzt. Von einer Coachin bzw. einem Coach wurde geäußert, dass Hausbesuche v. a. bei Teilnehmenden, die mit dem Jobcenter eine „Schwellenangst“ verbinden, gut geeignet sei. Er/Sie führe mittlerweile aber nur noch selten Hausbesuche durch, da diese schon wegen des Fahrwegs sehr zeitaufwändig seien. Auch von Coaches/Coachinnen aus zwei anderen Projekten wurde geäußert, dass es nur in Ausnahmefällen zur Durchführung von Hausbesuchen komme. Im Gegensatz dazu wurde in einem BG-Coachingprojekt für Alleinerziehende berichtet, dass die Coaches/Coachinnen mittlerweile immer mehr Hausbesuche durchführen, weil dies ein gutes Mittel sei, um sich von der Lage vor Ort bei den Teilnehmenden einen Eindruck zu verschaffen.

Die Ergebnisse der standardisierten Teilnehmendenbefragung unterstützen jedoch eher die Aussagen, dass es nur in Ausnahmefällen zu Hausbesuchen kommt. So haben nur zwei Teilnehmende angegeben, dass ihr Coach bzw. ihre Coachin sie zu Hause besucht hat (2,8 %). Hinzu kommt, dass diese beiden Teilnehmenden die Hausbesuche auch als „nicht hilfreich“ eingeschätzt haben.

### 6. Zusammenarbeit mit externen Partnern

In allen Jobcentern der Fallstudien wurde berichtet, dass die Coaches/Coachinnen auch mit einer Vielzahl von externen Akteuren zusammenarbeiten. Es würden z. B. kommunale Beratungsstellen wie Schuldnerberatung, Suchtberatung oder Frauenberatung in Anspruch genommen. Mit welchen externen Partnern zusammengearbeitet werde, hänge vom jeweiligen Bedarf der Teilnehmenden ab. In den BG-Coachingprojekten für Alleinerziehende stellen bspw. Netzwerke oder Beratungsstellen für Alleinerziehende wichtig Kooperationspartner dar. In einigen Jobcentern wurde darauf hingewiesen, dass inbegrenztem Maße auch Kontakte zu Arbeitgebern bestünden.

Aus dem Antwortverhalten der Teilnehmenden im Rahmen der standardisierten Teilnehmendenbefragung wird deutlich, dass nur bei wenigen Teilnehmenden der Coach bzw. die Coachin eine Beratungsstelle empfohlen (16,9 %, 12 Fälle), für einen Teilnehmenden den Kontakt zu anderen Beratungsstellen oder Behörden hergestellt (7,0 %, 5 Fälle) oder den Teilnehmenden zu externen Beratungsstellen oder Behörden begleitet (7,0 %, 5 Fälle) hat. Während die Empfehlung von externen Beratungsstellen mehrheitlich als „sehr hilfreich“ (5 Fälle) oder „etwas hilfreich“ (5 Fälle) bewertet wurde, wurde die Kontaktherstellung zu externen Beratungsstellen oder Behörden jedoch eher als „nicht hilfreich“ (3 Fälle) angesehen. Die Begleitung zu externen Stellen wurde ambivalent betrachtet, da diese einige Teilnehmenden „sehr hilfreich“ (2 Fälle) und andere Teilnehmenden „nicht hilfreich“ (3 Fälle) fanden. Bei diesen Auswertungen muss jedoch berücksichtigt werden, dass es sich um sehr wenige Fälle handelt.

## 7. Nachbetreuung

Hinsichtlich der Nachbetreuung von Teilnehmenden, die bereits in Arbeit oder Ausbildung integriert werden konnten, liegen nur aus einzelnen Jobcentern Informationen vor. In diesen Jobcentern wurde geschildert, dass es das Angebot der Nachbetreuung grundsätzlich gibt. Nach Aussage einer Coachin bzw. eines Coaches können sich Teilnehmende nach der Abmeldung vom Projekt noch telefonisch bei ihm/ihr melden. Von einem anderen Coach bzw. einer anderen Coachin wurde angemerkt, dass die Nachbetreuung sehr aufwändig sei, weil sie aufgrund der Arbeitszeiten der integrierten Teilnehmerinnen häufig am Abend oder am Wochenende stattfinden müsse.

Anhand der Ergebnisse der standardisierten Teilnehmendenbefragung wurde deutlich, dass eine Nachbetreuung bei 11 von 71 Teilnehmenden stattgefunden hat (15,5%). Diese wurde überwiegend als „sehr hilfreich“ aufgefasst (7 Fälle).

In der folgenden Übersicht wird zusammenfassend dargestellt, in welchem Ausmaß die verschiedenen Angebote der BG-Coachingprojekte insgesamt bei den Teilnehmenden zum Einsatz kamen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Häufigkeiten der umgesetzten Angebote der Coachingprojekte

Angebot	Absolute Häufigkeiten
Einzelberatung durch den Coach im Jobcenter	42
Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz	30
Gruppenveranstaltungen	29
Unterstützung bei der beruflichen Orientierung	24
Besprechen von privaten Angelegenheiten mit dem Coach	21
Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen	19
Empfehlung von externen Beratungsstellen durch den Coach	12
Nachbetreuung	11
Freizeitangebote/Ausflüge	9
Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikums- oder Ausbildungsplatz	8
Kontaktherstellung zu externen Beratungsstellen oder Behörden durch den Coach	5
Begleitung zu externen Beratungsstellen oder Behörden durch den Coach	5
Hausbesuche durch den Coach	2

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n=71.

Anhand der Aussagen der interviewten Teilnehmenden der Fallstudien-Jobcenter wird deutlich, dass auch bei ihnen eine Situationsanalyse und eine vertiefte Beratung im Rahmen von Einzel- oder Gruppencoachings stattgefunden haben. Im Rahmen der Situationsanalyse scheinen private oder familiäre Angelegenheiten der Teilnehmenden in den Jobcentern in unterschiedlichem Ausmaß thematisiert worden zu sein. Während in drei Jobcentern von den interviewten Teilnehmenden geschildert wurde, dass zu Beginn des Coachings auch private oder familiäre Probleme mit dem Coach bzw. der Coachin besprochen wurden, scheint es in einem Jobcenter von Anfang an nur um berufliche Themen gegangen zu sein. Hierbei handelt es sich um ein Jobcenter, bei dem auch in der Projektkonzeption der Einbezug von Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft in das Coaching nicht genannt wurde.

In den Jobcentern, bei denen im Rahmen der Situationsanalyse private oder familiäre Themen besprochen wurden, wurde zum ersten Befragungszeitpunkt von den Teilnehmenden erläutert, dass es sich z. B. um folgende Probleme handelte: psychische Probleme, wie z. B. Depressionen oder Suizidgefährdung, Wohnungssuche, finanzielle Probleme/Schulden oder familiäre Beziehungen. In einem Jobcenter berichteten mehrere Teilnehmerinnen, dass sie ihren Coach bzw. ihre Coachin auch erzählt haben, welche Probleme sie mit ihren Kindern haben. Anhand der Interviewausagen der Teilnehmenden entsteht der Eindruck, dass private oder familiäre Themen zwar in fast allen Fallstudien-Jobcentern in den Coachinggesprächen angesprochen werden, es aber keinen Einbezug von Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaften in den Coachingprozess gab. Durch die zweite Befragung ließ sich der Eindruck bestätigen, da ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden angab, auch in der Zwischenzeit mit ihrem Coach bzw. der Coachin über private Angelegenheiten gesprochen zu haben. Hierbei handelte es sich um folgende private Themen bzw. Probleme: Kündigung der

Wohnung wegen lauten Streitereien und Polizeieinsätzen, Probleme mit den Kindern, psychische Probleme, gesundheitliche Probleme oder Erkrankung eines Familienmitglieds. Bei drei Teilnehmenden gab es in der Zwischenzeit keine privaten Themen, die mit dem Coach bzw. der Coachin besprochen hätten werden müssen und eine teilnehmende Person konnte sich nicht mehr daran erinnern, ob private Themen weiterhin besprochen wurden.<sup>7</sup>

Die vertiefende Beratung der interviewten Teilnehmenden schien zum ersten Befragungszeitpunkt in fast allen Fallstudien-Jobcenter überwiegend im Rahmen von Einzelcoachings stattzufinden. Lediglich in einem Jobcenter schilderten beide interviewten Teilnehmenden, dass sie *ausschließlich* an Gruppencoachings teilgenommen haben. Hierbei handelte es sich um ein BG-Coachingprojekt, welches speziell auf Alleinerziehende ausgerichtet war. Auch aus einem anderen BG-Coachingprojekt für Alleinerziehende schilderte eine teilnehmende Person, dass sie an Gruppencoachings teilgenommen hatte. Allerdings fanden bei dieser Person die Gruppencoachings ergänzend zum Einzelcoaching statt. Ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin, die an Gruppencoachings teilgenommen hatte, hat geäußert, dass er/sie das Setting der Gruppe für sich selbst oft als schmerzhaft, aber auch als sehr hilfreich empfunden hat.

Durch die Panelbefragung wurde deutlich, dass bei ungefähr der Hälfte der befragten Teilnehmenden die Beratung weiterhin in Form von persönlichen Einzelgesprächen mit dem Coach bzw. der Coachin stattfand. Nur in zwei Fällen hat sich die Beratungsform im Verlauf des Coachingprozesses geändert. Eine teilnehmende Person, die vor dem ersten Interview sowohl an Einzel- als auch an Gruppencoachings teilgenommen hatte, stand nach dem ersten Interview nur noch telefonisch mit ihrem Coach bzw. ihrer Coachin in Kontakt. Dies lässt sich damit erklären, dass sich die teilnehmende Person schon zum ersten Interviewzeitpunkt nur noch in der Nachbetreuung befand und danach kaum noch Coachinggespräche notwendig waren. Eine andere teilnehmende Person hatte hingegen am Anfang des Projekts viele persönliche Gespräche mit dem Coach bzw. der Coachin und nahm zum Zeitpunkt des zweiten Interviews fast nur noch an Gruppenveranstaltungen teil. Die Veranstaltungen wurden von ihr als sehr hilfreich empfunden, sowohl die Inhalte als auch der Austausch mit anderen Personen. Durch das Feedback der Gruppe habe sie neue Stärken an sich entdecken können und erfahren, dass sie mit bestimmten Sachen nicht allein ist.<sup>8</sup>

Anhand der Interviews mit Teilnehmenden hat sich gezeigt, dass deren Arbeitsmarktnähe variierte. Während bei einigen Teilnehmenden erst die Stabilisierung der Lebenssituation im Vordergrund stand, ging es bei anderen Teilnehmenden bereits um die Integration in Arbeit oder Qualifizierung. Bei der Stabilisierung der Lebenssituation ging es z. B. um das Lösen von finanziellen Problemen, um Unterstützung bei der Bearbeitung von Post oder darum, dass ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin in Zukunft erst die „Medizinisch-Psychologische Untersuchung (MPU)“ ablegen muss, um seinen/ihren Führerschein, der für die Ausübung seines/ihrer Berufes notwendig ist, wiederzubekommen. Bei anderen Teilnehmenden ging es bereits um die Integration in den Arbeitsmarkt, wie z. B. in folgenden Fällen:

- ▶ In einem Fall unterstützte der Coach/die Coachin den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin bei der Suche nach einer Teilzeitstelle als Kunsttherapeutin. Der Coach/die Coachin hat dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin bspw. dabei geholfen, den ausländischen Bachelor-Abschluss auf Deutsch übersetzen zu lassen. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin könne auf Deutsch noch nicht gut schreiben, aber er/sie ist der Auffassung, dass das im Bereich der Kunsttherapie kein Problem darstelle, da dieser Bereich eher praktisch ausgerichtet sei.
- ▶ In einem anderen Fall hat der Coach/die Coachin dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin beim Erstellen von Bewerbungen für ein Praktikum als Elektroniker/Elektronikerin geholfen.

In dem Jobcenter, in dem es in den Coachinggesprächen nur um die Vermittlung in Arbeit ging, schilderten zwei Teilnehmende, dass es im Rahmen der Beratung ausschließlich um die Arbeitssuche ging und die Unterstützung des Coaches bzw. der Coachin vor allem in dem regelmäßigen Aushändigen von Stellenangeboten bestand. Einem anderen Teilnehmenden dieses Jobcenters wurde nach ersten Beratungsgesprächen direkt der Vorschlag zur Qualifizierung als Flüchtlingsberater unterbreitet. Bereits kurze Zeit später sollte die Qualifizierung beginnen. Im Zuge der Panelbefragung wurde zudem untersucht, um welche Themen es in den Coachinggesprächen seit dem ersten Interview ging. Dabei zeigte sich, dass bei fast allen Teilnehmenden in der Zwischenzeit neue Themen besprochen wurden. Hierbei handelte es sich um folgende Themen: Verlauf der Ausbildung, Planung einer Umschulung, Möglichkeiten der Weiterbildung

---

<sup>7</sup> In einem Fall erübrigte sich die Frage nach den besprochenen Themen, da die teilnehmende Person nach dem ersten Interview sofort in das Programm Soziale Teilhabe übergegangen war und überhaupt keine Coachinggespräche mehr hatte.

<sup>8</sup> In einem Fall erübrigte sich die Frage nach der veränderten Beratungsform, da die teilnehmende Person nach dem ersten Interview sofort in das Programm Soziale Teilhabe übergegangen war und überhaupt keine Coachinggespräche mehr hatte.

oder Arbeitsaufnahme in einer anderen Branche, Rückfälligkeit bei Alkoholsucht, Übergang in Rente, psychische Probleme oder gesundheitliche Probleme.

Darüber hinaus zeigte sich im Rahmen der ersten Befragung, dass in einigen Fällen auch über die Wahrnehmung von Unterstützungs- und Betreuungsdiensten gesprochen oder die Dienste bereits in Anspruch genommen wurden. So wurde in einem Fall z. B. mit einem Psychologen zusammengearbeitet. In einem anderen Fall wollte der Coach/die Coachin den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin aufgrund seiner Suizidgefährdung an eine externe Stelle weiterleiten, was der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin jedoch ablehnte. Im Rahmen der zweiten Befragung wurde deutlich, dass sich ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden in der Zwischenzeit auch noch selbst an externe Beratungsstellen gewandt hat. Hierbei handelte es sich größtenteils um Beratungsstellen für psychische Probleme, wie z.B. den sozialpsychiatrischen Dienst der Caritas, oder die Beratung durch einen Psychologen oder eine Psychotherapeutin. Darüber hinaus wendeten sich zwei Teilnehmerinnen an eine Schwangerschaftsberatung, entweder um sich über einen Schwangerschaftsabbruch zu informieren oder um sich bei einer dort bereits bekannten Sozialpädagogin nach Rat für ein Problem mit dem eigenen Kind zu erkundigen. In Einzelfällen wendeten sich Teilnehmenden auch an die Suchtberatung, einen Verein für Arbeitslosenhilfe, den Sozialdienst des Jugendamtes oder an die Beratungsstelle „Bündnis für Familie“.

Durch die zweite Befragung der Teilnehmenden der Fallstudien hat sich außerdem herausgestellt, dass der Hälfte der Teilnehmenden seit dem ersten Interview keine weiteren Betreuungsangebote von ihrem Coach bzw. ihrer Coachin unterbreitet wurden. In einigen dieser Fälle hatten die Coaches/Coachinnen aber auch keine oder nur noch kaum Gelegenheit, um solche Angebote zu unterbreiten, da eine teilnehmende Person keine Coachinggespräche mehr hatte und eine andere teilnehmende Person sich schon beim ersten Interview in der Nachbetreuung befand. Die andere Hälfte der Teilnehmenden berichtete von unterschiedlichen Betreuungs- oder Weiterbildungsangeboten, die ihnen im weiteren Coachingprozess von ihrem Coach bzw. ihrer Coachin vorgeschlagen wurden: In zwei Fällen wurden die Teilnehmenden von ihrem Coach/ihrer Coachin zu einer externen Beratungsstelle begleitet, in einem Fall hat der Coach/die Coachin einen Hausbesuch durchgeführt, in einem Fall berichtete die teilnehmende Person davon, dass viele Ausflüge unternommen wurden (z.B. Kinobesuche, Ausflüge an einen See, Waldrundgänge oder Theaterbesuche für Kinder) und eine weitere teilnehmende Person schilderte, dass ihr Coach bzw. ihre Coachin ihr empfohlen hatte, einen Aufbaukurs für Büroangestellte (EDV-Kurs) zu absolvieren. In einem der Fälle hatte der Coach/die Coachin der teilnehmenden Person außerdem empfohlen, an einem Alphabetisierungskurs teilzunehmen. Allerdings musste die Person diesen Kurs kurze Zeit später wieder abbrechen, weil er zu fortgeschritten für sie war.

### 4.7.2.1. Ganzheitlicher Beratungsansatz

Im Rahmen des Operationellen Programms Bayern 2014-2020 ist festgehalten, dass sich die Maßnahme des BG-Coachings an alle Mitglieder eine Bedarfsgemeinschaft richtet und dadurch ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden soll (vgl. StMAS 2014a, S. 51).

Auch in den Förderhinweisen für die Maßnahme des BG-Coachings wurde vorgegeben, dass ein ganzheitlicher Ansatz für alle Mitglieder Bedarfsgemeinschaft angewandt werden soll und dabei auch Kinder der Bedarfsgemeinschaften zur Zielgruppe der Projekte gehören. Allerdings wurde in den Förderhinweisen auch darauf hingewiesen, dass sich die Maßnahme nicht nur an Mehr-Personen-Bedarfgemeinschaften, sondern auch an Ein-Personen-Bedarfgemeinschaften richtet (vgl. StMAS 2015a, S. 1-2 und StMAS 2015b, S. 1-2).

Die interviewten Experten bzw. Expertinnen gaben ebenfalls an, dass das Ziel des BG-Coachings darin besteht, die gesamte Bedarfsgemeinschaft und nicht nur ein einzelnes Mitglied der Bedarfsgemeinschaft einzubeziehen. Dabei sollen auch Kinder und Jugendliche in das Coaching miteinbezogen und ggf. gecoacht werden. Um eine „Hartz IV-Vererbung“ zu verhindern, soll versucht werden, den Wegfall der Eltern als Lebensvorbild zu kompensieren, indem Kinder oder Jugendliche motiviert werden, die Schule zu besuchen bzw. eine Ausbildung anzufangen.

In der Praxis hängt das Maß der Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft, nach Aussage eines Experten bzw. einer Expertin jedoch stark vom individuellen Fall ab. Es werde zwar versucht, den ganzheitlichen Ansatz des BG-Coachings umzusetzen, aber es sei oft schwierig, die gesamte Bedarfsgemeinschaft zu erreichen, wenn die Motivation zur Teilnahme bei den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft ungleich hoch ist oder eine Person der Bedarfsgemeinschaft unter Suchtproblemen oder psychischen Problemen leidet. Im Zweifel werde das BG-Coaching auch so geplant, dass nur mit einer Person der Bedarfsgemeinschaft gearbeitet werde. Denn wenn die Partner/Partnerinnen oder Kinder einer Teilnahme am BG-Coachings verweigerten, könne auch der Coach bzw. die Coachin an dieser Situation schwer etwas ändern.

Dieser Eindruck bestätigt sich auch durch die Ergebnisse der Fallstudien. In allen vier Jobcentern scheint den Interviewpersonen zwar bewusst zu sein, dass im Rahmen des BG-Coachings eigentlich alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft einbezogen werden sollten, aber in der Praxis scheint dies nur in Einzelfällen vorzukommen. Ein Grund dafür wurde in einem allgemeinen BG-Coachingprojekt darin gesehen, dass es sich selten um große Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Personen, sondern insbesondere um Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften und häufig auch um Alleinerziehende handelt.

In den Förderhinweisen war vorgegeben, dass Kinder der Bedarfsgemeinschaften ebenfalls zur Zielgruppe der Coachingmaßnahmen zählen. Auf Basis der Fallstudieninterviews wurde deutlich, dass die Coaches/Coachinnen hinsichtlich der Kooperation zwischen Kindern und Jugendlichen differenzieren. Während mit Kindern bis zu 14 Jahre nicht direkt zusammengearbeitet werde, komme dies bei Jugendlichen ab 15 Jahre schon teilweise vor. Auch wenn mit Kindern nicht aktiv zusammengearbeitet werde, so werde in den Coachinggesprächen dennoch mit den Teilnehmenden über Fragen der Kinderbetreuung oder Erziehungsprobleme gesprochen. In einem BG-Coachingprojekt für Alleinerziehende wurde zudem geschildert, dass die Kinder bei fehlenden Betreuungsmöglichkeiten teilweise auch bei Coachinggesprächen im Jobcenter dabei sind. In diesen Fällen werde aber auch nicht mit den Kindern zusammengearbeitet, sondern diese spielen dann z. B. nur während des Coachinggespräches im Büro. Darüber hinaus bekämen die Coaches/Coachinnen auch im Rahmen von Hausbesuchen oder Freizeitaktivitäten, bei denen die Kinder teilweise dabei seien, einen Eindruck von den Kindern.

Im Gegensatz dazu werde mit jugendlichen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft schon eher zusammengearbeitet. Zwar wurde von mehreren Coaches/Coachinnen darauf hingewiesen, dass Jugendliche ab 15 Jahren bereits selbst als Fall in der Arbeitsvermittlung geführt werden und einen eigenen Arbeitsvermittler bzw. eine eigene Arbeitsvermittlerin haben, aber wenn Bedarf bestehe, könnten sie trotzdem in den Coachingprozess einbezogen werden. Nach Aussage einer Coachin bzw. eines Coaches komme dies z. B. vor, wenn Jugendliche einer Bedarfsgemeinschaft ihren Pflichten in der Arbeitsvermittlung nicht nachkommen und dadurch vermehrt Sanktionen entstehen, die zu einer Schuldenproblematik der gesamten Familie führen. Da die Teilnahme am BG-Coachingprojekt auch für Jugendliche freiwillig sei, könne es jedoch passieren, dass Jugendliche eine Kooperation ablehnten. In einem Coachingprojekt für Alleinerziehende wurde zudem angeführt, dass es sich bei den Teilnehmenden des Projektes meistens um Alleinerziehende mit jüngeren Kindern handele und deshalb in der Praxis kaum eine Betreuung von Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter umgesetzt werden könne.

In einem Jobcenter wurde hingegen angemerkt, dass es sich bei den Projekten in diesem Jobcenter nicht um klassische BG-Coachingprojekte handelt, da weder andere erwerbsfähige Leistungsberichtigte einbezogen werden sollen, noch der Fokus auf der nächsten (Hartz IV)-Generation gelegt wird. In diesem Jobcenter gibt es BG-Coachingprojekte für Alleinerziehende und für Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften.

Auf Grundlage der ersten Interviews mit den Teilnehmenden der Fallstudien konnte die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Coaches/Coachinnen in der Praxis kaum mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft kooperierten. Zum zweiten Befragungszeitpunkt stellten sich die Haushaltskonstellationen der befragten Teilnehmenden wie folgt dar: Die Hälfte der Teilnehmenden wohnte allein (4 Fälle) oder mit einer Person zusammen, die nicht zur Bedarfsgemeinschaft gehörte (1 Fall) und die andere Hälfte der Teilnehmenden war alleinerziehend und wohnte entweder nur mit Kindern (4 Fälle) oder mit Kindern und der Mutter zusammen (1 Fall). Demnach wäre eine Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft im weiteren Coachingprozess nur in der Hälfte der Fälle, bei den Alleinerziehenden mit Kindern möglich gewesen. Die fünf alleinerziehenden Teilnehmenden wurden in der zweiten Interviewwelle gefragt, ob der Coach bzw. die Coachin seit dem letzten Interview Kontakt zu Personen hatte, die in ihrem Haushalt leben. Dabei stellte sich heraus, dass lediglich in einem Fall der Coach bzw. Coachin Kontakt zu einer 16-jährigen Tochter hatte. Wenn man sich die Altersverteilung der Kinder dieser fünf Bedarfsgemeinschaften anschaut, dann wird deutlich, dass es sich hierbei um das älteste Kind handelt.<sup>9</sup> Dieser Befund bestätigt den in der ersten Befragungswelle der Fallstudien gewonnenen Eindruck, dass die Coaches/Coachinnen mit Kindern bis zu 14 Jahren nicht direkt zusammenarbeiten, sondern dies eher bei Jugendlichen ab 15 Jahre vorkommt. Auch wenn ein Teil der Kinder wahrscheinlich noch zu klein für einen Einbezug in das Bedarfsgemeinschaftscoaching war (drei bis sieben Jahre), so hätten Kinder ab acht Jahren durchaus in den Coachingprozess mit eingebunden werden können.

Auf Basis der Fallstudienresultate der ersten und zweiten Befragungswelle lässt sich schlussfolgern, dass die Coaches/Coachinnen in der Praxis kaum mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft kooperieren, obwohl dies eigentlich der

---

<sup>9</sup>Die Kinder der fünf alleinerziehenden Teilnehmenden hatten folgendes Alter: 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13 und 16 Jahre.

zentrale Ansatz der Maßnahme des BG-Coachings ist. Um zu überprüfen, ob sich dieser Eindruck auch über die vier Fallstudien-Jobcenter hinaus bestätigt, wurde in der standardisierten Befragung von Teilnehmenden erhoben, in welcher Haushaltskonstellation die Teilnehmenden leben und ob der Coach bzw. die Coachin mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft der Teilnehmenden zusammengearbeitet hat.

Im Rahmen der standardisierten Teilnehmendenbefragung hat sich gezeigt, dass eine deutliche Mehrheit von 76,1 % der Teilnehmenden nicht allein lebt und es sich in diesen Fällen somit wahrscheinlich um Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften handelt (54 Fälle).<sup>10</sup> Von 21,1 % wurde hingegen angegeben, dass sie allein leben und demnach Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften darstellen (15 Fälle). Zwei Befragte hatten sich zu dieser Frage nicht geäußert (2,8%).

Von den 54 Teilnehmenden, die nicht allein leben, haben 39 angegeben, dass sie Kinder im Alter bis zu 14 Jahre haben, die in ihrem Haushalt leben. Während 32 Teilnehmende nur mit ihren Kindern im Alter bis zu 14 Jahre zusammenleben, leben vier Teilnehmende mit ihrem festen Partner bzw. ihrer festen Partnerin und Kindern im Alter bis zu 14 Jahre in einem Haushalt und zwei Teilnehmende leben mit ihrem Ehemann bzw. ihrer Ehefrau und Kindern im Alter bis zu 14 Jahre in einem Haushalt zusammen. Eine teilnehmende Person lebt sowohl mit Kindern im Alter bis zu 14 Jahre als auch mit Kindern im Alter zwischen 15 - 25 Jahre in einem Haushalt zusammen (vgl. Tabelle 4).

Mit Kindern im Alter zwischen 15 – 25 Jahre leben insgesamt sieben Teilnehmende zusammen. Darunter befindet sich auch ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin, die neben ihren Kindern im Alter zwischen 15-25 Jahre auch noch mit ihrem Ehemann bzw. ihrer Ehefrau zusammenlebt. Darüber hinaus gibt es noch wenige Teilnehmende die ausschließlich mit dem Ehepartner/der Ehepartnerin, Freunden/Bekannten oder den Eltern bzw. einem Elternteil zusammenleben (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Verteilung der Haushaltskonstellationen**

Haushaltskonstellationen	Anzahl
Kinder bis zu 14 Jahre leben mit im Haushalt	32
Kinder bis zu 14 Jahre und fester Partner/feste Partnerin leben mit im Haushalt	4
Kinder bis zu 14 Jahre und Ehemann/Ehefrau leben mit im Haushalt	2
Kinder bis zu 14 Jahre und zw. 15-25 Jahre leben mit im Haushalt	1
Kinder zw. 15-25 Jahre leben mit im Haushalt	5
Kinder zw. 15 – 25 Jahre und Ehemann/Ehefrau leben mit im Haushalt	1
Ehemann/Ehefrau lebt mit im Haushalt	2
Freunde oder Bekannte leben mit im Haushalt	2
Vater oder Mutter leben mit im Haushalt	5

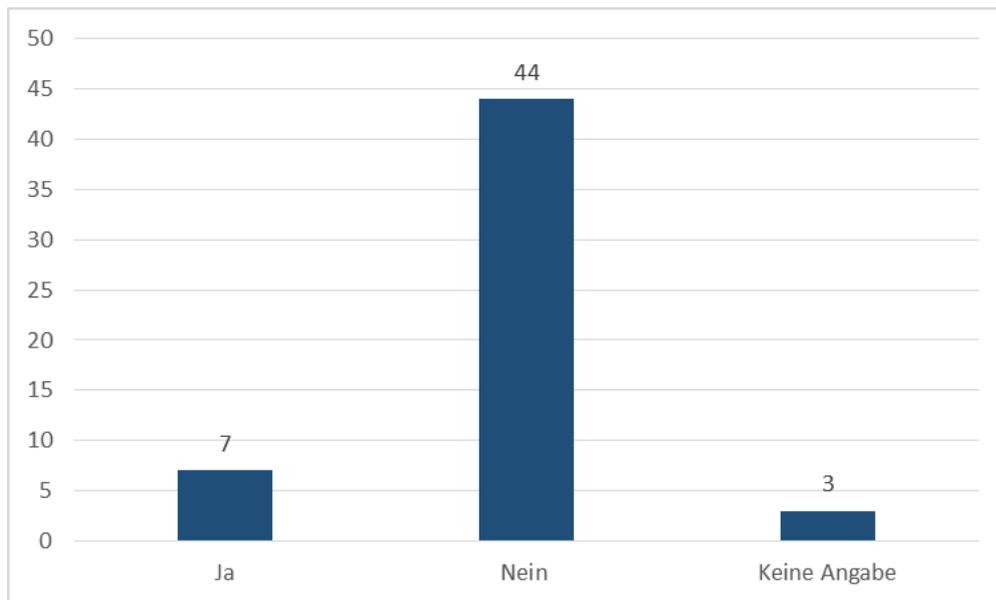
Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n=54.

Anhand der Verteilung der Haushaltskonstellationen wird deutlich, dass es sich bei den Teilnehmenden, die nicht alleine leben, mehrheitlich um Alleinerziehende mit Kindern bis zu 14 Jahre handelt (59,2%).<sup>11</sup> Auch im Rahmen der Teilnehmerbefragung hat sich gezeigt, dass bei einer deutlichen Mehrheit von 81,5 % der Teilnehmenden, die mit weiteren Personen in einem Haushalt zusammenleben, kein Kontakt zu diesen Personen durch den Coach hergestellt wurde (44 Fälle) (vgl. Abbildung 5).

<sup>10</sup> Wenn Teilnehmende ausschließlich mit Freunden oder Bekannten zusammenwohnen, handelt es sich jedoch nicht um eine Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaft.

<sup>11</sup> Dies lässt sich nicht darauf zurückführen, dass vor allem Kontaktdaten von Teilnehmerinnen aus BG-Coachingprojekten für Alleinerziehende für die Teilnehmendenbefragung zur Verfügung gestanden hätten. Von den insgesamt 229 Kontaktdaten handelte es sich nur bei 42 Fällen um Teilnehmerinnen von Projekten für Alleinerziehende (18,3 %).

Abbildung 5: Kontakt des Coaches/der Coachin zu Personen, mit denen der/die Teilnehmende im Haushalt lebt



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n=56.

Die Teilnehmenden, die angegeben hatten, dass ihr Coach bzw. ihr Coachin in Kontakt mit einem Mitglied ihres Haushalts stand, wurden zudem gefragt, um welche Personen es sich dabei handelte und inwiefern diese in das Projekt einbezogen wurden. Im Folgenden wird dargestellt, mit welchen Personen die Coaches/Coachinnen in den sieben Fällen Kontakt hatten:

- ▶ Zu Kindern, die im Alter zwischen 15 – 25 Jahre alt sind (3 Fälle)
- ▶ Zum Partner/Ehemann oder zur Partnerin/Ehefrau (2 Fälle)
- ▶ Zu Kindern, die bis zu 14 Jahre alt sind (1 Fall)
- ▶ Zu Eltern bzw. Partner eines Elternteils (1 Fall)

In den wenigen Fällen, in denen es zu einer Kooperation mit Mitgliedern des Haushalts kam, fand diese überwiegend durch Gespräche mit dem Coach und dem Teilnehmenden im Jobcenter zusammen statt (6 Fälle). In einem Fall wurde ein Haushaltsmitglied durch Gespräche mit dem Coach (persönlich/telefonisch), ohne dass der Teilnehmende selbst dabei war, in den Coachingprozess miteinbezogen. Ein Einbezug von Haushaltsmitgliedern im Rahmen von Hausbesuchen, Gruppenveranstaltungen oder Freizeitausflügen wurde nicht angegeben.

Aufgrund der niedrigen Fallzahlen können daraus keine weiteren Rückschlüsse über die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft gezogen werden.

## 4.8. Zielerreichung

### 4.8.1. Zielerreichung der primären Ziele der Projekte

Bei den primären Zielen der Projekte des BG-Coachings handelt es sich um „die Verbesserung der Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt, die Hilfe zur Selbsthilfe und/oder den Eintritt in Qualifizierung, in schulische/berufliche Ausbildung oder Bildung, Arbeitssuche oder Eintritt in den Arbeitsmarkt“ (StMAS 2015a und StMAS 2015b). Im Folgenden wird dargestellt, wie viele Personen bislang an den Projekten des BG-Coachings teilgenommen haben und welche Ziele sie im Rahmen der Projekte erreicht haben. Gemäß dem Operationellen Programm Bayern 2014 – 2020 wird für die Maßnahme des BG-Coachings angestrebt, dass „etwa die Hälfte der Teilnehmenden nach Maßnahmenende neu auf Arbeitssuche ist, eine schulische oder berufliche Bildung absolviert, eine Qualifizierung

erlangt oder einen Arbeitsplatz hat bzw. selbständig ist. Bei einem Outputziel von 2.708 Teilnehmenden entspricht dies insgesamt 1.354 Personen“ (StMAS 2014a, S. 49) – unter der Annahme, dass diese Teilnehmenden als benachteiligt im Sinne der Definition der EU-Kommission gelten. Als benachteiligt zählen Personen, die in Erwerbslosenhaushalten leben, alleinerziehend sind, einen Migrationshintergrund, eine Behinderung oder eine sonstige Benachteiligung aufweisen.

### 4.8.1.1. Outputziel

In einem ersten Schritt wird die Erfüllung des Outputziels anhand von Monitoringanalysen überprüft. Die Projektträger sollten vor Projektbeginn im Rahmen des Bewilligungsprozesses angeben, wie viele Teilnehmende mit den einzelnen Projekten erreicht werden sollen (Planzahlen). Für die bislang bewilligten oder angenommenen BG-Coachingprojekte ergibt sich somit ein geplanter Outputwert von insgesamt 1.639 Teilnehmenden.

Auf Grundlage der Monitoringdaten zeigt sich, dass bis zum 09.12.2016 bereits 1.080 Personen an BG-Coachingprojekten teilgenommen haben bzw. noch teilnehmen. Da für fast alle Projekte der Maßnahmezeitraum am Ende des Jahres 2016 noch nicht abgeschlossen war, könnte es sein, dass die insgesamt angestrebte Outputgröße von 1.639 Teilnehmenden für alle bisher angenommenen oder bewilligten BG-Coachingprojekte zukünftig noch erreicht werden kann.

Unter der Annahme, dass bis zum Ende des Jahres 2016 774 Personen an den BG-Coachingprojekten teilgenommen haben sollten, um das Outputziel von 2.708 Teilnehmenden bis zum Ende der Förderperiode zu erreichen<sup>12</sup>, zeigt sich, dass dieser Zielwert mit 1.080 Teilnehmende bereits übertroffen wurde. Insofern ist davon auszugehen, dass das Outputziel am Ende der Förderperiode auf jeden Fall erreicht bzw. sogar übertroffen wird.

Aus dem Report 505a geht hervor, dass es sich bei den 1.080 Teilnehmenden um 729 Frauen und 351 Männer handelt. Differenziert nach Erwerbsstatus zeigt sich, dass sich die 1.080 Teilnehmenden aus 913 Arbeitslosen/Langzeitarbeitslosen, 77 Nichterwerbstätigen und 90 Erwerbstätigen (auch Selbständige) zusammensetzen (vgl. Tabelle 5).

Im Hinblick auf die Altersstruktur zeigt sich, dass es nur sehr wenige junge und ältere Personen unter den Teilnehmenden gibt. So befinden sich unter den insgesamt 1.080 Teilnehmenden nur 72 Personen, die unter 25 Jahre alt sind und nur 62 Personen, die über 54 Jahre alt sind. Während die jüngeren Personen überwiegend weiblich sind (77,8%), sind die älteren Personen mehrheitlich männlich (64,5%) (vgl. Tabelle 5).

Das Bildungsniveau der Teilnehmenden wurde im Rahmen des ESF-Monitorings anhand der ISCED Klassifikation (International Standard Classification of Education) der UNESCO erhoben. Anhand der ISCED werden Schultypen und Schulsysteme klassifiziert und Bildungsabschlüsse nach mehreren Ebenen (Levels) unterschieden. Die Bildungsabschlüsse werden dabei nach folgenden Levels unterteilt: Level 0 „Vorschulische Erziehung“, Level 1 „Grundbildung“, Level 2 „Sekundarbildung Unterstufe“, Level 3 „Sekundarbildung Oberstufe“, Level 4 „postsekundäre Bildung, nicht tertiärer Bereich“, Level 5 „Kurzes tertiäres Bildungsprogramm“ Level 6 „Bachelor- bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm“, Level 7 „Master- bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm“, Level 8 „Promotion bzw. gleichwertiges Bildungsprogramm“ (vgl. UNESCO Institute for Statistics 2011). Die Standardklassifizierung dient dazu, Bildungsabschlüsse international vergleichen zu können.

Für die Maßnahme des BG-Coachings hat sich gezeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden als höchsten Bildungsabschluss, das Level 1 „Grundbildung“ oder Level 2 „Sekundarbildung Unterstufe“ aufweist (622 TN, 57,6%). Darüber hinaus weisen fast 40% der Teilnehmenden das Level 3 „Sekundarbildung Oberstufe“ oder das Level 4 „postsekundäre Bildung“ auf (423 TN). Eine tertiäre Bildung, die sich auf die Levels 5-8 bezieht, weisen jedoch nur noch 3,2% der Teilnehmenden als höchsten Bildungsabschluss vor (vgl. Tabelle 5). Bei der Verteilung der Bildungsabschlüsse zeigen sich prozentual betrachtet unter den Personengruppen der Frauen und Männer kaum Unterschiede. Lediglich das tertiäre Bildungsniveau (Level 5-8) ist bei männlichen Teilnehmenden mit 4,3% etwas stärker als bei Frauen mit 2,7% vertreten.

Anhand der Analyse der Outputindikatoren hat sich herausgestellt, dass eine deutliche Mehrheit von 83,5% der Teilnehmenden in Erwerbslosenhaushalten lebt, fast die Hälfte der Teilnehmenden alleinerziehend ist (48,9%) und ungefähr ein Drittel der Teilnehmenden einen Migrationshintergrund hat (34,2%). Während der Anteil an Teilnehmenden in

<sup>12</sup> Ausgehend von einer gleichbleibenden Teilnehmerzahl pro Förderjahr und einer Förderdauer von sieben Jahren, beginnend ab 2015, werden für jedes Förderjahr 387 Teilnehmende erwartet.

Erwerbslosenhaushalten oder mit Migrationshintergrund unter Frauen und Männern ungefähr gleich groß ist (Anteil Erwerbslosenhaushalte ca. 83 %, Anteil TN mit Migrationshintergrund ca. 34 %) variiert der Anteil an Alleinerziehenden mit unterhaltsberechtigten Kindern stark zwischen den Geschlechtern. Während sich unter den weiblichen Teilnehmenden 69,7 % Alleinerziehende mit unterhaltsberechtigten Kindern befinden, handelt es sich bei männlichen Teilnehmenden nur um 5,7 %.

Teilnehmende mit einer Behinderung oder Teilnehmende mit einer sonstigen Benachteiligung stellen insgesamt einen geringen Anteil an allen Teilnehmenden dar. Bei Teilnehmenden mit einer Behinderung handelt es sich um 4,3 % und bei Teilnehmenden mit einer sonstigen Benachteiligung um 12,6 %. Für beide Personengruppen ist der Anteil unter männlichen Teilnehmenden etwas höher als unter weiblichen Teilnehmenden. So beträgt der Anteil an Personen mit einer Behinderung unter Frauen 2,8 % und unter Männern 7,1 %. Bei Personen mit einer sonstigen Benachteiligung handelt es sich bei weiblichen Teilnehmenden um 10 % und bei männlichen Teilnehmenden um 18 %.

Darüber hinaus befinden sich unter den 1.080 Teilnehmenden 82 Personen, die in ländlichen Gebieten leben (7,6 %). Dabei ist der Anteil unter Frauen mit 9,3 % etwas höher als der Anteil unter Männern mit 4,0 %. Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene befinden sich unter den Teilnehmenden des BG-Coachings nicht (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Gemeinsame Outputindikatoren für alle bislang durchgeführten BG-Coachingprojekte

Gemeinsame Outputindikatoren	Insgesamt	Frauen	Männer
<b>Erwerbsstatus</b>			
Arbeitslose, auch Langzeitarbeitslose	913	615	298
Langzeitarbeitslose	472	287	185
Nichterwerbstätige	77	59	18
Nichterwerbstätige, die keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	68	51	17
Erwerbstätige, auch Selbständige	90	55	35
<b>Alter</b>			
Unter 25-Jährige	72	56	16
Über 54-Jährige	62	22	40
Über 54-Jährige, die arbeitslos sind, einschl. Langzeitarbeitsloser, oder die nicht erwerbstätig sind und keine schulische oder berufliche Bildung absolvieren	51	18	33
<b>Bildungsniveau</b>			
Mit Grundbildung (ISCED 1) oder Sekundarbildung Unterstufe (ISCED 2)	622	420	202
Mit Sekundarbildung Oberstufe (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4)	423	289	134
Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8)	35	20	15
<b>Benachteiligte Personen</b>			
Teilnehmer, die in Erwerbslosenhaushalten leben	902	608	294
Teilnehmer, die in Erwerbslosenhaushalten mit unterhaltsberechtigten Kindern leben	564	498	66
Alleinerziehende mit unterhaltsberechtigten Kindern	528	508	20
Migranten, Teilnehmer ausländischer Herkunft, Angehörige von Minderheiten	369	246	123
Teilnehmer mit Behinderungen	46	21	25
Sonstige benachteiligte Personen	136	73	63
<b>Weitere Personengruppen</b>			
Obdachlose oder von Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Betroffene	0	0	0
Personen, die in ländlichen Gebieten leben	82	68	14
<b>Insgesamt</b>	<b>1.080</b>	<b>729</b>	<b>351</b>

Quelle: Eigene Monitoringanalysen (Stand: 09.12.2016).

#### 4.8.1.2. Ergebnisindikatoren

Für die Überprüfung der Zielerreichung werden in einem zweiten Schritt die Ergebnisindikatoren auf Basis der Monitoringdaten ausgewertet. Bis zum 9. Dezember 2016 waren insgesamt 739 Personen aus den Maßnahmen ausgetreten. Davon haben 15 % die Maßnahme abgebrochen. Weitere 38 % haben das Projekt vorzeitig verlassen, um eine Arbeit aufzunehmen, eine Weiterbildung zu absolvieren oder Ähnliches. Das Ziel des BG-Coachings bestand darin, dass etwa die Hälfte der benachteiligten Teilnehmenden nach Maßnahmenende neu auf Arbeitssuche ist, eine schulische oder

berufliche Bildung absolviert, eine Qualifizierung erlangt oder einen Arbeitsplatz hat bzw. selbständig ist. Dies traf auf insgesamt 440 Personen zu. Bei diesen benachteiligten Personen handelte es sich um 304 Frauen und 136 Männer. Bezogen auf alle Teilnehmenden, die aus der Maßnahme ausgetreten sind, konnten demnach 60 % ein positives Ergebnis erreichen.<sup>13</sup> Zwischen den Projekten lässt sich hingegen insgesamt ein hoher Grad an Heterogenität feststellen. Die Zielerreichung reicht hier von 15 % bis 92 %. Eindeutige Rückschlüsse auf die Art der Zielgruppe oder der eingesetzten Coachingmethoden lassen sich hierbei jedoch nicht ziehen.<sup>14</sup>

Von allen Teilnehmenden (nicht nur Benachteiligte) fanden nach Beendigung der Maßnahme 423 Teilnehmende einen Arbeitsplatz. 45 Teilnehmende haben nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolviert und 16 Teilnehmende haben eine Qualifizierung erlangt. Darüber hinaus gibt es drei nichterwerbstätige Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme neu auf Arbeitssuche sind (vgl. Tabelle 6). Hierbei muss berücksichtigt werden, dass manche Teilnehmer/Teilnehmerinnen mehrere Ziele zugleich erreicht haben können. Dies stellt jedoch eher die Ausnahme dar.

Tabelle 6: Gemeinsame Ergebnisindikatoren

Ergebnisindikatoren	Insgesamt	Frauen	Männer
Anzahl Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschl. Selbständige	423	287	136
Anzahl Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme eine schulische/berufliche Bildung absolvieren	45	34	11
Anzahl Teilnehmende, die nach Teilnahme eine Qualifizierung erlangt haben	16	12	4
Anzahl nichterwerbstätige Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme auf Arbeitssuche sind	3	3	0

Quelle: Eigene Monitoringanalysen (Stand: 09.12.2016).

Im Rahmen der Fallstudien wurde thematisiert, dass neben dem Hauptziel, der Integration in Arbeit, häufig erst Zwischenziele verfolgt werden müssen, um Teilnehmende stabilisieren und an den Arbeitsmarkt heranzuführen zu können. Bei der standardisierten Teilnehmendenbefragung wurden somit neben den Hauptzielen auch Zwischenziele erhoben. Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Ziele sie im Rahmen des BG-Coachingprojektes erreichen wollten und ob sie es geschafft haben, diese im Rahmen des Projektes zu erreichen. In der folgenden Übersicht ist dargestellt, wie viele Teilnehmende bestimmte Ziele im Rahmen des BG-Coachings erreichen wollten (vgl. Tabelle 7).

Anhand der Tabelle 7 wird deutlich, dass die Mehrheit der Teilnehmenden die Erwartung hatte, dass ihnen im Projekt geholfen wird, einen Job zu finden (48 TN, 67,6 %), dass sie selbst wieder motiviert werden, eine Arbeit aufzunehmen (40 TN, 56,3 %) oder dass sie selbst nicht mehr auf finanzielle Leistungen des Jobcenters angewiesen sind (40 TN, 56,3 %). Hieraus lässt sich ableiten, dass die Mehrheit der Teilnehmenden das Hauptziel der Arbeitsmarktintegration erreichen wollte (vgl. Tabelle 7).

Darüber hinaus haben jeweils über 30 % der Teilnehmenden das Ziel gehabt, einen Job zu finden, in dem sie mehr Stunden arbeiten können (30 TN, 42,3 %), nette Menschen im Rahmen des Projektes kennenzulernen (26 TN, 36,6 %), Hilfe bei Bewerbungen zu erhalten (25 TN, 35,2 %) oder als gesamte BG nicht mehr auf finanzielle Leistungen des Jobcenters angewiesen zu sein (22 TN, 31,0 %). Auch bei diesen Zielstellungen geht es größtenteils noch um das Hauptziel der Integration in Arbeit (vgl. Tabelle 7).

Weitere Zielstellungen bei denen es eher um die grundlegende berufliche Orientierung oder die Stabilisierung der Lebenssituation der Teilnehmenden geht, wurden in geringerem Maße von den Teilnehmenden verfolgt (vgl. Tabelle 7). Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Entweder war das Erreichen von Zwischenzielen bei vielen Teilnehmenden nicht mehr notwendig, weil sie schon direkt eine Beschäftigungsaufnahme anstrebten oder den Teilnehmenden war

<sup>13</sup> Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei den Benachteiligten um eine Teilgruppe handelt. Leider stehen über den Report 505b keine Informationen zur Grundgesamtheit der Benachteiligten zur Verfügung. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Wert des Ergebnisindikators evtl. noch höher ausfällt.

<sup>14</sup> Hierbei wurden nur Projekte berücksichtigt, bei denen bereits mindestens 30 Teilnehmende ausgetreten sind.

nicht bewusst, dass sie erst bestimmte Zwischenziele anstreben müssen, um langfristig das Ziel der Beschäftigungsaufnahme erreichen zu können.

Tabelle 7: Anzahl an TN, die bestimmte Ziele erreichen wollten

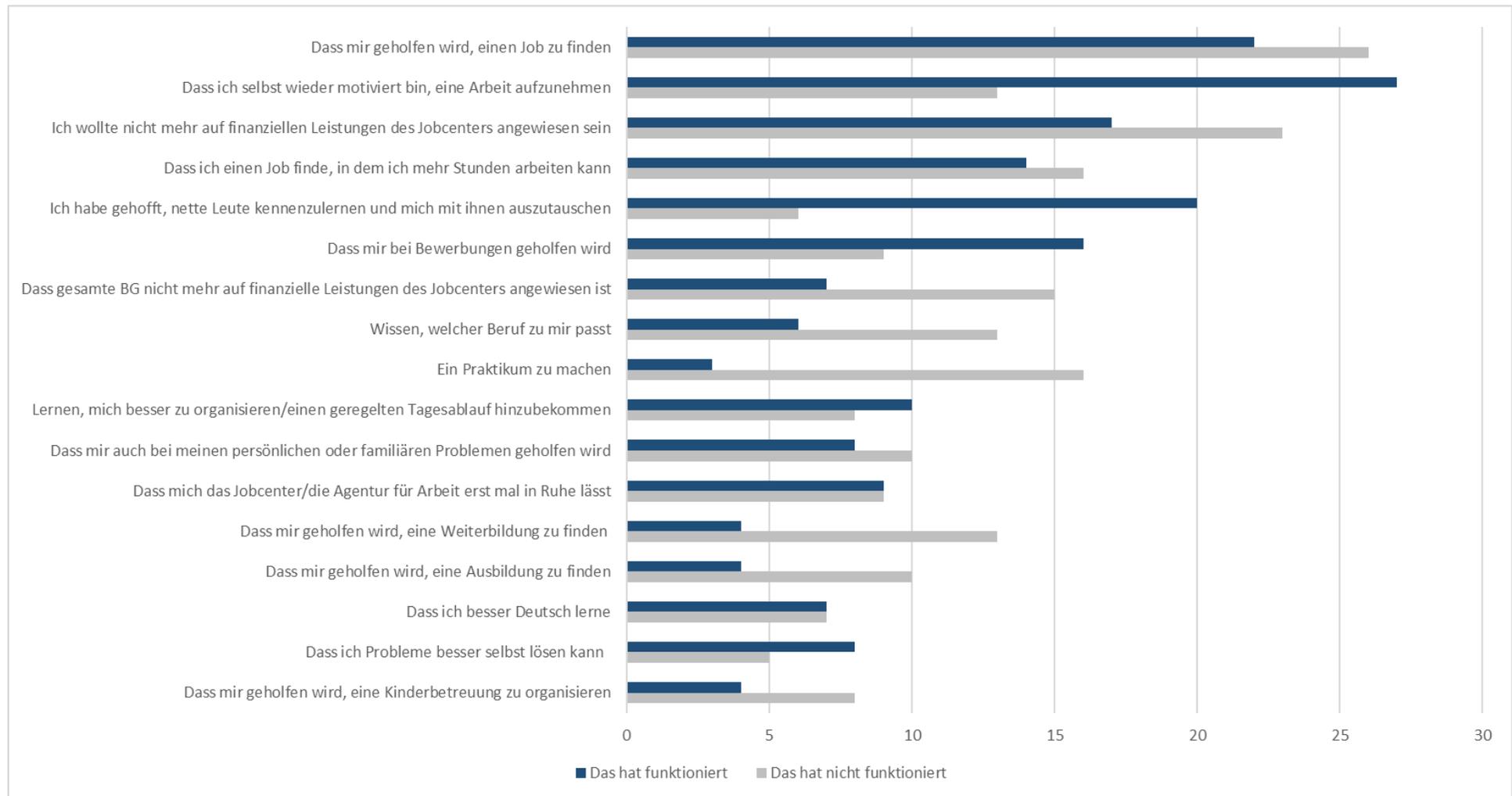
Ziele, die im Rahmen des BG-Coachings verfolgt werden können	Anzahl an TN, die das Ziel erreichen wollten
Dass mir geholfen wird, einen Job zu finden	48
Dass ich selbst wieder motiviert bin, eine Arbeit aufzunehmen	40
Ich wollte nicht mehr auf finanzielle Leistungen des JC angewiesen sein	40
Dass ich einen Job finde, in dem ich mehr Stunden arbeiten kann	30
Ich habe gehofft, nette Leute kennenzulernen u. mich mit ihnen auszutauschen	26
Dass mir bei Bewerbungen geholfen wird	25
Dass gesamte BG nicht mehr auf finanzielle Leistungen des Jobcenters angewiesen ist	22
Wissen, welcher Beruf zu mir passt	19
Ein Praktikum zu machen	19
Lernen, mich besser zu organisieren/geregelten Tagesablauf hinzubekommen	18
Dass mir auch bei persönlichen oder familiären Problemen geholfen wird	18
Dass mich das Jobcenter/die Agentur für Arbeit erst mal in Ruhe lässt	18
Dass mir geholfen wird, eine Weiterbildung zu finden	17
Dass mir geholfen wird, eine Ausbildung zu finden	14
Dass ich besser Deutsch lerne	14
Dass ich Probleme besser selbst lösen kann	13
Dass mir geholfen wird, eine Kinderbetreuung zu organisieren	12

Quelle: Eigene Auswertungen der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n = 71.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie es geschafft haben, im Rahmen des BG-Coachingprojektes ihre anvisierten Ziele zu erreichen. Abbildung 6 gibt einen Überblick darüber, in welchem Ausmaß die einzelnen Ziele von den Teilnehmenden tatsächlich erreicht wurden. Während bei vielen Zielen die Zielerreichung ungefähr zu gleichen Teilen erfolgreich oder nicht erfolgreich war, gibt es jedoch auch Ziele, bei denen die Zielerreichung bei den Teilnehmenden deutlich häufiger oder deutlich seltener erfolgreich war. Bei folgenden Zielen hat die Zielerreichung bei den Teilnehmenden deutlich häufiger funktioniert als sie nicht funktioniert hat (vgl. Abbildung 6):

- ▶ „Dass ich selbst wieder motiviert bin, eine Arbeit aufzunehmen“
- ▶ „Nette Leute kennenzulernen und mich mit ihnen auszutauschen“
- ▶ „Dass mir bei Bewerbungen geholfen wird“
- ▶ „Dass ich Probleme besser selbst lösen kann“

Abbildung 6: Zielerreichung der Teilnehmenden, die an der standardisierten Befragung teilgenommen haben



Quelle: Eigene Auswertungen der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n= 12-48.

Im Gegensatz dazu hat bei folgenden Zielen die Zielerreichung wesentlich seltener funktioniert als dass sie funktioniert hat (vgl. Abbildung 6):

- ▶ „Ich wollte nicht mehr auf die finanziellen Leistungen des Jobcenters angewiesen sein“
- ▶ „Dass die gesamte BG nicht mehr auf finanzielle Leistungen des Jobcenters angewiesen ist“
- ▶ „Wissen, welcher Beruf zu mir passt“
- ▶ „Ein Praktikum zu machen“
- ▶ „Dass mir geholfen wird, eine Weiterbildung zu finden“
- ▶ „Dass mir geholfen wird, eine Ausbildung zu finden“
- ▶ „Dass mir geholfen wird, eine Kinderbetreuung zu organisieren.“

Aus diesen Ergebnissen kann abgeleitet werden, dass die grundlegende Stabilisierung und Motivierung der Teilnehmenden in den Projekten des BG-Coachings besonders häufig funktioniert hat. Im Gegensatz dazu scheinen die Ziele der beruflichen Orientierung und der Abmeldung aus dem Leistungsbezug häufig noch nicht erreicht worden zu sein.

Im Rahmen der standardisierten Befragung wurden die Teilnehmenden zudem gefragt, welche beruflichen Veränderungen sich seit Beginn der Projektteilnahme bei ihnen ergeben haben. Dabei hat sich gezeigt, dass ca. ein Drittel der Teilnehmenden im Rahmen des Projektes einen Teilzeitjob (32,4 %, 23 TN) und fast 20 % (14 TN) einen Vollzeitjob gefunden haben. Einen Minijob haben nur ungefähr 10 % (7 TN) aufgenommen. Kaum eine Rolle hat dagegen der Beginn einer Aus- oder Weiterbildung gespielt, da nur zwei Teilnehmende eine Ausbildung begonnen haben und nur eine teilnehmende Person eine Weiterbildung absolviert hat. Anhand dieser Ergebnisse kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass es sich bei der Integration von Teilnehmenden des BG-Coachings um einen langwierigen Prozess handelt, da nach dem Maßnahmeende nur ein Fünftel der Teilnehmenden in einen Vollzeitjob integriert war und somit die Mehrheit der Teilnehmenden wahrscheinlich nach dem Projekt weiterhin auf Leistungen des Jobcenters angewiesen war.

### 4.8.1.3. Einflussfaktoren auf die Zielerreichung

Hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Zielerreichung wurden in den Fallstudien die Interviewpersonen gefragt, welche fördernden und hemmenden Faktoren sie für die Zielerreichung sehen. Dabei hat sich gezeigt, dass v.a. die Eigenschaften der Teilnehmenden entscheidende Einflussfaktoren für die Zielerreichung darstellen:

**Gesundheitszustand:** Während ein guter Gesundheitszustand eine positive Wirkung auf die Zielerreichung habe, seien gesundheitliche Einschränkungen der Teilnehmenden hingegen hinderlich für die Zielerreichung. So wurde in mehreren Jobcentern erwähnt, dass sich häufig erst im Coachingprozess herausstelle, dass Teilnehmende manifeste psychische Erkrankungen haben und es somit in der Praxis oft den Handlungsbedarf „Anbindung an Facharzt/Therapeuten“ gebe.

**Veränderungsbereitschaft:** Ein zentraler Faktor für die Zielerreichung stelle die Veränderungsbereitschaft der Teilnehmenden dar. Es wirke sich förderlich aus, wenn Teilnehmende dazu bereit seien, etwas Neues zu wagen.

**Berufserfahrung:** Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sei auch entscheidend, ob und in welchem Ausmaß die Teilnehmenden Berufserfahrung haben. Hierzu wurde von einem Coach bzw. einer Coachin aus einem Projekt für Alleinerziehende geschildert, dass es bei alleinerziehende Frauen, die schon viele Jahre arbeitslos sind oder noch nie gearbeitet haben, nicht möglich sei, diese im Rahmen der einjährigen Projektteilnahme in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Abgesehen von den Eigenschaften der Teilnehmenden wurden noch folgende positive Einflussfaktoren auf die Zielerreichung genannt:

- ▶ Einsatz von kompetentem Personal für die Coaches/Coachinnen
- ▶ Freiwillige Teilnahme an der Maßnahme des BG-Coachings
- ▶ Vertrauensverhältnis zwischen Coach/Coachin und Teilnehmenden
- ▶ Flexibilität der Kooperationspartner
- ▶ Gute konjunkturelle Lage in Bayern

Hinderlich für die Zielerreichung sei, wenn Teilnehmende die von den Coaches/Coachinnen vorgeschlagenen Unterstützungsangebote von externen Stellen nicht annehmen oder es nicht schaffen, bestimmte Probleme (wie z. B. Schulden) im Arbeitsalltag weiter anzugehen.

### 4.8.2. Zielerreichung der Querschnittsziele

In den Förderhinweisen für die Maßnahme des BG-Coachings ist in Bezug auf die Querschnittsziele festgehalten, dass gemäß der Struktur des Projektes ein allgemeiner Zugang gewährleistet werden soll und keine inhaltliche und tatsächliche Diskriminierung jeglicher Art vorliegen darf (vgl. StMAS 2015a und StMAS 2015b). Um zu überprüfen, ob dieser Anspruch bei der Umsetzung der BG-Coachingprojekte erfüllt wird, wird im Folgenden dargestellt, wie die Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ und „Förderung Älterer“ im Rahmen der BG-Coachingprojekte umgesetzt werden.<sup>15</sup>

#### 4.8.2.1. Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“

Im Hinblick auf das Querschnittsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im Rahmen der Experteninterviews angeführt, dass die überwiegende Zahl der Teilnehmenden am BG-Coaching Frauen seien. Diese Aussage lässt sich durch die Monitoringanalysen bestätigen, da bislang 729 Frauen und 351 Männer an den Projekten des BG-Coachings teilnehmen oder teilgenommen haben. Die Erfahrung habe gezeigt, dass bei Männern der Ansatz des BG-Coachings häufig an seine Grenzen stoße, da bei dieser Personengruppe oft Suchtprobleme eine Rolle spielten. Abgesehen von der Geschlechterverteilung in den BG-Coachingprojekten wurden in den Experteninterviews jedoch keine Aussagen dazu getroffen, inwiefern das BG-Coaching aktiv zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt.

Auch in den Fallstudien zeigte sich, dass die Führungskräfte (Geschäftsführer und Teamleiter) hinsichtlich der Frage, wie das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt wird, lediglich auf den Zugang von Frauen und Männern zum Projekt und kaum auf die Umsetzung des Querschnittsziels im Rahmen des Coachingprozesses eingegangen sind. So wurde in allen vier Jobcentern darauf hingewiesen, dass sowohl Frauen als auch Männer Zugang zu den BG-Coachingprojekten haben. Bei Projekten, die sich auf die spezifische Zielgruppe der Alleinerziehenden beziehen, habe es sich in der Praxis aber automatisch ergeben, dass überwiegend Frauen daran teilnehmen. Dies lässt sich durch Monitoringanalysen bestätigen, da es sich laut dem Report 505a bei den insgesamt 528 Alleinerziehenden, die bislang an BG-Coachingprojekten teilgenommen haben oder noch teilnehmen, um 508 Frauen handelt. Darüber hinaus wurde anhand der Analyse des Reports 504 deutlich, dass – abgesehen von dem gleichen Zugang für Frauen und Männer – im Rahmen der Projekte keine spezifische Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt.<sup>16</sup>

Obwohl Gleichstellung von Frauen und Männern kein expliziter Bestandteil des Coachings ist, wurden von den interviewten Coaches/Coachinnen dennoch Berührungspunkte zur ihrer Arbeit gesehen. Ein Coach bzw. eine Coachin hatte berichtet, dass sie gleichzeitig auch Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters ist. Von Coaches/Coachinnen aus einem anderen Jobcenter wurde darauf hingewiesen, dass das Aufbrechen von stereotypen Denkmustern im Rahmen des Coachings schon eine Rolle spiele und sie versuchten, die Teilnehmenden bei der Berufsberatung für geschlechtstypische Berufe zu sensibilisieren. Dies gelinge allerdings nur mit mäßigem Erfolg, da die Teilnehmenden häufig festgefahrene Bilder über geschlechtsspezifische Berufswege hätten. In Jobcentern, bei denen es spezielle BG-Coachingprojekte für Alleinerziehende gibt, wurde geschildert, dass die Coaches/Coachinnen speziell für die Zielgruppe der Alleinerziehenden bzw. Frauen geschult worden seien oder dass Gender-Kompetenzen zum Tagesgeschäft der Coaches/Coachinnen gehörten.

Im Rahmen der Panelbefragung der Teilnehmenden der Fallstudien wurde untersucht, ob die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen bei den Teilnehmenden eine Rolle für den Antritt einer neuen Arbeitsstelle gespielt hatte. Dabei zeigte sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für drei teilnehmende Personen relevant war, aber dieser Aspekt im Coaching nicht mehr thematisiert wurde. In zwei Fällen schien das in Ordnung gewesen zu sein, da die Kinderbetreuung ausreichend geregelt war. In einem Fall war aber unklar, wie die teilnehmende Person dieses Problem zukünftig lösen wird. In diesem Fall hätte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den

<sup>15</sup> Auf Basis der Analyse der Programmdokumente sowie der Experteninterviews hat sich herausgestellt, dass die Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit kein explizites Ziel des BG-Coachings darstellt.

<sup>16</sup> Alternativ hätte von den Projektträgern angegeben werden können, dass „Vorhaben zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. Verbesserung des beruflichen Fortkommens“, „Vorhaben zum Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und Lohnungleichheit“ oder eine „Geschlechtssensible Ausrichtung der Projekteinhalte bzw. der Projektorganisation“ verfolgt wird.

Coachinggesprächen somit noch stärker thematisiert werden können. Die Pflege von Angehörigen war nur in zwei Fällen relevant, da in der Zwischenzeit die Mütter von zwei Teilnehmenden schwer erkrankt waren. Da die Pflege nicht von den Teilnehmenden, sondern von anderen Personen übernommen wurde, brauchte diese Thematik aber im Coaching nicht besprochen zu werden.

Der/die BCA scheint bei Umsetzung der Projekte des BG-Coachings in fast allen Jobcentern der Fallstudien keine große Rolle zu spielen. Der/die BCA leiste seine/ihre „Basisarbeit“ für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Jobcenters, wie z. B. Informationsmaterialien zu Betreuungsmöglichkeiten, Informationsveranstaltungen für Alleinerziehende oder Unterstützung bei genderspezifischen Fragen, aber er/sie habe keine spezifischen Materialien oder Angebote für die Projekte des BG-Coachings entwickelt. Lediglich in einem Jobcenter, bei dem die Teamleitung des Projektes auch als BCA fungiert, scheint das Thema Gleichstellung eine größere Rolle zu spielen. Hier sollten die Coaches bzw. Coachinnen an bestimmten Netzwerktreffen, wie z. B. dem „Arbeitskreis Familie“, bei dem es um Themen wie Teilleistungs- oder Vereinbarkeit geht, teilnehmen. Außerdem hatte lediglich ein Coach bzw. eine Coachin berichtet, dass er/sie in Fragen der Gleichstellung mit der BCA des Jobcenters kooperiert.

### 4.8.2.2. Querschnittsziel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“

Hinsichtlich dieses Querschnittsziels wurde im Rahmen der Experteninterviews geschildert, dass in jedem BG-Coachingprojekt grundsätzlich die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung berücksichtigt werden muss. Die BG-Coachingprojekte stünden dabei grundsätzlich allen Personen, unabhängig von Religion Herkunft oder Geschlecht, offen. Auch wenn z. B. schon mehr Frauen als Männer an einem Projekt teilnehmen, würden weitere Frauen mit Interesse an der Förderaktion nicht abgewiesen, um den Platz für einen potenziellen männlichen Kunden zu reservieren. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolge stattdessen eher nach dem Kriterium der individuellen Notwendigkeit. Es seien bislang noch keine Fälle von Diskriminierung bekannt.

Auch im Rahmen der Fallstudien wurde überwiegend darauf eingegangen, dass die Projekte des BG-Coachings allen Personengruppen offenstehen und dadurch Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gewährleistet sei. Abgesehen davon spiele das Querschnittsziel in den Projekten keine zentrale Rolle bzw. werde nicht auf eine bestimmte Art und Weise umgesetzt. So wurde in einem allgemeinen BG-Coachingprojekt geäußert, dass es bei dem Projekt nicht um die Förderung von bestimmten Zielgruppen gehe, sondern versucht werde, eine ganzheitliche Betrachtung Teilnehmenden vorzunehmen. In einem anderen Jobcenter wurde geäußert, dass Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Personalleitbild des Jobcenters verankert sei und in den Projekten des BG-Coachings „automatisch gelebt“ werde. Wenn in Einzelfällen die Erfordernisse die Kompetenzen der Coaches/Coachinnen überstiegen, dann würden die Teilnehmenden an spezialisierte Einrichtungen verwiesen werden. In zwei Jobcentern wurde in diesem Zusammenhang erwähnt, dass bei Menschen mit Behinderung mit einem Reha-Berater zusammengearbeitet wird oder dass ein Inklusionsberater konkret an der Eingliederung von Menschen mit Behinderung arbeitet. Über alle Projekte betrachtet, wiesen nur 4 % der Teilnehmenden eine Behinderung auf. Auch bei den 13 Teilnehmenden, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, hatten zehn keine Behinderung und zwei einen Widerspruch gegen die Erfassung dieses Merkmals eingelegt. Lediglich eine teilnehmende Person berichtete im zweiten Interview, dass sie einen Behindertenausweis (50 %) hat. Aus dem Interview ging jedoch nicht hervor, inwiefern im Coaching auf diese Behinderung eingegangen wurde. Da Teilnehmende in fast allen Fällen entweder keine Behinderung haben oder Widerspruch gegen die Erfassung des Merkmals eingelegt haben, hat dieses Thema im Rahmen des BG-Coachings keine Rolle gespielt. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass sich die Verfolgung dieses Querschnittsziels v. a. auf den gleichen Zugang von Teilnehmenden zu den Projekten und kaum auf die aktive Förderung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Rahmen des Coachingprozesses bezieht.

Hinsichtlich der konkreten Umsetzung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Coachingprozess sind interkulturelle Kompetenzen der Coaches/Coachinnen von Bedeutung. Rund ein Drittel aller Teilnehmenden weist einen Migrationshintergrund auf. Diese Verteilung spiegelt sich auch bei den 13 interviewten Teilnehmenden der Fallstudien wider, da fünf Teilnehmende einen Migrationshintergrund aufweisen. Berücksichtigt werden muss hierbei, dass für zwei Teilnehmende keine Information zum Migrationshintergrund vorliegt, da sie gegen die Erfassung dieses Merkmals Widerspruch eingelegt hatten. Im Rahmen der Fallstudien hat sich gezeigt, dass die interviewten Führungskräfte davon ausgegangen sind, dass die Coaches/Coachinnen über diese Kompetenzen verfügen. Zudem wurde in fast allen Jobcentern darauf hingewiesen, dass durch die aktuelle Flüchtlingssituation das Thema der interkulturellen Kompetenz an Bedeutung gewonnen habe und es in den Jobcentern dadurch allgemein mehr Schulungsangebote gebe.

Die befragten Coaches/Coachinnen haben mehrheitlich geschildert, dass sie sich durch das Tagesgeschäft interkulturelle Kompetenz aneignen, da sie immer wieder mit Menschen verschiedener Kulturen oder Religionen zusammenarbeiten. Dabei stelle, nach Aussage einer Coachin bzw. eines Coaches, bei Teilnehmenden mit Migrationshintergrund teilweise die sprachliche Barriere eine Herausforderung dar. Aufgrund fehlender Deutschkenntnisse, führe er/sie die Coachinggespräche bei einigen Teilnehmenden auf Englisch durch. Dies wurde von einer interviewten Teilnehmerin mit Migrationshintergrund bestätigt. Sie schilderte, dass die ersten Gespräche im Rahmen des BG-Coachings auf Englisch durchgeführt wurden, weil sie noch nicht über ausreichend Deutschkenntnisse verfügte. Im weiteren Verlauf des Coachings konnten die Gespräche dann auf Deutsch durchgeführt werden. Der Coach bzw. die Coachin fände es aber günstig, wenn er/sie noch weitere Fremdsprachen, wie z. B. Arabisch, Russisch oder Französisch fließend sprechen könnte.

Auch die Analyse des Reports 504 der Monitoringdaten hat ergeben, dass die Mehrheit der Projekte „allen Zielgruppen offen steht“. Dies trifft vor allem auf allgemeinen BG-Coachingprojekte zu, bei denen das Projekt nicht auf eine konkrete Zielgruppe zugeschnitten wurde. Bei BG-Coachingprojekten, die z. B. auf Alleinerziehende oder auf Teilnehmende des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ausgerichtet sind, wurde hingegen häufig angegeben, dass es sich um „Vorhaben zur Förderung der Chancengleichheit einer bestimmten Zielgruppe“ handelt.<sup>17</sup>

### 4.8.2.3. Querschnittsziel „Förderung Älterer“

Die Projekte des BG-Coachings stehen nach Aussage der Interviewperson der Fallstudien grundsätzlich auch älteren Personen offen. In der Praxis würden jedoch nur wenige Ältere an den Projekten teilnehmen. Dies habe unterschiedliche Gründe. Zum einen hänge dies damit zusammen, dass einige BG-Coachingprojekte speziell auf Alleinerziehende ausgerichtet sind und sich unter dieser Zielgruppe kaum ältere Personen befinden. Zum anderen wurde in zwei Jobcentern berichtet, dass es bis zum Ende des Jahres 2015 in den Jobcentern noch das Programm „Perspektive 50plus“ gegeben habe, in dem Kunden/Kundinnen im Alter über 50 Jahre separat betreut wurden. Da eine Doppelförderung vermieden werden sollte, haben sich im Jahr 2015 kaum Ältere unter den Teilnehmenden der BG-Coachingprojekte befunden. Da das Programm Perspektive 50plus inzwischen ausgelaufen ist, wird vermutet, dass zukünftig mehr ältere Personen in den BG-Coachingprojekten vertreten sein werden. Darüber hinaus gibt es ein BG-Coachingprojekt, das speziell auf Personen im Alter zwischen 40 bis 49 Jahre ausgerichtet ist. Bei diesem Projekt wird ein präventiver Ansatz verfolgt, um Arbeitslosigkeitsrisiken im Alter zu verhindern.

Der Eindruck aus den Fallstudien, dass insgesamt nur wenige ältere Personen an den BG-Coachingprojekten teilnehmen, lässt sich auch durch die Monitoringdaten belegen, da von den insgesamt 1.080 Teilnehmenden nur 62 Personen über 54 Jahre alt sind. Ungefähr ein Drittel dieser Personen ist weiblich.

Abgesehen davon, dass fast alle BG-Coachingprojekte älteren Personen offenstehen, scheint die Förderung Älterer im Rahmen des Coachingprozesses nicht in einer besonderen Art und Weise berücksichtigt zu werden. So wurde bspw. in einem Jobcenter erläutert, dass es keine spezielle Beratung für Ältere gebe, sondern allgemein ein individueller Beratungsansatz verfolgt werde. Im Rahmen der individuellen Beratung ergeben sich dann bei älteren Teilnehmenden aber automatisch andere Themen, wie z. B. Berufserfahrung oder körperliche Belastbarkeit, die berücksichtigt werden müssen. Auch die Monitoringanalysen haben ergeben, dass in den BG-Coachingprojekten keine spezifische Berücksichtigung von Förderbedarfen älterer Personen erfolgt. Die Ergebnisse der Panelbefragung von Teilnehmenden der Fallstudie wiesen ebenfalls darauf hin, dass die Förderung Älterer im Rahmen der BG-Coachingprojekte keine große Rolle spielte, da die Mehrheit der Teilnehmenden noch nicht besonders alt ist und ihr Alter somit in den Coachinggesprächen nicht thematisiert wurde. Lediglich in zwei Fällen war das Alter der Teilnehmenden in gewisser Weise von Relevanz, da eine teilnehmende Person mit 37 Jahren ihre erste Ausbildung begonnen hat und eine andere teilnehmende Person kurz vor dem Renteneintritt stand. In diesen beiden Fällen wurde das Alter in den Coachinggesprächen thematisiert.

### 4.8.2.4. Fazit zur Erreichung der Querschnittsziele

Insgesamt hat sich hinsichtlich der Zielerreichung der Querschnittsziele gezeigt, dass die BG-Coachingprojekte die Vorgabe des allgemeinen Zugangs für Teilnehmende erfüllen. Allerdings scheint es für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie der Förderung Älterer im

---

<sup>17</sup> Dies traf jedoch nicht auf alle spezifischen BG-Coachingprojekten zu, da von zwei Jobcentern auch für spezifische BG-Coachingprojekte angegeben wurde, dass diese Vorhaben allen Zielgruppen offenstehen.

Coachingprozess kein konkretes Vorgehen zu geben, weshalb keine Aussage dazu getroffen werden kann, inwiefern diese Themen im Rahmen des Coachingprozesses berücksichtigt werden.

#### 4.8.3 Nachhaltige Ergebnisse

Von den dreizehn Teilnehmenden, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, konnten im Jahr 2017 zehn noch einmal interviewt werden.<sup>18</sup> Dabei hat sich gezeigt, dass nur zwei von zehn Teilnehmenden weiterhin an den BG-Coachingprojekten teilnahmen. In den anderen acht Fällen hat sich die berufliche oder private Situation der Teilnehmenden so verändert, dass sie nicht mehr an den BG-Coachingprojekten teilnahmen.

Von den acht Teilnehmenden, die sich nicht mehr in BG-Coaching-Projekten befinden, haben fünf nach dem ersten Interview eine **Beschäftigung aufgenommen**. Dabei variiert der Umfang der Beschäftigung stark. Während eine Person einen Ein-Euro-Job in einem Sozialkaufhaus des Jobcenters ausgeübt hat und zwei Teilnehmende einen Minijob angetreten sind, hatte eine Person eine Arbeitsstelle mit 30 Wochenstunden und eine andere Person eine Vollzeitstelle aufgenommen. Fast alle Teilnehmenden sind auch zum Zeitpunkt des zweiten Interviews diesen Beschäftigungen noch nachgegangen. Lediglich die teilnehmende Person, die den Ein-Euro-Job ausgeübt hatte, befand sich inzwischen in einem Vorbereitungskurs für eine Umschulung.

Tabelle 8: Verbleib der Teilnehmenden der Fallstudien

Anzahl der Teilnehmenden	Verbleib
5	BG-Coachingprojekt aufgrund Aufnahme einer Beschäftigung verlassen
3	BG-Coachingprojekt aufgrund anderer Gründe verlassen
2	Weiterhin Teilnahme am BG-Coachingprojekt
3	Ausfall bei der zweiten Befragung (Panelmortalität)

Quelle: Eigene Auswertungen der Panelbefragung.

Berücksichtigt werden muss hierbei, dass nur zwei der fünf Teilnehmenden unmittelbar nach dem Austritt aus den BG-Coaching-Projekten in Beschäftigungen übergegangen sind. Es handelte sich dabei um die teilnehmende Person, die von dem BG-Coachingprojekt direkt in das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“ übergegangen ist und um die teilnehmende Person, die nach Austritt aus dem BG-Coachingprojekt sofort einen Ein-Euro-Job im Sozialkaufhaus des Jobcenters ausgeübt hatte. In zwei anderen Fällen hat es wesentlich länger bis zur Beschäftigungsaufnahme gedauert. Eine dieser teilnehmenden Personen hatte vor der Vollzeitstelle erst eine Maßnahme bzw. ein Seminar besucht, am Ende dessen ihr ein Vollzeitjob als Seminarleiter/in angeboten wurde. Eine andere teilnehmende Person befand sich nach dem BG-Coaching erst auf Stellensuche und nahm sechs Wochen lang an einem Bewerbungstraining teil. Anschließend hat sie selbstständig weiter nach einer Stelle gesucht. Erst ein Jahr nach dem Austritt aus dem Projekt hat sie einen Minijob in ihrem fachlichen Bereich gefunden. Bei dem Teilnehmenden, der zum Zeitpunkt des zweiten Interviews einen Minijob ausübte, lag der besondere Fall vor, dass er/sie den Job bereits während des BG-Coachingprojektes aufgenommen hatte. Trotz der Arbeitsaufnahme wurde diese/r Teilnehmende weiterhin im BG-Coachingprojekt betreut. In diesem Fall ist der Coach/die Coachin vermutlich davon ausgegangen, dass er/sie den Teilnehmenden bei dem Ausbau des Minijobs noch unterstützen kann.

Drei Teilnehmende haben die BG-Coachingprojekte nicht aufgrund einer geplanten oder bevorstehenden Beschäftigungsaufnahme, sondern aufgrund von **gesundheitlichen Problemen oder der Absolvierung einer Ausbildung** verlassen. So ist eine teilnehmende Person hinsichtlich seiner/ihrer Alkoholkrankheit rückfällig geworden und wird nach der aktuellen Behandlung eine Langzeittherapie beginnen. Eine andere teilnehmende Person hat gesundheitliche Probleme bekommen und wurde in eine andere Coachingmaßnahme vermittelt, die speziell auf Personen mit gesundheitlichen Problemen ausgerichtet ist. Im dritten Fall befand sich die teilnehmende Person bereits zum Zeitpunkt des ersten Interviews in der Nachbetreuung, weil sie eine Ausbildung begonnen hatte und mit dieser gut zurechtkam. Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews befand sie sich bereits in der Mitte der Ausbildung und wird diese fortsetzen.

<sup>18</sup> Bei einer teilnehmenden Person konnte im Rahmen der Panelbefragung ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft ebenfalls erneut befragt werden.

Bei den zwei Teilnehmenden, die sich auch zum Zeitpunkt des zweiten Interviews *noch in BG-Coachingprojekten* befunden haben, stellt sich die Situation unterschiedlich dar. Eine der beiden Personen war zwischenzeitlich nicht mehr im Projekt, weil sie keine Ansprüche auf Leistungen des Jobcenters mehr hatte. Da sich ihre Haushaltssituation in der Zwischenzeit geändert hat und sie seit einiger Zeit wieder Ansprüche auf finanzielle Leistungen des Jobcenters hatte, nimmt sie seit zwei Monaten wieder am BG-Coaching teil. Ihre berufliche Situation hat sich in der Zwischenzeit nicht verändert, weil sie in dieser Zeit mit privaten Problemen zu kämpfen hatte. Die andere dieser beiden Personen hat in der Zwischenzeit einen Rentenantrag eingereicht. Diese Person wird kurz nach dem zweiten Interview in Rente gehen und damit das BG-Coachingprojekt verlassen.

### Zielerreichung im Rahmen der BG-Coachingprojekte

Durch die Panelbefragung konnte untersucht werden, inwiefern die Teilnehmenden Probleme, die sie zum Zeitpunkt des ersten Interviews hatten, inzwischen lösen konnten und ob sie ihre Ziele, die sie in den ersten Interviews genannt hatten, erreichen konnten.

Die Analyse ergab, dass von den zehn befragten Fällen fünf Teilnehmende in der Zwischenzeit ihre Probleme lösen und ihre anvisierten Ziele im damaligen Sinne oder in abgewandelter Form erreichen konnten. Dabei hatten drei Teilnehmende ihr ursprüngliches Ziel wie folgt erreicht: Eine teilnehmende Person hat eine Qualifizierung absolviert und anschließend eine Vollzeitstelle im anvisierten Berufsbereich gefunden, eine andere teilnehmende Person hat es geschafft, ihre Ausbildung erfolgreich fortzusetzen und ihre psychischen Angststörungen in den Griff zu bekommen und eine dritte teilnehmende Person wurde bei der Erstattung der Beerdigungskosten für ihre Ehefrau bzw. ihren Ehemann und beim Übergang in Rente unterstützt. Zwei andere Teilnehmende hatten ihre ursprünglichen Ziele in abgewandelter Form erreicht: Eine teilnehmende Person, die angestrebt hatte, seine/ihre MPU zu bestehen, um wieder als Taxifahrer/in arbeiten zu können, ist inzwischen als Gärtner/in im Rahmen des Programms Soziale Teilhabe tätig und arbeitet zusätzlich noch an Sonn- und Feiertagen als Taxisfahrer/in. Die andere teilnehmende Person hat ihr damaliges Ziel, ein Praktikum zu finden, verworfen und strebt nun eine Umschulung an. Sie befindet sich inzwischen schon in einem Vorbereitungskurs für diese Umschulung.

In drei Fällen konnten die Probleme der Teilnehmenden in der Zwischenzeit nur ansatzweise oder gar nicht gelöst werden. Das hat dazu geführt, dass die Teilnehmenden bislang nur Teilziele erreicht haben und sich weiterhin im Leistungsbezug befinden: So hatte eine teilnehmende Person einen Teilzeitjob angestrebt, aber nur einen Minijob gefunden und ihre weiteren Ziele, die Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses in Deutschland und das Absolvieren eines Führerscheins, noch nicht erreicht. Zwei andere teilnehmende Personen strebten die Integration in den Arbeitsmarkt an, aber durch das ungelöste Problem der Kinderbetreuung gelang es ihnen in der Zwischenzeit nur einen Minijob aufzunehmen, wobei eine dieser Personen den Minijob bereits wieder aufgegeben hat.

In zwei Fällen konnten die gesteckten Ziele überhaupt nicht erreicht werden und die Teilnehmenden befinden sich weiterhin im Leistungsbezug: So schaffte es eine teilnehmende Person nicht, die geplante Selbstständigkeit im Mode- oder Elektronikbereich in die Realität umzusetzen und eine weitere teilnehmende Person wurde gemeinsam mit einem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft hinsichtlich der Alkoholkrankheit rückfällig, sodass sich nun beide in Therapie befinden.

### Nachbetreuung

Bei der Hälfte der Teilnehmenden fand eine Nachbetreuung statt, die durchweg positiv aufgefasst wurde. In drei Fällen fand keine Nachbetreuung statt, wobei sich eine dieser Personen eine weitere Betreuung durch den Coach bzw. die Coachin gewünscht hätte. Bei zwei teilnehmenden Personen war eine Nachbetreuung noch nicht relevant, da sie sich immer noch in den BG-Coachingprojekten befinden.

## 4.9. Gesamtbewertung der Projekte

Im Rahmen der Experteninterviews wurde geäußert, dass es sich beim BG-Coaching um eine äußerst wichtige Förderaktion handelt. Normale Regelmaßnahmen setzten immer ein gewisses Bildungs- und Motivationsniveau der Kundschaft voraus, welches bei den Teilnehmenden des BG-Coachings häufig gar nicht vorhanden sei. Das BG-Coaching stelle daher eine gute Möglichkeit dar, um genau an dieser Stelle anzusetzen. Insgesamt habe sich die relativ freie und offene Art der Maßnahme bewährt, weil dadurch auf die Probleme der einzelnen Teilnehmenden sehr individuell eingegangen werden könne.

Aus den Fallstudien ging hervor, dass die Interviewpersonen der Jobcenter sehr zufrieden mit der bisherigen Umsetzung der BG-Coachingprojekte waren und das Coaching als einen wichtigen Bestandteil der Arbeit im Jobcenter angesehen haben. Im Folgenden wird dargestellt, welche positiven Aspekte sie an den Projekten des BG-Coachings hervorgehoben haben:

**Niedriger Betreuungsschlüssel:** Als besonders positiv wurde der verbesserte Betreuungsschlüssel von 1: 40 und die damit verbundene höhere Kontaktdichte als in der normalen Arbeitsvermittlung bewertet. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen sei es in den BG-Coachingprojekten möglich, die Teilnehmenden intensiver zu betreuen. Durch den intensiveren Kontakt zu den Teilnehmenden können die Coaches/Coachinnen ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufbauen und die individuellen Probleme der Teilnehmenden angehen. So wurde von einem Coach/einer Coachin exemplarisch geäußert, dass das BG-Coaching näher an der Lebenswelt der Kunden/Kundinnen sei. Durch die intensivere Betreuung hätten die Coaches/Coachinnen die Möglichkeit, viele verdeckte Themenbereiche der Teilnehmenden aufzuklären. Zudem sei es den Coaches/Coachinnen durch die verbesserte Betreuungsrelation möglich, neue Wege in der Arbeitsvermittlung auszuprobieren.

**Freiwillige Projektteilnahme:** Außerdem wurde in zwei Jobcentern positiv bewertet, dass es sich beim BG-Coaching um ein freiwilliges Projekt handelt. Durch die freiwillige Teilnahme sei die Motivation der Teilnehmenden oft sehr hoch. Das BG-Coaching biete den Teilnehmenden einen „sanktionsfreien Raum“, der es ihnen ermögliche, sich stärker zu öffnen. Dadurch könne mit den Teilnehmenden besser gearbeitet werden. Allerdings wies ein Coach bzw. eine Coachin aus einem BG-Coachingprojekt für Alleinerziehende auch darauf hin, dass es manchmal ungünstig sei, dass sie überhaupt nicht mit Sanktionen arbeiten können. So hätten die Coaches/Coachinnen keinerlei Handhabe, wenn eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer unentschuldig gefehlt hat. Da die Teilnehmenden bei solch einem Verhalten keine negativen Konsequenzen zu befürchten haben, würden sie sich die notwendigen Tugenden für den Arbeitsmarkt nicht aneignen. Die Teilnehmendenbefragung zeigt außerdem, dass einige Personen die Teilnahme nicht ganz als freiwillig empfanden.

**Gruppengespräche:** Zudem wurde in zwei Jobcentern, in denen BG-Coachingprojekte für Alleinerziehende umgesetzt werden, angeführt, dass sich Gruppengespräche in der Praxis bewährt hätten. Positiv daran sei, dass Teilnehmende von Problemen und Lösungsstrategien anderer Teilnehmenden erfahren und dadurch neue Ideen für die Bewerbstellung ihres Tagesablaufs oder das Erstellen von Bewerbungen erhalten. Für die Teilnehmenden sei durch die Gruppengespräche ein Perspektivwechsel möglich. Während sie anfangs häufig noch der Auffassung seien, dass sie die größten Probleme haben, stellten sie im Rahmen von Gruppengesprächen aber fest, dass andere Teilnehmende auch große Probleme haben und ihr Leben dennoch aktiv gestalten. Diese Erfahrung motiviere die Teilnehmenden zur Eigenverantwortung und führe dazu, dass sie wieder Mut schöpften. Im Rahmen von Einzelgesprächen mit dem Coach bzw. der Coachin könnten solche Erlebnisse nicht vermittelt werden. Auch Teilnehmende, die im Rahmen der Fallstudie interviewt wurden, bewerteten den Austausch mit anderen Alleinerziehenden im Rahmen von Gruppengesprächen oder gemeinsamen Freizeitaktivitäten als sehr hilfreich. In einem Jobcenter, in dem man sich im Hinblick auf das allgemeine BG-Coachingprojekt von Gruppenformaten abgewendet hatte, weil die Hilfebedarfe der Teilnehmenden sehr individuell seien und im Gruppenkontext nicht sinnvoll bearbeitet werden könnten, denkt man nun aber - aufgrund der positiven Erfahrungen, die im Projekt für Alleinerziehende mit Gruppencoachings gemacht wurden - darüber nach, dieses Format im allgemeinen BG-Coachingprojekt wieder einzuführen. Auch in der standardisierten Befragung bewertete die Mehrheit der Teilnehmenden, die schon einmal einer Gruppenveranstaltung teilgenommen hatten, diese als „sehr hilfreich“ oder „etwas hilfreich“. Allerdings wurde auch von ca. einem Drittel dieser Teilnehmenden die Teilnahme an der Gruppenveranstaltung für „nicht hilfreich“ erachtet.

Insgesamt waren alle Teilnehmenden, die im Rahmen der Fallstudien interviewt wurden, mit dem Coaching sehr zufrieden. Sie seien froh gewesen, dass ihnen der Coach bzw. die Coachin geholfen hat. Zudem bewerteten mehrere Teilnehmende es positiv, dass ihr Coach bzw. ihre Coachin sich Zeit für sie genommen hat und sie individuell betreut hat. Von einer teilnehmenden Person wurde aber auch angemerkt, dass sie sich gerne mehr mit anderen Alleinerziehenden ausgetauscht hätte. Sie habe an den Freizeitangeboten im Rahmen des Projekts nicht teilnehmen können.

Die positive Bewertung des Coachings hatte zum Zeitpunkt der zweiten Befragung weiterhin Bestand, da alle Teilnehmenden das Coaching rückblickend positiv bewerteten. Besonders häufig wurde die gute und lockere Atmosphäre in den Coachinggesprächen gelobt. Darüber hinaus fanden zwei Teilnehmende den Kontakt zu Personen in der gleichen Situation hilfreich. Ob die teilnehmende Person, die im ersten Interview erwähnt hatte, dass sie sich gern mit anderen Alleinerziehenden ausgetauscht hätte, im weiteren Coachingprozess Kontakt zu solchen Personen hatte, kann nicht beurteilt werden, da diese Person in der zweiten Befragungswelle nicht mehr interviewt werden konnte. Insgesamt

haben in der Panelbefragung sieben von zehn Teilnehmenden explizit geäußert, dass sie mit dem Ergebnis des Coachings zufrieden waren. Lediglich eine teilnehmende Person war mit dem Coaching nicht zufrieden, weil sie sich weiterhin auf Arbeitssuche befindet.

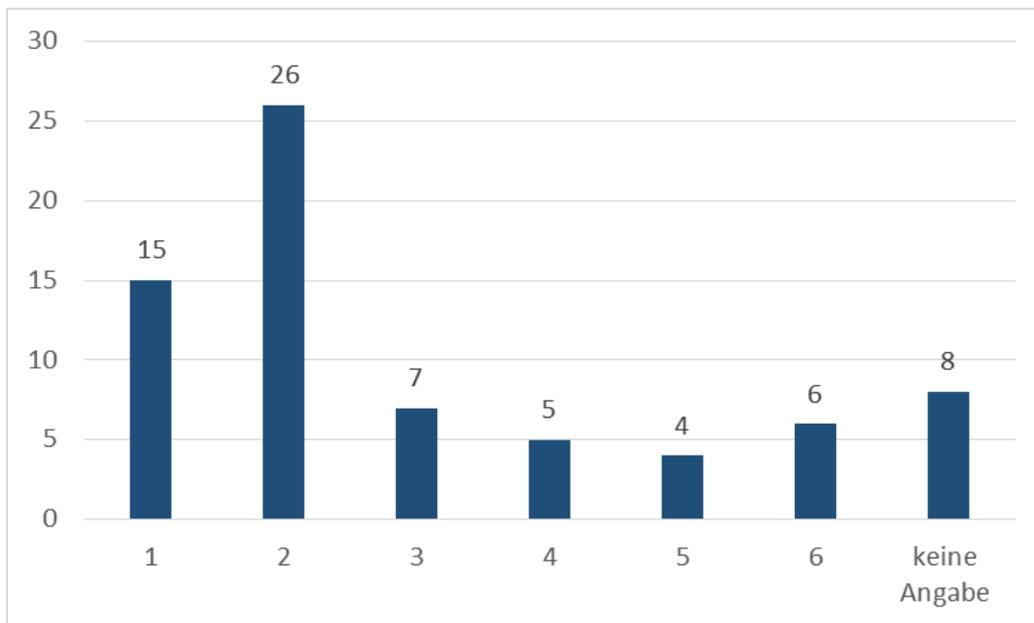
Auch im Rahmen der standardisierten Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, wie ihnen das Projekt des BG-Coachings insgesamt gefallen hat. Dabei wurden die Teilnehmenden gebeten, das Projekt anhand einer Schulnote zu bewerten. Es hat sich gezeigt, dass die Mehrheit von 65,1 % das Projekt mit einer „1“ (15 TN, 23,8 %) oder einer „2“ (26 TN, 41,3 %) benotet hat. Von diesen Teilnehmenden hatten, im Vergleich zu Teilnehmenden, die das Projekt mit einer schlechteren Note als „1“ oder „2“ bewerteten, verhältnismäßig viele während der Projektlaufzeit einen Vollzeitjob (12 Fälle) oder einen Teilzeitjob (14 Fälle) gefunden.

Allerdings haben auch fast 10 % der Teilnehmenden die Teilnahme am Projekt mit einer „6“ benotet (6 Fälle) (vgl. Abbildung 7). Hierbei handelt es sich ausschließlich um Personen, die im Rahmen des Projekts weder einen Vollzeitjob, einen Teilzeitjob oder einen Minijob aufgenommen noch eine Ausbildung begonnen haben. Lediglich einer dieser Teilnehmenden hat während der Teilnahme am BG-Coachingprojekt an einer Weiterbildung teilgenommen. Die schlechte Projektbewertung kann somit darauf zurückgeführt werden, dass bei fast allen dieser Teilnehmenden keine beruflichen Veränderungen durch die Projektteilnahme erreicht werden konnten (vgl. Abbildung 7).

Zudem scheint die schlechte Projektbewertung auch in einem Zusammenhang mit der Dauer des Hilfebezugs der Teilnehmenden zu stehen. So handelte es sich bei allen Befragten, die die Projektteilnahme mit einer „6“ benoteten, um Personen, die vor dem Projekt schon mehr als drei Jahre finanzielle Leistungen vom Jobcenter bezogen hatten. Daraus könnte abgeleitet werden, dass es bei Langzeitleistungsbeziehern besonders schwierig ist, Erfolge im BG-Coaching zu erzielen und deshalb ausschließlich diese Personen das Projekt als ungenügend bewertet haben. Andererseits bewertete die Mehrheit der relativ großen Gruppe der Langzeitleistungsbezieher das BG-Coachingprojekt mit einer „1“ oder „2“, weshalb das Merkmal des Langzeitleistungsbezugs nicht automatisch zu einer schlechten Projektbewertung führt.

Es lassen sich keine erwähnenswerten Unterschiede für die einzelnen Projekte finden.

Abbildung 7: Gesamtbewertung der Teilnehmenden anhand von Schulnoten



Quelle: Eigene Auswertungen der standardisierten Teilnehmendenbefragung, n = 71.

Neben der Gesamtbewertung wurden die Teilnehmenden außerdem gefragt, was ihnen am BG-Coachingprojekt gut gefallen hat und was man aus ihrer Sicht noch besser hätte machen können. Hinsichtlich der positiven Aspekte an den BG-Coachingprojekten wurden von Teilnehmenden v.a. die Unterstützung durch den Coach bzw. die Coachin genannt (18 Fälle). Darüber hinaus hatte es mehreren Teilnehmenden gut gefallen, dass der Coach bzw. die Coachin sehr freundlich war (10 Fälle) und sich Zeit für eine intensive Betreuung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin genommen

hat (9 Fälle). Von einigen Teilnehmenden wurde auch angemerkt, dass sie den Austausch mit anderen Teilnehmenden im Rahmen von Gruppenformaten gut fanden (7 Fälle).

### 4.9.1. Schwierigkeiten bei der Umsetzung von BG-Coaching-Projekten

Im Rahmen der Evaluation wurden die Interviewpersonen auch gefragt, was sich bei der Projektumsetzung nicht bewährt hat und verbessert werden könnte. Von den interviewten Experten/Expertinnen wurde die Projektumsetzung insgesamt für gut erachtet und kein konkreter Verbesserungsbedarf gesehen. Die befragten Coaches/Coachinnen sind aber auf einige Aspekte eingegangen, die sich bei der Umsetzung der BG-Coachingprojekte nicht bewährt haben bzw. schwierig waren:

**Akzeptanz des Projektes im Jobcenter:** In einem Jobcenter wurde thematisiert, dass es zu Beginn der Umsetzung des BG-Coachings Schwierigkeiten hinsichtlich der Akzeptanz des Projektes innerhalb des Jobcenters gegeben habe, weil Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des Jobcenters neidisch auf den niedrigen Betreuungsschlüssel im BG-Coachingprojekt gewesen seien. Während in diesem Jobcenter der Betreuungsschlüssel im BG-Coachingprojekt bei 1:52 liegt, beträgt er für die U25-Jährigen 1:75 und für die Ü25-Jährigen 1:150. Aufgrund dieser Unterschiede müsse aufgepasst werden, dass in Jobcentern „intern keine Zwei-Klassen-Gesellschaft zwischen den Fachkräften“ entstehe und das Coaching als Entlastung für die anderen Fachkräfte verstanden werde.

**Übergang in aktuelle Förderperiode:** Im Hinblick auf den Antrags- und Bewilligungsprozess für die aktuelle Förderperiode wurde in zwei befragten Jobcentern erwähnt, dass der Übergang von der alten zur neuen Förderperiode im April 2015 sehr schwierig gewesen sei, weil die ESF Verwaltungsbehörde und der Durchführer ZBFS (Zentrum Bayern Familie und Soziales) nicht so getaktet gewesen seien, dass der 1. April 2015 als Startzeitpunkt für das Folgeprojekt realistisch erschien. So habe die Bewilligung der Projektanträge für die aktuelle Förderperiode länger als beim Vorgängerprojekt gedauert. Die zeitliche Verzögerung sei problematisch gewesen, da man in den Jobcentern eigentlich einen nahtlosen Übergang zwischen dem vorherigen und dem aktuellen BG-Coachingprojekt gewährleisten wollte.

In den beiden Jobcentern gestaltete sich der Übergang letztlich unterschiedlich. In einem Jobcenter war aufgrund der langen Bearbeitungsdauer des Projektantrages ein nahtloser Übergang ins Folgeprojekt nicht mehr möglich. Da das Projekt auch nicht rückwirkend bewilligt werden konnte, musste der Projektantrag auf einen späteren Zeitpunkt umgeschrieben werden, was zu einer veränderten Personal- und Finanzplanung geführt habe. Das Folgeprojekt konnte erst im Juli 2015 beginnen, wodurch es zu einer Lücke von drei Monaten zwischen den beiden BG-Coachingprojekten gekommen sei. In dem anderen Jobcenter wurde aufgrund der langen Bearbeitungsdauer der Kontakt zur Verwaltungsbehörde gesucht und um einen „vorzeitigen Maßnahmebeginn“ gebeten, um einen nahtlosen Übergang realisieren zu können. Dies habe letztlich sehr gut funktioniert, aber sei aufwändig gewesen. Wenn es eine Pause zwischen dem alten und dem neuen Förderzeitraum gegeben hätte, hätte man in dem Jobcenter nicht gewusst, was man mit dem eingearbeiteten Personal hätte machen sollen. Gründe für die lange Bearbeitungsdauer der Projektanträge sind den Interviewpersonen beider Jobcenter nicht bekannt.

Ein Vergleich mit der Förderperiode 2007-2013 zeigt, dass von den damals 25 Jobcentern, die ein Projekt im Rahmen des BG-Coachings umgesetzt haben, bislang nur 9 Jobcenter in der Förderperiode 2014-2020 vertreten sind. Darüber hinaus gibt es ein Jobcenter, das sich in der aktuellen Förderperiode erstmalig beworben hat.

**Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand:** Im Rahmen der Experteninterviews wurde darauf hingewiesen, dass die verwaltungstechnische Abwicklung der Projekte schwierig sei. Viele Jobcenter hätten zwar großes Interesse am BG-Coaching geäußert, scheuten aber den hohen Verwaltungsaufwand, der durch die hohe Anzahl an Richtlinien für ESF-Projekte gegeben sei. Zudem wurde in einem Jobcenter geäußert, dass der Verwaltungskostensatz nicht kostendeckend sei, da die notwendigen Arbeitskapazitäten in den Bereichen der Finanzbuchhaltung und Dokumentation nicht angemessen abgedeckt seien. Auch aus diesem Grund würden viele Jobcenter das Projekt nicht umsetzen.

Passend dazu wurde in den Jobcentern der Fallstudie einstimmig angegeben, dass der Dokumentationsaufwand für die BG-Coachingprojekte zu hoch sei. Es wurde bemängelt, dass die Coaches/Coachinnen viel Arbeitszeit für administrative Aufgaben, v. a. die Dokumentation, aufwenden müssten. Ein Coach bzw. eine Coachin wies z. B. darauf hin, dass er/sie keine Zeit habe, um den Teilnehmenden-Fragebogen auszufüllen. Er/Sie fände es gut, wenn der Arbeitsanteil für administrative Aufgaben nicht mehr als 20% betragen würde und Berichte nur jährlich und nicht halbjährig, erstellt werden müssten. In zwei anderen Jobcentern wurde jedoch auch angemerkt, dass der Verwaltungsaufwand im Rahmen der BG-Coachingprojekte im Vergleich zu anderen ESF-Projekten geringer sei.

**Einbezug der gesamten Bedarfsgemeinschaft:** Ferner wurde im Rahmen der Experten- und der Fallstudieninterviews berichtet, dass es sich in der Praxis als schwierig herausgestellt habe, mit der ganzen Bedarfsgemeinschaft zusammenzuarbeiten. Dieser Eindruck hat sich auch durch die Ergebnisse der standardisierten Teilnehmendenbefragung bestätigt, da bei der Mehrheit der Teilnehmenden (81,5 %) der Coach bzw. die Coachin keinen Kontakt zu den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft hatte (vgl. Kapitel 4.7.2.1). Dieses Ergebnis erscheint bemerkenswert, da der zentrale Ansatz der Maßnahme des BG-Coachings eigentlich der Einbezug der gesamten Bedarfsgemeinschaft ist.

**Messung der Zielerreichung anhand von Integrationszahlen:** Des Weiteren wurde in zwei Jobcentern kritisiert, dass der Erfolg des Projekts anhand von Integrationszahlen festgemacht werde. Im Rahmen der BG-Coachingprojekte würden zwar positive Veränderungen bei den Teilnehmenden erreicht werden, aber diese ließen sich nicht unbedingt durch die Erreichung des übergeordneten Ziels der Arbeitsmarktintegration abbilden. Stattdessen gehe es im Rahmen des BG-Coachings erstmal um das Erreichen von Zwischenzielen, indem Teilnehmende z. B. sozial stabilisiert werden oder ihre Problemlösungskompetenz verbessert werde. Nach Auffassung eines Coaches bzw. einer Coachin sollten solche Teilerfolge ebenfalls erfasst werden. Im Jobcenter dieser Interviewperson versuchten die Coaches/Coachinnen neben der Anzahl der Arbeitsmarktintegrationen auch die Anzahl an Wohnungsintegrationen zu erfassen, da dies in ihrem BG-Coachingprojekt ein großes Thema sei. Gemäß ihrer Aussagen könnte darüber hinaus auch noch erfasst werden, bei wie vielen Teilnehmenden eine Schuldenproblematik gelöst oder eine Anbindung an einen Therapeuten erfolgen konnte.

**Langwieriger Förderverlauf bei Teilnehmenden:** In zwei Fallstudien-Jobcentern wurde darauf hingewiesen, dass der Integrationsprozess bei einigen Teilnehmenden sehr langwierig sei. Das geplante stringente Hinarbeiten auf eine Arbeitsmarktintegration habe sich in der Praxis nicht umsetzen lassen, da die Klientel viel schwächer als erwartet gewesen sei.

**Doppelbetreuung von Teilnehmenden:** Außerdem wurde in einem Jobcenter thematisiert, dass die Doppelbetreuung der Teilnehmenden durch die Coaches/Coachinnen und die normale Arbeitsvermittlung ineffizient sei. Ungünstig sei, dass die Coaches/Coachinnen teilweise in ihren Handlungen eingeschränkt seien, weil sie die SGB II-Mittel, wie z. B. Vermittlungsbudgets, nicht selbst initiieren könnten, sondern immer den Umweg über die normale Arbeitsvermittlung gehen müssten. Diese Doppelbetreuung stelle eher ein Hemmnis für die BG-Coachingprojekte dar. Nach Auffassung der Interviewperson könnte mit einer anderen Struktur effektiver und ressourcenschonender gearbeitet werden. Allerdings habe die aktuelle Organisationsstruktur auch den Vorteil, dass es während des Coachingprozesses zu einem Expertenaustausch zwischen den Coaches/Coachinnen und den Arbeitsvermittlern/Arbeitsvermittlerinnen komme.

Im Folgenden werden noch Verbesserungsvorschläge für die Umsetzung der Projekte dargestellt, die nur von wenigen Interviewpersonen geäußert wurden:

- ▶ **Weniger Vorgaben seitens des ESF:** Es wurde angemerkt, dass es wünschenswert wäre, wenn es seitens des ESF weniger Vorgaben geben würde. Beispielsweise seien die Vorgaben zur Kontaktdichte teilweise schwierig zu realisieren. Auch die Vorgabe zum Betreuungsschlüssel könnte noch verringert werden. Ein Betreuungsschlüssel von 1:40 sei zwar gut, aber ein Betreuungsschlüssel von 1:30 wäre noch besser. Zudem wäre es gut, wenn die Teilnahme an den BG-Coachingprojekten regulär über ein Jahr hinaus möglich wäre.
- ▶ **BG-Coachingprojekte für Alleinerziehende:** In mehreren Projekten für Alleinerziehende wurde angemerkt, dass die Coaches/Coachinnen die Betreuung der Alleinerziehenden gern noch intensiver betreiben würden. Bei der schwierigen Klientel der Alleinerziehenden sei ein noch niedrigerer Betreuungsschlüssel als 1:40 wünschenswert, damit die Coaches/Coachinnen noch mehr Zeit für Einzelgespräche, intensive Gruppenarbeit, Hausbesuche und Nachbetreuungen haben. Zudem wurde angeführt, dass eine bessere finanzielle Ausstattung eines Alleinerziehenden-Projektes günstig wäre, um Freizeitangebote für Teilnehmende ausweiten zu können. In diesem Projekt wurde außerdem angemerkt, dass es günstig wäre, wenn es in dem Jobcenter eine Person gäbe, die intensive Aufklärungsarbeit in Betrieben leiste, um Vorurteile gegenüber Alleinerziehenden abzubauen.
- ▶ **Supervision:** Von zwei Coaches/Coachinnen wurde die Einführung einer Supervision für das BG-Coachingprojekt vorgeschlagen.
- ▶ **Schulungen:** Von einem Coach bzw. einer Coachin wurde der Wunsch nach mehr Schulungen, insbesondere für den Umgang mit Teilnehmenden mit psychischen Problemen geäußert.
- ▶ **Mentale Unterstützung:** Nach Aussage eines Coaches/einer Coachin stelle das Coaching häufig eine psychische Belastung dar, weil die Teilnehmenden viele Probleme hätten, die sie im Rahmen der Gespräche bei den

Coaches/Coachinnen „abladen“. Aus diesem Grund würde sich der Coach bzw. die Coachin beim Umgang mit dieser psychischen Belastung Unterstützung wünschen.

- ▶ *Teilnehmende mit Migrationshintergrund*: Für die Förderung dieser Personengruppe sollten nach Aussage einer Interviewperson konkrete Handlungsansätze entwickelt werden.
- ▶ *Austausch der Coaches/Coachinnen untereinander*: Seitens eines Coaches bzw. einer Coachin wurde bedauert, dass es keinen Kontakt zu Coaches/Coachinnen aus anderen Jobcentern gebe. Ein fachlicher Austausch untereinander wäre interessant, um zu erfahren, wie das Projekt in anderen Jobcentern organisiert ist.

Auch im Rahmen der standardisierten Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, was aus ihrer Sicht an den Projekten des BG-Coachings noch besser gemacht hätte werden können. Dabei hat sich herausgestellt, dass von vielen Teilnehmenden gar kein Verbesserungsbedarf an den Projekten des BG-Coachings gesehen wurde (18 Fälle). Von einigen Teilnehmenden wurde allerdings thematisiert, dass der Coach bzw. die Coachin noch stärker auf ihre persönliche Situation hätte eingehen können (6 Fälle). Dabei haben sich die Teilnehmenden vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen persönlichen Situation unterschiedliche Aktivitäten seitens des Coaches bzw. der Coachin gewünscht:

- ▶ dass bei einem Teilnehmenden stärker auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindebetreuung geachtet worden wäre,
- ▶ dass bei einem Teilnehmenden stärker auf seine/ihre Situation als Akademiker/Akademikerin eingegangen worden wäre,
- ▶ dass die finanziellen Probleme eines Teilnehmenden gelöst worden wären,
- ▶ dass bei einem Teilnehmenden stärker auf seine/ihre Krankheit eingegangen worden wäre,
- ▶ dass bei einem Teilnehmenden überprüft worden wäre, ob er/sie für eine Weiterbildung in Frage kommt,
- ▶ dass auf eine teilnehmende Person insgesamt mehr eingegangen worden wäre.

Im Zuge der Panelbefragung wurden auch die Teilnehmenden der Fallstudien abschließend gefragt, was aus ihrer Sicht am Coaching noch verbessert werden könnte. Dabei zeigte sich, dass von der Mehrheit der Teilnehmenden kein Verbesserungsbedarf gesehen wurde. Lediglich von vier Teilnehmenden wurden spezielle Verbesserungsvorschläge genannt, die aber sehr individuell waren und dadurch keinen Erkenntnisgewinn für die allgemeine Umsetzung der BG-Coachingprojekte lieferten.

### 4.9.2. Ausblick für den Ansatz des BG-Coachings

Der Bedarf für die Projekte des BG-Coachings wird nach Aussage eines interviewten Experten bzw. einer interviewten Expertin in Zukunft weiterhin bestehen oder sogar steigen. Die Zielgruppe des BG-Coachings weise Problemlagen auf, die nicht schnell gelöst und im Rahmen von normalen Regelmaßnahmen nicht angemessen angegangen werden können. Die Förderaktion des BG-Coachings könne durch ihre tagesstrukturierende Funktion für Teilnehmende langfristig dabei helfen, die Performance der Jobcenter zu erhöhen.

Im Rahmen der Interviews wurde bereits auf eine Ausweitung des BG-Coachingansatzes auf die Personengruppe der Flüchtlinge eingegangen. Diese Idee wurde unterschiedlich bewertet. Auf der einen Seite wurde im Rahmen der Experteninterviews angedeutet, dass sich der Ansatz des BG-Coachings nicht auf Flüchtlinge anwenden ließe, da sich das Coaching eher auf Personen mit langandauernder verfestigter Arbeitslosigkeit beziehe und es sich bei Flüchtlingen um einen anderen Personenkreis handle, bei dem es v. a. um Spracherwerb und Qualifizierung gehe. Auf der anderen Seite wurde in zwei Jobcentern die Position vertreten, dass die Projekte des BG-Coachings grundsätzlich weiter ausgebaut werden sollten und sich dafür Flüchtlinge oder Menschen mit psychischen Erkrankungen als Zielgruppen anbieten würden.

## 4.10. Zusammenfassung der Ergebnisse

Abschließend werden die zentralen Ergebnisse der Evaluation der Umsetzungsphase der BG-Coachingprojekte zusammenfassend dargestellt und erste Befunde zu den aufgeworfenen Hypothesen präsentiert.

### Umsetzungsstand

Die Jobcenter fungieren als Projektträger der Projekte des BG-Coachings. Es hat sich gezeigt, dass in fast allen Jobcentern das Projekt aus dem Verwaltungsbudget und nicht über den Eingliederungstitel finanziert wird, was zur Folge hat, dass die Jobcenter die Projekte selbst umsetzen. Seit Beginn der Aktion 10 wurden insgesamt zehn Projekte bewilligt und vier Projekte angenommen (Stand: 09.12.2016). Der Förderzeitraum beträgt dabei für fast alle Projekte zwei Jahre. Insgesamt wurden für die zehn bewilligten Projekte 1.554.111 Euro Fördermittel bewilligt, wovon 777.055 Euro auf den ESF entfallen. Für die angenommenen Projekte wurden bislang Fördermittel in Höhe von 712.003 Euro beantragt, wovon 356.001 Euro auf den ESF entfallen. Im Hinblick auf die regionale Verteilung der Projekte hatte sich gezeigt, dass in den Regierungsbezirken Mittelfranken und Unterfranken am meisten Projekte umgesetzt werden. In Schwaben wurde hingegen kein Projekt durchgeführt.

### Planung der Projekte des BG-Coachings

Anhand der Fallstudien zeigte sich, dass in den Planungsprozess der BG-Coachingprojekte unterschiedliche Akteure in den Jobcentern eingebunden waren. Während in der Hälfte der Jobcenter die inhaltliche Planung der Projekte durch die Teamleitungen und Coaches/Coachinnen übernommen wurde, waren in der anderen Hälfte der Jobcenter auch die Geschäftsführungen an dem Planungsprozess beteiligt. Die Bestimmung des Bedarfs für die BG-Coachingprojekte erfolgt in allen vier Fallstudien-Jobcentern aber auf ähnliche Art und Weise, indem vor allem statistische Daten zum Kundenbestand ausgewertet wurden. Darüber hinaus wurden in einigen Jobcentern auch noch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen gefragt, welche Kundengruppen durch den Ansatz des BG-Coachings betreut werden sollten. Insgesamt ist der Planungsprozess in fast allen Fallstudien-Jobcentern gut verlaufen. Lediglich in einem Jobcenter wurde berichtet, dass die Bewilligung des Projektantrages sehr lange gedauert habe und dadurch in dem Jobcenter kein nahtloser Übergang vom vorherigen BG-Coachingprojekt zum aktuellen BG-Coachingprojekt gewährleistet werden konnte.

### Qualifikation des eingesetzten Personals

Anhand der Analyse der ESF-Förderhinweise zum BG-Coaching hat sich herausgestellt, dass die Qualifikationsanforderungen an das Projektpersonal unterschiedlich detailliert vorgegeben wurden. Einerseits wurde in dem Förderhinweis für die Finanzierungsvariante aus dem Vermittlungsbudget lediglich verlangt, dass das Coaching durch eine Integrationsfachkraft durchgeführt werden soll, die mindestens über zwei Jahre Berufserfahrung verfügt. Andererseits wurde in dem Förderhinweis für die Finanzierungsvariante aus dem Eingliederungstitel neben der zweijährigen Berufserfahrung auch vorgegeben, dass der Leistungserbringer ausschließlich sozialpädagogische Kräfte oder Pädagogen bzw. Pädagoginnen für das Coaching einsetzen sollte. Da fast alle Projekte über das Verwaltungsbudget finanziert wurden, gab es somit anhand des Förderhinweises keine konkreten Anforderungen hinsichtlich des beruflichen Hintergrundes der eingesetzten Coaches/Coachinnen. Anhand der Fallstudien hat sich aber gezeigt, dass auch in den Projekten, die über das Verwaltungsbudget finanziert wurden, überwiegend Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen oder Pädagogen/Pädagoginnen eingesetzt wurden. Lediglich bei einem Coach bzw. einer Coachin handelte es sich um einen Diplom-Kaufmann bzw. eine Diplom-Kauffrau, die erst eine Qualifizierung zum Fallmanager bzw. zur Fallmanagerin absolviert. Auch das Kriterium der zweijährigen Berufserfahrung wurde fast von allen eingesetzten Coaches/Coachinnen, außer dem Diplom-Kaufmann bzw. der Diplom-Kauffrau, erfüllt.

Spezielle Fortbildungsmöglichkeiten für die Coaches/Coachinnen scheint es jedoch nach Aussagen der Interviewpersonen von fast allen Fallstudien-Jobcentern nicht zu geben. Lediglich in einem Jobcenter wurde berichtet, dass die Coaches/Coachinnen regelmäßig an Weiterbildungen zum Thema systemische Beratung teilnehmen, was deren Kompetenzen für die Umsetzung des Ansatzes des BG-Coachings verbessern dürfte.

### Ziele und Zielgruppen der Projekte

Aus den Förderrichtlinien ging hervor, dass für Teilnehmende der BG-Coaching-Projekte als Ziele „die Verbesserung der Vermittlungs- und Wiedereingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt, die Hilfe zur Selbsthilfe und/oder der Eintritt in Qualifizierung, in schulische/berufliche Ausbildung oder Bildung, Arbeitssuche oder Eintritt in den Arbeitsmarkt“ angestrebt werden (StMAS 2015a und StMAS 2015b). Laut dem Operationellen Programm Bayern 2014-2020 wird für die Aktion 10 angestrebt, dass „etwa die Hälfte der Teilnehmenden nach Maßnahmenende neu auf Arbeitssuche ist, eine schulische oder berufliche Bildung absolviert, eine Qualifizierung erlangt oder einen Arbeitsplatz hat bzw. selbständig ist“ (StMAS 2014a, S. 49).

Anhand der dargestellten Zielstellungen auf Grundlage des Operationellen Programms und der Förderrichtlinien wird bereits deutlich, dass das Ziel des BG-Coaching nicht nur in der Aufnahme einer Beschäftigung besteht, sondern es auch als Erfolg gewertet wird, wenn Teilnehmende durch ihre Projektteilnahme ihre Arbeitsmarktchancen verbessern. So wurde im Rahmen der Fallstudien ebenfalls geschildert, dass die Integration in Arbeit zwar das Hauptziel darstellt, es aber in den Projekten des BG-Coachings häufig erst einmal um das Erreichen von Zwischenzielen geht, indem Teilnehmende durch den Abbau von Vermittlungshemmnissen wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Bei der Zielgruppe der Projekte handelt es sich gemäß der Förderhinweise um Ein- und Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften nach § 7 SGB II sowie Kinder innerhalb der Bedarfsgemeinschaften. Anhand der Definition der Zielgruppe wurde bereits deutlich, dass sich der Projektansatz nicht nur auf Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Mitgliedern bezieht, sondern auch Einzelpersonen im Rahmen der Projekte betreut werden können. Dies erscheint bemerkenswert, da der ganzheitliche Ansatz des „BG-Coachings“ suggeriert, dass möglichst viele/alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in den Beratungsprozess einbezogen werden sollten. Da die BG-Coachingprojekte teilweise aber auf sehr spezielle Zielgruppen, wie Alleinerziehende oder Singles im Alter zwischen 40 und 50 Jahren, ausgerichtet sind, ist ein Einbezug von Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft in diesen Projekten häufig gar nicht relevant bzw. möglich. Durch die standardisierte Teilnehmerbefragung wurde jedoch deutlich, dass auch in anderen Projekten – ohne spezifische Zielgruppenausrichtung – ein Einbezug anderer Bedarfsgemeinschaftsmitglieder eher selten stattfand.

### Teilnehmendenzugang zu den Projekten

Die Zuweisung von Teilnehmenden zu den Projekten des BG-Coachings erfolgt in erster Linie über die Integrationsfachkräfte der Jobcenter. Zudem wurde angemerkt, dass auch durch den ärztlichen Dienst oder die Leistungssachbearbeitung der Jobcenter Kunden/Kundinnen für die BG-Coachingprojekte identifiziert werden können. Anhand der Teilnehmerbefragung bestätigte sich, dass die Zuweisung durch die Jobcenter den Hauptzugangsweg zu den Projekten darstellt, da 93 % der Befragten angaben, dass ihnen das BG-Coachingprojekt durch das Jobcenter/die Agentur für Arbeit empfohlen wurde.

Von einzelnen Befragten wurde außerdem angegeben, dass sie durch die Empfehlung von Freunden, Bekannten oder Familienangehörigen oder durch ihre Eigeninitiative zum BG-Coachingprojekt gekommen sind. Der Zugang über Gruppeninformationsveranstaltungen scheint hingegen kaum von Bedeutung gewesen zu sein, da dieser Zugangsweg von keinem Teilnehmenden in der standardisierten Befragung angegeben wurde.

Aus den geführten Interviews ging hervor, dass es sich grundsätzlich um eine freiwillige Teilnahme an den BG-Coachingprojekten handelt. Auf Grundlage der Teilnehmendenbefragung zeigte sich, dass dies auch von der Mehrheit der Befragten so empfunden wurde. Allerdings gab auch ca. ein Viertel der befragten Teilnehmenden an, dass die Teilnahme an dem Projekt „nicht ganz freiwillig“ gewesen sei.

### Projektumsetzung

Gemäß den Förderhinweisen ist für die BG-Coachingprojekte eine Betreuungsrelation von 1:40 vorgegeben, die um 30 % über- oder unterschritten werden kann. In zwei Fallstudien-Jobcentern wurde darauf hingewiesen, dass aufgrund dieser zulässigen Überschreitung in der Praxis der Betreuungsschlüssel bei 1: 50 bzw. 1: 52 liegt. Von einem Coach bzw. einer Coachin wurde angemerkt, dass solch ein Betreuungsschlüssel zu hoch sei und deshalb angestrebt werde, eine Betreuungsrelation unter 1:50 zu realisieren.

Hinsichtlich der Kontaktdichte wurde deutlich, dass die Coaches/Coachinnen von der (unverbindlichen)Vorgabe eines 30-minütigen Kontaktes pro Woche häufig abwichen und die Kontaktdichte stärker an die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden anpassten. Auch die Aussagen der interviewten Teilnehmenden der Fallstudien ließen auf eine große Spannweite der Kontaktdichte schließen, da einige Teilnehmende mehrmals in der Woche und andere Teilnehmenden nur alle zwei, drei oder vier Wochen Gespräche mit ihrem Coach bzw. ihrer Coachin hatten.

Das methodische Vorgehen der Coaches/Coachinnen schien größtenteils gemäß den Vorgaben der Förderhinweise abzulaufen. So wurde in allen vier Fallstudien-Jobcentern von den Coaches/Coachinnen berichtet, dass zu Beginn des Coachingprozesses eine Situationsanalyse erfolgte, indem sie mit den Teilnehmenden über deren aktuelle Lebenssituation und Problemlagen sprachen.

Auch das vorgesehene Förderelement der „vertieften Beratung“ wurde in allen Fallstudien-Jobcentern umgesetzt. Allerdings variierte dabei die Art der Beratung. Während Einzelcoachings in allen Fallstudien-Jobcentern zum Einsatz

kamen, wurden Gruppencoachings hingegen nur in manchen Projekten durchgeführt. Aufgrund der Schilderungen aus den Fallstudien entstand der Eindruck, dass Gruppencoachings vor allem für eine homogene Zielgruppe, wie z. B. Alleinerziehende, geeignet seien, weil sich die Teilnehmenden dann über ähnliche Problemlagen austauschen und Lösungsansätze von anderen Teilnehmenden erfahren könnten. Während das Einzelcoaching von der Mehrheit der befragten Teilnehmenden als „sehr hilfreich“ eingeschätzt wurde, wurden die Gruppencoachings von den Teilnehmenden unterschiedlich bewertet. Sie bewerteten die Art der Beratung in etwa zu gleichen Teilen „sehr hilfreich“, „etwas hilfreich“ oder „nicht hilfreich“. Dies könnte möglicherweise auf die Zusammensetzung der Gruppe oder auf die Charaktereigenschaften von Teilnehmenden zurückgeführt werden. Es könnte sein, dass manche Teilnehmenden eher dazu bereit sind, ihre Probleme in der Gruppe zu besprechen als andere. So wurde von einer Interviewperson der Fallstudien auch angeführt, dass der Nutzen von Gruppencoachings auch von der „Gruppenfähigkeit“ der Teilnehmenden abhängt.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Coachingprozesses ist die Formulierung von Zielen. In allen Fallstudien-Jobcentern wurde von den Coaches berichtet, dass sie mit den Teilnehmenden Ziele vereinbarten. Diese hingen von den Ausgangsbedingungen der Teilnehmenden ab. Auch wenn das Hauptziel des BG-Coachings die Integration in Arbeit darstelle, so müssten häufig erst Zwischenziele, wie z. B. die Sicherung der Kinderbetreuung angestrebt werden, um die Lebenssituation der Teilnehmenden zu stabilisieren. Wenn dies gewährleistet sei, könnten auch arbeitsmarktbezogene Ziele, wie z. B. die Entwicklung eines Zielberufes oder die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche verfolgt werden. So zeigte sich auch im Rahmen der Fallstudie, dass bei einigen Teilnehmenden erst die Stabilisierung der Lebenssituation im Vordergrund stand, während es bei anderen Teilnehmenden schon um die Integration in Arbeit oder Qualifizierung ging. Anhand der Teilnehmendenbefragung wurde deutlich, dass über 40 % der Teilnehmenden von ihrem Coach bzw. ihrer Coachin bereits bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt wurden. Zudem gab ungefähr ein Drittel der Teilnehmenden an, bei der beruflichen Orientierung Unterstützung erhalten zu haben. Während vor allem die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung von den Teilnehmenden als „sehr hilfreich“ oder „etwas hilfreich“ eingeschätzt wurde, wurde die Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz sehr ambivalent beurteilt, was eventuell in einem Zusammenhang damit stehen könnte, ob die Teilnehmenden im Rahmen der bisherigen Projektteilnahme einen Arbeitsplatz gefunden haben oder nicht.

Die Durchführung von Hausbesuchen der Coaches/Coachinnen bei Teilnehmenden war in den Förderhinweisen nicht explizit als Bestandteil des Coachingprozesses ausgewiesen. Anhand der Fallstudien wurde jedoch deutlich, dass die Coaches/Coachinnen in einigen BG-Coachingprojekten die Möglichkeit dazu haben. Aber auch in diesen Projekten, werden Hausbesuche nur selten durchgeführt, da dieses Vorgehen für die Coaches/Coachinnen sehr zeitaufwändig sei. So hatten auch im Rahmen der Teilnehmendenbefragung nur zwei Teilnehmende angegeben, dass ihr Coach bzw. ihre Coachin sie zu Hause besucht hat.

Die Wahrnehmung von Unterstützungs- und Betreuungsdiensten wurde in den Förderhinweisen hingegen als ein zentrales Element des Coachings definiert. Diesbezüglich zeigte sich anhand der Fallstudien, dass die Coaches/Coachinnen mit einer Vielzahl von externen Partnern, wie z. B. der Schuldner- oder Suchtberatung zusammenarbeiten. In den Fällen der interviewten Teilnehmenden zeigte sich, dass z. B. mit einem Psychologen zusammengearbeitet wurde. Eine Weiterleitung an eine externe Beratungsstelle für Suizidgefährdung wurde von einem Teilnehmenden jedoch abgelehnt. Anhand der Teilnehmendenbefragung wurde zudem deutlich, dass bei nur wenigen Teilnehmenden der Coach bzw. die Coachin eine externe Beratungsstelle empfohlen, den Kontakt zu einer externen Beratungsstelle hergestellt oder den Teilnehmenden zu einer externen Beratungsstelle begleitet hatte. Dies kann jedoch auch damit zusammenhängen, dass bei den befragten Teilnehmenden die Zuweisung zu einer externen Beratungsstelle nicht notwendig gewesen ist. Anhand der Ergebnisse der standardisierten Befragung kann dies nicht eindeutig beantwortet werden.

Die Nachbetreuung von Teilnehmenden wurde in den Förderhinweisen nicht explizit thematisiert. In einzelnen Fallstudien-Jobcentern wurde jedoch angeführt, dass es das Angebot der Nachbetreuung grundsätzlich gebe. In der Teilnehmendenbefragung wurde von ca. 15% der Teilnehmenden angegeben, dass bei ihnen eine Nachbetreuung stattgefunden hat. Diese wurde größtenteils als „sehr hilfreich“ bewertet.

Neben den bereits thematisierten Bestandteilen des BG-Coachings, wurde sowohl durch das Operationelle Programm Bayern 2014-2020 als auch durch die Förderhinweise vorgegeben, dass ein ganzheitlicher Ansatz für alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angewandt werden sollte. Dabei sollten auch Kinder und Jugendliche in das Coaching einbezogen werden. In der Evaluation hat sich anhand aller Erhebungsmethoden jedoch gezeigt, dass die Coaches/Coachinnen in der Praxis kaum mit den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft kooperieren, obwohl dies eigentlich der zentrale Ansatz des BG-Coachings ist. Aus den Experteninterviews ging hervor, dass es schwierig sei, alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in den Coachingprozess einzubinden, wenn die Mitglieder nicht zu einer Teilnahme an der Maßnahme

motiviert sind oder unter Sucht- oder psychischen Problemen leiden. Ein weiterer Grund wurde im Rahmen der Fallstudieninterviews darin gesehen, dass es selbst bei allgemeinen BG-Coachingprojekten selten große Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Personen, sondern häufig Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften oder Alleinerziehende gibt. Bei BG-Coachingprojekten, die auf eine spezifische Zielgruppe wie z. B. Alleinerziehende oder Single-Bedarfsgemeinschaften ausgerichtet sind, gibt es ohnehin nicht viele oder keine Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft. Kinder und Jugendliche sollen eigentlich auch in den Coachingprozess einbezogen werden, aber es hat sich herausgestellt, dass die Coaches/Coachinnen mit Kindern unter 14 Jahren nicht aktiv und mit Jugendlichen nur in Einzelfällen zusammenarbeiten. Der Einbezug von jugendlichen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft wird z. B. dann notwendig, wenn Jugendliche ihren Pflichten der Arbeitsvermittlung nicht nachkommen und dadurch Sanktionen entstehen, die zu einer Schuldenproblematik der gesamten Familie führen. Schließlich hat sich auch anhand der Teilnehmendenbefragung gezeigt, dass bei 81,5 % der befragten Teilnehmenden, der Coach bzw. die Coachin nicht mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft zusammengearbeitet hatte. In den wenigen Fällen, bei denen eine Kooperation mit Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft stattfand, erfolgte diese durch Gespräche mit dem Coach bzw. der Coachin und dem Teilnehmenden im Jobcenter zusammen. Im Rahmen von Gruppencoachings, Hausbesuchen oder Freizeitausflügen wurden Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft nicht einbezogen.

### Zielerreichung

Im Hinblick auf die Zielerreichung wurde auf Grundlage von Monitoringanalysen untersucht, inwiefern das Outputziel und die Ergebnisindikatoren erreicht wurden. Von allen bislang angenommenen oder bewilligten BG-Coachingprojekten wurde insgesamt eine Outputgröße von 1.639 Teilnehmenden angestrebt. Anhand der Monitoringdaten zeigte sich, dass bis zum 09.12.2016 bereits 1.080 Personen am BG-Coaching teilgenommen hatten oder noch teilnehmen. Unter der Annahme, dass bis zum Ende des Jahres 2016 774 Personen an den BG-Coachingprojekten teilgenommen haben sollten, um das Outputziel von 2.708 Teilnehmenden bis zum Ende der Förderperiode zu erreichen, zeigt sich, dass dieser Zielwert mit 1.080 bereits übertroffen wurde. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass das Outputziel am Ende der Förderperiode auf jeden Fall erreicht oder sogar übertroffen wird.

Die Ergebnisindikatoren geben Aufschluss darüber, inwiefern das Ziel des BG-Coachings, dass etwa die Hälfte der benachteiligten Teilnehmenden nach Maßnahmenende neu auf Arbeitssuche ist, eine schulische oder berufliche Bildung absolviert, eine Qualifizierung erlangt oder einen Arbeitsplatz hat bzw. selbstständig ist, erreicht wurde. Bei der Auswertung der Ergebnisindikatoren hat sich gezeigt, dass dies insgesamt auf 440 benachteiligte Personen zutraf. In Bezug auf alle Teilnehmenden, die aus der Maßnahme ausgetreten sind, konnten demnach 60 % ein positives Ergebnis erreichen.<sup>19</sup> Von allen Teilnehmenden (nicht nur Benachteiligte) hatten nach Beendigung der Maßnahme 423 Teilnehmende einen Arbeitsplatz gefunden, 45 Teilnehmende eine schulische/berufliche Bildung absolviert und 16 Teilnehmende eine Qualifizierung erlangt. Zudem gab es drei nichterwerbstätige Teilnehmende, die nach ihrer Teilnahme neu auf Arbeitssuche sind.

Anhand der standardisierten Teilnehmendenbefragung hatte sich herausgestellt, dass die Stabilisierung und Motivierung der Teilnehmenden, also das Erreichen von Zwischenzielen, bei den Teilnehmenden besonders häufig erfolgreich war. Im Gegensatz dazu schien die Erreichung von Hauptzielen, wie die Integration in Arbeit oder Ausbildung oder die Abmeldung aus dem Leistungsbezug, häufig noch nicht erreicht worden zu sein. So hatten in der Befragung auch nur knapp 20 % der Teilnehmenden angegeben, dass sie seit Beginn der Projektteilnahme einen Vollzeitjob aufgenommen haben. Darüber hinaus hatte immerhin ein Drittel der Teilnehmenden einen Teilzeitjob gefunden und ca. 10 % hatten einen Minijob aufgenommen. Die Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung spielte hingegen bei den Teilnehmenden kaum eine Rolle. Anhand dieser Ergebnisse scheint sich die eingangs aufgeworfene Hypothese, dass es sich beim BG-Coaching um einen langwierigen Prozess handelt, zu bestätigen, da nur ein Fünftel der Teilnehmenden nach Ablauf der Maßnahme in einen Vollzeitjob integriert war.

Auch die Panelbefragung der Teilnehmenden der Fallstudien ergab, dass nur in drei von zehn Fällen die Integration in einen Vollzeitjob oder eine Ausbildung gelang. Allerdings konnten in vier weiteren Fällen dennoch Fortschritte verzeichnet werden, da bereits Teilziele erreicht wurden. So befindet sich eine teilnehmende Person bereits in einem Vorbereitungskurs für eine Umschulung, zwei teilnehmende Personen haben einen Minijob in ihrem fachlichen Bereich aufgenommen und eine weitere teilnehmende Person hat zumindest kurzzeitig einen Minijob ausgeübt. In zwei Fällen

<sup>19</sup> Zu berücksichtigen ist, dass es sich bei den Benachteiligten um eine Teilgruppe handelt. Leider stehen über den Report 505b keine Informationen zur Grundgesamtheit der Benachteiligten zur Verfügung. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Wert des Ergebnisindikators evtl. noch höher ausfällt.

konnten hingegen bislang noch gar keine Fortschritte erzielt werden und in einem Fall wurde das Hauptziel der Integration in den Arbeitsmarkt überhaupt nicht mehr verfolgt, da die Person kurz vor dem Renteneintritt steht. Insgesamt scheinen die Ergebnisse der Panelbefragung die Hypothese, dass es sich beim BG-Coaching um einen langwierigen Prozess handelt, ebenfalls zu bestätigen.

Als fördernde Einflussfaktoren auf die Zielerreichung hatten sich neben Merkmalen der Teilnehmenden, wie deren Gesundheitszustand, Veränderungsbereitschaft und Berufserfahrung auch die freiwillige Teilnahme an der Maßnahme, die Kompetenz der Coaches/Coachinnen, der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Coach/Coachin und Teilnehmenden, flexible Kooperationspartner und die gute konjunkturelle Lage in Bayern erwiesen. Hinderlich für die Zielerreichung sei jedoch, wenn Teilnehmende die Unterstützung von externen Beratungsstellen nicht annehmen.

Im Hinblick auf Querschnittsziele wurde in den Förderhinweisen die Anforderung formuliert, dass gemäß der Struktur der Projekte ein allgemeiner Zugang gewährleistet werden sollte. Bei der Analyse der Umsetzung der Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ und „Förderung Älterer“ wurde deutlich, dass darauf geachtet werde, dass die BG-Coachingprojekte für alle Personen gemäß der Zielgruppendefinition offenstehen und dadurch die Querschnittsziele beachtet werden. Abgesehen von dem offenen Zugang zu den Projekten gibt es jedoch keine spezifischen Maßnahmen oder Aktivitäten, mit denen die Querschnittsziele auch bei der Durchführung des Coachingprozesses berücksichtigt werden.

Insgesamt wurde das BG-Coaching von den Interviewpersonen der Experteninterviews und der Fallstudien für eine äußerst wichtige Maßnahme angesehen und sie zeigten sich sehr zufrieden mit der bisherigen Umsetzung der Projekte. Dabei wurde insbesondere der niedrigere Betreuungsschlüssel von 1:40 positiv bewertet. Aufgrund dieser Rahmenbedingungen können die Teilnehmenden intensiver betreut werden. Durch den intensiveren Kontakt können Coaches/Coachinnen ein Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufbauen und erfahren mehr über verdeckte Problemlagen der Teilnehmenden, die sie anschließend mit ihnen gemeinsam bearbeiten können. Durch diese Ergebnisse scheint sich die eingangs aufgeworfene Hypothese, dass durch den niedrigeren Betreuungsschlüssel eine intensivere und individuellere Arbeit mit den Teilnehmenden möglich ist und dadurch eine höhere Beratungsqualität als in der normalen Arbeitsvermittlung erreicht werden kann, bestätigen zu lassen. Darüber hinaus ging aus den verschiedenen Erhebungen hervor, dass sich Gruppencoachings, insbesondere für die Personengruppe der Alleinerziehenden, bewährt hatten. Auch die befragten Teilnehmenden waren überwiegend sehr zufrieden oder zufrieden mit der Teilnahme BG-Coaching. So zeigten sich die Teilnehmenden, die im Rahmen der Fallstudie interviewt wurden, alle sehr zufrieden und in der standardisierten Teilnehmendenbefragung bewertete eine Mehrheit von 65,1 % das BG-Coachingprojekt mit sehr gut oder gut.

Als schwierig an der Umsetzung der BG-Coachingprojekte stellte sich in einem Fallstudien-Jobcenter die Akzeptanz des Projektes im Jobcenter dar. Darüber hinaus gestaltete sich in zwei Jobcentern der Übergang vom Vorgängerprojekt in das aktuelle Projekt schwierig, da die Bewilligung der Projektanträge sehr lange dauerte. Sowohl im Rahmen von Experten- als auch in Fallstudieninterviews wurde zudem darauf hingewiesen, dass der Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand für die Projekte zu hoch sei. Als bemerkenswert gilt das Ergebnis, dass es sich bei der Umsetzung der BG-Coachingprojekte als schwierig herausgestellt hat, Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften in den Coachingprozess mit einzubeziehen. Dadurch wurde der ursprünglich geplante ganzheitliche Ansatz in den Projekten häufig nicht verfolgt, sondern nur mit Einzelpersonen gearbeitet. Zudem wurde in zwei Fallstudien-Jobcentern die Messung der Zielerreichung anhand von Integrationszahlen kritisiert, da es im BG-Coaching häufig erst um das Erreichen von Zwischenzielen geht, die jedoch für die Messung der Zielerreichung bislang noch nicht genügend abgebildet werden.

Ferner wurden von einzelnen Interviewpersonen noch Verbesserungsvorschläge für die Umsetzung der BG-Coachingprojekte angeführt. Dabei handelte es sich um einen noch niedrigeren Betreuungsschlüssel als 1:40, weniger Vorgaben zur Kontaktdichte, Schulungen und Supervision für die Coaches/Coachinnen und mehr konkrete Handlungsansätze für die Förderung von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund.

## 5. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Maßnahme des BG-Coachings wurde von den Interviewpersonen der Experten- und Fallstudieninterviews durchgängig als eine sehr wichtige Maßnahme eingeschätzt, deren Umsetzung bislang gut funktioniert hat. Auch die Monitoringergebnisse attestieren dem BG-Coaching gute Ergebnisse. So wurden beispielsweise bereits mehr Teilnehmende erreicht als für den jetzigen Zeitpunkt vorausberechnet waren. Darüber hinaus konnten insgesamt anteilig mehr Teilnehmende ein positives Resultat erzielen (Qualifizierung, Aufnahme einer Beschäftigung, (Wieder-)Aufnahme der Arbeitssuche, Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen) als geplant. Allerdings hat sich gezeigt, dass zwischen den Projekten in Bezug auf die Zielerreichung durchaus große Unterschiede zu beobachten sind. Als positiv hatten sich insbesondere die Möglichkeit zur intensiven Betreuung und Beratung von Personen mit komplexen Problemlagen sowie die flexible Gestaltung des Coachingprozesses herausgestellt. Nichtsdestotrotz konnten auf Grundlage der Evaluationsergebnisse auch Anhaltspunkte für eine Optimierung der Umsetzung des BG-Coachings gewonnen werden. Im Folgenden wird dargestellt, welche Aspekte sich an der Umsetzung des BG-Coachings als kritisch erwiesen haben und welche Handlungsempfehlungen sich daraus ableiten lassen.

### (1) Bewilligung von Projektanträgen

In zwei Fallstudien-Jobcentern gab es das Problem, dass durch die lange Bearbeitungsdauer der Projektanträge ein nahtloser Übergang vom Vorgängerprojekt zum aktuellen BG-Coachingprojekt gefährdet war. Während dieses Problem in einem Jobcenter abgewendet wurde, indem das Jobcenter sich um einen „vorzeitigen Maßnahmebeginn“ gekümmert hatte, kam es in einem anderen Jobcenter zu einer dreimonatigen Unterbrechung zwischen dem vorangegangenen und dem aktuellen BG-Coachingprojekt. Problematisch daran war, dass der Projektantrag auf einen neuen Zeitpunkt umgeschrieben werden musste und dies zu einer veränderten Personal- und Finanzplanung geführt hat. Anhand dieser Schilderungen kann abgeleitet werden, dass eine rechtzeitige Bewilligung der Projektanträge einen reibungsloseren Start der Projektumsetzung gewährleistet hätte. Dies könnte möglicherweise beim Bewilligungsverfahren für Folgeprojekte berücksichtigt werden.

### (2) Vorgaben zum Betreuungsschlüssel und zur Kontaktdichte

Der Betreuungsschlüssel und die Kontaktdichte stellen zentrale Rahmenbedingungen für die Umsetzung des BG-Coachings dar. Nach Aussagen der Interviewpersonen hat sich beim BG-Coaching insbesondere der niedrige Betreuungsschlüssel von 1: 40 bewährt. In den Förderhinweisen war festgehalten, dass eine Unter- bzw. Überschreitung der Anzahl der zu betreuenden Personen um bis zu 30 % zulässig ist, so dass der Betreuungsschlüssel in der Praxis zwischen 1: 28 und 1: 52 liegen kann. In zwei Fallstudien-Jobcentern wurde angegeben, dass bei der Umsetzung des BG-Coachingprojektes ein Betreuungsschlüssel von 1: 50 bzw. 1: 52 realisiert wird. Dieser Betreuungsschlüssel wurde von den Coaches/Coachinnen als zu hoch bewertet, weshalb sie versuchten, den Betreuungsschlüssel bewusst unter ein 1: 50 zu halten. Darüber hinaus wurde in mehreren BG-Coachingprojekten für Alleinerziehende von den Coaches/Coachinnen thematisiert, dass sie einen noch niedrigeren Betreuungsschlüssel als 1: 40 sinnvoll fänden, um Einzel- und Gruppengespräche sowie die Nachbetreuung noch intensiver betreiben zu können. Aufgrund dieser Praxiserfahrungen entsteht der Eindruck, dass sich eine Überschreitung des Betreuungsschlüssels um 30 % ungünstig auf die Arbeit der Coaches/Coachinnen auswirkt. Aufgrund dessen könnte darüber nachgedacht werden, ob von einer Überschreitung des Betreuungsschlüssels von 1: 40 gänzlich abgesehen wird und nur noch eine Unterschreitung von 30 % als Abweichung gestattet wird. Diese Veränderung würde dazu führen, dass die Rahmenbedingungen für ein intensives Coaching in der Praxis gesichert sind.

Hinsichtlich der Kontaktdichte wurden in den Förderhinweisen keine konkreten Vorgaben formuliert, aber Interviewpersonen der Experteninterviews und Fallstudien berichteten, dass es eine unverbindliche Kontaktdichtevorgabe von einem 30-minütigen Kontakt pro Woche gibt. Anhand der Fallstudieninterviews stellte sich heraus, dass die Coaches/Coachinnen diese Vorgabe eher als einen Durchschnittswert pro Monat betrachteten und stärker an die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden anpassten. Hinzu kam, dass die Coachinggespräche häufig eine Stunde oder länger dauern und es den Coaches/Coachinnen dadurch auch nicht möglich sei, in jeder Woche mit allen Teilnehmenden

solche zeitintensiven Gespräche zu führen. Diese Abweichungen von der geschilderten Kontaktdichtevorgabe wurden weder von den Coaches/Coachinnen als problematisch angesehen noch von interviewten Teilnehmenden als negativ empfunden. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass eine Anpassung der Kontaktdichte auf den individuellen Fall auch zukünftig in den BG-Coachingprojekten möglich sein sollte.

### (3) Realisierung des ganzheitlichen Ansatzes

Die Evaluationsergebnisse zeigten, dass der ganzheitliche Ansatz im Sinne einer Involvierung aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft nicht ohne Weiteres in der Praxis umgesetzt werden konnte. Dies lässt sich zum Teil durch die spezifischen Zielgruppen der BG-Coachingprojekte erklären, da einige Projekte auf Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaften oder Alleinerziehende ausgerichtet waren. Allerdings hätte auch bei Alleinerziehenden die Möglichkeit bestanden, die Kinder der Bedarfsgemeinschaft in den Coachingprozess einzubeziehen. So hätten die Coaches/Coachinnen die Kinder z. B. in den Gesprächen fragen können, was sie für Probleme haben und wie sie in der Schule zurechtkommen. Dadurch hätten möglicherweise Themen identifiziert werden können, die die gesamte Bedarfsgemeinschaft betroffen hätten, die die Teilnehmenden aber von sich aus nicht angesprochen hätten.

Auch vor dem Hintergrund der Förderhinweise, in denen explizit formuliert wurde, dass Kinder der Bedarfsgemeinschaften zur Zielgruppe der BG-Coachingprojekte gehören, bestand die Erwartung, dass Coaches/Coachinnen grundsätzlich Kinder der Teilnehmenden in das Coaching involvieren würden. Anhand der verschiedenen Erhebungen stellte sich jedoch heraus, dass Coaches/Coachinnen sowohl in speziellen Projekten für Alleinerziehende als auch in allgemeinen BG-Coachingprojekten kaum mit Kindern der Bedarfsgemeinschaften zusammenarbeiten. Während dies bei Kindern unter 14 Jahre überhaupt nicht stattfand, kam es bei Jugendlichen ab 15 Jahre schon eher vor. Aber auch bei ihnen schien die Kooperation nur dann aufgebaut zu werden, wenn das Verhalten der Jugendlichen bereits zu einer Destabilisierung der gesamten Bedarfsgemeinschaft geführt hatte. Eine präventive Zusammenarbeit mit Jugendlichen, die bspw. deren schulische oder berufliche Entwicklung vorangebracht und somit das gesamte System der Bedarfsgemeinschaft hätte stabilisieren können, scheint von den Coaches/Coachinnen jedoch nicht umgesetzt worden zu sein.

An diesem Punkt weist die bisherige Umsetzung der BG-Coachingprojekte noch Verbesserungspotenzial auf. Durch die Verfolgung eines ganzheitlichen Ansatzes, bei dem die Kinder einbezogen worden wären, hätte beispielsweise überprüft werden können, ob sich negative Verhaltensmuster der Teilnehmenden auf deren Kinder auswirkten und deren schulische oder berufliche Entwicklung beeinträchtigt haben. Es wäre erwartet worden, dass Coaches/Coachinnen an dieser Stelle stärker interveniert hätten, um langfristig eine Unterbrechung der „Vererbung“ der Hilfebedürftigkeit zu erreichen.

Abgesehen von der ausgebliebenen Zusammenarbeit mit Kindern der Teilnehmenden, haben die Coaches/Coachinnen auch mit anderen Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft, wie z. B. dem Ehepartner/der Ehepartnerin des/der Teilnehmenden, größtenteils nicht zusammengearbeitet. Es habe sich – nach Aussagen der interviewten Experten/Expertinnen – als schwieriger erwiesen, alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in das Coaching mit einzubeziehen, da Mitglieder zum Teil nicht an einer Teilnahme interessiert gewesen seien oder an Suchtproblemen oder psychischen Problemen litten. Darüber hinaus zeigte sich im Rahmen der Fallstudien sowie der standardisierten Teilnehmerbefragung, dass die meisten Teilnehmenden alleine oder nur mit Kindern in einem Haushalt lebten. Von den 71 Befragten, die sich an der Teilnehmerbefragung beteiligten, gaben nur neun Personen an, mit einem Partner/einer Partnerin bzw. einem Ehepartner/einer Ehepartnerin zusammen in einem Haushalt zu leben. Bei diesen neun Bedarfsgemeinschaften hatte der Coach/die Coachin nur in zwei Fällen Kontakt zum (Ehe-)Partner bzw. zur (Ehe-)Partnerin.

Aus den Ergebnissen lässt sich schließen, dass der Einbezug von Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft kein entscheidender Faktor für die gute Umsetzung des BG-Coachings sein kann. Stattdessen wurde insbesondere der deutlich niedrigere Betreuungsschlüssel als in der normalen Arbeitsvermittlung als entscheidender Faktor für die positiven Ergebnisse des BG-Coachings angesehen. Auch aufgrund dieser Erkenntnis könnte in Zukunft noch stärker darauf geachtet werden, dass der Betreuungsschlüssel von 1: 40 in der Beratungspraxis nicht maßgeblich überschritten wird. Darüber hinaus könnte das Potenzial des ganzheitlichen Ansatzes in Zukunft noch viel stärker ausgeschöpft werden, indem (Ehe-)Partner/Partnerinnen, sofern sie vorhanden sind, und Kinder der Bedarfsgemeinschaft wesentlich stärker in den Coachingprozess eingebunden werden und dadurch möglicherweise auch eine positive Eigendynamik innerhalb der Bedarfsgemeinschaft angestoßen werden kann.

### (4) Zielgruppenauswahl

Optimierungsmöglichkeiten zeigen sich auch bei der Zielgruppenauswahl bzw. bezüglich der Steuerung des Teilnehmerzugangs. Um dem ganzheitlichen Ansatz der Förderung gerecht zu werden, sollten zukünftig weniger Ein-Personen-Bedarfgemeinschaften unterstützt werden. Für diese Personengruppen sollte verstärkt geprüft werden, ob nicht auch andere Förderinstrumente des Jobcenters geeignet sind.

Zwischen der Zielgruppendefinition innerhalb der Förderrichtlinien und dem in den Jobcentern vorhandenen Kundestamm mit intensivem Betreuungsbedarf zeichnet sich zudem ein Zielkonflikt ab. Laut Förderrichtlinien ist bei der Teilnehmersauswahl „zu beachten, dass nur geeignete Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt werden, bei denen Beschäftigungsfähigkeit vorliegt und die Aussicht besteht, dass durch das Coaching eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt besser erfolgen kann. Personen, bei denen die Beschäftigungsfähigkeit durch psychische Erkrankungen, Abhängigkeits-erkrankungen oder andere Beeinträchtigungen der Selbststeuerungsfähigkeit nicht vorliegt, gehören nicht zur Zielgruppe des Coachings, da hier anderweitige Vorgehensweisen vorrangig angezeigt sind“ (StMAS 2015a). In der Praxis weisen jedoch insbesondere Personen mit erhöhtem Betreuungsbedarf, die über die üblichen Instrumente des Jobcenters nicht ausreichend gefördert werden, häufig psychische Erkrankungen, Sprachdefizite oder Suchtproblematiken auf. Entsprechend soll und kann dieser Personenkreis in der Praxis nicht grundsätzlich von der Förderung ausgeschlossen werden, sofern mittels intensivem Coaching und der Zusammenarbeit mit weiteren Unterstützungs- und Beratungsdiensten eine positive Prognose bezüglich des (Wieder-)Einstiegs in den ersten Arbeitsmarkt gegeben werden kann.

Darüber hinaus besteht bei einer restriktiven Zielgruppendefinition auch die Gefahr von „Creaming-Effekten“<sup>20</sup>, was sich eventuell bereits in zum Teil sehr hohen Erfolgsquoten in den einzelnen Projekten widerspiegeln könnte.

### (5) Aktive Umsetzung von Querschnittszielen im Verlauf des Coachingprozesses

In den Förderhinweisen wurden die Vorgaben zur Umsetzung der Querschnittsziele relativ allgemein formuliert, indem an die Projekte die Anforderung gestellt wurde, dass sie gemäß ihrer Struktur einen allgemeinen Zugang gewährleisten und jegliche Art inhaltlicher und tatsächlicher Diskriminierung vermeiden sollten (vgl. StMAS 2015a und StMAS 2015b). Bei der Evaluation hat sich gezeigt, dass die BG-Coachingprojekte im Rahmen ihrer Zielgruppendefinition grundsätzlich allen Personen offenstehen und dadurch einen allgemeinen Zugang gewährleisten. Abgesehen davon konnten jedoch kaum konkrete Maßnahmen genannt werden, anhand derer im Coachingverlauf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie die Förderung Älterer aktiv berücksichtigt hätte werden können. So ging auch aus dem Report 504 der Monitoringdaten hervor, dass in den Projekten „keine Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „keine spezifische Berücksichtigung von Förderbedürfnissen älterer Personen“ erfolgen. Aufgrund dessen könnte darüber nachgedacht werden, welche konkreten Maßnahmen entwickelt werden könnten, damit Coaches/Coachinnen auch in den Coachinggesprächen die Verfolgung der Querschnittsziele berücksichtigen können.

Besonders relevant erscheint dies, weil es unter den bislang bewilligten und angenommenen BG-Coachingprojekten mehrere Projekte gibt, die sich speziell auf die Zielgruppe der Alleinerziehenden konzentrieren. Da es sich bei Alleinerziehenden überwiegend um Frauen handelt, erscheint es erstaunlich, dass auch in diesen Projekten – gemäß dem Report 504 und einzelner Interviewaussagen – weder „Vorhaben zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. Verbesserung des beruflichen Fortkommens“ noch „Vorhaben zum Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und Lohnungleichheit“ umgesetzt werden. Seitens der Evaluation wäre die Umsetzung von solchen Vorhaben aber sinnvoll, um zu forcieren, dass Alleinerziehende perspektivisch ein bedarfsdeckendes Einkommen erzielen können.

### (6) Spezielle Schulungen für Coaches/Coachinnen

Auf Basis der Fallstudien stellte sich heraus, dass die Coaches/Coachinnen zwar eigeninitiativ das allgemeine Fortbildungsangebot der Jobcenter nutzen können, es aber kaum spezielle Schulungen für sie gibt. Lediglich in einem Jobcenter wurde berichtet, dass die Coaches/Coachinnen regelmäßig an Weiterbildungen zum Thema systemische Beratung teilnehmen. Aus der Perspektive der Evaluation wären auch für andere Coaches/Coachinnen Schulungen zur systemischen Beratung sinnvoll – sofern diese nicht bereits in der Vergangenheit stattgefunden haben – um in Zukunft den

<sup>20</sup> Unter dem „Creaming-Effekt“ wird verstanden, dass besonders geeignete Personen für eine Maßnahme ausgewählt werden und es dadurch zu einer Positivselektion kommt. Im Fall des BG-Coachings würde dies bedeuten, dass vor allem Personen mit einer hohen Beschäftigungsfähigkeit für das BG-Coaching ausgewählt wurden.

Ansatz der ganzheitlichen Beratung in der Praxis des Coachings stärker zu implementieren. Ferner wurde von einzelnen Coaches/Coachinnen geäußert, dass sie sich auch für den Umgang mit Arbeitgebern oder mit Teilnehmenden mit Migrationshintergrund mehr Informationen bzw. konkretere Handlungsansätze wünschen würden. Dies könnten Themen für weitere spezielle Schulungen für Coaches/Coachinnen sein.

### (7) Engere Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit externen Unterstützungs- und Betreuungsdiensten zeigten sich ambivalente Ergebnisse. Während in den Fallstudien die Coaches/Coachinnen berichteten, dass sie auf ein breites Netzwerk an Partnern zurückgreifen, um die Lebenssituation und die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern, stellte sich jedoch in der Teilnehmendenbefragung heraus, dass nur bei wenigen Teilnehmenden eine externe Beratungsstelle durch den Coach bzw. die Coachin eingeschaltet wurde. Gerade vor dem Hintergrund der komplexen Problemlagen der Teilnehmenden, die teilweise über den Zuständigkeitsbereich des Jobcenters hinausgehen, ist dieses Ergebnis kritisch zu bewerten. Aufgrund der aktuellen Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass seitens der Coaches/Coachinnen die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern noch intensiviert werden könnte. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass eine Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern immer das Einverständnis der Teilnehmenden voraussetzt, da diese freiwillig an der Maßnahme des BG-Coachings teilnehmen. Die Coaches/Coachinnen können somit nicht eigenmächtig eine Beratungsstelle in das Coaching miteinbeziehen, sondern müssen das Vorgehen vorab mit dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin im Coachinggespräch abstimmen. Da sich im Rahmen der Panelbefragung zeigte, dass viele der befragten Teilnehmende in der Zwischenzeit noch von sich aus Kontakt zu externen Beratungsstellen gesucht hatten, kann daraus geschlossen werden, dass Teilnehmende einer Kooperation der Coaches/Coachinnen mit externen Kooperationspartnern möglicherweise offen gegenüberstehen würden.

## 6. Ausblick

Im vorliegenden Evaluationsbericht für die Aktion 10 BG-Coaching wurden die Ergebnisse der bisher durchgeführten Experten- und Fallstudieninterviews sowie der standardisierten Teilnehmendenbefragung dargestellt. Für die Evaluation dieses Förderprogramms ist in 2019 als nächstes die dritte Erhebungswelle der Panelbefragung geplant. Darüber hinaus ist in 2019 eine Verknüpfung der Teilnehmendendaten mit den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen, um nähere Informationen über den langfristigen Verbleib der Teilnehmenden zu erhalten.

## 7. Quellenverzeichnis

Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" im Auftrag der Statistischen Ämter der 16 Bundesländer, des Statistischen Bundesamtes und des Bürgeramtes, Statistik und Wahlen (2016): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2015, Reihe 1, Länderergebnisse Band 1, Frankfurt am Main. Online verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/VGRderLaender/VGR\\_LaenderergebnisseBand1.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/VGRderLaender/VGR_LaenderergebnisseBand1.html) [zuletzt abgerufen am: 10.03.2017].

Egenolf, Dennis, Michael Fertig, Katrin Hunger, Marco Puxi, Martin Rosemann und Marian Weimann (2014): Implementationsstudie zur Berliner Joboffensive. IAB-Forschungsbericht 1/2014, Nürnberg.

Europäisches Parlament und Europäischer Rat (2013): Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates, Art. 56 Abs. 3. Online verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013R1303&from=DE> [zuletzt abgerufen am: 09.12.2016].

Sozialgesetzbuch (SGB II) Zweites Buch Grundsicherung für Arbeitsuchende (2016): § 44c SGB II Trägerversammlung. Online verfügbar unter: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/44c.html> [zuletzt abgerufen am: 10.03.2017].

Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) (2014a): Europäischer Sozialfonds. Operationelles Programm Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. München. Online verfügbar unter: [http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_internet/esf/esf-op\\_2014-2020.pdf](http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/esf-op_2014-2020.pdf) [zuletzt abgerufen am: 12.12.2016].

Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) (2014b): Methodik und Kriterien für die Auswahl von Vorhaben aus dem Programm „Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa“ Europäischer Sozialfonds Bayern 2014 – 2020. München. Online verfügbar unter: [http://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_internet/esf/allgemeine\\_auswahlkriterien\\_bga\\_2014.pdf](http://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/allgemeine_auswahlkriterien_bga_2014.pdf) [zuletzt abgerufen am: 31.01.2016].

Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) (2015a): Europäischer Sozialfonds 2014-2020. Förderhinweise „BG-Coaching in Kombination mit dem Verwaltungsbudget Jobcenter“. Aktion 10. Online verfügbar unter: [http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_internet/esf/b10\\_coaching\\_vbud\\_stand08082016.pdf](http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/b10_coaching_vbud_stand08082016.pdf) [zuletzt abgerufen am: 12.12.2016].

Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) (2015b): Europäischer Sozialfonds 2014-2020. Förderhinweise „BG-Coaching in Kombination mit dem Eingliederungstitel Jobcenter“. Aktion 10. Online verfügbar unter: [http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_internet/esf/b10\\_coaching egt\\_stand08082016.pdf](http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/b10_coaching egt_stand08082016.pdf) [zuletzt abgerufen am: 12.12.2016].

Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) (2015c): Europäischer Sozialfonds Bewertungsplan Bayern 2014–2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. Version 2.0. Stand: 23.06.2015. Online verfügbar unter: [http://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_internet/esf/150623bewertungsplan\\_endstand.pdf](http://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/150623bewertungsplan_endstand.pdf) [zuletzt abgerufen am: 18.01.2017].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, Zeitreihe zu Strukturwerten SGB II nach Ländern, Daten mit Wartezeit von 3 Monaten, Nürnberg. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31994/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&sortString=regionlink\\_rev&year\\_month=aktuell&topicId=17582](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31994/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&sortString=regionlink_rev&year_month=aktuell&topicId=17582) [zuletzt abgerufen am: 31.01.2017].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Zeitreihe für Länder ab 1950 (Jahreszahlen), Nürnberg. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input=&pageLocale=de&topicId=17588&year\\_month=aktuell&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input=&pageLocale=de&topicId=17588&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen) [zuletzt abgerufen am: 19.01.2017].

UNESCO Institute for Statistics (2011): International Standard Classification of Education 2011, Québec. Online verfügbar: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf> [zuletzt abgerufen am: 17.02.2017].

[www.zukunftsministerium.bayern.de](http://www.zukunftsministerium.bayern.de)



Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS)

Winzererstr. 9, 80797 München  
E-Mail: [oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de)

Autorinnen: Katrin Hunger (ISG) und Dr. Jenny Bennett (ISG)

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg  
Stand: 23.06.2015

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470  
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr

E-Mail: [Buengerbuero@stmas.bayern.de](mailto:Buengerbuero@stmas.bayern.de)

---

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteilichkeit der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – ist die Angabe der Quelle und die Übersendung eines Belegexemplars erbeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Publikation wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Der Inhalt wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.